

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: 01

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## آليات تسوية منازعات العمل الفردية في القانون الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون خاص

تحت إشراف الأستاذ(ة):

حميدي فاطمة

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب(ة):

بن صالح حاجة جنات

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بحري أم الخير

الأستاذ(ة)

مشرفا مقرا

حميدي فاطمة

الأستاذ(ة)

مناقشا

مجبر فتيحة

الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2019/2018

نوقشت يوم: 2019/06/16

## الإهداء

الحمد لله الذي أعاننا على إتمام هذا العمل الذي كان ثمرة جهودنا والذي

من خلاله خطونا الخطوات الأولى لبلوغ هدفنا

إلى من كله الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء

دون انتظار الوالدين العزيزين وإلى الإخوة الكرام وإلى كل الزميلات

## الشكر

أولاً وقبل كل شيء الشكر لله عزوجل على نعمته التي أنعمنا بها ألا وهي نعمة

العلم

والشكر الجزيل للأستاذة الفاضلة حميدي فاطيمة على الجهد الذي قدمته لي في

تحرير هذه المذكرة

وأشكر أعضاء لجنة المناقشة عرفانا للجهود التي بذلوها من خلال قراءة هذا

الموضوع المتواضع وفي الأخير بودي أن أشكر عمال المكتبة من خلال توفير

الكتب والمذكرات الجامعية

والأستاذ المحامي حميتي سمير من خلال المعلومات التي أرشدني بها

يعتبر قانون العمل حديث النشأة، ظهر نتيجة الصراعات وتضارب المصالح بين مصالح العمال من جهة ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى، بحيث برزت أولى أفكاره بعد قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 والتي ارتكزت على مبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية ومن خلا هذا المبدأ أصبح الفرد حراً في اختيار عمله وحرراً في أن يعمل لحسابه الخاص أو لحساب غيره<sup>1</sup>.

و لكن مع قيام الثورة الصناعية في أوروبا والتطورات التي شهدتها تلك الفترة واستعمال الآلة بدلا من القوة البشرية كمحرك قوي للاقتصاد، أدى ذلك إلى تضارب المصالح بين العمال والمستخدمين وتدهور الحياة الاجتماعية للطبقة العمالية وزيادة التوتر بين الأطراف<sup>2</sup>، فكل هذه الدوافع والأسباب أدت إلى ضرورة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل وصيانة وحماية حقوق العمال وإحداث نوع من التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل من أجل التخفيف الصراع القائم بينهما وإقامة التعايش السلمي<sup>3</sup>.

ولقد أكدت جميع إعلانات حقوق الإنسان ومختلف الدساتير الدولية على كل فرد الحق في العمل فوجد المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن: "لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة منصفة كما أن له حق الحماية من البطالة" ونفس المبدأ أكدته مختلف التشريعات العمالية<sup>4</sup>.

لقد عرف قانون العمل في الجزائر عدة تطورات ومر بمراحل عديدة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا خاصة التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر سنة 1989 والانتقال من

<sup>1</sup> - داودي نوال، تسوية منازعات الفردية في العمل والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص معمم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2013-2014، ص1.

<sup>2</sup> - قرويات سليمة، تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2016/2017 ص 1.

<sup>3</sup> - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة، الجزائر، 2003، ص 23.

<sup>4</sup> - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

النظام اللائحي الذي يقوم على اقتصاد الموجة وما يعرف بالنظام التوجيهي إلى النظام الرأسمالي الذي يعتمد على اقتصاد السوق الذي ساهم في استقلالية المؤسسات في التسيير وعرف عالم الشغل بالتوازي تحولا في تنظيم علاقات العمل لتنتقل من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدى التفاوضي من خلال صدور قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1991 المتعلق بتنظيم علاقات العمل المعدل والمتمم بموجب قانون المالية رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 وتتقسم علاقات العمل في قانون العمل الجزائري إلى علاقات العمل فردية وأخرى جماعية<sup>1</sup>.

تقوم علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري ومختلف التشريعات العمالية على أساس الحرية التعاقدية أي على مبدأ الرضائية في العقود بغض النظر عن الجانب الشكلي للعقد إلا أن هذه الحرية ليست مطلقة إذ كثيرا ما يتدخل المشرع بموجب قواعده الآمرة المتعلقة بالنظام الاجتماعي مثل مسألة تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>2</sup>.

إلا أنه كثيرا ما تثير علاقات العمل بشقيها الفردي والجماعي عدة إشكالات سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها أو حتى أثناء انتهائها لسبب من الأسباب وبغض النظر عن الأداة القانونية التي تنعقد بها سواء كان عقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو عقد مكتوب أو غير مكتوب، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها وتنظيم عمليات حلها وتسوية النزاعات التي تثور بشأنها وذلك عن طريق حلها وفق إجراءات محددة<sup>3</sup>.

تتقسم منازعات العمل إلى منازعات العمل الجماعية ومنازعات العمل الفردية، فالأولى تضمنتها المادة الثانية من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم

<sup>1</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار الهومة، الجزائر، 2003، ص 7.

<sup>2</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 15.

<sup>3</sup> - رشيد واضح، نفس المرجع السابق، ص 8.

بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية تنص على أن: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق المادتين 4 و5 أدناه" والثانية تضمنها القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 91-28 المؤرخ في 6 فبراير 1991.<sup>1</sup>

ونظرا لأهمية وطبيعة منازعات العمل فردية كانت أو جماعية وما قد ينجر عنها من خلافات وإخلال باستقرار نزاعات العمل، فإن تشريعات العمل أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة وحددت لها إجراءات لتسويتها ولتسهيل معالجتها في مختلف المراحل التي تمر بها ونظرا للدور الذي تلعبه منازعات العمل الفردية وتأثيرها على مختلف الجوانب الاجتماعية للعمال<sup>2</sup> فلقد ارتأينا إلى اختيار هذا الموضوع بسبب الصعوبات والمشاكل التي يتعرض إليها العامل أثناء سريان العلاقة وبعد انقطاعها بحالة من الحالات المنصوص عليها قانونا أو بسبب تعسف صاحب العمل.

لم يهتم الفقه كثيرا بتعريف منازعات العمل الفردية استثناء الفقه الفرنسي التي عرفها على أنها ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه<sup>3</sup>، ولمن التعريف الراجح هي كل خلاف أن نزاع يثور بين العامل والهيئة المستخدمة بسبب تنفيذ علاقة العمل أو لإخلال أحدهما بالتزاماته المحددة في العقد أو بخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي ونفس التعريف أورده

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص6.

<sup>2</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص9.

<sup>3</sup> - داودي نوال، تسوية النزاعات الفردية في العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون خاص معمق، كلية الحقوق والعلوم الساسية، قسم الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2013-2014، ص

المشروع الجزائري في المادة الثانية من القانون رقم 90-04 المتعلق بمنازعات.ع.ف.ج التي سنتطرق إليها لاحقاً<sup>1</sup>.

أثناء دراستنا لهذا الموضوع واجهتنا العديد من الصعوبات لأن موضوع منازعات العمل الفردية من المواضيع المتداولة بكثرة في الوقت الراهن، ويعاني هذا الموضوع من قلة المراجع وأغلبية المراجع المتاحة مراجع عامة بالنظر بالمراجع الخاصة تعد على الأصابع وبالتالي ليست كافية للقيام بدراسة معمقة وشاملة.

لذا سنقوم بمعالجة هذا الموضوع بطرح الإشكالية التالية: ماهي الإجراءات المتخذة لتسوية منازعات العمل الفردية؟ وماهي الأنظمة المساعدة في ذلك؟.

وللإجابة عن هذه الإشكالية اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل المواد والمنهج المقارن وذلك بالمقارنة بين المشروع الجزائري والتشريعات العمالية الأخرى أبرزها المشروع المصري والفرنسي والاستثناس باجتهادات المحكمة العليا.

ومن خلال هذه الدراسة قمنا بتقسيم موضوعنا إلى فصلين، الفصل الأول يتمحور حول ماهية علاقة العمل الفردية والفصل الثاني حول آليات تسوية منازعات العمل الفردية.

<sup>1</sup> - رشيد واضح، علاقات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 15.

تعتبر علاقة العمل الفردية أحد وأهم الدراسات المهمة في قانون العمل بحيث أنها ترتب آثارها مباشرة بمجرد انعقادها نتيجة المراكز الشخصية التي ينشئها عقد العمل لكل من العامل وصاحب العمل تجاه بعضهما البعض، بحيث يعتبر عقد العمل بغض النظر عن شكله وطبيعته الأداة التي تنشأ بها علاقة العمل الفردية، الأمر الذي جعل الكثير من الفقه وحتى القضاء يجعل من كلا المصطلحين مرادف للأخر مع العلم أن عقد العمل ما هو إلا أداة لانعقاد علاقة العمل<sup>1</sup>.

وباعتبار أن عقد العمل هو الإطار الذي تحدد ضمنه كافة الشروط والأحكام المتعلقة بالعلاقة المهنية والمالية والتنظيمية بين العامل والمستخدم، فإنه يمثل المحور الذي تدور حوله أية دراسة لعلاقات العمل<sup>2</sup>، ونظرا للجوانب التي تشملها علاقة العمل الفردية، بدأ بتعريف الأداة التي تتعقد بها وهي العقد العمل وشروط صحته وأنواعه وأسباب وحالات تعديله وكذلك الجوانب التنظيمية لهذه المرحلة من خلال المراحل التي تمر بها وكيفية إثباتها وكذا بعض الأحكام الخاصة ببعض الفئات، لذا قسمنا هذا الفصل إلى ماهية عقد العمل في المبحث الأول والإطار التنظيمي لعلاقة العمل.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، الجزائر، ص 62.

<sup>2</sup> - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة، الجزائر، 2005، ص 52.



## المبحث الأول: ماهية علاقة العمل (عقد العمل)

تقوم علاقة العمل في أغلب التشريعات العمالية المقارنة على أساس تعاقدى انطلاقاً من مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد، ذلك بناء على عقد عمل يبرم بين العامل وصاحب العمل وفق الشروط والأحكام التي تحددها القوانين والنظم المتعلقة بتنظيم علاقات العمل التي كثيراً ما تضع القواعد والتنظيمات الخاصة بالمسائل الأساسية الجوهرية التي تعتبر من النظام العام والتي لا يجوز مخالفتها<sup>1</sup>.

سنتناول في هذا المبحث مفهوم عقد العمل في المطلب الأول التعريف بعقد العمل من الناحية الفقهية و التشريعية و في الفرع الأول عناصره في الفرع الثاني وشروط صحة انعقاده أما المطلب الثاني مراحل انعقاد علاقة العمل و التي تتم بمرحلتين الفرع الأول الرحلة التجريبية و الفرع الثاني مرحلة التثبيت.

### المطلب الأول: مفهوم عقد العمل

يعتبر مصطلح عقد العمل حديث العهد، إذ لم يستعمل إلا في بداية هذا القرن وجاء ليحل محل مصطلح إيجار الخدمات وسمي كذلك كون العامل يؤجر قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر ومن خلال هذه التسمية يمكن معرفة مدى بشاعة الاستغلال الذي تعرض له العمال من قبل الطبقة البرجوازية بعد ظهور الثورة، وبالتالي ما زالت حرية الإرادة تلعب دوراً هاماً وأساسياً في إبرام عقد العمل باعتباره تكريساً لمبدأ حرية العمل والذي بموجبه يحق لكل طرف في عقد العمل اختيار من يتعاقد معه فالتقاء إرادة كل من العامل وصاحب العمل هو السبيل الوحيد لإنشاء العلاقة بينهما<sup>2</sup>.

سنقسم هذا الفرع إلى التعريف لعقد العمل من الناحية الفقهية والتعريف التشريعي من

جهة أخرى.

<sup>1</sup> - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 52.

<sup>2</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 54.

**الفرع الأول: تعريف عقد العمل**

بالرغم من أوجه التشابه بين عقد العمل و العقود الأخرى، فإن استقلاليته وتميزه جعله يستقل بكيان قانوني خاص به إلى جانب ما أصبح يتميز بمواصفات وأركان خاص به. وهو الذي لم يمنع من تعدد التعاريف حوله .

**أولاً: التعريف الفقهي**

طراً على تعريف عقد العمل عدة تعريفات فقهية فعرفه البعض بأنه: "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر و تحت إشرافه مقابل عوض" بينما يعرفه البعض الآخر بأنه: " اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر و تحت إشرافه مقابل أجر" إذ أجمعت كل التعاريف الفقهية على وجود ثلاثة عناصر لعقد العمل وهي العمل أو النشاط و عنصر التبعية و عنصر الأجر دون ذكر عنصر المدة الذي يعد من بين العناصر الأساسية كذلك غير أن التعريف الأكثر شمولية والجامع لكافة العناصر هو: " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر يسمى صاحب العمل و تحت إشرافه و إدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين و محدد سلفاً<sup>1</sup>.

**ثانياً: التعريف التشريعي**

لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف عقد العمل ضمن مختلف القوانين والأنظمة التي أصدرها فقط اكتفى بتحديد طرفيه العامل و صاحب العمل لأنه اعتبر العقد أداة شكلية لانعقاد علاقة العمل على غرار المشرع المغربي و الفرنسي لكن مقارنة بالمشرع المصري نجده أعطى تعريفاً خاصاً بعقد العمل فلقد عرفه على أنه: " عقد العمل الفردي هو العقد الذي

<sup>1</sup> أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، الجزائر، ص 63.

يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر " ونفس التعريف أورده كل من المشرع العماني والسعودي<sup>1</sup>.

من خلال المادة الأولى و الثانية نستخلص بأن قانون العمل يحكم العلاقة بين العامل والمستخدم و المادة الثانية ذكرت العناصر الأساسية التي يحتويها العقد بحيث تتضمن:"العامل و المستخدم في مفهوم هذا القانون هو الشخص الذي يؤدي عملا فكريا أو يدويا مقابل أجر في إطار تنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم"<sup>2</sup>.

#### الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

أجمعت مختلف التعاريف الفقهية والتشريعية على أن عقد العمل يحتوي على عناصر أساسية وهي تتمثل في عنصر العمل أو النشاط، عنصر التبعية، عنصر الأجر وعنصر المدة لأن هذه العناصر جعلت من العقد العمل يتميز عن العقود الأخرى<sup>3</sup>، وسنطرق في هذا الفرع إلى هذه العناصر بالتفصيل.

#### أولاً: عنصر العمل

يتمثل موضوع عقد العمل في الجهد الذي يبذله العامل لمصلحة رب العمل بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير، إذ يعتبر عنصر العمل محل التزام العامل وسبب التزام المستخدم، عكس الأجر الذي يكون محل التزام صاحب العمل و سبب التزام العامل و هو بذلك عنصر مزدوج<sup>4</sup>.

قد يتولى العاقدان تعيين العمل الذي يلتزم العامل بأدائه في العقد بصفة صريحة كما يجوز أن يكون ضمنيا و قد يتم في عقد العمل إذا كان مكتوب يتم تحديد نوع العمل وحجمه

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة قانون العمل في التشريع الجزائري والمقارن، مرجع سابق، التوزيع، 2011، ص 55-56.

<sup>2</sup> - كيجل عبد الكريم، محاضرات في قانون العمل الجزائري، السنة الثانية، الدفعة العشرون، 2010-2011، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، ص 2

<sup>3</sup> - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة، 2005، الجزائر، ص 28.

<sup>4</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 64.

و مكانه بصورة محددة، لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بأي عمل إضافي آخر خارج حدود الشروط المتفق عليها في العقد حتى ولو كان في مصلحة المؤسسة<sup>1</sup>.  
استثناء عن القاعدة العامة يمكن للمستخدم تكليف العامل بأعمال أخرى غير المتفق عليها في العقد إذا دعت الضرورة لذلك أو بسبب قوة قاهرة ففي هذه الحالة إذا امتنع العامل عن أداء العمل المكلف به يعتبر مخلا بالتزاماته المهنية، فالضرورة عارض لا يدوم و تغيير نوع العمل أجز لمواجهة الضرورة أو القوة القاهرة فقط، إذ لا بد أن يكون التغيير بصفة مؤقتة لذا يتعين على صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله الأصلي بعد زوال الضرورة و يقع عبئ الإثبات هذه الحالة على المستخدم فإذا عجز لا يكون العامل مخلا بالتزامه، كما يمكن للمستخدم أن يكلف الأجير بعمل غير المتفق عليه إذا كان ذلك العمل لا يختلف اختلافا جوهريا عن العمل الأصلي<sup>2</sup>.

#### ثانيا: عنصر التبعية *la dépendance*

كون المشرع الجزائري لم يعرف التبعية في قانون 90-11 ولا في القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني و إنما ترك الأمر للفقهاء فهي : "سلطة الإشراف والرقابة التي يخضع لها العامل من طرف صاحب العمل باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي منحها العقد للمستخدم و يلزم العامل بالامتثال و توجيهات هذا الأخير"<sup>3</sup>.

مقارنة بالمشرع المصري عرف التبعية في المادة 674 قانون مدني مصري و المادة 31 قانون العمل المصري تنص على أن: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه العامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته و إشرافه لقاء أجر"<sup>4</sup> و تنص المادة 7 من ق.ع.ج في الفقرة الأولى و الثالثة من ق.ع.ج على: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

1 - كحل عبد الكريم، المرجع السابق، ص4.

- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، ص 70<sup>2</sup>

- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 70<sup>3</sup>

4 - الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري: 02، 19، WWW. Univ-Bejaia.dz.2019/2/3

الفقرة 1: أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

الفقرة 3: أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة"<sup>1</sup>.

### أ - صور التبعية

التبعية إلى نوعان التبعية القانونية و التبعية الاقتصادية.

#### 1 التبعية القانونية

يقصد بها قيام العامل بالعمل تحت إدارة و إشراف صاحب العمل بحي يكون لهذا الأخير الحق في إصدار أوامر و توجيهات للعامل بشأن تحديد المطلوب منه، كما تظهر في الجزاءات و الإجراءات الواجب إتباعها في حالة مخالفته.

#### 2 التبعية الاقتصادية

تقوم التبعية الاقتصادية على حاجة العامل للأجر باعتباره المصدر الوحيد الذي يعيش منه فهو المصدر الوحيد لحياته من جهة، ومن جهة أخرى فإن صاحب العمل يستفيد كل نشاط العامل لصالحه وهذا يعني بأن العامل يحصل على مصدر رزقه نتيجة<sup>2</sup> جهده و نشاطه لصاحب العمل و تقوم التبعية الاقتصادية على عنصرين هما: الدخل الناتج عن العمل هو مصدر الرزق الرئيسي لمن يقوم بالعمل والعنصر الثاني يكون من خلال النشاط الذي يبذله العامل في خدمة المستخدم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 7 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>2</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة قانون العمل في التشريع الجزائري والمقارن، مرجع سابق، ص 66.

<sup>3</sup> - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، 2010، القبة، الجزائر، ص 52 إلى 54.

## ثالثا: عنصر الأجر

يعتبر الأجر من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال بحيث عرفته المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور:

" يعني تعبير الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه و تحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح وطنية ويدفعه صاحب العمل لشخص مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب"<sup>1</sup>، تعني هذه المادة أن الأجر كيفما سمي أن تقدر قيمته نقدا أو تحدد بالتراضي و يجب أداء الخدمة لمصلحة شخص يدعى المستخدم<sup>2</sup>، غير أن المشرع ج لم يتعرض إلى تعريف عنصر الأجر و إنما اعترف بالأجر كحق أساسي للعامل من خلال المادة 80 من ق.ع.ج تنص على أنه: " للعامل حق في الأجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل" بل ترك تعريفه للفقهاء فهو ذلك المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل العمل المؤدى".

مقارنة بالتشريعات العمالية عرفه المشرع الفرنسي بموجب المادة نص المادة 3 من قانون رقم 3221 على أن: " يعتبر أجرا في معنى هذا الفصل، الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى و كل المكافآت و الملحقات بصفة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا من طرف صاحب العمل بسبب عمل هذا الأخير"، اتضح من خلال هذه المادة أن المشرع الفرنسي أعطى مفهوما واسعا للأجر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل في التشريع الجزائري والمقارن، مرجع سابق، ص 69.

<sup>2</sup> - كيجل عبد الكريم، محاضرات في قانون العمل، مرجع سابق، ص 6.

<sup>3</sup> - براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون الاجتماعي و المؤسسة، جامعة مستغانم كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2016/2017، ص 15 - 16.

## أ- مكونات الأجر

يشتمل الأجر على عدة عناصر ثابتة و أخرى متغيرة يختلف تشكيلها من نظام قانوني لآخر.

1- الأجر الثابت : يحتوي هذا العنصر على ثلاثة عناصر و هي:

1- الأجر الأدنى الوطني المضمون **salair national minimum garanti**

هو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال الأجراء و على مختلف النشاطات و القطاعات و الذي يتم تحديده من قبل الحكومة بمقتضى النصوص التنظيمية غير أن بصدور آخر تعديل لقانون علاقات العمل منح تحديده للسلطة العمومية بعد استشارة نقابات العمل و المستخدمين و التنظيمات النقابية و ما يسمى "باجتماع الثلاثية" ( أي حضور كل من السلطة و الإتحاد العام للعمال الجزائريين و نقابات المستخدمين) ففي سنة 2009 تم رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون من 12000 إلى 15000 ابتداء من جانفي 2010 إذ أن تمت رفعه آخر مرة بمقتضى اتفاق الثلاثية في نهاية سبتمبر 2011 إلى 18000 بداية من جانفي 2012<sup>1</sup>.

## 2- الأجر الأساسي (القاعدي)

يقصد بالأجر الأساسي هو الأجر المطابق لمهام و منصب العمل الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة و يعد بمثابة جزء من الراتب الكامل ويتمثل دوره في احتساب المشاركات cotisation و المنافع prestation و الذي يعرف بأجر المنصب<sup>2</sup>، بحيث يمنح لكل منصب مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدد عناصر و عوامل المنصب و التي تختلف من منصب لآخر، كما يحدد بصفة جزافية بين العامل وصاحب العمل، أو وفق اتفاق جماعي بين ممثلي العمال و أصحاب العمل.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 68.

<sup>2</sup> - براهيم نسيمة، المرجع السابق، ص 67.

## ج- التعويضات الثابتة الملحقة بمنصب العمل

إضافة إلى الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل المؤدى فهو يتلقى مبالغ أخرى تسمى بالتعويضات الإضافية التابعة له ، وتعني هذه الأخير مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل و التي تفرضها طبيعة العمل و الظروف المتعلقة به<sup>1</sup> و تنص المادة 81 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون مايلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضمر، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة.

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجها.

غير أن المشرع الجزائري منح تحديد طبيعة وكيفية حساب هذه التعويضات للاتفاقيات<sup>2</sup> الجماعية بموجب المادة 120 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص: " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط العمل والتشغيل و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

- (1) التصنيف المهني.
- (2) مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها.
- (3) الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- (4) التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.
- (5) المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.
- (6) كفاءات مكافآت فئات العمل المعينين على المردود.

<sup>1</sup> - براهيم نسيمة، المرجع نفسه، ص 68.

<sup>2</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية ، نفس المرجع السابق ، ص 87.



(7) تحديد النفقات المصرفية.

(8) فترة التجريب و الإشعار المسبق.

(9) مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن

فترات التوقف عن النشاط...الخ<sup>1</sup>.

### أ- الأساليب القانونية لتحديد الأجر

تختلف الوسائل القانونية في تحديد الأجر فمنها من تقوم على أساس العقد والأخرى

على أساس الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

### 1- تحديد الأجر عن طريق العقد

بالرجوع للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني و بأن العقد شريعة

المتعاقدين و نظرا لكون عقد العمل من العقود الرضائية فيتم الاتفاق بين طرفيه على جميع

العناصر و منها عنصر الأجر الذي يعتبر من العناصر الأساسية في العقد لذا يعد العقد

الوسيلة المثلى و المناسبة لتحديد ضمن سياق تحديد الشروط الأخرى التي يتضمنها ،

بحيث يتفق الطرفان بكل حرية و إرادة مستقلة على تحديد الأجر الأساسي الذي يحدد وفق

مناصب العمل كما فصلناه سابقا<sup>2</sup>.

### 1- تحديد الأجر عن طريق الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية

يعبر موضوع تحديد الأجور و مختلف التعويضات ضمن الصلاحيات المخولة

لاتفاقيات الجماعية و هذا ما أكدته المادة 120 في الفقرة 3 و 7 من قانون 90-11 المتعلق

بعلاقات العمل التي تبين الصلاحياتها في مجال الأجور الأساسية الدنيا المطابقة و

التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل...الخ.

<sup>1</sup> - المادة 120 من قانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، المعدل والمتمم بالقانون رقم 14-10، المؤرخ في 30 ديسمبر 2014، المتضمن القانون المالية لسنة 2015 والأمر 01-15، المؤرخ في 23 يوليو 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي، ج.ر.ر.ج، رقم 72، الصادرة في 23 جويلية 2015.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 66.

وتسري هذه الاتفاقية على جميع العمال و أصحاب العمل التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط الذي يشملهم نطاق تطبيق هذه الاتفاقية<sup>1</sup>.

### ج- معايير تحديد الأجور

هناك ثلاثة طرق لتحديد الأجر تتمثل الأولى في تحديده عبر وحدة زمنية، أو على أساس الإنتاجية أما الوسيلة الثالثة وفق معيار مزدوج.

#### 1- معيار المدة

تتم هذه الطريقة على أساس الفترة الزمنية فقد تكون هذه المدة قصيرة كالساعة أو اليوم أو متوسطة كالأسبوع أو أسبوعين أو طويلة كالشهر و في أغلب الأحيان مدة الشهر الأكثر استعمالاً<sup>2</sup>.

#### 2- معيار الإنتاجية أو المردودية

يقوم هذا المعيار على أساس الإنتاج النوعية ووفقاً لهذه القاعدة يكون تقدير تلك الأجور على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل في السنة الأخيرة و ما ينتج عن هذا المعيار أنه يحقق مصلحة صاحب العمل بحيث يرتبط بمدى قدرته فيما يعطيه للمستخدم و ما يحصل عليه في المقابل<sup>3</sup>.

#### 3- معيار المزدوج

يقوم هذا المعيار على المزج بين الطريقتين السابقتين غير أن المشرع الجزائري اعتمد طريقتين مختلفتين في تحديد الأجر تتمثل الطريقة الأولى وفق النصوص التنظيمية التي

<sup>1</sup> - براهيم نسيمة ، المرجع السابق، ص143.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، الجزائر، ص 66.

<sup>3</sup> - أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص71.

يصدرها والثانية تتمثل في الطريقة التفاوضية أو التعاقدية المكرسة بموجب القانون 90-11 . 1

#### رابعاً: عنصر المدة

يقصد بها الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته لخدمة صاحب العمل وهي المدة التي اتفق الطرفان على تحديدها مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها.

توجد في المجال العملي عدة أشكال و أصناف لعلاقات العمل محددة المدة وغير محددة المدة و العمل المؤقت و هي النماذج التي يلعب فيها عنصر المدة دورا هاما في تحديد الالتزامات و الحقوق لاسيما بالنسبة لإنهاء علاقة العمل والحقوق المترتبة عنها ويعتبر عقد العمل غير محدد المدة القاعدة العامة لمختلف التشريعات العمالية.<sup>2</sup>

#### الفرع الثالث: شروط صحة انعقاد عقد العمل

إن استقلالية قانون العمل بذاته، لم تمكنه من وضع كافة القوانين المنظمة لكل جوانبه، إذ لا يزال يخضع في الكثير من المواضيع إلى أحكام العامة للالتزام لا سيما في مجال شروط صحة التعاقد من المسائل الأخرى التي لا توجد نصوص خاصة بشأنها ضمن قواعد وقوانين علاقات العمل فتسري عليه أحكام قانون المدني المطبق على مختلف العقود كقاعدة عامة.<sup>3</sup>

#### أولاً: الأهلية

تختلف أهلية العامل عن صاحب العمل بحيث يمكن لهذا الأخير أن يكون شخص طبيعى أو معنوي عام أو خاص.

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، 2011، عمان، الأردن، ص86.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، بن عكنون، الجزائر، ص 35 إلى ص 36.

<sup>3</sup> - رشيد واضح، علاقات قانون العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 76.

فبالنسبة لصاحب العمل الطبيعي يجب أن يتمتع بكامل الأهلية التي تمكنه من ممارسة كافة التصرفات القانونية أما للشخص المعنوي فإنما الأهلية يقابلها الاختصاص حسبما تحدده القوانين و النظم الداخلية للمؤسسة المستخدمة بغض النظر عن شكلها القانوني سواء كانت شركة أموال أو أشخاص بحيث تحدد القوانين والنظم الداخلية و الجهات و المصالح أو الأشخاص الذين لهم صلاحية إبرام العقود العمل أو التشغيل و ينتج عن هذا التحديد منع أي جهة أو مصلحة أخرى داخلية أو خارجية من ممارسة هذا الاختصاص وأي عقد تبرمه جهة غير مختصة قانونا أو تنظيميا لا يكون ملزما للشخص المعنوي أي مؤسسة وبالتالي يعد عقدا باطلا لعدم الاختصاص.<sup>1</sup>

#### ثانيا: الرضا في عقد العمل

ترجع أحكام الرضا إلى النظرية العامل للالتزام ، فالرضا هو تطابق الإرادتين أي تطابق إرادة العامل مع إرادة المستخدم و يتم التعبير عنها صراحة أو ضمنا حسب المادة 60 من ق.م.ج، فالتعبير الصريح يكون بالكتابة أو اللفظ أو الإشارة الدالة على الموافقة أما التعبير الضمني يكون حسب الأشكال المتعارف عليها مثلا السكوت ، الشروع في العمل دون تردد، تأخير، بالرغم من أن العامل حر في إبرام عقد العمل الذي يتناسب مع مؤهلاته و رغباته فإن احتمال وجود إكراه أو ضغط على حريته أمر نادر الوقوع غير أن هذان الأخيران يأخذان شكلا آخر انطلاقا من اعتبارات اقتصادية فمن الناحية العملية كثيرا ما يكون العقد صادرا بالإرادة المنفردة تتمتع بنوع من السلطة أو توجد في مركز يسمح لها بفرض شروط على العامل خاصة إذا كان الطلب العمل ملح وضروري.<sup>2</sup>

#### ثالثا: المحل و السبب

لم يعطي المشرع ج تعريفا دقيقا للمحل في القانون م ج فبالطالي المحل هو الشيء الذي يلتزم المدين للقيام به، و المحل في ع.ع هو النشاط الذي يؤديه العامل لمصلحة رب

<sup>1</sup> -أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص73.

<sup>2</sup> - كيحل عبد الكريم، المرجع السابق، ص9 - 10.

العمل و فق المواصفات التي يفرضها العقد و يكفي أن يكون موجودا أو قابلا للوجود،معينا أو قابلا للتعيين و ممكنا أما بالنسبة للسبب فهو الغرض أو الهدف الذي يسعى المتعاقد إلى تحقيقه و يجب أن يكون مشروعاً و غي مخالف للنظام العام و الآداب العامة<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: أنواع عقد العمل

تبرم عقود العمل في التشريع الجزائري بطريقتين، فالأولى عقد العمل غير محدد المدة و هو الأصل و الثانية عقد العمل محدد المدة مع الإشارة إلى عقود العمل بالتوقيت الكلي أو الجزئي وعقد التمهين وغيرها من عقود العمل وسنحاول التعرف على ذلك من خلال هذا المطلب الذي قسمناه إلى أربعة فروع، الفرع الأول عقد العمل محدد غير محدد المدة، الفرع الثاني عقد العمل محدد المدة، الفرع الثالث عقد العمل بالتوقيت الجزئي أو الكلي والفرع الرابع عقد التمهين.

### الفرع الأول: عقد العمل غير محدد المدة

تتعقد علاقة العمل بعقد غير محدد المدة حسب المادة 12 من ق.ع.ج تنص على: "يعتبر العقد المبرم لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة" يعني أن علاقة العمل تبقى قائمة و دائمة متى اتفق الطرفان على غير ذلك في العقد و هذا لكون عقد العمل من العقود الرضائية و التي تساهم في استقرار الاجتماعي و الاقتصادي إضافة إلى ذلك عقد العمل غير محدد المدة يمنح العامل مركز قانوني دائم و تتمثل هذه الحماية في عدم إمكانية إنهاء علاقة العمل، أو تسريحه من منصب عمله إلا في حالة ارتكابه خطأ جسيم و بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها قانوناً أو الاتفاقيات ج.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 75.

<sup>2</sup> - الموقع الإلكتروني 19:15. 2019/2/3. doc-num. 2019/2/3. 19:15 <https:// pmb.univ-saida.dz>

## الفرع الثاني: عقد العمل محدد المدة

الأصل أن عقد العمل تبرم لمدة غير محددة و ذلك من أجل الحفاظ على استمرارية العلاقة العمل بين العامل والهيئة المستخدمة، استثناء عن القاعدة العامة يمكن أن تنشأ علاقة العمل لمدة محددة سواء بالتوقيت الكلي أو الجزئي<sup>1</sup> حسب المادة 12 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أن: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
  - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
  - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع منقطع.
  - عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
  - عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
- و يبين بدقة عقد العمل ، في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل و أسباب المدة المقررة".
- غير أن المشرع ج اشتراط في العقود محددة المدة الكتابة ، فإذا تخلف هذا الشرط اعتبر العقد غير محدد المدة<sup>2</sup> ونفس الاتجاه ذهبت إليه المحكمة بموجب قرارها الصادر في 2009/1/6 بحيث ترفع دعوى إعادة تكييف عقد العمل من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة أثناء سريان العقد و ليس بعد تنفيذه بدون تحفظ و انتهاء مدته.<sup>3</sup>
- مع العلم أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي كما أشارت إليه المادة 8 من هذا القانون، إضافة إلى شرط الكتابة اشترط شروط أخرى و من بينها الحالات التي يجوز إبرام فيها هذا العقد والآثار المترتبة عنها.

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 73

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، ص 74.

<sup>3</sup> - الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، 06: 2019/3/18.18: cabinetmaitremouas.over-blog.com.

**أولاً: الحالات التي يجوز فيها إبرام عقد محدد المدة**

نصت المادة 12 من هذا القانون سالفه الذكر على الحالات القانونية التي يجوز فيها إبرام العقد محدد المدة ووردت هذه الحالات على سبيل الحصر لا المثال و من تم كل عقد يبرم خارجها يعد باطلاً و عديم الأثر.<sup>1</sup>

**الحالة الأولى:** عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة تكون هذه الحالة في العقود التي تبرمها مؤسسات البناء و الأشغال العمومية مع بعض العمال من أجل إنجاز عمل أو خدمة غير متجددة كإنجاز مشروع السكك الحديدية و مشروع الترامواي بمستغانم لشركة كوسيدار ، و المدة المحددة في هذه العقود هي نفس مدة إنجاز العمل أو الخدمة فبانتهاء الخدمة ينتهي عقد العمل.

**الحالة الثانية:** عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في المنصب تغيب عنه مؤقتاً و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه. لقيام هذه الحالة أجب القانون شرطان:

**الشرط الأول:** أن يتعلق الاستخلاف بعامل مثبت في المنصب يعني أن العلاقة المبرمة بين هذا الأخيرة المستخدم بكون بعقد غير محدد المدة وأن العامل ليس في مرحلة التجربة.

**الشرط الثاني:** أن يكون غياب العامل المثبت مؤقتاً يعني أن العلاقة لم تنقطع وإنما متوقفة لمدة معينة وفق حالة من الحالات المنصوص عليها في المادتين 50 و 64 من ق.ع.ج إذ أن بعد انتهاء حالة من الحالات يعاد إدراج العمل في منصب عمله حسب المادة 65 ق.ع.

**الحالة الثالثة:** عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.

تتعلق هذه الحالة بالأعمال التي تتطلب التجديد بصفة دورية ، فهذه الأعمال تتجدد و تتكرر خلال مدة متقطعة مثل عمليات الصيانة و عمليات الشحن السلع و البضائع و تفريغها.

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 74

الحالة الربعية: عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية

### أولاً: تزايد العمل

تتعلق هذه الحالة عند الارتفاع المفاجئ و الاستثنائي في نشاط المؤسسة بسبب الطلب المتزايد و غير العادي على المنتج<sup>1</sup>.

### ثانياً: الأسباب الموسمية

بحيث أن الأشغال تتجدد بصفة دورية و منتظمة لا تنتج عن إرادة صاحب العمل بل عن ضغوط خارجية طبيعية أو اقتصادية و اجتماعية.

الحالة الخامسة: عندما يتعلق الأمر بنشاطات و أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

هذه الحالة أدرجها المشرع ج بموجب المادة 2 من الأمر رقم 96-12 المعدل والمتمم للقانون 90-11 و أقرها المشرع الفرنسي في المادة 122 الفقرة 2 التي حددت صور هذه الحالة على سبيل الحصر لا المثال من بينها الفنادق ، التظاهرات المختلفة لإنتاج السينمائي.... الخ<sup>2</sup>.

### الآثار المترتبة عن عقد العمل محدد المدة

بالرجوع المادة 12 التي وردت تلك الحالات على سبيل الحصر لا المثال، لذا أخضعها المشرع لرقابة المفتش العمل ضمن الصلاحيات الممنوحة له قانوناً فعليه أن يتأكد بأن العقد أبرم من أجل حالة من الحالات المنصوص عليها و يتأكد من مدة النشاط الذي وظف من أجله فإذا تبين له أن العقد المبرم بين المستخدم وهذا الأخير خارج عن حالة من هذه الحالات، يلزم صاحب العمل الامتثال للأحكام القانونية خلال 8 أيام وفي حالة عدم استجابة هذا الأخير للإعذار الموجه خلال المدة المحددة قانوناً، أن يحضر محضر مخالفة

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 58.

<sup>2</sup> - بن عزوز بن صابر، الوجيز في قانون عمل الجزائري: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها المرجع السابق، ص 75.



يوجه إلى السيد وكيل الجمهورية وعلى المحكمة الجزائية أن تثبت في الدعوى خلال الجلسة الأولى بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة والاستئناف.<sup>1</sup>

#### الفرع الثالث: عقد العمل بالتوقيت الجزئي

نصت عليه المادة 13 من ق.ع.ج فهو كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل، على ألا تقل المدة المتفق عليها بين العمال و صاحب العمل عن نصف المدة القانونية يعني إذا كانت المدة القانونية 8 ساعات في اليوم تكون المدة بالتوقيت الجزئي 4 ساعات في اليوم ويمكن أن ينعقد بعقد محدد المدة أو غير محددة المدة و تم إدخال هذا النوع من العقود بموجب المرسوم التنفيذي رقم 473/97 الذي يحدد كيفية تطبيقه.<sup>2</sup>

يجوز إبرام عقد بالتوقيت الجزئي لمدة غير محددة في حالتين نصت عليهما المادة 13

من هذا القانون وهما:

إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت، وفي حالة إذا

طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم.<sup>3</sup>

#### الفرع الرابع: عقد التمهين

نصت المادة 10 من القانون 81-07 المؤرخ في 27/2/1981 المتضمن عقد

التمهين المعدل والمتمم بقانون رقم 14-09 المؤرخ في 9 أوت 2014 على أن عقد التمهين

هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام

للمتمهن، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد

سلفا، ويخضع هذا العقد إلى الأحكام القانون والتنظيم وكذا القوانين الأساسية النموذجية

والخاصة والاتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل في المجال المهني.

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن المرجع السابق، ص 78.

<sup>2</sup> - الموقع الإلكتروني 19:15/2019/2/3. doc-num. <https:// pmb.univ-saida.dz>

<sup>3</sup> - المادة 13 من قانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 ابريل 1990، المعدل و المتمم بموجب الأمر 15-01، المؤرخ في

23 يوليو 2015، المتضمن لقانون المالية التكميلي، الجريدة الرسمية، العدد 72، الصادرة في 23 جويلية 2015.

ويكتتب عقد التمهيّن من قبل طرف المشغل والممتهن ووصيه الشرعي إذا لم يبلغ سن الرشد، ويسجل لدى المجلس الشعبي البلدي ويرسل إلى أقرب مؤسسة معتمدة التكوين المهني.

يلغى عقد التمهيّن وجوباً وبدون إلحاق أي ضرر بالامتيازات المكتسبة للطرف الآخر في وفاة المستخدم أو الممتهن، إعلان إفلاس المستخدم وهي حالات نصت عليها المادة 23 من قانون 07/81 المعدل والمتمم، ضف إلى ذلك يمكن فسخ العقد بالتراضي أو من جانب واحد أو بحكم قضائي<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لعلاقة العمل

يحتل الإطار التنظيمي لعلاقة العمل الفردية في النظم القانونية دوراً فعالاً في تحديد وتوجيه علاقة العمل ضمن أطر قانونية و تنظيمية محددة تفرض على العمال وأصحاب العمل على السواء قصد ضمان المساواة في الحقوق و الواجبات لكلا الطرفين<sup>2</sup> سنتناول في هذا المبحث إلى مراحل انعقاد علاقة العمل و إثباتها كمطلب أول وإلى تعليقها وتعديلها كمطلب ثاني.

#### المطلب الأول: مراحل انعقاد علاقة العمل وإثباتها والآثار المترتبة عنها

على غرار مختلف التشريعات العمالية الأخرى تمر علاقة العمل في التشريع الجزائري بمرحلتين أساسيتين تتمثل الأولى في مرحلة التجربة والتي ترك المشرع تحديدها للتفاوض الجماعي والثانية في مرحلة ما بعد التجريب أو ما تسمى بفترة الترسيم أو التثبيت وهي بذلك تتضمن على أساليب ووسائل خاصة من حيث إثباتها<sup>3</sup>، وسنقسم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول مراحل علاقة العمل أما الفرع الثاني إثبات علاقة العمل.

<sup>1</sup> -أنظر المواد 10، 11، 12، 24، 23 من قانون 07-81، المؤرخ في 1981/7/27، المتعلق بالتمهيّن، المعدل والمتمم

بقانون 09/14، المؤرخ في 2014/8/9، ج.ر.ج.ج، العدد 112، المؤرخة في 2014/7/23.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص 79

<sup>3</sup> - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 92.

## الفرع الأول: مراحل علاقة العمل

بعد إبرام علاقة العمل لا بد أن تمر بمرحلتين أساسيتين هما: مرحلة التجريب ومرحلة الترسيم أو التثبيت وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفرع.

## أولاً: المرحلة التجريبية

وهي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة وفي فترة تدريبية قصد التأكد من مدى كفاءته و استعداداته للقيام بالعمل الموكل إليه، وكذلك هي فرصة للعامل نفسه لإثبات مهارته و خبرته في إتقان العمل المطلوب منه.<sup>1</sup>

تنص المادة 18 من ق.ع.ج على أنه: "يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد الفترة التجريبية لكل فئة من الفئات العمال أو مجموع من العمال عن طريق التفاوض الجماعي"، نظرا لاختلاف متطلبات وخصائص كل عمل وكل قطاع نشاط وكل مستوى من المستويات الأعمال والوظائف، الأمر الذي جعل تحديدها ضمن العناصر الأساسية في الاتفاقية ج بحيث يعتبر العقد خلال هذه المرحلة بالفترة التمهيدية للعقد النهائي لأن العقد لا يكون نهائياً.<sup>2</sup>

## أ- مدة التجربة و كيفية تحديدها

حدد المشرع الجزائري الفترة التجريبية التي يخضع لها العامل خلافا للمشرع الفرنسي وذلك من أجل حماية العامل من التعسف الذي يصدر من المستخدم<sup>3</sup> وهي تختلف من فئة

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 134

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، الجزائر، ص 79-80

<sup>3</sup> - كحل عبد الكريم، محاضرات في قانون العمل الجزائري، السنة الثانية، الدفعة العشرون، المدرسة العليا للقضاء،

الجزائر، ص 14

لأخرى فبالنسبة لعمال التأهيل و الإطارات لا تتجاوز 6 أشهر بينما في مناصب ذات التأهيل العالي 12 شهرا تاركا تحديدها للاتفاقيات الجماعية.

ففي ظل القانون ساري المفعول إخضاع العامل لفترة التجربة لم يعد إلزاميا فهي ليست من النظام العام و الآداب العامة ومن ثمة يجوز لصاحب العمل الاستغناء عنها على خلاف القوانين السابقة، فمدام المشرع ج منح الأطراف حرية التفاوض الجماعي فالأجدر تحديدها لأنها تحقق مصلحة الطرفين<sup>1</sup>، على عكس القضاء الفرنسي الذي اعتبر العامل ملزما بفترة التجربة متى أخبر بمحتوى الاتفاقية ويقع عبئ الإثبات علم العامل بمحتوى الاتفاقية على صاحب العمل.<sup>2</sup>

#### ب- وضعية العامل القانونية أثناء فترة التجربة

يتمتع العامل خلال فترة التجربة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل المتبث وفق لما ينص عليه القانون الداخلي للمؤسسة و الاتفاقيات ج، ويعد العقد أثناء فترة التجربة من العقود غير محددة المدة لأن المقصود منها تثبيته في المنصب العمل بعد نجاحها.<sup>3</sup>

#### ج- فسخ العقد أثناء فترة التجربة

نصت المادة 20 من ق.ع.ج على أنه يجوز للأطراف فسخ العلاقة خلال فترة التجربة في أي وقت دون تعويض ومن غير إشعار واعتبر المحكمة العليا أنه يحق للمستخدم إنهاء علاقة العمل خلال هذه الفترة باعتباره المؤهل لتقدير قدرات ومؤهلات العامل.<sup>4</sup>

#### ثانيا: فترة التثبيت أو الترسيم

من خلال النتيجة المحققة في فترة التجربة يتم ترسيم العامل في منصب عمله على أساس أنه يتمتع بكامل المؤهلات و القدرات لكي يتحول ذلك العقد من عقد مؤقت إلى عقد

1 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل في التشريع الجزائري، ص 137-138.

2 - كيحل عبد الكريم، محاضرات في قانون العمل الجزائري، ص14.

3 - بن عزوز بن صابر، الرجوع نفسه، 139.

4 - المادة 20 ، قانون رقم 90-11 المعدل و المتمم بالقانون 15-01 المتعلق بقانون المالية التكميلي، مرجع سابق.

نهائي يتوفر على كافة عناصر العقد وكافة الحقوق التي كانت ممنوعة عنه مثل حق الترقية و الانتداب<sup>1</sup>.

غير أن الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا استقر على أنه عند انتهاء فترة التجربة المتفق عليها في العقد يتعين على صاحب العمل إخباره بانتهاء الفترة أو تمديدتها أو التثبيت في منصب العمل، أما إذا بقي العامل في منصب عمله دون بعد انتهاء الفترة دون إخبار من طرف المستخدم يفسر لصالح هذا الأخير ومن ثمة يعد مثبتا ضمنا مما يجعل العلاقة منعقدة نهائيا ويخضع الطرفين للقواعد العادية المسيرة لعقود العمل من حيث الحقوق و الواجبات<sup>2</sup>.

#### الفرع الثاني: إثبات علاقة العمل

تتعد علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي كما أشرنا إليه سابقا على أساس أن الكتابة شرط لانعقاد ليس للإثبات، بالرغم من هذا الشرط فيمكن إثبات العلاقة بكافة وسائل الإثبات المنصوص عليها قانونا ففي حالة ما إذا كان العقد مكتوب تستخدم الوثيقة لإثبات أما إذا كان غير مكتوب لا يمنع العامل من اللجوء لوسائل إثبات أخرى كشهادة الشهود والبينة و غيرها من الوسائل.

إضافة إلى هذا هناك وسائل إثبات أخرى تطرح على المستوى العملي كالجوء إلى بعض المصالح و الإدارات التي لها علاقة مع المستخدم مثل هيئة الضمان الاجتماعي التي يلتزم صاحب العمل بدفع الاشتراكات من المرتبات والأجور كل شهر، أو بواسطة قسيمة الأجور التي يلتزم المستخدم بتقديمها شهريا للعمال.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص 80.

<sup>2</sup> - كichel عبد الكريم، محاضرات في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 16.

## الفرع الثالث: الآثار المترتبة على إبرام عقد العمل

من بين المواضيع التي تحرص مختلف التشريعات العمالية على ضبطها وتكريسها بما يضمن نوع من التوازن في علاقة العمل التي تقوم أساسا على نوع من المصالحة المتضاربة ونظرا لكون علاقة العمل الفردية تنشئ حقوق والتزامات شخصية متعارضة لكلا الطرفين سنحاول في هذا الفرع التطرق على حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل.

## أولاً: حقوق والتزامات العامل

تنشأ علاقة العمل مجموعة من الحقوق المهنية والاجتماعية للعامل، والتي تستمد بعضها من النصوص القانونية والبعض الآخر من القانون الإتفاقي، بينما يكون عقد العمل أساس الحقوق والتزامات الخاصة بكل فئة<sup>1</sup>.

## أ- حقوق العامل

والتي يتضمنها العقد والنظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية والقوانين وتنص عليها المادة 5 و6 من ق.ع.ج.

## 1- ممارسة الحق النقابي

وهو حق دستوري مكرس في طبيعة الحقوق السياسية والمدنية الممنوحة للعامل، بالموازنة مع الحق في ممارسة الإضراب، والحق النقابي هذا يجب أن يفهم على أنه لا يقتصر على ممارسة نشاط نقابي فحسب بل يتعدى إلى الحرية في الانتماء النقابي، وبالمقابل يتمتع العامل بالحماية القانونية من التمييز المؤسس على الانتماء السياسي والنقابي.

## 2- الحق في التفاوض الجماعي

وهو الحق الممارس عن طريق التمثيل للتوصل إلى اكتساب حقوق جماعية عبر أداة الاتفاقية الجماعية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 105.

<sup>2</sup> - عبد السلام ذيب، قانون العمل في ظل التحولات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 162.

### 3- المشاركة في الهيئة المستخدمة

وذلك عن طريق ممثليهم في أجهزة المشاركة وفق الشكليات والآليات المحددة في المواد 90 ما يليها من ق.ع.ج.<sup>1</sup>.

### 4- الضمان الاجتماعي والتقاعد

وهو حق أساسي بمجر إبرام عقد العمل، فلا بد على صاحب العمل التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي للاستفادة من أداءات هذه الأخيرة خاصة عند الإصابة نتيجة حادث عمل، وفي حالة وفاته يستفيد ذوي حقوقه من الحماية الاجتماعية الممنوحة للعامل نفسه، وفي سن معينة وبعدد معين من السنوات ينتهي عقد العمل بالتقاعد وهو حق مكسب قانوناً.

### 5- حق الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

وهي حقوق منظمة بموجب القانون 07/88 المؤرخ في 1988/1/27 المتعلق بحماية العامل من المخاطر الناجمة عن مناهج وبيئة العمل والأدوات المستعملة وتتمثل هذه الوقاية كيفية استعمال الوسائل والطرق التنظيمية الملائمة وإتباع سبل منظمة أما طب العمل فإنه يهدف إلى الوقاية من الأمراض المهنية كما أن المشرع ألزم المستخدم على أن يدرجها في النظام الداخلي وفق ما تضمنته المادة 77 من ق.ع.ج.<sup>2</sup>.

### 6- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها

وذلك وفق الآليات المنصوص عليها في القوانين المتعلقة بتسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في العمل والاتفاقيات الجماعية التي يساهم فيها العمال وأرباب العمل بصفة فعالة بغية الحفاظ على العلاقة الودية القائمة بينهما.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 107.

<sup>2</sup> - عبد السلام ذيب، نفس المرجع السابق، ص 164.

## 7- حق اللجوء إلى الإضراب

وذلك حماية ودفاعا عن مصالحهم وحقوقهم المادية والمعنوية المهنية والاجتماعية بشرط احترام شروط وكيفيات تنظيمه، بالإضافة إلى بعض الحقوق نصت عليها المادة 6 من ق.ع.<sup>1</sup>

## ب- التزامات العمال

إذا كان القانون قرر للعامل حقوقا ففي المقابل ألزمه ببعض الواجبات نصت عليهم المادة 7 من ق.ع.ج والتي تنص: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية:

- أن يؤديوا أقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية والداخلية والخارجية التي يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.
- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 108.



- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تتنافس في مجال نشاطه.
- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.
- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل<sup>1</sup>.

### ثانياً: حقوق وواجبات صاحب العمل

- باعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، فإن لصاحب العمل حقوق وواجبات تقابل تلك التي يتمتع بها العامل أو تقع عليه.
- أ- حقوق صاحب العمل
- لا ينص القانون صراحة عن حقوق صاحب كطرف في العقد، إلا أنه يمكن استخلاصها من الشروط التي تحكم عقد العمل.

#### 1- سلطة التسيير والإدارة

تتمثل في التدابير اللازمة للسير الحسن للعمل وبلوغ الأهداف المسطرة للإنتاج، باستعمال أنجع السبل للتنظيم داخل المؤسسة واتخاذ التدابير الملائمة لأداء العمل ومنها تلك التي تتعلق بالأمن والصحة والانضباط بحيث تكون بمبادرة منفردة من المستخدم في شكل النظام الداخلي بعد أخذ ممثلي العمال.

#### 2- سلطة التأديب

وهي سلطة اتخاذ عقوبات تأديبية تتفاوت درجة خطورتها حسب الخطأ المرتكب وغالبا ما تكون هذه العقوبات مدرجة ضمن سلم تصاعدي يصنفها ويحدد آثارها في إطار

<sup>1</sup> - المادة 7 من قانون 11/90، المؤرخ في 1990/4/21، المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم بقانون 11/15 المؤرخ في 2015/7/23، ج.ر.ج.ج مرجع سابق.

القانون والاتفاق الجماعي، أما الإجراءات الواجب إتباعها من قبل صاحب العمل لتسليط هذه العقوبة تحظى بعناية كبيرة من طرف الشركاء الاجتماعيين بحيث أنها تتميز بالدقة ويطغى عليها طابع النظام العام لاتصالها الوثيق بحقوق الإنسان<sup>1</sup>.

## ب- التزامات صاحب العمل

كون علاقة العمل ملزمة للطرفين تقع على عاتق المستخدم مجموعة من الالتزامات مقابل ما يتمتع به من صلاحيات.

### 1- الالتزام باحترام حقوق العمال الفردية والجماعية

من بين أهم التزامات الهيئة المستخدمة احترام الحقوق الأساسية للعمال الفردية والجماعية ومنها المهنية والاجتماعية لا سيما النصوص عليها في المادتين 5 و6 من ق.ع إلى جانب الحقوق والالتزامات المقررة في الاتفاقيات الجماعية.

### 2- الالتزام بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

أوجب م.ج الهيئات المستخدمة وجوب إدراج تدابير الوقاية الصحية والأمن ضمن أنظمتها الداخلية وذلك بإنشاء هيئات مكلفة بذلك في مختلف وحداتها، وهي الهيئات المنصوص عليها قانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل رقم 88-07 والنصوص التنظيمية.

### 3- الالتزام الناشئ عن قوانين التأمينات الاجتماعية

وهي الالتزامات الناشئة عن حقوق العمال في مختلف التأمينات الاجتماعية العينية والنقدية المقررة بمقتضى قوانين التأمينات الاجتماعية ومن بينها إلزامية التصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا في ظرف 10 أيام التالية للشروع في النشاط، وإلزامية التصريح الاسمي بالأجور الممنوحة للعمال في ظرف ثلاثين يوما التي تلي انتهاء السنة المالية وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة.

<sup>1</sup> - عبد السلام ذيب ، قانون العمل في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 168.

#### 4-الإلتزام الناتج عن القانون الإتفاقي

لا تتوقف التزامات الهيئة المستخدمة عند الإلتزامات المفروضة في النصوص القانونية أو التنظيمية بل كذلك التي تفرضها عليها أحكام القانون الإتفاقي المقررة بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة بينها وبين ممثلي العمال، حيث تفرض هذه الاتفاقيات نفسها على أصحاب العمل حسب ما تضمنته المادة 127 من ق.ع والتي لا تقل قيمة قانونية عن الإلتزامات المقررة في التشريعات والنظم المعمول بها في مختلف مجالات العمل سواء فيما يتعلق بتلك المتعلقة بظروف العمل أو بآثار علاقة العمل الفردية أو جماعية إذ يمكن للعمال أو منظماتهم مباشرة دعوى ضد الهيئات المستخدمة<sup>1</sup>.

#### المطلب الثاني: تعديل وتعليق علاقة العمل وانتهائها

تتعرض علاقة العمل أثناء تنفيذها إلى بعض العوامل والأوضاع التي تفرض على طرفيها إعادة النظر في بعض الأحكام و الوسائل منذ تشييته في المنصب إلى غاية انتهاء علاقته بصاحب العمل بأحد الأسباب العادية أو الاستثنائية لذا سنتعرض في الفرع الأول إلى تعديل علاقة العمل والفرع الثاني إلى حالات تعليقها وكفرع ثالث إلى الأسباب التي تؤدي إلى انتهائها<sup>2</sup>.

#### الفرع الأول: تعديل علاقة العمل

بعد تشييت العامل في منصب عمله تطرأ على علاقة العمل بعض الأسباب والمشاكل التي تؤدي بالطرفين إعادة النظر في بعض أحكامها إما من طرف صاحب العمل أو من قبل العامل.

#### أولاً: تعديل العلاقة من طرف صاحب العمل

بالرجوع إلى القاعدة العامة المنصوص عليها في القانون المدني بأن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أما تعديل عقد العمل يكون برضا

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 110-122.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 77

الطرفين وفي بعض الحالات بإرادة منفردة أو عن طريق الاتفاقيات الجماعية وفق المادة 62 من قانون العمل الجزائري: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

ومن الناحية العملية يمكن تعديل العقد من طرف صاحب العمل بسبب تغيير شخصية هذا الأخير الطبيعية أو المعنوية كنقل الملكية، الإرث أو التنازل، ففي هذه الحالة تبقى علاقة العمل قائمة حسب ما نصت عليه المادة 74 من ق.ع.ج: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال"<sup>1</sup>. ونفس الموقف استقرت عليه المحكمة العليا في قرار رقم 41751 الصادر في 1990/2/12 أنه من المقرر قانونا أنه إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى كل علاقات العمل الموجودة و الحقوق المكتسبة حتى يوم تغيير سارية بين الهيئة المستخدمة الجديدة و العمال ومن ثم فإن النعي على القرار المطعون فيه بانعدام القاعدة القانونية غير مؤسس.<sup>2</sup>

### ثانيا: تعديل علاقة العمل من طرف العامل

يكون تعديل العقد من قبل العامل ناتج عن القانون أو الاتفاقيات ج أو لأسباب تتعلق بالعامل.

#### أ- تعديل عقد العمل ناتج عن القانون و الاتفاقيات الجماعية

في هذه الحالة يتم التعديل عندما يكون النص الجديد أكثر نفعا من النص القديم مثل الرفع من الأجور أو الإنقاص من الحجم الساعي إضافة إلى العلاوات أو وضع تدابير جديدة من شأنها تحسين ظروف العمل.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 77 .

<sup>2</sup> - حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2013، الجزائر، ص 47.

**ب- أسباب تتعلق بالعامل**

تتلخص في أغلب الأحيان عندما يتحصل العامل على مؤهل أو شهادة مهنية تمكنه من المطالبة بتعديل شروط العقد وقد يصل الأمر إلى إبرام عقد جديد وقد يكون لأسباب شخصية مثل تغير مكان العمل أو تغيير في المنصب.<sup>1</sup>

**الفرع الثاني: تعليق علاقة العمل**

يقصد بها دراسة ومتابعة الأوضاع والتطورات التي تمر بها الحياة المهنية للعامل منذ الترسيم في المنصب إلى غاية انتهاء علاقة بصاحب العمل بأحد الأسباب العادية أو الاستثنائية لانتهائها بحيث العامل يكون في إحدى الوضعيتين: وضعية العمل الفعلي ووضعية العمل المؤقت.<sup>2</sup>

**أولاً: وضعية العمل الفعلي**

هي الوضعية العادية أو الطبيعية لأية علاقة عمل لأن هدف رب العمل من توظيف العامل هو قيام هذا الأخير بالأعمال والنشاطات المطلوبة منه والتي وظف من أجلها ومن بين الحقوق التي تترتب للعامل في هذه الوضعية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتواجده في مكان عمله، الحق في الترقية المهنية والوظيفة نتيجة الخبرة والأقدمية المكتسبة في العمل.<sup>3</sup>

**ثانياً: وضعية العمل المؤقت**

تمنح القوانين الحديثة للعامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله دون أن يؤدي ذلك إلى إنهاء أو قطع علاقة العمل وذلك إما بتكليفه بمهمة تمثيلية ذات مصلحة عامة أو لنتيجة ظروف خاصة.<sup>4</sup>

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 78.

2 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، بن عكنون الجزائر، ص 88.

3 - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 81.

4 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، نفس المرجع السابق، ص

أ-الحالات القانونية التي نصت عليها المادة 64 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

### 1- حالة اتفاق الطرفين ( الاستيداع )

في هذه الحالة يتفق الطرفان على تعليق عقد العمل لأسباب موضوعية مؤقتة لم يحددها القانون الحالي بل تركها للتفاوض الجماعي ومن بين آثاره أنه يوقف دفع الأجر وكل ما يترتب عن عقد العمل من حقوق في الاقدمية والترقية والنقاعد ويمنع العامل من ممارسة أي نشاط يدر عليه ربحا، غير أنه يبقى متحفظا بالحقوق التي اكتسبها عند الاستفادة من الاستيداع وعند نهاية مدته يطلب كتابيا رجوعه لعمله أو الاستفادة من مدة إضافية وإذا لم يقدم هذا الطلب وقع إعداره بالالتحاق، وهذا ما أكدته المحكمة العليا إثر الطعن بالنقض في القرار الذي ألغى الحكم المستأنف وقضى برجوع العامل إلى منصب عمله أو منصب مماثل وذلك بتطبيق أحكام المادتين 64 و65 دون القواعد العامة في حال اتجاه الإرادة المشتركة لطرفي العقد إلى إحالة العامل على الاستيداع والمادة 53 ذكرت الحالات التي يستفيد فيها العامل من حالة الاستيداع.<sup>1</sup>

### 2-العطل المرضية

في هذه الحالة يصبح العامل في حالة استحالة لتنفيذ الفعلي للعمل نتيجة عجزه بدنيا ناتج عن حالة مرضية مؤقتة مثل المرض طويل الأمد سواء كان مرض عادي أو بسبب حادث عمل ففي هذه الحالة تتوقف علاقة العمل وتجمد آثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل، وتتكفل بالعامل من الناحية المادية والعلاجية هيئة الضمان الاجتماعي.

### 3-أداء الخدمة الوطنية

وهي حالة قانونية منصوص عليها في ق.ع.ج وجاءت هذه الحالة تأكيدا لما نص عليه قانون الخدمة الوطنية الصادر بالأمر 103/74 المؤرخ في 15/11/1974 وينص

<sup>1</sup> - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار الهومة، 2002، الجزائر، ص 103.

هذا الأمر على تعليق علاقة العمل و التمهين ويمنع إنهاء علاقة العمل بسبب الخدمة الوطنية<sup>1</sup> بحيث أن العامل يوضع في حالة انتداب بقوة القانون مع الاحتفاظ بكل امتيازاته المهنية كالترقية وغيرها من الحقوق الاجتماعية ما عدا الأجر وملحقاته.<sup>2</sup>

#### 4- ممارسة مهمة انتخابية عمومية

هي حالة قانونية إذا توفرت تؤدي إلى تعليق علاقة العمل وهي حالة ينتقل فيها العامل للقيام بمهام انتخابية إن أنه يتفرغ بصفة كلية لهذه المهمة ويتوقف المستخدم عن دفع أجوره.

#### 5- حرمان العامل من الحرية

أثناء قيام العامل بعمله قد يتم حبسه احتياطيا سواء كانت التهمة مرتبطة بعلاقة العمل أو أن الفعل المتابع من أجله ارتكبه خارج العمل ويترتب على حبسه احتياطيا توقيف العمل وقد كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ احتراماً لقرينة البراءة التي نص عليها الدستور.

#### 6- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة

كثيرا ما تفرض بعض الأخطاء والمخالفات المهنية اتخاذ بعض الإجراءات والعقوبات التأديبية أو الاحتياطات المتمثلة في توقيف العامل المعني لمدة معينة عن العمل حيث يمنع من الالتحاق بمنصب عمله بحكم ذلك الأجراء التحفظي.<sup>3</sup>

#### 7- ممارسة حق الإضراب

يعتبر الإضراب من الحالات القانونية التي تؤدي إلى توقف علاقة العمل باعتباره حق محمي دستوريا يمارس وفق إجراءات قانونية محددة.

<sup>1</sup> - كichel عبد الكريم، محاضرات في قانون العمل الجزائري تعليق علاقة العمل، السنة الثانية، الدفعة العشرون، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، ص 3.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 85.

<sup>3</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 88.

## 8- عطلة بدون أجر

يحق للعامل الاستفادة من عطلة بدون أجر حيث تنص المادة 56 ق.ع.ج على أنه: "يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين هم بحاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي" إذ أن القانون لم يعطي أي توضيح بشأنها وترك تحديد شروطها لاتفاقيات ج ويمكن القول أن مدتها تكون قصيرة، إضافة إلى الحالات المذكورة في المادة أعلاه إلا أن هناك بعض الحالات لم يتطرق إليها المشرع الجزائري مثل التكوين أثناء العمل أو المتابعة تربص، الأسباب التقنية والقوة القاهرة.

الفرع الثالث: انتهاء علاقة العمل

أورد المشرع ج الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل من خلال المادة 66 من ق.ع.ج غير أن الفقه صنف أسباب انتهاء العلاقة إلى أسباب قانونية، أسباب عارضة، أسباب اقتصادية.

أولاً: الحالات التي نصت عليها المادة 66 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

## 1- حالة البطلان أو الإلغاء القانوني

تنص المواد 135، 136، 137 من ق.ع.ج على الحالات التي يبطل فيها عقد العمل إذ أنها تكون باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول بها، وكذلك كل بند قي العقد مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون، إضافة كل عقد من شأن يؤدي إلى إنقاص من الحقوق التي منحت للعامل بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.<sup>1</sup>

1 - حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص 79.



## 2- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة

في هذه الحالة ينتهي عقد العمل بمجرد انتهاء الغرض الذي أبرمت من أجله أو بانتهاء المدة المتفق عليها دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق أحد الطرفين إلا فيما يخص ضرورة إعلام أحدهما الآخر بنية في عدم تجديد العقد.<sup>1</sup>

## 3- الاستقالة

تنتهي العلاقة في هذه الحالة بالإرادة المنفردة للعامل وهي حالة من الحالات القانونية المنصوص عليها في المادة 66 من ق.ع.ج، فبالتالي هي حق معترف به للعامل وعلى هذا الأخير أن يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة على أن يقدم استقالته كتابيا ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

وما استقرت عليه المحكمة العليا من خلال قرارها رقم 75980 المؤرخ في 1992/2/17 المجلة القضائية العدد 2 ص 89 من المقرر قانونا لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يصدر أي قرار بالفصل دون الرأي الموافق للجنة التأديبية المساوية الأطراف.<sup>2</sup>

## 4- العزل أو التسريح التأديبي

يلجأ المستخدم إلى عزل العامل أو تسريحه في حالة ارتكابه لخطأ جسيم أثناء قيامه بعمله، تختلف درجة الخطأ من خطأ إلى آخر بحيث أن النظام الداخلي هو الذي يحدد المجال التأديبي وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المرتكبة المطابقة وإجراء التنفيذ حسب المادة 77 من هذا القانون.

ومن بين الأخطاء الجسيمة التي ينجر عنها تسريح العامل في حالة إذا ما رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية والتي قد تلحق ضررا

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 187.

<sup>2</sup> - حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص 80.

بالمؤسسة،<sup>1</sup> قبل صدور قرار الفصل لأبد التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم العامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة لتصطحبه وما يخالف هذا الإجراء يعتبر تسريحاً تعسفياً.<sup>2</sup>

#### 5- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع

يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل لسبب من الأسباب الصحية أو المهنية من المبررات التي يحق للمستخدم المبادرة بإنهاء علاقة العمل مع الالتزام بتحمل كافة الالتزامات التي تقرها القوانين والأعراف والنظم المعمول بها.<sup>3</sup>

#### 6- التسريح للتقليص من عدد العمال

في هذه الحالة غالباً ما يتم تقليص العمال بسبب أزمة اقتصادية تواجه المؤسسة أو تعرضها إلى الإفلاس أو التصفية مثل ما حصل للمؤسسات الاقتصادية العمومية سنة 1988 والأزمة التي واجهتها البلاد، إذ على المستخدم قبل اللجوء إلى التقليص أن يلجأ إلى كافة الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات مثل التخفيض من ساعات العمل، العمل الجزئي كما هو محدد في هذا القانون والمشروع منح للاتفاقيات والاتفاقات ج صلاحية تحديد كفاءات تقليص عدد المستخدمين.<sup>4</sup>

#### 7- التقاعد

تنتهي العلاقة في هذه الحالة بمجرد إحالة العامل على التقاعد سواء التقاعد المسبق أو التقاعد النسبي، فالتقاعد النسبي هو كل عامل توفر فيه سن 50 ومدة العمل 20 سنة أما التقاعد المسبق هو أن يحال إلى التقاعد قبل السن القانوني 60 سنة.

<sup>1</sup> - المادة 73 من قانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الجريدة الرسمية، العدد 68، المؤرخة في 1991/12/22.

<sup>2</sup> - المادة 73 من نفس القانون رقم 91-29.

<sup>3</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 184.

<sup>4</sup> - المادة 73 من قانون 90-11، مرجع سابق.

غير أن إحالة العامل إلى التقاعد لا يعتبر تسريحا تعسفيا حسب قرار المحكمة العليا رقم 338036 الصادر في 2007/6/7، كما أنه لا يجوز للمستخدم إحالة العامل على صندوق التأمين عن البطالة إلا إذا توافرت فيه الشروط الإحالة على التقاعد المسبق مع العلم أن التقاعد المسبق لا يعد حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 66 من هذا القانون.<sup>1</sup>

## 8- حالة الوفاة

بمجرد وفاة العامل تنتهي علاقة العمل فمن الناحية القانونية الآثار المترتبة عن الوفاة تتغير، فب وفاة العامل لا يمكن لورثته أن يحلوا محله لأن شخصية العامل من العناصر الجوهرية في العقد أما إذا توفي نتيجة حادث عمل تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بكافة المصروفات سواء بالمعاش وغيرها من المصروفات، أما ب وفاة صاحب العمل فالعلاقة لا تنتهي مبدئيا لأنها تنتقل إلى الورثة وفق ما أقرته المادة 74 من هذا القانون.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، 06: 18.18/3/2019.cabinetmaitremouas.over-blog.com

<sup>2</sup> - كيجل عبد الكريم، محاضرات في قانون العمل الجزائري انتهاء علاقة العمل، السنة الثانية، الدفعة العشرون، 2010-2011، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، ص 40.

يترتب على استكمال إجراءات إبرام علاقات العمل بين العمال والمستخدمين أن تحدث هذه الأخيرة آثارها الكاملة التي تترتب عنها حقوق والتزامات للطرفين المتعاقدين، مما يثير نزاعاً بين المصالح المتعارضة يسعى كل منهما إلى الحرص على ضمان أفضل لحماية مصالحه، بما يوردانه من بنود وشروط العقد والاتفاقيات إلي بيروانها، وذلك وفق الشروط والأحكام المنصوص عليها في القانون والتنظيم المعمول به،<sup>1</sup> يقصد بمنازعات العمل الفردية هي كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل أو ممثله القانوني من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهم بالالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يسبب ضرراً للطرف الآخر<sup>2</sup> وهو نفس التعريف الذي أورده المشرع في المادة الثانية من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم تنص على أنه: "يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة"<sup>3</sup>. ولتسوية هذه الصراعات أوجب المشرع نوعين من الطرق لحلها تتمثل الطريقة الأولى في حل النزاع بالتسوية الودية دون اللجوء إلى المحاكم وفي حالة عدم نجاحها على الطرف المتضرر أن يلجأ للقضاء لتسويتها، لذا سنتناول في هذا الفصل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في المبحث الأول والتسوية القضائية في المبحث الثاني.

<sup>1</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 11.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2005، ص 7.

<sup>3</sup> - المادة 2 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، الجريدة الرسمية رقم 6، الصادرة في 7 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 91-28، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج.ج، عدد 68، الصادرة في 1991/12/25.

## المبحث الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

إن ما يميز النزاعات الفردية في قانون العمل قبل رفع الدعوى أمام القضاء يجب أن يمر ببعض الإجراءات التي تهدف إلى تسهيل حل النزاع بطريقة ودية وتخفيف كثرة القضايا على المحاكم والتي لا تحتاج للقضاء من جهة أخرى مما يحافظ على العلاقة بين العامل والمستخدم، إذ تعد هذه الإجراءات شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى أمام القضاء<sup>1</sup> وتتم هذه التسوية بمرحلتين تتمثل الأولى في التسوية داخل الهيئة المستخدمة وتتمثل الثانية التسوية خارج الهيئة المستخدمة أي عبر مكاتب المصالحة، انطلاقاً من هذا سنتعرض في المطلب الأول إلى التسوية الداخلية للنزاع والمطلب الثاني التسوية الخارجية للنزاع.

### المطلب الأول: التسوية الداخلية لمنازعات العمل

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع اتفاق كل من العامل وصاحب العمل أو ممثلي طرفي علاقة العمل على إيجاد حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون تدخل أية جهة خارجية وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنصوص عليها أو عن طريق الإجراءات المحددة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المعمول بها وهذا ما نصت عليه المادة 3 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية تنص على: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة" وفي حالة الإجراءات المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه يقوم العامل برفع التظلم أمام رئيسته المباشر أو أمام الهيئة المستخدمة.<sup>2</sup>

وبالتالي سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول رفع العامل التظلم أمام

الرئيس المباشر والفرع الثاني رفعه أمام الهيئة المستخدمة

### الفرع الأول: رفع التظلم أمام الرئيس المباشر

<sup>1</sup> - رشيد واضح، مرجع سابق، ص22.

<sup>2</sup> - براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم-، الجزائر، 2016-2017 ص224-225.

عند نشوب خلاف بين العامل وصاحب العمل حول مسألة معينة مثلا كالأجر أو حول عنصر من العناصر عقد العمل يجب على العامل أن يتبع التدرج السلمي المتواجد على مستوى المؤسسة، وفق نص المادة 4 من قانون 04-90 يعني في حالة غياب الإجراءات المحددة في المادة 3 من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر، وفي هذه الحالة يجب التمييز بين حالتين:

**الحالة الأولى:** عندما يتعين على العامل إتباع الإجراءات المنصوص عليها في المادة 3 من قانون 04-90 أي إتباع الإجراءات التي حددتها المعاهدات والاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسة نظرا لكون التفاوض مركز من المراكز الأساسية التي يركز عليها التشريع العمالي

**الحالة الثانية:** ففي حالة غياب الإجراءات الواردة في المادة 3 أعلاه على العامل أن يرفع أمره إلى رئيسه المباشر الذي تتعين عليه تقديم جواب خلال 8 أيام من تاريخ الإخطار،<sup>1</sup> في حالة عدم رضا العامل بمضمون رد رئيسه أو في حالة عدم الرد يرفع التظلم أمام الهيئة المستخدمة.

**الفرع الثاني: التظلم أمام الهيئة المستخدمة**

نصت المادة 4 من القانون سالف الذكر في الفقرة الثانية "في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المستخدمة ليلتزم هذا الأخير بالرد كتابيا عن أسباب رفض العامل أو جزء من الموضوع إن وجد في ظرف 15 يوما من تاريخ الإخطار"<sup>2</sup> وبما أن المستخدم في غالب الأحيان لا يقدم جوابا مما استدعى من المشرع التدخل من خلال الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي بحيث يجبر صاحب

<sup>1</sup> - رشيد واضح، منازعا المرجع السابق، ص24.

- قانون رقم 04-90، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتضمن قانون تسوية منازعات العمل الفردية، ج.ر.ج.ج، العدد 6، الصادرة في 7 نوفمبر 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج.ج، عدد 86، الصادرة في 25 ديسمبر 1991.

<sup>2</sup> - المادة 4 من قانون رقم 04-90 سالف الذكر.

العمل على التبليغ الكتابي لقرار التسريح والاستماع للعامل من قبل المستخدم، كما أنه ألزم المستخدم بأن ينص في النظام الداخلي على بعض الإجراءات المسبقة قبل التسريح ذي الطابع التأديبي حسب نص المادة 73-4 من قانون 90-11 إلا أن النظام الداخلي لا يكون ملزماً بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون أقل من 20 عاملاً<sup>1</sup> يعني على العامل إتباع الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في هذا الأخير وبناءً على ذلك يرفع تظلمه أمام الهيئة المستخدمة.

فإذا كان أسلوب التظلم يختصر الطريق في حل منازعات العمل الفردية ولا سيما إذا كانت مطالبه محدودة لكن في بعض الأحيان قد يفشل في ذلك خاصة إذا تمسك كلا الطرفين بمطلبه وفي هذه الحالة لا يتبقى على العامل سوى عرض النزاع على هيئة قانونية أخرى تتولى حل النزاع بطريقة ودية<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: التسوية الخارجية للنزاع الفردي

يقصد بالتسوية الخارجية للنزاعات العمل الفردية هو الإجراء الذي يلجأ إليه العامل بعد فشل الإجراءات التسوية الودية التي تمت داخل الهيئة المستخدمة وذلك قبل اللجوء إلى القضاء<sup>3</sup>.

وهي الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات النظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل والمستخدم، ولقد عرفت منظمة العالمية للعمل: "المصالحة هي تلك الطريقة التي تهدف إلى إيجاد الحلول والمساعدة أطراف علاقة

<sup>1</sup> - داودي نوال، مذكرة لنيل شهادة التخرج ماستر- تخصص القانون خاص معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم- 2013-2014، ص 18-19.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 13 .

<sup>3</sup> - داودي نوال، تسوية نزاعات العمل الفردية في العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 24.

العمل وذلك باستخدام جميع القواعد التي اتفقوا اللجوء إليها عند النزاع، أو تلك الموضوعة في التشريع المعمول به<sup>1</sup>.

وتختلف القوانين المقارنة في تنظيم الإجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها، ففي ظل قانون 1975 كانت موكل إلى مفتش العمل على عكس القانون الفرنسي الذي وكلها إلى مكاتب المصالحة المتواجد على مستوى المحكمة دون إخطار مفتش العمل، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري في القانون الحالي قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية لكن وضع مكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل.

سنتطرق في هذا المطلب إلى إجراء المصالحة من طرف مفتش العمل كإجراء أولي في الفرع الأول ثم إجراءها من قبل مكاتب المصالحة في الفرع الثاني.

#### الفرع الأول: إجراء المصالحة من قبل مفتش العمل

في ظل النظام السابق أوكلت مهمة قيام المصالحة إلى مفتش العمل بموجب الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29-4-1975 المتعلق باختصاصات مفتش العمل والشؤون الاجتماعية حيث نصت المادة الثالثة منه على أنه: "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة الاجتماعية في العمل" وطبقا لما نصت عليه المادة الأولى في الفقرة الثانية على أنه: "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير التوفيق بين الخصوم"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 14-15.

<sup>2</sup> - براهيم نسيمة، مرجع سابق، ص 230-235.

- المادة 5 من قانون رقم 90-03، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، ج.ر.ج. عدد 6، الصادرة في 7 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11، المؤرخ في 10 جوان 1990، ج.ر.ج. عدد 36، الصادرة في 12 وان 1996.



نتيجة الإصلاحات التي طرأت على المنظومة القانونية والانتقال من النظام الاشتراكي إلى النظام الليبرالي وبعد صدور قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل أصبح دور مفتش العمل ما هو إلا همزة وصل بين العامل ومكاتب المصالحة التي حددها المشرع بموجب القانون 90-04 سالف الذكر المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي 91-28 المؤرخ في 6-7-1991 فالبرغم من كل هذا إلا إنه لازال يتمتع ببعض الصلاحيات الممنوحة له كالقيام بمراقبة مدى تطبيق المؤسسات للأحكام والقوانين التنظيمية والزيارات المفاجئة والإطلاع على مختلف الوثائق وكل ما يتعلق بعلاقات العمل، كما أوكلت له مهمة تحرير محاضر المصالحة وإخطار مكاتب المصالحة واستدعائها للاجتماع<sup>1</sup>.

كما تعرض المرسوم التنفيذي رقم 05-05 إلى اختصاصات مفتشية العامة للعمل والتي هي تحت سلطة مفتش العمل، سواء فيما يتعلق بالهيكل المركزية والهيكل الممركزة<sup>2</sup>.  
الفرع الثاني: إجراء المصالحة من قبل مكاتب المصالحة

كما أشرنا سابقا بأن مشرع الجزائري أستحدث مكاتب المصالحة من خلال قانون 90-04 سالف الذكر إذ تعد كمرحلة الأخيرة من مراحل التسوية الودية الإدارية بحيث أنها تهدف إلى إيجاد حل ودي سلمي يرضي الطرفين، فإجراءها يعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية وهذا ما نصت عليه المادة 19 من هذا القانون تنص على أنه: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمال موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية"<sup>3</sup> لذا ما هي التشكيلة التي تتكون منها وما هي الاختصاصات المخولة لها قانونا؟

<sup>1</sup> - براهمي نسيم، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 231-235.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، ج.ر.ج.ج، عدد4، الصادرة في 9أفريل 2005

<sup>3</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، ص 28-29.

## أولاً: تشكيل مكاتب المصالحة

تتشكل مكاتب المصالحة من لجنة متساوية الأعضاء يعني عضوين من ممثلين العمال وعضوين من ممثلين المستخدمين عل أن تكون رئاسة المكتب متداولة بينهما لمدة ستة أشهر ويكون لكل فئة ممثلون يمثلونهم في حالة غيابهم أو عند وقوع مانع ما حسب المادة 6 من قانون 04-90 سالف الذكر

على أن يتم اختيار الجميع عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ويتم تعيين الأعضاء بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً بناء على نتائج الانتخابات حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو من الأعضاء وذلك لمدة ثلاث سنوات<sup>1</sup>.

ومن بين الشروط التي يجب أن تتوفر في أعضاء مكتب المصالحة نصت عليها المادة 12 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية: "ينتخب إلى مهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة العمال والمستخدمون الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.
- بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الاقتراع.
- أن يمارسوا المهنة بصفتهم عمال أجراء أو مستخدمين منذ 5 سنوات على الأقل وكذل التمتع الحقوق المدنية والسياسية.

كما يمنع على بعض الأشخاص من الترشح للانتخاب كل الأشخاص المحكوم عليهم بسبب جناية أو بعقوبة جنحة ولم يرد إليهم اعتبارهم، المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم، المستخدمين المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفات لتشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة، العمال المحكوم عليهم منذ سنتين على الأقل بسبب جنحة

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 16-17.

عرقلة حرية العمل، قدماء المساعدين والأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية<sup>1</sup> فحسب رأي الأستاذ الطيب بلولة تستدعي هذه الشروط التي نص عليها بعض الملاحظات تتعلق بأسباب عدم القابلية للانتخاب وبالفعل أبعد القانون من مهام المساعدين المحكوم عليهم ولكن سرعان ما أدخل استثناء يتعلق بالذين ردّ إليهم اعتبارهم وكأن الاختيار من بين العمال محدود بسبب العدد الكبير من المحكوم عليهم وكذلك هو الأمر بالنسبة للمستخدمين المبعدين عن هذه المهام إذا حكم عليهم فقط بسبب العود وهذه النظرة تبدو متناقضة وضالة<sup>2</sup>.

ومن أجل التمكن من ممارسة مهامهم في هذه المكاتب لقد أجبر القانون صاحب العمل منح العمال الأعضاء في مكاتب المصالحة وكذلك المساعدين القضائيين - العمال - أوقات ورخص تغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه الهيئات<sup>3</sup>، ويستفيدون كذلك أعضاء مكاتب المصالحة من وقت الغياب لممارسة مهامهم من التعويضات مالية حددها نص المادة 16 من قانون 90-04 سالف الذكر إذ حدد التعويض بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-34 المتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكتب المصالحة بخمس مئة دينار جزائري ( 500 دج ) عن كل جلسة حسب النص ساري المفعول، وتتولى ميزانية الدولة التكاليف بهذا التعويض الذي يسدد شهريا من قبل المفتشية العامة للعمل.

ونتيجة الغيابات المتكررة عن اجتماعات المصالحة يتعرض أصحابها إلى عقوبات تتراوح بين التوبيخ والإسقاط، ويختص رئيس المجلس القضائي بإصدار هذه العقوبات بناء على اقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية المختصة<sup>4</sup>.

1 - المادة 13 من قانون 90-04 سالف الذكر.

2 - الطيب بلولة وجمال ح. بلولة، انقطاع علاقة العمل: انتهاء مطابق للإجراءات، انقطاع التعسفي، طرق الطعن، إعادة إدماج، تعويضات مدنية، اجتهاد قضائي، منشورات بريتي، الجزائر، 2007، ص138.

3 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص17.

4 - الطيب بلولة وجمال ح بلولة، انقطاع علاقة العمل، المرجع نفسه، ص139.

- المرسوم التنفيذي رقم 34/94، المؤرخ في 18 جانفي 1994، المتضمن كيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكتب المصالحة، ج.ر.ج.ج، العدد4، الصادرة في 19 جانفي 1994.

**ثانيا: اختصاصات مكاتب المصالحة**

فيما يتعلق باختصاصات مكاتب المصالحة ينبغي التمييز بين الاختصاص النوعي والاختصاص المحلي أو الإقليمي.

**أولاً: الاختصاص النوعي**

يتمثل الاختصاص النوعي أو الموضوعي في تحديد طبيعة النزاع الذي يتضمن خلافا فرديا، بحيث تتمتع هذه المكاتب بسلطة أو بحق النظر في كل الخلافات أو النزاعات الناتجة عن علاقات العمل الخاضعة لقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل سواء كانت هذه النزاعات في مؤسسات عامة أو خاصة، بالتالي يستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الأشخاص الذين نصت عليهم المادة 19 من قانون 90-04 السالف الذكر مثل المنازعات العمل الخاصة بالموظفين الإداريين والأعوان الخاضعين لقانون الوظيف العمومي وكذلك القضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني<sup>1</sup>.

**ثانيا: الاختصاص المحلي**

أشارة المادة 6 الفقرة الثانية من قانون 90-04 المتضمن تسوية منازعات العمل الفردية على أنه: " يتحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عن طريق التنظيم"، وبصدور المرسوم التنفيذي رقم 272/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بتحديد الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة المقتبس من الاختصاص المحلي لمفتشية العمل بحيث تنص المادة 2 من على أنه: " يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل، مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها"<sup>2</sup> إلا أن هذا التنظيم لا يؤدي إلى التطبيق السليم لمهام مكاتب المصالحة وذلك راجع إما لكثرة النشاط المهني أو لشساعة المنطقة وبالتالي كثرة المنازعات وتعدد

<sup>1</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر،، مرجع سابق، ص36

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 272/91، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتضمن بتحديد الاختصاص المحلي لمكتب المصالحة، ج.ر.ج.ج، العدد38، الصادرة في 14، أوت 1991.

وتتوزع القطاعات أو ما شابه ذلك من الأسباب الأخرى مما جعل من المشرع يسمّح بتوسيع عدد مكاتب المصالحة حسب ما نصت عليه المادة 3 من هذا المرسوم التنفيذي إلا أن تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل بقرار مشترك بين وزير العمل ووزير العدل ووزير المكلف بالمالية أمّا في حالة وجود مكتب واحد في الدائرة فإنه يوجد بمقر مفتشية العمل الملحقة بها طبقاً للمادة 4 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة بأن المصالحة ليست اختيارية وإنما إجبارية قبل عرض النزاع على الجهات القضائية استثناءً تكون اختيارية في حالتين:

**الحالة الأولى:** عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني

**الحالة الثانية:** في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل<sup>2</sup>.

**الفرع الثالث: إجراءات المصالحة وتنفيذ محاضر الصلح**

أشارنا سابقاً بأن محاضر المصالحة تعتبر شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى لذا سنتطرق في هذا الفرع إلى إجراءات المصالحة وكيفية تنفيذ محاضر الصلح

**أولاً: إجراءات المصالحة**

بعد فشل جميع إجراءات المصالحة داخل الهيئة المستخدمة ينبغي للعامل أن يباشر إجراءات إخطار مكتب المصالحة إلا أنه لا يمكنه أن يخطر مكتب المصالحة بصفة مباشرة، يجب عليه أولاً القيام بإشعار مفتش العمل بموجب عريضة مكتوبة أو بالحضور الشخصي إلى مقر مفتشية العمل كما ورد في المادة 5 و26 من قانون 04/90 السالف الذكر بحيث يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي خلال ثلاثة أيام من تبليغه بإخطار مكتب المصالحة، ويقوم مفتش العمل باستدعاء الأطراف للاجتماع وفق تاريخ معين للنظر في النزاع المطروح بعد ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء ويتم حضور

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، الجزائر، ص19.

<sup>2</sup> - المادة 19 الفقرة الثانية من قانون 90-04 السالف الذكر.

المدعي والمدعى عليه أي العامل وصاحب العمل سواء بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانوناً.

وفي حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد للجلسة ما لم يوجد مانع شرعي يتم شطب القضية من جدول مكتب المصالحة طبقاً للمادة 28 من نفس القانون<sup>1</sup>.

وفي حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد لمحاولة الصلح الأولى يلتزم المكتب المصالحة بموجب القانون باستدعائه من جديد في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غيابه في اجتماعين متتاليين يقتصر دور مكتب المصالحة على إعداد محضر بعدم الصلح أثناء الاجتماع وتسليمه إلى الأجير مما يمكنه حينئذ من إخطار العدالة حسب ماورد في المادة 30 من نفس القانون أعلاه<sup>2</sup>.

أما إذا حضر أطراف النزاع إلى جلسة المصالحة فإن هناك احتمالين:  
**الاحتمال الأول:** الاتفاق على كل أو جزء من الخلاف وبالتالي إعداد المكتب محضراً للمصالحة.

**الاحتمال الثاني:** في حالة فشل جلسة المصالحة وتمسك كل طرف بطلباته فإنه يعد المكتب محضر بعدم المصالحة<sup>3</sup>.

وتعتبر محاضر الصلح حجة إثبات ما لم يطعن فيها بالتروير طبقاً للمادة 32 من نفس القانون، بحيث أكدت المحكمة العليا على القوة الثبوتية لمحاضر الصلح في العديد من القرارات الصادرة منها القرار الصادر بتاريخ 1986/3/32 تحت رقم 40603 والتي اعتبرت في ظل أحكام المادة 12 من الأمر 75-33 المتضمن علاقات العمل في القطاع الخاص

1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 21.

2 - الطيب بلولة وجمال ح. بلولة، انقطاع علاقة العمل، المرجع السابق، ص 140.

3 - أنظر المادة 31 من قانون 04/90 المتضمن تسوية منازعات العمل الفردية.

تعتبر محاضر الصلح أدلة إثبات إلا أن يتم الطعن فيها بالتزوير شرط ألا تتنافى مع النصوص سارية المفعول<sup>1</sup>.

وفي حالة نجاح أو فشل مكتب المصالحة في حل النزاع يتم تحرير محضر للمصالحة أو عدم المصالحة وما تبقى عليه إلا تنفيذ المحاضر الصلح وهذا ما سنفصله ثانيا.

### ثانيا: تنفيذ محاضر المصالحة

إذا كانت تعتبر بعض التشريعات العمالية تعتبر مكاتب المصالحة جزءا من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية كالقانون الفرنسي مثلا يترتب على إغفاله بطلان الدعوى، فالاتفاقات المتوصل إليها عن طريقه تعد بمثابة أحكام قضائية قابلة للتنفيذ أو غير قابلة للطعن على أساس اعتبار هذه المكاتب جزء لا يتجزأ عن الأقسام الاجتماعية المتواجدة على مستوى المحاكم أما في التشريع الجزائري تعتبر إجراء شكليا مستقلا وشرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية، بغرض حمل الأطراف المتنازعة على التوصل بأنفسهم أو عن طريق ممثليهم القانونيين إلى حل الخلاف وذلك ربحا للوقت واختصار للإجراءات<sup>2</sup>.

يتضح من خلال تشكيل مكاتب المصالحة ونظام عملها، وإجراءات تسوية منازعات العمل الفردية بأنها ليست هيئة أو تنظيم قضائي، كما أن القانون لا يمنحها أية سلطة على الأطراف المتنازعة وبالتالي فأعضاء مكتب المصالحة ليسوا قضاة وإنما في حقيقة الأمر مجرد أطراف حميدة، أي وسطاء لتقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين، لذا فالاتفاق الناتج عن مكتب المصالحة لا يعد حكما ولا أمرا وإنما مجرد اتفاق يرجع بالدرجة الأولى لرغبة الأطراف أنفسهم في الإلتزام به وهو ما

<sup>1</sup> - بظاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة التخرج لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2016/2017، ص 65.

<sup>2</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 43.

أكدته المادة 33 من قانون 90-04 ت.م.ع.ف حيث نصت على أنه: "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط الآجال التي يحددها فإذا لم توجد ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق"<sup>1</sup> وفي حالة عدم التنفيذ من أحدهما طبقا للآجال والشروط المحددة في محضر المصالحة يأمر رئيس المحكمة القسم الاجتماعي الملتزم بعريضة من أجل التنفيذ المعجل مع تحديد الغرامة التهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون غير أن هذه الغرامة التهديدية إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر 11-11-1997،<sup>2</sup> ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم قد يمارس بشأنه طرق المراجعة غير العادية طبقا للفقرة 2 و3 من المادة 34 القانون 90-04

يمكن أن تخطر المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بطلب يرمي إلى التطبيق أو تفسير اتفاق المصالحة ويكون الحكم الذي صدر في هذه الحالة مشمول بالإنفاذ المؤقت حيث نصت المادة 508 من ق.إ.م.إ.ج أنه "يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين:

حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف أو حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل يكون فيه ممثلوا العمال طرفا واحد أو أكثر من أصحاب العمل"، وبعبارة أخرى يمكن للمستفيد من هذا الحكم أن يحصل على تنفيذه دون انتظار الفصل في أي طريق من طرق الطعن (المعارضة، الاستئناف، الطعن بالنقض) وإذا تعلق الأمر باتفاق يتضمن دفع مبلغ من المال يمكن للمستفيد أن يلجأ إلى طرق التنفيذ المنصوص عليها في ق.إ.م.إ.ج بما في ذلك الحجز التنفيذي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 23-24.

<sup>2</sup> - قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية تحت رقم 154706، المؤرخ في 11-11-1997، قضية: ش وت أسواق

الجملة ضد ع م ، المجلة القضائية، العدد2، ص 107.

<sup>3</sup> - الطيب بلولة و جمال.ح بلولة، مرجع سابق، ص 142.



وعندما يتعلق التنفيذ بكل أو جزء من الاتفاق الجماعي للعمل يكون ممثلوا العمال طرفا فيه واحد أو أكثر من المستخدمين ففي هذه الحالة الغرامة التهديدية تتضاعف بقدر عدد العمال المعينين وفي حدود 100 عامل<sup>1</sup>.

ورغم هذه الضمانات التنفيذية التي نص عليها المشرع الجزائري والغرامات التهديدية المفروضة على الطرف الممتنع عن التنفيذ محتوى اتفاق المصالحة 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 ما يجبر الطرف المتعنت على الإلتزام التنفيذي.

ونظرا لهذه النقائص الملاحظة في الميدان والناجئة في أغلبها عن عوامل موضوعية ونظامية، فإن تحقيق الأهداف المنتظرة من نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الفردية لا يكون إلا بإعادة تنظيم هذه الهيئة بالشكل الذي يحقق لها عوامل النجاح وذلك بجعل مكاتب المصالحة جزء من المنظومة القضائية مثل م.ف. وهو إلحاق هيئة المصالحة بالجهاز القضائي عوض من مفتشية العمل المعمول بها حاليا<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

بعد فشل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية بشقيها سواء على مستوى الهيئة المستخدمة أو عبر مكاتب المصالحة لم يتبقى للطرف المتضرر اللجوء للقضاء ليستقاء حقه، وتعتبر التسوية القضائية المرحلة الأخيرة التي يؤول إليها الطرف المتضرر وهذا ما تقتضي به أغلب التشريعات العمالية، ويستدعي الأمر إلى عرض إجراءات التسوية القضائية وضرورة التعريف بالقضاء الاجتماعي وتحديد طبيعته وكيفية تنظيمه وإجراءات عمله انطلاقا من هذا سنتعرض في المطلب الأول إلى ما المقصود بالقضاء الاجتماعي وتحديد طبيعته وكيفية تنظيمه وفي المطلب الثاني طبيعة الأحكام الصادرة عنه وطرق مراجعتها سواء طرق الطعن العادية وغير العادية وكيفية تنفيذ الأحكام الصادرة.

<sup>1</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 44.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 25.

## المطلب الأول: تنظيم القضاء الاجتماعي

نظرا للدور الذي يلعبه القضاء في فض النزاعات الفردية في العمل فقد سائر المشرع الجزائري ركب الإصلاحات الاقتصادية من خلال سن قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية فتدارك بذلك النقد الموجه إليه من حيث تنظيم الأقسام الاجتماعية المتواجدة على مستوى الجهات القضائية من حيث تنظيمه وهذا ما جعل القضاء الاجتماعي في مختلف مراحل تطوره في الجزائر يمتاز بنظام قانوني خاص عن ذلك المعمول به في القضاء المدني والتجاري مثلا من حيث طرق تحديد الاختصاص النوعي والإقليمي للأقسام الاجتماعية، ولذا سنتناول في هذا المطلب التعريف بقضاء الاجتماعي وتحديد طبيعته في الفرع الأول وفي الفرع الثاني بيان تشكيلته واختصاصه<sup>1</sup>.

## الفرع الأول: تعريف القضاء الاجتماعي وطبيعته

يمكن تعريف القضاء الاجتماعي بأنه ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية وكذلك لمنازعات الضمان الاجتماعي بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بينهما أو كما يعرفه القانون الفرنسي بأنه: "قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة عقد العمل، الخاضع لهذا القانون بين أصحاب العمل، أو ممثليهم وبين العمال الذين يشتغلون عندهم عن طريق المصالحة أو الحكم إذا لم تنجح المصالحة"<sup>2</sup>.

فقضاء العمل إذن هو قضاء استثنائي مقارنة مع النظام القضائي العادي سواء فيما يتعلق بتشكيلته أو اختصاصه أو الإجراءات المتبعة أمامه، فهو جهاز وتنظيم قضائي مستقل مختص بالفصل في منازعات العمل خاضع لنظام قانوني خاص به، إذ تعتبر إنشاء

<sup>1</sup> - داودي نوال، تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2014/2013، ص 42-43.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 29.

وتكوين أقسام الاجتماعية مكلفة بالنظر في المسائل الاجتماعية على مستوى المحاكم دليلاً على ذلك<sup>1</sup>.

ما يؤكد هذه الفكرة، هو أن صفة الاستثناء التي يتصف بها تجعله لا يمارس أي اختصاص آخر غير ذلك المنوط به قانوناً وبتكليف صريح وهو ما تترجمه مختلف القوانين المنظمة لهذا النظام القضائي حيث تنشأ المحاكم العمالية في القانون الفرنسي مثلاً بمقتضى مرسوم خاص يحدد دائرة اختصاصها الموضوعي والمكاني، وهو نفس المنهج المتبع في بعض البلدان مثل تونس، مصر، المغرب وغيرها من البلدان الأخرى إلى جانب تميز إجراءات التقاضي الخاصة التي تتبع أمام هذا النوع من القضاء والتي تختلف عن تلك المعمول بها في المنظومة القضائية العادية<sup>2</sup>.

أما المشرع الجزائري لم يعرف القضاء الاجتماعي ولم ينشأ قضاء عمالي مستقل عن القضاء العادي، غير أنه أناط مهمة النظر في النزاعات العمالية الفردية بصفة خاصة لقسم خاص وهو القسم الاجتماعي إلا أنه هناك رجال قانون عرفوه على أنه: "تلك الهيئة القضائية المختصة قانوناً وعلى سبيل الاحتكار بالنظر والبت في النزاعات التي تقوم بين العامل والعمال المندوب وصاحب العمل بسبب أو بمناسبة تنفيذ أو تفسير عقد العمل أو عقد التمهين"<sup>3</sup>.

أما فيما يخص طبيعة القضاء الاجتماعي الاستثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العادي، إلا أنه يجب القول بأن هذا الطابع لا يظهر بصورة جلية وواضحة إلا من خلال البحث والدراسة المعمقة لمكونات هذا النظام القضائي والأسس التي يقوم عليها، ذلك أن تكليف قسم أو غرفة أو محكمة من المحاكم بالنظر والفصل في المسائل والنزاعات العمالية،

<sup>1</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 48.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 2002، ص 311

<sup>3</sup> - براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 251.

يبدو أمرا عاديا لمن لا يتعمق في تحليل مختلف الميكانيزمات والإجراءات التي يعمل بها هذا القسم أو هذه المحكمة وهو الوضع المعمول به في التنظيم القضائي الجزائري، إلا أنه في حقيقة الأمر فإن تكليف غرف الشؤون الاجتماعية بمهمة القضاء الاجتماعي كمحكمة ابتدائية يمثل في حد ذاته خروج عن القاعدة وليس مجرد تقسيم عمل كما يتبادر في الوهلة الأولى على غرار الغرفة المدنية والتجارية والجنائية وغيرها من الغرف الأخرى، وسبب أو أساس الاستثناء هنا يكمن في ثلاثة مظاهر بارزة يتعلق الأول بتشكيل الغرفة عند النظر في منازعات العمل بينما يتمثل الثاني في بساطة الإجراءات المتبعة في الدعوى القضائية أمام هذه الغرفة في حين يتمثل الثالث في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة أو الغرفة لا سيما من حيث قوتها التنفيذية<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: تشكيلة المحكمة الاجتماعية

تعتبر المحاكم المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية في النظام القضائي الجزائري هي المحاكم المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية وهي عبارة عن أقسام وغرف متخصصة تابعة للقضاء العادي بالنسبة للدعوى الابتدائية وإلى المجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف والعرف الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا اللتان تتشكلان من قضاة فقط<sup>2</sup>.

#### أولا: تشكيلة القسم الاجتماعي

قبل التطرق إلى كيفية تشكيل الغرفة الاجتماعية في الجزائر، نشير إلى أن هناك أسلوبين لتشكيل الأقسام الاجتماعية، يتمثل الأول في أسلوب التعيين أي أن تتشكل المحكمة من قضاة معينين من طرف جهات المختصة من قبل وزير العدل حافظ الأختام، دون أن يتمثل أصحاب الشأن في هذه المحاكم، أما الأسلوب الثاني يتمثل في التشكيل المختلط أي

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 36.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 176.

أنه بالإضافة إلى ألقضاة المعيّنين أو المنتدبين للأقسام الاجتماعية، يوجد ممثلين للعمال وممثلين للمستخدمين بنسب متساوية وهو الأسلوب الذي أخذ به م.ج، وبعض التشريعات العمالية والإجرائية الأخرى<sup>1</sup>.

وعليه يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاض رئيساً ومساعدين طبقاً لما ينص عليه تشريع العمل، والمقصود بتشريع العمل قانون رقم 04/90 المتضمن تسوية منازعات العمل الفردية إلا أن الفرق بين نص المادة 502 من ق.إ.م.إ.ج والمادة 8 من قانون سالف الذكر إن عدد مساعدي القاضي وفقاً للمادة 8 هم في الأصل 4 مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، يصح انعقاد الجلسة بحضور مساعد واحد من كلا الطرفين لهم صوت تداولي وليس فقط صوت استشاري وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس،<sup>2</sup> بحيث أكدت المحكمة العليا في قرارها الصادر 1998/3/10 على ضرورة الإشارة إلى الأسماء المساعدين الهيئة التي يمثلونها أي هيئة العمال وهيئة أرباب العمل<sup>3</sup>.

وبالتالي أصبح تمثيل الأقسام الاجتماعية مزدوجاً بين العمال وأصحاب العمل بمعدل ممثلين عن كل جهة يتم انتخابهم لمدة 3 سنوات ويعينون بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي التابعين له، وتظهر أهمية الدور المنوط بهم من خلال التكفل بجميع القضايا المرفوعة أمام القسم الاجتماعي بعد فشل مكتب الصالحة للوصول إلى وضع حد للنزاع بطريقة ودية وهذا ما جعل المشرع الجزائري يتشدد في فرض شروط ومعايير لاختيارهم وهذا ما تضمنته المادة 12 من قانون 90-04 السالف الذكر وهي شروط من النظام العام لا يمكن مخالفتها ولا يمكن أن يترشح أي عامل أم مستخدم إذا لم تتوفر فيه هذه الشروط<sup>4</sup>.

1 - أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 37.

2 - بريارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، طبعة الثانية، دار بغداد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 363.

3 - أنظر قرار المحكمة العليا تحت رقم 157097، المؤرخ في 1998/3/10، المذكور في حمدي باشا عمر، المرجع سابق، ص 137.

4 - داودي نوال، المرجع السابق، ص 52.

وتجدر الإشارة على أن المشرع نص في المادة 13 من نفس القانون على الأشخاص المستثنون من الترشح إلى عضو مساعد رغم توفرهم على الشروط المنصوص عليها في المادة 12 من قانون 90-04، كما خول القانون لرئيس المجلس القضائي أن يصدر أمر بسقوط العضوية بالنسبة للعضو من العمال أو المستخدمين متى أثبت وجود مانع من الحالات المنصوص عليها في المادة 12 و13 سابقة الذكر<sup>1</sup>.

وفي حالة غياب أحد المساعدين الأصليين من العمال أو المستخدمين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية وجب تعويضه بأحد المساعدين الاحتياطيين حسب حالة التعذر والتعويض يتم بقاض أو قاضيين عند الحاجة يعينهم رئيس المحكمة، وفي حالة تغيبه عن ثلاثة جلسات متتالية بدون عذر مقبول يعرضه ذلك إلى عقوبات نصت عليها المادة 18 من نفس القانون<sup>2</sup>.

وبعد دراستنا إلى تشكيلة القسم الاجتماعي وجب التعرض إلى الاختصاصات الممنوحة له قانونا.

### الفرع الثالث: اختصاص القسم الاجتماعي

إن تحديد اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية يقيد بها بالنظر في القضايا المطروحة أمامها، والتي يتناولها موضوعها خلافات العمل الفردية لتحتكر هذه المهمة دون السماح لأية جهة قضائية أخرى بالنظر في ذات القضايا وهو ما نصت عليه المادة 32 من ق.إ.م.إ. على أن: "المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتتشكل من أقسام، ويمكن أن تتشكل من أقطاب متخصصة، وتقتصر المحكمة في جميع القضايا لا سيما المدنية والتجارية والبحرية، الاجتماعية وقضايا شؤون الأسرة والتي تختص بها إقليميا"<sup>3</sup> لذا سنتعرض في هذا الفرع إلى الاختصاص النوعي والمكاني للقسم الاجتماعي.

1 - أنظر المادة 12 و13 من قانون 90-04 السالف الذكر.

2 - أنظر المادة 8 و18 من نفس القانون.

3 - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع سابق، ص

## أولاً: الاختصاص النوعي

فالاختصاص النوعي هو تكليف محكمة معينة أو جهة من الجهات القضائية للفصل في نوع أو طبيعة النزاع المعروض أمامها، فتنص المادة 20 من قانون 90-04 على أن: "مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين وكافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة" بالإضافة إلى المادة 500 من ق.إ.م.إ.ج.<sup>1</sup> يعني أن القسم أو الغرفة الاجتماعية تنظر في مختلف القضايا الناتجة عن منازعات العمل سواء تلك المتعلقة بسريان أو تنفيذ علاقة العمل أو تلك المتعلقة بآثار علاقة العمل كالمطالبة بالتعويضات نتيجة التسريح فردي أو جماعي.<sup>2</sup> وبالرجوع إلى الفقرة الثانية من المادة 20 سالفه الذكر فإن هذه الحالات وردت على سبيل المثال وليس الحصر، والمبرر في ذلك أنه مثلاً في تحديد النزاعات الناتجة عن تنفيذ عقد العمل وجب الرجوع إلى أحكام قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ولتحديد الخلافات المرتبطة بعقد التمهين نرجع لأحكام المواد 5، 10، 11 من قانون 07/81 المتعلق بالتمهين، ولكن الأمر يختلف في طبيعة إصدار الأحكام للفصل في النزاع المطروح فإن الحكم يكون مشمول بالإنفاذ المعجل بقوة القانون.<sup>3</sup>

وتفصل المحكمة بحكم ابتدائي نهائي استثناء عن الحكم الأصلي في إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية وتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي إضافة إلى التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات بحيث أنها تلزم المستخدم القيام بالإجراء المعمول به مع منح العامل تعويض مالي من نفقة

1 - براهيم نسيمة، مرجع سابق، ص 260.

2 - رشيد واضح، مرجع سابق، ص 58.

3 - داودي نوال، مرجع سابق، ص 55.

المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه وإذا حدث تسريح خارج هذه الأحكام يعتبر تسريحا تعسفيا وكذلك في حالة إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة وفي حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة 6 أشهر من العمل، وتكون هذه الأحكام قابلة للتنفيذ رغم الطعن بالنقض<sup>1</sup>. كما نصت المادة 23 من قانون 04/90 مجالا آخر للاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية في الطابات المقابلة في المجال الطعون بالطلب الأصلي، وترجع اختلاف طبيعة الأحكام الصادرة في كل نوع من القضايا المشار إليها في المادتين 20 و21 والمادة 73 مكرر 4 إلى أن المشرع اعتمد معيار الموضوعي في القضايا التي تحكم فيها المحاكم الابتدائية بأحكام ابتدائية ونهائية والتي تحكم فيها بأحكام قابلة للاستئناف في حين اعتمدت بعض التشريعات الأخرى معيار القيمة المالية للدعوى<sup>2</sup>.

### ثانيا: الاختصاص الإقليمي

يحدد ق. إ. م. إ. الاختصاص المحلي للمحاكم والمجالس القضائية كقاعدة عامة فالجهة القضائية المختصة محليا هي تلك التي يقع في دائرتها موطن المدعى عليه ما عدا في حالات الاستثنائية من بينها الحالات التي تدخل ضمن اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية<sup>3</sup>.

وفي المقابل نجد نص المادة 24 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل التي أوردت معيار آخر لتحديد الاختصاص المحلي للمحاكم والمجالس القضائية الفاصلة في المواد الاجتماعية إذ ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه ، كما يمكن رفعها أمام المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي في حالة انقطاع أو تعليق علاقة العمل الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني،

1 - أنظر المواد 20، 21، 23 من قانون 04-90 السالف الذكر.

2 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص42.

3 - الطيب بلولة وجمال. ح بلولة، مرجع سابق، ص 146.



ونفس الشيء تضمنته المادة 40 الفقرة الثامنة من ق.إ.م.إ.ج.ع.ل أن المنازعات التي تقوم بين الأجير وصاحب العمل يؤول الاختصاص المجلي للمحكمة التي تم في دائرتها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه<sup>1</sup>.

ولقد أكدت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 2005/11/9 يتحدد الاختصاص المحلي للمحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية، إما بمكان تنفيذ علاقة العمل أما بمحل إقامة المدعى عليه،<sup>2</sup> إذ يلاحظ في جميع القرارات التي أصدرتها أن المعيار المعتمد في تحديد الاختصاص المحلي للقسم الاجتماعي هو مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه بغض النظر عن موطن المدعى عليه الذي يبقى معيارا تقليديا<sup>3</sup>.

**المطلب الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي وطبيعة الأحكام الصادرة عنه وطرق الطعن فيها وتنفيذها**

كقاعدة عامة تخضع إجراءات التقاضي منازعات العمل إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية شأنها شأن مختلف القضايا المطروحة أمام الجهات القضائية إضافة إلى ما اشترطه قانون تسوية منازعات العمل الفردية من وجوب إجراء المصالحة قبل عرض النزاع على القضاء، بحيث تكون الأحكام الصادرة فيها قابلة للطعن بالمعارضة والاستئناف والطعن بالنقض التي تكون فيها هذه الأحكام ابتدائية نهائية أو مشمولة بالتنفيذ<sup>4</sup> المعجل انطلاقا من هذا سنتطرق في هذا المطلب إلى إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي في الفرع الأول وإلى طبيعة الأحكام الصادرة عنه كفرع ثاني وإلى طرق الطعن فيها وكيفية تنفيذها في الفرع الثالث.

1 - داودي نوال، مرجع سبق، ص 56.

2 - قرار المحكمة العليا تحت رقم 311653، المؤرخ في 2005/11/9، مجلة المحكمة العليا، عدد 2، ص 269.

3 - حمدي باشا عمر، مرجع سابق، ص 140.

4 - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 63.

## الفرع الأول: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

إن حق اللجوء إلى القضاء حق محمي دستوريا ويعتبر من الحقوق العامة، فكلما اعتدى على حق من الحقوق الشخص أو كان هناك احتمال الاعتداء عليها فله الحق أن يلجأ للقضاء، لكن المشرع أحاطه بمجموعة من الشروط التي يجب أن توافرها<sup>1</sup>، وعلى هذا الأساس نقسم الفرع إلى شروط رفع الدعوى وكيفية سيرها.

## أولاً: شروط رفع الدعوى

لرفع الدعوى أمام الجهات القضائية لا بد أن تتوفر في المتقاضي بعض الشروط فإذا انعدمت يؤدي ذلك إلى رفض دعواه شكلاً فتتقسم الشروط إلى شروط شكلية عامة وأخرى خاصة.

## أ- الشروط الشكلية العامة

تنص المادة 13 من ق.إ.م.إ.ج على أن: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه، كما يثير تلقائياً انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون" من خلال المادة يفهم أن الشروط الواجب توافرها في المتقاضي الصفة، المصلحة وأحياناً يشترط الإذن في حين أن المشرع تناسى الأهلية التي تعد من القواعد الأساسية للتقاضي.

## 1- شرط الصفة

فهي حق المطالبة أمام القضاء وتقوم على المصلحة المباشرة والشخصية في التقاضي، كما قد يحدث أن يتدخل طرفاً أثناء سير الخصومة ولم يرد ذكره في عريضة افتتاح الدعوى سواء بإرادته لأجل تحقيق مصلحة لفائدة المتدخل أو بطلب من أحد الأطراف أو كلا طرفي الخصومة ولأن موضوع التدخل يتصل أكثر بأطراف الخصومة أي أن ترفع من ذي صفة ضد ذي صفة.

<sup>1</sup> - النظام القانوني للمحكمة الاجتماعية في الجزائر 19:23/30/2019. «bitstream. bejaia.dz. univ- www.

**أ- الصفة بالنسبة للمتقاضين:**

تتمثل في المدعي والمدعى عليه

**الصفة لدى المدعي**

ينبغي التمييز بين الصفة في الدعوى والصفة في التقاضي فقد يستحيل على صاحب الصفة في الدعوى مباشرتها شخصيا بسبب عذر مشروع، وفي هذه الحالة يسمح القانون لشخص آخر تمثيله في الإجراءات وكأن يحضر محامي نيابة عن المدعي أو شخص آخر بموجب وكالة خاصة في هذه الحالة يقع على القاضي التأكد ابتداء من صحة التمثيل ثم يبحث لاحقا في مدى توافر عنصر الصفة لدى المدعي أي صاحب الحق<sup>1</sup>.

**الصفة لدى المدعى عليه**

تكون الصفة بالنسبة للمدعى عليه إذا كان هو منكر الحق المتنازع فيه أو كان نائبا قانونيا عن الحق أو الدين المطالب به أو كان حائز للحق موضوع النزاع، ذلك لأنه من المبادئ الدعوى لا تصح إلا إذا رفعت من ذي صفة ضد ذي صفة، فكما يشترط توفر عنصر الصفة لدى المدعي وإلا رفضت دعواه كذلك يشترط قيامها لدى المدعى عليه<sup>2</sup>.

**2- شرط المصلحة**

يقصد بها المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية وقت اللجوء إلى القضاء، وهذه المنفعة تشكل الدافع وراء رفع الدعوى والهدف من تحريكها، كما يمكن أن تكون مصلحة قائمة أو محتملة، وتكون قائمة حينما تستند إلى حق أو مركز قانوني فيكون الغرض من الدعوى حماية هذا الحق أو العدوان عليه وتعويض ما لحق به من ضرر مثلا في حالة التسريح التعسفي طبقا للمادة 73-34<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بريارة عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 34.

<sup>2</sup> - الموقع الإلكتروني، النظام القانوني للمحكمة الاجتماعية في الجزائر [www.univ-bejaia.dz/bitstream](http://www.univ-bejaia.dz/bitstream). »30/3/2019.19:23

<sup>3</sup> - بريارة عبد الرحمان، نفس مرجع سابق، ص 39.

تنص المادة 36 من قانون 04/90 سالف الذكر على أن: "في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية"، فالمدعي في منازعات العمل الفردية قد يكون العامل أو صاحب العمل من خلال رفعه الدعوى إذ يهدف إلى تحقيق غاية معينة محمية قانونا ومن بين شروطه أن تكون المصلحة قانونية أي أن الحق موضوع النزاع معترف به قانونا مثلا نزاع حول الأجر<sup>1</sup>.

### 3- شرط الأهلية

تقتضي القاعدة العامة أن كل شخص بلغ سن الرشد 19 سنة متمتعا بكامل قواه العقلية وغير محجور عليه، والمقصود بأهلية التقاضي صلاحية الشخص من الناحية القانونية في مباشرة إجراءات التقاضي حسب ما نصت عليه المادة 40 من ق.م.ج بالإضافة إلى ذلك فإن قانون الإجراءات المدنية الملغى اعتبر الأهلية شرطا أساسيا لقبول الدعوى لكن بعد صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد قلص من هذا الشرط واستبقى على شرط الصفة والمصلحة واعتبر الأهلية شرطا لمباشرة الخصومة القضائية<sup>2</sup> فحسب المادة 15 من قانون 90-11 السالف الذكر فإن السن القانوني للعمل 16 سنة، فإذا تم تسريح العامل في هذا السن تسريحا تعسفيا فإنه يملك الصفة والمصلحة وفق أحكام قانون 04/90 ولكنه لا يملك أهلية التقاضي في نظر القانون، وإنما ترفع من قبل وليه الشرعي وعليه أن يثبت الصفة القانونية للعامل وصفته كولي<sup>3</sup>.

### 4- إرفاق الدعوى بمحضر عدم المصالحة

أشارنا سابقا بأن محضر عدم المصالحة يعد شرطا جوهريا لقبول الدعوى أمام القضاء حسب ما نصت عليه المادة 19 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية يجب أن يكون كل خلاف فردي في العمل موضوع محاولة الصلح أمام مكتب

<sup>1</sup> - داودي نوال، تسوية منازعات العمل الفردية في العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 60.

<sup>2</sup> - موقع إلكتروني، 30/3/2019.19:23. «[www.univ-bejaia.dz/bitstream](http://www.univ-bejaia.dz/bitstream)».

<sup>3</sup> - داودي نوال، نفس مرجع سابق، ص 61.

المصالحة قبل عرض النزاع أمام الجهات القضائية، فالهدف منه هو تقريب وجهات النظر بين المتنازعين والتوصل إلى حل ودي بينهما وهذا ما أشارت إليه المادة 31 في فقرتها الثانية.

وتنص المادة 37 من قانون 04-90 يجب أن ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة والذي يتبين بمقتضاه أن الخلاف بين العامل والمستخدم لم يتم حسمه أو تم فضه بشكل جزئي فعلى المحكمة أن تعين قبل التطرق لموضوع الدعوى إن كان النزاع قد عرض على مكتب المصالحة ونفس الشيء نصت عليه المادة 504 من ق.أ.م.إ.ج.<sup>1</sup>.

وأكدت المحكمة العليا في القرار المؤرخ في 1997/12/9 غير منشور على أن محضر الصلح لا يحل محل محضر عدم المصالحة في قبول الدعوى المرفوعة أمام قاضي الموضوع<sup>2</sup>.

### ثانيا: سير الدعوى

تنص المادة 500 من ق.أ.م.إ.ج ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح الدعوى طبقا للقواعد المنصوص عليها قانونا، فبالرجوع إلى أحكام هذا القانون تنص المادة 14 منه على أن: "ترفع الدعوى أما المحكمة بعريضة مكتوبة، موقعة، ومؤرخة تودع لدى أمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف" ويجب أن تتضمن العريضة بعض البيانات المنصوص عليها في المادة 15 السالف الذكر كاسم الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى هوية الأطراف المتنازعة، عرض موجز للوقائع... الخ، وبعد تقيد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء وألقاب الخصوم ورقم القضية وتاريخ أول جلسة في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، فإذا رفع المتضرر دعوى بعد فوات الأجل

<sup>1</sup> - دور القاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، 23:19/30/2019. » [www.univ-bejaia.dz/bitstream](http://www.univ-bejaia.dz/bitstream).

<sup>2</sup> - أنظر قارا المحكمة العليا تحت رقم 153913، المذكور في حمدي باشا عمر، ص142.

القانونية ترفض دعواه ولا يمكن رفع دعوى أخرى إلا بعد حصوله على محضر عدم الصلح من مكتب المصالحة، أما إذا رفضت دعواه بسبب عدم استيفاء الشروط القانونية فإنه يرفع الدعوى مستندا على الحكم الأول لمحضر عدم المصالحة ولا يكون مجبرا على دفع محضر عدم صلح جديد، كما يجب أن يكون طرفي الدعوى هما نفسهما الطرفين اللذان تم إجراء المصالحة بينهما، كما يجب أن يكون موضوع الطلبات في الدعوى هو نفسه في المحضر لأن القاضي لا يفصل إلا ما يطلب منه مثلا في موضوع النزاع يتعلق بالساعات الزائدة التي كان على المدعى عليه تسديد المقابل عنها في حين موضوع محضر عدم الصلح رجوع إلى المنصب العمل وإلغاء قرار الفصل، لكن في حالات تكون الطلبات مشتقة من الطلب الأصلي كأن يطلب العامل رجوعه إلى مكان عمله دون طلب التعويض<sup>1</sup>، وبعد ذلك يرسل التكاليف بالحضور للأطراف المعنية بالأمر ويجب أن تتضمن العريضة على عكس ذلك نصت المادة 38 من ق 90-04 سالف الذكر يجب أن ترفع الدعوى في مدة أقصاها 15 يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية، وبعد ذلك يرسل محضر التكاليف بالحضور إلى الأطراف المتنازعة يشمل كافة المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم وكذلك المعلومات الضرورية المتعلقة بالقضية وفق نص المادة 18 من ق.إ.م.إ.ج<sup>2</sup>.

وقبل عرض القضية على الدراسة والفحص والمداولة من قبل المحكمة، يمكن للقاضي المصالحة بين الأطراف مهما كان موضوع النزاع حسب ما تضمنته المادة 4 من القانون 08-09 السالف الذكر تنص على أن: "يمكن للقاضي إجراء الصلح بين الأطراف أثناء سير الخصومة في أية مادة كانت" ففي حالة نجاحه يتم شطب القضية من جدول أعمال المحكمة، ويعتبر محضر المصلح سندا تنفيذيا مهورا بالصيغة التنفيذية حسب ما نصت عليه المادة 993 من ق.إ.م.إ.ج، إما في حالة عدم المصالحة تستمر القضية في الفحص والمداولة.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 34 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

<sup>2</sup> - نظر الماد 14، 16، 18، 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وعند مواصلة في الجلسات المخصصة للنظر في الدعوى يتم من خلالها سماع الشهود وتبادل العرائض، ليصدر الحكم بشأنها في نفس يوم الجلسة أو تأجيل ذلك للمداولة في جلسة أخرى حدد تاريخ النطق بالحكم في الجلسة الموالية غير أنه لا يجوز تمديد المداولة إلا إذا اقتضت الضرورة الملحة لذلك، على ألا تتجاوز جلسيتين متتاليتين طبقاً للمادة 271 من ق.إ.م.إ.ج. يشترط أن تصدر حكمها في أقرب الآجال وذلك بحكم طابع الاستعجال الذي تتميز به قضايا نزاعات العمل.

ويمكن للقاضي أن يأمر بالتنفيذ المعجل لهذه الأحكام سواء كانت قابلة للمراجعة أو الاستئناف أو المعارضة طبقاً لنص المادة 323 من قانون 07-09 السالف الذكر.<sup>1</sup>

وإذا لم يحضر المدعي أو وكيله رغم صحة التبليغ بدون عذر شرعي مقبول يتم شطب الدعوى من جدول المحكمة، أما إذا لم يحضر المدعي عليه رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي مقبول يفصل القاضي غيابياً طبقاً للمادة 292 من ق.إ.م.إ.ج. ويبلغ الحكم إما بنسخة أصلية أو بصورة مطابقة لأصل منه إلى الأطراف، كما تسلم نسخة تنفيذية أو رسمية للحكم بعد تسجيله من قبل كاتب الضبط وفق المادة 280 من ق.إ.م.إ.ج.<sup>2</sup>

وفيما يتعلق بالتدخل في الدعوى والطلبات العارضة مثل حالة وفاة المدعي أو المدعي عليه أو ممثله القانوني أو تغيير طبيعة أو الوضع القانوني لهذا الأخير أثناء سير الدعوى فإن القانون يحفظ حقوق ذوي الحقوق أي الورثة أو الذين يحلون محل المدعي أو المدعي عليه في مواصلة الدعوى إلى نهايتها والحكم فيها مع منحهم الوقت الكافي لإبداء دفاعهم في موضوع الدعوى إلا أن هذا يجب أن يتم فقط في حالة ما إذا لم تكن القضية جاهزة للحكم فيها، وفي حالة ما إذا كانت مهياً للحكم فيها فإن مات أحد الأطراف لا يؤجل الفصل فيها.

<sup>1</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 66.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 44-45.

## الفرع الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة أمام القسم الاجتماعي

بعد التطرق لإجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي وصدور الحكم في الدعوى ينبغي تحديد طبيعة هذا الحكم نظرا للطابع الاستعجال الذي تتميز به القضايا الاجتماعية فتمثل هذه الأحكام من أحكام ابتدائية نهائية وأخرى مشمولة بالإنفاذ المعجل وأحكام عادية وهذا ما سيتم دراسته في هذا الفرع.

## أولاً: أحكام ابتدائية نهائية

تنص المادة 21 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية على الحالات التي يفصل فيها القسم الاجتماعي بأحكام ابتدائية نهائية تنص على أن: "تبت المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً في الدعاوى التي تتعلق أساساً بإلغاء العقوبات التأديبية، التي لا تراعي فيها الإجراءات التأديبية، والدعوى الخاصة بتسليم شهادات العمل، وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل"<sup>1</sup>.

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 احترام الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية، فقد تم تأكيد الطابع النهائي للأحكام الصادرة بشأنها بمقتضى المادة 4-73 التي تنص: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار بسبب تسريح لعدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم للقيام بالإجراء المعمول به وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله"<sup>2</sup>.

تفصل المحكمة ابتدائياً ونهائياً إما بإدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح للعامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي

<sup>1</sup> - المادة 21 من قانون 90-4 السالف الذكر .

<sup>2</sup> - أنظر المادة 37 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل



يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلاً للطعن بالنقض" والتسريح التأديبي هو إجراء يلجأ إليه صاحب العمل ضد العامل الذي يرتكب خطأ جسيم ولم يتعرض المشرع الجزائري بتعريف الخطأ الجسيم وشروطه إنما اكتفى بتحديد صورته من خلال المادة 73 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم بحيث ذكرت هذه الحالات على سبيل الحصر وليس المثال وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر في 15 ديسمبر 2004<sup>1</sup>.

وتجب الإشارة كذلك أن الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط، ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع فيما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا، أي أن الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة فقط دون التعرض للموضوع الذي يجب أن يكون محل دعوى ثانية أمام قاضي الموضوع، ومعنى هذا أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة غير قابلة للطعن بالاستئناف والمعارضة بحكم القانون وهي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين، والحكمة من ذلك أن مثل هذه القضايا لا تتحمل التأخير نظراً لجسامة وأهمية الأضرار التي تلحق بالعمال من جرائمها وكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانوناً، وبالتالي الطعن فيها بالاستئناف لكونها سوى استرجاعاً لحقوق يحميها القانون وليست تطبيقاً لنصوص غامضة قابلة للتأويل<sup>2</sup>.

### ثانياً: الأحكام الابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل

وهي أحكام تستدعي تنفيذها بصفة استعجالية رغم قابليتها للمراجعة، كتلك الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل أو المتعلقة بدفع أجور العمال وفي ذلك تنص المادة 22 من نفس القانون على أن: "تكون الأحكام القضائية التالية محل التنفيذ مؤقت بقوة القانون: تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار

<sup>1</sup> - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية تحت رقم 283600، المؤرخ في 15/12/2004، مجلة المحكمة العليا، عدد 1.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 46-48.

المصالحة، دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر " بالرغم من قابليتها للاستئناف يكون هذا التنفيذ إما بالقانون أو بأمر من القاضي<sup>1</sup>.

### ثالثا: أحكام ابتدائية عادية

وهي الأحكام التي تستنفذ طرق الطعن العادية وغير العادية ولا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاد كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانونا للمتقاضين أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: طرق الطعن وتنفيذ الأحكام

من بين المبادئ التي يقوم عليها النظام القضائي المعاصر التقاضي على درجتين، أي درجة أولى ودرجة الاستئناف وذلك حرصا على ضمان الحد الأقصى من العدالة والإنصاف، ونظرا لاختلاف الأحكام من حيث قابليتها للمراجعة واختلاف اختصاص المحاكم الابتدائية حسب طبيعة وأهمية ومضمون كل منازعة أو دعوى وتعتمد طرق الطعن الحديثة على نوعين من المراجعة، لذا سنتطرق في هذا الفرع طرق الطعن العادية وطرق الطعن غير العادية<sup>3</sup>.

### أولا: طرق الطعن العادية

هناك طريقتين للمراجعة العادية تتمثل الأولى في الطعن بالمعارضة في حالة صدور حكم غيابي، والطريقة الثانية الطعن بالاستئناف في الأحكام الابتدائية.

### أ- الطعن بالمعارضة

تنصب المعارضة في الأقسام الاجتماعية أمام الأحكام الغيابية أي في حالة عدم حضور أحد الأطراف المتنازعة، وغالبا في القضايا الاجتماعية يكون صاحب العمل متغيب، بحيث أنها ترفع أمام نفس الجهة التي أصدرته ما لم ينص القانون على خلاف ذلك حسب المادة 327 من ق.إ.م.إ.ج، إذ تهدف إلى مراجعة الحكم الغيابي الذي أصدر سواء

<sup>1</sup> - رشيد واضح، علاقات العمل في القانون الجزائري،

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 49.

<sup>3</sup> - 30/3/2019.19:23- » [www.univ-bejaia.dz/bitstream](http://www.univ-bejaia.dz/bitstream).

بتعديله أو بطلب إلغائه كونه مبني على دفاع طرف واحد ومن بين شروط المعارضة أنها ترفع في أجل شهر واحد من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار الغيابي، أما إذا انقضت الآجال القانونية للمعارضة لم يتبقى على الخصم سوى اللجوء إلى ثاني درجة من التقاضي وهي الاستئناف على مستوى المجلس القضائي.

بحيث أن الحكم الصادر بالمعارضة يكون حكما حضوريا غير قابل للمعارضة من جديد، وفيما يتعلق بآثار المعارضة فهي توقف التنفيذ إلا إذا نص الحكم على خلاف ذلك رغم المعارضة كما هو الحال بالنسبة للأحكام التي تكون قابلة للتنفيذ المعجل أو المؤقت إما بحكم القانون أو بأمر من القاضي<sup>1</sup>.

#### ب- الاستئناف

يعتبر الاستئناف ثاني طريق من طرق الطعن العادية فيصدر الحكم الابتدائي الصادر حضوريا عن المحكمة الابتدائية فيرفع طلب المراجعة إلى الدرجة الثانية المتمثلة في المجلس القضائي بهدف إلغاء أو تعديل الحكم الأول، وهو حق لكل من المدعي والمدعى عليه تطبيقا لمبدأ المساواة والتقاضى على درجتين وبهذا تكون هناك فرصة أخرى لإعطاء الخصوم تسوية النزاع بينهما<sup>2</sup>.

ومن بين شروط الاستئناف أنه ليس كل حكم ابتدائي قابل للاستئناف فهناك أحكام تصدر عن أول درجة من التقاضي تكون أحكام ابتدائية نهائية كالتالي منصوص عليها في المادة 12 من قانون 90-04 والمادة 73-4 من قانون 90-11 السالف الذكر، بالإضافة للأحكام التي لا تتجاوز المبالغ المالية المحكوم فيها قيمة مائتي ألف دينار (200.000) ماعدا ذلك كل الأحكام الأخرى قابلة للاستئناف، أما فيما يخص الطلبات التي تتضمنها دعاوى الاستئناف نصت عليها المادة 23 من قانون 90-04 السالف الذكر، فيجب أن تلحق الطلبات المقابلة بالطلب الأصلي الذي تبنى عليه الدعوى وهو ما تضمنته المادة

<sup>1</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، 70.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 335 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

342 من ق.إ.م.إ.ج، أما صفة الأطراف التي يمكنها التدخل في الدعوى في مرحلة الاستئناف فإن القانون لا يسمح إلا لصاحب المصلحة التدخل سواء كانت مصلحة مباشرة أصلية أو غير مباشرة في النزاع وورثته في حالة الوفاة إلى جانب المنظمة النقابية التي تعتبر صاحبة مصلحة مباشرة في القضايا العمالية بحكم أنها تملك أهلية وصلاحيات تمثيل العمال والتقاضي بأنفسهم، ومن بين الآثار الاستئناف أنه يوقف التنفيذ إلى غاية الفصل النهائي في الحكم أما برفض أو تعديل أو تأييد الحكم الأول إلا أن في المسائل الاجتماعية كثيرا ما يقرر القانون التنفيذ المؤقت أو المعجل لبعض الأحكام لبعض القضايا<sup>1</sup>.

### ثانيا: طرق الطعن غير العادية

بعد صدور الحكم واستيفائه لجميع طرق الطعن العادية يمكن للطاعن أن يعرض دعواه لطرق المراجعة الغير العادية، فتتمثل هذه الطرق في الطعن بالنقض، التماس إعادة النظر واعتراض الغير خارج عن الخصومة.

### الطعن بالنقض

يعد الطعن بالنقض من الطرق الهادفة إلى إلغاء الحكم الصادر عن الجهة القضائية المختصة لسبب من الأسباب التي يحددها القانون، وهو أعلى هيئة قضائية في التنظيم القضائي المعمول به في البلاد، وتختص المحكمة العليا بالإشراف على تأويل القانون وتطبيقه تطبيقا سليما باعتبارها محكمة نقض، كما تعمل على توحيد أحكام المحاكم من خلال ما يرفع إليها من طعون ضد الأحكام أو القرار النهائي عن المحاكم والمجالس القضائية، كما أنها تعد محكمة قانون وليست موضوع لكون في بعض الحالات يجوز لها الفصل في حالتين جوازيًا ووجوبًا، جوازيًا عندما يطعن في القضية للمرة الثانية ووجوبًا في حالة الطعن بالنقض للمرة الثالثة.

لا يمكن الطعن بالنقض إلا إذا كان هذا الأخير مبني على أحد الأوجه الواردة في المادة 358 من ق.إ.م.إ.ج، فإذا كانت إجراءات في المراحل السابقة لا تهتم كثيرا بالجوانب

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 54-57.

الشكلية أمام المسائل الاجتماعية، فإن إجراءات الطعن بالنقض ضد الأحكام والقرارات الصادرة في المواد الاجتماعية تخضع هي الأخرى إلى نفس القانون وهي إجراءات شكلية وموضوعية تعتبر من المسائل الجوهرية التي لا تقبل الدعوى بدونها، سواء تعلق الأمر بكيفية وطرق مباشرة الدعوى أو من حيث إجراءات تقاضي الأخرى الخاصة بشكل ومضمون العريضة أو الحكم ومن الناحية العملية قليلة هي القضايا العمل التي تباشر فيها هذه الطريقة في المراجعة نظرا لتعدد إجراءاتها، وطول مدتها<sup>1</sup>.

### التماس إعادة النظر

تتمثل هذه الطريقة في قيام أحد الخصوم بطلب التماس إعادة النظر أو المحاكمة في قضية تم الحكم فيها بصفة نهائية من قبل المحكمة التي حكمت في القضية، وذلك في الحالات التي لا يجوز فيها اللجوء للمعارضة أو الاستئناف في الأحكام التي لا تجد أمامها سبيلا أو إجراء آخر للتعديل أو الإلغاء حسب المادة 390 من ق.إ.م.إ.ج، ويمكن تقديمه إلا إذا توفر السببين المنصوص عليهما في المادة 392 من نفس القانون.<sup>2</sup>

### الطعن باعتراض الغير الخارج عن الخصومة

إن اعتراض الغير الخارج عن الخصومة في المسائل الاجتماعية كطريق آخر من طرق الطعن غير العادية وإن كان وقوعه نادرا أمام المحاكم الاجتماعية لأن هذه القضايا تتسم بميزة وخاصيتين لا تهم ولا تعني إلا طرفي علاقة العمل وهما الصفة والمصلحة، وبالتالي يجوز لكل شخص له مصلحة ولم يكن طرفا ولا ممثلا في الحكم أو القرار تقديم الاعتراض الغير الخارج عن الخصومة، فإذا كان الحكم أو القرار غير قابل للتجزئة لا يمكن اعتبار الاعتراض مقبولا إلا إذا تم استدعاء جميع أطراف الخصومة، ويبقى أجل الاعتراض الغير خارج عن الخصومة لمدة 15 سنة من تاريخ صدوره ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، غير أن هذا الأجل يحدد بشهرين عندما يتم التبليغ الرسمي ويتم رفع الدعوى وفق

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 64.

<sup>2</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 72.

الأشكال المقررة قانوناً ويقدم أمام الجهة التي أصدرت الحكم أو القرار المطعون فيه ويجوز الفصل فيه من طرف نفس القضاة<sup>1</sup>.

وفي النهاية لا يفوتنا أن نشير إلى أن الأقسام الاجتماعية ليست وحدها المختصة بالنظر في النزاعات العمالية، إذ يمكن اللجوء إلى أقسام والغرف القضائية الأخرى حسب توزيع الاختصاص النوعي بالنسبة للقضايا التي لا يكون موضوعها تنفيذ علاقة العمل، بحيث يمكن اللجوء إلى القضاء الإستعجالي عندما يتعلق الأمر باتخاذ التدابير الإستعجالي أو الاحتياطية بقصد حفظ الحق وفق الأشكال المنصوص عليها في المادة 506 من نفس القانون السالف الذكر<sup>2</sup>.

1 - أنظر المواد 381، 382 ومايليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 66.

وفي الأخير نستنتج من خلال دراستنا المتواضعة والتي يجدر بنا الوقوف عند أهم المحطات التي يجب التأكد عليها، فإن الاهتمام بتنظيم علاقات العمل ضرورة تفرضها الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي شاهدها البلاد سابقا.

إذ أن هذه العلاقة أضحت تتميز بكيان قانوني متكامل وخاص ومستقل عن القوانين الأخرى من خلال صدور قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي جمع بين القواعد القانونية والنصوص التنظيمية الاتفاقية التي تساعد في تفسير وتنفيذ كل ما يتعلق بالحياة المهنية في مختلف النشاطات والقطاعات العمالية.

فعلاقة العمل تقوم على أساس العقد الذي يبرم بين العامل والمستخدم وما ينشق عنه من التزامات وحقوق لكلا الطرفين، كما أشرنا سابقا بأن عقد العمل من العقود الرضائية إلا أن هذا لا يمنعه بالإنفراد ببعض العناصر الخاصة به دون غيره من العقود الأخرى والمتمثلة في عنصر العمل والتبعية والأجر الذي يعد محل التزام المستخدم وسبب التزام العامل من خلال الجهد الذي يبذله للمستخدم بالإضافة إلى عنصر المدة مع العلم أن علاقة العمل تبرم لمدة غير محددة إلا في بعض الحالات التي تبرم فيها لمدة محددة، ولصحت انعقاده يجب أن تتوفر فيه الأركان العامة المتعارف عليها في العقود وهي الأهلية إلا أن المشرع الجزائري في قانون العمل سمح للقاصر العمل بعد حصوله على رخصة من وليه الشرعي وكذلك الرضا، المحل والسبب، فبعد التأكد من توفر كل هذه الشروط تمر علاقة العمل بمرحلتين يستوجب على العامل المثول أو المرور عليها تتمثل المرحلة الأولى في مرحلة التجربة أي وضع العامل تحت الملاحظة والمراقبة من قبل صاحب العمل في مدة محددة والتي هي سنة قابلة للتجديد أما المرحلة الثانية تتمثل في مرحلة التثبيت أو الترسيم وهي المرحلة التي يتم فيها تنصيب العامل في منصب عمله وحصوله على جميع حقوقه ولالتزاماته بصفته عامل عادي.

إلا أن أثناء سريان علاقة العمل قد تتعرض إلى بعض العوامل والأسباب التي تؤثر عليها إذ يقتضي من الأطراف إعادة النظر فيها ومراجعتها، وهذه الأسباب قد ترجع للعامل أو صاحب العمل وكذلك قد تعلق العلاقة بسبب التسريح أو الحكم عليه بجناية أو جنحة أو غيرها من الأسباب التي تؤدي بالمستخدم إلى إنهاء علاقة العمل.

تفاديا لنشوب خلاف بين العامل والمستخدم عمل المشرع الجزائري التصدي لمختلف المنازعات الفردية من خلال مجموعة من القوانين والإجراءات التي تساهم في كيفية تنظيم وتسوية هذه النزاعات وذلك من أجل الحفاظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل، إذ تتم هذه التسوية بمرحلتين تتمثل في التسوية الودية لمنازعات العمل أمام الهيئة المستخدمة ومكاتب المصالحة وإما عن طريق التسوية القضائية أي رفع النزاع أمام القضاء. إن الخلاف الني ينشأ بين الأجير ورب العمل لا يعد نزاعا فرديا إذا لم يتم حله في إطار القانون أو وفق الإجراءات المقررة في المادة 4 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، ويعتبر نظام التظلم أول خطوة لحل النزاع بطريقة سلمية وودية أمام الهيئة المستخدمة، ففي حالة فشل محاولة حل النزاع يتم اللجوء إلى التسوية الخارجية وذلك عبر مكاتب المصالحة المتواجدة على مستوى مفتشية العمل المختص إقليميا والتي تتكون من لجنة متساوية الأعضاء من المستخدمين والعمال، على أن يقوم هذا الأخير بمحاولة صلح بين الأطراف المتنازعة ففي حالة نجاحها واتفق الأطراف على كافة النقاط التي كانت محل النزاع يحرر محضر المصالحة أما إذا فشلت في ذلك يحرر محضر عدم المصالحة الذي يعتبر شرطا جوهريا في قبول الدعوى شكلا.

إذ ترفع الدعوى في أجل 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة وفق المادة 502 من ق.إ.م.إ وهذا اختلافا لما نصت عليه المادة 38 من قانون 04/90 التي نصت على أنها ترفع في أجل 15 يوما من تاريخ توجيه المحضر، وفيما يتعلق باختصاص الجهات الاجتماعية القضائية فإنها تختص بالنظر في المنازعات التي تتعلق بتنفيذ أو تعليق أو قطع علاقة العمل إضافة إلى الحالات المنصوص عليها في المادتين 21 من قانون



04/90 والمادة 73-4 من قانون 11/90 هذا من حيث الاختصاص النوعي أما الاختصاص الإقليمي ترفع أمام موطن المدعى عليه.

أما من حيث الأحكام التي تصدرها فهي تختلف ما بين أحكام ابتدائية نهائية قابلة للطعن بالنقض التي تتعلق بالعقوبات التأديبية والدعاوى الخاصة بتسليم شهادة العمل وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق الإثبات وكذلك أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل رغم المعارضة والاستئناف مثل الأحكام المتعلقة بالتسريح التعسفي مع دفع التعويض إضافة إلى أحكام ابتدائية عادية التي تصدر في مختلف الدعاوى العمالية القابلة لمختلف طرق الطعن العادية كالمعارضة والاستئناف وطرق الطعن غير العادية كالطعن بالنقض والتماس إعادة النظر واعتراض الغير الخارج عن الخصومة.

إذ يتم تنفيذ هذه الأحكام على أساس اكتساب الحكم حجية الشيء المقضي به بعد استنفاده جميع طرق الطعن بشقيها العادي وغير العادي أو عن طريق التنفيذ المعجل في الحالات المنصوص عليها في المادة 22 من قانون 04-90 والتي وردت على سبيل الحصر أو بواسطة الغرامة التهديدية في حالة امتناع أحد الأطراف تنفيذ الحكم الممهور بالصيغة التنفيذية، إذ قدرت الغرامة بـ 25% عن كل يوم تأخير مع العلم أن تقدير الغرامة يعود للسلطة التقديرية للقاضي إذا طلب أحد الأطراف ويبدأ سريانها من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائي.

من خلال دراستنا اكتشفنا بأن قانون علاقات العمل أو بالأخص في المنازعات العمالية الفردية هناك بعض النقائص والغموض الذي يشوب قانون تسوية منازعات العمل الفردية وارتأينا على تقديم بعض الاقتراحات:

- بالنسبة لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ينبغي على المشرع إعادة النظر في تحديد الحد الأدنى للأجر خاصة أنه لم يتم الزيادة فيه منذ سنة 2012 وتوسيع دائرة التمثيل اللقاءات بحيث يجب أن لا تقتصر على إ.ع.ع. ج.ك.شريك اجتماعي وحيد.

- الفحص الشامل للنظام الداخلي ومدى مطابقته مع القانون خاصة في العقوبات التأديبية.
- مراجعة بعد المواد في قانون تسوية المنازعات الفردية خاصة في أجل رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي إذا يجب أن تتطابق مع ما نصت عليه المادة 504 من ق.إ.م.إ.ج.
- على القضاء مراقبة الإجراءات المنصوص عليها في القانون قبل رفع الدعوى أمامه لأن من الناحية العملية لا يتم العمل بإجراء التسوية الداخلية أمام الهيئة المستخدمة مع العلم منصوص عليها.
- اشتراط المستوى الثقافي والقيام بدورات تكوينية بالنسبة لأعضاء مكتب المصالحة بسبب كثرة محاضر عدم الصلح التي يحررونها.
- ضرورة تعزيز دور مفتش العمل باعتباره لأدرى بعالم الشغل وعدم اقتصره على إخطار مكتب المصالحة فقط بالرغم من الصلاحيات الممنوحة له من خلال القانون 90-03 المعدل والمتمم.
- على المشرع إعادة النظر في الطابع الإستعجالي بشأن القضايا الفاصلة في المواد الاجتماعية.

## قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات  
الفردية في العمل  
ل: مستغاتم  
رقم: 2018 / م.م / 007

الأستاذ. حمزة سمير  
محام لجلس  
Maitre HAMITI Samir  
Avocat a la Cour  
Tel : 06 61 27 37 17

### محضر مصالحة

في اليوم الثالث من شهر يناير عام ألفين وثمانية عشر  
نحن السادة :

الإسم و اللقب : بوغزة محمد الإسم و اللقب : شريفي أسماء ممثلا العمال  
الإسم و اللقب : غزالي بن ذهبية الإسم و اللقب : زغبة تغرينية ممثلا المستخدمين  
رئيس مكتب المصالحة السيد: شريفي أسماء

أعضاء مكتب المصالحة التابع للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: مستغاتم المنتخبون والمعينون طبقا لأحكام القانون  
رقم: 04-90 المؤرخ في 1990/02/06، المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعينين بموجب الأمر القضائي  
رقم: 145 المؤرخ في 2009-04-14، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19، 30 و 31،  
فقرة 1، بإجراء المصالحة بين :

المدعى: ~~محمد بن محمد~~ المهنة : مسؤول عن الأمن  
العنوان : طريق وهران ~~من وهران~~ ولاية مستغاتم

#### من جهة :

المدعى عليه: ~~سعيدة~~ ~~سعيدة~~ مديرة ~~سعيدة~~  
العنوان: ~~طريق~~ ~~بني~~ ~~مستغاتم~~

#### من جهة أخرى :

#### محتوى النزاع :

صرح المدعى بأنه شغل مسؤول عن الأمن لحساب المدعى عليه ابتداء من 1995-08-29 إلى غاية 2016-08-30 تاريخ إحالته على التقاعد عن النسبي و عليه فإنه يطالب من تمكينه من منحة نهاية الخدمة المقدرة ب: 1030.253.65 دج وفقا للإتفاقية الجماعية المعمول بها على مستوى المدعى عليه و المعدلة و المتمثلة رقم 715 الصادرة عن مديرية الموارد البشرية بتاريخ 2010-12-27 - مع الإشارة إلى أن المدعى قد استغنى كل طرق الطن الداخلية و التي لم تجد صدق إيجابيا لذلك

على إثر إجراء المصالحة ثم الإتفاق على مايلي :

إستعداد المدعى عليه على لسان ممثلها القانوني على منح نسخة نهاية الخدمة للمدعى و المقدرة ب: 1030253.65 دج في أفر الآجال.

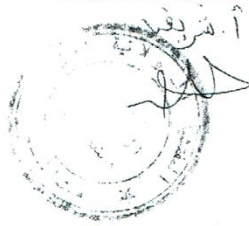
و ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط و الآجال التي يحدونها بمقتضى هذا المحضر ، فإن لم توجد ، ففي أجل أقصاه 30 يوما من تاريخ تحريره ( أحكام المادة 33 من القانون 04-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل ، و المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ) ، لهذا إتفق الطرفان و أمضيا أسفله بالتاريخ المذكور أعلاه .

حضر هذا المحضر في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه طبقا لأحكام المادة 31 من القانون رقم : 04-90 المذكور أعلاه.

المدعى عليه أو ممثله المؤهل

ب. ب. ب. رقم 48 48  
الهادية بتاريخ 27/12/2016  
عن بلد بن مسغاتم  
Bib

رئيس مكتب المصالحة



المدعى أو الممثل المؤهل

ب. ب. ب. رقم 745 745  
الهادية بتاريخ 27/12/2016  
عن بن مسغاتم

## قائمة الملاحق

الأستاذ محمد عبد الحفيظ  
محمّد بن عبد الحفيظ  
Maître: MOHAMMED SEBAA Abdelhafid  
Avocat à la Cour

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات  
الفردية في العمل  
ل: مستغاثم  
رقم: 2019 / م.م / 20

### محضر عدم مصالحة

في اليوم الثامن عشر من شهر مارس عام ألفين وتسعة عشر  
نحن السادة :

الإسم و اللقب : شريفي أسماء الإسم و اللقب : بوعزة محمد  
ممثلا العمال  
الإسم و اللقب : غزالي عبد الله الإسم و اللقب : زغبة تفرينية  
ممثلا المستغاثمين  
نيس مكتب المصالحة السيد: بوعزة محمد

عضء مكتب المصالحة التابع للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: مستغاثم المعينون و المنتخبون طبقا لأحكام القانون  
ق:م: 90-04 المؤرخ في 1990/02/06 ، المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و المعينين بموجب الأمر القضائي  
ق:م: 153 المؤرخ في 2017-05-21 ، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19، 26، 27، 29،  
30 و 31 فقرة 2 ، بإجراء المصالحة بين :

مدعي ~~بوعزة محمد~~ الصفة: العامل

عنوان : حي الونام عمارة 28 رقم 10 مستغاثم

مدعي عليه: ~~غزالي عبد الله~~ الصفة: المستخدم

عنوان : حي ~~غزالي عبد الله~~ رقم 10 مستغاثم

ن أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية :

رح لنا المدعي أنه عمل بعقد عمل غير محدد المدة ابتداء من 2013-05-28 إلى غاية 2019-02-06 في منصب عامل على آلة نجارة  
تلمنيوم إلى غاية 2019-02-06 تاريخ توقيفه عن العمل و عليه يطالب بما يلي: التصريح به لدى مصالح الضمان الإجتماعي عن كامل  
رة من 2013-05-28 إلى غاية أكتوبر 2017 - التعويض عن العطل السنوية 2013-2014-2015-2016-2017-2018-  
201! ، قسيمات الأجر الدورية لكامل الفترة شهادة الأجر و العمل .

ي إشر إجراء المصالحة لم يتم تسوية النزاع للأسباب التالية :

حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني لجلستي المصالحة المنعقدتين بتاريخ : 2019-03-04 و 2019-03-18

بر هذا المحضر في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه ، طبقا لأحكام المادة 31 من القانون رقم : 90-04  
رخ في 06 فبراير 1990 ، المعدل ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، و تم تسليمه بتاريخ 2019-03-04

رئيس مكتب المصالحة

بوعزة محمد

تنبيه : في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع دعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ  
تسليم هذا المحضر و ذلك 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 )

## قائمة الملاحق

### نموذج عن عقد العمل

مابين الطرفين الموقعان أسفله: شركة.....ممثلة بشخص مسيرها السيد..... الكائن مقرها ب:..... بصفته المستخدم من جهة و السيد:.....المولود في:.....ب:..... بصفته أجير من جهة أخرى قد تم الاتفاق بين الطرفين على مايلي: المادة الأولى: منصب العمل يشغل السيد.....في منصب.....: المادة الثانية: مكان العمل في إطار ممارسة نشاطه المهني يحول الأجير إلى (مشروع - ورشة- موقع)..... كما يمكن تغير مكان عمله إن اقتضت ضرورة العمل ذلك. المادة الثالثة: مدة عقد العمل هذا ابرم لمدة محددة ب:.....ابتداء من تاريخ:..... إلى غاية:..... المادة الرابعة: الفترة التجريبية يخضع الأجير لفترة تجربة مدتها:.....ابتداء من تاريخ التشغيل. - خلال مدة التجربة يمكن لأحد الأطراف أن يضع حدا لعلاقة العمل دون إشعار مسبق أو تعويض. - بعد انتهاء الفترة التجريبية يعتبر العقد نهائيا إلا في حالة تبليغ كتابي من المستخدم بنهاية علاقة العمل أو اقتراح تجديد فترة التجريب. المادة الخامسة تجديد عقد العمل مهما يكن عدد مرات تجديد عقد العمل الحالي و كيفما كانت علاقة العمل فلا يمكن أن تتحول إلى علاقة عمل غير محددة المدة. المادة السادسة: مهام الأجير يتعهد و يلتزم الأجير بتنفيذ مهامه حسب وثيقة المنصب FICHE DE POSTE. المادة السابعة : سبب المدة المحددة في عقد العمل إن تشغيل الأجير يدخل في إطار أحكام المادة 12 من قانون 11/90 المؤرخ في 12/04/1991 المعدل و المتمم. يعود سبب التشغيل إلى تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة يقوم بها المسـخدم لفاؤـد شـركة:.....صاحبة المشروع أو الخدمة حسب (العقد أو الاتفاقية أو وصل الطلب ) رقم.....المؤرخ في..... المادة الثامنة: الأجر يتقاضى الأجير أجرا قاعديا يقدر ب:.....تضاف إليه المنح و التعويضات التالية: - الخطر بمبلغ :..... دج شهريا ICR - بمبلغ:..... دج شهريا - المنطقة بمبلغ:..... دج شهريا - السلة بمبلغ:..... دج شهريا

## قائمة الملاحق

- النقل بمبلغ:.....دج شهريا. المادة التاسعة انتهاء علاقة العمل تنتهي علاقة العمل بصفة عادية و قانونية بانقضاء المدة المحددة في العقد بدون إشعار مسبق. المادة العاشرة الاستقالة: على الأجير الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل أن يقدم استقالة كتابية ولا يغادر منصب عمله إلا بعد فترة إشعار مسبق لا تقل عن 15 يوما من تاريخ تقديم الاستقالة. المادة الحادية عشر تسوية النزاعات يلتزم الطرفان في حالة وقوع نزاع حول تنفيذ هذا العقد السعي إلى تسويته وديا و في حالة عدم التسوية تكون محكمة .....هي الوحيدة المختصة للفصل فيه. المادة الثانية عشر: دخول العقد حيز التنفيذ يدخل هذا العقد حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ ..... الإمضاءات توقيع و تأشيرة المستخدم توقيع و بصمة الأجير

## قائمة الملاحق

### نموذج التبليغ

#### الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب ..... ب الاس ..... تاذ.....  
محضر قضائي لدى محكمة ..... اختصاص مجلس قضاء .....  
الكائن مكتبه بشارع.....  
تكليف ..... ف بالحض ..... ور  
(المادتان 18 و19 من قانون الإجراءات المدنية والادارية)  
بتاريخ ..... من الشهر ..... سنة ..... 2010 .  
وعلى ..... الس ..... اعة.....  
نحن الأستاذ ..... محضر قضائي لدى محكمة ..... اختصاص مجلس  
قضاء ..... اء.....  
وموقع ..... مع أدنى ..... اه  
الكائن مكتبه ..... به بشارع.....  
بطلب من السيد ..... القوائم في حق .....  
السكن بشارع.....

بعد الاطلاع على المواد 18.19.406.407.417 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية  
بلغنا وسلمنا إلى السيد .....  
السكن .....  
بالحضور امام محكمة ..... قسم ..... قضية رقم .....  
بجلسة ..... على ..... اعة.....  
مخ ..... اطين ..... بص ..... فته.....  
الحامل لبطاقة التعريف ..... رقم ..... الصادرة بتاريخ ..... عن  
.....

نسخة من التكليف مرفقا بنسخة من العريضة المسجلة بكتابة ضبط .....  
و نبهناه (ها) بأنه في حالة عدم امتثاله لتكليف بالحضور الى الجلسة سيصدر حكما ضده  
بن ..... اعلى ماقدمه ..... الم ..... دعى من عناصر .....  
و ..... لا يجه ..... ل ..... ا تق ..... دم  
واثباتا لذلك بلغنا وتكلمنا كما تذكر اعلاه وسلمنا نسخة ومن هذا الحضر للمخاطب لكل طبق

## قائمة الملاحق

انون

للة

توقيع اوبصمة المبلغ له

المحضر توقيعہ



## قائمة الملاحق

### نموذج في التكوين والتمهين

حمزة لموشينشر في الشعب يوم 18 - 02 - 2019

حقّق قطاع التكوين المهني والتمهين بعاصمة الأوراس باتنة، قفزة نوعية مكّنت من تحسين الخدمات العمومية المقدمة، ورفعت من عدد المتمهين والمتكويين في مختلف التخصصات، كما ساعدت على إدماج خريجي مركز التكوين في عالم الشغل، وتأتي دورة فيفري للسنة الجارية لتشكّل إضافة أخرى لتعزيز المكاسب الكبيرة التي حققها القطاع بفضل إرادة مسؤوليه مركزيا ومحليا.

يعتبر مركز التكوين المهني والتمهين حملة 03 الشهيد بن السعدي محمد بن بلقاسم من بين المرافق التي دخلت حيز الخدمة بالولاية سنة 2015 لفائدة المتكويين وطالبي التكوين، وساهم في تكوين المئات من الشباب في مختلف التخصصات حتى خريجي الجامعات الذين التحقوا بالمركز، وتلقوا تكوينات مختلفة ساعدتهم على الولوج لعام للشغل، حسبما أفاد به مدير المركز الأستاذ الحانيّة عبد الله في تصريح لجريدة «الشعب». تحسّن الخدمات العمومية أولوية بالمركز ويرتقب مع انطلاق دورة فيفري حسب ذات المسؤول التحاق 360 طالب بين متريص ومتمهن، بالمركز الذي يترتّب على مساحة تقدر بهكتار ونصف بالقطب العمراني الجديد حملة 03 بطاقة استيعابه نظريا تقدر ب 300 متكون، إلا أن المركز يستقبل حوالي 700 متكون، في إطار تحسين الخدمة العمومية، حيث يتوفر على مرافق إدارية وبيداغوجية على غرار الورشات وقاعة متخصصة في الإعلام الآلي، وكذا مطعم ونادي وملعب رياضي مخزن ومكتبة ومكتب الإستقبال والإعلام والتوجيه الذي يقوم بتسجيل الطلبة وتقديم كل التوجيهات الخاصة بالدخول المهني الجديد وكذا التخصصات التي يتوفر عليها المركز، كما يتوفر المركز على تجهيزات حديثة لثلاث تخصصات هي الإعلام الآلي الخياطة الجاهزة والكهرباء الصناعية إلى جانب تجهيز تصليح وتركيب النظارات الذي يرتقب أن يدخل حيز الخدمة عمليا بمجرد توظيف أستاذ في التخصص.

بدورها السيدة شرفي مبروكة مساعدة تقنية وبيداغوجية أكدت ريادة المركز ولائيا لبعض



## قائمة الملاحق

تسجل 81 مترشحة في ثلاث اختصاصات. عروض تكوينية خاصة لمختلف الفئات الهشة ولضمان الإقبال على هذه التخصصات، نظّم المركز حسب الأستاذ حسام عبد العزيز عدة حملات إعلامية وأبواب مفتوحة تخلّلتها توزيع مطويات على الشباب في إطار تعزيز الاتصال الجوّاري، إضافة إلى استغلال مختلف وسائل التواصل الإجتماعي التي أفضت إلى تسجيل ضعف عدد عروض التكوين المقترحة، والتي قدرت بـ 185 عرض تكوين، غير أن المسجلين فاق عددهم الـ 360 طالب للتكوين والتمهين.

هذا وأكد السيد الحانية عبد الله مدير المركز إلى إبرامهم لعدد الاتفاقيات المهمة، لتفعيل الأداء وضمان التكوين الجيد على غرار الاتفاقية المبرمة مع دار الشباب حملة و الاتفاقية المبرمة مع المركز النفسي البيداغوجي باتنة لذوي الحاجات الخاصة والتي أسفرت على تكوين 20 متكون، وكذا الاتفاقية المبرمة مع مؤسسة البيئة المفتوحة ببوكمين لتكوين النزلاء حيث تم تكوين 6 أفواج، إضافة إلى الاتفاقية المبرمة مع المؤسسات والهيئات العمومية لتكوين الموظفين في إطار التكوين التحضري والخاص بفترة التبرص لغرض التثبيت، وما قبل الترقية لتحسين المستوى، الاتفاقية المبرمة مع الجامعة في إطار التكوين حسب الطلب.

وأخيرا الاتفاقية المبرمة مع بلدية وادي الشعبة في إطار التكوين حسب الطلب لأعوان الإطعام المدرسي .

## قائمة الملاحق

## قائمة المراجع

### أولاً: المؤلفات

#### أ- الكتب العامة:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، بن عكنون، الجزائر.
- 2- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، الجزائر.
- 3- بلولة الطيب بلولة جمال ح، انقطاع علاقة العمل: انتهاء مطابق للإجراءات، انقطاع التعسفي، طرق الطعن، إعادة إدماج، تعويضات مدنية، اجتهاد قضائي، منشورات بريتي، الجزائر.
- 4- بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، طبعة الثانية، دار بغداد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 5- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار الجسور، الجزائر، 2009.
- 6- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 7- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، 2010.
- 8- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة، الجزائر، 2005.
- 9- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2013، الجزائر.

**10- عبد السلام زيب، قانون العمل في ظل التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر.**

**ب- الكتب المتخصصة:**

- 1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2005.**
- 2- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.**

**ثانيا: الأطروحات والمذكرات الجامعية:**

**أ- الأطروحات الجامعية:**

- 1- براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون الاجتماعي و المؤسسة، جامعة مستغانم كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2016/2017.**
- 2- بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة التخرج لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2016/2017.**

**ب- المذكرات الجامعية:**

- 3- داودي نوال، مذكرة لنيل شهادة التخرج ماستر- تخصص القانون خاص معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم- 2013-2014.**
- 4- قروزات سليمة، تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2016/2017.**

## ثالثا: المحاضرات:

1- كيجل عبد الكريم، محاضرات في قانون العمل الجزائري، السنة الثانية، الدفعة العشر، 2010-2011، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر.

### رابعا: النصوص التشريعية والتنظيمية:

#### أ- النصوص التشريعية:

1- القانون 07/88 المؤرخ في 27/1/1988 المتعلق بحماية العامل من المخاطر الناجمة عن مناهج وبيئة العمل والأدوات المستعملة

2- القانون 90-02، المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من نزاعات العمل

الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 06-03

المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

3- قانون 90-03، المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق باختصاصات مفتشية

العمل، الجريدة الرسمية، عدد 6، الصادرة في 7 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم

96-11، المؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر.ج.ج، عدد 36 الصادرة في 12 جوان

1996.

4- قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، الجريدة الرسمية

رقم 6، الصادرة في 7 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 91-28،

المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج.ج، عدد 68، الصادرة في 25 ديسمبر 1991.

5- قانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات

العمل، المعدل والمتمم بالقانون رقم 14-10، المؤرخ في 30 ديسمبر 2014، المتضمن

القانون المالية لسنة 2015 والأمر 15-01، المؤرخ في 23 يوليو 2015، المتضمن

قانون المالية التكميلي، ج.ر.ج.ج، رقم 72.

6- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات

المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد 21، الصادر بتاريخ 23 أبريل 2008.

## ب- النصوص التنظيمية:

- 1- الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29-4-1975 المتعلق باختصاصات مفتش العمل والشؤون الاجتماعية.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 272/91، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتضمن بتحديد الإختصاص المحلي لمكتب المصالحة، ج.ر.ج.ج، العدد 38.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 34/94، المؤرخ في 18 جانفي 1994، المتضمن كفاءات دفع التعويضات لأعضاء مكتب المصالحة، ج.ر.ج.ج، العدد 4.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، ج.ر.ج.ج، عدد 4، الصادرة في 9 أفريل 2005.

## خامسا: المواثيق الدولية

- 1-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948.
- 2-الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور.

## سادسا: الاجتهادات المحكمة العليا

- 1- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية تحت رقم 154706، المؤرخ في 11-11-1997، قضية: ش وت أسواق الجملة ضد ع م ، المجلة القضائية، العدد 2، ص 107.
- 2- قرار المحكمة العليا تحت رقم 157097، المؤرخ في 10/3/1998.
- 3- قرار المحكمة العليا قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية تحت رقم 283600، المؤرخ في 15/12/2004، مجلة المحكمة العليا، عدد 1.
- 4- قرار المحكمة العليا تحت رقم 311653، المؤرخ في 9/11/2005، مجلة المحكمة العليا، عدد 2، ص 269.

## سابع: المواقع الإلكترونية

<https://pmb.univ-saida.dz/doc-num.2019/2/3.19:15>

[www.univ-bejaia.dz/bitstream.30/3/2019.19:23](http://www.univ-bejaia.dz/bitstream.30/3/2019.19:23)





## الفهرس

- المقدمة.....1.
- الفصل الأول: علاقة العمل الفردية.....5.
- المبحث الأول: ماهية علاقة العمل الفردية.....7.
- المطلب الأول: مفهوم علاقة العمل.....7.
- الفرع الأول: تعريف عقد العمل.....8.
- أولاً: تعريف الفقهي.....8.
- ثانياً: التعريف التشريعي.....8.
- الفرع الثاني: عناصر عقد العمل.....9.
- أولاً: عنصر العمل أو النشاط.....9.
- ثانياً: عنصر التبعية.....10.
- ثالثاً: عنصر الأجر.....12.
- رابعاً: عنصر المدة.....17.
- الفرع الثالث: شروط صحة انعقاد العقد.....17.
- أولاً: الأهلية.....17.
- ثانياً: الرضا.....18.
- ثالثاً: المحل والسبب.....18.
- المطلب الثاني: أنواع عقد العمل.....19.

- 19..... الفرع الأول: عقد العمل غير محدد المدة.
- 20..... الفرع الثاني: عقد العمل محدد المدة.
- 23..... الفرع الثالث: عقد العمل بالتوقيت الجزئي.
- 23..... الفرع الرابع: عقد التمهين.
- 24..... المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لعلاقة العمل.
- 24..... المطلب الأول: مراحل انعقاد علاقة العمل وإثباتها والآثار المترتبة عنها.
- 25..... الفرع الأول: مراحل علاقة العمل.
- 27..... الفرع الثاني: إثبات علاقة العمل.
- 28..... الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن علاقة العمل.
- 33..... المطلب الثاني: تعديل وتعليق علاقة العمل وانتهائها.
- 33..... الفرع الأول: تعديل علاقة العمل.
- 35..... الفرع الثاني: تعليق علاقة العمل.
- 38..... الفرع الثالث: انتهاء علاقة العمل.
- 42..... الفصل الثاني: آليات تسوية منازعات العمل الفردية.
- 44..... المبحث الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.
- 44..... المطلب الأول: التسوية الداخلية للنزاع الفردي.
- 45..... الفرع الأول: رفع التظلم أمام رئيسه المباشر.
- 45..... الفرع الثاني: رفع التظلم أمام الهيئة المستخدمة.

- 46.....المطلب الثاني: التسوية الخارجية للنزاع الفردي.
- 47.....الفرع الأول: إجراء المصالحة من قبل مفتش العمل.
- 48.....الفرع الثاني: إجراء المصالحة من قبل مكتب المصالحة.
- 49.....أولاً: تشكيل مكاتب المصالحة.
- 51.....ثانياً: اختصاص مكاتب المصالحة.
- 52.....الفرع الثالث: إجراءات المصالحة وتنفيذ محاضر الصلح.
- 52.....أولاً: إجراءات المصالحة.
- 54.....ثانياً: تنفيذ محاضر الصلح.
- 56.....المبحث الأول: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية.
- 57.....المطلب الأول: تنظيم القضاء الاجتماعي.
- 57.....الفرع الأول: تعريف القضاء الاجتماعي وتحديد طبيعته.
- 59.....الفرع الثاني: تشكيلة القسم الاجتماعي.
- 61.....الفرع الثالث: اختصاص القسم الاجتماعي.
- 62.....أولاً: الاختصاص النوعي.
- 63.....ثانياً: الاختصاص الإقليمي.
- المطلب الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي وطبيعة الأحكام الصادرة عنه  
وكيفية تنفيذها وطرق الطعن فيها
- 64.....

- الفرع الأول: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي.....65.
- الفرع الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي.....71.
- الفرع الثالث: طرق الطعن.....73.
- الخاتمة.....78.

قائمة الملاحق

قائمة المراجع

الفهرس