



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur ET de  
la Recherche Scientifique



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية المرجع: .....

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

دور القسم الاجتماعي في تسوية نزاعات العمل الفردية

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون قضائي

تحت إشراف الأستاذ:

أ/ بن سالم كمال

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا مقررا

مناقشا

بن لبنة محمد

بن سالم كمال

بن عيسى قدور

الشعبة: حقوق.

من إعداد الطالبة:

محمودي خلود

الأستاذ

الأستاذ

الأستاذ

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت يوم: 2023/06/26

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الإهداء

إلى من هرفني بحمل اسمه من كان يصنع من هفائه سعادتني إلى الذي كلما طلبت  
أعطاني مبتسما دون مقابل إلى سندي وموجمي ومسلم دربي إلى الذي بطيبته  
وحضانه الوافر وعطائه بدون حدود وطلبه إلى ما أنا فيه إلى من انتظر ثمرة جسدي  
والذي مهما قلت ووصفت لن أعطيه حقه  
أبي الغالي أطال الله في عمره وأدامه.

إلى التي ليس لها مثيل وإلى حما في قلبها كبير والتي تحزن لحزني وتفرح لفرحي  
إلى التي يتمسح صدرها حين تضيق بي الدنيا إلى التي شجعتني ولا تزال تشجعني على  
المواصلة الدرب فاستحققت أن تكون الجنة تحت أقدامها حفظها الله وأبقاها سندا لي  
أمي الحبيبة

وإلى من هو سر قوتي وسبب فرحتي وسندي في الحياة إلى من اقتسمت معه الطو  
والمره

إخوتي الأعماء

إلى كل من علمني حرفه إلى كل من أضاءوا بعلمهم عقولنا أساتذتي الأفاضل أسأل الله  
أن يحفظهم ويرعاهم ويجعلهم نورا للأمة

## تشكرات

اللّٰهُ لَا يُطِيبُ اللَّيْلَ إِلَّا بِشُكْرِكَ وَلَا يُطِيبُ النَّهَارَ إِلَّا بِطَاعَتِكَ... وَلَا تُطِيبُ  
اللحظات إِلَّا بِذِكْرِكَ... وَلَا تُطِيبُ الْآخِرَةَ إِلَّا بِعَفْوِكَ... وَلَا تُطِيبُ الْجَنَّةَ

إِلَّا بِرُؤْيُوتِكَ

فالحمد لله الذي أماننا وثبتنا لإتمام هذا البحث المتواضع حمدا يليق  
بجلال وجه وعظيم سلطانه والصلوة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا  
محمد عليه أفضل الصلاة والسلام.

أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف الأستاذ بن سالم كمال الذي لم  
يبخل علي بإرشاداته وتوجيهاته ونصائحه فله مني الشكر والاحترام.

كما أشكر عائلتي الصغيرة بتقديمهم باليد المساعدة ودعمهم لي بكل  
محبة.

وأشكر كل من ساعدني في هذا البحث من قريب ومن بعيد ولو  
بكلمة طيبة.

# المقدمة

## مقدمة:

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

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

ومنه نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية القسم الاجتماعي في تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع

الجزائري؟

تكمّن أهمية الموضوع فيما في كونه موضوع نزاعات العمل الفردية منتشر بكثرة ومدى قدرة القسم الاجتماعي على استيعاب الكم الهائل من قضايا نزاعات العمل الفردية، وكذلك تكمن أهمية الموضوع في مدى موافقة النصوص القانونية المنظمة لتشريع العمل في مواجهة نزاعات العمل الفردية

ولقد قمنا باختيار الموضوع بناء على رغبة وميول شخصي لدراسة الموضوع، وأنه موضوع يقع ضمنا تخصصنا ومناسب له، كما جاء سعيًا منا لتسليط الضوء على إجراءات سير عوى نزاعات العمل الفردية أمام القسم الاجتماعي، وكذا إثراء المكتبة العربية والجزائرية بمراجع في الموضوع.

اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي من خلال عرض مفصل للإطار المفاهيمي لنزاعات العمل الفردية، ومن ثم اعتمدنا كذلك على المنهج التحليلي من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع محل الدراسة.

واجهتنا صعوبات أثناء إعدادنا للبحث العلمي خاصة صعوبة الحصول على المادة العلمية أي المراجع لندرة البحث في هذا الموضوع، كما اصطدمنا بواقع التعديلات التي مست كل من قانون إجراءات المدنية والإدارية ومشروع تعديل قانون العمل وأنه لا يوجد فيه دراسات سابقة.

وتم تقسيم البحث وفق الخطة الثنائية إلى فصلين الفصل الأول تحت عنوان الإطار النظري والمفاهيمي لنزاعات العمل الفردية، قمنا بتقسيمه إلى مبحثين، في حين الفصل الثاني جاء تحت عنوان فعالية القسم الاجتماعي في فض نزاعات العمل الفردية، كذلك

قسمناه إلى مبحثين

# الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لتزاعات العمل الفردية



تمهيد:

لقد عرفت فترة التسعينات بروز هذا الشكل من النزاعات بشكل كبير، مقابل التراجع الملحوظ في عدد الإضرابات، وتدور هذه النزاعات حول تنفيذ علاقة العمل الفردية أو ما يعرف بالمفهوم القانوني "عقد العمل" خاصة ما يتعلق منها بالأجور، تسريح العمال، الترقية...إلخ.

قد يشوب التوتر في العلاقة بين أحد العمال والمستخدم حول مضمون العقد نفسه، أو حول الالتزام أو حق معين يخص أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقة العمل، كما أن علاقة العمل بين العمال والمستخدمين يترتب عنها تعارض المصالح يسعى كل طرف ضمان أفضل لحماية مصالحه، ولحل هذه الإشكاليات والنزاعات وتنظيم عمليات حلها وتسويتها وضع المشرع الآليات المناسبة للمشاكل المطروحة.

### المبحث الأول: ماهية عقد العمل

مما الشك فيه أن العمل هو العامل الأساسي للإنتاج وهو المصدر الرئيسي في كل الثروات، إذ يتفق على ذلك الفكر الاقتصادي الحديث الرأسمالي منه والاشتراكي، إذ تعيش بلدان العالم تحولات هامة في شتى الميادين خاصة في مجال التنمية الاقتصادية والتي بدورها أدت الى تحديد وطبيعة علاقة قانون العمل، والذي يعتبر بمثابة الركيزة الأساسية لتقدم الدول.

### المطلب الأول: مفهوم عقد العمل وأركانه

عقد العمل هو اتفاق بين شخص للعمل لقاء مقابل مالي لحساب شخص آخر وتحت سلطته وإشرافه، في مدة معينة، كما عرف بأنه: عقد يتعهد به أحد الطرفين، بأن يخصص عمله لخدمة طرف آخر تحت توجيهه مقابل اجر يتعهد به الطرف الآخر.

### أولاً: مفهوم عقد العمل

تطور مفهوم عقد العمل عبر مراحل تاريخية واختلف تعريفه في الفقه وتشريعات العمل، فقديمًا عند الرومان كان يسمى عقد العمل بعقد إجارة الخدمات، فأخذ التشريع الفرنسي القديم هذه التسمية متأثراً بالقانون الروماني.<sup>1</sup>

كما سمي في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 بإجراءات العمل، و هي التسمية التي تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع و الإيجار، فيما يوجهنا هذا التعريف إلى القانون المدني شأنه شأن العقود المشابهة له إلا أنه يوجد اختلاف كبير بينه و بينها.<sup>2</sup>

غير أن الفقه الحديث أجمع على تعريف عقد العمل بأنه: "عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة

<sup>1</sup>: عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص44.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص45.

محددة أو غير محددة،" فاشتمل هذا التعريف على العناصر الأربعة للعقد والمتمثلة في العمل والأجر والتبعية والزمن. فتجسدت خصائص العقد وصفاته وأركانه في الأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية لاحقا.<sup>1</sup>

والمشرع الجزائري فلم يعرف عقد في التشريع السابق و العمل سواء هو القانون رقم - 78 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل<sup>2</sup> الذي كان يعني العمال في كافة القطاعات، في مادته 51 التي نصت على " :أن تنشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب و ، تقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة، و تنشئ علاقة العمل بين المعنيين بالحقوق و الالتزامات المحددة بموجب القانون الأساسي العام للعامل و القوانين الأساسية النموذجية لقطاع النشاط و القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة".

وفي التشريع الحالي أي القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل ما عدا المستخدمين المنصوص عليهم في المادة الثالثة منه.<sup>3</sup>

ولو حاولنا الاطلاع على المادة 08 من هذا القانون<sup>4</sup> والتي تنص على أن "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل.

<sup>1</sup> : بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 الطبعة الثالثة، ص 51.

<sup>2</sup>: القانون رقم -78 12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

<sup>3</sup>: القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>4</sup>: المادة 08 من القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

والتعريف المتفق عليه عند أغلب الفقهاء لعقد العمل " هو عقد يلتزم العامل بموجبه بالعمل لحساب صاحب العمل، تحت سلطته و إشرافه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة".<sup>1</sup>

من خلال النظر في تعريف عقد العمل يتبين لنا أنه يتميز بجملة من الخصائص المترابطة تتمثل أساسا فيما يلي:

**أولاً: عقد العمل من العقود الرضائية:** يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية لكون عقد العمل لا ينعقد إلا بتوافق إرادة الطرفين، بحيث يتفقان على أن يقوم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل مقابل التزام هذا الأخير بدفع أجر له.

وعليه فلا بد من توافر الرضا الخالي من العيوب، فبعد ذلك ينعقد العقد بمجرد توافق إرادتي العامل ورب العمل دون حاجة لشكل معين للانعقاد.

**ثانياً: عقد ملزم لطرفيه:** عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فيترتب التزامات في ذمة كل من العامل وصاحب العمل، حيث يلتزم رب العمل بدفع أجره العمل، كما يلتزم العامل ببذل جهده لحساب صاحب العمل من خلال قيامه بالعمل، لذلك فإن عقد العمل يخضع لأحكام العقود الملزمة للجانبين، خاصة الفسخ، والدفع بعدم التنفيذ.

**ثالثاً: عقد العمل من عقود المعاوضة:** إن عقد العمل من عقود المعاوضة لكون طرفي العقد يتحصل كلا منهما على مقابل، إذ يأخذ العامل الأجر مقابل أدائه للعمل المتفق عليه الذي هو في الوقت نفسه عبارة عن المقابل الذي يتحصل عليه رب العمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص52.

<sup>2</sup>: سليمان آحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية،

الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 1998، الطبعة الثانية، ص 33.

وتتمثل عناصر العمل فيما يلي:<sup>1</sup>

**أولاً: عنصر العمل:** العنصر الرئيسي في عقد العمل هو الالتزام بالعمل الذي يقصد به ذلك الجهد الفكري أو البدني الذي يبذله العامل لمصلحة رب العمل، وليتصف العقد بعقد عمل يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط منها:

- تنفيذ العمل من طرف الأجير ذاته.

- أن يقوم الالتزام على رضا العامل.

- أن يكون التنفيذ في إطار غير إطار الوظيف العمومي.

**ثانياً: عنصر الأجر:** يعتبر الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل وشرطاً ضرورياً لوجوده، والأجر هو المقابل المالي للالتزام العامل ببذل الجهد، والموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، ويشتمل على عنصرين، أحدهما ثابت ويسمى الأجر القاعدي، والآخر متغير ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح وتعويضات، ويحدد الأجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل ورب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي.

**ثالثاً: عنصر التبعية:** يقصد بالتبعية سلطة صاحب العمل في الإشراف على العامل، وتوجيه له الأوامر باعتبارها مظهراً من مظاهر السلطة الممنوحة قانوناً له في إطار علاقة العمل، ذلك أن صاحب العمل هو الذي يقع على عاتقه تنظيم العمل وتوفير أدوات العمل وهو الذي يتحمل مسؤولية السير الحسن للعمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: طرابيبت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2013،

<sup>2</sup>: طرابيبت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص20.

## ثانيا: أركان عقد العمل

يقوم عقد العمل من حيث المبدأ لنفس الشروط الواردة في القانون المدني المتمثلة في الشروط الشكلية والشروط الموضوعية مع وجود بعض الخصوصيات المنصوص عليها في قانون العمل.<sup>1</sup>

### 1- الشروط الشكلية:

لم ينص المشرع الجزائري على أن الكتابة شرط من الشروط الشكلية في عقد العمل، مما يعني أن عنصر الكتابة اختياري مع أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد، إذ أنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين، إذ أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في عقود العمل، تنص المادة 11 من قانون العمل<sup>2</sup> على أنه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".

ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، وسواء كان كتابيا أو بصيغته الشفهية بيانات أساسية، ذلك لتفادي المشاكل من جهة ولأهمية بعض العناصر أو البيانات في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين ولهذا جرت الممارسة في العقود المكتوبة على تحديد البيانات التالية:<sup>3</sup>

1- بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية و نهاية العقد.

2- تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه.

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص21.

<sup>2</sup>: المادة 11 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>3</sup>: أحمد سلامة، شرح قانون العمل الجزائري، دار الفكر العربي، طبعة 1، الجزائر، 1978، ص 39.

3- تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة حيث يقصد منها عناصر الأجر الأساسية وما يرتبط بها من تعويضات ومكافآت.

أما العناصر والأحكام التكميلية للعقد التي لا تؤثر على صحة عقد العمل عند عدم إدراجها منها:<sup>1</sup>

1- بيان فترة التجربة.

2- بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب.

3- بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل.

2- الشروط الموضوعية:

تتمثل الشروط الموضوعية عند إبرام عقد العمل فيما يلي:

أولاً: شرط الرضا: يعد الرضا في عقد العمل من المسائل الجوهرية من خلال تطابق الإرادتين ويتجلى ذلك من خلال عرض أحد الطرفين على الآخر القيام بعمل لحسابه وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يلتزم بدفعه له، ويجب أن تتجه إرادة الطرف الآخر إلى قبول ذلك.<sup>2</sup>

أ: الرضا في عقد العمل: يقصد بذلك اتفاق الطرفين على إبرام عقد العمل، فينقصد عقد العمل إذا تراضى الطرفان على العمل المطلوب، حيث يلتزم العامل بأن يعمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويجب أن يكون العمل المطلوب القيام به معيناً صراحة أو قابلاً للتعيين.

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص40.

<sup>2</sup>: رشد راشد، علاقات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1994،

كما يتراضى الطرفان أيضا على الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه العمل المطلوب في العقد، فضلا عن مدة العقد والفترة التجريبية ويمكن لهما يضمننا العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات.<sup>1</sup>

**ب: شروط صحة التراضي:** تتمثل شروط صحة الرضا في عقد العمل في الإيجاب والقبول

**1: الإيجاب:** يتمثل في عرض شخص على شخص آخر بأن يقوم بعمل معين أو قابلا للتعيين لقاء أجر معلوم.

**2: القبول:** هو عبارة عن الرد الصادر من الموجب إليه بأن يقبل العامل القيام بذلك العمل بالأجر المحدد سلفا وبالشروط التي اتفق عليها الطرفان.

**ثانيا: الأهلية:** يقصد بالأهلية صلاحية الشخص لأن يكون له حقوق و صلاحيته لاستعمالها وهي نوعين أهلية الأداء وأهلية الوجوب.

وتعتبر الأهلية في عقد العمل من الأركان الجوهرية لصحة عقد العمل ويترتب عن تخلفها بطلان العقد، ويستلزم لدراسة موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أم معنويا.<sup>2</sup>

**أ: أهلية العامل:** تلزم الأهلية على توفر شروط في العامل كبلوغه سن الرشد وهو تسعة عشر (19) سنة كاملة وسلامة عقله من الجنون أو العته أو السفه كأصل، إلا أنه يجوز للعامل

<sup>1</sup>: عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر" ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، سنة طبعة 2005، ص62.

<sup>2</sup>: عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر" ، مرجع سابق، ص63.



البالغ 16 سنة إبرام عقد العمل، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة.<sup>1</sup>

**ب: أهلية صاحب العمل:** إن صاحب العمل وفق نص المادة الثانية من القانون 90 / 11 <sup>2</sup> قد يكون شخصا طبيعيا كما يمكن أن يكون شخص معنويا.

**1: صاحب العمل شخص طبيعي:** يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع و الضرر.

**2: صاحب العمل شخص معنوي:** تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية والتقسيم العضوي للمهام داخل المؤسسة الذي يحيل على جهة ما داخل المؤسسة أو الشركة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المؤسسة.

### ثالثا: المحل والسبب

**أ: المحل:** يقصد بالمحل في عقد العمل العملية القانونية المراد تحقيقها منه، وتتجسد هذه العملية في قيام وتنفيذ العامل للعمل المطلوب منه مقابل أجر، ويشترط في هذا العمل أن يكون مباحا غير مخالف للآداب العامة أو للنظام العام (كممارسة نشاط يحضّر القانون ممارسته في

<sup>1</sup>: المادة 1/15 من القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>2</sup>: المادة 02 من القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

الدولة كسواء الأسلحة الحربية) أو مخالف للقانون (كالتهريب و التزييف)، كما يشترط أن يكون ممكن التحقيق أي عدم الاستحالة.<sup>1</sup>

**ب: السبب:** أما السبب فهو الباعث أو الدافع على العمل، ويختلف السبب عند العامل أو صاحب العمل، فالسبب عند العامل يتمثل في رغبته في الحصول على أجره من صاحب العمل أما صاحب العمل فالسبب يتمثل في قيام وتنفيذ العامل لعمله.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: انعقاد وسريان عقد العمل

إن علاقة العمل الفردية لا تكون نهائية مباشرة بين طرفي العلاقة، بل تمر بمرحلة تسمح للأطراف المتعاقدة التحقق مما إذا كانت مصلحته أن يمضي في العقد أم لا من خلال المرور أولاً على فترة التجربة، وبعد ذلك يصبح العقد نهائياً بقبول كل الأطراف على العقد ويثبت العامل في منصبه بصفة دائمة الترسيم .

الأصل أن سريان عقد العمل يبدأ بمباشرة العامل بتنفيذ وانجازه لمختلف النشاطات والأعمال المكلف بها، غير أنه في بعض الحالات تؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل دون أن يؤدي ذلك إلى نهايتها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، طبعة بيرتي الجزائر، 2008، ص88.

<sup>2</sup>: طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص89.

<sup>3</sup>: علي عوض حسن:الوجيز في شرح قانون للعمل ، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص72.

وصادق نواب المجلس الشعبي الوطني بالأغلبية، يوم الثلاثاء 21 جوان 2022، في جلسة علنية، على مشروع قانون يعدل ويتم القانون رقم: 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

وإن هذا القانون، الذي يأتي في إطار التزامات السيد رئيس الجمهورية، يعتبر لبنة أخرى في صرح منظومتنا التشريعية للعمل والتي ستساهم أكثر في تجسيد الأهداف الاقتصادية للدولة الرامية لتحسين نسبة النمو، وفتح آفاق جديدة في مجال خلق مناصب الشغل، ويتجسد هذا أساسا في إمكانية استعادة العمال الأجراء والموظفين من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة واحدة، أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي من أجل إنشاء مؤسسة، والتي يمنحها هذا التعديل..

وهذه الخيارات تندرج في صلب الإستراتيجية الوطنية لترقية التشغيل، مؤكدا أخذ مصالح وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بعين الاعتبار كل الانشغالات التي طرحت خلال المناقشة العلنية لهذا القانون، والتي ستعالج حسب الإمكانيات المتاحة وفقا للإجراءات والتنظيمات المعمول بها<sup>1</sup>.

أولا: انعقاد عقد العمل

<sup>1</sup> : <https://www.mtess.gov.dz/ar> تم الاطلاع على الموقع بتاريخ 2023/04/15 على الساعة 23:15.

تنشأ علاقة العمل وتتعدّد بإبرام عقد مكتوب أو غير مكتوب ( شفاهي ) ولكي يصبح هذا العقد نهائياً مرتباً لكل آثاره القانونية يجب أن يمر بفترة التجربة والترسيم.

### 1- فترة التجربة:

تمر علاقة العمل بعد إبرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل بفترة التجربة وهي مرحلة أولية قبل ترسيم العامل في منصب عمله، إذ يسمح لصاحب العمل بأن يضع العامل بعد تشغيله مباشرة محل تجريب قصد التحقق من صلاحيته وكفاءته ومدى قدرته القيام بالعمل الموكّل إليه، وقد حددت المادة 18 من قانون 90 / 11<sup>1</sup> فترة التجربة بمدة لا تتعدى ستة أشهر، أما بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي يمكن أن ترتفع فيها هذه المدة إلى 12 شهراً، إلا أنه يمكن تحديد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال بمقتضى الاتفاقية الجماعية.

تسمح فترة التجربة لصاحب العمل التأكد من قدرات ومؤهلات العامل وفسخ عقد العمل دون إخطار مسبق وتعويض إذا لم يستطع العامل إثبات كفاءته في العمل، كما أن صاحب العمل غير ملزم بإثبات فشل العامل خلال فترة التجربة، غير أن العامل يتمتع خلال هذه الفترة ببعض الحقوق والواجبات التي يتمتع بها جميع العمال.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: المادة 18 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>2</sup>: محمد حسين: منصور قانون العمل، دار الجامعية الجديدة، مصر 2007، ص 104.

كما أنه خلال فترة التجربة تسمح أيضا للعامل الاطلاع على ظروف العمل وطبيعته وشروطه، ومدى ملائمة العمل الموكل له لمؤهلاته وقدراته العلمية والبدنية، وعلى هذا الأساس يمكن له أن يتخلي عن العمل دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه.

أما إذا انقضت هذه المدة دون أن يتمسك أحد الطرفين بحقه في فسخ العقد يصبح عندئذ عقد العمل نهائيا.<sup>1</sup>

## 2- فترة الترسيم:

مرحلة الترسيم هي تلك المرحلة التي تأتي بعد فترة التجريب إذ بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين أحدهما في فسخ عقد العمل يصبح العامل مثبت في منصبه، وبذلك يكون العقد نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية لكلا الطرفين، حيث يتمتع العامل بكل الحقوق المرتبطة بالثبوت التي لا يتمتع بها في فترة التجربة كعدم إمكان فصل العامل إلا وفق إجراءات خاصة، والحق في الترقية الاستيعاد ويتحمل أيضا كل الالتزامات، كما يستفيد أيضا صاحب العمل بكل الحقوق ويتحمل التزامات.

وعند ترسيم العامل في منصب عمله يتم تبليغه بقرار تثبيته يتضمن تاريخ تثبيته ورتبته ومكان العمل وأجره وتحسب مدة التجربة في أقدمية العامل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: بناصر يوسف : محاضرات علاقات العمل في المؤسسة ، ماجيستر قانون المؤسسات ، جامعة وهران، السنة الجامعية،

## ثانيا: سريان عقد العمل

يبدأ سريان عقد العمل بأداء العامل للعمل المتفق عليه، إلا أنه في بعض الحالات ولظروف استثنائية توقف علاقة العمل نتيجة لاعتبارات للأطراف المتعاقدة دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها .

### 1- وضعية العمل الفعلي:

وهي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تفترض تواجد العامل في مقرات العمل وقيامه بالوظيفة المسندة إليه فعليا، على اعتبار أن حق العامل في الحصول على الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه، وما ينجم عن وضعية العمل الفعلي مجموعة الامتيازات المرتبطة حصرا بها، مثل الحصول على المنح والتعويضات، والحق في الترقية.<sup>2</sup>

### 2- وضعية التوقف المؤقت عن العمل:

<sup>1</sup>: عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزء الثاني، السنة الجامعية - 2006. 2007، ص55.

<sup>2</sup>: عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، مرجع سابق، ص56.

تؤدي بعض الحالات إلى توقف مؤقت لعلاقة العمل نتيجة لاعتبارات قانونية، منها ما هو مرتبط بالعمل وأخرى متعلقة بظروف العامل أو صاحب العمل دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، ويتمثل ذلك في الحالات التالية:<sup>1</sup>

أولاً: الحالات الخاصة بالعامل: تتمثل هذه الحالات في ما يلي:<sup>2</sup>

أ: الاستيداع **mise en disponibilité** يعتبر الاستيداع من بين الحالات التي تؤدي توقيف علاقة العمل ويتحقق ذلك عندما يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتاً في تنفيذ التزاماته المهنية مع صاحب العمل لاعتبارات وأسباب مختلفة وموضوعية من أمثلتها اضطرار الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاومتها لعملها، أو مرافقة العامل لأحد أفراد أسرته للعلاج في الخارج، وحاجة المرأة العاملة إلى رعاية أحد أبنائها في حالة إصابته بمرض أو عاهة بدنية أو عقلية، أو لأغراض شخصية مختلفة تستدعي فعلاً التفرغ لها مؤقتاً وتختلف مدتها بحسب اختلاف السبب.

لقد ورد النص على الاستيداع في المادة 64 ومن قانون 90 / 11<sup>3</sup> دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل للقيام بمختلف التحقيقات للتأكد من مدى توفر هذه الأسباب التي قدمها العامل من جهة، و من جهة أخرى رقابة العامل الذي هو في حالة استيداع إذا كان لا يمارس نشاط آخر.

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص 57.

<sup>2</sup>: بريارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، طبعة ثانية، 2009 الجزائر، ص 74.

<sup>3</sup>: المادة 64 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

ومن جملة مظاهر الحماية القانونية التي يتمتع بها العامل الذي هو في وضعية الاستيداع يستفيد بحقه في العودة إلى منصب عمله بمجرد انتهاء فترة الاستيداع ويجب على صاحب العمل الحفاظ على منصبه، غير أن العامل يفقد خلال هذه الفترة باقي الحقوق والامتيازات مثل توقف الأجر وعدم حساب فترة الاستيداع في الأقدمية والترقية.<sup>1</sup>

**ب: الانتداب لأداء واجب الخدمة العسكرية:** يعتبر الانتداب لأداء واجب الخدمة العسكرية من بين الحالات التي تؤدي إلى توقيف مؤقت لعلاقة العمل بقوة القانون بالنسبة للعامل، بحيث يستفيد بحقه في العودة إلى منصب عمله بمجرد أدائه واجب الخدمة الوطنية، ويجب على صاحب العمل الحفاظ على منصب العامل بعد انتهاء فترة التجنيد، ويستفيد من كل الامتيازات مثل حساب مدة التجنيد في التقاعد.<sup>2</sup>

**ج: الانتداب لممارسة مهنة نيابية:** إن ممارسة العامل لمهنة نيابية تجعله في وضعية المستفيد من حالة توقيف علاقة العمل إلى غاية نهاية عهده النيابية، لكونه لا يستطيع في هذه الحالة والوضعية التوفيق بين التزاماته المهنية و التزاماته الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توقف العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية والتفرغ الكامل لها، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، أو المحلية في حالة رئاسته للمجلس الشعبي الولائي أو البلدي، والأمر نفسه بالنسبة للممارسة للنشاط النقابي، و إن كان العامل لا يستفيد إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب (10 ساعات شهريا) إضافة إلى الساعات التي يستغرقها في الاجتماعات النقابية الرسمية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم، عنابة، الجزائر، ص 40.

<sup>2</sup>: خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 2001، ص 57.

<sup>3</sup>: خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 58.



د: الحبس الاحتياطي: تتوقف علاقة العمل في حالة حرمان العامل من حريته نتيجة متابعته بتهمة جزائية، حيث تقرر فيها إحالة العامل للحبس المؤقت لضرورة التحقيق، بحيث يوقف عن العمل إلى حين فصل الجهات القضائية في قضيته، فهذه الوضعية التي يوجد فيها العامل تعتبر سبب لتوقفه عن العمل لأنه غير قادر على تنفيذ التزاماته اتجاه صاحب العمل.

وفي هذه الحالة يحق للعامل العودة إلى منصب عمله إذا استفاد بالبراءة من المتابعة الجزئية، أما إذا تم إدانته فيكون ذلك سببا لانقضاء علاقة العمل، غير أن العامل لا يتحصل على الأجر للمدة التي لم ينفذ فيها التزاماته المهنية لكونه له الحق في مطالبة التعويض عن الحبس المؤقت غير المبرر من الجهات القضائية المختصة.<sup>1</sup>

و: العطلة المرضية طويلة المدى: حسب نص المادة 64 من القانون 90-11<sup>2</sup> تتوقف علاقة العمل مؤقتا بسبب الوضع الصحي الذي يعاني منه العامل الأمر الذي حال دون تمكنه من تنفيذه لالتزاماته التعاقدية، وعليه فإن آثار علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، حيث يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بدفع مختلف التعويضات من أجور والمصاريف اللازمة لعلاج العامل

فضلا عن استفادة المرأة العاملة وفقا لنص المادة 55 من قانون علاقات العمل<sup>3</sup> من عطلة الأمومة، ويبدأ سريانها وجوبا قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للولادة وتستمر

<sup>1</sup>: احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2013، ص133.

<sup>2</sup>: المادة 64 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>3</sup>: المادة 55 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

لمدة أربعة عشر أسبوعا، حيث تحتفظ بحقها في إعادة إدماجها في منصبها بعد شفائها مع حصولها على كافة التعويضات.

ح: **متابعة فترة تكوين أو تربص:** يستفيد العامل خلال فترة التكوين أو التربص سواء كان في إطار برامج التكوين المسطر من طرف المؤسسة أو كان رغبة من طرف العامل لتحسين مهاراته وكفاءاته خارج إطار المؤسسة كمواصلة الدراسة مثلا من حالات انتداب وفقا للمدة التي يتطلبها التكوين مع حقه في الاحتفاظ بالأجر.<sup>1</sup>

وتختلف مدة الانتداب باختلاف مدة التكوين فنميز في هذه الحالة بين التكوين القصير والتكوين الطويل المدى، فبالنسبة للتكوين القصير المدى يستفيد العامل من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنتمي لها المؤسسة، وهي على الغالب ساعتين يومين، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل.<sup>2</sup>

**ثانيا: الحالة الخاصة بصاحب العمل:** تتمثل هذه الحالات في ما يلي:

يضطر صاحب العمل إلى تجميد علاقة العمل وتوقيف العمال عن ممارسة نشاطهم بسبب مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل عطب لحق وسائل الإنتاج من آلات ومعدات، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو نتيجة لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو بسبب نقص وندرة في المواد الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دون طبعة، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص48.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص49.

<sup>3</sup>: بشير هدفى، الوجيز في شرح قانون العمل عالاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار ربحانة للنشر والتوزيع،

الجزائر، 2002، ص181.

### 3- الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة:

نخصص هذا العنصر لدراسة المدة القانونية للعمل وفي الفرع الثاني نعالج فيه العطل المختلفة:<sup>1</sup>

#### - المدة القانونية للعمل:

لقد تكفل المشرع الجزائري بتنظيم المدة القانونية التي يكون خلالها العامل في وضعية تبعية لرب العمل، ملتزما بوضع جهده في خدمته، واعتبرها من النظام العام ولم يترك حرية للعامل وصاحب العمل في تحديدها.<sup>2</sup>

فقد حدد الأمر رقم 97-03<sup>3</sup> المدة التي يجب على العامل أن يستغرقها في العمل 40 ساعة في الأسبوع، ويتمتع صاحب العمل بتنظيم وتوزيع ساعات العمل حسب حاجة وظروف العمل وظروف الإنتاج خصوصيات كل قطاع.

ولصاحب العمل تحديد وقت حضور العمال وانصرافهم، ويجوز له أيضا في حالات استثنائية أن يطلب من العامل أداء العمل لساعات إضافية استجابة لضرورات الخدمة على أن لا تتعدى 20% من المدة القانونية، ويمكن لصاحب العمل تخفيض ساعات العمل أقل من المدة القانونية إذا كان حجم العمل لا يسمح استخدام العمال كامل الوقت، أو إذا طلب العامل لأسباب عائلية أو اعتبارات شخصية بموافقة المستخدم.

<sup>1</sup>: قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون

المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر بن عكنون، 2002، ص 66.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص 67.

<sup>3</sup>: الأمر رقم 97-03 المؤرخ في يناير سنة 1997، المحدد للمدة القانونية للعطل.

كما يتمتع بصلاحية تحديد فترات الراحة الأسبوعية والسنوية بالتنسيق مع العمال حسب ظروف العمل.<sup>1</sup>

#### - العطل القانونية المختلفة:

يمكن أن نبين في هذا الصدد:<sup>2</sup>

**أولاً: الراحة الأسبوعية:** يتمتع العامل بحق في الراحة بيوم كامل عملاً بما نصت عليه المادة 33 من قانون 11/ 90 وتستحق في الأصل يوم الجمعة، مع إمكان تكييفها حسب خصوصيات كل قطاع بأن تمنح في يوم آخر إذا استدعت الضرورات الاقتصادية أو ضرورات الإنتاج، حيث يستفيد العامل الذي يعمل في يوم الراحة التمتع براحة تعويضية مماثلة لها بالإضافة إلى الأجر الإضافي الناتج عن ساعات العمل الإضافية.<sup>3</sup>

**ثانياً: العطلة السنوية والإجازات القانونية:** يتمتع العامل وفقاً لنص المادة 39 من قانون 90-11<sup>4</sup> بحق في العطلة السنوية مدفوعة الأجر يدفعها له صاحب العمل، وتحسب على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر دون أن تتجاوز المدة الإجمالية ثلاثين يوماً في السنة نتيجة خدمة فعلية يقدمها العامل لصاحب العمل.

<sup>1</sup>: مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي "بين النصوص القانونية والممارسات العملية"، بدون طبعة، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017، ص112.

<sup>2</sup>: عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، د ط، الدار العثمانية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص103.

<sup>3</sup>: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، الكتاب الأول، مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، 2010، ص 38.

<sup>4</sup>: المادة 39 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

ويمكن تمديد العطلة لأسباب جغرافية وقف المادة 41 والمادة 45 من الأمر 96-21<sup>1</sup> بالنسبة لعمال الجنوب الذين يستفيدون من عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام من السنة، كما يجوز تمديد العطلة السنوية في إطار الاتفاقيات الجماعية وذلك حسب طبيعة العمل بالنسبة للعمال الذين يقومون بأشغال شاقة أو خطيرة.

إضافة إلى العطلة السنوية يستفيد العامل من أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر خلال الأعياد الوطنية والدينية والمناسبات الدولية مثلها على التوالي عيد الثورة والاستقلال وعيد الثورة، و عيد الفطر و الأضحى، عاشوراء، المولد النبوي، أول ماي ، أول جانفي.

**ثالثا: العطل الخاصة:** يتمكن العامل من الحصول فرديا على عطل خاصة في حالات معينة حددتها المادة 54 من قانون 90/11<sup>2</sup>، إضافة إلى استحقاق عطلة خاصة بمناسبة أدائه الحج مرة واحدة خلال مساره المهني.<sup>3</sup>

أقر المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 16/22 المتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقة العمل<sup>4</sup> عطلة خاصة تحت مسمى عطلة لإنشاء مؤسسة، وما يميزها أنها عطلة بدون أجر يستفيد منها العامل مرة واحدة خلال حياته المهنية، بهدف خلق مناصب الشغل وتفعيل روح المبادرة الاقتصادية. وأثناء فترة عطلة لإنشاء مؤسسة تكون علاقة العمل معلقة، إذ أن المشرع الجزائري أدرجها ضمن حالات تعليق علاقة العمل بموجب المادة 03 من القانون 16/22 التي تمت المادة 64 من القانون 11/90. وتجدر الإشارة الى أن

<sup>1</sup>: المادة 41 والمادة 45 من الأمر 96-21 المؤرخ في يوليو سنة 1996 المعدل والمتمم بموجب القانون 11/90.

<sup>2</sup>: حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، طبعة أولى، 2009، ص 70.

<sup>3</sup>: المرجع نفسه، ص 71.

<sup>4</sup>: القانون رقم 16/22 المتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقة العمل.

العامل يستفيد من حقوق أثناء سريانها، من أهمها احتفاظه بمنصب عمله، والرجوع اليه مباشرة بعد نهاية مدتها، وفق شروط منصوص عليها قانوناً.

### المبحث الثاني: مفهوم منازعات العمل الفردية

قد ينشأ عن علاقات العمل الفردية عدم اتفاق أو عدم تطبيق لأحد بنود العقد، أو عدم الامتثال لكل ما يخص علاقة العمل وما يترتب عنها، وهنا يحدث ما يسمى نزاعاً فردياً في العمل، ويعد نزاعاً فردياً في العمل كل خلاف في العمل بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، سواء كان هذا بعدم تنفيذ بنود العقد، أو خرق الاتفاق عمل أو لأحكام قانون العمل.

### المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الفردية

لقد اختلفت التعريفات بشأن نزاعات العمل الفردية وسنحاول ذلك من خلال:

يعرفها الفقه الفرنسي على أنها " ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل، أو يتعرف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه".

ويعرفها الفقيه "ريغير" على أنها "المنازعة الفردية على أنها ذلك الخالف الذي يثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي، مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر".<sup>1</sup>

و يقصد بمنازعات العمل الفردية في إطارها القضائي تلك المنازعات التي تختص بها الهيئة القضائية قضاءً على سبيل الاحتكار بالنظر والبت في النزاعات التي تقوم بين العامل وصاحب العمل بسبب تنفيذ عقد العمل أو عقد التمهين، وكذلك النظر في النزاعات الأخرى

<sup>1</sup>: عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، ص58.

التي تحيلها إليها بصراحة أحكام وقوانين العمل والضمان الاجتماعي، كون هذا النزاع الفردي بشكل عام له حكام ونظام قضائي واختصاص وإجراءات خاصة.<sup>1</sup>

عرفت المادة الثانية من القانون 90-04<sup>2</sup> المنازعات الفردية بأنه: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خالف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ عالقة العمل التي تربط بين الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

فهم من خلال هذه المادة أن النزاع الفردي لا يمكن اعتباره كذلك، إلا إذا كان متعلقا بعقد العمل، إما لعدم تنفيذ بنوده بأن يكون هناك تقصير في تنفيذ الالتزام أو إخلال فيه، أو بسبب خرق اتفاق العمل أو خرق أحكام قانون العمل، أو الإخلال في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي.<sup>3</sup>

و حسب المادة المذكورة أعلاه، فإنه لا يتم حل النزاع الفردي في العمل أمام الجهات القضائية أي بتسويته قضائيا، إلا بعد محاولة حله بالوسائل والإجراءات الوقائية أو كما يطلق عليها بالتسوية الودية لهذه المنازعات داخل الهيئة المستخدمة، ثم عرضه أمام مفتشية العمل عن طريق نظام المصالحة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> : المرجع نفسه، ص59.

<sup>2</sup> : المادة الثانية من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>3</sup> : مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد (نشر، طباعة وتوزيع)، تلمسان-الجزائر، 2017 ص 29 إلى 36.

<sup>4</sup> : أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، الجزائر، 2003 الطبعة الثانية، ص19.

استخلص الفقه من خلال تحليل نص المادة المذكورة أعلاه، أن عناصر منازعات العمل الفردية تكمن في:

أ- **عنصر عضوي:** النزاع الفردي هو الذي يكون بين العامل أو بعض العمال ضد المستخدم ويخص مصلحة فردية لعامل واحد.

ب- **عنصر مادي:** عدم خروج النزاع الفردي عن محتوى إطار علاقة العمل (اخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يعرض مصلحة العامل للضرر).

ت- **عنصر غائي:** المنازعة الفردية لا تكون إلا عند فشل الحلول الودية (التسوية الداخلية للمنازعة).

تتحصر أسباب النزاع خاصة في المساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن علاقة عقد العمل، لاسيما الأجور، التعويضات، المنح، والحق في الحماية الاجتماعية، والنزاعات ذات الطابع التقني... فالنزاع الفردي يتعلق بقيام علاقة العمل، سريانها، تعديلها، وقفها أو إنهائها، أي أنه يتخلل العلاقة المهنية من نشأتها إلى غاية نهايتها. البد أن يكون موضوع النزاع متعلق بتنفيذ علاقة العمل أي نتيجة إخلال أو تقصير أحد الطرفين بالتزاماته المحددة في العقد، أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يسبب ضرر للطرف الآخر، أما هدف المنازعة الفردية فيكمن أساسا في التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: أنواع نزاعات العمل الفردية

تختلف الخلافات العمالية من حالة إلى أخرى، حسب طبيعة كل نزاع ينشأ بشأن تنفيذ علاقة العمل وصلاحياتها، وحتى عواقب إنهائها لسبب أو لآخر، على عكس المنازعات الجماعية، نجد أن النزاعات الفردية تتعلق في الغالب بعدم الامتثال لمحتويات القوانين واللوائح،

<sup>1</sup>: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص20.



أو خرق البنود الواردة في العقود والاتفاقيات الجماعية، أو الأحكام الواردة في النظام الداخلي للمؤسسة<sup>1</sup>.

### -منازعات متعلقة ببند العقد:

يعتبر عقد العمل ترجمة الإدارة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف فيه ليضمنوه ما يروونه مناسباً في ذلك من أحكام اتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية والتنظيمية، إذ لم يعط له المشرع الجزائري أي تعريف، بل اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل، حسب ما أورده المادة 08 من قانون علاقات العمل رقم 11<sup>2</sup>/90، حيث تنص على أن تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعينين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل.

إلا أن تخلف بند أو حكم من الأحكام الأساسية فيه يعيبه ويمس بصحته، نظراً لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، وتحديد منصب العمل، رتبته في السلم الوظيفي، الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه، نوع العمل، بداية سريان ونهاية عقد العمل، تحديد الأجر وتوابعه، عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد<sup>3</sup>.

وللوقوف على طبيعة النزاعات التي يكون سببها خرق أحد الأطراف المتعاقدة لبند من بنود العقد، فإنه يتحتم علينا التعرف على مضامين أهم العقود الأكثر استعمالاً على مستوى المؤسسات المستخدمة، وهكذا بالرغم من طابعها الشكلي كأداة لإبرام علاقة العمل، فإن عقود

<sup>1</sup> رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هوم، الجزائر، 2003، ص.22.

<sup>2</sup> المادة 08 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل.

<sup>3</sup> رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص.23.

العمل مهما كانت طبيعتها وأطرافها فإنها تتضمن إلى جانب الأحكام والبنود التي يتفق عليها الطرفان بعض الأحكام القانونية والتنظيمية، والذي يهدف المشرع من ورائها إما إلى تنظيم أحسن لعلاقة العمل، وإما لمنح بعض الحقوق للعامل كحماية له بصفته الطرف الضعيف في هذه العلاقة.<sup>1</sup>

وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببنود العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز، أو المتفق عليه، أو بسبب تغير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم خضوع عقود العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، والتزام الموقعين عليها بما ورد بها، خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال.<sup>2</sup>

بناء على ذلك، يمكننا القول أن المنازعات المتعلقة ببنود عقد العمل هي تلك التي تحدث نتيجة إخلال أحد الطرفين بالتزاماته التعاقدية، والخرق بالنسبة لصاحب العمل في الواقع، يرجع إلى عدة عوامل منها:

1- جهله لتلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي اعتبرناها أساسية والتي يتدخل المشرع بواسطتها لتقرير بعض الحقوق لصالح العامل.

2- عدم قدرته على تطبيق بعض الأحكام أين يفرض المشرع عليه التزامات مالية تفوق طاقته

3- الفهم السيء لبعض الأحكام القانونية والتعاقدية إلى جانب بعض التعسفات في استعمال السلطة، أما بالنسبة للعامل، فتختلف أسباب إخلاله بالتزاماته التعاقدية عن أسباب إخلاله بالتزاماته التعاقدية، وهي ناتجة عن طبيعة العلاقة غير المتكافئة التي تربطه بهذا الأخير،

<sup>1</sup>: رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 24.

<sup>2</sup>: خالد حامد، منازعات العمل في ظل التحولات السوسيو إقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،

فالوضع الاقتصادي والاجتماعي هو في موضع الخضوع والقبول لشروط ومطالب صاحب العمل، حتى لو كانت غير عادلة له، مما يجعل عنصر الرضا في العقد إجراء شكلي للعامل فقط<sup>1</sup>.

هذه العلاقة غير المتكافئة تجعل الأطراف منذ البداية في حالة خلاف ونزاع تزداد شدته، خاصة عندما يبدأ العامل في التعبير عن رفضه لبعض بنود العقد التي قبلها تحت الإكراه، نتيجة لذلك، الضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها من خلال السعي لتعديل أو تغيير هذه المراكز القانونية وتعويضها بمراكز قانونية أخرى أكثر فائدة له.<sup>2</sup>

#### ب- منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي:

برزت أهمية إقامة علاقات عمل جماعية بعد انتشار النضالات العمالية العارمة للمطالبة بتحسين أوضاعهم الاقتصادية والمهنية والاجتماعية، وإشراكهم في إعداد اتفاقيات واتفاقيات عمل جماعية، لتزداد أهميته بظهور أهمية التنظيم النقابي، والدور الذي يضطلع به في إشراك العمال في تنظيم وتحديد ظروف العمل وشروطه في كافة المستويات وإدخالهم في التفاوض مع الإدارة في إعداد كل ذلك.

هذا النوع من التعاقد قد قام بالفعل قبل أن يتناوله المشرع بالتنظيم ولم يجد القضاء مانعا من الاعتراف بمشروعيتها، حتى وإن اعتبر في البداية ظاهرة اجتماعية، فالبد من أن تأخذ مكانة لها في الظواهر القانونية، فما لبثت أن أدرجت بشأنها أحكام أوردها المشرع الجزائري في الفصل الثالث من القانون رقم 82.05 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها<sup>3</sup> وفي المادة 06<sup>1</sup> التي تنص على إمكانية إقرار علاقة

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص85.

<sup>2</sup>: خالد حامد، منازعات العمل في ظل التحولات السوسيو إقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص86.

<sup>3</sup>: القانون رقم 82.05 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

عمل قدر مدتها بناء على القوانين الأساسية النموذجية والاتفاقيات الجماعية، وبذلك فإذا كان المشرع الجزائري فيما مضى لم يقر صراحة الاعتراف بتنظيم علاقات عمل جماعية، غير أنه اعترف بها ضمناً، وهو ما جعله يصدر القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990<sup>2</sup>، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ويؤكد ذلك بإصدار القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

وعليه، فإن كان عقد عمل يجب أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات الفردية والاتفاقيات الجماعية للعمل من شروط العمل والتشغيل الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل<sup>3</sup> كالتصنيف المهني، مقاييس العمل، والأجور الأساسية الدنيا، التعويضات، المكافآت، النفقات المصرفية، فترة التجريب والإشعار المسبق، مدة العمل، التغييبات الخاصة، وإجراءات المصالحة... إلخ.

فالإخلال ببند من بنود الاتفاقية هذه يثير نزاعات متعلّقا بحقوق منبثقة عن نص اتقائي، يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين، يلزمه تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمال.

### ج- منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي:

من المسلم به أنه كل تنظيم اجتماعي يحتاج إلى قواعد عامة ومجردة تسير أمور حياته، ولأن المؤسسات باختلاف أنواعها من التنظيمات الاجتماعية التي تحتاج إلى مثل هذه

<sup>1</sup>: المادة 06 القانون رقم 82.05 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها .

<sup>2</sup>: القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990<sup>2</sup>، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>3</sup>: المادة 120 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل.

القواعد، لذلك غالبا ما يلجأ صاحب العمل من أجل تنظيم وحسن سير العمل بشكل مضطرد داخل مؤسسته إلى الاستغناء عن الأوامر الفردية مستخدما أوامر عامة يضمنها ما يعرف بلائحة تنظيم العمل أو لائحة النظام الأساسي للعمل أو النظام الداخلي للعمل.<sup>1</sup>

يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة، يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين عاملا فأكثر أن يعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، وفي حالة عدم وجود هذه الأخيرة، البد الرأي فيه قبل تطبيقه.<sup>2</sup>

وكذلك المؤسسة التي تشغل أقل من عشرين على أن يعد نظاما داخليا حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم، تودع نسخة منه لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيته بمدى مطابقته للتشريع والتنظيم الخاصين بالعمل، يتمتع فيه صاحب العمل بصلاحيات الإدارة والتنظيم والتأديب، باتخاذ كافة الإجراءات ووضع التنظيمات الملائمة لتنفيذ العمل بما يحقق الاستمرارية والنظام والانضباط داخل أماكن العمل.

وهو ما أورده المادة 77 من قانون علاقات العمل<sup>3</sup> التي تنص على أن النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. يعد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>: عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، 2010 ص 35.

<sup>2</sup>: عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 36.

<sup>3</sup>: المادة 77 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل.

<sup>4</sup>: المرجع نفسه، ص 37.

بذلك فهو أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه واتخاذ كل إجراء ردي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنياً، ليكون هذا الاجراء ذا طابع معنوي كالإنذار والتوبيخ، أو ذا طابع مادي أو مالي كحرمان العامل من بعض الامتيازات والمكافآت المالية، أو ذا طابع مهني بحث كالنقل التأديبي ، أو حرمانه من الترقية، أو الطرد في حالة تحقق خطر جسيم، بما يؤثر على الحياة المهنية للعامل، تدفعه إلى مواجهة هذا الوضع فينتج نزاع يتعلق بعدم احترام النظام الداخلي، خاصة إذا كان هناك تعسف في استعمال السلطة من طرف صاحب العمل، ومبالغة في تطبيق إجراءات ردعية تفوق جسامة الخطأ المرتكب.<sup>1</sup>

#### د- نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية:

يترتب عن علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل آثار مباشرة بمجرد استكمال إجراءات إبرامها وفق الشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها التي تحدد ما يترتب عن هذه العلاقة من حقوق والتزامات على أطرافها، حيث تشكل التزامات كل منهما حقوق للطرف الآخر، وذلك مهما كان مصدر هذه الالتزامات بحيث لا يمكن أن يكون الاعتداء بأي نزاع يحدث بين الطرفين خارج هذه العلاقة.

ورغم تخلي الدولة عن التكفل التام بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بتنظيم علاقات العمل، وترك ذلك الأطراف العقد والمتعاملين الاجتماعيين لتنظيم أمورهم بأنفسهم عن طريق عقود العمل والاتفاقيات الجماعية، إلا أن هذا التخلي يبقى نسبياً، بحيث احتفظت بحقها في تنظيم وتأطير بعض المسائل الجوهرية في علاقات العمل على شكل قواعد قانونية أمره يجب على الأطراف المتعاقدة السهر على احترامها والعمل بها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص38.

<sup>2</sup>: مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي

الجديد (نشر، طباعة، توزيع) ، الجزائر، 2017، ص 55.

إن الطابع الفردي الذي تتميز المنازعة الفردية في العمل، سواء كان العامل طرفاً فيها بمفرده، أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة و متميزة، هو معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة، لينصب موضوعها على خالف قانوني نتيجة إخلال أو خرق أحد طرفي علاقة العمل الالتزام من الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية بما يمس بحق من حقوق الطرف الثاني فيسبب له ضرراً يجبر الطرف المتضرر من جراء ذلك على اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لحمل موقع الخرق على تنفيذ الالتزام أو احترام القانون أو التنظيم المعمول بهما، وذلك باتباع الخطوات والأليات والإجراءات المنصوص عليها في القانون، قصد التوصل إلى تسوية هذا الخالف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع ويتحول إلى نزاع، تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبحث والفصل فيه الجهات القضائية المختصة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق،

## الفصل الثاني:

فعالية القسم الاجتماعي في فض نزاعات العمل الفردية



تمهيد:

المشرع الجزائري أطر المتقاضي أمام القضاء الاجتماعي لتسوية نزاعات العمل الفردية  
بجملة من الإجراءات المتبعة أمام القضاء الاجتماعي الوارد في قانون الإجراءات المدنية  
والإدارية وقانون تسوية منازعات العمل الفردية.

وتخضع إجراءات التقاضي في نزاعات العمل الفردية أمام المحاكم المختصة بالمسائل  
الاجتماعية إلى تطبيق الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية كقاعدة عامة شأنها شأن  
أية قضية أمام المحاكم الابتدائية، بالإضافة إلى وجوب إجراء شرط المصالحة قبل عرض  
القضية على القضاء.

### المبحث الأول: آليات تسوية نزاعات العمل الفردية

يعد الاختصاص من المسائل الجوهرية في سير الدعوى القضائية، ويقصد به ولاية القضاء بالفصل في القضايا المطروحة أمامه ووفقا لمعايير النوع والموقع الإقليمي، فعنصر الاختصاص يشكل مفتاح كل دعوى، إذا وضع في قفل المناسب، فتح المدخل وتم مناقشة الموضوع، أما إذا أخطأ القفل فلا حديث عن الخصومة لأن أول ما ينظر فيه القاضي شمول ولايته في الخصومة، ويقع على المتقاضي أن يدرك تماما الجهة التي خولها القانون النظر في دعواه نوعيا وإقليميا.

### المطلب الأول: تعريف قضاء العمل

إن اختلاف أنظمة قضاء العمل، جعلت الفقه القانوني لا يهتم كثيرا بمسألة تعريفه ذلك أن بعض البلدان تعتمد القضاء العمالي المستقل، في حين تعتمد دولا أخرى القضاء الموحد، حيث تعتبر قضاء العمل جزء من المنظومة القضائية الموحدة في الدولة مثلما هو معمول به في الجزائر، في حين تعتمد دولا نمط استقلالية نسبية لمحاكم العمل.<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، طبعة بيرتي الجزائر، 2008، ص88.

<sup>2</sup> علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون للعمل، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص172.

معنى هذا أن قضاء العمل بهذا المعنى، هو قضاء مستقل ذو اختصاص أصيل، ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني بالاستثناء بحل وتسوية المنازعات العمالية، يجعل منه تنظيم قضائي قائم بذاته يخضع لنظام قانوني خاص به، ومنفصل عن النظام القضائي العام. وما يؤكد هذه الفكرة، هو أن صفة الاستثناء التي يتصف بها، تجعله لا يمارس أي اختصاص آخر غير ذلك المنوط به قانونا، وتكليف صريح.<sup>1</sup>

إن الوضع المعمول به في التنظيم القضائي الجزائري، أنه في حقيقة الأمر أن تكليف غرفة الشؤون الاجتماعية بمهمة قضاء العمل كمحكمة ابتدائية يمثل في حد ذاته خروج عن القاعدة، وليس مجرد تقسيم عمل كما قد يتبادر إلى الذهن للوهلة الأولى، على غرار الغرفة المدنية والتجارية وغيرها من الغرف الأخرى، وسبب أو أساس الاستثناء هنا يكمن في ثلاث مظاهر بارزة.

-تتمثل الخاصية الأولى أو المظهر، بأن تشكيل هذه الغرفة يختلف عن تشكيل الغرف الأخرى، حيث تتكون من ممثلين للعمال وممثلين لأصحاب العمل، إلى جانب القاضي الذي يعتبر رئيس الغرفة، والحكم بين الطرفين عند اختلاف رأييهما، وهذا بغض النظر عن فعالية التمثيل المتساوي للأطراف، حيث تأخذ بعض القوانين بالصوت الاستشاري للممثلين مثلما كان معمولا به في الجزائر من قبل، بينما تأخذ قوانين أخرى بالصوت التداولي للممثلين، مثل القانون الفرنسي والجزائري الحالي، في حين تتشكل الغرف القضائية الأخرى من قضاة فقط.<sup>2</sup>

-أما الخاصية الثانية، فتتمثل في بساطة إجراءات التقاضي التي لا تتطلب في المر أحل الأولى "الدعوى الابتدائية" أغلب الشكليات المطلوبة في القضايا والمحاكم الأخرى، إضافة إلى الطابع الاستعجالي لقضاء العمل سواء فيما يتعلق بأجال رفع الدعوى أو الحكم فيها، إذ تنص أغلب التشريعات العمالية والإجرائية، على سرعة البث في منازعات العمل.

<sup>1</sup>: علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون للعمل، المرجع السابق، ص173.

<sup>2</sup>: محمد حسين: منصور قانون العمل، دار الجامعية الجديدة، مصر 2007، ص250.

يرجع سبب الاستعجال هذا إلى أن ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية، لا تسمح له في أغلب الحالات بالانتظار الطويل للنظر في قضيته<sup>1</sup>.

-أما الخاصية الثالثة، تتمثل في الإعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل من المصاريف القضائية، حيث تجمع مختلف التشريعات العمالية والإجرائية على إعفاء قضايا العمل بصفة كلية أو جزئية من المصاريف القضائية، سواء بصفة مباشرة وصريحة، أو عن طريق توسيع الاستفادة من المساعدة القضائية، من ذلك نص المشرع الجزائري صراحة في المادة 18 من الأمر 75-32<sup>2</sup>، إضافة إلى المادة 25 من القانون 90-04 السالف الذكر<sup>3</sup>.

وذلك مراعاة للظروف المادية والاجتماعية للعامل بالدرجة الأولى، الذي كثيرا ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية<sup>4</sup>.

### المطلب الثاني: الاطار التنظيمي للقسم الاجتماعي

#### أولا: تشكيلة القسم الاجتماعي

يجب أن نشير أولا، قبل التطرق إلى كفاءات تشكيل الغرفة الاجتماعية في الجزائر أن هناك أسلوبين لتشكيل القضاء الاجتماعي، يتمثل الأول في أسلوب التعيين أي تشكل المحكمة من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة، دون أن يمثل أصحاب الشأن في هذه المحاكم.

ما الأسلوب الثاني، فيتمثل في التشكيل المختلط للمحكمة، أي أنه، بالإضافة إلى القضاة المعينين أو المنتدبين لمحاكم العمل، يوجد ممثلين للعمال، وآخرون لأصحاب العمل

<sup>1</sup>: أحمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي ، بحث مقارن في التشريعات العمالية العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبوعات النخلة، الجزائر، 2000، ص249.

<sup>2</sup>: المادة 18 من الأمر رقم 75-32

<sup>3</sup>: القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في

العمل.

<sup>4</sup>: المرجع نفسه، ص250.

بنسب متساوية وهو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري، وبعض التشريعات العمالية والاجرائية الأخرى<sup>1</sup>.

فقد أقر المشرع الجزائري إلزامية تمثيل العمال في القانون السابق، أي الأمر 23-82 ، أي القانون 90-04<sup>2</sup> حيث كان التمثيل في السابق ذو طابع استشاري، بينما أصبح في القانون الحالي ذو طابع تداولي.

يرأس المحكمة قاضي رئيسا ويصدر أحكامها بأغلبية الأصوات وفي حالة التساوي يرجح صوت الرئيس، وفي حالة الغيات الكلي أو الجزئي للمساعدين الأصليين أو الاحتياطيين يعوضون بقضاة يعينهم رئيس المحكمة<sup>3</sup>.

كما تكون صحيحة جلسات المحكمة، المنعقدة بعضوية مساعد واحد يمثل العمال ومساعد واحد يمثل أرباب العمل، ومن اجتهاد المحكمة العليا أن التشكيلة القانونية من النظام العام ولا 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 الثاني<sup>4</sup>.

أما فيما يخص كفيات وطرق انتخاب وتعيين المساعدين، فإن المشرع وضع لهذا الغرض أحكاما قانونية وتنظيمية صريحة وواضحة فيما يتعلق بهذه العملية، وهي تصنف على

<sup>1</sup>: بناصر يوسف : محاضرات علاقات العمل في المؤسسة ، ماجيستار قانون المؤسسات ، جامعة وهران، السنة الجامعية، 2005-2006، ص71.

<sup>2</sup>: القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>3</sup>: المرجع نفسه، ص72.

<sup>4</sup>: بناصر يوسف : محاضرات علاقات العمل في المؤسسة، المرجع السابق، ص73.

أنها من المسائل المتعلقة بالنظام العام، نظرا لطبيعة وأهمية النظام الانتخابي الذي وضعه المشرع الاختيار المساعدين.

إذ تنص المادة التاسعة 09 من قانون 90-04<sup>1</sup> السالف الذكر، على أن "يتم تعيين المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المترشحين المنتخبين طبقا للمواد من 10 الى 14 من هذا القانون وحسب الترتيب التنازلي لأصوات المحصل عليها" وذلك لمدة ثلاث (03) سنوات.

لقد شدد المشرع على معايير اختيار المساعدين القضائيين، نظرا لأهمية هذه المهمة حيث تنص المادة 07 من نفس القانون<sup>2</sup> على أنه "ينتخب الى مهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة، العمال والمستخدمين الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية.
- بلوغ سن الخامسة والعشرين (25) على الأقل بتاريخ الانتخاب
- ممارسة المهنة بصفة عامل أجير أو مستخدم مند خمس سنوات على الأقل.
- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

مما يعني أنه لا يمكن انتخاب أي شخص لا تتوفر فيه هذه الشروط التي تعتبر بهذا التكيف القانوني من النظام العام، حيث تنص المادة 13 من نفس القانون<sup>1</sup> "لا يمكن ان ينتخب كمساعدين وكأعضاء مكاتب المصالحة:

<sup>1</sup>: المادة 09 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>2</sup>: المادة 07 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

-الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جنائية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد إليهم اعتبارهم.

- المفلسون الذين لم يرد إعتبارهم

- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود في ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة

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

- قداماء المساعدين أو الأعضاء الذين اسقطت عنهم صفة العضوية مهما كان سببها

أما فيما يخص تنظيم العملية الانتخابية فطبقا الى المادة الأولى من مرسوم رقم 273-91<sup>2</sup> أن عملية الانتخاب تتم بشكل منفصل، حيث ينتخب ممثلو العمال من قبل العمال أنفسهم، بعد ترشحهم من قبل التنظيمات النقابية التمثيلية في القطاع، ونفس الطريقة بالنسبة لممثلي أصحاب العمل، وذلك بإشراف هيئة انتخابية للعمال وأخرى لأصحاب العمل، على أن تودع الترشيحات لدى كاتب ضبط المحكمة أو مكتب مفتش العمل، في أجل 15 يوما قبل تاريخ الانتخاب، حيث تقفل قائمة الترشح بأمر من رئيس المحكمة، لتجري الانتخابات عن طريق الاقتراع السري المباشر، تحت رعاية الهيئة الانتخابية التي تقوم بفرز الأصوات، وعلان النتائج ليتم تنصيب الأشخاص المنتخبين من قبل رئيس المحكمة المعنية بعد أدائهم اليمين القانونية أمام المحكمة.

نلاحظ ان تعيين مساعدي المحاكم يخضع لنفس الطرق والشروط المقررة للانتخاب، وتعيين أعضاء مكاتب المصالحة.

<sup>1</sup>: المادة 13 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>2</sup>: المادة الأولى من المرسوم رقم 273-91

يجب الإشارة كذلك أن هذه التشكيلة، أي القاضي كرئيس، والممثلين للعمال، وآخرون ممثلين لأصحاب العمل، ليس معمولاً بها على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا، حيث تتشكل الغرفة الاجتماعية في كل منهما من قضاة فقط<sup>1</sup>.

### ثانياً: اختصاصات القاضي الاجتماعي

إن قضية تحديد اختصاص محاكم العمل في مختلف التشريعات المقارنة تعد من بين القضايا الهامة، لأنها اعتبار قضاء العمل قضاء استثنائي يجعل من تحديد مجال الاختصاص الموضوعي والمكاني أمراً واجباً.<sup>2</sup>

الأمر الذي جعل المحاكم الاجتماعية مقيدة بالنظر الى المواضيع والقضايا الموكلة اليهما بمقتضى هذه القوانين اذ لا يسمح لأي جهة قضائية أخرى بالفصل في المواضيع والقضايا الموكلة لهذه المحكمة، فهي من النظام العام، وبالتالي لا يمكن لأطراف النزاع العمالي الاحتكام لأية جهة قضائية أخرى غير تلك المختصة قانوناً بنزاعات العمل، ومهما كانت صيغة وطريقة تحديد اختصاص المحاكم الاجتماعية والنمط المتبع في ذلك، فإنها لا تخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزء الثاني، السنة الجامعية -

2006. 2007، ص85.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص86.

<sup>3</sup>: عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، المرجع السابق، ص87.



## 1- الاختصاص النوعي للمحاكم الاجتماعية:

تبنى المشرع الجزائري في تحديد الاختصاص النوعي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية على نص المادة 20 من قانون 90/40<sup>1</sup> التي تنص: "مع مراعاة أحكام المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية<sup>2</sup> تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

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

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة".

ويقصد هنا بمصطلح كافة القضايا الأخرى، المسائل التي منح الاختصاص فيها صراحة بموجب القانون لهذه المحاكم، وأحسن مثال على ذلك ما حددته المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup> التي حددت لنا مجموعة من القضايا التي يختص بها القسم الاجتماعي بنصها: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

- اثبات عقود العمل والتكوين والتمهين

- تنفيذ وتعليق وانهاء عقود العمل والتكوين والتمهين

- منازعات انتخاب مندوبي العمال

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الاضراب

- منازعات الضمان الاجتماعي

<sup>1</sup>: المادة 20 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>2</sup>: المادة 07 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>3</sup>: المادة 500 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

ويختص أيضا بالفصل في القضايا الخاضعة لقانون علاقة العمل أو تلك الناتجة أو المتعلقة بأثار علاقة العمل كالمطالبة بالتعويضات نتيجة تسريح فردي، أو حوادث العمل والأمراض المهنية، التأمين على البطالة، وغيرها.

وملاحظ أن المشرع لم يقر بتحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية بالتفصيل أو على سبيل الحصر.<sup>1</sup>

وإن كانت المواضيع التي سبق ذكرها تعتبر اختصاصات عادية للقضاء الاجتماعي فإن المشرع قد أضاف نوعا آخر من القضايا واعتبرها اختصاصات خاصة، وتكون بشأنها أحكام القسم الاجتماعي ابتدائية ونهائية في نفس الوقت، أي غير قابلة للاستئناف لكنها قابلة للطعن بالنقض، وهذا ما نصت عليه المادة 21 من قانون 04/90<sup>2</sup> بالاستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا ب:

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

- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لاثبات النشاط المهني للمدعي".

والمفوت ان التباين المتعلق بطبيعة الاحكام الصادرة في كل نوع من القضايا المشار اليها في المادتين 20 و 21 أعلاه، راجع الى اعتماد المشرع على المعيار الموضوعي لتصنيف هذه القضايا.

<sup>1</sup>: بريارة عبد الرحمان/ شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، طبعة ثانية، 2009 الجزائر، ص 74.

<sup>2</sup>: المادة 21 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

ونستخلص مما سبق أن الاختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي من النظام العام يجوز للمحكمة اثارته من تلقاء نفسها حتى وان لم يثره الخصوم.<sup>1</sup>

## 2- الاختصاص الإقليمي للمحاكم الاجتماعية:

باستقراء نص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نستخلص أن الاختصاص الإقليمي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية يؤول للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه، او التي يوجد بها موطن المدعى عليه، غير انه في حالة انتهاء او تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يرجع الى المحكمة التي يقع بها موطن المدعي، وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 8/40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>2</sup>

وفي هذا الصدد نلاحظ أن نص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup> جاء منسجما ومتطابقا مع نص المادة 24 من قانون 04/90<sup>4</sup> التي تنص على أنه: " ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه. كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني".

فالأصل اذا يؤول الاختصاص المحلي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية الى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إما مكان إبرام عقد العمل أو مكان تنفيذه، أو أمام المحكمة التي يوجد فيها موطن المدعى عليه، أما الاستثناء يظهر عندما يتعلق الأمر بانتهاء

<sup>1</sup>: عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، مرجع سبق ذكره، ص89.

<sup>2</sup>: المادة 04/80 من قانون رقم 13-22 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>3</sup>: المادة 501 من قانون رقم 13-22 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>4</sup>: المادة 24 من قانون رقم 13-22 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، ففي هذه الحالة الاختصاص يعود للمحكمة التي يوجد في دائرة اختصاصها موطن المدعي.

وإذا أخذنا العمل بالمادتين معا، المادة 17/8 من قانون الإجراءات المدنية الملغى، مع المادة 24 من قانون 04/90 فإننا دون شك يصادفنا تضارب في الاختصاص بين المحكمة التي يقع النزاع في نطاق اختصاصها الإقليمي والمحكمة التي تنفذ اختصاصها علاقة العمل، أو التي يكون فيها محل إقامة المدعى عليه أو المدعي، وحتما تتنازع كل محكمة باختصاصها في نفس القضية لنكون أمام تنازع إيجابي الأمر الذي يزيد الموضوع تعقيدا وإطالة الى غاية الفصل في مسألة الاختصاص، ولعل المشرع تظن لهذا الاختلاف وبالتالي ألغى نص المادة 17/8 واستبدالها بنص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: أليات تسوية نزاعات العمل الفردي أمام القسم الاجتماعي

إن الحديث عن إجراءات التقاضي في نزاعات العمل الفردي أمام المحاكم المختصة بالمسائل الاجتماعية يخضعها الى تطبيق الاحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية كقاعدة عامة، شأنها في ذلك شأن أية قضية أمام الغرف التابعة للمحاكم الابتدائية، بالإضافة الى ما اشترطه قانون تسوية المنازعات الفردي للعمل من وجوب اجراء شرط المصالحة قبل عرض القضية على القضاء وذلك بموجب مضمون المادة 19 منه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: ذيب عبد السالم - قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي - دار القصبية طبعة 2003، ص540.

<sup>2</sup>: المادة 19 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفرديّة في العمل.

المطلب الأول: إجراءات تحريك الدعوى أمام القسم الاجتماعي

أولاً: شروط التقاضي أمام القسم الاجتماعي

لا تختلف الشروط العامة للدعوى العمالية عن باقي دعاوى القضاة، إلا أن المشرع ميزها بشروط خاصة، لا سيما ما يتعلق منها بإجراء الصلح المسبق.

#### 1- الشروط العامة:

يشترط في العامل المدعي توافر الشروط الإجرائية العامة لقبول الدعوى، وهي شرط "الصفة والمصلحة". وهي شروط من النظام العام بتطلبها المشرع في طرفي الخصومة على حد سواء، ورتب على تخلفها عدم قبول الدعوى، زيادة على شرط "الأهلية" الذي يعد هو الآخر من العناصر الأساسية لرفع الدعوى.<sup>1</sup>

قد يثير شرط الأهلية مشاكل إجرائية، ذلك أن المشرع نص على حق العامل في الشغل عند بلوغ سن 16 سنة، طبقاً للمادة 15 من قانون العمل<sup>2</sup>، ولكن اشترط في توظيف أو استخدام على رخصة من وصيه الشرعي، حتى وإن لم يبين المشرع شكل هذه القاصر الحصول الرخصة.

كن هل الترخيص بالعمل يسمح للعامل القاصر برفع دعوى للمطالبة بحقوقه العمالية الناشئة عن علاقة العمل؟

لا يوجد ما يمنع ذلك، فطبقاً لما هو منصوص عليه في قانون الأسرة، فالترخيص بالعمل هو ترشد للعامل القاصر، ويجعله بالتبعية اهلاً لأن يطالب قضائياً بكافة حقوقه المادية والمعنوية المترتبة عن علاقة العمل.

<sup>1</sup>: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص143.

<sup>2</sup>: المادة 15 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات

الفرديّة في العمل.

على أنه يجب أن يبقى الترشيد مقتصرًا على توابع علاقة العمل دون أن يمتد لغيرها من التصرفات المدنية، التي تخضع للقواعد العامة للأهلية، ومعنى ذلك أنه بالتبعية العامل القاصر يكون غير أهل لمباشرة دعاوى لا علاقة لها بالعمل.<sup>1</sup>

ويتعين على القضاء قبل البث موضوعيًا في النزاع والفصل في الطلبات المقدمة أن ينظر أولاً في المسائل الشكلية المتعلقة بصحة الإجراءات (مسألة الأهلية) والمسائل المتعلقة بقبول الدعوى (مسألة الصفة ومسألة المصلحة ومسألة ميعة رفع الدعوى) خصوصاً وأن هذه المسائل يعتبرها المشرع من قبيل قواعد النظام العام الإجرائي.<sup>2</sup>

## 2- الشروط الخاصة:

لقد جعل المشرع الجزائري إجراء شرطاً جوهرياً لا بد منه قبل عرض النزاع على المحكمة المختصة، ومن الشروط الخاصة للدعوى الاجتماعية شرطين:

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

- محضر عدم الصلح حيث نصت المادة 1 ف2 من الأمر 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل السابق على أن "لا يقبل طلب رفع القضية، إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة على مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليمياً ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم".

<sup>1</sup>: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون لجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 144.

<sup>2</sup>: إبراهيم محمد، الوجيز في الإجراءات المدنية و الإدارية (الدعوى القضائية، دعاوى الحيازة، نشاط القاضي، الاختصاص، الخصومة القضائية، القضاء الوتقي، الأحكام، طرق الطعن، التحكيم)، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص161.

أما في ظل القانون الحالي فقد نصت المادة 19 ف 1 من القانون 90-04<sup>1</sup> السالف الذكر على أنه "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية".

إلا أن هذا المبدأ ليس مطلقاً، فهناك حالات لا تجدي المصالحة نفعاً بل قد تكون مستحيلة، وهو ما أشارت إليه المادة 19 ف 2 من نفس القانون<sup>2</sup>، التي تنص على أن "يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختيارياً عندما يقدم المدعي عليه خارج التراب الوطني، أو حالة افلاس أو نسوية قضائية من قبل صاحب العمل.

يلاحظ أن قانون القراءات المدنية والإدارية أضاف شرطاً جديداً فيما يتعلق بمحضر المصالحة.

حيث جاء في المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup> ما يلي " يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

ما نلاحظه أن الاحتساب يبدأ من تاريخ تسلم المحضر من طرف العامل المعني أو من طرف رب العامل من مصالح مفتشية التي أجريت بها محاولة الصلح، وليس من تاريخ تحريره من طرف الجهة المختصة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>: المادة 1/19 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>2</sup>: المادة 2/19 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>3</sup>: المادة 504 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>4</sup>: فريجة حسين/ المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، 2010، الجزائر، ص 186 .

## ثانيا: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

بعد سماع الشهود وتبادل العرائض بين الأطراف المتنازعة، يقوم القاضي بإصدار الحكم بشأن النزاع في نفس يوم الجلسة، أو تأجيل ذلك للمداولة في جلسة أخرى ليتم النطق فيها بالحكم، هذا ما تؤكدته المادة 271 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>1</sup>، وذلك بحكم الطابع الاستعجالي الذي تتميز به نزاعات العمل في أس مستوى كانت، أي على مستوى المحاكم الابتدائية أو على مستوى المجالس القضائية في حالة الاستئناف، ويجب أن يتضمن الحكم البيانات المنصوص عليها قانونا في المادة 276 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>2</sup>

وبعد تسجيل الحكم يوقع ويسلم أمين الضبط نسخة تنفيذية من الحكم للمستفيد الذي يرغب في متابعة تنفيذه بمجرد طلبها، والمقصود بالنسخة الممهورة بالصيغة التنفيذية والتي تجعل الحكم قابلا للتنفيذ بكل الطرق القانونية.<sup>3</sup>

الأصل أنه لا تسلم الا نسخة واحدة تنفيذية لكن في حالة ما إذا أضع المستفيد النسخة التنفيذية أو تعذر عليه التنفيذ يمكنه الحصول على نسخة تنفيذية ثانية كاستثناء اذا توفرت فيه الشروط التي أوردتها نص المادة 603 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>: المادة 271 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>2</sup>: المادة 276 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>3</sup>: نبيل صقر/ الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، دون طبعة، 2008، الجزائر، ص 71.

<sup>4</sup>: المادة 603 من قانون 09-08 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر،

العدد 21 بتاريخ 2008.



### 1- تقييد العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية:

بالعودة الى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وفيما يتعلق بإجراءات رفع الدعوى فإنه ترفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي بعريضة افتتاح الدعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا، الى جانب إيداع المستندات التي يعتمدها الخصوم لدى أمانة الضبط.<sup>1</sup>

أما ما يتعلق برفع الدعوى واستنادا الى المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup>، عن طريق إيداع عريضة مكتوبة وموقعة ومؤرخة لدى أمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف، ويشترط أن تكون العريضة محررة باللغة العربية حسب ما تقضي به المادة 08 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup>، ويجب أن تتضمن هذه العريضة تحت طائلة عدم قبولها شكلا مجموعة من البيانات:

الجهة القضائية التي ترفع أمامه الدعوى، اسم ولقب المدعي وموطنه، اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم، فأخر موطن له، الإشارة الى تسمية

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص72.

<sup>2</sup>: المادة 14 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>3</sup>: المادة 08 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي، عرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى، الإشارة عند الاقتضاء الى المستندات والوثائق المؤدية للدعوى.<sup>1</sup>

بعد ذلك تقيد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم، ورقم القضية وتاريخ أول جلسة، كما يسجل أمين الضبط رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الافتتاحية مع العلم أن العريضة لا تقيد الا بعد دفع الرسوم المحددة قانونا ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، ويسلمها للمدعي بغرض تبليغها رسميا للخصوم، ويجب احترام اجال 20 يوما من تاريخ تسليم التكليف والتاريخ المحدد لأول جلسة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.<sup>2</sup>

## 2- التكليف بالحضور للجلسة:

يجب أن يتضمن التكليف بالحضور البيانات القانونية التي تضمنتها المادة 18 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup>، أما بالنسبة للبيانات التي يجب أن يتضمنها محضر التكليف بالحضور الذي يحرره المحضر القضائي نجد قد أشارت اليها المادة 19 من القانون السالف الذكر، نذكر منها: اسم ولقب المحضر القضائي، عنوانه المهني، تاريخ التبليغ الرسمي

<sup>1</sup>: ابراهيم محمد، الوجيز في الإجراءات المدنية و الإدارية (الدعوى القضائية، دعاوى الحيازة، نشاط القاضي، الاختصاص، الخصومة القضائية، القضاء الوقتي، الأحكام، طرق الطعن، التحكيم)، مرجع سبق ذكره، ص162.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص163.

<sup>3</sup>: المادة 18 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وساعته، اسم ولقب المدعي وموطنه، اسم ولقب الشخص المكلف بالحضور وموطنه، تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي، تاريخ أول جلسة وساعة انعقادها، اسم ولقب الشخص المبلغ له وموطنه، توقيعه تسليم التكليف بالحضور الى المبلغ له مرفقا بنسخة من العريضة الافتتاحية، مؤشر عليها من أمين الضبط، الإشارة في المحضر الى رفض استلام التكليف بالحضور أو استحالة تسليمه أو رفض التوقيع عليه، وضع بصمة المبلغ في حالة استحالة التوقيع على المحضر، تنبيه المدعى عليه بأنه في حالة عدم امتثال التكليف بالحضور سيصدر ضده حكم بناء على ما قدمه المدعي من عناصر.

وإذا تعذر على المدعى عليه الحضور لسبب مشروع، جاز للقاضي تأجيل القضية الى الجلسة الموالية لتمكينه من الحضور، أما اذا كان عجم حضوره يعود الى سبب غير مشروع جاز للمدعي طلب الفصل في موضوع الدعوى، ويكون الحكم في هذه الحالة حضوريا، أما في حالة ما اذا لم يحضر المدعى عليه أو وكيله أو محاميه رغم صحة التكليف بالحضور يفصل القاضي غيابيا.<sup>1</sup>

### 3- تحديد تاريخ أول جلسة:

لقد حدد المشرع تاريخ الجلسة الأولى للفصل في النزاع مدة 15 يوم كأقصى حد، التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى من تاريخ إيداع العريضة لدى كتابة ضبط

<sup>1</sup>: سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، (نصا- شرحا- تعليقا- تطبيقا)، الجزء الأول، د ط، دار الهدى، الجزائر، 2011 ص 465.

المحكمة ويقع على عاتق القاضي فحص الادعاءات والتثبت من مزاعم الطرفين، وقد يستعين بذوي الخبرة وشهادة الشهود، للتأكد من معطيات الملف وعلى ضوء هذه الدراسة يصدر القاضي حكمه في موضوع النزاع، وذلك طبقا للمادة 38 من قانون 90-04<sup>1</sup> ويفترض على المحكمة ان تصدر حكمها في أقرب الأجال، باستثناء حالات اصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، لأن الأحكام التمهيدية لا يجوز تنفيذها الا بأمر من رئيس الجهة القضائية بهامش أصل الحكم، وأن الأحكام التحضيرية تكون بحاجة الى أحكام قطعية، كتلك الأحكام الصادرة لإجراء خبرة قضائية أو تحقيق، كما تؤكد المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup> على هذه المدة القانونية لأول جلسة حيث تنص: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوما (15) يوما من تاريخ الدعوى، يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

لقد منح المشرع الجزائري للقاضي بقصد التعجيل والفصل في القضايا المطروحة أمامه سلطات أثناء الجلسة، فيمكن للقاضي أن يأمر في الجلسة بحضور الخصوم شخصا لتقديم توضيحات يراها ضرورية لحل النزاع، كما يجوز له أن يأمر بإحضار أية وثيقة يراها ضرورية في الميعاد الذي يحدده، أو أن يأمر بأي اجراء من إجراءات التحقيق، ويمكن للقاضي أيضا أن يكيف الوقائع والتصرفات محل النزاع دون التقيد بتكييف الخصوم، كما يمكنه أن يأمر بإرجاع المستند المبلغ للخصم واذا تخلف الخصوم عن ارجاع المستندات، ويمكن للقاضي أن يحكم

<sup>1</sup>: المادة 38 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>2</sup>: المادة 505 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

بغرامة تهديدية عن الخصم المتخلف في ارجاع المسند اذا كان ليس لديه عذرا منعه من تقديم المستند أو أن هذا المستند ضرورة حتمية للفصل في الدعوى.<sup>1</sup>

#### 4- ارفاق العريضة بمحضر عدم المصالحة:

ان القاضي يتوجب عليه ان يقوم قبل عرض القضية على الدراسة وتبادل العرائض بمحاولة صلح بين الطرفين المتخاصمين مهما كان موضوع الدعوى، طبقا لنص المادة 04 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والغرض من اجراء الصلح هو إيجاد حلا وديا يوقف به الدعوى وتشطب من جدول أعمال المحكمة، وهنا يعتبر محضر المصالحة كأنه حكم قضائي صادر عن المحكمة فيكون واجب التنفيذ، أما إذا لم تنجح محاولة الصلح تستمر القضية في الفحص والمداولة والتحقيق اذا تطلب الأمر ذلك.<sup>2</sup>

#### المطلب الثاني: فصل القسم الاجتماعي في نزاعات العمل الفردي

لقد أقر المشرع الجزائري بعض القواعد الخاصة فيما يخص طبيعة الاحكام الصادرة من المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، طبقا للمادة 21 من القانون رقم 90-04<sup>3</sup> فإن المحكمة تبث في الدعوى ابتدائيا ونهائيا عندما يتعلق الأمر بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية والاتفاقيات الاجبارية، وكذلك عندما يتعلق الأمر بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الاخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

<sup>1</sup>: سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، (نصا- شرحا- تعليقا- تطبيقاً)، مرجع سبق ذكره، ص467.

<sup>2</sup>: المادة 04 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>3</sup>: المادة 21 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

ولقد كرس هذه القاعدة المادة 73 فقرة 04 من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق والمتضمن علاقات العمل<sup>1</sup>، فحكم القاضي بإلغاء قرار تسريح العامل يصدر ابتدائياً ونهائياً، ولا يكون قابلاً للاستئناف.

ولقد ارتأى المشرع أن يدخل استثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الاحكام الصادرة عن المحاكم توخياً للسرعة في إنهاء المنازعات وتفاذي خصومات تثقل كاهل العامل، إلا أن القواعد التي استحدثتها لم تكن سهلة الاستيعاب لا من طرف المتخاصمين ولا حتى من قبل من كلفهم القانون بتطبيقها، وبحسب شراح قانون العمل الجزائري يعد القانون رقم 90-04 قانوناً اجرائياً خاصاً بالاختصاص النوعي والمحلي وباستثناء مواد قانون الإجراءات المدنية والإدارية يؤهل هذا القانون المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية بإصدار أحكامها ابتدائياً ونهائياً، عندما يتعلق الأمر ببعض الطلبات، وفي هذا المجال كثيراً ما تحدد القوانين المنظمة لقضاء العمل طبيعة ونوعية القضايا التي تكون أحكام هذه المحاكم ابتدائية ونهائية.<sup>2</sup>

#### أولاً: الاحكام الابتدائية والنهائية

أغلب التشريعات المنظمة لقضاء العمل تصنف اختصاص المحاكم حسب درجتها وطبيعة ونوعية المنازعات والقضايا التي تختص بالنظر فيها بأحكام ابتدائية ونهائية، وتلك التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية فقط، وذلك نجد في الكثير من الأحيان بعض الأحكام والنصوص الخاصة بتحديد نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعات المحددة بصفة حصرية والتي تكون فيها أحكام ابتدائية ونهائية، إما على أساس المعيار الموضوعي أي بالنظر الى موضوع النزاع أو

<sup>1</sup>: المادة 73 فقرة 04 من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق والمتضمن علاقات العمل.

<sup>2</sup>: سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، (نصاً- شرحاً- تعليلاً- تطبيقاً)، مرجع سبق ذكره، ص470.

على أساس معيار القيمة المالية للموضوع، ومن أمثلة هذه الأحكام ما تضمنته المادة 21 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، ونشير هنا الى الغاء العقوبات التأديبية من أهم المواضيع التي عادة ما تتناولها هذه الفئة من الأحكام القضائية، حيث خصها المشرع الجزائري بإجراءات قانونية واجرائية هامة نظرا لما تشكله من مخالفات ومساس بحقوق العمال لكونها تتم دون احترام الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية.<sup>1</sup>

فقد تم تأكيد الطابع النهائي للأحكام الصادرة بشأنها بمقتضى المادة 73 فقرة 04 من القانون رقم 91-29<sup>2</sup>، وإذا حدث تسريح العامل خرقا لهذه المادة يعتبر تعسفا وتفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة ادماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، ويكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض.<sup>3</sup>

كما تجدر الإشارة الى أن الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط، ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع، فيها اذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا، أي أن الحكم النهائي يسري على الغاء العقوبة التأديبية فقط دون التعرض الى الموضوع الذي يكون محل دعوى ثانية في الموضوع، ومعنى هذا أن الاحكام الصادرة في القضايا السابقة غير قابلة للطعن بالاستئناف أو المعارضة، كما تهدف هذه الاحكام كذلك الى التقليل من اللجوء الى محاكم الدرجة العليا في هذه القضايا الواضحة.

وما ينتج عن ذلك من ضياع للوقت والمال، وهدر الحقوق ما دام أنه يمكن حسمها بكل عدالة على مستوى المحاكم الابتدائية، ولا يمكن اعتبار هذا المنع من اللجوء الى المراجعة

<sup>1</sup>: ذيب عبد السلام، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، طبعة ثانية، موفم للنشر، الجزائر، 2011 ص 227.

<sup>2</sup>: المادة 73 فقرة 04 من القانون رقم 91-29

<sup>3</sup>: المرجع نفسه، ص228.

على أنه انكار لمبدأ العدالة، ذلك أنه رغم هذا التقييد لحق المراجعة فإن المشرع قد أبقى على بعض طرق الطعن غير العادية مثل النقض والتماس إعادة النظر.<sup>1</sup>

### ثانيا: الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل

إلى جانب الصنف السابق من الأحكام، يوجد نوع آخر من الأحكام التي يمكن تنفيذها بصفة استعجالية، إما بحكم القانون أو بأمر من القاضي، رغم قابليتها للمراجعة مثل الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل، أو المتعلقة بدفع أجور العمال أو تلك المتعلقة بحق من الحقوق المادية والمهنية للعمال، وذلك نظرا للأوضاع الصعبة التي قد يتواجد فيها العامل بفعل تصرف من قبل صاحب العمل يمس بهذه الحقوق المكرسة قانونا للعامل التي لا يمكن المساس بها الا في اطار إجراءات قانونية محددة.<sup>2</sup>

وبالتالي فإن خرق هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابله إمكانية التنفيذ المعجل الصادرة بشأنها، غير أن التنفيذ المعجل المقرر قانونا أو بحكم القضاء لا يمنع استئناف هذه الأحكام، فقد نص القانون صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم بالرغم من قابليته للاستئناف، مثلما تنص المادتين من القانون السالف الذكر، سواء تعلق الأمر بأحكام خاصة ببعض الحالات المنصوص عليها قانونا، أو بتلك التي ترك أمر تقديرها لقاضي الموضوع.

وهناك نوعين من طرق الطعن في أحكام القضاء وهي طرق الطعن العادية وتتمثل في المعارضة و الاستئناف، وطرق الطعن غير العادية وتتمثل في الطعن بالنقض واعتراض الغير الخارج عن الخصومة والتماس إعادة النظر.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: ذيب عبد السلام، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، المرجع السابق، ص 229.

<sup>2</sup>: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سبق ذكره ص 99.

<sup>3</sup>: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 100.



الخاتمة

يعتبر القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية قضاء استثنائيا مقارنة مع باقي الأقسام الأخرى، يظهر ذلك جليا من خلال تشكيلته، وكذا الإجراءات الشكلية الواجب اتباعها عند رفع الدعوى العمالية أمامه، وطبيعة الأحكام الصادرة عنه تطرق المشرع الجزائري الى الطابع الاستثنائي للقسم الاجتماعي من خلال أحكام القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، والقانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، كما تعرض الى هذه الإجراءات ضمن أحكام القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

#### وفي الأخير توصلنا الى النتائج التالية:

- فيما يخص الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي لم يأتي القانون بجديد بل اكتفى بجمع ما هو مكرس في الأحكام الخاصة أهمها القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والقانون رقم 90-04 المتعلق بمنازعات العمل الفردية
- حل مشكلة تحديد الجهة القضائية بالنظر في قرارات لجنة العجز الولائية، بحيث يرجع الاختصاص الى القسم الاجتماعي بعدما كان الاختصاص يعود الى الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا

- فيما يتعلق بالاختصاص الإقليمي حدد قانون الإجراءات المدنية بالمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، بينما حدده قانون رقم 90-02 في مكان تنفيذ علاقة أو محل إقامة المدعى عليه

- في تشكيلة القسم الاجتماعي أحالنا قانون الإجراءات المدنية والإدارية الى أحكام قانون العمل

- حدد القانون أجل رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي فهي لا تتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، ولم تخضع للقواعد العامة الواردة في القانون المدني

- في الإجراءات المعتمدة أمام مكاتب المصالحة وأقل ما يمكن ملاحظته عنها، أنها تتسم بنوع من الغموض وعدم الوضوح فالمرشح لم ينص على كيفية استدعاء أطراف النزاع من قبل مفتش العمل، مع عدم النص على عقوبات ردية تسلط على الطرف المتغيب عن جلسات المصالحة بل نص على شطب القضية في هذه الحالة لكن فيما يفيد هذا الإجراء بالنظر إلى النزاع المطروح حيث أن اغلب المحاضر المحررة من طرف مكاتب المصالحة سببها غياب أطراف النزاع.

### التوصيات والاقتراحات:

- ضرورة فتح فروع تكوين متخصصة في القضايا والاجتماعية لمواجهة الأعداد الكبيرة من القضايا العمالية والاجتماعية التي أصبحت تتهاطل على المحاكم بسبب تأزم العلاقات المهنية نتيجة تغير الأسس القانونية التي أصبحت تعاقدية أكثر بعدما ان كانت قانونية وتنظيمية

- اشتراط تكوين قانوني خاص بانتقاء المساعدين القضائيين مع الزامهم بحضور الجلسات، وكذا ضرورة فرض غرامات تهديدية وعقوبات صارمة على عدم تنفيذ الأحكام الصادرة عن هذه المحاكم، كما يمكن للمشرع أن يقلص من مجالات الطعن خدمة لصالح العمال.

# قائمة المصادر والمراجع

## أولاً: القوانين والمراسيم

1. القانون رقم 16/22 المتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل.

2. القانون رقم 04-90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

3. القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990<sup>1</sup>، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

4. القانون رقم 29-91 المؤرخ في 21/12/1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 11-90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق والمتضمن علاقات العمل.

5. القانون رقم -78 12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

6. القانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

7. القانون رقم -78 12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

8. الأمر رقم 03-97 المؤرخ في يناير سنة 1997، المحدد للمدة القانونية للعطل.

9. الأمر 21-96 المؤرخ في يوليو سنة 1996 المعدل والمتمم بموجب القانون 11/90.

10. الأمر رقم 03-97 المؤرخ في يناير سنة 1997، المحدد للمدة القانونية للعطل.

## ثانياً: الكتب

1. ابراهيم محمد، الوجيز في الإجراءات المدنية و الإدارية (الدعوى القضائية، دعاوى الحيابة، نشاط القاضي، الاختصاص، الخصومة القضائية، القضاء الوقتي، الأحكام، طرق الطعن، التحكيم)، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
2. أحمد سلامة، شرح قانون العمل الجزائري، دار الفكر العربي، طبعة 1، الجزائر، 1978.
3. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، الجزائر، 2003 الطبعة الثانية.
4. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية، ديوان \_المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2013.
5. بربارة عبد الرحمان/ شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، طبعة ثانية، 2009 الجزائر.
6. بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، طبعة ثانية، 2009 الجزائر.
7. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
8. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 الطبعة الثالثة.

9. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، الكتاب الأول، مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، 2010.

10. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، طبعة أولى، 2009.

11. خالد حامد، منازعات العمل في ظل التحولات السوسيو إقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

12. خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو إقتصادية في الجزائر، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

13. ذيب عبد السلام، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، طبعة ثانية، موفم للنشر، الجزائر.

14. رشد راشد، علاقات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1994.

15. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر، 2003.

16. سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، (نصا- شرحا- تعليقا-) تطبيقاً، الجزء الأول، د ط، دار الهدى، الجزائر، 2011.

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



18. طرابيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر. 2013.

19. طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، طبعة بيرتي الجزائر، 2008.

20. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم، عنابة، الجزائر.

21. عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، د ط، الدار العثمانية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.

22. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.

23. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر " ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، سنة طبعة 2005.

24. علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون للعمل ، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

25. علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون للعمل ، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

26. عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزء الثاني، السنة الجامعية -2006- 2007.

27. فريجة حسين/ المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، 2010 الجزائر .

28. محمد حسين: منصور قانون العمل، دار الجامعية الجديدة، مصر 2007.

29. محمد حسين: منصور قانون العمل، دار الجامعية الجديدة، مصر 2007.

مقارن في التشريعات العمالية العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبوعات النخلة، الجزائر، 2000.

30. مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي "بين النصوص القانونية

والممارسات العملية" ، بدون طبعة، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017.

31. نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، دون طبعة، 2008 ، الجزائر.

### ثالثا: الرسائل الجامعية

1. أحمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي ، بحث

2. بناصر يوسف : محاضرات علاقات العمل في المؤسسة ، ماجيستر قانون المؤسسات ،

جامعة وهران، السنة الجامعية، 2005-2006.

3. عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، 2010.

4.قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل  
شهادة الماجيستر، قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر بن عكنون،  
2002.

رابعاً: المواقع الالكترونية

<https://www.mtess.gov.dz/ar>

# الفهرس :

الفهرس :

Table des matières

الواجهة.....

الإهداء.....

تشكرات.....

المقدمة.....

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنزاعات العمل الفردية.....

تمهيد:..... 9

المبحث الأول: ماهية عقد العمل..... 10

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل وأركانه..... 10

المطلب الثاني: انعقاد وسريان عقد العمل..... 18

المبحث الثاني: مفهوم منازعات العمل الفردية..... 30

المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الفردية..... 30

المطلب الثاني: أنواع نزاعات العمل الفردية..... 32

الفصل الثاني: فعالية القسم الاجتماعي في فض نزاعات العمل الفردية.....

تمهيد:..... 41

المبحث الأول: آليات تسوية نزاعات العمل الفردية..... 42

المطلب الأول: تعريف قضاء العمل..... 42

- 44.....المطلب الثاني: الاطار التنظيمي للقسم الاجتماعي
- 52.....المبحث الثاني: آليات تسوية نزاعات العمل الفردية أمام القسم الاجتماعي
- 53.....المطلب الأول: إجراءات تحريك الدعوى أمام القسم الاجتماعي
- 61.....المطلب الثاني: فصل القسم الاجتماعي في نزاعات العمل الفردية
- 65.....الخاتمة
- 69.....قائمة المصادر والمراجع

المخلص

## ملخص مذكرة الماستر :

تعتبر التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية جزء لا يتجزأ من علاقات العمل الفردية كوهنا تحافظ على علاقة العمل، وتعزز الرابطة بني العامل و المستخدم، و هذا قبل اللجوء إلى الجهات القضائية، فعند نشوب نزاع بين أحد الطرفين تتم التسوية أما داخل الهيئة المستخدمة ، أو بتوجه أحد الأطراف إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لتتظر في النزاع القائم بينهما عن طريق نظام المصالحة بصفة إجبارية. إلا أن ذلك قد لا يؤدي إلى حل ودي مما يستدعي التسوية القضائية وهو ما لا في هذا النوع من النزاعات كوهنا تأثر على العلاقة بني العامل و المستخدم و توقفها

### الكلمات المفتاحية:

- نزاعات العمل الفردية - العمال - القسم الاجتماعي - قانون العمل.

## Abstract of The master thesis

The amicable settlement of individual labor disputes is considered an integral part of individual labor relations, as it maintains the working relationship and strengthens the bond between the worker and the employee, and this is before resorting to the judicial authorities. The parties to the regionally competent labor inspectorate to look into the dispute between them through the conciliation system on a compulsory basis. However, this may not lead to an amicable solution, which calls for judicial settlement, which is not the case in this type of dispute, as it affects and stops the relationship between the worker and the employee.

### key words:

- Individual labor disputes - workers - social section - labor law