

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التشوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

التخصص: قانون خاص

تحت إشراف الأستاذ المحترم :

بن عزوز بن صابر

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالبة :

بلبشير عائشة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

مزيود بصيفي

الأستاذ (ة)

مشرفا ومقررا

بن عزوز بن صابر

الأستاذ (ة)

مناقشا

بن عزوز سارة

الأستاذ (ة)

السنة الجامعية: 2021/2020

تاريخ المناقشة: 2021 /07 /14

شكر

نحمد الله و نشكره الذي هدانا و علّمنا ما لم نعلم ، و نصلي على صفوه و خلقه و على آله و صحبه و على من إهتدى بهديه إلى يوم الدين ، و عمل بقوله صلى الله عليه و سلم :

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله " يسرنا أن نتقدم بأسمى عبارات الشكر و العرفان لكلّ من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع ، و نخصّ بالذكر الأستاذ المشرف "بن عزوز بن صابر " الذي لم يبخل علينا بإرشاده و توجيهاته القيمة .

كما لا ننسى أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة عرفانا للجهود التي بذلوها من خلال قراءة هذا الموضوع المتواضع ، و في الأخير بودي أن أشكر عمال المكتبة من خلال توفير الكتب والمذكرات الجامعية .

إهداء

أهدي ثمرة هذا المجهود المتواضع إلى منبع الحب والحنان، إلى اللذان سهرا على تربيته وتعليمي والديا العزيزين أطال الله في عمرهما و جزاهما الله خير الجزاء .

إلى الرجل الذي لم يبخل علي بمساعدته ” زوجي الغالي ” تقديرا لدعمه و تضحياته اللامتناهية و إلى كل أفراد عائلته الكريمة .

إلى قرّة عيني و فلذة كبدي : إبني أيوب و إبنتي أمينة .

إلى كل الأحبة و الأصدقاء المخلصين .

إلى كل أفراد عائتي صغيرا و كبيرا ، و أفراد عائلة زوجي المحترمة .

إلى كل الذين ساهموا معي في هذا العمل المتواضع سواءا من بعيد أو قريب .

يعتبر العمل مصدر كل تطوّر إجتماعي وعامل أساسي للإنتاج والتراكم يهدف أساسا إلى إشباع الحاجات الإجتماعية والإقتصادية والثقافية، فزادت الحاجة إليه لتحقيق إستقرار إجتماعي مع زيادة الإستثمارات العمومية والخاصة وإتساع سياسة التشغيل في النصف الثاني من القرن التاسع عشر.

غير أن كلّ ذلك أخذ يتراجع تدريجيا أمام تطور التكنولوجيا السريع، فأخذ يقلص حجم عرض العمل، وتعرّض مناصب العمل للفقدان نتيجة الضغوطات التي أصبح يتعرّض لها الإقتصاد، بسبب تناقص الإستثمارات الجديدة، ومنافسة المؤسسات الأجنبية متعددة الجنسيات للمؤسسات الوطنية.¹

فأصبحت الحياة المهنية تتميز بالحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والإقتصادية والإجتماعية، بإعتبارها تخضع للعبة المصالح المتناقضة أي مصالح العمال فرادى وجماعات من جهة ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى، هذه المصالح التي تخضع هي الأخرى لعدة قوانين ونظم بعضها دون طابع عام ومبدئي، من وضع السلّطة العامة، أو ما يعرف بقانون العمل، أو قانون علاقات العمل الفردية والجماعية، والبعض الآخر ذو طابع مهني أو خاص من وضع أطراف العلاقة أنفسهم، أو ما يعرف بالإتفاقيات الجماعية للعمل كأطر تنظيمية لعلاقات العمل.

وتنشأ عن لعبة المصالح هذه وعن الإخلال بالإلتزامات المقررة في القوانين والإتفاقيات التي تحكمها، أحيانا أخرى بروز العديد من حالات التشنّج والتأزم في العلاقات.

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 07 .

بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، وهوما يطلق عليه بالمنازعات العمالية الفردية منها والجماعية¹.

تنقسم منازعات العمل إلى منازعات العمل الجماعية ومنازعات العمل الفردية، فالأولى تضمّنتها المادة الثانية من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدّل والمتمم بموجب الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، والثانية تضمّنها القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 91-28 المؤرخ في 6 فبراير 1991.

فمنازعات العمل الفردية كثيرا ما تثير عدة إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها مما يؤدي بدون شك إلى تأزم وتوتر هذه العلاقة بغض النظر عن سبب هذا التوتر ومصدره، وهذا راجع لعدّة أسباب، الأمر الذي أدّى إلى إهتمام معظم وأغلب التشريعات العمالية وإحاطتها بعناية تنظيمية خاصّة، ووضعت لها إجراءات لتسويتها ولتسهيل معالجتها في مختلف المراحل التي تمر بها، وكذا إقامة أجهزة وقائية وقضائية للبتّ فيها وفق قواعد وأحكام قانونية خاصة، بعضها متعلقة بتنظيم علاقات العمل والبعض الآخر خاص بالقواعد العامّة للإلتزامات المدنية، إلى جانب إعتقاد بعض قواعد الإجراءات المدنية في معالجة هذه القضايا والمنازعات، وذلك حماية لمصالح الأطراف المتعاقدة من جهة، وإقامة نوع من الإستقرار في الحقوق والإلتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى.

مرّ التشريع المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل في الجزائر بعدة مراحل وذلك إنطلاقا من قانون العدالة في العمل الذي حاول إقامة نظام خاص بتسوية منازعات العمل الفردية وهو الأمر رقم 75/32 المؤرخ في 29/04/1975 وكذا المرسوم 72/61 المؤرخ في

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 05.

1972/03/21 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، لتستمر بعد ذلك عمليات تكييف القوانين الإجرائية وفق ما يتلاءم وطبيعة هذه المنازعات وصولاً إلى القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية المؤرخ في 1990/11/06 المعدل و المتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في 1991/12/21 والذي جاء في خضم تغيرات إقتصادية جذرية في الجزائر وجاء أيضاً باستثناءات عن القواعد العامة للإجراءات المدنية.

لا يسعنا التطرق إلى الآليات والأجهزة المختصة بالفصل في المنازعات الفردية للعمل دون أن نعرف ماهية هذه المنازعات والتي يقصد بها: "كل خلاف قائم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل من جهة ثانية بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالالتزام من الإلتزامات المحددة في العقد لما سبب ضرراً للطرف الآخر إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية ودية " وهو نفس التعريف الذي تبناه المشرع في المادة 02 من القانون 04/90 المؤرخ في 1991/02/06 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

يلاحظ على نص المادة السابقة، أنه بالنسبة للمشرع الجزائري أنّ الخلاف يأخذ شكل المنازعة فقط عندما لا يجد حلاً له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية، أي بواسطة أسلوب التظلم والمصالحة إلا أننا لا نرى أي فارق بين الخلاف الذي يحل داخليا وذلك الذي يحلّ عن طريق آخر خارجي كالتسوية القضائية ذلك أنّ المنازعة في أصلها وأساسها ما هي سوى الخلاف في حد ذاته في أي مرحلة كانت وبالتالي لا يوجد أي سند قانوني أو موضوعي لمثل هذه التفرقة، وبالتالي فإن عبارة "...إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة " هي عبارة زائدة ولا معنى أو ضرورة لها.¹

بينما ذهب الفقه الفرنسي الذي يعدّ الوحيد في محاولة تعريف المنازعات الفردية في العمل على غرار الفقيه ريغر إلا أنها: "ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل ورب العمل

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق ص 08.

بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نصّ تشريعي أو تنظيمي أو إتقافي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر.¹

يعد نزاع العمل الفردي من المواضيع البالغة الأهمية في وقتنا الحالي، وهذا نظرا إلى طبيعة النظام الاقتصادي الجديد الذي تبنته الجزائر وكذا التطوّرات التي طرأت على علاقة العمل الفردية.

وعليه فقد نظم المشرع الجزائري مسألة تسوية منازعات العمل الفردية وجعلها تمرّ على مرحلتين : المرحلة الودية والتي تعد كمرحلة أولى في تسوية النزاع الفردي، وفي حين إستنفاد الإجراءات الودية وفشلها يلزم على الطرف المتضرر طرق أبواب القضاء .

حيث تمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها بعد فشل الطرق الودية، وهو المبدأ الذي إعتده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية من حيث إنشاء قضاء للعمل مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل، ومن هنا فإن التنظيم القضائي للعمل، سواء كان مدرجا ضمن النظام القضائي العادي كما هو الشأن بالنسبة للجزائر أو قضاءا مستقلا²، متميزا من حيث أنه قضاء إستثنائي لا يمارس أي إختصاص آخر غير ذلك المنوط به قانونا، وهو ما تترجمه مختلف القوانين المنظمة بهذا النظام القضائي حيث تنشأ المحاكم العمالية في القانون الفرنسي مثلا بمقتضى مرسوم خاص يحدد دائرة إختصاصها الموضوعي والمكاني ، وهو نفس النهج المتبع في بعض البلدان مثل تونس، مصر والمغرب، وغيرها من البلدان الأخرى إلى جانب

¹ مشلوف حفيظة، دورالقاضي الاجتماعي في تسوية النزاع الفردي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق ، تخصص

قانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم سياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2015-2016، ص 04

² بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار الريحانة، الجزائر، ط 2، 2003،

تميز إجراءات التقاضي الخاصة التي تتبع أمام هذا النوع من القضاء والتي تختلف عن تلك المعمول بها في المنظومة القضائية العادية.¹

كل هذه المعطيات تدفع بنا كباحثين إلى دراسة موضوع تسوية منازعات العمل الفردية قضائيا نظرا لحدثة نشأته وتميز قواعده عن باقي منازعات القانون الأخرى ولعل من أهمها تلك المتعلقة بموضوع بحثنا والتي عرفتها المادة 02 قانون 04/90 وهنا لا يهمننا سبب نشأة هذه المنازعات أو مصدرها بقدر ما تهمننا كيفية معالجتها من طرف القضاء بعد الإشارة إلى المراحل الأولية السابقة لرفع الدعوى وذلك عن طريق عرض النزاع على الهيئة المستخدمة، ثم إجراء المصالحة على مكاتب ثم التركيز على دور القضاء في تسوية النزاعات الفردية بعد فشل المراحل الأولية السابقة والتي يفرضها من شروط وإجراءات خاصة لقبول الدعوى أمامه للنظر فيها بتشكيلة مميزة تختلف تركيبتها عن تلك المعهود لها الفصل في القضايا المدنية بصفة عامة، ونعني بالتسوية القضائية في منازعة العمل الفردية، لجوء أحد الأطراف المعنية بالمنازعة إلى الجهة القضائية، بعد فشل التسويتين الودية والداخلية، وعدم التوصل إلى مصالحة، وعليه فإن اللجوء إلى المحكمة في المسائل الخاصة بمنازعة العمل الفردية تعتبر مرحلة ثانية من مراحل المنازعة، فيقوم الطرف الذي له مصلحة، برفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في منازعات العمل. وهذا ما يدفعنا إلى طرح التساؤلات التالية: ما المراد بمنازعات العمل الفردية؟ وما المقصود بالقضاء العمالي؟ وفيما تتمثل طرق وإجراءات التسوية القضائية للنزاع الفردي؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية إعتدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بتشريع العمل وبالأخص النصوص القانونية التي تحكم منازعات العمل الفردية في إطار التسوية القضائية، مع الحرص أن يكون عمليا وتطبيقيا

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري "علاقة العمل الفردية"، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص311.

على ضوء ما إستقر عليه العمل القضائي في المحاكم وما كرسه الإجتهد الثابت للمحكمة العليا بإعتبارها هي المرجع الأساسي لتقويم أعمال المحاكم والإجتهد القضائي في البلاد.

أثناء دراستنا لهذا الموضوع واجهتنا العديد من الصعوبات، لأن موضوع إجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي من المواضيع المتداولة بكثرة في الوقت الراهن غير أنه يعاني من قلة المراجع، وأغلبية المراجع المتاحة مراجع عامة بالنظر للمراجع الخاصة التي تعد على الأصابع وبالتالي ليست كافية للقيام بدراسة معمقة وشاملة.

وعلى هذا قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصلين الفصل الأول خصصناه للإطار العام لمنازعات العمل الفردية حيث ضمنا إليه مبحثين، في المبحث الأول ماهية منازعات العمل الفردية وفي المبحث الثاني الإطار التنظيمي لمحكمة العمل.

أما الفصل الثاني: فخصصناه للإطار الإجرائي للفصل في منازعات العمل الفردية، وقسمنا هذا الفصل إلى مبحثين إذ تناولنا في المبحث الأول إجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي، أما في مبحثنا الثاني فركزنا على طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الإجتماعي وطرق الطعن فيها .

أثناء الإستعمار كانت الجزائر خاضعة للقوانين الفرنسية و إبان الإستقلال ثم الإستمرار بتطبيقها إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، و من هنا بدأ المشرع الجزائري من خلال تغيير عدة تنظيمات للوصول إلى التشريع الجزائري الذي توصل إلى وضع قضاء متخصص في الشؤون العمالية، يسمى بالقضاء العمالي، أعطى قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد وصف "القضاء الإجتماعي"، و ذلك من خلال تدارك النقائص و الثغرات التي كانت موجودة في القوانين السابقة، فقد طرأ على القضاء الإجتماعي عدة إصلاحات وكان هدف المشرع يرمي إلى تسهيل مهمة العمال المرغمين على اللجوء إلى العدالة، وباعتباره تنظيم خاص ينظر في منازعات العمل دون غيرها من القضايا الأخرى من خلال الخصائص التي تميزه و المتمثلة في الطابع الاستعجالي لقضاء العمل، كما أنه ينفرد بتشكيلة خاصة تتكون من قاض واحد و مساعدان من العمال و مساعدان من أصحاب العمل، و تحديد كفاءات و طرق إنتخابهم و تعيينهم و الشروط التي تتوفر فيهم ، وخصوصية المحكمة الإجتماعية ليس فقط في الإجراءات التي تتصف ببعض الخاصيات، بل كذلك في الإختصاص النوعي والإقليمي و اللذان يعتبران من النظام العام، فالإختصاص النوعي مختص بالنظر في صنف واحد من الدعاوى و القضايا دون غيرها، و هي المنازعات المتعلقة بالنزاع الفردي و كذلك تحديده للإختصاص الإقليمي المحدد بنص قانوني أو تنظيمي خاص و الذي هو مكان إبرام العقد أو تنفيذه، و إستثناءا لمحكمة موطن المدعي في حالة إنهاء علاقة العمل أو تعليقها، و لهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، في المبحث الأول ماهية منازعات العمل الفردية و في المبحث الثاني الإطار التنظيمي لمحكمة العمل.

المبحث الأول: ماهية منازعات العمل الفردية

تشير علاقات العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء سريانها و تنفيذها، تؤدي إلى توتر العلاقة بين كل من العامل و صاحب العمل، بغض النظر عن طبيعة و مدة و شكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل، و ذلك لعدة أسباب مختلفة و متنوعة، الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الإهتمام بهذا النوع من الإشكالات و المنازعات و تنظيم عمليات حلها و تسويتها عن طريق وضع إجراءات محددة و إقامة أجهزة وقائية و قضائية مختصة.

و نظرا لكون الإجراءات المعمول بها في النظام القضائي العادي، قوانين الإجراءات المدنية كثيرا ما تتعارض مع خصوصية منازعات العمل الفردية لطول إجراءات التقاضي بها أمام المحاكم العادية، و تعقيدها و تقييدها ببعض المبادئ و الشروط الشكلية ، مما أدى بأغلب القوانين الإجتماعية التي تبني فكرة إخراج هذا النوع من النزاعات من دائرة إختصاص القضاء العادي و إستثناء قضاء مستقل بذاته يطلق عليه القضاء العمالي بالمحاكم العمالية، أو على الأقل إنشاء قسم خاص داخل المحاكم العادية يطلق عليه القسم الاجتماعي، و لذلك سنتطرق إلى مفهوم منازعات العمل الفردية و طرق تسويتها وديا (المطلب الأول)، و التطور التاريخي لقضاء العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية و طرق تسويتها وديا

يرتبط عقد العمل بمجرد نشأته صحيحا بمجموعة من الحقوق و الإلتزامات المتبادلة في ذمة كل من الطرفين، و التي يترتب على مخالفتها تأسيس مسؤولية الطرف الذي أخل بالإلتزاماته إنما يشترط في ذلك شروط أشارت إليها المادة 02 من قانون 11/90، فحتى يتمكن الطرف المضرور من عرض النزاع المتعلق به على الهيئات المختصة بتسويته، يجب بداية أن يتحقق وجود هذا النزاع الفردي طبقا لما هو محدد قانونا، و هذا مهما كانت الأسباب التي أدت إلى نشوءه، و إن كان الأمر يتطلب معرفة مجاله و الذي يتحدد من

خلال معرفة العناصر المكونة لهذا النزاع، و عليه سنتطرق إلى تعريف النزاع الفردي للعمل و عناصره (الفرع الأول) و التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف النزاع الفردي للعمل و عناصره

لا يمكن الحديث عن قيام مسؤولية أحد أطراف عقد العمل إلا بوجود نزاع عمل والذي لا ينشأ إلا إذا توافرت أسباب تؤدي إليه، إلى جانب شروط يجب أن تتوافر في عناصره، سواء تعلق الأمر بأطرافه أو بالعلاقة التي تربط بينهما، أو بموضوعه.

النزاع لغة: هو التعارض و الاختلاف، و هو قيام مصلحة لطرف تضاد مصلحة الطرف الآخر أو تمنع نشوئها، في مجال علاقات العمل، قد يمس هذا التضاد مصلحة جماعية للعديد من الأجراء فتعتبر حين ذاك النزاع جماعيا، و قد يخص مصلحة فردية لأحد العمال الأجراء ليكتسب هذا النزاع الطابع الفردي له، و هنا يثور التساؤل عما إذا كان هذا كافيا لتكييف النزاع على أنه فردي؟ أم أن الأمر يتطلب ضرورة وجود أسباب تؤدي الى نشوءه.

أولاً: تعريف النزاع الفردي للعمل

يعرّف المشرع الجزائري من خلال المادة 02 من قانون 04/90 المنازعة الفردية على أنها "كلّ خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلّها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة".¹

ليرتبط مفهوم النزاع الفردي حسب التعريف الذي أورده المشرع بطرفيه العامل الأجير و المستخدم على أن يتحقق شرطان هما:

- أن يكون الخلاف مصدره علاقة العمل التي تربط الطرفين .

¹ المادة 02 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، عدد 06 المؤرخة في 07/02/1990.

- أن لا يجد هذا الخلاف حلاً له داخل الهيئة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أي عن طريق أسلوب التظلم.

يتفق هذا التعريف للمشرع الجزائري مع تعريف الفقه الفرنسي للمنازعة الفردية على أنها هي كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أحدهما بالتزام من إلتزاماته المحددة في العقد، أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي بما يسبب ضرراً للطرف الآخر، إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة.¹

يتضح من خلال هذين التعريفين: أنّ الخلاف لا يأخذ شكل المنازعة إلا عندما لا يجد حلاً له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية، الأمر الذي جعل هذا التعريف للمشرع محل نقد حيث يرى أحد أساتذة القانون² أن المنازعة في أصلها و أساسها ما هي سوى الخلاف في حدّ ذاته في أية مرحلة كانت، و من ثمة لا يوجد أي سند قانوني أو موضوعي لتفريق ما بين الخلاف الذي يحل داخليا، و الذي يحل عن طريق آخر خارجي كالتسوية القضائية، من ثم تكون عبارة" إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة "هي عبارة زائدة لا معنى و لا ضرورة لها.

مهما يكن النقد الموجه لتعريف المشرع الجزائري، نرى بأنّ التعريف الذي أتى به صائب، حيث يعتبر نزاعاً فردياً كل خلاف في العمل بين العامل و الأجير و مستخدمه، إذا لم يتم حله في إطار الإجراء الداخلي لتسوية النزاعات الفردية في العمل، بذلك لا يأخذ الخلاف القائم بين العامل و مستخدمه طابع النزاع الفردي، إلا بعد إستنفاد طرق التسوية الداخلية.

¹Gerard lyon caen , jean pellissier, alain supiot, droit du travail, 17^{ème} édition, dallog, paris, 1994, p555.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 08.

أما إذا تم حلّ النزاع الفردي على مستوى الهيئة المستخدمة، فإن هذا ينفي عن هذا الخلاف صفة المنازعة الفردية، بمعنى أن النزاع داخل الهيئة المستخدمة يوحي بوجود آليات الحوار و التشاور داخل المؤسسة و قابلية إستماع كل طرف إلى حجج الطرف الآخر وإستعدادهما لبذل كل الجهودات من أجل عدم التشبث بموقفهما بحثا عن التقارب في وجهات النظر و الإتفاق تجنباً للنزاع توطيدا لفكرة السلم الإجتماعي.¹

و من ثمة طالما تمكن الأطراف من معالجة خلافاتهم داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل أي طرف ثالث أجنبي عن عقد العمل، فإن هذا الخلاف لا يرقى إلى درجة النزاع الفردي أما إذا فشلت التسوية الداخلية و تم إخراج خلافاتهم خارج الهيئة المستخدمة و تم تدخل طرف ثالث كوسيط بينهما، حينذاك يمكن الحديث عن وجود نزاع فردي، و إن كان وجوده لا يمنع من إمكانية إنهائه بالتسوية الودية لمكاتب المصالحة، في حالة فشل هذه الأخيرة، ينتقل النزاع من مرحلة التسوية الودية إلى مرحلة التسوية القضائية.

ثانيا: عناصر النزاع الفردي:

من خلال التعريف الذي أورده المادة 02 من قانون 04/09 للنزاع الفردي، يمكننا تحديد مجاله، و هذا من خلال معرفة العناصر المادية و الموضوعية المكونة لهذا النزاع، سواء تعلق الأمر بأطرافه و ما يربطهما من علاقة عمل تقوم أساسا على قيام رابطة التبعية القانونية أو بموضوعه الذي يقضي بذلك نزاعات أخرى تنشأ في مكان العمل لكنها لا تحمل خاصية نزاع العمل الفردي.

1- العنصر الموضوعي لنزاع العمل الفردي: يتعلق هذا العنصر بأطراف نزاع العمل الفردي، حيث يجب أن يكون الخلاف قائما ما بين عامل أجير من جهة و المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى على أن يربط بينهما عقد عمل، على هذا الأساس يرتبط هذا

¹ بلعيدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، جوان، 2010، ص

العنصر يتحقق شرطين هما: أن يكون طرفا النزاع عامل أجير و مستخدم و أن تربط بينهما علاقة عمل.¹

أطراف النزاع: يجب أن يكون النزاع قائما بين عامل و رب عمل تربطهما علاقة عمل وبالتالي فاتّه يخرج من دائرة النزاع الفردي، النزاعات القائمة بين صاحب عمل و مجموعة من العمال الذي يصبح فيها نزاعا جماعيا طبقا لما جاء به المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بانتقاء و تسوية النزاعات الجماعية و شروط ممارسة حق الإضراب.²

أ- العامل:

عرف القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي ألغي بعد الإصلاحات التي عرفتها الجزائر بداية من سنة 1990، كما سبقت الإشارة العمال الأجراء بأنهم كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم³، من هذا التعريف نستنتج أن عقد العمل يتكون من أربعة عناصر أساسية هي: العمل، الأجر، التبعية و المدة.

و عنصر العمل في هذا العقد ليس له تعريف محدد و لذلك نكتفي بالتعريف الذي إقترحه الأستاذ فرايد مان الذي يرى أن العمل "مجموعة من الأفعال التي يزاولها الإنسان على المادة بمعونة عقله و يديه و الأدوات و الآلات لأغراض عملية".

¹ بلعيدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الثالث، جانفي 2017، ص 51.

² المادة 02 من القانون المتعلق بانتقاء و تسوية النزاعات الجماعية و شروط ممارسة حق الاضراب ، ج رقم 06 ،سنة 1990.

³ المادة 02 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل و المتمم و المتضمن قانون علاقات العمل، ج.ر، عدد 17 المؤرخة في 23 أفريل 1990.

فمن هذا التعريف يمكننا القول بأن العمل بإعتباره وظيفة إجتماعية لا فرق بين عمل و آخر إزاءها يشمل النشاط الإنساني أيا كان نوعه، و مهما كانت طبيعته و موضوعه، فهو يشمل كافة الأعمال المادية التي ينجزها العامل بصفة شخصية لحساب صاحب العمل وتحت إدارته و إشرافه بحيث يستوي في ذلك كون النشاط بدنيا أو فكريا أو فنيا، و ذلك إعتبارا من أن عقد العمل قد أحاط بجميع الأعمال المادية و لم يعد خارجا عن نطاقه سوى الأعمال القانونية.

ب- صاحب العمل:

إن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا محددا لصاحب العمل، لكن من خلال دراستنا لقانون العمل في التشريع الجزائري نرى أن صاحب العمل هو شخص طبيعي أو معنوي يشغل عمالا لحسابه لتأدية خدمات و أعمال مقابل أجر، و يتمتع بسلطات عديدة يخولها له القانون من أجل المحافظة على السير الحسن لمؤسسته، فعقد العمل يرتب حقوقا و إلتزامات متقابلة و متبادلة بالنسبة لطرفيه، بحيث تشكل حقوق أحدهما إلتزاما على الآخر، كما هو الشأن بالنسبة للأجر مثلا فهو حق بالنسبة للعامل و إلتزام بالنسبة لصاحب العمل، في حين يعتبر تنفيذ العمل حق لصاحب العمل و إلتزام على العامل.¹

2- العنصر المعنوي لنزاع العمل الفردي: يشترط في المنازعة الفردية ألا تخرج عن إطار علاقة العمل بحيث يعتبر النزاع خارج العلاقة بمثابة الإخلال بالالتزام أو التقصير الذي يضر مصلحة العامل.

و يجب أن يكون موضوع النزاع الفردي متعلق بمناسبة تنفيذ علاقة العمل أي نتيجة إخلال أحدهما بالتزاماته القانونية أو التعاقدية أو لسوء أو عدم تطبيق الأحكام القانونية أو الاتفاقية لواردة في القوانين و النظم و الإتفاقات المعمول بها، فعلاقة العمل القائمة بين

¹ المادة 05-06-07 من القانون 11/90 السالف الذكر.

الطرفين تنشئ حقوق و واجبات متقابلة لكل من العامل و صاحب العمل وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات الجماعية و عقود العمل المعمول بهما ، و كذا النظام الداخلي للمؤسسة و كل إخلال من أحد الأطراف بالالتزام تنظيمي و إتفاقي فإن من شأنه أن يكون سببا في نشوب خلاف في العمل، فالطبيعة الفردية للنزاع يجب أن تخص العامل بمفرده، و هذا ما يميز أساس و سبب هذا النوع من النزاعات (الفردية) عن المنازعات الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو إتفاق جديد لكن الخلاف الفردي كثيرا ما تكون له هذه السمة حتى و إن كان السبب يخص مجموعة من العمال و هذا الطابع لا يعطيه بالضرورة صفة النزاع الجماعي، أما هو الشأن بالنسبة لعمال مؤسسة لم يتقاضوا أجورهم في الآجال المحددة.¹

يتضح من خلال موضوع النزاع الذي هو العنصر الثاني في النزاع الفردي للعمل أن هناك نزاعات لا تدخل ضمن النزاع الفردي منها على الخصوص:

- النزاعات القائمة بين المنظمات النقابية أو بين هياكل نقابية واحدة.
- النزاعات التي تثار بين عامل بصفته منخرط و نقابته.
- النزاعات الجماعية التي تخضع لأحكام القانون رقم 20/90 المتعلق بإتقاء تسوية العمل الجماعية و شروط ممارسة حق الإضراب التي تبقى من إختصاص القضاء للفصل في مسألة الاختصاص التي هي من النظام العام، فهذا النوع من النزاعات يخضع للأنظمة الداخلية للهيئة المستخدمة.
- يحتل الجانب التنظيمي لعلاقات العمل الفردية في النظم القانونية المقارنة أهمية كبيرة لما يلعبه تدخل الدولة الحديثة من دور فعال في تحديد و توجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية و تنظيمية محددة تفرض على العمال و أصحاب العمل على السواء إعتقاد أنماط و أساليب تنظيمية موحدة و منسجمة قصد ضمان المساواة في

¹ د. يوسف الياس، علاقة العمل الجماعية في الدول العربية "الصادر عن مؤتمر منظمة العمل العربي، 1996، ص 46.

الحقوق و الواجبات لكلا الطرفين من جهة و ضمان إستقرار علاقات العمل وابتعادها عن المنازعات و الخلافات قدر الإمكان من جهة ثانية، إلا أن هذه العلاقة لا تخلو من مشاكل و خلافات عملية أثناء تنفيذها و بداية سريانها تتسبب في توتر هذه العلاقة بين العامل و صاحب العمل لأسباب مختلفة.¹

الفرع الثاني: التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية

إن ما يميز النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من النزاعات الجماعية هو إنفرادها بإجراءات تسوية ودية خاصة بها، قبل اللجوء إلى إجراءات التسوية القضائية التي يختص بها قضاء العمل، لأن حظوظ و احتمالات تسوية النزاع بطريقة ودية تكون جدّ كثيرة بالمقارنة مع حظوظ و احتمالات التسوية القضائية، لأن هذه الأخيرة تؤدي في غالب الأحيان إلى توتر العلاقة بين العامل و المستخدم، بالإضافة إلى إمكانية حلّ الخلاف في بدايته قبل تفاقم الوضع، لأن ذلك يقلص من حجم الثقة بينهما، و يعود على الخلافات، مما يعكس صفو جو السلم و الإستقرار في العمل، و هو أمر أخذته جلّ تشريعات العمل بعين الإعتبار، حيث ألزمت أطراف الخلاف (و ليس النزاع) بضرورة المرور بإجراءات التسوية الودية، و إعتبرها إجراء جوهريا لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل.²

أولا: التسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل، توصل كلّ من العامل و صاحب العمل، أو ممثله طرفي النزاع إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة، و ذلك إما بسحب صاحب العمل أو تراجعه عن التصرف أو القرار بسبب النزاع أو تعديله، إستجابة لطلب العامل، و ذلك إما في إطار

¹ يوسف الياس، المرجع السابق، ص 47 و ما بعدها.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 22.

الإجراءات و الأنظمة المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة، أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات الإتفاقية الأولى، و مثال الحالة الأولى كأن تنص الاتفاقية الجماعية مثلا على ضرورة تقدم العامل بطلب مكتوب إلى صاحب العمل وفق السلطة السلمية المعمول بها في المؤسسة المستخدمة، و إلزام هذه الأخيرة بالرد عليه خلال مدة معينة كأن تكون هذه المدة ثمانية (08) أيام مثلا، مع إعتبار عدم رد المؤسسة خلال تلك المدة أنه رفض للطلب حيث يمكن للعامل عرض النزاع على مفتش العمل، أو هيئة المصالحة إن وجدت، و هذا تطبيقا لأحكام المادة (03) من قانون تسوية المنازعات الفردية، التي تمنح الاتفاقية الجماعية للعمل إمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية داخليا.¹

أما الحالة الثانية فقد حددتها المادة 04 من نفس القانون، التي تنص على أنه: " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار . و في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال خمسة عشر (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار"²

نلاحظ هنا أن إعتداد أسلوب التظلم الولائي في هذه الحالة مقتبس من النظام المعمول به في التظلم من القرارات الإدارية التي يتقدم بمقتضاها أصحاب المصلحة بالطلب و الإلتماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتضرر منه مطالبين مراجعته أو سحبه أو تعديله أو إعادة النظر فيه.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، "علاقة العمل الفردية"، المرجع السابق، ص 299.
²² المادة 04 من القانون 04/90 السلف الذكر.

و إذا كان أسلوب التظلم كثيرا ما يختصر الطريق في حلّ المنازعات الفردية لا سيما تلك التي تكون أسبابها بسيطة، و أثارها محدودة فإنّه كثيرا ما يفشل في ذلك أيضا خاصة إذا تمسك صاحب العمل أو ممثله برأيه أو قراره، أو كان قبوله بالحلّ الودي مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها العامل، و في هذه الحالات لا يبقى أمام هذا الأخير سوى عرض النزاع على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، أو أية هيئة يخولها القانون متابعة حل النزاع.¹

ثانيا: التسوية الخارجية للنزاع الفردي في العمل

يقصد بالتسوية الخارجية لنزاعات العمل الفردية هو الإجراء الذي يلجأ إليه العامل بعد فشل إجراءات التسوية الودية التي تمت داخل الهيئة المستخدمة و ذلك قبل اللجوء إلى القضاء.² و هي الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، و بالتالي إختصار الطريق، وكسب الوقت و المحافظة على العلاقة الودية بين العمال و أصحاب العمل.

و تختلف القوانين المقارنة في تنظيم إجراءات المصالحة و الهيئات التي تقوم بها، ففي حين توكلها بعض القوانين إلى مفتش العمل، مثلما كان معمولا به في الجزائر في ظل قانون 1975، يوكلها المشرع الفرنسي إلى مكتب المصالحة المتواجد على مستوى المحكمة دون إخطار مفتش العمل، و هو ما أخذ به المشرع الجزائري في القانون الحالي قانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية لكن وضع مكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل.³

لقد نظم القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية الحالي مهمة المصالحة بإنشائه هيئة متساوية الأعضاء نصفها من العمال و النصف الآخر من أصحاب العمل،

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 13.
² داودي نوال، تسوية نزاعات العمل الفردية في العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون خاص معمق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2014/2013، ص 24.
³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق، ص 14.

حيث تنص المادة 26 من هذا القانون بأنه: " في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار مفتشيه العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا و في الحالة الأخيرة، يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي".¹ كما تضيف المادة 27 الموالية بأنه: " يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، و إستدعاء الأطراف إلى الإجتماع، و تحسب مدة ثمانية (08أيام) على الأقل من تاريخ الإستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف".²

و تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء ، مشكلة من ممثلي للعمال وممثلي لأصحاب العمل بنسبة متساوية (عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين لأصحاب العمل) و ذلك وفق نص المادة 06 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية التي تنص كذلك على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة (06) أشهر، على أن يكون لكل فريق ممثلين إحتياطيين يخلفون الممثلين الأصليين عند غياب أحدهم أو وقوع مانع له، على أن يتم إختيار الجميع عن طريق الاقتراع السري المباشر، من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، و يتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب و تنصيبهم بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا بناءا على نتائج الانتخابات، حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو من الأعضاء، و ذلك لمدة ثلاث سنوات.³

و المصالحة ليست إجراء إختياري، بل هي إجراء إجباري قبل عرض النزاع على القسم الاجتماعي و هو مبدأ عام مقرر بمقتضى المادة 19 من القانون السالف الذكر باستثناء حالتين يكون فيهما اللجوء إلى المصالحة إجراء اختياري و هي:

- عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني.

¹ المادة 26 من القانون 04/90، السالف الذكر.

² المادة 27 من القانون 04/90 السالف الذكر.

³احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 171.

- في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل.¹

1. إجراءات المصالحة:

عندما تفشل محاولات التسوية الودية الداخلية للنزاع، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل في هذه الحالة، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره إلى مقر مفتشيه العمل لتقديم الإخطار شفويا، حيث يقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة بتحرير محضر بأقوال وإدعاءات العامل (المدعي) على أن يقوم مفتش العمل خلال الثلاثة أيام من تقديم العريضة أو تحرير المحضر، بإستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للإجتماع للنظر في النزاع المعروض عليه، حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ إستدعائه، إلى جانب حضور المدعى و المدعي عليه، إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثل نقابي.²

و في حالة عدم حضور المدعي، أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله و إلغائها. أما إذا لم يحضر المدعي عليه شخصيا، أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد، يتم إستدعائه من جديد لإجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء، و في حالة غيابه للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول، يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة بسبب عدم حضور المدعي عليه المستدعى بصفة قانونية. على أن تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الإجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية، وفق أحكام المادة 37 من القانون السالف الذكر.

أما إذا حضر الطرفان، و تمت المصالحة، بصفة كلية أو جزئية أو لم تتم فيحضر محضر بذلك في كلتا الحالتين إما بالمصالحة أو بعدم المصالحة، و يعتبر هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، مع الإشارة إلى أنه لا يجب أن يتضمن هذا

¹ المادة 19 من القانون 04/90 السالف الذكر.

² المادة 27 من القانون 04/90 السالف الذكر.

المحضر شروطا تتنافى مع القوانين و النظم و الإتفاقات المعمول بها في مجال علاقات العمل.¹

2. تنفيذ إتفاقات الصلح:

يتضح من تشكيل مكاتب المصالحة و نظام عملها، و إجراءات تسوية المنازعات الفردية أمامها، بأنها ليست هيئة أو تنظيم قضائي، كما أن القانون لا يمنحها أية سلطة على الأطراف المتنازعة، و بالتالي فإن أعضاء مكتب المصالحة ليسوا في حقيقة الأمر سوى أصحاب مساعي حميدة، و لذلك فإن تنفيذ الاتفاق الناتج عن المصالحة يرجع بالدرجة الأولى لإرادة و رغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به، و تنفيذه، أو عدم الالتزام به، و هو ما تؤكد القوانين المعمول بها في هذا الشأن²، حيث تنص المادة 33 من القانون 04/90 السالف الذكر بأنه: " ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط و الآجال التي يحددها فإذا لم توجد ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الإتفاق".³

و لما كان إتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه، بقدر ما يطرحها عند تنفيذه مثله مثل الحكم القضائي، فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية التي يمكن أن تعطي فاعلية للتنفيذ و إعطاء دفعا و حزما صارمين لتنفيذ هذه الإتفاقات و الأحكام القضائية في مجال منازعات العمل، تتمثل في الغرامات التهديدية التي تنص بشأنها المادة 34 من قانون تسوية منازعات العمل الفردي بأنه: "في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط و الآجال المحدودة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، و الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة و مع إستدعاء المدعي نظاميا، للتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى

¹ المواد 28-29-30-31 و 32 من القانون 04/90 السالف الذكر.

² أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 174.

³ المادة 33 من القانون 04/90 السالف الذكر.

المضمون ، كما يحدده التشريع و التنظيم المعمول بهما" على أن هذه الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ أو الوفاء و التي لا يجب أن تتجاوز 15 يوما .
- و يكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم ما قد يمارس بشأنه من طرق المراجعة العادية أو غير العادية.¹

المطلب الثاني: التطور التاريخي لقضاء العمل

إن فشل مراحل التسوية الودية تتيح للعامل اللجوء إلى قضاء العمل كمرحلة أخيرة أملا في الحصول على حقوقه وفض النزاع القائم بينه و بين رب العمل و هذا ما نصت عليه القوانين السابقة، و التي نظمت التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية قبل صدور قانون 04/90. و ذلك من خلال المادة رقم 01 من الأمر رقم 61/72 المؤرخ في 21 مارس 1972 المتعلق بسير المحاكم الاجتماعية و كذا المادة 01 من الأمر 32/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل.

و قد صدر في هذا المجال قرار عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 31529 في سنة 1988 جاء فيه بأن: " حق اللجوء إلى القضاء حق مقرر قانونا للعامل و أن القضاء بخلاف ذلك يعد مخالفا للقانون و للمادة 01 فقرة 02 من الأمر 32/75 الصادر في 1975/04/29."²

و يقتضي عرض طرق و إجراءات التسوية القضائية ضرورة التعريف بقضاء العمل و تحديد طبيعته و خصوصياته و كفاءات تنظيمه، و إجراءات عمله، و ما إلى ذلك من المسائل المختلفة الأخرى التي تستلزم البحث و الدراسة المفصلة.

الفرع الأول: ماهية قضاء العمل

قضاء العمل هو قضاء إستثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي .

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 175.

² المجلة القضائية، العدد الرابع لسنة 1989، ص 192.

أولاً: تعريف قضاء العمل

إن إختلاف أنظمة قضاء العمل جعلت الفقه القانوني لا يهتم كثيرا بمسألة تعريفه ذلك أن بعض البلدان تعتمد القضاء العمالي المستقل، في حين تعتمد دول أخرى القضاء الموحد، حيث يعتبر قضاء العمل جزء من المنظومة القضائية الموحدة في الدولة، مثلما هو معمول به في الجزائر، في حين تعتمد دولاً نمط إستقلالية نسبية لمحاكم العمل كفرنسا ، مما يجعلها تتميز عن غيرها من الهيئات القضائية الأخرى، فقد حاول المشرع الفرنسي تعريف قضاء العمل بنصه في المادة (1- L511) من تشريع العمل لسنة 1979 بأن " محاكم العمل هي هيئات قضائية منتخبة و متساوية الأعضاء مهمتها تسوية النزاعات التي تنشأ بمناسبة تنفيذ مختلف عقود العمل الخاضعة لتشريع العمل، عن طريق المصالحة بين أصحاب العمل أو ممثليهم، و العمال الذين يشتغلون لديهم تحكم في القضايا التي لا تتم تسويتها عن طريق المصالحة".

هذا التعريف و إن كان يخص تنظيمًا قانونيًا معينًا، إلا أنه يشكل قاعدة لصياغة تعريف فقهي يجمع مختلف الخصائص و المميزات التي تميزه عن غيره من الهيئات القضائية الأخرى.¹

و معنى هذا أن قضاء العمل بهذا المعنى: " أنه قضاء مستقل ذو إختصاص أصيل، ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني بالاستتثار بجل و تسوية المنازعات العمالية يجعل منه تنظيم قضائي قائم بذاته يخضع لنظام قانوني خاص به، و منفصل هن النظام القضائي العام.²

و يمكن تعريفه على ضوء التنظيم القضائي الجزائري بأنه: " الهيئة القضائية ذات التشكيلة المختلطة المختصة بالنظر و البث في المنازعات التي تنشأ عن تنفيذ أو إنهاء أو

¹ عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع العقود و المسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، 2010، ص 62.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 30.

تفسير علاقة العمل أو بمناسبة، عن طريق المصالحة و الأحكام القضائية وفق إجراءات تسوية خاصة.¹

فقضاء العمل إذن هو قضاء إستثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي، سواء فيما يتعلق بتشكيله أو إختصاصه أو الإجراءات المتبعة أمامه.²

و ما يؤكد هذه الفكرة هو أن صفة الاستثناء التي يتصف بها، تجعله لا يمارس أي إختصاص آخر غير ذلك المنوط به قانونا، و بتكليف صريح و هو ما تترجمه مختلف القوانين المنظمة بهذا النظام القانوني، حيث تنشأ المحاكم العمالية في القانون الفرنسي مثلا بمقتضى مرسوم خاص يحدد دائرة إختصاصها الموضوعي و المكاني، و هو نفس النهج المتبع في بعض البلدان مثل تونس، مصر و المغرب، و غيرها من البلدان الأخرى، إلى جانب تميز إجراءات التقاضي الخاصة التي تتبع أمام هذا النوع من القضاء، و التي تختلف عن تلك المعمول بها في المنظومة القضائية العادية.³

يستخلص من هذا أن قضاء العمل يتميز بالخصائص التالية:

- أنه قضاء إستثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العادي، حيث تترجم صفة الإستثناء هذ عدة أوجه تاريخية (نشأته و تشكيلته) ، موضوعية، هيكلية و تنظيمية و أخرى إجرائية.
- أنه قضاء منتخب، حيث يتكون من قضاة يمثلون العمال و قضاة يمثلون أصحاب العمل.
- أنه قضاء متساوي الأعضاء في تشكيلته لعدد مساوي لقضاة يمثلون العمال يكون مساوي لعدد من القضاة يمثلون أصحاب العمل إلى جانب قاضي محترف يكون صوته مرجحا أثناء المداولة في حالة تساوي الأصوات.

¹ محمد عيساني، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2016/09/28، ص 158.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية، المرجع السابق، ص 48.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 30.

- أنه قضاء توفيقى حيث أن مهمته الأولى القيام بإجراء المصالحة، و هو إجراء ضروري لا يتم الانتقال إلى مرحلة الحكم إلا بعد فشل محاولة الصلح.
- أنه قضاء يوفر الحماية لأعضائه حيث منح القانون حق تغيب الأعضاء المشكلين لقضاء العمل على مناصب عملهم في الوقت الذي يؤدون فيها وظيفتهم كقضاة كما يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل العضو في محكمة العمل، عطلا خاصة مدفوعة الأجر من أجل التكوين.¹

ثانيا: طبيعة قضاء العمل و خصائصه :

إن طبيعة قضاء العمل تجعله يتميز بخصوصيات ينفرد بها عن غيره.

1. طبيعة قضاء العمل:

أشرنا من قبل إلى الطابع الإستثنائي لقضاء العمل، بالنظر إلى النظام القضائي العادى، إلا أنه يجب القول بأن هذا الطابع لا يظهر بصورة جلية وواضحة، إلا من خلال البحث و الدراسة المعمقة لمكونات هذا النظام القضائي و الأسس التي يقوم عليها، ذلك أن تكليف قسم أو غرفة أو محكمة من المحاكم بالنظر و الفصل في المسائل و المنازعات العمالية، يبدو أمرا عاديا لمن لا يتعمق في تحليل مختلف الميكانيزمات و الإجراءات التي يعمل بها هذا القسم أو هذه المحكمة، و هو الوضع المعمول به في التنظيم القضائي الجزائري، إلا أنه في حقيقة الأمر فإن تكليف غرفة الشؤون الاجتماعية بمهمة قضاء العمل كمحكمة ابتدائية يمثل في حد ذاته خروج عن القاعدة. و ليس مجرد تقسيم عمل كما قد يتبادر إلى الذهن للوهلة الأولى، على غرار الغرفة المدنية و التجارية و الجنائية و غيرها من الغرف الأخرى، و سبب أو أساس الإستثناء هنا يكمن في ثلاث مظاهر بارزة، يتعلق الأول بتشكيل الغرفة عند النظر في منازعات العمل، بينما يتمثل الثاني في بساطة الإجراءات المتبعة في الدعوى القضائية أمام هذه المحكمة أو الغرفة ، في حين يتمثل

¹ عيد الله عشاش، المرجع السابق، ص 65.

الثالث في نوعية و طبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة ، لا سيما من حيث قوتها التنفيذية.¹

2. خصائص قضاء العمل:

هذه الخصائص تجعل قضاء العمل قضاءا متميزا و مستقلا بذاته، يمكن القول أن هناك تمييز بين القضايا الخاصة بنزاعات العمل و تلك المتعلقة بمواضيع و نزاعات أخرى مدنية و تجارية، و هو تمييز يقوم على إعتبرات تنظيمية و إجتماعية تجعل من تخصيص هيئة قضائية متميزة أمرا مبررا.²

أ- **تشكيلة المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية:** حيث أن تشكيل هذه الغرفة يختلف عن تشكيل الغرف الأخرى، إذ تتكون من ممثلين للعمال و ممثلين لأصحاب العمل، إلى جانب القاضي الذي يترأس الغرفة الاجتماعية، و الحكم بين الطرفين، عند إختلاف رأيهما، و هذا بغض النظر عن فعالية التمثيل المتساوي الأطراف، فالجزائر كانت تعمل بالصوت الإستشاري للممثلين بينما حاليا تأخذ بالصوت التداولي لممثلين في حين تتشكل الغرف القضائية الأخرى من قضاة فقط.³

ب- **بساطة إجراءات التقاضي:** تتمثل ببساطة إجراءات التقاضي المتبع أمام القضاء العمالي في أن العامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل، فإن قانون العمل جاء لحماية أو على الأقل التوفيق بين المصلحتين مصلحة رب العمل و مصلحة العامل، وتنظيم علاقات العمل و إخراجها بعض الشيء من إطار ما يعرف بحرية الإرادة حيث أنه لا يمكن أن نعتقد بأن كل من العامل و ربّ العمل يقفون على أرضية واحدة و بالتالي يمكن أن يخضعون لقاعدة العقد شرعية المتعاقد و إنّما من المعروف أن العامل دائما في حاجة إلى العمل من أجل سدّ قوته، و لقد خضع في القديم لأبشع إستغلال من طرف رب العمل و كان واجب على الدولة أن تتدخل لحماية الطرف الضعيف الذي هو العامل عن

¹ أحمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل الفردية و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 31.

² عبد اله عشاش، المرجع السابق، ص 65.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 312.

طريق سنها لقانون العمل، و من مظاهر هذه الحماية تبسيط إجراءات التقاضي و تسييرها حيث لا تتطلب خاصة في الدعاوي الابتدائية أغلب الشكليات المطلوبة في القضايا المعروضة أمام المحاكم الأخرى و الهدف من بساطة الإجراءات هو حصول العامل على حقه و عدم تركه لسلطان القواعد العادية المتعلقة بإجراءات التقاضي التي قد تلحق الضرر بالعامل في ورقة و لقد أكدت مختلف التشريعات الاجتماعية على هذه البساطة، و من مظاهر هذه البساطة في التشريع الجزائري أنه يمكن للعامل أن يمثله في جلسة الحكم مندوب نقابي يعمل في نفس الفرع المهني الذي يعمل فيه بدلا من المحامي.¹

ج- ميزة الطابع الإستعجالي: التي يمتاز بها قضاء العمل، سواء فيما يتعلق بأجال رفع الدعوى أو الحكم فيها، إذ تنص أغلب التشريعات العمالية و الإجرائية على سرعة البث في منازعات العمل مثلما تنص المادة 38 من ق.ت.م.ع.ف القاضية بأنه: "تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، و على المحكمة أن تصدر حكمها في اقرب الآجال، بإستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"².

و يرجع سبب الإستعجال هذا إلى أن ظروف العامل المادية و المهنية و الاجتماعية، لا تسمح له في أغلب الحالات بالإننتظار الطويل للنظر في قضية خاصة، إذا تعلق الأمر بالفصل التعسفي أو بدفع أجر متأخر أو متوقف و غيرها من الأسباب الأخرى.

الأمر الذي يترتب عنه بالتبعية ضرورة التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الصادرة بشأن هذه القضايا حيث تسمح الكثير من القوانين العمالية و الإجرائية بالخروج عن القاعدة العامة في تنفيذ الأحكام القضائية حيث تسمح الكثير من القوانين المتمثلة في ضرورة

¹ شهيدة بن ذهبيّة، خصوصيات التقاضي في منازعات العمل الفردية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مستغانم، السنة الجامعية 2015-2016

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 312.

إستنفاد كافة طرق الطعن و المراجعة و إكتساب الحكم حجية الأمر المفضي فيه حتى يصبح قابلا للتنفيذ.¹

د- طبيعة الأحكام القضائية التي يراعي فيها طبيعة النزاع و مدى آثاره على العامل بصفة خاصة، حيث تصنّف هذه الأحكام إلى أحكام إبتدائية نهائية خاصة في الحالات التي تكون إنعكاسات النزاع السلبية جدا على العامل كالتسريح التعسفي، و أخرى إبتدائية قابلة للتنفيذ المعجل، خاصة في القضايا ذات الطابع الإستعجالي كتفسير العقود ... الخ، إلى جانب النوع الثالث إلى الأحكام العادية، أي تلك التي لا تكون قابلة للتنفيذ إلا بعد إستنفاد كافة طرق الطعن و المراجعة.³

هـ- الإعفاء الكلي أو الجزئي من المصاريف القضائية: في إطار إهتمام المشرع بوضعية العامل المادية أمام الجهات القضائية، فانه إضافة إلى تسهيل إجراءات التقاضي أمامها فإن أغلب التشريعات الإجتماعية تعفي العامل عند قيامه برفع دعواه القضائية من الرسوم القضائية جزئيا أو كليا كما أن العامل زيادة على إعفائه من الرسوم القضائية قد يتمتع بالمساعدة القضائية و لقد إنتهج المشرع الجزائري هذا النهج حيث نص في المادة 18 من الأمر 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل على مايلي: "إعفاءات قرارات و إجراءات التنفيذ من حقوق الطابع و التسجيل بما فيها القضايا المستأنفة على مستوى المجلس الأعلى². كما أن المادة 05 من الأمر رقم 72/69 المتعلق بالمصاريف القضائية تعفي العمال من المصاريف القضائية.

كما أن قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية قد تضمنت منح العامل والمتدرب الاستفادة من المساعدة القضائية إذا كان يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون، إلا أنه المادة 28 من الأمر 57/71 المتضمن المساعدة القضائية نصت على أنه: " تمنح المساعدة القضائية بحكم القانون في الحالات التالية للعمال في مادة حوادث

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 33.

³ محمد عيساني، المرجع السابق، ص 166.

² الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل ج. ر، العدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975، ص 566.

العمل أو الأمراض المهنية و إلى ذوي حقوقهم¹، العملاء من ضريبة الدفعة على كل الشهادات و الصور و الشكاوى و الطلبات التي تعطي لهم أو تقدم منهم لتطبيق أحكام هذا القانون".

يتضح من كل ما سبق أن أغلب التشريعات العمالية إتفقت على إعفاء العامل من الرّسوم القضائية في إطار تسهيل على العامل أخذ حقه أمام الجهات القضائية و في إطار مراعاة الظروف المادية للعامل فإنّ بعض التشريعات الإجتماعية أعطت للعامل الحق في الإستفادة من المساعدة القضائية.

الفرع الثاني: التدرج التشريعي في تنظيم قضاء العمل

بعد الإستقلال مباشرة ثم وضع أولويات للنهوض بالإقتصاد الوطني و بناء مؤسسات تقوم بتسيير شؤون الدولة.

و نظرا للفراغ القانوني الذي ميز هذه المرحلة و إعتبارا للتشابه الكبير الذي يميز أحكام و تشريعات العمل في مختلف بلدان العالم، الشيء الذي جعل السلطة الجزائرية تقدم على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى ما تعارض منها مع السيادة الوطنية بمقتضى الأمر 257/62 المؤرخ في 1962/12/31 و كنتيجة لذلك بقيت تسوية نزاعات العمل الفردية خاضعة لما اصطلح على تسميته في القانون الفرنسي بمجالس الأعراف، و تقاديا لكل التناقضات التي يمكن أن تحدث جراء الإستمرار في تطبيق هذا المجال ليجعل أحكامه تتماشى و توجهاته، فقام بإلغاء النظام القضائي العمالي الخاص و أدمجه في النظام القضائي العادي، و لذلك فقد إرتبط ظهور قضاء العمل في الجزائر بالتنظيم القضائي الصادر بالأمر 278/65 الصادر في 06 نوفمبر 1965 ، و عرف منذ ذلك التاريخ ثلاث تنظيمات متعاقبة هي:²

¹ الأمر رقم 57/71 الصادر في 05 أغشت 1971، المتعلق بالمساعدة القضائية، ج ر، العدد 222، ص 1125.

² عيد الله عشاش، المرجع السابق، ص 68.

أولاً - تنظيم 1972:

الصادر بمقتضى الأمر 61/27 المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بسير المحاكم المختصة بالمسائل الاجتماعية، إستحدثت أقسام إجتماعية على مستوى المحاكم الابتدائية تتولى مهام مجالس الأعراف في النظام الفرنسي، حددت بموجبه كيفية تنظيم جلسات هذه المحاكم، التي تتعد برئاسة قاضي، يساعده مساعدان من العمال لهما صوت إستشاري و كذلك كفاءات تنظيم إعداد قوائم المساعدين المرسمين و الإحتياطيين¹، وشروط الترشح و موانعه و مدة المساعدة القضائية المحددة بسنتين، و كفاءات تنصيب المساعدين إلى جانب طرق و كفاءات التخلي عن مهمة المساعد القضائي أو الاستقالة منها، و التي نص بشأنها هذا الأمر، بأن تقدم الإستقالة إلى الحزب بعد إعلام رئيس المحكمة. إنطلاقاً من كون الحزب هو الذي يعين هؤلاء العمال في هذه المهمة من بين المنخرطين في النقابة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) و غيرها من الأحكام التنظيمية الأخرى.²

ثانياً - تنظيم 1975:

الصادر بموجب الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق بالعدالة في العمل و يعتبر هذا التنظيم أوسع و أشمل من التنظيم الأول، حيث أقر لأول مرة إجراءات خاصة بعرض النزاع على محكمة المسائل الاجتماعية³. و المتمثلة في وجوب عرض النزاع على المصالحة لدى مفتشية العمل بإعطائها دور هام في مجال تسوية النزاعات الفردية كإجراء قبل عرضه على المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، و ذلك بغرض تمكين الأطراف تسوية نزاعاتهم المهنية بطريقة ودية من جهة، و للتخفيف على المحاكم كثرة

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 50.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 315.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و ضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 35.

القضايا التي لا تحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية و ذلك لإمكانية حلها على المستوى الداخلي من جهة أخرى.¹

أما بقية الأمور الأخرى فلم يخرج عن النظام السابق، فيما يخص الصوت الاستشاري للمساعدين، و شروط الترشح و موانعه و كفاءات تعيين المساعدين، و نلمس تغيير آخر فيما يتعلق بطرق و كفاءات التخلي عن مهمة المساعد القضائي أو الإستقالة منها، حيث أصبحت الإستقالة توجّه إلى رئيس المجلس القضائي بعد إعلام المحكمة و الحزب، و لقد إحتفظ المشرع بمدة شهر واحد حتى تصبح تلك الإستقالة سارية المفعول، هذا ما نصت عليه المادة 09 من الامر 32/75، و هي نفس المدة التي حددها الأمر 61/72 كما سبق تبيان ذلك.²

أما الشيء الجديد الذي جاء به هذا الأمر، و هو في غاية الأهمية يتمثل في وضعه لإجراءات خاصة بكيفية إستدعاء الأطراف و سير الدعوى التي بموجبها أصبح العامل يتمتع بكامل الحقوق فيما يخص المساعدة القضائية عندما تقل أجرته مرتين عن الحد الأدنى للأجور و ذلك فضلا عن تلك المنصوص عليها في الأمر 57/71 المتعلق بالمساعدة القضائية، إلى جانب إمكانية إصدار أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المؤقت لا سيما فيما يخص تسديد أجور الأشهر السنة الأخيرة، و إعادة الإدماج بعد الفصل، و تقديم شهادات العمل.³

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

¹ عبد الله عشايش، المرجع السابق، ص69.

² سجية عاشور، لامية عاشوري، دور القاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون الجماعات المحلية و الهيئات الإقليمية، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013/2014، ص07.

³ محمد عيساني، المرجع السابق، ص160.

أما باقي الجوانب المتعلقة بطبيعة تشكيل المحكمة و الدور الاستشاري للمساعدين وشروط ترشحهم و كفياته و موانعه، فلم يختلف فيها كثيرا عن النظام السابق.¹

ثالثا - تنظيم 1990:

الصادر بمقتضى القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مسيطرة لركب الإصلاحات الاقتصادية، و تداركا لما كان ينقص عالم الشغل من تنظيم شامل، ملم بجميع جوانب و إجراءات تسوية نزاعات العمل الفردية فتدارك الخلل الذي كان موجودا في التنظيم السابق خاصة فيما يتعلق بتنظيم و تشكيل محاكم العمل، ليقحم و يشرك ذوي الشأن في تشكيل الأقسام الاجتماعية لتتكون من قاضي يعاونه مساعدان من العمال و مساعدان من أصحاب العمل، و منح المساعدین صوتا تداوليا بعد أن كان لهم صوت إستشاري و تنظيم كفيات إنتخاب المساعدین و شروط الترشح و موانع الترشح و عقوبات التغيب عن الجلسات و التخلي عن المهام من توبيخ و توقيف و إسقاط للعضوية.²

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

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

¹ عيد الله عشاش، المرجع السابق، ص 69.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 51.

³ عيد الله عشاش، المرجع السابق، ص 70.

- ضعف المستوى الثقافي للمساعدةين الذين غالبا ما يتم إختيارهم لإعتبارات ليس لها أية علاقة بالمهام المنتظرة منهم.
- الغيابات المتكررة لهؤلاء المساعدةين من حضور جلسات المحكمة.¹
- الفصل في القضايا من طرف القضاة غالبا ما يكون على أساس إعتبارات إجتماعية أكثر منها قانونية.
- التأخر الكبير الذي يعرفه تنفيذ الأحكام الصادرة عن هذه المحاكم الذي يبقى مصير العامل المهني و الإجتماعي مرهونا من جهة و مصداقية العدالة من جهة أخرى.
- عدم وجود قضاة متخصصين في المواد الاجتماعية على رأس المحاكم المختصة بها. لا يمكنهم الإلمام و الإحاطة بجميع جوانب القضايا لكثرتها و إختلافها و تشعبها، و إرتباطها بالقواعد العامة في القانون المدني و الإجراءات المدنية.²
- و الملاحظة العامة التي يمكن أن نخرج بها من عرض مختلف الأنظمة السابقة، أنها جاءت مكملة لبعضها البعض، وفق ما يتناسب و المحافظة على وحدة النظام القضائي من جهة و ما يسمح بوضع نظام قضائي عمالي متكامل، على غرار ما هو معمول به في بعض البلدان و النظم القانونية الأخرى من جهة ثانية.³

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لمحكمة العمل

نظرا لطبيعة علاقات العمل و مكانة كلا الطرفين من حيث المراكز القانونية والاقتصادية غير المتكافئة حيث يوجد العامل في وضعية تبعية لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية، نظرا لكونه يعتمد في معاشه على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب عمله وعليه فإن أي نزاع يثور بين الطرفين سوف يكون هو الخاسر فيه.

نظرا كذلك لطول الإجراءات المعمول بها في النظام القضائي العادي التي كثيرا ما لا يتماشى و خصوصية نزاعات العمل الفردية و لذلك فان مختلف التشريعات الاجتماعية

¹ محمد عيساني، المرجع السابق، ص 162.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 52.

³ سليمان أحمية التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية"، ص 316.

تبنى فكرة إخراج هذه النزاعات من دائرة إختصاص المحاكم العادية و تنشأ لها محاكم أو تخصص لها أقسام خاصة بها تختلف من حيث التنظيم و الهيكله عن المحاكم الأخرى. سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين الأول الإطار التشكيلي لمحكمة العمل والمطلب الثاني إختصاصات محكمة العمل.

المطلب الأول: الإطار التشكيلي لمحكمة العمل

إن السمة و الطابع المميزين لمنازعات العمل الفردية، و ما يستوجبه البث و الفصل فيها من مرونة وسرعة، بل و إستعجال حتى لا يتضرر الطرفان أو الطرف المتضرر من البطء و التماطل في الإجراءات القضائية، كل ذلك فرض تشكيلا خاصا بالمحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية لتكون منسجمة مع خصوصيات المنازعات الناتجة عن علاقات العمل الفردية، يختص بالنظر فيها ذوو الشأن برئاسة قاض، حيث جاءت فكرة إشراك ذوي الشأن في هذه التشكييلة حتى تتمكن من فهم و مراعاة الظروف المحيطة بالمنازعة و منه التوصل إلى حلها في أسرع وقت ممكن، و هو ما يميز القسم الاجتماعي على مستوى المحاكم الابتدائية عن تشكيل الغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية أو على مستوى المحكمة العليا اللتين تشكلان من قضاة فقط.

الفرع الأول: هيئة محكمة العمل

إن تطوّر تنظيم قضاء العمل ضمن المنظومة القضائية في الجزائر، عرف تدرّجا في تمثيل و إسهام ذوي الشأن، أي العمال و أصحاب العمل في تشكيل محاكم العمل، بعدما إكتفى المشرع بمشاركتهم الاستشارية بمقتضى الأمر 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل، ليقمهم في تمثيل الطرفين بمشاركة تداولية بموجب قانون تسوية منازعات العمل الفردية رقم 90-04، و هو ما تضمنته المادة الثامنة منه بنصها على أنه: " تتعقد جلسات المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية، برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، ويجوز للمحكمة أن تتعقد قانونا بحضور مساعد من العمال

و مساعد من المستخدمين" يعني هذا أن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أو بصفة أدق القسم الإجتماعي يتكون من قاضي يساعده مساعدان من العمال، ومساعدان من المستخدمين.¹

أولاً- الأعضاء الدائمون:

يقصد بهم الأعضاء الذين يفترض فيهم الإستمرارية في عملهم في هيئة المحكمة كالقاضي وأمين الضبط.

1. القاضي:

تتم رئاسة المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أو محكمة العمل حسب الاختلاف في التسمية من طرف قاضي يتأسر جلساتها إلا أن هيئة المحكمة قد تشكل زيادة على القاضي الذي يرأس جلساتها من قاضي أو قاضيين يساعده في إصدار أحكامه، وذلك في حالة تغيب المساعدين الأصليين وتعذر حضور المساعدين الاحتياطيين ويقوم رئيس المحكمة في هذه الحالة بتعيين قاضي أو قاضيين يخلفان المساعدين القضائيين وذلك حسب نص الفقرة الثالثة من المادة (08) من القانون 04/90 السابق الذكر حيث جاء فيها "في حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الإحتياطيين وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة".²

2. أمين الضبط (كاتب الجلسة)

لم يبين المشرع الجزائري أهمية أمين الضبط في المسائل الاجتماعية، فقد تكلم عليه بصفة عامة فيما يخص كاتب ضبط المحكمة الابتدائية بإعتبار أن القسم الإجتماعي هو جزء من المحكمة الابتدائية و عمل كاتب الضبط يسري على كافة أقسامها.³

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 53.

² شهيدة ذهبية، خصوصيات التقاضي في منازعات العمل الفردية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون اجتماعي، طلبة الحقوق و العلوم الانسانية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2015/2016، ص 25.

³ العروي شعبان، طرق و آليات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2014/2015، ص 38.

ثانيا- المساعدون القضائيون:

تتشكل هيئة محكمة العمل زيادة على رئيس (القاضي) و (كاتب الضبط) من مساعدين من أصحاب العمل و العمال و قد يعتبر هذا الأسلوب من أساليب مشاركة الشعب في القضاء ، حيث قد تكون هذه المشاركة رقابية مثل: علنية المحاكمات، تنفيذ أحكام القضاء و التعليق عليها في المجالات و غير ذلك من الأمور التي تضمن نزاهة القضاء.

قد تكون هذه المشاركة فعلية أي بمشاركة ذوي الشأن في أعمال المحاكم و إصدار الأحكام كما عليه الحال في المحاكم الجنائية التجارية"

1. ممثلو العمال:

لقد نص المشرع الجزائري على أن يتم تمثيل العمال في المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بوساطة مساعدين من العمال منتخبين لهذا الغرض كأعضاء أصليون و أربعة إحتياطيين إلا أنه يمكن للمحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية أن تتعقد قانونا بحضور مساعد من العمال و مساعد من المستخدمين على الأقل¹ كما إعتد المشرع الجزائري أسلوب الإنتخاب في تنصيب المساعدين القضائيين، و يشترط في هؤلاء ما يلي:

- الجنسية الجزائرية.

- بلوغ سن الخامسة و العشرين (25 سنة).

- ممارسة مهنة بصفة عامل أجير لمدة 05 سنوات على الأقل.

- التمتع بالحقوق السياسية و المدنية.

موانع الترشح: طبقا للمادة 13 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية

لا يمكن أن ينتخب كمساعدين:

¹ المادة 08 الفقرة 02 من القانون 04/90 السالف الذكر.

- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جنائية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة و الذين لم يرد إليهم إعتبارهم.

- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (02) سبب عرقلة حرية العمل.

- قدماء المساعدين القضائيين الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.¹

يتضح مما سبق أن المشرع أولى عملية الترشح لعضوية المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أهمية كبيرة من خلال وضع شروط إن عدمت في المترشح سقط حقه في الترشح كما حدد موانع متى توفرت في المترشح تسقط كذلك حقه في الترشح، غاية المشرع من هذا ضمان مصداقية هذا القطاع الحساس الذي من شأنه ضمان السلم الإجتماعي و حماية أطراف العلاقة.

2. ممثلو أصحاب العمل:

أصبحت تتكون المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية زيادة على ممثلو العمال والقاضي من ممثلو أصحاب العمل، عكس ما كان معمول به في القديم قانون العدالة في العمل، يقدر عددهم ب06 أعضاء إثنان منهم أصليين و أربعة إحتياطيين، و يمكن أن يعين رئيس المحكمة الاجتماعية الإبتدائية قاض أو قاضيين في حالة تغيب الأعضاء الأصليين و تعذر حضور الأعضاء الإحتياطيين²، كما أن المشرع الجزائري حدد بعض الشروط والتي يجب أن تتوفر في ممثل أصحاب العمل و حدد أيضا بعض الموانع التي تمنعه من الترشح أو التمثيل:

- الجنسية الجزائرية .
- بلوغ سن 25 سنة يوم الانتخاب.
- ممارسة نشاط مهني بصفته صاحب عمل لمدة تتجاوز 05 سنوات على الأقل.
- التمتع بالحقوق المدنية و السياسية.

¹ المادة 12 و 13 القانون 04/90 السالف الذكر.

² المادة 08 الفقرة 03 من القانون 04/90 السالف الذكر.

- بالإضافة الى هذه الشروط يجب أن لا تتوفر فيه الموانع التالية:
- الأشخاص المحكوم عليهم بإرتكاب جناية أو بالحبس بسبب إرتكاب جنحة، أو الذين لم يرد لهم إعتبارهم.
 - المفلسون الذي لم يرد لهم إعتبارهم.
 - المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود في مخالفة تشريعات العمل خلال فترة نقل عن سنة واحدة.
 - قداماء المساعدين الذين أسقطت عنهم العضوية.¹
- و تجدر الإشارة الى أنه إذا سبق و أن إنتخب مساعد من العمال أو مساعدين من المستخدمين ثم تبث فيه مانع من موانع الترشح المذكورة آنفا، تسقط عنه العضوية تلقائيا بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا، سواء كان مساعدا أصليا أو احتياطيا.
- و بهذا تظهر أهمية المهمة و الدور المنوطين بهم، ليتكفلوا بجميع القضايا المرفوعة أمام الأقسام الإجتماعية، بعد فشل مكاتب المصالحة في الوصول إلى وضع حد لذلك بطريقة ودية، بغرض الوصول إلى إنصاف المتقاضين، و إعطاء كل ذي حق حقه و هي الحكمة المرجوة من خلال تشدد المشرع في فرض المعايير السابقة لإختيارهم.²

الفرع الثاني: إنتخاب و تعيين المساعدين القضائيين

إعتمد المشرع الجزائري على أسلوب الإنتخاب في إختيار المساعدين القضائيين، إما ممثلو العمال أو ممثلو المستخدمين، و ذلك لضمان الشفافية تساوي الفرص ووضع أحكام قانونية و تنظيمية صريحة وواضحة و هي تصنف بأنها من المسائل المتعلقة بالنظام العام، نظرا لطبيعة و أهمية النظام الإنتخابي لإختيار المساعدين الذي وضعه المشرع.

¹ المادة 12 و 13 من القانون 04/90 السالف الذكر.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 55-56.

أولاً- كيفية الانتخاب:

تكفل المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق لـ 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم إنتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة، بالعملية الإنتخابية المتعلقة بهؤلاء المساعدين.

1. الهيئة الإنتخابية:

ينتخب مساعدا العمال و مستخدموا المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكاتب المصالحة من هيئتين إنتخابيتين متميزتين من العمال و أصحاب العمل. يجب أن يمارس الأعضاء العمال أو أصحاب العمل لكل هيئة إنتخابية أنشطتهم المهنية في دائرة الإختصاص الإقليمي للمحكمة أو لمكتب المصالحة.¹

أ- تشكيلة الهيئة الانتخابية للعمال:

تتشكل الهيئة الانتخابية للعمال مما يلي:

- خمسة (05) أعضاء يعينهم كل تنظيم نقابي للعمال، تكون لها الصفة التمثيلية في الدائرة الإقليمية المعنية .

- أعضاء تنتدبهم الهياكل النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى هيئات المستخدمين يكون مقرها في الدائرة الإقليمية المعنية على النحو التالي:

- مندوب واحد لهيئات المستخدمين من 150 إلى 500 عامل.
- مندوبان إثنان لهيئات المستخدمين من 500 إلى 1000 عامل.
- ثلاثة مندوبين لهيئات المستخدمين من 1001 إلى 2000 عامل.

و يعين مندوب اضافي لكل مجموعة من 1000 عامل فيما يخص الهيئات التي

يفوق عدد عمالها 2000 عامل.²

¹ المادة 2،3 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق لـ 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة .ج.ر عدد 38 لسنة 1991.
² المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 السالف الذكر.

ب- تشكيلة الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل:

تتشكل الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل مما يأتي:

- خمسة أعضاء يعينهم كل تنظيم نقابي تمثيلي للمستخدمين في دائرة الاختصاص الإقليمي المعني.

- ثلاثون (30) عضوا يمثلون المؤسسات الأكثر أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي المعني بواقع ممثل واحد لكل مؤسسة.

و تعين المؤسسات التي يفوق عدد عمالها 4000 عامل في دائرة الإختصاص الإقليمي المعني ممثلا إضافيا.¹

2. تقديم الترشيحات و الاقتراع:

تودع ترشيحات العمال أو أصحاب العمل في وظائف المساعدين أو أعضاء مكتب المصالحة حسب كل حالة لدى كاتب ضبط المحكمة أو مكتب مفتشية العمل المعنية في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما قبل تاريخ الانتخابات و يسلم مقابل ذلك وصل الترشيح.

يتعين على كل مترشح ليكون مقبولا، أن يستوفي الشروط القانونية للانتخاب، و أن يصحب بملف يتضمن بالنسبة لكل مترشح ما يلي:

- نسخة من سجلات الميلاد.
- شهادة الجنسية.
- نسخة من سجلات السوابق القضائية رقم 03.
- شهادة عمل أو وثيقة أخرى تثبت العمل أو ممارسة نشاط مهني منذ 05 سنوات على الأقل.
- نسخة من السجل التجاري بالنسبة للمترشحين أصحاب العمل.

¹ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 السالف الذكر.

- و كذا شهادة تثبت وظائف أعضاء مجلس الإدارة أو المراقبة.
تفصل قائمة المترشحين قبل 15 يوما من تاريخ الانتخابات بموجب أمر من رئيس المحكمة المعنية و تنشر عن طريق التعليق في مقرات المحاكم و مكتب مفتشية العمل.
يحدد تاريخ إنتخاب المساعدين أو أعضاء مكتب المصالحة بموجب أمر من رئيس المحكمة المختصة إقليميا قبل 60 يوم على الأقل من تاريخ إجراء الإنتخابات.
تجري الإنتخابات عن طريق الاقتراع المباشر و السري لا يمكن أي عضو من الهيئة الإنتخابية أن يعين أحدا ليمثله في الإقتراع، يقوم مكتب الهيئة الإنتخابية بالفرز و الإعلان عن نتائج الإقتراع بصفة علنية، فور الإنتهاء من عمليات التصويت، يعد منتخبا، كل مترشح حصل على أكبر عدد من الأصوات، و في حالة تساوي الأصوات يفوز المترشح الأكبر سنا، ينصب رئيس المحكمة في جلسة رسمية الأعضاء المساعدين و المناوبين للمحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية و أعضاء مكتب المصالحة في وظائفهم.¹

ثانيا-حقوق و واجبات المساعدين القضائيين:

منح المشرع الجزائري المساعدين القضائيين مجموعة من الحقوق، كما فرض عليهم مجموعة أخرى من الواجبات و ذلك من أجل القيام بمهامهم على أكمل وجه.

1. حقوق المساعدين القضائيين:

لقد صرح المشرع للمساعدين القضائيين مجموعة من الحقوق لتمكينهم من إتمام عملهم بأحسن وجه ، حيث جاء في الفقرة الأولى من المادة 16 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل مايلي: " يستفيد العمال المساعدين الأصليين و الإحتياطيين و كذلك العمال الأعضاء الأصليين و الإحتياطيين التابعين لمكاتب المصالحة من قبل صاحب العمل التابعون له من أوقات الغياب لممارسة مهامهم"²

¹ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 273/91، ص 1486 و ما بعدها.

² المادة 16 من القانون 04/90 السالف الذكر.

من خلال نص المادة نجد أن المشرع أولى هذه الفئة نوعا من الحماية من خلال تمكينهم من الاستفادة من رخص التغيب ممنوحة من طرف صاحب العمل لتأدية المهام الموكلة لهم.

نجد أن المشرع ذكر العمال فقط فيما يخص رخص التغيب و أغفل أصحاب العمل نظرا إلى أن أصحاب العمل لا يحتاجون لرخص تغيب من أجل حضور الاجتماعات والجلسات بإعتبار أنهم هم ملاك المؤسسة، إلا أنه يمكن أن يمثل أصحاب العمل مسيرو المؤسسات أو الإطارات العليا في المؤسسات.

من خلال تحليل نص المادة 16 من القانون 04/90 أعلاه نجد أن المشرع لم يضع فرق بين أعضاء مكاتب المصالحة و المساعدين القضائيين، و نصّ على أن التعويضات ستحدد في التنظيم الذي جاء من خلال المرسوم التنفيذي رقم 34/94 المؤرخ في 18 جانفي 1994 المتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة.

من خلال تصفح مواد المرسوم نجد أن المشرع خصّ في هذا الأخير كيفية دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة من خلال مادته الثانية التي تنص على ما يلي "يستفيد أعضاء مكاتب المصالحة من تعويض يحدد مبلغه بخمسمائة دينار جزائري (500 دج) عن كل جلسة، كما يستفيدون من المنح التعويضية عن المصاريف التي ينفقونها والتي تحسب وفق التنظيم المعمول به".

عملا بالمادة 04 من نفس المرسوم التنفيذي 34/94 "تتولى مفتشية العمل المختصة، إقليميا دفع التعويضات المذكورة في المادة 02 أعلاه" من خلال ما جاء به المرسوم التنفيذي 34/94 و عملا بالمادة 16 من القانون 04/90 اقتصر على ذكر أعضاء مكاتب المصالحة دون المساعدين القضائيين بالرغم من المساواة بينهما في نص المادة 16 السالفة الذكر.¹

¹العروي شعبان، المرجع السابق، ص 45-46.

2- واجبات المساعدين القضائيين:

إذا كان المشرع الجزائري قد أعطى للمساعدين القضائيين بعض الحقوق لتأدية مهامهم، إلا أنه حرصا منه على هيبة و سمعة الهيئة القضائية، فقد تشدد في أسباب سقوط العضوية عنهم.

حيث جاء في المادة 17 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، أنه تسقط العضوية عن المساعد القضائي، إذا فقد شرط من شروط الترشح السالفة الذكر كأن يفقد الجنسية الجزائرية أو لم يعد يتمتع بحقوقه المدنية و السياسية.¹ في هذه الحالة تسقط العضوية عن عضوية الفاقد أحد شروط الترشح تلقائيا بأمر من رئيس المحكمة.

كما تسقط العضوية عن المساعد كذلك إذا أصبح يتوفر فيه أحد موانع الترشح التي يتم التعرض لها سابقا كأن يحكم عليه بإرتكاب جناية أو بالحبس بسبب جنحة.

حرصا من المشرع أيضا على جدية و مواظبة المساعدين القضائيين و ديمومة عمل المحكمة بالتشكيلة الثنائية إلى جانب القاضي فإن تغيب مساعد دون تقديم مبرر مقبول خلال ثلاثة جلسات متتالية أو تخليه عن واجباته التي تفرضها عليه وظيفته كمساعد في الغرفة الإجتماعية بصفة خطيرة فإنه بهذا يعرض نفسه إلى إحدى العقوبات التالية:

- التوبيخ .

- التوقيف لفترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

و هذه العقوبات يتم توقيعها من طرف رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا وذلك بإقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية، إلا أننا لاحظنا في العديد من الجلسات بأن المساعدين لا يبالوا بدورهم أثناء الجلسة و لا يتقل المسؤولية الملقاة على عاتقهم.

¹ راجع المادة 17 من القانون 04/90 السالف الذكر.

نشير هنا إلى أن إسقاط العضوية عن المساعد القضائي لا يترتب عليها إعادة الانتخابات من جديد لإختيار خليفة له، و إنما يؤخذ المترشح الذي تحصل على أكبر عدد من النقاط بالنسبة للمترشحين غير الفائزين.

المساعد القضائي الذي يخل إخلالا كبيرا بتأدية المهام المنوطة به كمساعد في محكمة العمل يتم إستدعائه من طرف رئيس محكمة العمل ، حيث يتعين عليه شرح موقفه من الأمور المنسوبة إليه و يتم تحرير محضر بكلّ هذه الأمور من طرف رئيس محكمة العمل الذي يوجهه إلى المدعي العام خلال ثمانية أيام.

على المدعي العام أن يرسل هذا المحضر مرفوقا برأيه إلى وزير العدل، و لهذا الأخير أن يتخذ قرار مسبب في حالة إصداره لأحد العقوبات التالية:

- التوبيخ.

- التعليق لا تزيد عن ستة أشهر.

- سقوط العضوية.¹

و من إجتهااد المحكمة العليا أن التشكيلة القانونية من النظام العام و لا يجوز الاستغناء عنها تحت طائلة بطلان الحكم كما أن عدم إشارة الحكم للطرف الذي يمثله المساعدون يؤدي إلى بطلانه ناهيك عن الحالات الذي يذكر فيها ممثل طرف دون ممثل الطرف الآخر.²

و في مايلي نماذج لقرارات الإجتهااد القضائي للمحكمة العليا:

• القرار رقم 157097 المؤرخ في 10/03/1998: (و لما تبث في قضية الحال، أن قضاء الموضوع لما أشاروا إلى أسماء المساعدين فقط دون الهيئة التي يمثلونها أي

¹ شهيدة ذهبية، مرجع السابق، ص 35-36.

² د/ خليف عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2014، ص 138.

هيئة العمل و هيئة أرباب العمل في تشكيل المحكمة يكونون بذلك قد عرضوا حكمهم

للقض¹

• القرار رقم 172391 المؤرخ في 1999/02/09:

الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله) حيث

نقضت المحكمة العليا القرار لإغفاله بيانات جوهرية تتعلق بإسم و لقب المساعدين في

ديباجة الحكم المطعون فيه بالنقض)

• القرار رقم 203715 المؤرخ في 2000/11/15 :

الصادر على إثر الطعن القاضي بإلغاء قرار التسريح (قضت بنقض الحكم المطعون فيه

على أساس وجود مساعدين من العمال مقابل مساعد واحد من المستخدمين و هذا إخلال

بنص المادة (08) من القانون (04/90).

• القرار رقم 183613 المؤرخ في 1999/11/09 :

الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح (لكن حيث أنه

بالرجوع الى نص المادة (08) من القانون 04/90 فإنه يجوز الإستعانة بأحد القضاة

لتكملة التشكيلة، و ذلك في حالة إستحالة حضور المساعدين عن العمال، أو عن

المستخدمين، لذلك فإن الوجه غير مؤسس يستوجب الرفض)

من أهم الإشكاليات القانونية المثارة أمام القاضي الإجتماعي قبل إنعقاد الخصومة هي

إشكالية تشكيلة القسم الاجتماعي في بعض المنازعات الخاصة:

لقد حدد المشرع الجزائري بمقتضى المادة 08 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية

منازعات العمل الفردية تشكيلة القسم الإجتماعي و في إنعقاد جلسات المحكمة للنظر في

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 157097 الصادر في 1998/03/10، قضية (ديوان م. س الخاصة بوزارة العدل) ضد (د.ن) المجلة القضائية لسنة 1998، العدد 01، ص 135.

المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي رئيسا و مساعدان من العمال و مساعدان من المستخدمين، ففي سياق الحديث عن هذه الأخيرة تثار الإشكالية القانونية بشأن المنازعة التي موضوعها يتعلق بالضمان الاجتماعي لذلك إقترح بعض الدارسين أن تتضمن هذه الأخيرة ممثلي صندوق الضمان الاجتماعي في المنازعات التي يكون طرفا فيها.¹

إن الأمر الذي يمكن إعتباره كعامل مؤثر في تشكيلة القسم الاجتماعي هو إعطاء المساعدين صوتا تداوليا، فمنح المساعدين هذه الدرجة أمر مبالغ فيه يصبح الحكم بين يدي أطراف ليست لها دراية قانونية كافية للفصل في القضايا الاجتماعية، أي ينعدم دور القاضي في هذه المرحلة، و حتى أثناء المداولة، فإن مناقشة ما جاء في الملف و ما دار بالجلسة يغلب عليه الطابع الاجتماعي و يريد كل طرف من العمال و المستخدمين تغليب كفة جهة على الجهة الثانية.

كما تضمنت الفقرة الأخيرة من المادة 08 قانون 04/90 السابق الذكر عبارة "ترجيح صوت الرئيس" فحسب التفسير العادي لهذه العبارة فإن المقصود منها هو ترجيح صوت الرئيس عند تساوي الأصوات بين ممثلي العمال و ممثلي المستخدمين أثناء المداولة ، إلا أن المحكمة العليا أعطت تفسيرا مغايرا لعبارة "ترجيح صوت الرئيس" حيث جاء في كتاب لرئيس الغرفة الاجتماعية سابقا مايلي:

في حالة غياب جميع الممثلين و المساعدين يمكن لرئيس المحكمة تعيين قاض واحد و في هذه الحالة يرجح رأي رئيس القسم.²

كما أن صياغة المادة الثامنة من القانون السالف الذكر، غير سليمة و لا تتماشى مع طبيعة و مضمون الموضوع الذي تعالجه من حيث إعتماها لعبارة " المسائل الاجتماعية" بدلا من عبارة "نزاعات العمل" حيث أن العبارة الأولى واسعة و شاملة لعدة

¹ حلحال مخطارية، إشكاليات الحماية القضائية للعامل وفقا للتشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد 05، العدد 01، جوان 2020، ص 372.

² حماد رشيدة، التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون خاص أساسي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2015/2014، ص 21.

مواضيع و قضايا أخرى هي من صميم إختصاص هذه المحكمة، و ليست محصورة في قضايا العمل فقط، و بالتالي فإن الأسلم لفظا و معنى، و الأصح موضوعا، هو أن تصاغ الفقرة الأولى على النحو التالي: " تتعقد جلسات المحكمة للنظر في نزاعات العمل برئاسة قاض يعاونه مساعدان..." و بهذا تكون صياغة هذه الفقرة منسجمة و مترابطة مع بقية الفقرات الأخرى التابعة لها و تقييد المعنى المقصود من النص الذي جاء على سبيل الإستثناء من الأصل، أي التشكيل القضائي فقط.¹

كما تجدر الإشارة إلى أنه إذا كان أحد المساعدين طرفا في النزاع أو كان له مصلحة فيه، فإنه يتم تعويضه بأحد المساعدين الإحتياطيين، حسب الحالة و إذا تعذر ذلك يتم تعويضه بقاض يعينه رئيس المحكمة طبقا للمادة 08 من القانون 04/90 السالف الذكر، غير أن القانون لم يتناول الإجراءات التي تعتمد في هذه الحالة لإثبات المصلحة في النزاع. أيضا يطرح الإشكال فيما يخص مخالفة الأحكام التي أوردها المشرع بشأن ترشح المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة، هو مدى إمكانية إثبات موانع الترشيح التي تضمنتها المادة 13 من القانون رقم 04/90 خاصة، و إذا تمكن أي عضو مترشح من تغيير محل إقامته أو تغيير مكان عمله أو حتى إنتقاله من مؤسسة إلى أخرى، وطنية كانت أو أجنبية، تؤوله إمكاناته و كفاءاته المهنية إلى شغل هذا المنصب أو يجمع العامل التابعون لنفس الشركة أو المؤسسة التي يعمل فيها على عدم كشف أمره و التصويت عليه، مرجحين بذلك الكفة لصالحهم و نفس الأمر يمكن تصوره حتى بالنسبة للمستخدمين في نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة خاصة ما لم يطلب منهم ما يثبت إدانتهم ، أو حرمانهم من بعض الحقوق المدنية و السياسية.

و نظرا لكثافة القضايا التي تتهاطل يوميا على الأقسام الإجتماعية على مستوى المحاكم الابتدائية، و إنشغال أعضاءها بالنظر و البث فيها بما تفترضه طبيعة هذه

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 38 و 39.

القضايا، يصعب على رئيس كل قسم إجتماعي أن يراقب في كل قضية مدى وجود علاقة أحد مساعديه بها، أو له مصلحة شخصية فيها، فقد يعتمد مساعد من المساعدين على مستوى الغرفة الاجتماعية المكوث في منصبه ربحاً للوقت و إختصاراً للإجراءات التي يتطلبها النظر و الفصل في هذه القضايا، بدل إستبداله بمساعد إحتياطي يعيد النظر في دراسة قضية أو قضايا مطروحة أمامه، سواء كان ذلك دون قصد منه أو بحسن نية، أو عن قصد إعترافاً بالجميل، و تغليبا للكلفة.

و تجنباً لكل لبس، كان من المستحسن أن يشترط في هؤلاء المساعدين مستوى معين من التعليم يسمح لهم بإدراك أهمية الدور الموكول إليهم، و المسؤولية الواقعة على عاتقهم، تزيدهم وعياً و إحساساً بهذا العبء، و تجعلهم يلتزمون الحياد من تلقاء أنفسهم خدمة للعدل و الإنصاف، و تغيير صياغة اليمين الواردة بالمادة 15 من القانون بما يضمن القيام بهذه المهمة على أحسن وجه، أو فتح المجال أمام كل من يعينهم الأمر بأن يقدم طلب ردّ المساعد أو المساعدين المعنيين شأنه في ذلك شأن ردّ القضاة.¹

المطلب الثاني: إختصاصات محكمة العمل

يعد الإختصاص من المسائل الجوهرية في سير الدعوى القضائية، و يقصد به ولاية القضاء بالفصل في القضايا المطروحة أمامه وفقاً لمعايير النوع و الموقع الإقليمي، فعنصر الإختصاص يشكل مفتاح كل دعوى، إذا وضع في قفل الباب المناسب فتح المدخل و تم البدء في مناقشة الموضوع، أما إذا أخطأ القفل فلا حديث عن الخصومة لأن أول ما ينظر فيه القاضي شمول ولايته في الخصومة، و يقع على المتقاضي أن يدرك تماماً الجهة التي حولها القانون النظر في دعواه نوعياً و إقليمياً، إما بموجب القواعد العامة أو بموجب نص خاص، إذ أن الكثير من القضايا تنتهي دون الفصل في الموضوع، و يعود عدم قبولها من حيث الشكل إلى عدم إختصاص الجهة المرفوعة أمامها الدعوى، و تعتبر قواعد

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 56 و 57.

الإختصاص كما هو الشأن في جميع قواعد الإجراءات قواعد أمره لأن الهدف منها هو تنظيم سلطة عامة من سلطات الدولة هي السلطة القضائية، وكذا إجراءات الإلتجاء إليها ولأن قواعد الإختصاص أمره، لكنها ليست كلها من النظام العام بالضرورة، إذ يختلف الوضع بين الإختصاص النوعي و الإقليمي، فعلى العامل أو صاحب العمل أن يحسن إختيار المحكمة أو القسم الذي يدخل في إختصاصه النظر و الفصل في موضوع النزاع لتفادي عوارض الاختصاص.¹

إن تحديد إختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الإجتماعية يقيد بها بالنظر في القضايا المطروحة أمامها، و التي يتناول موضوعها خلافات العمل الفردية، لتحتكر هذه المهمة دون السماح لأية جهة قضائية أخرى بالنظر في ذات القضايا، و هو ما نصت عليه المادة 32 من ق.إ.م.إ على أن: " المحكمة هي الجهة القضائية ذات الإختصاص العام و تتشكل من أقسام، و يمكن أن تتشكل من أقطاب متخصصة، و تفصل المحكمة في جميع القضايا لا سيما المدنية و التجارية و البحرية، الإجتماعية و قضايا شؤون الاسرة و التي تختص بها إقليمياً²، لذا سنتعرض في هذا المطلب إلى الإختصاص النوعي (الفرع الأول) و الإختصاص الإقليمي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الإختصاص النوعي

يقصد بالإختصاص النوعي ولاية الجهة القضائية على إختلاف درجاتها بالنظر في نوع الدعوى، فالإختصاص النوعي هو توزيع القضايا بين الجهات القضائية المختلفة على أساس نوع الدعوى، و بعبارة أخرى هو نطاق القضايا التي يمكن أن تباشر فيه جهة قضائية معينة ولايتها وفقاً لنوع الدعوى.³

¹ الدكتور بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الاج.م.إ منشورات بغدادية، طبعة ثانية، 2009، الجزائر، ص 74.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 58.

³ مومن أمين، النظام الاجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الإجتماعي، مجلة المفكر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 13، ص 612.

حدد المشرع الجزائري للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية نوعين من الإختصاصات العامة و الخاصة.

أولاً- الإختصاص العام:

نصت المادة 20 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية على ما يلي: " مع مراعاة أحكام المادة 07 من القانون الاجراءات المدنية و الإدارية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في ما يلي:

- الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل، أو عقد تكوين أو تمهين.

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة"¹

أعطت هذه المادة للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية إختصاصا عاما في كل ما يتعلق بنزاعات العمل الفردية سواء تلك المنازعات المتعلقة بإثبات عقود العمل و التكوين و التمهين أو المنازعات المتعلقة بتنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل و التكوين و التمهين.

1. المنازعات المتعلقة بإثبات عقود العمل و التكوين و التمهين:

تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، و تقوم هذه العلاقة بمجرد قيام العامل بأداء عمل لمصلحة المستخدم و تحت إدارته و إشرافه مقابل أجر بين صاحب العمل و العامل حول طبيعة العمل و الأجرة و كذا المدة، و يعتبر عقد العمل من عقود التراضي فبمجرد تبادل الإيجاب و القبول و مباشرة العمل فعلا لمصلحة صاحب العمل يقوم عقد العمل و يفهم من ذلك أنه لا يشترط صب عقد العمل في الشكل الكتابي، إلا أنه قد تلجأ المؤسسات إلى إعداد عقود العمل مكتوبة و ذلك تسهيلا لعملية الإثبات عند وقوع أي نزاع، و إذا لم يوجد عقد مكتوب كان على العامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات المقررة قانونا، فالمشرع حاول تبسيط الإجراءات و لم يشترط الكتابة لإثبات عقد العمل بل أجاز

¹ المادة 20 من القانون 04/90، السالف الذكر.

إثباتها بأي الطرق الممكنة قانونا، و مثال هذا إعتبار بطاقة الإنخراط في النقابة كوسيلة إثبات وجود علاقة عمل.

و يلاحظ أنه في ظل التشريع القديم كان يجب على العامل إثبات وجود و نوعية عقد العمل أو علاقة العمل في آن واحد بمعنى آخر، هل هذه العلاقة محددة المدة أم غير محددة، بينما في ظل القانون رقم 11/90 و طبقا للمادة 11 منه فيفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محددة و ذلك في حالة إنعدام عقد عمل مكتوب و بالتالي فإنه و بموجب القانون لا يستطيع صاحب العمل إثبات العكس، مما يجعله إذا مرتبطا بعلاقة العمل غير المحدودة و كذلك الأمر بالنسبة لإثبات عقد التكوين و التمهين، فقد إعتبرهما المشرع بمثابة خلاف فردي في العمل، و عليه فهما أيضا يخضعان للتسوية القضائية أمام القسم الاجتماعي.

2. المنازعات المتعلقة بتنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل و التكوين أو التمهين:

حدد المشرع الجزائري الحالات التي يتم فيها تعليق عقد العمل من بينها: حالة إتفاق الطرفين المتبادل، عطل مرضية أو ما يماثلها، حرمان العامل من الحرية، ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، أداء إلتزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التدريب في إطارها و غيرها، و في هذا الشأن يتم إدراج العامل قانونا في منصب عمله أو منصب ذا أجر مماثل بعد إنقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل و عليه فإذا تحققت إحدى هذه الحالات و رفضت المؤسسة المستخدمة إعادة إرجاع العامل في منصبه بعد إنتهاء الفترة التي علق فيها عقد العمل فإن هذا النزاع إذا سوي قضائيا فيكون ذلك من إختصاص القسم الاجتماعي.

أما بالنسبة لإنهاء عقد العمل فقد ذكر المشرع مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى ذلك منها: إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال.. و غيرها، و عليه فإن أي نزاع يتعلق موضوعه بأحد هذه

الأسباب فإن الجهة القضائية المختصة به هي القسم الإجتماعي، و أيضا هو الأمر بالنسبة لتنفيذ و تعليق و إنهاء عقود التكوين و التمهين، حيث أن المنازعات المتعلقة بها تكون من إختصاص القسم الاجتماعي و ذلك طبقا للمادة 500 من قانون الاج. م.¹

فالمقصود بنزاعات العمل التي تدخل ضمن نطاق الإختصاص النوعي لمحاكم العمل كل نزاع فردي يثور بين عامل أو صاحب عمل أثناء قيام أو سريان علاقة العمل، أو بمناسبة تنفيذه، أو حتى فيما يتعلق بالآثار المتبادلة فيما يخص إجراءات و حالات إنتهائها مثل النزاعات التي عادة ما تطرحها المطالب العمالية بالتعويضات الخاصة بالتسريح الفردي أو الجماعي.²

وهو الإختصاص الذي حصرته المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في:

- إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين.
- تنفيذ و تعليق و إنهاء عقد العمل و التكوين و التمهين.
- منازعات إنتخاب مندوب العمال.
- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي .
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد.
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل.³
- حيث يستخلص من نص المادة أن المشرع الجزائري لم يستحدث إختصاصا جديدا للقسم الإجتماعي، و إنما جمع ما هو وارد في النصوص المعمول بها في تشريع العمل والضمان الاجتماعي و التقاعد، و بناء على ما سبق فإن إختصاص القسم الاجتماعي

¹دايخ سامية، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، مجلة معارف-مجلة علمية، قسم العلوم القانونية، المركز الجامعي غليزان، عدد16، 2014، ص29.

² عيد الله عشاش، المرجع السابق، ص 79.

³ المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية رقم 09-08 ج. ر رقم 21 لسنة 2008.

بالنظر إلى المنازعات الواردة في المادة (500) السالفة الذكر هو إختصاص مانع ويقصد به أن القاضي الإجتماعي يفصل في القضايا الواردة على سبيل الحصر بالمادة (500) و ما عدا ذلك فلا يختص بنظره، و في حالة إذا عرضت قضية عمالية أمام القسم المدني أو التجاري بالمحكمة فلا يجوز له إحالة الملف أمام القاضي العمالي وذلك طبقا للمادة 32 فقرة 06 من ذات القانون بل عليه أن يصرح بعدم الاختصاص النوعي.¹

ثانيا : الإختصاص الخاص

إن كان المشرع الجزائري قد أعطى للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية الحق في التصدي لكل النزاعات الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع عقد العمل أو عقد التكوين أو التمهين، فإنه أيضا مكنها من البث في نوع آخر من النزاعات التي يمكن إعتبارها إختصاصات خاصة ذلك أن أحكام المحكمة بشأنها تكون إبتدائية و نهائية في نفس الوقت، أي غير قابلة للإستئناف² حيث نصت المادة 21 من القانون 04/90 على أنه: "حدد بإستثناء الإختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الإجتماعية إبتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الإتفاقيات الإجبارية .
- تسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي"³

زيادة على تلك النزاعات ذات الصلة بالعلاقة الفردية، تضاف إليها بعض النزاعات التي تثور بين العمال بشكل جماعي و صاحب عمل واحد أو أصحاب عمل متعددون

¹ حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي بمنازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2013، ص 114، 138.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص41.

³ المادة 21 من القانون 04/90، السالف الذكر.

لاسيما فيما يخص تلك الخلافات التي تتعلق بتطبيق و تفسير الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية في العمل، و كذلك تلك المتعلقة بتفسير و تطبيق و تنفيذ قرارات و إتفاقات الصلح، و التحكيم المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، و منها مثلا فحص وتقدير مدة صحة و شرعية الإضراب و إجراءات ممارسته و الفصل في الحالات الخاصة بعرقلة حرية العمل، من قبل العمال أو المساس بممارسة حق الإضراب من قبل صاحب العمل أو عدم إحترام الشروط و التدابير المقررة في القوانين و الإتفاقيات المعمول بها في هذا المجال.

و لا يقتصر إختصاص قضاء العمل على الدعاوى و القضايا التي تثور بين العمال و أصحاب العمل فقط، بل يمتد إختصاصها كذلك إلى النزاعات التي تكون التنظيمات النقابية الممثلة للعمال طرفا فيه سواء بصفتها مدعية أو مدعي عليها، سواء كانت هذه القضايا مرتبطة بمصالح خاصة للنقابة أو بمصالح العمال الذين تمثلهم، حيث يعترف القانون للنقابة بأهلية التقاضي و ممارسة دورها كطرف مدني في النزاعات و القضايا التي تتعلق بأهدافها و مهامها (المادة 16 من القانون 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم)، إلا في الحالات المتعلقة بالإعتماد أو الحل لهذه النقابات التي هي من إختصاص القضاء الإداري ، بإعتبار النزاع يربط وزارة العمل و التنظيم النقابي، هذا القضاء الإداري الذي يختص كذلك بالنزاعات التي تتعلق بالطعن في قرارات مفتشية العمل سواء بإلغائها أو سحبها أو تعديلها أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى.¹

و قد صدر عن المحكمة العليا عدة قرارات متعلقة بالاختصاص تشكل إجتهادا قضائيا للمحكمة العليا مفاده أن الاختصاص النوعي للمحكمة الاجتماعية هو من النظام العام و لا يجوز مخالفته.

¹ عيد الله عشاش، المرجع السابق، ص 80.

• القرار رقم 116049 الصادر في 1995/01/24 :

بين (أ ل) ضد الغرفة التجارية بالشلف جاء فيه: أن المحكمة الفاصلة في المواد الإجتماعية تفصل بحكم ابتدائي نهائي فيما يتعلق بموضوع النزاع: بإلغاء العقوبات التأديبية أو الاتفاقية الإجبارية، أو تسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب و لما كان ثابتا في قضية الحال أن موضوع النزاع يتعلق بإلغاء عقوبات تأديبية، فإن قضاة المجلس بقبولهم الإستئناف قد خرخوا القانون.

• القرار رقم 141632 الصادر في 1997/01/07:

في قضية شركة الكهرباء و الغاز ضد (ب ع) المتعلق بتفسير الإتفاقيات الجماعية جاء فيها بأنه: "من المقرر قانونا أنّ الشروط الواردة في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليها القوانين و الإتفاقيات الجماعية المعمول بها أو السارية المفعول، و لما تبث في قضية الحال أن قضاة الموضوع بتطبيقهم مقتضيات النظام الداخلي الأرحم، و الأفيد للعامل في المجال التأديبي على ما جاء به القانون في نفس المجال يكونوا قد طبقوا صحيح القانون".

• القرار رقم 400078 مؤرخ في 2008/07/09:

القاضي الفاصل في المسائل الاجتماعية و ليس القاضي المدني، هو المختص بالفصل في نزاع يتعلق بتنفيذ عقد عمل ل لاعب كرة القدم لتوفره على الخصوص على عنصري الأجر و التبعية.

• قرار رقم 116805 الصادر بتاريخ 1990/12/20:

بين وزارة التجهيز و (م ش) في أن النزاع قائم بين إدارة عمومية و عون متعاقد لديها، فإن مصادقة قضاة المجلس على حكم المحكمة الإجتماعية و إعتبار أنفسهم مختصين نوعيا للنظر في موضوع النزاع فإنهم يكونوا قد خالفوا المادتين 07 من قانون الإجراءات المدنية والمادة 03 من قانون 11/90.

من بين الإشكاليات المثارة بالنسبة للإختصاص النوعي لمحكمة العمل، الإشكاليات التالية:

إشكالية المادة 20 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي يكتنفها نوع من الغموض عندما تضمنت عبارة: " أحكام المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية " حاليا أصبحت المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد رقم 08-09 أي: أنها إستبعدت من مجال الاختصاص النوعي للأقسام الاجتماعية النزاعات الفردية التي يكون أحد أطرافها سلطة إدارية، لكن هل عند النظر إلى أحكام المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد نأخذ بالمعيار العضوي أو المادي لتحديد طبيعة النزاع؟ ترى الأستاذة "ليلي زروقي" في هذا الشأن أن إعمال المعيار العضوي، أي كون الإدارة طرفا في النزاع هو ضابط كلاسيكي خاصة مع صدور المادة 07 مكرر من نفس القانون و التي حصرت جملة من النزاعات تخضع لإختصاص القاضي العادي رغم كون الإدارة طرفا فيها، و منها مثلا مخالفات الطرق، ضف إلى ذلك فإن إعتقاد المعيار المادي أي تحقيق المصلحة العامة فهو في ظل التحولات الإقتصادية الحالية معيار ظاهري خاصة مع تخلي الدولة عن تدعيم معظم المؤسسات العمومية و فتح باب الخصومة و هذا يؤدي في رأينا إلى شغل القاضي الإجتماعي بتكييف النزاع بدل الفصل فيه و لإزالة هذا اللبس يتعين الرجوع إلى أحكام المادتين 03 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، و التي تنص على أن: " المستخدمين المدنيين و العسكريين التابعين للدفاع الوطني و القضاة و الموظفين و الأعوان المتعاقدين في الهيئات و الإدارات

العمومية ذات الطابع الإداري يخضعون لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة، و كذا المادة 19 الفقرة الأخيرة من القانون 04/90 المتعلق بنزاعات العمل الفردية، و التي تستثني من مجال إختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون أحد أطرافها موظفا أو عوناً خاضعاً للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات العمومية.¹

الإشكال الثاني الذي يمكن الخروج به من خلال أحكام القانون 04-90 أن تحديد الإختصاص النوعي للقسم مرتبط بصفة الإستعجال حتى أن المادة 21 نصت على التنفيذ المعجل لكن مع ما لاحظناه في الواقع أن القاضي الإستعجالي لا تصله إطلاقاً القضايا الإجتماعية خاصة المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية، إما لجهل المتقاضين لشروط و أحكام القضاء الإستعجالي المنصوص عليها في المواد 299 إلى 300 من قانون الإجراءات المدنية و الادارية أو أنهم يكتفون سوى بوسيلة الغرامة التهديدية كطريق للوصول إلى تنفيذ إتفاق المصالحة و الحكم الفاصل في الدعوى؟

كما إعتمدت المادة 20 من القانون 04-90 معيار موضوع الدعوى، لتحديد الإختصاص النوعي للمحكمة ما دام أن النزاع المطروح أمامها يتعلق بخلاف فردي في العمل يختلف موضوعه من دعوى إلى أخرى، فقد يكون متعلقاً بسريان أو تنفيذ علاقة العمل أو آثار علاقة العمل، كالمطالبة بالتعويضات نتيجة التسريح التعسفي، و بعض النزاعات الناتجة عن تفسير أو تطبيق الاتفاقيات، و الاتفاقيات الجماعية في العمل هذا من خلال نص المادتين 21-22 من قانون 04/90 و لكن هذه المواد خرجت عن بعض القواعد المعتمدة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لتحديد الإختصاص النوعي كمعيار قيمة الدعوى المنصوص عليه في المادة 02 قانون الإجراءات المدنية و في ظل هذه الصياغة يطرح التساؤل التالي:

¹حماد شبيدة، التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 10.

هل الحالات المحددة في المادة 20 قانون 04/90 جاءت على سبيل الحصر، أو المثال؟

كما يكون القاضي الاجتماعي أمام جملة من الإشكالات في تحديد إختصاصه النوعي و سلطته في نظر النزاع، و من بينها:

حالة إرتكاب العامل لجريمة من جرائم القانون العام و التي يعود الإختصاص فيها للقاضي الجزائي فهل في هذه الحالة القاضي الإجتماعي يوقف نظر الدعوى إلى غاية فصل القاضي الجزائي في الموضوع أم يعتمد على الأدلة المقدمة أمامه، و ذلك على نصوص قانون العمل دون النظر الى الجريمة المرتكبة على إعتبار أن النيابة هي التي تحرك الدعوى العمومية و لا تأثير لها على سير الدعوى محل منازعات العمل الفردية ؟ وهل يعتبر القاضي هذا الخطأ جسيما أو ينتظر صدور حكم جزائي باث في موضوع الجريمة المرتكبة (كما في حالة السرقة)¹ ؟

كما أن المشرع الجزائري أقر بمقتضى المادة 05/32 من ق.إ.ج.إ على أنه في المحاكم التي لم تنشأ فيها الأقسام، يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات بإستثناء القضايا الإجتماعية ذلك ما يثير إشكالية قانونية تتعلق بالحالة التي ينعدم فيها فعلا القسم الاجتماعي لأسباب ما فلأي جهة يعقد الإختصاص في هذه الحالة؟²

الفرع الثاني: الإختصاص الإقليمي

يقصد بالإختصاص الإقليمي ولاية الجهة القضائية بالنظر في الدعاوى المعروضة أمامها إستنادا إلى المعيار الجغرافي و الإختصاص الإقليمي عادة ما يحدد بمقتضى نص قانوني أو تنظيمي خاص، غالبا ما يكون متضمن لتوزيع المحاكم على التراب الوطني التي تخضع لدائرة إختصاص كل مجلس قضائي، أو كل محكمة أو فرع من المحكمة.³

أولا: القاعدة العامة

¹ حماد رشيدة، المرجع السابق، ص 11 و 13.
² لحلال مختارية، اشكاليات الحماية القضائية للعامل وفقا للتشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 373.
³ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 177.

المبدأ العام في تحديد الإختصاص الإقليمي للمحاكم التي تنظر في المسائل الإجتماعية يتم بواسطة قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و القوانين المنظمة للقضاء وكذلك قانون العمل نفسه و تلعب هذه الأخيرة دورا كبيرا في تحديد إختصاص المحاكم الإجتماعية و تحديد الإختصاص الإقليمي بصفة خاصة.

جاءت المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري بما يلي: " يؤول الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة إختصاصها موطن المدعي عليه، و إن لم يكن له موطن معروف فيعود الإختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، و في حالة إختيار موطن، يؤول الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".

كما نصت المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في فقرتها الثامنة (08) حول الجهات المختصة إقليميا: " في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و الأجير، يؤول الإختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة إختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الإختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي¹".

أما المادة 24 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية نصت على ما يلي: " ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه".

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى عندما ينجم تعليق أو إنقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني²

و عليه كأصل عام يؤول الإختصاص الإقليمي للمحاكم بصفة عامة و المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية بصفة خاصة إلى مكان إقامة المدعي عليه، إلا أنه إذا

¹ المادة 37 و 40 الفقرة 08 من القانون 09-08 السالف الذكر.

² المادة 24 من القانون 04/90 السالف الذكر.

كان حاصلًا في مؤسسة ثابتة فإنه يؤول إلى المحكمة الواقعة في دائرة إختصاصها تلك المؤسسة، و إذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة غير ثابتة فيعود الإختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه عقد العمل.

- إن المعيار الأساسي الذي إعتده المشرع في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد لتحديد الإختصاص الإقليمي للقسم الإجتماعي هو مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه بغض النظر عن موطن المدعى عليه الذي يبقى معيارا تقليديا.

- و قد أخذ المشرع في المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بهذه المعايير وأنهى العمل بالمعيار المتعلق بالمؤسسة الثابتة أو المتحركة¹ و أنهت الجدل بنصها صراحة على أن الإختصاص الإقليمي يؤول للمحكمة التي تم في دائرة إختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه ما عدا عند إنتهاء العلاقة سبب حادث عمل أو مرض مهني، في هاته الحالة يؤول الإختصاص إلى محكمة موطن المدعي.²

ثانيا: الإستثناء

نظرا للظروف المادية للعامل و نظرا لطبيعة القضاء الإجتماعي الذي يراعي القواعد العامة المنصوص عليها في قوانين العمل فلقد نص على أنه يمكن للعامل أن يرفع دعواه في مكان إقامته في حالة إنهاء أو إنقطاع علاقة العمل الناجم عن حادث عمل أو مرض مهني كما سبق و أشرنا إليه في المادة 24 من القانون 04/90 ، يأتي هذا تماشيا مع إمكانية أن يكون العامل من منطقة بعيدة عن مكان عمله، ففي حالة إنقطاع العلاقة أو توقيفها سبب حادث عمل أو مرض مهني لا يمكنه الإتصال بالمحكمة التي تقع في دائرة إختصاصها تنفيذ أو إبرام عقد العمل مراعاة لظروف العامل الصعبة و المادية و حمايته من تعسف صاحب العمل في إستعمال الحق.

¹ حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص 139 و 152.

² المادة 501 من القانون 08-09 السالف الذكر.

رغم أن المشرع قد أنصف العامل فيما يخص رفع دعواه في مكان إقامته إذا إنتهى أو إنقطع عن العمل سبب مرض مهني أو حادث عمل إلا أنه كان من باب أولى أن يعمم هذا المبدأ على إنهاء أو إنقطاع علاقة العمل دون النظر إلى السبب و ذلك رحمة للعامل من المشقة و التكاليف إن كان يقطن في مكان بعيد عن مكان عمله. نشير في الأخير إلى أن الإختصاص الإقليمي للمحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية لا يخرج عن الحالات التالية:

- موطن المدعى عليه.

- مكان تنفيذ عقد العمل (المؤسسة).

- مكان إبرام عقد العمل.¹

و قد صدر عن المحكمة العليا عدة قرارات متعلقة بالإختصاص الإقليمي للمحكمة الإجتماعية تشكل إجتهدا قضائيا للمحكمة العليا:

• قرار رقم 98278 مؤرخ في 28/04/1992.

من المقرر قانونا أن الفصل في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و صاحب الأجر يعود لإختصاص المحكمة التي أبرم في دائرتها عقد العمل، إذا كان حاصلًا في مؤسسة غير ثابتة.

و لما تبث من أوراق الدعوى الحالية أن الطاعن يعمل في مختلف الأماكن التي تعمل فيها المؤسسة، فإن الجهة القضائية المختصة في هذه الحالة هي محكمة مكان إبرام عقد العمل كما جاء في القرار المطعون فيه.

- و عليه فإن الوجه غير مؤسس و يتعين معه رفض الطعن.¹

¹العروي شعبان، المرجع السابق، ص 52.

• قرار رقم 311653 المؤرخ في 09/11/2005:

يتحدد الإختصاص المحلي، للمحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية إما بمكان تنفيذ علاقة العمل و إما بمحل إقامة المدعى عليه.²

• قرار رقم 205884 المؤرخ في 05/11/2000:

الصادر إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله: " لكن حيث يتبين من الحكم المطعون فيه و جميع أوراق الملف أن قاضي الموضوع بتصديه للنزاع و إعتبار عقد العمل مع الشركة الطاعنة يتم تنفيذه في وحدتها الكائنة ببرج الكيفان، و تمسكه بالإختصاص قد أصاب تطبيق القانون، بعدما ثبت له إعتمادا على الوقائع التي ذكرتها الطاعنة في عرائضها، بعد إكتشافها أن المدعي عليه في الطعن إستولى على صندوق بريدي من وحدتها و أن جميع الأخطاء التي تسببت له وقعت بوحدتها التابعة لإختصاص المحكمة الفاصلة في النزاع مما يجعل الوجه المثار غير مؤسس".

• قرار رقم 199960 المؤرخ في 06/06/2000:

القاضي بإلغاء مقرر التسريح : "حيث أنه و مادام مكان تنفيذ علاقة العمل في مدينة فرندة، و مادام الطاعن لم يقدم إلى المحكمة ما يثبت مزاعمه بأن المطعون ضده نقل إلى مدينة الجزائر العاصمة و باشر العمل فإن محكمة فرندة هي محكمة مكان تنفيذ علاقة العمل تبقى مختصة و بالتالي فإن النعي بخلاف ذلك في غير محله".

¹ المجلة القضائية لسنة 1994 العدد 01، ص 109.
² المجلة القضائية لسنة 2005، العدد 02، ص 169.

تختلف إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية عن المنازعات الأخرى وهذا يتجلى فيما سنتطرق إليه من خلال الدراسة الأتي عرضها.

المبحث الأول: إجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي.

إن حق اللجوء إلى القضاء حق محمي دستوريا، ويعتبر من الحقوق العامة، فكلما إعتدى على حق من حقوق الشخص أو كان هناك إحتمال الإعتداء عليه فله الحق أن يلجأ للقضاء، فقد خص المشرع الجزائري القسم الإجتماعي بصلاحيات وإجراءات خاصة كرسها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008، وذلك نظرا لما يتميز به هذا القسم من خصوصية عن بقية الأقسام الأخرى الموجودة بالمحكمة الإبتدائية، وتخضع إجراءات التقاضي أمام هذا القسم إلى الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمعمول في الدعاوى الأخرى، إلا أنّ المشرع خصّه ببعض الإجراءات الخاصة وذلك نظرا لطبيعة المنازعة العمالية.

المطلب الأول: شروط قبول وإجراءات رفع دعوى منازعات العمل الفردية.

للدعوى القضائية الإجتماعية شروطا عامة وأخرى خاصة لقبولها، حيث لا يقبل القاضي الإجتماعي الدعوى وهذا لعدم إستيفائها الشروط القانونية، كما حدد المشرع الجزائري إجراءات خاصة لرفعها، حيث حددها بطريقة شبه كاملة بواسطة قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى شروط قبول دعوى منازعات العمل الفردية في الفرع الأول، أما الفرع الثاني إجراءات رفع دعوى منازعات العمل الفردية.

الفرع الأول: شروط قبول دعوى منازعات العمل الفردية.

لرفع الدعوى أمام الجهات القضائية لا بد أن تتوفر في المتقاضي بعض الشروط فإذا إنعدمت يؤدي ذلك إلى رفض دعواه شكلا فتنقسم الشروط إلى شروط عامة وشروط خاصة.

أولاً: الشروط العامة.

من بين الشروط الأساسية لقبول الدعوى شرط المصلحة، الصفة و الأهلية، إنطلاقاً من نص المادة 13 من قانون الإ.ج.م.إ: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم يكن له صفة ومصلحة قائمة أو محتملة بقوة القانون".

1- شرط الصفة:

الأصل أن ترفع الدعوى من ذي صفة على ذي صفة طبقاً لنص المادة 13 السالفة الذكر، فالصفة هي الحق في المطالبة أمام القضاء، وتقوم على المصلحة المباشرة والشخصية في التقاضي، كما قد يحدث أن يتدخل طرفاً أثناء سير الخصومة لم يرد ذكره في عريضة إفتتاح الدعوى، سواء بإرادته لأجل تحقيق مصلحة لفائدة المتدخل أو بطلب من أحد أو كلا طرفي الخصومة، ولأن موضوع التدخل يتصل أكثر بأطراف الخصومة.¹ وبالتالي فالدعوى ترفع من العامل أو رب العمل أو محاميها، كما قد يرفعها وكيل عنهما بشرط أن يكون حائزاً على تفويض مكتوب لأنه في بعض الأحيان قد يكون صاحب الحق (العامل أو رب العمل) في إستحالة مادية أو قانونية تجعله غير قادر على رفع الدعوى، فهنا يرفعها الوكيل لكن لحساب الموكل ويجب أن يثبت صفته كوكيل ثم صفة من ينوب عنه، وفي حالة وفاة العامل أو رب العمل أثناء سير الدعوى وقبل الفصل فيها أو زوال أهليتها يؤدي ذلك إلى إنقضاء الخصومة طبقاً لأحكام المادة 85 من قانون الإجراءات المدنية، وعلى من له مصلحة إعادة السير فيها.²

والصفة بالنسبة للمتقاضيين تتمثل في المدعى والمدعى عليه.

أ- الصِّفة لدى المدعي:

ينبغي التمييز بين الصفة في الدعوى والصفة في التقاضي فقد يستحيل على صاحب الصفة في الدعوى مباشرتها شخصياً بسبب عذر مشروع، وفي هذه الحالة يسمح القانون

¹ بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، طبعة ثانية، دار بغداد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص34.

² حماد رشيدة، المرجع السابق، ص39.

لشخص آخر تمثيله في الإجراءات ، كأن يحضر محامي نيابة عن المدعي أو شخص آخر بموجب وكالة خاصة في هذه الحالة يقع على القاضي التأكد ابتداءً من صحة التمثيل ثم يبحث لاحقاً في مدى توافر عنصر الصفة لدى المدعي أي صاحب الحق.¹

ب- الصفة لدى المدعى عليه.

تكون الصفة بالنسبة للمدعى عليه إذا كان هو منكر الحق المتنازع فيه أو كان نائباً قانونياً عن الحق أو الدين المطالب به أو كان حائزاً للحق موضوع النزاع، ذلك لأنه من المبادئ الدعوى لا تصح إلا إذا رفعت من ذي صفة ضدّ ذي صفة، فكما يشترط توفر عنصر الصفة لدى المدعي وإلا رفضت دعواه كذلك يشترط قيامها لدى المدعى عليه.²

2- شرط المصلحة:

تنص المادة 36 من القانون 04-90 على أنه: "في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية"³، كما نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على هذا الشرط من خلال عبارة: "لا يجوز لأي شخص التقاضي مالم يكن له صفة ومصلحة قائمة أو محتملة بقوة القانون"، فمن خلال هذين النصين فإن دعوى محل نزاع العمل الفردي كغيرها من سائر الدعاوى القضائية التي تخضع لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية كقاعدة عامة ما لم يوجد نص يخالف أحكام القانون 04/90 وهذا ما تضمنته المادة 41 ولفهم هذه الشروط وجب الرجوع إلى مفهوم المصلحة من الناحية الفقهية فيعرفها الفقهاء على أنها: "الفائدة أو المنفعة التي يسعى المدعى إلى تحقيقها من خلال رفعه للدعوى ومن جراء الحكم له بما يطلبه"⁴.

¹ بربارة عبد الرحمن ، المرجع السابق، ص34.

² بن صالح حاجة جنات، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2018-2019، ص64.

³ المادة 36 من القانون 04/90 السالف الذكر.

⁴ حماد رشيدة، المرجع السابق، ص41.

فالمدعي في منازعات العمل الفردية قد يكون العامل أو رب العمل من خلال رفعه الدعوى فالمراد من ذلك تحقيق غاية معينة شرط أن تكون محمية ومنصوص عليها قانونياً، هذا ما يجعل المصلحة في الدعوى لها أوصاف قانونية وهي:

- أن تكون المصلحة قانونية أي أن يعترف بها القانون ويحميها، وهذا ما نجده مثلاً في القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

- أن تكون المصلحة قائمة أي أن يتم الإعتداء على حق المدعى (العامل أو رب العمل) وقت رفع الدعوى، ففي حالة الطرد التعسفي فهي حالة قائمة على مصلحة حالة وليست مستقبلية على إعتبار أنه بمجرد خرق أحكام القانون رقم 11/90 عندما يتعلق الأمر بالتسريح الفردي فهو تعسفي طبقاً لأحكام المادة 73-03 منه.

3- شرط الأهلية:

تعتبر الأهلية شرطاً لنهاية الخصومة القضائية إذ هي لا تعتبر شرطاً لقبول الدعوى لأن حق العامل أو رب العمل في رفع الدعوى ينشأ بمجرد الإعتداء على حق من حقوقه المكرسة في القانون رقم 11/90 أو 04/90، أو وجود صفة أو مصلحة بينما شرط الأهلية يسمح للعامل أو رب العمل مباشرة إجراءات الخصومة القضائية، فحسب المادة 15 من القانون رقم 11/90 فإن سنّ العمل القانوني هو 16 سنة ، فإذا تم تسريح العامل في هذا السن تسريحاً تعسفياً فإنه يملك الصفة والمصلحة في رفع الدعوى إنطلاقاً من أحكام القانون 04/90، لكن لا يملك أهلية مباشرة الدعوى لعدم تمتعه بأهلية التقاضي في نظر قانون الإجراءات المدنية والإدارية وكذا المادة 15 من القانون رقم 11/90 إذ أن الدعوى يتم رفعها من طرف ولي القاصر وبإسم القاصر ولحسابه ولكن يشترط أن يثبت الصفة القانونية للعامل ثم صفته كولي.¹

¹ مشلوف حفيظة، المرجع السابق، ص 23-24.

ثانياً: الشروط الخاصة:

تتميز الدعوى العمالية مقارنة مع غيرها بشروط خاصة المميّزة بشرط أحادية الدعوى، وجوب إرفاق العريضة الإفتتاحية بمحضر عدم الصلح وإحترام آجال رفع الدعوى.

1- شرط أحادية الدعوى.

من المبادئ المستقر عليها قانوناً مبدأ تفريد الدعوى الذي يوجب خاصة إذا كانت مبنية على أسباب مختلفة أن يتقاضى كل مدعي بصفة فردية ضماناً لحسن سير العدالة¹، فشرط الأحادية في قبول الدعوى أمام المحكمة الإجتماعية يعني وجوب رفع الدعوى من عامل واحد أو عدّة عمال كلّ على حدا لو توحد النزاع.

ومن إجتهاادات المحكمة العليا أنه لا تقبل الدعوى إذا أقيمت من قبل أكثر من عامل ذلك لإختلاف الأطراف والموضوع وبسبب كل قضية بالمقارنة مع القضايا الأخرى وهو نفس المبدأ المطبق حتى في حالة وحدة المصلحة بين جميع العمال².

إذ أنه يرى بعض الأساتذة أن ذلك لا يشكل عائقاً لقبول الدعوى مادام العبرة في النزاع الفردي وإن تقدم به مجموعة من العمال لأن سبب النزاع لا يشمل كافة العمال أو جزء منهم. أما قرارات المحكمة العليا المكرسة لمبدأ أحادية الدعوى فهي على غرار:

القرار رقم 17006 المؤرخ في 1999/03/09 :

الصّادر إثر الطعن بالنقص في الحكم القاضي بإلغاء مقرر التسريح " لكن حيث تبث من الحكم المطعون فيه أن المطعون ضده رافع الطاعنة أمام المحكمة بمفرده بعد تحصله على محضر الصلح فردي مؤرخ في 1996/01/13، يطلب فيها إلغاء قرار تسريحه وإعادة إدماجه في منصب عمله مع كل حقوقه الناتجة عن ذلك، ممّا يتعين القول بأن الطعن بالنقض غير مؤسس ويستوجب رفضه".

القرار رقم 47870 المؤرخ في 1988/06/27

¹حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص140.

²قرار المحكمة العليا رقم 176006، المؤرخ في 09 مارس 1990، مجلة قضائية، العدد 02.

"ولما كان من التابث في قضية الحال أن الدعوى رفعت ضد الطاعن من طرف أربعة من العمال في شكل دعوى مشتركة تعرضوا لعقوبات مختلفة من قبل مديرية المؤسسة من أجل دوافع وأسباب مختلفة ، فإن قضاة الأساس بقبولهم هذه الدعوى لم يؤسسوا قرارهم على أساس قانوني.

وعليه فإن أحادية الدعوى هو المبدأ المقر عليه قانونا وقضاءا أما فيما يخص الدعوى الجماعية فهي الإستثناء طالما توفرت فيها الشروط أحادية المصلحة وأساسيا بين أفراد الجماعة، وأن القضاء بقبول الدعوى الجماعية يعد خرقا للقانون وفهما خاطئ لأحكام المادة 13 من قانون الإ.ج.م.¹

2- وجوب إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح:

إشترط قانون تسوية منازعات العمل الفردية وجوب إجراء شرط المصالحة قبل عرض القضية على القضاء وذلك بموجب مضمون المادة 19 منه التي تنص على أنه: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية".²

فهذا الشرط هو إجراء شكلي جوهري بغرض تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين وتوصلهما بذلك إلى تسوية النزاع تسوية ودية.³

للحصول على محضر عدم الصلح يجب على طرفي النزاع اللجوء إلى التسوية الودية الداخلية وفي حالة عدم تعرض الإتفاقيات إلى تلك الإجراءات على العامل الإلتزام بإحترام الإجراءات المنصوص عليها قانونا، فمثلا الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك ألزمت العامل في حالة النزاع بعرض شكواه على مسؤوله المباشر المؤهل قانونا الذي يرد على

¹ حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص141.

² المادة 19 من القانون 04/90 السالف الذكر

³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص63.

الشكوى خلال خمسة أيام من إخطاره، وإذا استمر النزاع يخطر العامل مدير الوحدة الذي يرد خلال عشرة أيام من إخطاره وإذا بقي النزاع مستمرا يخطر العامل المسؤول الأعلى على مستوى المؤسسة والذي يرد على الشكوى خلال إثني عشرة يوما، وفي حالة فشل إجراءات التسوية الودية التي تتم داخل المؤسسة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل المختص إقليميا بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا، والذي يقوم خلال ثلاثة أيام من إخطاره بعرض النزاع على مكتب المصالحة، فإذا لم يحضر المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد فإنه يستدعي للجلسة الثانية التي تتعقد في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الإستدعاء، أما إذا غاب المدعى عليه في الجلسة الثانية يحرر محضر عدم الصلح لعدم حضوره وتسلم نسخة منه إلى المدعى أثناء الجلسة، وإذا حضر الطرفان لجلسة الصلح وإستمر الخلاف بينهما يحرر مكتب المصالحة محضرا لعدم الصلح ويعتبر محضر عدم الصلح حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، ولا يجوز أن يتضمن شروطا تتنافى مع النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول¹.

وفي هذه الحالة أي حالة عدم المصالحة يمكن للطرف الذي له مصلحة حسب المادة 36 أن يرفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المواد الإجتماعية، وهي أول مرحلة تدخل بها الدعوى حيز التقاضي، إلا إذا كان المدعى عليه مقيما خارج التراب الوطني، أو يكون صاحب العمل في حالة إفلاس أو تسوية قضائية، ففي هذه الحالة يكون إجراء المصالحة اختياريا حفاظا على حقوق العامل في أغلب الأحيان².

كما أن طرفي الدعوى القضائية هما نفسيهما الطرفين اللذان تم إجراء محاولة الصلح بينهما أمام مكتب المصالحة، ويجب أن يكون موضوع وطلبات الدعوى هو نفس موضوع وطلبات محضر عدم المصالحة كما أنه في بعض الحالات قد يرفع العامل دعوى قضائية في نقاط لم يتطرق إليها محضر عدم الصلح كأن يكون النزاع يتعلق بالساعات الزائدة التي

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص73.

² رشيد واضح المرجع السابق، ص63.

كان المدعى عليه يطالب بتسديد المقابل عنها في حين موضوع محضر عدم الصلح هو الرجوع إلى منصب العمل وإلغاء قرار الفصل فهنا هذا الطلب يخالف ما كان يدعيه أمام مكتب المصالحة وبالتالي فإن محاولة الصلح لم يتم إجراؤها فيما زاد عن ما هو مذكور بالمحضر، إلا إذا كانت الطلبات منتقاة من الطلب الأصلي كطلب العامل برجوعه إلى منصبه أمام مكتب المصالحة دون طلب التعويض أو يرفع الدعوى بالتعويض عن عدم الإمتثال للحكم السابق، ثم يقدم الطلب الثاني أمام المحكمة ففي هذه الحالة يعتبر الطلب الثاني متصل أمام المحكمة وعلى إثر هذا يعتبر الطلب الثاني متصل بالأول، وأما إذا تعلق الأمر بالطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي، فإنها تقبل في جميع مراحل الدعوى حتى ولو لم تكن موضوع محاولة صلح، إن الاكتفاء في العريضة الافتتاحية بذكر أن النزاع قد يكون محل محاولة صلح دون أن تكون مرفقة بمحضر عدم الصلح المتوصل إليه يعرض الدعوى إلى عدم قبولها شكلا لعدم إنتفاء الشرط المقرر قانونا المحدد صراحة.¹

ولما كان إجراء المصالحة شرط جوهري في إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية فإن قبول الدعوى من قبل المحكمة المختصة متوقف على مدى تحقق هذا الشرط، ولهذا تنص المادة 37 من القانون السالف الذكر: على أنه: "ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة" ويتم تقديم الدعوى أي العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية وفق أحكام قانون الإجراءات المدنية، طبقا لنص المادة 41 من القانون السالف الذكر.²

غير أنه توجد إستثناءات عن قاعدة وجوب القيام بمحاولة الصلح والتي نصّت عليها المادة 19 فقرة 01 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية والتي تتمثل في:

¹مشلوف حفيظة، المرجع السابق، ص27.

²أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري "علاقة العمل الفردي"، المرجع السابق، ص322.

- تستثنى من محاولة الصلح المنازعات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

- تكون محاولة الصلح إختيارية في حالة ما إذا كان المدعي عليه يقيم خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس والتسوية القضائية من قبل صاحب العمل¹.
وقد صدر فيما يخص إجراء المصالحة وإعتباره شرطا جوهريا لقبول الدعوى عدة قرارات للمحكمة العليا على غرار:

• القرار رقم 153913 المؤرخ في 1997/12/09 :

الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله: (وحيث أنه مادام النزاع بعد الفصل في الدعوى النقابية أصبح نزاعا فرديا، ورفع كل عامل دعواه بصفة مستقلة للمطالبة بالرجوع إلى منصب عمله الأصلي والأجور، فكان من الواجب على المحكمة قبل التطرق لموضوع الدعوى أن تعين أن النزاع عرض على مكتب المصالحة أم لا، وأن المادة 19 المذكورة نصت على ذلك على سبيل الوجوب وبالتالي فهي من النظام العام، وكان على المحكمة التطرق إليه وعليه فإن هذا الوجه مؤسس وينجر عنه نقض الحكم المطعون فيه).

• القرار رقم 194969 المؤرخ في 2000/06/06 :

الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى منصبه: (لكن حيث أنه من المستقر قانونا وقضاء أن الطرق الودية لا تلزم العامل إلا في حالة ما تم توجيهه نحو تلك الطرق الودية من طرف مفتشية العمل وسلم له محضر وبالتالي الوجه المثار في غير محله).

¹دايخ سامية، المرجع السابق، ص43.

القرار رقم 196538 المؤرخ في 2000/07/11:

(لكن حيث أنه مادام أن النزاع يتعلق بالتعويض عن رفض إعادة العامل إلى منصب عمله، إستنادا إلى حكم سابق فإن عرض النزاع من جديد على مكتب المصالحة غير إجباري وبالتالي فإن إكتفاء المحكمة بالإشارة إلى حكم 1996/12/31 كاف للردّ على الدفع المثار وبالتالي فإن هذا الوجه غير مؤسس ويتعين رفضه).

2-وجوب إحترام أجل رفع الدعوى.

يعتبر شرط الميعاد قيذا إجرائيا جديدا لرفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي ثم وضعه بصدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 بنص المادة 504 الذي جاء كما يلي: " يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة(06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى" وهو بذلك يمثل إستثناءا على القواعد العامة للإجراءات التقاضي، كما أن رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي بشأن منازعات العمل الفردية، لم يكن يخضع إلا لأجل تقادم الحق في القانون المدني، ولم يكن شرط الأجل منصوصا عليه لا في قانون الإجراءات المدنية الملغى ولا في قانون العمل، وأن هذا الميعاد يخص فقط نزاعات العمل الفردية الناتجة عن عقد العمل الفردي أو عقد التكوين والتمهين بإعتبارها تعرض وجوبا على المصالحة، دون غيرها من النزاعات التي يختص بها القسم الإجتماعي نوعيا بموجب نص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تعتبر مستثناة من شرط الميعاد المنصوص عليه في المادة 504 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.¹

ويسري كذلك شرط الميعاد المقرر بنص المادة 504 ق.إ.م.إ على الدعاوى التي ترفع بسبب الخلافات الناتجة عن عقود عمل الفئات المهنية الخاضعة للأنظمة الخاصة، وللقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فيما ليس فيه نص خاص، بالنظر إلى عدم استثنائها

¹بوسعيدة دليلة، ميعاد التقاضي أمام القسم الإجتماعي، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05 ، العدد04، نوفمبر 2020، ص111و 112.

صراحة من إختصاص مكتب المصالحة في المادة 19 من القانون 90-04، وقد إستقر القضاء الإجتماعي على مبدأ الفصل في نزاعات عقود العمل الفردية الخاصة بهاته الفئات على أساس أن علاقة العمل التي تربطهم بصاحب العمل تتوفر على عنصر العمل والأجر وعلاقة التبعية، مستبعدا إختصاص القاضي المدني بالفصل فيها.¹

يعتبر هذا الشرط المقرر لرفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي قاعدة جوهرية ومن النظام العام بالنظر إلى الصياغة التي جاء بها نص المادة 504 ق.إ.م.إ" يجب رفع الدعوى إلى القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز الستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى" بحيث يتضح أنّ النص هو بمثابة قاعدة أمرّة لكونها أستهلّت بلفظ الوجوب" يجب" ما يدل على أنّها تتعلق بقاعدة إجرائية جوهرية ومن النظام العام يمتنع الإتفاق على مخالفتها، ويكون كل إتفاق على ميعاد آخر للتقاضي باطلا.

لقد جعل المشرع من فوات الأجل المقرر لرفع الدعوى سببا للدفع بعدم قبول الدعوى وكذلك سببا لسقوط الحق في رفعها وما يستتبعه من سقوط الحق المدعى به.

فنظرا للمواد 68، 67، 69 والمادة 504 ق.إ.م.إ والتي جاءت صريحة بخصوص جزاء السقوط المترتب على فوات الميعاد والتي يفهم منها أنّ هذا الميعاد من النظام العام فإن الدفع بعدم القبول في هذه الحالة هو كذلك من النظام العام يجب على القاضي إثارته من تلقاء نفسه.

لا يمكن للعامل المهمل أن يطالب بحماية القضاء إذا رفع دعواه في أجل يتجاوز الستة (06) أشهر من تاريخ تسلمه محضر الصلح، لأن فوات هذا الميعاد يؤدي إلى سقوط الحق في الدعوى وسقوط الحق الموضوعي الذي تحميه كذلك، ولو كان أجل تقادمه كحق لم ينته بعد، بحيث إذا قام العامل برفع دعوى المطالبة بأحد الحقوق التي تتقادم ب5 سنوات

¹قرار الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا رقم 400078، مؤرخ في 09/07/2008، قضية (دس) ضد (جر إ) مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2009، ص 359-398.

كالأجور والمرتبات والمعاشات حسب المادة 309 ق.م بعد فوات (06) أشهر، وأثيرت مسألة عدم قبول الدعوى على أساس إنقضاء ميعاد رفعها فلا يمكنه الدفع بعدم تقادم الحق الموضوعي بالتقادم، كما لا يمكنه رفع الدعوى مرة أخرى بالإستناد على نفس الأساس وهو عدم تقادم الحق وفقا للمادة 309 ق.م¹

إن الهدف الذي إبتغاه المشرع من تحديد الآجال لرفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي هو وضع حد للتعسف الملاحظ في مثل هذه الدعاوى والمتمثل في تماطل العمال في المطالبة بحقوقهم بعد فوات سنوات من واقعة إنهاء علاقة العمل قصد الحصول على تعويضات ضخمة، مما يكلف المؤسسات المستخدمة أعباء مالية تفوق قدرتها في بعض الأحيان وتؤثر على نشاطها الإقتصادي وهو حل نراه أنجع².

أهم الإشكاليات القانونية المثارة أمام القاضي الاجتماعي فيما يخص شروط قبول الدعوى: إشكالية إلزامية الإمتثال أمام مكتب المصالحة مسبقا، حيث أن حق اللجوء إلى القضاء مكفول دستوريا، بحيث كل ما ثم الإعتداء على الحق يتسنى للمتضرر طلب الحماية القانونية مباشرة كقاعدة عامة غير أن الأمر على خلافه بالنسبة لمنازعات العمل الفردية، حيث قيد المشرع الجزائري رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بضرورة عرض النزاع أمام مكتب المصالحة، وما ينبغي الإشارة إليه أن محضر المصالحة لا يقتصر فقط على الحالة التي يتعذر فيها الوصول إلى إتفاق بين أطراف علاقة العمل وإنما توجد حالة أخرى تتمثل في عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في إجتماعيين متتاليين للمصالحة، فعلى الرغم من أن المصالحة آلية تشريعية قصد تخفيف العبء عن القاضي الاجتماعي لوتتم تطبيقها تطبيقا سليما، إلا أن الواقع العملي يؤكد على أنها أحيانا تكون عاملا في ضياع الوقت في الحالات التي غالبا ما يتمتع صاحب العمل عن الحضور أمام مكتب المصالحة³.

¹بوسعيدة دليلا، المرجع السابق، ص 119-123

²حمدي عمر باشا، المرجع السابق، ص154.

³حلحال مختارية، المرجع السابق، ص371.

هناك إشكال مطروح أيضا بالنسبة لمسألة إثبات تاريخ محضر المصالحة، فالمشرع الجزائري لم ينص في المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على شكليات إجراءات تبليغ محضر عدم المصالحة إلى المدعي في الدعوى الإجتماعية. ولكن بالرجوع إلى نص المادة 30 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل نجدها تنص على التسليم المادي للمحضر إلى المدعي أثناء انعقاد جلسة المصالحة وهو يؤدي بنا إلى القول أن تاريخ محضر عدم المصالحة هو تاريخ التسليم.¹

الفرع الثاني: إجراءات رفع دعوى منازعات العمل الفردية.

عندما تتوفر شروط قبول الدعوى التي سبق ذكرها يمكن للطرف المتضرر أن يرفع دعواه أمام القسم الإجتماعي حيث حدد المشرع الجزائري إجراءات خاصة لرفعها.

أولا: تقييد العريضة الإفتتاحية للدعوى أمام المحكمة الإبتدائية.

تنص المادة 503 من ق.م.إ.ج ترفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي بعريضة إفتتاح الدعوى طبقا للقواعد المنصوص عليها قانونا، فبالرجوع إلى أحكام هذا القانون تنص المادة 14 منه على أن: "ترفع الدعوى أمام 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 عريضة إفتتاح الدعوى تحت طائلة البطلان عدم قبولها شكلا مجموعة من البيانات التالية:

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.
- إسم ولقب المدعى وموطنه.
- إسم ولقب وموطن المدعى عليه فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له .
- الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الإجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي.

¹حمدي عمر باشا، المرجع السابق، ص154.

- عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.
- الإشارة عند الإقتضاء إلى السندات والوثائق المؤيدة للدعوى، وبعدها تقيد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم ، ورقم القضية وتاريخ أول جلسة وكذلك يسجل أمين الضبط رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الافتتاحية، مع العلم أن العريضة لا تقيد إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانونا، ما لم ينص بخلاف ذلك.¹

كالإمتيازات القضائية للعامل المعسر إذا كان مدعيا، من خلال إعفائه من مصاريف تسجيل الدعاوى القضائية عندما يكون أجره الشهري لا يتعدى ضعف الحد الأدنى الوطني للأجور ولا يشمل الإعفاء رب العمل إذا كان مدعيا، أما في حالة العامل يتلقى أجرة شهرية تفوق ضعف الحد الأدنى للأجور وقت رفع الدعوى فهو ملزم بدفع مصاريف التسجيل على مستوى المحكمة حينما يكون مدعيا أو معارضا أو ملتمسا أمام المحكمة الابتدائية، في حين يدفع رب العمل مبلغ حينما يكون هو الطرف المدعي.²

ويسلمها للمدعي بغرض تبليغها رسميا للحضور، ويجب إحترام أجل 20 عشرين يوما من تاريخ تسليم التكليف بالحضور والتاريخ المحدد لأول جلسة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

وأجاز المشرع منع المساعدة القضائية (بتوكيل محامي مجانيا) ككلّ الحقوق لكل عامل يقل أجره عن ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون وأجاز تقديم الطلب على مستوى المحكمة، كما يجوز تقديمها أمام المجلس القضائي أو حتى أمام المحكمة العليا.

¹ راجع المواد 14-15-16-17 من قانون 09-08 السالف الذكر .

² مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية، والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد، (نشر، طباعة وتوزيع)، تلمسان، الجزائر، 2017، ص309 و310.

ويتولى المحامي المعين في إطار المساعدة القضائية الدفاع عن العامل دون أن يتلقى أتعاباً مباشرة منه سواء كان العامل هو المدعى أو المدعى عليه، وإنما تتولى خزينة الدولة دفع الأتعاب للمحامين بواسطة صندوق مالي مخصص لهذا الغرض.¹

ثانياً: التكليف بالحضور للجلسة.

التكليف بالحضور يجب أن يتضمن البيانات التي نصت عليها المادة 18 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أما فيما يخص البيانات التي يجب أن يتضمنها التكليف بالحضور الذي يحضره المحضر القضائي نجد المادة 19 من القانون السالف الذكر قد أشارت إليها نذكر منها:

- إسم ولقب المحضر القضائي.
- عنوانه المهني.
- تاريخ التبليغ الرسمي وساعته.
- إسم ولقب المدعى وموطنه.
- تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الإجتماعي.
- تاريخ أول جلسة وساعة انعقادها.
- إسم ولقب الشخص المبلغ له وموطنه
- توقيعه.

تسليم التكليف بالحضور إلى المبلغ له مرفقاً بنسخة من العريضة الإفتتاحية مؤشراً عليها من أمين الضبط، الإشارة في المحضر إلى رفض إستلام التكليف بالحضور أو إستحالة تسليمه أو رفض التوقيع عليه، وضع بصمة المبلغ له في حالة إستحالة التوقيع على المحضر، تنبيه المدعى عليه بأنه في حالة عدم الإمتثال للتكليف بالحضور سيصدر ضده حكم بناء على ما قدّمه المدعي من عناصر².

¹مقني بن عمار، المرجع السابق، ص314.

²أنظر المواد 18 و19 من القانون 09-08 السالف الذكر.

وتؤكد على ضرورة حضور الخصوم في التاريخ المحدد شخصيا وتسمح بتمثيلهم بواسطة محاميهم أو وكلائهم، وإذا لم يحضر المدعي أو موكله رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي يتم شطب الدعوى بكاملها، أما إذا لم يحضر المدعى عليه رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي، فيقضي في غيابه، وفي حالة ما إذا كان غيابه مبرر قانونا فيستدعي من جديد أو يؤجل الحكم في الدعوى إلى جلسة قريبة.¹

ثالثا: تحديد تاريخ أول جلسة.

تتسم القضايا العمالية بالطابع الإستعجالي، فقد فرضت مختلف التشريعات العمالية ضرورة الإسراع في النظر والفصل فيها في أقرب وقت ممكن، سواء كان على مستوى المحكمة الابتدائية أو على مستوى الإستئناف²، وفي هذا الغرض تنص المادة 38 من قانون 90-04 على أنه يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (15يوما) التي تلي تاريخ توجيه العريضة الإفتتاحية للدعوى، ويفترض على المحكمة أن تصدر حكمها في الأجل بغستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، مثل الأحكام المتعلقة بتعيين الخبرة³، لأن الأحكام التمهيدية لا يجوز تنفيذها إلا بأمر من رئيس الجهة القضائية، بهامش أصل الحكم، وأن الأحكام التحضيرية تكون بحاجة إلى أحكام قطعية، كذلك الأحكام الصادرة لإجراء خبرة قضائية أو تحقيق⁴، وهو ما تؤكد المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على هذه المدة القانونية لأول جلسة بنصها على أنه: " تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوما (15 يوما) من تاريخ رفع الدعوى، يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الأجل".

والمشرع منح للقاضي سلطات أثناء الجلسة بهدف التعجيل والفصل في القضايا المطروحة أمامه فيمكن للقاضي أن يأمر في الجلسة بحضور الخصوم شخصيا لتقديم

¹أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص44.

²عبد الله عشاش، المرجع السابق، ص85.

³سليمان أحمية، نفس المرجع السابق، ص 45.

⁴رشيد واضح، المرجع السابق، ص66.

توضيحات يراها ضرورية لحل النزاع، كما يجوز له أن يأمر بإحضار أية وثيقة ضرورية أو يأمر باتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق، وللقاضي كذلك أن يكيف الوقائع والتصرفات محل النزاع دون التقيد بتكيف الخصوم، ويمكن للقاضي أن يأمر بإرجاع المستند المبلغ للخصوم، وإذا تخلف الخصوم عن إرجاع المستندات يمكن للقاضي أن يحكم بغرامة تهديدية عند الإقتضاء¹.

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

رابعا: إصدار الحكم.

يقوم القاضي بإصدار الحكم بعد سماع الشهود وتبادل العرائض بين الأطراف المتنازعة بشأن النزاع في الجلسة نفسها، أو تأجيل ذلك للمداولة في جلسة أخرى ليتم النطق فيها بالحكم، هذا ما تأكده المادة 271 من ق الإ.م.إ وذلك نظرا للطابع الاستعجالي الذي تتميز به نزاعات العمل في أي مستوى كانت، أي على مستوى المحاكم الابتدائية أو على المجالس القضائية في حالة الاستئناف³.

ويجب أن يتضمن الحكم البيانات المنصوص عليها قانونا في المادة 276 من قانون الإ.م.إ والقانون الجزائري لم يحدد أجل لصدور الأحكام في قضايا منازعات العمل، بل إكتفى بعبارة " أقرب الآجال " للفصل فيه إلا أنه من المستحسن لو حدد بدقة هذه المدة الخاصة بالفصل في القضايا الإجتماعية حتى لا تترك مجالا لتفسير العبارة المذكورة حسب

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

²أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص44.

³أنظر المادة 271 من القانون 09-08 السالف الذكر .

الأهواء والأغراض، لأن ذلك يعطل من تحقيق الهدف من اللجوء إلى محاكم العمل، ويقلل من شأن أحكامها وقراراتها، بالنظر مع ما تقتضيه أوضاع كل طرف في القضايا المطروحة، خاصة إذا كان مصدر الرزق الوحيد للعامل موضوع تماطل وتلاعب.¹

خامسا: تبليغ الحكم.

بعد تسجيل الحكم يسلم أمين الضبط نسخة تنفيذية أو نسخة عادية بمجرد طلبها، النسخة التنفيذية هي النسخة الممهورة بالصيغة التنفيذية، توقع وتسلم من طرف أمين الضبط إلى المستفيد من الحكم الذي يرغب في متابعة تنفيذه، وتحمل النسخة التنفيذية العبارة التالية "نسخة مطابقة للأصل مسلمة للتنفيذ" وكذا ختم الجهة القضائية.

- لا تسلم إلا نسخة تنفيذية واحدة.

إلا أن الخصم المستفيد الذي أضرع قبل التنفيذ النسخة التنفيذية أو تعذر عليه التنفيذ، لاسيما بسبب إتلافها أو تمزيقها، يمكنه الحصول على نسخة تنفيذية ثانية، وفقا لأحكام المادتين 602 و603 من القانون 08-09².

المطلب الثاني: إجراءات الرد والتقدم.

ضمنا لهيئة وسمعة القضاء، ونزاهة وحياد القاضي فقد نصت مختلف القوانين الإجرائية على أسباب وإجراءات رد القضاة في حالة وجود علاقة ما تربطهم بأحد المتقاضين، وبما أن هيئة محكمة العمل تتشكل إضافة إلى القاضي من ممثلين عن العمال، وعن المستخدمين، فلقد نصت أيضا قوانين العمل نفسها على أسباب وإجراءات رد هؤلاء المساعدين تقاديا لشبهات التي قد تشوه الحكم الصادر عن هيئة المحكمة.

وإذا كان موضوع رد القضاة والمساعدين يكتسي أهمية بالنسبة للأطراف، فإن موضوع تقدم الدعوى العمالية من الأمور التي تهم الأطراف وخاصة العامل أو نائبه، لأنه قد يفاجئ بتمسك خصمه بتقدم الدعوى، نظرا للغموض الذي يكتنف تقادما نتيجة خضوعها لعدة

¹رشيد واضح، المرجع السابق، ص67..

²أنظر المواد 280-281-282 من القانون 08-09 السالف الذكر.

أحكام مختلفة، مما يترتب عنه صعوبة في تحديد مدة تقادم هذه الدعوة وكيفية تحديد سريان هذه المدة، وإنقطاعها ووقفها.¹

الفرع الأول: ردّ أعضاء هيئة المحكمة.

يكتسي موضوع رد أعضاء هيئة المحكمة أهمية قصوى بالنسبة لتسوية نزاعات العمل الفردية نظرا لتباين وزن كلا الطرفين أمام القضاء، وعلى الصعيد الواقعي حيث أن النزاع يثور بين عامل لا يملك إلا جهده وصاحب عمل قد يملك مجموعة من المؤسسات التي قد يكون يعمل فيها المساعدان الممثلان عن العمال، وأحد المساعدان الممثلان لأصحاب العمل كما قد يكون للقاضي نفسه علاقة بإحدى المؤسسات، مما يؤثر بدون شك ولو من الناحية المعنوية على نزاهة وحياد أعضاء هيئة المحكمة، ويخل بضمان مساواة المواطنين أمام العدالة.²

أولا: رد القاضي.

لقد حدد المشرع الجزائري إجراءات معينة ينبغي على طالب الرد أن يسلكها، حيث يتم عرض طلب الرد وفقا لكيفية تقديم عريضة إفتتاح الدعوى، ويتم عرض طلب الرد على القاضي المعني بالرد وعلى هذا الأخير أن يقرر خلال يومين موافقته على الرد أو رفضه التنحي عن النظر في الدعوى، ويرد على أسباب الرد التي يتضمنها طلب الرد.

وإذا كان طلب الرد يتعلق بقاض في المحكمة الابتدائية (القسم الإجتماعي) فيقدم الطلب خلال ثلاثة أيام من عرضه على القاضي المطلوب رده، سواء أجاوب على طلب الرد أو سكت عنه إلى المجلس القضائي للفصل فيه خلال ثمانية أيام، بعد أن يكون رئيس المجلس القضائي قد تلقى إيضحات من طالب الرد والقاضي كل على حدا.

¹ مشلوف حفيظة، المرجع السابق، ص 31.

² درقاوي جمال الدين ، قضاء العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013، 2012، ص47.

ويحكم على طالب الرّد الذي رفض طلبه بغرامة مالية لا تتجاوز 1000 دج دون المساس بدعوى التعويض.

والهدف من هذه الغرامة هو حماية القضاة وعدم فتح الباب على مصراعيه في الشك في نزاهتهم وحيادهم¹.

ثانيا: رد المساعدين القضائيين.

يشترك في هيئة محكمة العمل إضافة إلى القاضي مساعدان عن العمال ومساعدان عن أصحاب العمل، وحفاظا كذلك على سمعة وهيبة القضاة فقد حددت قوانين العمل أسباب رد هؤلاء المساعدين وإجراءات ردهم فقد تضمنت الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة 08 من قانون 90-04 أسباب تنحية المساعدين سواء ممثلي العمال أو أصحاب العمل إذا توفرت في أحدهم الشرطين التاليين:

- أن يكون طرفا في النزاع المعروض عليه.

- أو له مصلحة شخصية في النزاع.

يعني أنه إذا كان المساعد طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية فيه يتم تنحيته عن النظر في هذا النزاع وسيتبدل بالمساعد الإحتياطي، وإذا تعذر ذلك يتم إستبداله بقاض يعينه رئيس المحكمة عوضا عن المساعد الذي توفر فيه أحد الشرطين السابقين.

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه من يحق له طلب رد المساعدين أين يوجه الطلب؟ لم يعطي المشرع الجزائري إجابة على هذا السؤال وإنما إكتفى بإستعمال طريقة رد القضاة السابقة الذكر في رد المساعدين حيث يوجه طلب الرّد من أحد الأطراف إلى رئيس المحكمة الذي عليه التأكد من صحة الطلب أن يستدعي المساعد الإحتياطي، وإذا تعذر ذلك يعين بدلا عنه قاض².

¹ شهيدة ذهبية، المرجع السابق، ص55.

² مشلوف حفيظة، المرجع السابق، ص34.

الفرع الثاني: تقادم الدعوى العمالية.

إن تقادم الدعوى العمالية يكتنفه بعض الغموض نظرا إلى إختلاف القواعد التي تحكم هذه الدعوى، حيث أن بعض التشريعات العمالية أحالت موضوع تقادم الدعوى العمالية إلى القوانين المدنية لما هو معمول به في التشريع الجزائري حيث أن القانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية لم يتضمن تحديد مدة تقادم الدعوى، في حين نصت بعض القوانين العمالية، على مدة التقادم وتحديد بدئ سريانها، ووقفها وإنقطاعها¹.

أولا: مدة التقادم وسريانه.

قد يصعب تحديد مدة تقادم الدعوى العمالية، وكذا تحديد وقت سريان هذا التقادم نظرا لإختلاف القواعد المنظمة للتقادم.

1- مدة التقادم:

لم ينص المشرع الجزائري في قوانين العمل على مدة تقادم الدعوى العمالية وإنما تركها للقواعد المنصوص عليها في القانون المدني، حيث جاء في المادة 309 من القانون المدني ما يلي: " يتقادم بخمسة سنوات كل حق دوري متجدد، ولو أقره المدين... والديون المتأخرة والمرتببات والأجور، والمعاشات..."².

يعني أن هذا التقادم لا يقوم على أساس قرينة الوفاء، وإنما يرجع في أساسه ، إلى تجنب المدين عبء الوفاء بما تراكم من تلك الديون لو تركت دون المطالبة مدة تزيد على خمسة سنوات، وكذلك يمكن للمدعي عليه أن يتمسك بهذا التقادم ولو بعد إقراره بوجود الدين في ذمته.

كما جاء في المادة 312 من القانون المدني ما يلي: " تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية: " المبالغ المستحقة للعمال ، والأجراء الآخرون مقابل عملهم"³.

¹شهيبة ذهبية، المرجع السابق، ص57.

²المادة 309 من القانون المدني الجزائري

³المادة 312 من القانون المدني الجزائري.

بمعنى أن الدعوى المتعلقة بالنزاعات العمالية بصفة عامة تتقدم بسنة واحدة كالتعويض عن التسريح التعسفي وغيرها من نزاعات العمل.

إلا أن هذا التقدم يقوم على أساس قرينة الوفاء، يترتب على كل ما سبق أن هناك مدتين للتقدم الدعوى العمالية:

- الأولى بخمسة سنوات، وتتعلق بالأجر والمرتبات المتأخرة.
- والثانية بسنة واحدة، تتعلق بكافة الدعاوى العمالية بما فيها الدعوى المنصبة على الأجر والسؤال الذي قد يطرح نفسه في هذا الصدد ماهي مدة التقدم في الدعوى العمالية؟ يمكن التمسك بالتقدم الحولي لأنه قد يعتبر قاعدة تشمل كافة إلتزامات العمل بينما التقدم الخمسي يشمل فقط الدعاوى المتعلقة بالأجر، دون غيرها¹.

2-تحديد بدء سريان التقدم:

يكتسي موضوع تحديد سريان التقدم أهمية قصوى لمن يتمسك به، لأنه لا بد له من معرفته التامة، بأن الدعوى رفعت بعد الوقت المحدد لها، وقد تم تحديد سريان التقدم في التشريع الجزائري بواسطة القانون المدني، حيث أنه يبدأ سريان التقدم الخمسي المنصوص عليه في المادة 309 مدني، والمتعلقة بالأجور والمرتبات المتأخرة من الوقت الذي ينهي فيه الدائنون تقديم خدماتهم.

ولو إستمروا في أداء خدمات أخرى يعني أن الأجور يبدأ تقدمها من إنتهاء الشهر الذي لم يدفع أجره حتى مضي خمسة سنوات، أما التقدم الحولي المنصوص عليه في المادة 312 من القانون المدني، والمتعلقة بمستحقات العمال مقابل عملهم، فيبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الدين مستحقاً².

¹شهيبة ذهبية، المرجع السابق، ص58.

²مشلوق حفيفة، المرجع السابق، ص36.

ثانيا: قطع التقادم ووقفه.

إن قيام أحد الأطراف بالمطالبة بحقه أمام أي جهة قضائية يؤدي إلى قطع التقادم، كما أنه في حالة وجود مانع يتعذر معه على الدائن المطالبة بحقه يؤدي إلى وقف التقادم وهناك فرق بين قطع التقادم ووقفه.

1- قطع التقادم:

يترتب على إنقطاع التقادم بدأ تقادم جديد يسري من وقت إنتهاء الأثر المترتب على سبب الإنقطاع وتكون مدته هي مدة التقادم الأولى، ويشترط في الإجراء القاطع للتقادم أن يكون متعلق بالحق المراد إقتضاه وممتد بين نفس الخصوم، بحيث إذا تغير الحقان، أو إختلف الخصوم لا يترتب على هذا الإجراء إنقطاع التقادم.

هذه هي القاعدة العامة في قطع التقادم إلا أنه يرد عليها إستنادا في تقادم الدعوى العمالية التي تتقادم بسنة حيث أن قطع التقادم في هذه الدعوى بسبب إقرار المدين، كأقرار صاحب العمل أمام مكتب المصالحة بالحق الذي يطالب به العامل فإن مدة التقادم الجديد تكون خمسة عشرة سنة وليس سنة كاملة كما كان من قبل¹ وهو ما تضمنته المادة 319 مدني التي جاء فيها ما يلي: " إذا إنقطع التقادم بدأ تقادم جديد يسري من وقت إنتهاء الأثر المترتب على سبب الإنقطاع وتكون مدته هي مدة التقادم الأول.

غير أنه إذا حكم بالدين وحاز الحكم قوة الشيء المقضي به أو إذا كان الدين يتقادم بسنة، وإنقطع تقادمه بإقرار المدين، كانت مدة التقادم الجديد خمسة عشرة سنة، إلا أن يكون الدين المحكوم به متضمنا لإلتزامات دورية متجددة لا تستحق الأداء إلا بعد صدور الحكم"². ونشير هنا إلى أن التقادم ينقطع بالمطالبة القضائية ولو وقعت الدعوى أمام محكمة غير مختصة كرفع الدعوى العمالية أمام القسم التجاري، وبأي إجراء يقوم به الدائن للمطالبة بحقه.

¹دراوي جمال الدين ، المرجع السابق، ص33.

²المادة 319 من القانون المدني الجزائري.

2-وقف التقادم:

القاعدة في وقف التقادم أنه لا يسري كلما وجد مانع يتعذر على الدائن معه أن يطالب بحقه ولو كان هذا المانع أدبي، ولقد إستقر القضاء على أن وجود المانع المادي أو الأدبي يعد مسألة موضوعية يفصل فيها القضاء حسب الظروف التي تحيط بالقضية.

وقد جاء في المادة 316 من القانون المدني، وخاصة الفقرة الأولى ما يلي: " لا يسري التقادم كلما وجدنا مانع مبررا شرعا يمنع الدائن من المطالبة بحقه ، كما لا يسري فيما بين الأصل والنائب"¹.

كما أن قانون العمل الجزائري لم ينظم أسباب وقف التقادم، وفي الأخير فإن موضوع تقادم الدعوى ليس من النظام العام وعليه لا يمكن للمحكمة أن تقضي به تلقائيا دون المطالبة به.

حيث جاء في المادة 321 مدني جزائري مايلي: " لا يجوز للمحكمة أن تقضي تلقائيا بالتقادم بل يجب أن يكون ذلك بناءا على طلب المدين أو من أحد دائنيه، أو أي شخص له مصلحة فيه، ولو لم يتمسك المدينه "².

ويجوز التمسك بالتقادم في أية حالة من حالات الدعوى ولو أمام المحكمة الاستئنائية"³ ونشير في الأخير إلى أن موضوع تقادم الدعوى العمالية يعتبر من المواضيع الهامة التي يتعين على المشرع الجزائري أن ينظمها في قانون العمل حتى لا يفاجئ العامل برفض دعواه نتيجة لتقادمها والحيلولة دون الغموض الذي يسببه الإعتماد على قواعد القانون المدني.

المبحث الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الإجتماعي وطرق الطعن فيها.

لقد حددت قوانين العمل طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الإجتماعي كما تم تحديد طرق المراجعة العادية من قبل قانون الإجراءات المدنية في التشريع الجزائري.

¹المادة 316 من القانون المدني الجزائري

²المادة 321 من القانون المدني الجزائري.

³المادة 321 من القانون المدني الجزائري

المطلب الأول : طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الإجتماعي.

بعد التطرق لإجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي و صدور الحكم في الدعوى ينبغي تحديد طبيعة هذا الحكم نظرا للطابع الإستعجالي الذي تتميز به القضايا الإجتماعية فتتمثل هذه الأحكام من أحكام ابتدائية نهائية وأخرى مشمولة بالنفذ المعجل وأحكام عادية وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب.

الفرع الأول: الأحكام الابتدائية والنهائية.

لقد حدد المشرع الجزائري الأحكام الابتدائية والنهائية بناء على معيار طبيعة الدعوى ولقد صدرت أحكام ابتدائية في ظل قانون 04/90، إلا أنه تم تعديل هذا القانون بواسطة قانون 29/91 والأمر القانوني 21/96 ولذا يتعين تقسيم هذا الموضوع إلى قسمين الأول خاص بالأحكام الابتدائية والنهائية التي صدرت في إطار القانون 04/90 والقسم الثاني يكرس لذكر الأحكام التي صدرت في إطار القانونين 29/91 و 21/96¹.

أولا: الأحكام الصادرة في ظل القانون 04/90 المؤرخ في 06/02/1990

تنص المادة 21 من القانون 04/90 السالف الذكر على ما يلي: " بإستثناء الإختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا:

- بإلغاء العقود التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقات الإجبارية.
- تسليم شهادة العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني المدعي"².

يتضح من هذه المادة أن المشرع الجزائري إعتد على معيار طبيعة الدعوى عند تحديده للأحكام الابتدائية والنهائية، حيث أن الدعوى التي تتعلق بالموضوعات السابقة تصدر فيها

¹ مشلوف حفيظة، المرجع السابق، ص44.

² المادة 21 من القانون 04/90 السالف الذكر.

أحكام ابتدائية ونهائية، نظرا للطابع الإجرائي لهذه المادة، فإن تطبيقها من حيث الزمان الفوري وذلك طبقا لنص المادة 07 من القانون المدني ويبقى العمل بها حتى صدور القانون 91-29 الذي جاء بتعديل جديد لها.¹

أما من حيث موضوع هذا النص فإن المحكمة العليا قررت بأن الأحكام الصادرة عن الأقسام الإجتماعية في الفترة ما بين صدور القانون 04/90 والقانون 91-29 تكون ابتدائية ونهائية إذا ما طعن العامل بعدم مراعاة رب العمل للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، أو إذا لم يقدم رب العمل النظام الداخلي لمؤسسته بإعتبار أن عدم تقديم النظام الداخلي بمثابة عدم مراعاة الإجراءات التأديبية، ويستبعد مما سبق النزاعات التي تدور حول تكييف الخطأ المهني أو طرق إثباته لأنها لا تنطبق عليها وصف المادة 21 السابقة.²

ثانيا: الأحكام الصادرة في ظل القانون 91-29 والأمر 21/96:

لقد أدخل المشرع الجزائري تعديلات على المادة 21 السالفة الذكر بواسطة القانون 91-29 كما أدخل تعديلات أخرى بواسطة الأمر 21/96 لذا ينبغي تقسيم الموضوع إلى نقطتين الأولى تخصص للأحكام الصادرة في ظل القانون 91/29 والثانية للأحكام الصادرة في ظل القانون 21/96.

1- الأحكام الصادرة في ظل القانون 91-29:

أدخل هذا القانون بصفة ضمنية تعديلات على المادة 21 من القانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 إذ تنص المادة 04/73 منه على ما يلي: " في حالة التسريح المعتبر تعسفا أو المنفذ خرقا للإجراءات القانونية، أو الإتفاقية الإلزامية، يمكن للعامل أن يقدم طلب

¹ ذيب عبد السلام، رئيس الغرفة الإجتماعية- علاقة العمل في التشريع الجديد، المجلة القضائية، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997، ص19.

² حمدي باشاعمر ، المرجع السابق، ص 202.

إلغاء قرار التسريح أو أن يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي.¹

يتضح من هذه المادة، أنه يترتب على التسريح المعتبر تعسفيا، أو المتخذ خرقا للإجراءات القانونية أو الاتفاقيات الإجبارية، إلغاء مقرر التسريح، وتعويض العامل عن الأضرار التي لحقت به من جراء هذا التسريح.²

وقد قررت المحكمة العليا تأويلا لهذا النص أن كل الأحكام التي تصدر في الدعاوى المؤسسة على الطابع التعسفي للطرد أو المتخذ مخالفة للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الداخلي للمؤسسة تصدر ابتدائية ونهائية.

وبصدور هذا النص تنفرد الدعاوى المؤسسة على الطرد المعتبر تعسفيا بطابع خاص، وهو أن الأحكام الصادرة بشأنها تكون ابتدائية ونهائية ولو قضت بمشروعية التسريح، سواء تعلق الأمر بمنازعة تصنيف الخطأ أو إثباته أو بالإجراءات التأديبية المتبعة، أما باقي الدعاوى كتلك التي تتعلق بالعقوبات التأديبية الأخرى أو بحقوق العامل المترتبة عن علاقة العمل، فهي تبقى خاضعة للمادة 21 من القانون 91-29 المؤرخ في 06/02/1990.

وفي الأخير يتعين لفت إنتباه قضاة المجالس القضائية إلى أن القرارات التي تصدر بشأن إستئناف الأحكام السابقة الذكر ينبغي أن تصرح بعدم قابلية الإستئناف وليس بعدم قابلية الإستئناف شكلا، كما يرد خطأ في بعض القرارات ذلك أن القانون هو الذي يمنع الإستئناف وعدم القابلية في هذه الحالة لا تنجم عن خطأ إجرائي إرتكبه المستأنف بل عن قاعدة آمرة أتى بها القانون.

وأن الحكم يكون ابتدائيا ونهائيا كليا بالنسبة للطلبات الأصلية والفرعية.³

¹ القانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 199، ج.ر. العدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، ص 2656.

² شهيدة ذهبية، المرجع السابق، ص 66.

³ حمدي باشا، المرجع السابق، ص 203، 204.

2- الأحكام الصادرة في ظل الأمر 21/96.

جاء الأمر القانوني 21/96 بتعديل جديد على المادة 04/73 السابقة الذكر حيث أصبحت كما يلي: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية، أو الإتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به تمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله.

أما إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفا تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بإمتهاداته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العمل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة (06) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض".¹

يتضح من هذه المادة أن المشرع الجزائري أصبح يفرق بين التسريح الباطل لوقوعه خرقا لإجراءات التأديبية، والتسريح التعسفي الذي يأتي نتيجة لخرقه للقواعد الموضوعية المتعلقة بتحديد الأخطاء ودرجة خطورتها والعقوبات المطابقة لها.

علما بأن الأخطاء الجسيمة تم تحديدها بواسطة القانون، حيث أن التسريح الواقع مخالفة للإجراءات القانونية، أو الاتفاقيات الملزمة يترتب عنه بطلان الإجراء، وتحكم المحكمة على المستخدم بجبر ما إنتهكه من إجراءات إجبارية، مع الإحتفاظ للعامل بحقه في التعويض لا يقل عن الأجر التي كاد أن يتقاضاه لو إستمر في عمله.

أما التسريح الواقع خرقا لأحكام المادة 73 (معدل بالقانون 29/91 التي تحدد الأخطاء الجسيمة ودرجة عقوبتها) فإن المحكمة تحكم بإعادة إدماج العامل في محل عمله مع الإحتفاظ بحقه في التعويض، أما في حالة رفض أحد الطرفين لهذه الإعادة سواء العامل أو

¹ المادة 09 من الأمر رقم 96-21 مؤرخ في 9 يوليو 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 43 المؤرخة في 10 يوليو 1996، ص08.

صاحب العمل فإن المحكمة تحكم للعامل بتعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة (06) أشهر مع الإحتفاظ أيضا للعامل بحقه بالمطالبة بالتعويضات الأخرى. وهذا ما قد يكون من الناحية المنطقة سليما، لأن الإلتزام الناتج عن حكم الإعادة لا يمكن تنفيذه عينا، وعليه يتعين اللجوء إلى ما يعادله نقدا غير أن تطبيق هذه المادة قد يؤدي إلى نتائج سلبية وخطيرة، حيث أن المشرع الجزائري قد خطى خطوة نحو التسريح الباطل الذي يخالف القانون و كان من المفروض أن يعاقب صاحب العمل ، ويتم إعادة العامل إلى منصب عمله الأصلي حيث أنه في هذا الموضوع يكفي صاحب العمل أن يدفع تعويض (06) أشهر ليتخلص من إعادة العمل الذي فصله تعسفا، ولقد أثرت المسألة حرية صاحب العمل في رفض إدماج العامل الذي حكمت المحكمة ببطلان التسريح نظرا لمخالفته للقوانين المعمول بها لنقاشات واسعة في الفقه والقضاء لا يتسع الموضوع لمناقشتها، لأن موضوع التسريح يعتبر من ضمن النزاعات الفردية.¹

الفرع الثاني: الأحكام الإبتدائية العادية والأحكام القابلة للنفاذ المعجل.

صنف المشرع الجزائري بعض القضايا نظرا لتعقيدها أو أنها تنصب حول تفسير نص يحمل عدة تأويلات أو أنها تشمل على مبالغ مالية كبيرة لأبد من إصدار أحكام عادية فيها قابلة للإستئناف أيضا حدد بعض القضايا التي يحكم فيها القاضي حكما إبتدائيا ولكنه مشمول بالنفاذ المعجل رغم المعارضة والإستئناف.

أولا: الأحكام الإبتدائية العادية.

يقصد بها تلك الأحكام القابلة لكافة طرق المراجعة العادية (الإستئناف ، المعارضة) وغير العادية (إعتراض الغير الخارج عن الخصومة ،إلتماس إعادة النظر، الطعن بالنقض)، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد إستكمال وإستفاد كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانونا للمتقاضين ،أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه، حيث تمنح كافة

¹ علي عوض حسين، الفصل التأديبي في قانون العمل، دار الثقافة، للطباعة والنشر، القاهرة 1975، ص323.

القوانين الإجرائية فيما يخص قضايا العمل، كما هو الحال في غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية، ذلك أن الأصل في أحكام المحاكم الابتدائية هي قابليتها للمراجعة والطعن والاستئناف هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون، أو يقررها القاضي.¹

ثانياً: الأحكام القابلة للتنفيذ المعجل.

الأصل في الأحكام الابتدائية أنها لا تقبل التنفيذ إلا بعد إستيفاء كافة طرق المراجعة العادية من معارضة وإستئناف حتى يجوز الحكم على حجية الشيء المقضي فيه.² إلا أنه قد يرد عليه إستثناء وهو التنفيذ المعجل لهذه الأحكام بحكم القانون أو بأمر من القاضي رغم قابليتها للمراجعة كتلك الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل ، أو المتعلقة بدفع أجور العمال ، أو المتعلقة بالحقوق المادية والمهنية للعمال رغم قابليتها للإستئناف³، وهو ما تنص عليه صراحة المادة 22 من القانون 04/90 بأنه : " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون".

- تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل.
- تطبيق أو تفسير كل إتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

كما يمكن المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر⁴.

وكذلك ما تنص عليه المادة 34 من نفس القانون بأنه: "...يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة، بالتنفيذ المعجل

¹ أحمد سليمان، آليات تسوية المنازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 49.

² مشلوف حفيظة، المرجع السابق، ص 49.

³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 68.

⁴ المادة 22 من القانون 04/90 السالف الذكر.

بمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون ...، ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن".¹

يتضح من خلال هذه النصوص القانونية أن الحكمة التي يريد المشرع الجزائري تحقيقها من خلال إقراره لميزة التنفيذ المعجل أو المؤقت للأحكام الصادرة في منازعات العمل، تكمن رغبته في مراعاة أطراف العلاقة وخاصة العامل، وتجنبه الإنتظار الطويل الذي تتطلبه الأحكام الصادرة في المواد الأخرى، لتصبح نهائية واجبة التنفيذ بعد إستفادها لكافة طرق الطعن، خاصة ما تعلق منها بالأجور بإعتبارها مصدر معيشتته.²

المطلب الثاني: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن القسم الإجتماعي.

باستثناء الأحكام الابتدائية والنهائية الصادرة من محاكم العمل في المسائل الإجتماعية فإن بقية الأحكام الابتدائية العادية، أو الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل، تكون قابلة للمراجعة والطعن، سواء بطرق الطعن العادية كالمعارضة والإستئناف، أو طرق الطعن غير العادية كالطعن بالنقض وإلتماس إعادة النظر، وتدخل الغير الخارج عن الخصومة.³

الفرع الأول: طرق الطعن العادية.

هناك طريقتين للمراجعة العادية تتمثل الأولى في الطعن بالإستئناف في حالة الأحكام الحضورية، والطعن بالمعارضة في حالة الأحكام الغيابية، ونظرا لإختلاف النظام القانوني والإجرائي لكل طريقة من الطريقتين المذكورتين، سنفصل كل واحدة منهما على حدة.⁴

أولا: الطعن بالمعارضة.

هي طريق من طرق الطعن العادية في حكم معين يتقدم به المعارض لإلغاء أو تعديل الحكم الذي صدر في حقه غيابيا، دون أن يتمكن من ممارسة حق الدفاع عن نفسه، حيث

¹ المادة 34 من القانون 04/90 السالف الذكر.

² عبد الله عشاش، المرجع السابق، ص90.

³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص69.

⁴ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص52.

تطرح وتتنظر القضية من جديد أمام نفس الجهة التي أصدرت الحكم المعارض فيه بجميع عناصرها الواقعية والقانونية¹، وهذا ما تؤكدته المادة 327 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فالفقرة الأولى منها تبين الهدف من المعارضة التي يشكلها الخصم المتغيب سواء على مستوى المحكمة أو المجلس، أما الفقرة الثانية تقرر أنه يجب الفصل من جديد في الوقائع والقانون بعد إستبعاد الحكم بإعتباره كأنه لم يكن، ما لم يكن هذا الحكم مشمولاً بالنفوذ المعجل ففي هذه الحالة فإن هذا النوع من الأحكام والقرارات تبقى سارية.

والقاعدة أن المعارضة لا تصدر إلا في الحكم الذي يصدر في الغيبة سواء كان حكماً صادراً من محكمة ابتدائية أو قراراً غيابياً صادراً على مستوى الاستئناف بشرط يجيز القانون الطعن فيه بالمعارضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرته².

والقانون الجزائري لا يختلف عن غيره من القوانين في عدم تخصيصه لقواعد إجرائية خاصة بمنازعات العمل فيما يتعلق بالطعن بالمعارضة في الأحكام الغيابية، بل أحال مثلها على القواعد العامة وحسبه تهدف المعارضة المرفوعة من قبل الخصم المتغيب إلى مراجعة الحكم أو القرار الغيابي للفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع و القانون، ويصبح الحكم أو القرار المعارض فيه كأن لم يكن، ما لم يكن هذا الحكم أو القرار مشمولاً بالنفوذ المعجل³.

وفي ظل القانون الجديد ق.إ.م.إ ترفع المعارضة خلال شهر بعد تبليغها تبليغاً صحيحاً (تبليغ الحكم أو القرار الغيابي) ويراقب القاضي صحة التبليغ وجوباً، وهو ما نصت عليه المادة 329 من ق.إ.م.إ فإذا إنقضت مواعيد المعارضة أو تغيب الخصم المعارض عن حضور الجلسة يجوز له اللجوء إلى ثاني درجة لاستئناف حكمه.

¹ محمد عيساني، المرجع السابق، ص 234.

² سجية عاشور و لامية عاشوري، المرجع السابق، ص 41 و 42.

³ محمد عيساني، المرجع السابق، ص 236.

ثانيا: الطعن بالإستئناف.

هو طريق الطعن العادي في أحكام محاكم الدرجة الأولى أمام الدرجة الثانية بغرض مراجعتها، فالقانون الجزائري يأخذ بالمبدأ السائد في القانون المقارن أي التقاضي على درجتين" وهذا المبدأ يوفر ضمانات هامة من ضمانات العدالة بحيث يؤدي التي تدارك أخطاء القضاة، كما يؤدي إلى إستدراك الخصوم لما فاتهم من دفاع وأدلة أمام المحكمة.¹

فبالرجوع إلى قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل وإلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نلاحظ بأن دائرة الأحكام الابتدائية والنهائية، محددة ومحصورة في حالات معينة تناولها قانون تسوية منازعات العمل الفردية في المادة 21 منه كما بينا ذلك سابقا إلى جانب ما يتعلق بالأحكام التمهيدية والتحضيرية التي يعاملها قانون الإجراءات المدنية والإدارية معاملة خاصة.²

وفي هذا المجال تدارك قانون الإ.ج.م.إ ما كان منصوص عليه في المادة 106 من قانون الإ.ج.م القديم بنصه في المادة 334 صراحة على ما يلي: "الأحكام الفاصلة في جزء من موضوع النزاع أو التي تأمر بالقيام بإجراء من إجراءات التحقيق أو تدبير مؤقت لا تقبل الإستئناف إلا مع الحكم الفاصل في أصل الدعوى برمتها ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

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

يترتب على عدم قبول إستئناف الحكم الفاصل في موضوع الدعوى عدم قبول إستئناف الحكم الصادر قبل الفصل في الموضوع".³

¹سجبة عاشور و لامية عاشوري ، المرجع السابق، ص42.

²محمد عيساني، نفس المرجع السابق ، ص241.

³المادة 334 من القانون 08-09 السالف الذكر .

وإجراءات الإستئناف تتطلب إيداع عريضة أمام المجلس القضائي الذي صدر الحكم المستأنف في دائرة إختصاصه، كما يجوز أن يسجل لدى أمانة ضبط المحكمة التي أصدرت الحكم في سجل خاص، ويجب أن تتضمن العريضة البيانات المنصوص عليها في المادة 540 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تحت طائلة عدم قبولها شكلاً وإرفاقها بنسخة مطابقة لأصل الحكم المستأنف عليه طبقاً للمواد من 404 إلى 416 من ق.إ.ج.م وفي حالة عدم القيام بذلك تشطب القضية بأمر غير قابل للطعن.¹

أما فيما يتعلق بالطلبات التي تتضمنها دعاوى الإستئناف، فإن المادة 23 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية تقضي بأن: "تلحق الطلبات المقابلة في مجال الطعون بالطلب الأصلي الذي تبنى عليه، يحدد الطلب الأصلي إختصاص المحكمة إبتدائياً ونهائياً" وهو ما تضمنته المادة 342 من قانون الإ.ج.م.

أما بالنسبة لميعاد الطعن بالإستئناف فهو محدد بمدة شهر واحد إبتداءاً من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم إلى الشخص ذاته، ويمدد هذا الأجل إلى شهرين إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار، ولا يسري أجل الإستئناف في الأحكام الغيابية إلا بعد إنقضاء أجل المعارضة²، طبق لنص المادة 336 من قانون الإ.ج.م. كما يمكن أن يكون التبليغ وفقاً للحالات المنصوص عليها في المواد 408، 409، 410، 411، 412، 413، 414، 415.

الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية.

إذا كانت طرق المراجعة العادية تؤدي مباشرة إلى وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه، إلا في حالات معينة ينص عليها الحكم وإذا كانت طرق المراجعة غير العادية تهدف إلى نفس الغرض الذي تهدف إليه طرق المراجعة العادية، من حماية المتقاضيين من الأخطاء التي قد يقع فيها القاضي وتقنية الحكم من الشوائب والعيوب إلا أنها لا تؤثر على تنفيذ الأحكام.

¹ محمد عيساني، المرجع السابق، ص 242.

² سحبة عاشور، لامية عاشوري، المرجع السابق، ص 44.

يقصد بطرق المراجعة غير العادية طريقة الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا وطريقة إلتماس إعادة النظر أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم¹.

أولاً: الطعن بالنقض.

يعتبر الطعن بالنقض طريق غير عادي مفتوح الأطراف وهو ليس إمتداداً للخصومة الأولى ولا درجة من درجات التقاضي إنما هو خصومة خاصة، وقد منع المشرع المحكمة إعادة النظر في الموضوع للفصل فيه من جديد، لأن المحكمة العليا ليست مكلفة بإعادة النظر في الدعاوى وتصحيح كل الأخطاء المرتكبة من طرف القضاة، ولا تتناول الخصومة في مجملها من حيث الوقائع والقانون، وإنما تقتصر مهمتها في نقض الأحكام غير الصحيحة أو التي خالفت القانون، وعلى معاينة ما قضى به قاضي الموضوع دون الحلول محله.²

ويخضع الطعن بالنقض للقواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية حيث نص في المادة 349 من ق.إ.م.إ على أنه: "تكون قابلة للطعن بالنقض الأحكام والقرارات الفاصلة في موضوع النزاع والصادرة في آخر درجة عن المحاكم والمجالس القضائية"³.

كما نص في المادة 350 من نفس القانون على أنه: "تكون قابلة للطعن بالنقض، الأحكام والقرارات الصادرة في آخر درجة، والتي تنهي الخصومة بالفصل في أحد الدفوع الشكلية أو بعدم القبول أو أي دفع عارض آخر"⁴ والمادة 351 من ق.إ.م.إ نصت على القرارات التي لا تقبل الطعن بالنقض وإنطلاقاً من نص المواد 81 و145 و298 من ق.إ.م.إ فالقرارات التي لم تفصل في الموضوع لا تقبل الطعن لأنها لا تحوز على حجية الشيء المقضي فيه.

¹ مشلوف حفيظة، المرجع السابق، ص61.

² سجية عاشور لامية عاشوري، المرجع السابق، ص48.

³ المادة 349 من القانون 08-09 السالف الذكر.

⁴ المادة 350 من القانون 08-09 السالف الذكر.

وبالنسبة لإجراءات الطعن بالنقض فهي ترفع بعريضة موقعة من محامي معتمد لدى المحكمة العليا، تودع بأمانة ضبط المحكمة العليا بعد عرض الأوجه القانونية لتأسيس طعنه خلال أجل شهرين إبتداءً من تاريخ تصريح الطعن بالنقض تحت طائلة عدم قبول الطعن شكلاً، طبقاً لنص المادة 563 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويجب تتضمن هذه العريضة البيانات المنصوص عليها في المادة 565 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، كما يجب أن ترفق بالوثائق التي حددتها المادة 566 من القانون السالف الذكر تحت طائلة عدم قبولها شكلاً.¹

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

ولا يسري هذا الأجل في الأحكام والقرارات الغيابية إلا بانقضاء الأجل المقرر للمعارضة طبقاً للمواد 354 و355 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية²، إذا رأت المحكمة العليا أن الطعن بالنقض مؤسس، يتم نقض الحكم أو القرار كلياً أو جزئياً حسب الحالة، أما إذا كان غير مبرر قانوناً أو لا داعي للفصل فيه يمكن لها أن ترفض الطعن بالنقض³ ولا يترتب على تقديم طلب النقض وفق تنفيذ الحكم المطعون فيه وإنما يبقى التنفيذ قائماً وذلك في بعض الحالات التي وردت على سبيل الحصر في المادة 361 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانياً: إعتراض الغير الخارج عن الخصومة.

إعتراض الغير الخارج عن الخصومة هو طريق غير عادي للطعن قرره المشرع لفائدة كل شخص لم يكن خصماً، ولا ممثلاً ولا متدخلاً في الدعوى، وإنما صدر حكم أو قرار أو أمر

¹ سجية عاشور و لامية عاشوري، المرجع السابق، ص49.

² راجع المواد 354 و355 من القانون 08-09 السالف الذكر.

³ سجية عاشور و لامية عاشوري، المرجع السابق، ص50.

قضائي قد يضر بمصالحه، بصفحة مباشرة أو غير مباشرة، فحفظ له المشرع الدفاع عن حقوقه من خلال السماح له بالطعن عن طريق ما يسمى إعتراض الغير الخارج عن الخصومة.¹

وبالرجوع إلى نص المادة 381 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

نستنتج أن هناك شروط يجب أن تتوفر لتقديم إعتراضه وهي المصلحة حيث يشترط في أي دعوى قضائية كانت طبقاً للمادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية" فلا دعوى بدون مصلحة، كما يجب أن لا يكون طرفاً ولا ممثلاً في الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه بمعنى لم تتم دعوته سواء كمدعي أو كمدخل في الخصام، وأن لا يكون قد تدخل من تلقاء نفسه ويرفع هذا الإعتراض بأن يتم إرفاق هذه العريضة بوصل يثبت إيداع مبلغ الغرامة التي يمكن الحكم بها بعدها الأقصى²، وطبقاً لنص المادة 384 من ق.إ.م.إ يبقى حق الإعتراض الغير الخارج عن الخصومة قائماً لمدة خمسة عشر (15) سنة بداية من تاريخ صدور الحكم أو القرار المعترض عليه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك إلا أن الإعتراض الغير الخارج عن الخصومة وقوعه أمام المحاكم الإجتماعية نادراً، لأن هذه القضايا تتسم بميزة لا تهم ولا تخص إلا طرفي علاقة العمل غالباً.³

ثالثاً: إلتماس إعادة النظر.

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

وطلب إلتماس إعادة النظر يرفع أمام الجهة التي أصدرت الحكم النهائي للنظر في القضية المطروحة من جديد قصد إلغاء الحكم الصادر بشأنها، وذلك في الحالات التي لا

¹ مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 361.

² سجية عاشور و لامية عاشوري، المرجع السابق، ص 50-51.

³ رشيد واضح، المرجع السابق، 73.

يجوز فيها اللجوء إلى المعارضة أو الاستئناف في الأحكام التي لا تجد سبيلا أو إجراء آخر للتعديل أو الإلغاء إلا بالتماس إعادة النظر¹.

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

فهو لا يهدف إلى اصلاح تقدير خاطئ وإنما إلى إعادة النظر لأجل تقدير جديد في ظروف جديدة²، وهو ما تشير إليه المادة 390 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

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

- إذا بني الحكم أو القرار أو الأمر أو القرار وحيازته لقوة الشيء المقضي فيه.
- إذا اكتشف بعد صدور الحكم أو القرار أو الأمر الحائز لقوة الشيء المقضي فيه أوراق حاسمة في الدعوى كانت محتجزة عمدا لدى أحد الخصوم.

ويترتب على هذا التحديد الحصري أن كل طلب خارج هذه الحالات سوف يكون مرفوض قانونا وهو غير مقبول شكلا³.

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

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

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص72.

² سحبية عاشور، لامية عاشوري، المرجع السابق، ص 45-46.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية المنازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص70.

وتوجه عريضة الطعن بالإلتماس أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الملتمس¹ ويتعين على المحكمة قبل تطرقها إلى موضوع الإلتماس أن تنتظر في مدى جواز أو عدم جواز قبوله من الناحية الشكلية، فيحكم في حالة رفض الإلتماس موضوعا لعدم تأسيسه ويبقى الحكم النهائي الأصلي حائزا لقوة الشيء المقضي به والقاضي له أن يحكم بالغرامة أو زيادة على الغرامة يحكم بالتعويض للملتمس ضد الأضرار التي أصابته²، حسب نص المادة 397 فقرة الأولى من ق.إ.م.إ.،³ أما قبول الإلتماس يعني إستمرار الخصومة للفصل في الموضوع من جديد ويجوز تقديم للخصوم دفوع وأدلة جديدة، وللمحكمة أن تصدر حكما جديدا في موضوع القضية لصالح الملتمس أو ضده.⁴

¹مقني بن عمار، المرجع السابق، ص46.

²سجبة عاشور و لامية عاشوري، المرجع السابق، ص47.

³راجع المادة 397 من القانون 08-09 السالف الذكر

⁴سجبة عاشور ، لامية عاشوري، نفس المرجع، ص47.

نستخلص من خلال تقديمنا إلى هذا العرض الوجيز المتعلق بالتسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية إلى أن كثرة النصوص القانونية المنظمة لميدان العمل والتعديلات المتكررة والمتسارعة من جهة، ومن جهة ثانية التغيرات التي طرأت على النظام الإقتصادي المتبين من طرف الدولة الجزائرية أثر بشكل كبير على دور القضاء في إيجاد حلول ناجعة لتسوية النزاعات الفردية في العمل، فأصبح القاضي يكتفي بتحليل القاعدة القانونية دون البحث عن كيفية تطبيقها وكذا العجز عن إحداث موازنة بين الحقوق المتناقضة للعمال وأرباب العمل في ظل النظام الإقتصادي المتبع القائم على الإنفتاح والإقتصاد الحرّ، ممّا أدّى إلى تناقض بعض الإجتهادات القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، وكل هذا مرده إلى أنّ:

- العامل لازال يفكر بعقلية إشتراكية وربّ العمل يفكر بمنطق رأسمالي يقوم على الإقتصاد الحرّ، ولهذا وجب التفكير في إيجاد أساليب جديدة لتنظيم علاقة العمل تسمح بإزالة هذا اللبس.
- عدم إعطاء أهمية لمرحلة المصالحة صعب من مهمة القاضي في ظل تمسك كل طرف بمطالبه فأصبحت التسوية الودية وسيلة للحصول على محضر عدم الصلح بغية رفع الدعوى أمام القضاء دون التفكير الجدي في فضّ النزاع و لهذا وجب وضع هذه المرحلة تحت رقابة القاضي الإجتماعي .
- وعلى ذكر المصالحة، فإنّ الهيئات الموكله لها، وهي مكاتب المصالحة، تعاني من الضعف في التأطير، فيما يخص أعضائها، الذين في أغلبهم لا يملكون رصيدا من الثقافة القانونية، التي تمكنهم من حسن التعامل مع هذه المنازعات ونفس الأمر يقال عن المساعدين في هيئة المحكمة، اللهم إذا استثنينا مفتشي ومراقبي العمل الذين لهم ثقافة قانونية مؤهلة.

- وفي هذا المجال نقترح أن يكون إختيار أعضاء مكاتب المصالحة، والمساعدين في المحكمة الإجتماعية على أسس ومعايير الكفاءة القانونية، والمعرفة السليمة للقانون وتطبيقاته، وهذا لا يتسنى إلا بإحداث تعديلات في كفيات إنتخاب هؤلاء، وبالمقابل تكثيف التكوين بالنسبة لأعضاء مكاتب المصالحة والمساعدين الحاليين، يشرف عليه إطارات مختصين من وزارات العمل والضمان الإجتماعي، والعدالة من أجل تحسين مستواهم.
- بالإضافة إلى ذلك هناك من القضايا التي لا تحتاج إلى تدخل القاضي الإجتماعي ويمكن الاكتفاء بحلها خارج مرفق القضاء، ولا يتحقق ذلك إلا بإدخال نظام التحكيم كمرحلة ثانية أو نظام آخر ناجع بعد فشل المصالحة وهذا حسب رأينا ومثال هذه النزاعات مسألة تسليم كشوفات الرواتب وشهادات العمل في حالة إمتناع ربّ العمل عن تقديمها للعامل.
- وجود بعض الصّعوبات تحديدا في تطبيق القواعد القانونية وذلك في ظل وجود قانونين مختلفين ينظمان نفس الموضوع قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 والقانون 40/90 المتعلق بمنازعات العمل الفردية ومثال موضوع الاختصاص الإقليمي وعليه يتعيّن ضبط النصوص القانونية المنظمة والإبقاء على نصّ واحد خاصة.
- ضعف تكوين المساعدین الاجتماعيين من الناحية القانونية جعلهم غير قادرين على مسايرة درجة الصّوت التداولي الممنوح لهم ولهذا يتعين إعتماذ تشكيلة ثلاثية للقسم الإجتماعي برئاسة قاض يساعده قاضيين كما هو الحال في بعض القوانين المقارنة.
- القاضي الإجتماعي مقيد في تقديره لوسائل الإثبات على إعتبار أنّ كافة قواعد قانون العمل من النظام العام وعبئ الإثبات على ربّ العمل وعليه يتعيّن أن يسمح التعديل القادم للقاضي بتكوين قناعته بناء على الأدلة المقدمة من قبل الأطراف ممّا يفيد أن

- عبء الإثبات لا يقع على طرف واحد، وبالتالي يمكن للقاضي أن يستخدم سلطاته في التحقيق والبحث.
- القاضي عند حلّه للخلاف الفردي في العمل يجد نفسه أمام تطبيق للعرف القضائي، في ظلّ ضعف الصياغة القانونية لبعض المواد ولعلّ من أهمّها المادتين 73 ، 04-73 قانون 11/90 المعدّل والمتمم ولهذا وجب:
- إعادة صياغة المادة 04/73 من قانون 11/90 بصفة دقيقة.
- الفصل في مسألة الأخطاء الجسيمة إذا كانت على سبيل الحصر أو المثال خاصة مع وجود عبارة على (الخصوص) وعدم إستقرار المحكمة العليا على إجتهاد واضح في هذا الشأن.
- تفسير معنى الإمتيازات المكتسبة وتحديد الفترة التي تسمح بالإستفادة منها.
- النص على أن تصحيح الإجراء الخاطئ يعني إلغاء قرار التسريح وبالتالي رجوع العامل إلى منصب عمله.
- ونتمنى أن تجد هذه المقترحات مكانا لها ضمن التعديلات القادمة الخاصة، ووضع قانون عمل موحد ينظم علاقات العمل الفردية والجماعية، وإعطاء أهمية للمرحلة الأولية.

أولاً: المصادر .

أ- القوانين:

1. القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، عدد 06 المؤرخة في 07/02/1990.
2. القانون المتعلق بإنقضاء وتسوية النزاعات الجماعية وشروط ممارسة حق الإضراب ج ر، رقم 06 سنة 1990.
3. القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم والمتضمن قانون علاقات العمل، ج.ر، عدد 17 المؤرخة في 23 أفريل 1990.
4. قانون الإجراءات المدنية رقم 08-09 ج.ر رقم 21 لسنة 2008.
5. القانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1991، ج.ر العدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
6. القانون المدني الجزائري.

ب- الأوامر:

1. الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل ج. ر، العدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.
2. الأمر رقم 57/71 الصادر في 05 أغسطس 1971، المتعلق بالمساعدة القضائية، ج ر، العدد 222.
3. الأمر رقم 21-96 مؤرخ في 9 يوليو 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 43 المؤرخة في 10 يوليو 1996.

ج- المراسيم :

1. المرسوم التنفيذي رقم 273/91 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق ل 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة .ج.ر عدد 38 لسنة 1991.

د- قرارات المحكمة العليا :

1. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 157097 الصادر في 10/03/1998، قضية (ديوان م. س الخاصة بوزارة العدل) ضد (د.ن) المجلة القضائية لسنة 1998، العدد 01.

2. قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا رقم 400078، مؤرخ في 09/07/2008، قضية (دس) ضد (جر إ) مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2009.

3. قرار المحكمة العليا رقم 176006، المؤرخ في 09 مارس 1990، مجلة قضائية، العدد 02.

ثانيا: المراجع:

• باللغة العربية

أ- الكتب :

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

2. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.

3. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010

4. بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الاج. م.إ منشورات بغداددي، طبعة ثانية، 2009، الجزائر.

5. بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة، الجزائر، ط 2، 2003.
 6. بلعبدون عواد، دور المكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، جوان، 2010.
 7. حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي بمنازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2013.
 8. خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2014.
 9. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر دار هومة، الجزائر، 2003.
 10. علي عوض حسين، الفصل التأديبي في قانون العمل، دار الثقافة، للطباعة والنشر، القاهرة 1975.
 11. مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية، والممارسات العملية النشر الجامعي الجديد، (نشر طباعة، وتوزيع)، تلمسان الجزائر، 2017.
 12. يوسف الياس، علاقة العمل الجماعية في الدول العربية "الصادر عن مؤتمر منظمة العمل العربية، 1996.
- ب- الأطروحات و المذكرات الجامعية**
1. بن صالح حاجة جنات، اليات تسوية منازعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2018-2019.

2. حماد رشيدة، التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون خاص أساسي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2014/2015.
3. داودي نوال، تسوية النزاعات العمل الفردية في العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون خاص معمق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2013/2014.
4. درقاوي جمال، الدين قضاء العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012،2013.
5. سجية عاشور، لامية عاشوري، دور القاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون الجماعات المحلية و الهيئات الاقليمية، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية ، 2013/2014 .
6. شهيدة ذهيبية، خصوصيات التقاضي في منازعات العمل الفردية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، السنة الجامعية 2015-2016
7. عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع العقود و المسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، 2010.
8. العروي شعبان، طرق و آليات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2014/2015.

9. محمد عيساني، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2016/09/28
- 10- مشلوف حفيظة، دور القاضي الاجتماعي في تسوية النزاع الفردي. مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم سياسية جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2015-2016..

ج- المجلات

1. بلعبدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الثالث، جانفي 2017
2. بوسعيدة دليلة، ميعاد التقاضي أمام القسم الإجماعي، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05 العدد 04 نوفمبر 2020.
3. لحلال مخطارية، إشكاليات الحماية القضائية للعامل وفقا للتشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد 05، العدد 01، جوان 2020.
4. داوخ سامية، اجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، مجلة معارف- مجلة علمية، قسم العلوم القانونية، المركز الجامعي، غيليزان عدد 16، 2014.
5. ذيب عبد السلام، رئيس الغرفة الإجتماعية- علاقة العمل في التشريع الجديد، المجلة القضائية، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997.
6. المجلة القضائية لسنة 1994 العدد 01.
7. المجلة القضائية لسنة 2005، العدد 02.
8. المجلة القضائية، العدد الرابع لسنة 1989.
9. مومن أمين، النظام الاجرائي، للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، مجلة المفكر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 13

10. بن عزوز صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد ، مجلة دراسات قانونية يصدرها مركز البصيرة للبحوث و الإستشارات و الخدمات التعليمية ،دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر، العدد07، ماي2010

• المراجع باللغة الأجنبية

- Gerard Lyon caen , jean pellissier, alain supiot, droit du travail, 17^{ém e} édition, dalloz, paris, 1994.

إهداء

الشكر

01.....	مقدمة
07.....	الفصل الأول: الإطار العام لمنازعات العمل الفردية
08.....	المبحث الأول: ماهية منازعات العمل الفردية
08.....	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية وطرق تسويتها وديا
09.....	الفرع الأول: تعريف النزاع الفردي العمل و عناصره
09.....	أولا: تعريف النزاع الفردي للعمل
11.....	ثانيا عناصر النزاع الفردي للعمل
15.....	الفرع الثاني: التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية
15.....	أولا: التسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل
17.....	ثانيا: التسوية الخارجية للنزاع الفردي في العمل
21.....	المطلب الثاني: التطور التاريخي لقضاء العمل
21.....	الفرع الأول: ماهية قضاء العمل
22.....	أولا: تعريف قضاء العمل
24.....	ثانيا: طبيعة قضاء العمل وخصائصه
28.....	الفرع الثاني: التدرج التشريعي في تنظيم قضاء العمل
29.....	أولا: تنظيم 1972
29.....	ثانيا: تنظيم 1975
31.....	ثالثا: تنظيم 1990
32.....	المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لمحكمة العمل
33.....	المطلب الأول: الإطار التشكيلي لمحكمة العمل

- 33..... الفرع الأول: هيئة محكمة العمل
- 34..... أولاً: الأعضاء الدائمون
- 35..... ثانياً: المساعدون القضائيون
- 37..... الفرع الثاني: انتخاب وتعيين المساعدين القضائيين
- 38..... أولاً: كيفية الانتخاب
- 40..... ثانياً حقوق وواجبات المساعدين القضائيين
- 47..... المطلب الثاني: إختصاصات محكمة العمل
- 48..... الفرع الأول: الإختصاص النوعي
- 49..... أولاً: الإختصاص العام
- 52..... ثانياً: الإختصاص الخاص
- 57..... الفرع الثاني: الإختصاص الإقليمي
- 57..... أولاً: القاعدة العامة
- 59..... ثانياً : الإستثناء
- 62..... الفصل الثاني: الإطار الإجرائي للفصل في منازعات العمل الفردية
- 62..... المبحث الأول: إجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي
- 62..... المطلب الأول: شروط قبول وإجراءات رفع دعوى منازعات العمل الفردية
- 62..... الفرع الأول: شروط قبول دعوى منازعات الفردية
- 63..... أولاً: الشروط العادية
- 66..... ثانياً: الشروط الخاصة
- 74..... الفرع الثاني: إجراءات رفع دعوى المنازعات العمل الفردية
- 79..... المطلب الثاني: اجراءات الرد والتقدم
- 80..... الفرع الأول: رد أعضاء هيئة المحكمة

80.....	أولاً: رد القاضي.
81.....	ثانياً: رد المساعدين القضائيين.
82.....	الفرع الثاني: تقادم الدعوى العمالية.
82.....	أولاً: مدة التقادم وسريانه.
84.....	ثانياً: قطع التقادم ووقفه.
85.....	المبحث الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الإجتماعي وطرق الطعن فيها.
86.....	المطلب الأول: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الإجتماعي.
86.....	الفرع الأول: الأحكام الإبتدائية والنهائية.
90.....	الفرع الثاني: الأحكام الإبتدائية العادية والأحكام القابلة للنفاد المعجل.
92.....	المطلب الثاني: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن القسم الإجتماعي.
92.....	الفرع الأول: طرق الطعن العادية.
92.....	أولاً: الطعن بالمعارضة.
94.....	ثانياً: الطعن بالإستئناف.
95.....	الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية.
96.....	أولاً: الطعن بالنقض.
97.....	ثانياً: إعتراض الغير الخارج عن الخصومة.
98.....	ثالثاً: إلتماس إعادة النظر.
101.....	الخاتمة.
104.....	قائمة المراجع.
110.....	الفهرس.

الملخص

ملخص مذكرة الماستر

تفاديا لنشوب أي خلاف بين العامل والمستخدم، عمل المشرع الجزائري على التصدي لمختلف المنازعات الفردية من خلال مجموعة من القوانين والإجراءات التي تساهم في كيفية تنظيم وتسوية هذه المنازعات 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.

الكلمات المفتاحية :

- | | | |
|--------------------|----------------------|----------------------|
| 1/ العامل | 2/ صاحب العمل. | 3/ محضر عدم المصالحة |
| 4/ القسم الاجتماعي | 5/ التسوية القضائية. | 6/ التسوية الودية |

Abstract of Master's thesis

In order to avoid any conflict between the worker and the employee, the Algerian legislator worked to address the various individual disputes through a set of laws and procedures that contribute to how to organize and settle these disputes in order to maintain the friendly relationship between the worker and the employer, as this settlement takes place in two stages represented in the settlement Amicable work disputes before the employing body and reconciliation offices, or through judicial settlement, i.e. raising the dispute before the judiciary.

key words :

- | | | |
|-------------------|-------------------------|---------------------------------|
| 1/ the worker. | 2/ the employer. | 3/ Record of non-reconciliation |
| 4/ Social Section | 5/ Judicial settlement. | 6/ Friendly Settlement |