



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Scientifique



جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: 01

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

آليات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: القانون الخاص

الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الدكتورة :

من إعداد الطالب(ة):

ماموني فاطمة الزهرة

بلموهوب أحلام

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

الأستاذ(ة): بلعبدون عواد

مشرفا مقرا

الأستاذ(ة): ماموني فاطمة الزهرة

مناقشا

الأستاذ(ة): بوزيد خالد

السنة الجامعية 2020/2019

نوقشت يوم: 2020/06/28

الإهداء

• إلى رمز الحب والحنان ويلسم الشفاء إلى القلب الناصع بالبياض

" أمي " اطل الله في عمرها .

• إلى من كلت انامله ليقدّم لنا لحظة سعادة، ومن حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي

طريق العلم إلى القلب الكبير

" أبي " اطل الله في عمره

• إلى النفوس البريئة والقلوب الطاهرة " أخوي " محمد وأحمد، والى " أختي " أسماء .

• إلى " صديقاتي " واخوتي إكرام وفوزية .

تشكرات

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على معلم البشر، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أولا وقبل كل شيء الشكر والحمد لله سبحانه وتعالى، رب العزة جل جلاله، على كل شيء، فبقدرته وتوفيقه استطعت إكمال هذا العمل المتواضع.

وأقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة ماموني فاطمة الزهرة لقبولها الإشراف علي ومساعدتي في هذا العمل.

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى الأستاذ بلعبدون عواد الذي لم يبخل علي بتوجيهاته ونصائحه القيمة، طوال مراحل إنجازنا لهذا العمل.

وكذلك أتوجه بالشكر الخاص، إلى عمال المكتبة الجامعية من خلال توفير الكتب والمذكرات.

وأقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة، لقبولهم المشاركة في مناقشة هذه المذكرة وإثرائها بمعلوماتهم القيمة.

قائمة المختصرات

ص: صفحة.

ج ر: جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

د ط: دون طبعة.

ق إ م إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

إن العمل هو مصدر عيش الإنسان، والغاية من تحقيق الثروة هو ضمان العيش الكريم للإنسان الذي يعتبر الوسيلة والغاية في نفس الوقت في كل عملية إنتاجية. إذ أن العمل هو حق للإنسان وهذا ما ورد في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁽¹⁾ وقد تضمنت ما يلي " لكل شخص حق العمل، وفي حرية إختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة".

إنطلاقاً من هذه الحقيقة الإقتصادية والإجتماعية في نفس الوقت، عملت البشرية منذ القدم على إيجاد قوانين وأليات تضمن التوزيع العادل للثروة بين مالكي وسائل الإنتاج، ومالكي قوة العمل، من أجل ضمان نوع من التوازن في المصالح المتضاربة بين هؤلاء وأولئك بما يضمن الاستقرار والسلم الإجتماعي دون أن يؤثر ذلك في حق الطرف الأخر في تحقيق نفس الهدف⁽²⁾. وتنشأ عن لعبة المصالح هذه أحياناً، وعن الاخلال بالالتزامات المقررة في القوانين والاتفاقات التي تحكمها أحياناً أخرى، بروز العديد من حالات التشنج والتأزم في العلاقات بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، وهو ما يطلق عليه بالمنازعات العمالية الفردية منها والجماعية.

بمأن أمر حدوث هذه النزاعات متوقعاً بل وحتمياً، نظراً للطابع الحيوي والحركي لعلاقات العمل، فقد أصبحت أمراً طبيعياً يستوجب التنبؤ به، وإيجاد بل وتحضير السبل والإجراءات الكفيلة بحلها وتسويتها بل والوقاية منها قدر الإمكان. بهدف المحافظة على الاستقرار المهني

¹- الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

²- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص3.

والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات والقطاعات الإنتاجية والخدماتية التي كثيرًا ما تكون مصالح المستفيدين منها أو المتعاملين معها، الضحية الأولى لهذه الأزمات والنزاعات العمالية (1).

قد فتحت الثورة الفرنسية سنة 1789 مجالاً واسعاً بإقرار مجموعة من المبادئ في مجال علاقات العمل، حيث أن قانون تنظيم علاقات العمل لم يظهر إلا مع مطلع القرن التاسع عشر في أوروبا لحماية الطبقة العمالية ضد تعسف أرباب العمل.

قد عرفت بلدان العالم تحولات هامة في مختلف الميادين، لاسيما في مجال علاقات الإنتاج التي تحدد بدورها نوع وطبيعة العمل. هذه التغيرات التي أدت إلى اقف التجربة الاشتراكية في أغلبية البلدان التي اخدت بها، وانعكست اثارها على بلدان العالم الثالث لتنتقل من نظام إقتصادي يستند أساساً على الملكية العامة لوسائل الإنتاج في إطار الطابع التنظيمي لعلاقات العمل، إلى نظام اقتصادي يقوم على إقتصاد السوق، وتتخلى بذلك عن النظام التوجيهي التقليدي.

لذلك فإن مرحلة الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، وما صاحبها من التوجهات والتغيرات الجديدة أدت إلى إعادة النظر في العديد من القوانين، لاسيما القوانين الاجتماعية منها لتكيف علاقات العمل وفق النمط الذي تصبوا اليه السياسة الاقتصادية الجديدة (2). حيث أن تطور تنظيم علاقات العمل بالنسبة للجزائر يعتبر حديث النشأة تمتد جذوره إلى الفترة الإستعمارية. حيث كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال الجزائريين وإمتد ذلك حتى فترة متأخرة من الاستقلال، فالمرحلة التي بعد الاستقلال مباشرة عرفت فراغاً قانونياً

¹ - أحمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص5.

² - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2005، ص5.

وتنظيمًا في مختلف المجالات. حيث بادرت الدولة إلى إصدار قانون رقم 57/62 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية.

فبطبيعة الحال فيما يخص المنازعات الفردية في العمل تم التمديد والعمل بالتشريع الفرنسي، وكانت المجالس العمالية les conseils de prud'hommes التي تتولى الفصل في النزاعات المطروحة عليها، وقد حدث أول إصلاح حول التنظيم القضائي بموجب الأمر الصادر بتاريخ 1965/11/16، بحيث حولت إختصاص المجالس العمالية إلى القسم العمالي الذي أنشئ في المرحلة الأولى على مستوى محاكم الجزائر العاصمة ووهران وقسنطينة وعنابة وبفعل مرسوم 1972/03/21 عرف من جديد القسم العمالي وتشكيلته ترتيبا جديدا⁽¹⁾. وفيما يتعلق بتنظيم علاقات العمل وبإستثناء صدور قانون الوظيفة العمومية رقم 133/66 الصادر سنة 1966 الذي لم يورد نصوص قانونية صريحة يفهم منها العلاقة التعاقدية للعمل، وقد إمتد هذا إلى غاية صدور الأمر 74/71 بتاريخ 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات والتي جعلت من العامل "منتجا ومسيرا" في آن واحد.

بالتالي لم يحدث أي تغيير أو تنظيم تقني لعلاقات العمل الفردية أو الجماعية حتى سنة 1975 بصدور مجموعة من النصوص القانونية لتنظيم علاقة العمل، منها أمر رقم 32/75 المؤرخ في 1975/04/20 المتعلق بالعدالة في العمل الذي يخص القسم الإجتماعي⁽²⁾، إذ بناءً

¹ - الطيب بلولة، جمال.ح.بلولة، انقطاع علاقة العمل، دون طبعة، دار النشر بيرتي، الجزائر، 2007، ص 130، 132.

² - الغت المادة 40 من قانون 04/90 المتعلق بنسوية النزاعات الفردية في العمل احكام الامر رقم 32/75 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المتعلق بالعدالة في العمل، باستثناء احكام المتعلقة باختصاص مفتشية العمل في مجال المصالحة وكذلك الاحكام المتعلقة بتشكيلة المحاكم التي تفصل في المسائل الاجتماعية.

على هذا النص بات من غير الممكن إخطار المحكمة، إلا بعد محاولة المصالحة بين الطرفين من قبل مفتش العمل.

لتأتي مرحلة القانون الأساسي العام للعامل 90/78 الذي وضع الأسس والقواعد العامة التي تنظم كافة علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط، ليحكم الفئات العمالية على إختلاف قطاعاتها، لكن هذا القانون لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها مما استدعى تعويضه بقوانين جديدة. ونتيجة لذلك عرفت سنة 1990 صدور نصوص قانونية متعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد بموجب القانون 11/90 بالإضافة إلى القوانين 02/90 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية. وقانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية، فأصبحت علاقة العمل في ظل استقلالية المؤسسات. ومرحلة ما بعد التسعينات تتسم بنوع من التطور على أساس توافق الإرادتين ضمن حدود والاحكام العامة التي تضعها الدولة لحماية العمال من تعسف أصحاب العمل⁽¹⁾.

تثير علاقات العمل الفردية عدة إشكاليات عملية اثناء سريانها وتنفيذها، تؤدي إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل.

إذ لم يهتم الفقه كثيرا في وضع تعريف جامع مانع لمنازعات العمل الفردية بإستثناء الفقه الفرنسي والذي عرف المنازعة الفردية على أنها "ذلك النزاع الخاص بالعامل او بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل او يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه".

¹- رشيد واضح، علاقات العمل في ضل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص7، 8.

يقصد كذلك بالمنازعات الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة، وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أحدهما بالتزام من الإلتزامات في العقد، أو لخرقه أو عدم إمتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي بما يسبب ضرراً للطرف الآخر (1).

قد عرفها المشرع الجزائري من خلال المادة الثانية (02) من القانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل على أنها كل خلاف بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عملية التسوية داخل الهيئة المستخدمة.

تفاديا للقصور الفقهي والتشريعي في تعريف المنازعة الفردية يرى البعض أنها "ذلك النزاع المتعلق بعلاقة العمل والنتائج عن انتهاك أحد الطرفين وغالباً ما يكون رب العمل حد التزاماته القانونية أو التعاقدية بما يتسبب في الحاق الضرر بالعامل ويحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية".

لنكون أمام منازعة فردية في العمل لابد من توفر العناصر التالية:

العنصر العضوي ويقتضي هذا العنصر أن يقوم النزاع بين عامل أو بعض العمال والمستخدم وهو ما يجعله يختلف عن المنازعة الجماعية للعمل، والتي تخص مجموعة من العمال أو طائفة مهنية ورب العمل. وأهداف المنازعة الفردية هي التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني بخلاف المنازعة الجماعية التي قد ترمي إلى تعديل نص قانوني أو إتفاقي.

¹ - احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 7.

العنصر المادي يشترط في المنازعة الفردية ألا تخرج عن محتوى إطار علاقة العمل طبقا لما هو محدد في علاقات العمل. بحيث يعتبر النزاع بمثابة الإخلال بالإلتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي بما يعرض مصلحة العامل للضرر.

العنصر الغائي إذ لا نكون امام منازعة فردية إلا عند فشل الحلول الودية أو ما يسمى بالتسوية الداخلية للمنازعة (1).

يعتبر موضوع منازعات العمل الفردية من أهم المواضيع، وذلك راجع الى أهمية العمل بحد ذاته إلى العامل وصاحب العمل وليضمن كل من الطرفين حقوقه وواجباته في بيئة مستقرة، وذلك بالإلتزام بالنصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية وعدم مخالفتها، لذا فقد أحطتها تشريعات العمل بعناية تنظيمية عن طريق وضع الآليات القانونية بهدف تنظيم عمليات حلها وتسويتها، لذا سنقوم بالبحث عن آليات تسوية منازعات العمل الفردية وعليه نطرح الإشكالية المتمثلة في: " فيما تتمثل إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري؟ وماهي الأجهزة المكلفة بذلك؟".

- المنهج المتبع:

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، في تحليل النصوص القانونية المتعلقة بإجراءات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، وأيضا المتعلقة بالأجهزة المكلفة بتلك التسوية مثل مكاتب المصالحة ومفتشية العمل.

¹ - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم، غنابة، الجزائر، ص 40.

- أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال:

- مدى مساهمتها في إبراز الآليات والإجراءات المعتمدة لحل النزعات الفردية ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة وضعها المشرع الجزائري. بداية مع التسوية الودية داخليا في الهيئة المستخدمة ثم عن طريق المصالحة وأخيرا اللجوء الى التسوية القضائية.
- الأهمية العلمية لهذا الموضوع في حد ذاته، بإعتباره من بين المواضيع التي تتطلب دراسة علمية وعملية جادة، خاصة مع التغيرات التي طرأت في النصوص القانونية.
- في هذه الدراسة سنحاول قدر الإمكان تسليط الضوء على آليات وإجراءات تسوية النزعات الفردية في ظل الأحكام القانونية والتنظيمية السارية، بالإضافة إلى تأثير هذه النزعات والخلافات على علاقة العمل.

- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تحقيق الأهداف التالية والتي تتمثل في:

- مدى فعالية ونجاح وسائل تسوية منازعات العمل الفردية في ظل المبادئ والأحكام الجديدة التي تحكم النظام القانوني في حل النزعات.
- مدى تلائم وتجاوب وسائل تسوية منازعات العمل الفردية مع المبادئ والأحكام الجديدة التي تحكم النظام القانوني.
- هل حقا ساهمت الآليات الجديدة في تحقيق السهولة والسرعة في معالجة النزعات، أو التقليل منها.
- مدى فعالية الجهاز الجديد في معالجة النزعات بمقتضى توسيع صلاحيات مكتب المصالحة وإنتقاء الكفاءات عند إنتخاب الأعضاء.

- العناصر الأساسية للدراسة:

قسمنا موضوع البحث إلى فصلين تناولنا في الفصل الأول التسوية الودية الداخلية لمنازعات الفردية في العمل، والذي قسم بدوره إلى مبحثين، المبحث الأول نتطرق إلى التسوية الودية الداخلية على مستوى الهيئة المستخدمة، أما المبحث الثاني نتطرق إلى التسوية الخارجية. بالرغم من توفر هذه الإجراءات وفي حالة عدم نجاحها يلجأ المتضرر إلى القضاء.

لذلك سنتناول في الفصل الثاني التسوية القضائية الذي قسمناه بدوره إلى مبحثين يتعلق الأول بتنظيم قضاء العمل الجزائري، أما المبحث الثاني يتعلق بإجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي.

الفصل الأول: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية

تدور نزاعات العمل الفردية بوجه عام حول علاقة العمل الفردية التي تتضمن الحقوق الأساسية للعامل، فالنزاع الفردي هو كل خلاف في العمل قائم بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين⁽¹⁾. ومن بين الخصائص المميزة للنزاع الفردي في العمل، أنه بالرغم من خضوعه لإختصاص قضاء العمل، إلا أنه يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويتها بطريقة ودية، وهذه الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلاً، وهو ما نصت عليه قوانين العمل المتعلقة بطرق تسوية المنازعات الفردية، وذلك بهدف تسهيل حل النزاعات وللتخفيف على المحاكم كثرة القضايا. مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل التي كثيراً ما تكون ضرورية لإستمرار علاقة العمل⁽²⁾.

بالتالي تمر هذه التسوية بمرحلتين، تتمثل الأولى في التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة، وتتمثل الثانية في التسوية الخارجية وتكون عبر مكاتب المصالحة، ومن هذا سنتعرض في المبحث الأول إلى التسوية الودية الداخلية للنزاع والمبحث الثاني إلى التسوية الخارجية.

¹ خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص184.

² احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص11.

المبحث الأول: إجراءات التسوية الودية الداخلية على مستوى الهيئة المستخدمة

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل توصل طرفي النزاع (أي كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله) إلى تسوية ودية إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة. وذلك إما بسحب أو تعديل صاحب العمل أو تراجع عن التصرف أو القرار الذي أثار النزاع، إستجابة لطلب العامل، وذلك إما في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الإتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة، أو إطار الأحكام القانونية المنظمة لتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب إجراءات اتفاقية (1).

ومن خلال هذا سنتناول في المطلب الأول التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية وفقا للاتفاقيات الجماعية للعمل. والتسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية في إطار الأحكام القانونية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية وفقا للاتفاقيات الجماعية للعمل

لقد عالجت الكثير من الاتفاقيات الجماعية للعمل موضوع تسوية منازعات العمل الفردية بصفة ودية. لهذا قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، نتعرض إلى تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل في الفرع الأول، وإلى إجراءات التسوية الودية وفقا للاتفاقيات الجماعية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل

¹- احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2013، ص384.

تعتبر الاتفاقية الجماعية إتفاق بين طرفين متعاقدين، إذ تتشكل الإتفاقية عموما من طرفين أساسيين الطرف الأول وهم ممثلي العمال عن طريق التنظيم النقابي، والطرف الثاني يمثل رب العمل، حيث يحاول الطرفان أثناء مرحلة المفاوضات تحديد شروط العمل، وأثار علاقة العمل ومتى توصل الطرفان إلى إبرام الإتفاقية تصبح هذه الأخيرة في مرتبة القانون الواجب التطبيق⁽¹⁾.

يلاحظ في هذا المجال أن قانون علاقات العمل، ميز بين الإتفاقية الجماعية، التي تعالج مجموع شروط العمل والتشغيل، والضمانات الاجتماعية، وبين الإتفاق الجماعي الذي يعالج عنصرا أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط. ويتم التفاوض حول موضوع الاتفاقية بناءً على طلب أحد الطرفين، بواسطة لجان مختلطة مشكلة من:

- الممثلين النقابيين، وممثلي الهيئة المستخدمة، وأصحاب العمل، في شكل لجان متساوية الأعضاء وبعدد يتراوح من ثلاثة إلى سبعة أعضاء لكل طرف مفاوض وذلك في الإتفاقيات أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

- ممثلي النقابة أو النقابات، وممثلي أصحاب العمل، بالنسبة للإتفاقيات الجماعية المشتركة وبعدد يتجاوز إحدى عشر (11) عضوا مفاوضا لكل طرف.

حيث يشترط لإبرام الإتفاقيات الجماعية شروط موضوعية وأخرى شكلية على غرار الشروط الواجب توافرها في العقود المدنية الأخرى:

¹- عجة الجبلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دون طبعة، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص48.

- الشروط الموضوعية حيث يشترط في الاتفاقيات الجماعية، ذات الشروط والاركان المطلوبة في العقود العادية، مع إضافة بعض الشروط الخاصة والمتعلقة بأهلية المتفاوضين بالنسبة لممثلي العمال، والاقدمية في العمل. كما يجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعاً غير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية، ولا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم، ويكون هدفاً لتحسين شروط العمل وتنظيمها.

- أما الشروط الشكلية فيشترط في الاتفاقيات الجماعية، شكلية الكتابة، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي، الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل السالف الذكر. ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية لأنها تتضمن عدداً من الشروط الخاصة بالعمل الواجبة التطبيق، والتي تهم عدداً كبيراً من العمال. ويتم إشهار الاتفاقية في أوساط جماعات العمال المعنيين، وإيداع نسخة منها في مكان العمل المميز للإطلاع عليها. كما تسلم نسخة قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل وكتابة الضبط للمحكمة الموجودة في المكان التابع لدائرة الاختصاص حسب الاتفاقية، إذ يقدمها الطرف الأكثر إستعجالاً في الاتفاقية⁽¹⁾.

الفرع الثاني: إجراءات التسوية المحددة في الاتفاقيات الجماعية للعمل

¹- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 181-182.

إستنادا إلى نص المادة الثالثة (03) من القانون رقم 04/90 تنص على أنه: " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة" (1).

إذ يسعى الأطراف لفض النزاع داخل الهيئة المستخدمة، دون الإستعانة بأي شخص أو جهاز خارج المؤسسة، بل يكتفيان بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقيات الجماعية التي تربط الطرفين (2).

فكما سبق الإشارة أن الاتفاقيات الجماعية هي إتفاقيات ناتجة عن تفاوض جماعي بين النقابات الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل، أو المنظمات التمثيلية لهم، من جهة ثانية. بهدف التحديد والتنظيم المشترك لشروط وظروف العمل، من تشغيل وحقوق والتزامات متبادلة، ومختلف الضمانات الاجتماعية والمهنية، التي تخضع لها عقود العمل الفردية (3)، فحسب المادة 120 من القانون رقم 11/90 أن مضمون الاتفاقية الجماعية هو مناقشة شروط التشغيل والعمل بالنسبة للعمال (4).

إذ تعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل أداة لتحقيق السلم الإجتماعي، كونها وسيلة مثلى لترسيخ الإستقرار داخل الهيئة المستخدمة، نظرا لتضمنها إجراءات وطرق حل النزاعات.

¹ - المادة 03 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالمنازعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990.

² - عجة الجبلاي، المرجع السابق، ص 203.

³ - احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص 386.

⁴ - المادة 120 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 26 رمضان 1410، الموافق ل 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17، المؤرخة في 23 افريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 9 جولية 1996، جريدة رسمية عدد 43، المؤرخة في 10 جولية 1996.

هذا ما أكدته المادة الثالثة (03) من القانون 04/90 المشار إليه، نجدها منحت للأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل الحرية الواسعة في إنشاء طرق التسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل على مستوى الهيئة المستخدمة، الأمر الذي يفيد بأن المشرع لم يشأ أن يتدخل في تنظيم هذه الطرق، تاركًا للإرادة الجماعية في أن تلعب دورها في وضع نظام التسوية الودية المناسب على مستوى المؤسسة، وفي أن تحدد قواعد عمله وكيفيات تسيره بكل حرية وإستقلالية.

كأن تنص الاتفاقية الجماعية مثلا، على وجوب تقدم العامل بطلب مكتوب يعرض فيه نزاعه إلى المستخدم وفق السلطة السلمية المعمول بها في المؤسسة وتلتزم هذه الأخيرة بالرد عليه خلال مدة ثمانية (08) أيام من تاريخ الاخطار، وفي حالة عدم رد المؤسسة خلال تلك المدة يعتبر ذلك رفض ضمني للطلب، فيمكن للعامل عرض النزاع على مفتش العمل أو هيئة المصالحة (1).

هو شيء تعرضت له الإتفاقية الجماعية لمؤسسة الأشغال الكهربائية المؤرخة في 1994/04/18 لولاية المسيلة في المادة 65 منها على أن "يقدم العامل الخلاف إلى مسؤوله المباشر الذي يجب عليه الرد خلال ثمانية (08) أيام التالية لذلك وفي حالة عدم الرد، أو إذا كان الرد لا يناسب العامل يمكن لهذا الأخير أن يلجأ إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين. يلزم الهيئة المسيرة الرد كتابيا عن أسباب الرفض كل أو جزء من الموضوع خلال خمسة عشرة (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار (2).

¹ - احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 12.
² - قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر بن عكنون، 2001 - 2002، ص 66.

فحسب المادة (188) من قانون علاقة العمل رقم 11/90 أن الإخلال ببند من بنود الإتفاقية هذه يثير نزاعاً متعلقاً بحقوق منبثقة عن نص إتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين، يلزمه تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمال (1).

المطلب الثاني: التسوية الداخلية الودية في إطار الأحكام القانونية

الأصل العام أن الاتفاقيات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية هي التي تحدد الإجراءات الواجبة الإتباع عند قيام منازعة فردية، أعمالاً للتفاوض الجماعي كمرتكز من مرتكزات تشريع العمل بعد سنة 1990 (2). وقد نصت على هذه الإجراءات المادة الثالثة (03) من القانون المتعلق بنزعات العمل الفردية، التي تسمح للاتفاقية الجماعية بإمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لحل النزعات الفردية على المستوى الداخلي. وفي حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة، سمحت المادة الرابعة (04) من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل للعامل أن يعرض الأمر أو التظلم على الرئيس المباشر في العمل، وفي حالة عدم الرد يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة (3).

هذه الإجراءات تعتبر شرطاً جوهرياً في حل المنازعات الفردية في العمل وتعمل على تسهيل حلها والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال والهيئات المستخدمة (4).

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص18.

² عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص41.

³ بشير هدي، المرجع السابق، ص89.

⁴ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص42.

سنحاول التعرف على ذلك من خلال هذا المطلب الذي قسمناه فرعين، الفرع الأول نتناول فيه إتباع إجراء التظلم لتسوية منازعات العمل الفردية، أما الفرع الثاني سيكون عن أهمية التسوية الودية الداخلية في حل النزاعات الفردية.

الفرع الأول: إتباع إجراء التظلم لتسوية منازعات العمل الفردية

إجراء التظلم نصت عليه المادة الرابعة (04) من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، إذ يقوم العامل برفع التظلم إلى الرئيس المباشر، وهذا للمطالبة بمراجعة أو سحب أو تعديل أو إعادة النظر في القرارات التي أصدرت من قبل المستخدم (1). ويتعين على رئيسه تقديم جواب لذلك في ظرف ثمانية (08) أيام من تاريخ إخطاره بذلك.

هنا إما أن يرد الرئيس المباشر على التظلم الذي قام العامل برفعه وينتهي الخلاف بينهما، وفي حالة عدم رضى العامل برئيسه المباشر، أو في حالة عدم الرد خلال الآجال المحددة لذلك. يرفع العامل أمره ثانية إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، أو إلى المستخدم نفسه، ليلتزم هذا الأخير بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع إن وجد في ظرف خمسة عشر (15) يوما من تاريخ الإخطار (2).

ما يلاحظ على المادة الرابعة (04) من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (3)، أنها لم ترتب أي أثر كنتيجة لعدم الرد مما يعطي لصاحب العمل فرصة للإستخفاف بمصير العامل الناتج عن عدم الرد أو التقاعس عنه.

¹- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص13.

²- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص24-25.

³- المادة 04 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990، ص240-241.

كان الأجدر للنص مثلا على أن العقوبة المسلطة على العامل لا تصبح نهائية إلا بعد إستنفاد كل إجراءات التسوية الداخلية بما فيها المصالحة، وفي هذه الحالة يكون صاحب العمل مجبراً على دراسة كل التظلمات والرد عليها في الآجال المحددة قانونا وعلى حضور جلسات الصلح (1).

من خلال نص المادة الرابعة فقرة ثانية 02/04 من قانون 04-90 السالف الذكر، يتبين أن أسلوب التظلم المعتمد لإستقاء إجراءات التسوية لا يخرج عن حدود المؤسسة المستخدمة المعنية، وفقا للتنظيم الهرمي لها، دون أن يكون متبوعا بتظلم ولائي يخص الجهة المشرفة على المؤسسة مثل الوزارة والولاية والبلدية كما كان معمولا به من قبل، وهذا سبب إلغاء نظام الوصاية على المؤسسات وما ترتب عن ذلك من إستقلالية لهذه الأخيرة في ظل الإصلاحات الجديدة. باعتماد أسلوب تظلم رئاسي جديد على مستوى المؤسسة دون التظلم ثانية أمام سلطة الوصاية المشرفة على هذه المؤسسات (2).

غير أنه من الناحية القانونية والإجرائية يبقى هذا الإجراء غير إلزامي، وليس شرطا من شروط قبول الدعوى العمالية أمام الجهة القضائية المختصة، بدليل أن المشرع نفسه لم ينص على وثيقة أو محضر معين خلال هذه الفترة.

¹- عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة، 2010، ص38.

²- بلعبون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران، 2008-2009، ص82.

المستقر عليه لدى القضاء العمالي الجزائري إن إجراء التظلم إلى المستخدم ليس إجباريا بالنسبة للعامل، وهو إجراء مقرر لمصلحته، ولذلك له أن يقدر إن كان مفيدا ويمكن إن يأتي له بنتيجة إجابيه، إلا انه قد يتجاوز عن هذا الإجراء إذا رأى أنه يشكل مجرد هدر للوقت.

في هذا الصدد قضت المحكمة العليا (1): "لا يعتبر التظلم الداخلي (أمام المستخدم) شرطا لقبول الدعوى العمالية المعروضة أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية".

الفرع الثاني: أهمية التسوية الودية الداخلية في حل النزاعات الفردية

قد يحدث أثناء قيام علاقة العمل وسريانها بعض الخلافات بين العامل وصاحب العمل، تعود لأسباب مختلفة، لذلك فإن منازعة العمل الفردية، يتولد عنها عدم الإستقرار في علاقة العمل نتيجة لإخلال أحد طرفي العلاقة بالتزام مهني مما إستوجب وضع بعض الإجراءات للتسوية، تبدأ وجوبا بإجراءات تسوية ودية (2)، قبل اللجوء إلى إجراءات التسوية القضائية التي يختص بها قضاء العمل، لأن حظوظ وإحتمالات تسوية النزاع بطريقة ودية تكون جد كثيرة بالمقارنة مع حظوظ وإحتمالات التسوية القضائية، لأن هذه الأخيرة تؤدي في غالب الأحيان إلى توتر العلاقة بين العامل والمستخدم، بالإضافة إلى إمكانية حل الخلاف في بدايته قبل تفاقم الوضع (3).

فتكمن أهمية التسوية الودية للنزاع، في سهولة هذا الإجراء وعدم تعقيده لحل النزاع، إذ بموجب تظلم أو شكوى يتقدم بها العامل إلى مسؤوله المباشر، يستطيع من خلالها وضع حد للنزاع القائم بينهما وبطريقة ودية، بدل من اللجوء إلى إجراءات التسوية الأخرى التي تزيد النزاع

¹ قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 12 ماي 2003، ملف رقم 257733، منشور بمجلة المحكمة العليا، سنة 2004، العدد الرابع (04)، ص 127.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 88-89.

³ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 22.

تعقيداً وتزرع الثقة بين الطرفين، إلى جانب سهولة هذا الإجراء فهو يمتاز بالسرعة لحل النزاع القائم بين الطرفين (1).

هنا يتبين لنا أن أهمية التسوية الداخلية، هي المحافظة على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل التي كثيراً ما تكون ضرورية لإستمرار علاقة العمل، ولتفاد الخلافات التي تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين، بالإضافة إلى أن هذه المحاولات الودية وما تتميز به من سرعة وبساطة في إيجاد الحلول من شأنها أن تساهم في كسر الحواجز النفسية والاجتماعية بين الطرفين (2).

فبفضل التسوية الداخلية يمكن للعامل أن يطالب بحقوقه بطريقة ودية، بالإضافة للتوصل إلى حلول النزاع بطريقة سلمية، ولهذا تعتبر هذه التسوية أداة لمنع تفاقم النزاعات على عاتق العامل، كما إكتسب العامل الحق في حضور جلسات المصالحة لتتسم هاته القرارات المتخذة في هذا الشأن طابع التنفيذ المعجل (3).

في مقابل ذلك تكون فعالية الآلية الداخلية فيه حماية للعلاقة بين الطرفين ماديا ومعنويا، وتجنب المؤسسة (الهيئة المستخدمة) عواقب وإشكالات المنازعات الفردية من ناحية هدر الوقت والجهد وتشنج العلاقات المهنية داخل المؤسسة (4)، وأيضا من ناحية المحافظة على سمعة الهيئة المستخدمة التي قد تؤثر سلباً على علاقتها التجارية وعلى مشاريعها الإنتاجية.

¹ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 259.

² احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 11.

³ عجة الجبلاي، المرجع السابق، ص 202.

⁴ عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص 42.

كما أن حل هذه النزاعات بطريقة ودية، تخفف على المحاكم كثرة القضايا التي لا تحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية، لبساطة أسبابها وسهولة حلها داخليا، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لإستمرار علاقة العمل (1).

المبحث الثاني: التسوية الخارجية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

لسبب أو لآخر قد تفشل التسوية الودية الداخلية وهو ما يتطلب تدخل أجهزة خارجية قبل عرض المنازعة على القضاء العمالي (2). على خلاف التسوية الودية داخل المؤسسات والهيئات المستخدمة التي لا يتعدى الخلاف فيها حدودها دون تدخل أو استعانة بالغير، فإن المصالحة إجراء يستوجب تدخل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل لمحاولة التقريب والتوفيق بين وجهات نظر مختلفة بغرض الوصول إلى حل أو تسوية ترضي طرفي الخلاف (3).

سواء كان الطرف مفتش العمل كما كان معمولا به في الجزائر في ظل قانون 1975، بموجب المادتين الثالثة (03) والرابعة (04) من الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل بأن "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي: القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل" (4).

¹- احمية سليمان، البات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 11.

²- عبد الرحمن خليفي، المرجع نفسه ص 42.

³- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 27.

⁴- المادة 03 فقرة 04 من الامر 75-33 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1975.

أو كان الطرف مكاتب المصالحة في ظل القانون الحالي 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية السالف الذكر، الذي إنتزع من مفتشية العمل مهمتها. ليقصر دورها على أن تكون مجرد وسيلة إتصال بين العمال ومكتب المصالحة.

لتسليط الضوء على التنظيم المستحدث الذي يتمثل في مكاتب المصالحة في ظل القانون 90-04 المشار إليه سابقا، في آلية تسويته للنزاع وديا خارج المؤسسة فإننا سنتناول تشكيلة مكاتب المصالحة وإختصاصاته في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فإننا سنتطرق إلى إجراءات المصالحة وكيفية تنفيذ اتفاقيات الصلح.

المطلب الأول: تشكيل وإختصاصات مكاتب المصالحة

إن اجراء المصالحة يعتبر شرطا جوهريا وشكليا أي اجباري قبل إحالة كل خلاف على المحاكم المختصة بقضايا العمل. وهو ما تضمنته المادة 19 من القانون رقم 90-04 إلا ما إستثنى منها الفقرتين الثانية (02) والثالثة (03) (1). إذ يعتبر الاجراء إختياريا في حالة ما إذا كان المدعي عليه يقيم خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل.

إذ يتبين لنا ان أطراف النزاع قيدوا بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص فعندما تفشل محاولات الصلح الداخلية للنزاع، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل (2)، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره إلى مقر مفتشية العمل

1- المادة 19 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردي "يستثنى من مجال إختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية التي يكون طرفا فيها الموظفون والاعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية".
2- المادة 05 من قانون رقم 90-04 تنص على انه "بعد استفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفق الإجراءات التي يحددها هذا القانون" والمقصود هنا الإجراءات المنصوص عليها في المادة 26 وما بعدها من هذا القانون.

لإخطار المفتش شفويًا، وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العامل (المدعي) على أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تقديم العريضة أو المحضر بإستدعاء مكتب المصالحة للإجتماع للنظر في النزاع المعروض للمصالحة. وتحسب مدة ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف. إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونًا أي إما محامي أو ممثل نقابي.

من خلال هذا يتبين بكل وضوح أنه لم يبق لمفتش العمل أي دور في إجراء المصالحة، وتوفير الوقت للمتازعين فيظل القانون الجديد الذي يعتمد على مكاتب المصالحة. سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول نتناول فيه تشكيل مكاتب المصالحة، أما الفرع الثاني نتناول فيه إختصاصات مكاتب المصالحة.

الفرع الأول: تشكيلة مكاتب المصالحة

يتعلق الأمر بالرجوع إلى التشكيلة المتساوية الأعضاء، التي تم إلغاؤها في سنة 1972 وإلى النمط الديمقراطي لتعيين أعضاء مكتب المصالحة، وبالفعل صار ممثلو العمال منتخبين (1).

تتكون مكاتب المصالحة من لجان متساوية الأعضاء، مشكّلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين لصاحب العمل. وذلك وفق نص المادة السادسة (06) من قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، والتي تنص كذلك على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة (06) أشهر. وأن يكون لكل فئة منهما ممثلون احتياطيون بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف إستخلافهم في حالة غيابهم أو وقوع مانع لحضورهم. على أن يتم اختيار الجميع عن طريق الإقتراع السري

¹ - الطيب بلولة، جمال.ح.بلولة، المرجع السابق، ص137.

المباشر، من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً طبقاً لنتائج الانتخابات، وحسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو مستخلف⁽¹⁾. فبحسب النصوص⁽²⁾ تشرف مفتشية العمل على عملية الإبتخاب بإعلان العملية وجمع الترشيحات وتشكيل الهيئتين الإبتخابيتين الأولى تتمثل في العمال والثانية تتمثل في أرباب العمل وبعد إجراء العملية الإبتخابية وتحت إشراف رئيس المحكمة يتم تعيين الأعضاء، بواسطة أمراً صادراً عن رئيس المجلس القضائي وذلك لمدة ثلاث (03) سنوات.

بالرجوع إلى المادتين 12 و 13 من قانون 04-90، نجد أنهما تضمنتا شروط وجب توافرها بالشخص للإلتحاق بمكاتب المصالحة كأعضاء أو كمساعدين، إلى جانب شروط يجب توافرها لأجل الإستمرارية في عضوية مكاتب المصالحة.

أولاً: شروط الترشح لعضوية في مكتب المصالحة

فيما يتعلق بشروط الترشح لمهمة عضو في مكتب المصالحة فقد حددتها المادة 12 من قانون 04-90. في أربعة (04) شروط وهي:

أ- التمتع بالجنسية الجزائرية: على المترشح للعضوية أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية سواء أكانت أصلية أو مكتسبة، أما إذا اكتسبها عن طريق التجنس فلا يمكن له الترشح إلى

¹ - المواد 09-10-11 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

² - المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة ج.ر عدد 38 المؤرخة في 14 أوت 1991 ص 1485 وما بعدها.

هذه العضوية إلا بعد مرور خمسة (05) سنوات تبدأ من تاريخ التجنس وهذا حسب المادة 16 من قانون الجنسية الجزائرية رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970⁽¹⁾.

بـ بلوغ سن الخامسة وعشرين (25) على الأقل بتاريخ الانتخاب: بالرغم من أن المشرع الجزائري حدد السن الأدنى للعمل بستة عشر (16) سنة، إلا أنه في مجال الترشح لعضوية مكاتب المصالحة رفعه إلى (25) سنة. وهذا منطقي طالما أن الأمر يتطلب خبرة مهنية مسبقة للإلمام بعالم الشغل⁽²⁾، كما يكون المترشح يملك نوعا من الرزانة ليستطيع القيام بالمصالحة بين الاطراف المتنازعة.

جـ ممارسة مهنة لمدة خمسة (05) سنوات على الأقل: من حيث المبدأ يمكن لأصحاب العقود المحددة لخمس سنوات الترشح للعضوية، فإحتساب المدة هنا لا يثير أي اشكال عكس العقود الغير محددة المدة فالمشرع لم يوضح ما إذا كان يشترط في مدة 5 سنوات أن تكون متتالية أم لا، فقد يرتبط العامل بعقود غير محددة المدة، وبالتالي يلجأ إلى العمل في عدة مؤسسات مختلفة. مما يثير الاشكال حول مدى تحقق شرط الأقدمية لخمس (05) سنوات إذا كان في عدة مؤسسات⁽³⁾.

دـ التمتع بالحقوق المدنية والسياسية: وهو شرط مهم يطلبه المشرع في المناصب المهمة في الدولة، والهدف منه صد الباب أمام فئة المسبوقين قضائيا.

¹- قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 75.

²- بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص 20.

³- بلعبدون عواد، نفس المرجع، ص 21.

ثانيا: موانع الترشح لعضوية في مكتب المصالحة

فيما يتعلق بموانع الترشح لمهمة عضو في مكتب المصالحة فقد حددتها المادة 13 من قانون 90-04.

أ_ إستثناء الأشخاص المحكوم عليهم بسبب إرتكاب جناية أو جنحة والذين لم يرد إعتبارهم.

ب_ المفلسون الذين لم يرد إعتبارهم.

ج_ المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود في مخالفات تشريع العمل.

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

و_ قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية مهما كان سببها.

فيما يتعلق بأسباب سقوط العضوية في مكاتب المصالحة فإن القانون، وحرصا منه على جدية ومواظبة الأعضاء الممثلين سواء كانوا أصليين أو إحتياطيين، وحفاظا على هئية وسمعة هذه الهيئة، تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها⁽¹⁾، ففي حالة تخلف أو فقدان شرط من شروط الترشح للعضوية في مكاتب المصالحة تسقط هذه العضوية مباشرة تلقائيا بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا. كما أن التغيب عن الجلسات والإجتماعات الوظيفية التمثيلية⁽²⁾ يعرض مرتكبيها إلى التوبيخ أو التوقيف لمدة لا تتجاوز ثلاثة (03) أشهر، أو إسقاط العضوية وذلك حسب خطورة التغيب والإمتناع عن سير عمل المكتب. وهي عقوبات يصدرها رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا بإقتراح من رئيس المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية.

¹- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 18.

²- المادة 18 من قانون رقم 90-04، السالف الذكر.

المشعر في تشكيل وتكوين مكاتب المصالحة لم يشترط في كلتا فئتي الأعضاء، سواء بالنسبة للعمال الأجراء أو المستخدمين تأهيلا أو مستوى معيناً، أو مناصب معينة، فمن غير المنطقي أن يتساوى عمال دون أي تأهيل ولا أي مستوى علمي مع ممثلين عن الهيئات المستخدمة ذوي تجربة وخبرة، قد يستغلون هذا الامتياز لفرض وجهات نظر أو ممارسة ضغط على العمال، ولو كان ذلك بطريقة غير مباشرة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: اختصاصات مكاتب المصالحة

إن الحديث عن اختصاصات مكاتب المصالحة، يستوجب التمييز بين اختصاصين يتمثل الأول في الاختصاص النوعي (الموضوعي)، والذي يخص نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها بحكم موضوع أو طبيعة النزاع الذي يتضمن خلافاً فردياً، أما الاختصاص الثاني فهو الاختصاص الإقليمي (المحلي)، والذي يتمثل في النطاق الجغرافي لمجال عمل مكتب المصالحة، الذي حدده المرسوم التنفيذي 91-275 المادة الثانية منه تنص على أن "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها.

أولاً: الاختصاص النوعي

يتضمن الاختصاص النوعي كافة النزاعات الفردية في العمل وفق ما حددته المادة الثانية (02) من القانون السالف الذكر، أو بمعنى آخر كل المنازعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقة العمل 90-11 لسنة 1990 والقوانين والنظم الملحقة له سواء كانت هذه المنازعات في مؤسسات عامة أو خاصة، وبالتالي يستثنى من اختصاص هذه المكاتب الأشخاص الذين نصت عليهم المادة 19 من قانون 90-04 السالف الذكر. مثل المنازعات

¹- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 35.

الفردية التي تقوم بمناسبة علاقة العمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة وكافة العمال المشابهين لهم، مثل القضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني... الخ (1).

ثانيا: الاختصاص الإقليمي

يتعين على المدعي عند لجوئه إلى أي جهة قضائية لعرض النزاع، أن يتأكد من صحة انعقاد الاختصاص الإقليمي لها. ذلك أنه وإن لم يتعلق الأمر بالنظام العام. إلا أن هذا سيساعده في ربح الوقت وتفاذي رفض دعواه شكلا إذا تم الدفع بذلك من طرف المدعي عليه، إلى جانب تفادي الوقوع في مشكل تنازع الاختصاص بين الهيئات القضائية المختلفة (2).

تطبيقا للمادة السادسة (06) من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، صدر المرسوم التنظيمي رقم 91-272 المؤرخ في 10 أوت 1991 الذي يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، والذي لا يختلف عن الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، بحيث نصت الفقرة الأولى من المادة الثانية منه على ما يلي " يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة لأجل الوقاية من المنازعات الفردية للعمل وتسويتها... " (3).

بالإضافة إلى ذلك، يمكن إنشاء مكاتب المصالحة تكميلية في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، وذلك بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل ووزير الاقتصاد، لأن وجود مكتب واحد للمصالحة في دائرة واحدة يمكن إعتبره تنظيم إداري لا يراعي الظروف والخصائص التي تتميز بها كل دائرة من ناحية الكثافة السكانية وتنوع

¹- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 18.

²- بلعبون عواد، المرجع السابق، ص 50.

³- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 19.

وتعدد قطاعات الشغل، الشيء الذي ينتج عنه بلا ريب كثرة المنازعات العمالية التي تثقل كاهل وجود مكتب واحد للمصالحة في النظر والفصل فيها، ويؤدي إلى عدم قيامه بالمهام المنوطة به على الوجه السليم، مما فتح المجال إلى إمكانية زيادة عدد المكاتب على مستوى الدائرة الواحدة، وفي حالة تعددها في نفس الدائرة الواحدة، وفي حالة تعددها في نفس دائرة مفتشية العمل، عدد اختصاصاتها الإقليمية ومقر كل واحدة منها، بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل (1).

تجدر الإشارة بأن المصالحة ليست إختيارية و إنما إجبارية قبل عرض النزاع على الجهات القضائية إستثناء تكون إختيارية، حيث إستثنت الفقرة الثانية من المادة 19 السالفة الذكر بصفة إختيارية من أجل إجراء المصالحة الشخص المدعي عليه الذي يقيم بالخارج، والذي غالبا ما تكون المؤسسة المستخدمة مركز إدارتها الرئيسي بالخارج وفروعها بداخل التراب الوطني، فالعامل الذي تربطه علاقة عمل مع هذه المؤسسة المستخدمة، وفي حالة حدوث أي نزاع بينهما له حق الخيار، إما في إجراء المصالحة أو عدم إجرائها، وفي الحالة الأخيرة يستطيع اللجوء مباشرة إلى المحكمة ، دون ان يرفق بعريضة الافتتاحية محضر عدم المصالحة الذي تحرره هذه المكاتب.

إستثناء كذلك إذا كانت المؤسسة المستخدمة في حالة إفلاس أو تسوية قضائية، فإن العامل له حق الخيار في إجراء المصالحة أو اللجوء مباشرة إلى المحكمة المختصة (2).

¹- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 38.

²- قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 79، 80.

المطلب الثاني: إجراءات المصالحة وتنفيذ محضر المصالحة

إن مختلف الطرق التي يسمح بها قانون تسوية علاقات العمل الفردية، لإيجاد حل سلمي للمنازعات والخلافات التي تثار بشأن تنفيذ علاقات العمل أو بسببها بين العامل الاجير والمستخدم تتيح فرص أمام طرفي علاقة العمل أن يسويا خلافتهما بطريقة ودية قبل تفاقم الخلاف⁽¹⁾، غير أنه، وبعد إستنفاد كل إجراءات المعالجة الداخلية لنزعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، حسب ما أوردهته المادة الخامسة (05) من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، فإنه يمكن للعامل في هذه الحالة أن يقوم بإخطار مكتب المصالحة عن طريق مفتش العمل لأن محضر المصالحة كما أشرنا سابقاً يعتبر شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول سنتناول فيه إجراءات المصالحة، اما الفرع الثاني سنتناول فيه كيفية تنفيذ محضر الصالحة.

الفرع الأول: إجراءات المصالحة

لا يقبل طلب رفع النزاع إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية إلا إذا تبث عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليمياً، حسب ما هو مقرر قانوناً. فبعد إستنفاد كل إجراءات المعالجة الداخلية للنزعات الفردية. يمكن للعامل إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً وفق الإجراءات التي يحددها القانون⁽²⁾. وفقاً لنص المادة الخامسة (05) من القانون رقم 90-04 " بعد إستنفاد إجراءات المعالجة الداخلية للنزعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقاً لإجراءات التي يحددها هذا القانون". حيث يقوم العامل بإيداع عريضة مكتوبة لدى مفتش العمل، أو يكتفي بالمثل أمامها على أن يتولى المفتش

¹- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 39.

²- رشيد واضح، نفس المرجع، ص 40.

تحرير محضر بتصريحاته، ويتعين على مفتش العمل في كلتا الحالتين إخطار مكتب المصالحة⁽¹⁾، وهذا ما نصت عليه المادة 26 من القانون رقم 04-90⁽²⁾.

يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة (03) أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة ثم إستدعاء الأطراف للإجتماع، ويكون هذا الإستدعاء محددًا بثمانية (08) أيام من تاريخ الإستدعاء على الأقل.

يحضر أطراف النزاع المصالحة بصفة شخصية، أما إذا تعذر ذلك فبواسطة ممثليهم المؤهلين قانونًا، سواءً كان هذا الممثل القانوني محاميًا أو ممثلًا نقابيًا، فيمكن لأي شخص أحد طرفي النزاع ولو كان ذلك بواسطة وكالة خاصة. فمفتش العمل هو مكلف بمعالجة عرائض النزاعات الفردية وتنظيم إجتماعات مكتب المصالحة، هذه الصلاحيات نصت عليها المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 91-44⁽³⁾.

أما في حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد هنا يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية إذا كان الغياب غير مبرر، وفي حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني يتم استدعاءه ثانية في اجل ثمانية (08) أيام، وفي حالة غيابه للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول، يعد مكتب المصالحة محضرًا بعدم المصالحة بسبب عدم حضور المدعي عليه بصفة قانونية على أن تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء

¹ - عجة الجبلاي، المرجع السابق، ص 40.

² - راجع المادة 26 من القانون رقم 04-90 المتعلق بالمنازعات الفردية في العمل.

³ - راجع المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 91-44 المؤرخ في 16 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص لمفتشية العمل.

الإجتماع (1) وهذا ما جاء في المادة 30 من قانون 90-04 لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية وفقاً لأحكام المادة 37 من قانون 90-04 السالف الذكر.

أما إذا حضر الطرفان إلى جلسة المصالحة فهناك احتمالين:

- الإحتمال الأول: الإتفاق على كل أو جزء من النزاع وبالتالي إعداد مكتب المصالحة محضراً للصلح.

- الإحتمال الثاني: عدم الإتفاق وتمسك كل طرف بطالبته وبالتالي تفشل جلسة المصالحة، ويُعد مكتب المصالحة محضر بعدم المصالحة. وفقاً لأحكام المادة 31 من قانون 90-04 السالف الذكر.

تعتبر محاضر الصلح حجية للإثبات مالم يطعن فيها بالتزوير طبقاً للمادة 32 من نفس القانون، إضافة إلى أن المحكمة العليا في قراراتها (2) أكدت على القوة الثبوتية لمحاضر الصلح.

إذ تعتبر محاضر الصلح أدلة إثبات حتى يتم الطعن فيها بالتزوير، وشرط ألا تنتافي مع النصوص السارية المفعول. إذ يجب ألا يتضمن المحضر شروطاً مخالفة للقوانين والتنظيمات المعمول بها، لكن كثيراً ما يختلف أصحاب العمل عن حضور جلسات المصالحة، فكان من المستحسن لو أن المشرع الجزائري عدل المادة 29 من قانون 90-04، وألزم مكتب المصالحة بعقد الاجتماع وجوباً في جلسة ثانية، ولو أنه تخلف أحد الطرفين المتنازعين عن الحضور ليأخذ بعين الإعتبار إدعاءاته وتصريحاته الكتابية ويتحمل بدون نتائج تخلفه عن

¹- بشير هدي، المرجع السابق، ص 91.

²- قرار المحكمة العليا رقم 40603، الصادر بتاريخ 32 مارس 1986 في ظل أحكام المادة 12 من الامر 75-33 المتضمن علاقات العمل في القطاع الخاص.

الحضور، وتوقيع عقوبة أو فرض غرامة على طرف المتخلف عن الجلسة بدون عذر مقبول، وهذا يسهل عمل مكتب المصالحة وتسوية النزاعات قبل تفاقمها (1).

الفرع الثاني: تنفيذ محضر المصالحة

يختلف تنفيذ اتفاقية المصالحة باختلاف الاختصاصات والسلطات الممنوحة للجهات القائمة بها، ومدى علاقتها بالجهاز القضائي.

إذ أن بعض التشريعات كالتشريع الفرنسي مثلا، يعتبر إجراء المصالحة جزءًا من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية يترتب على إغفاله بطلان الدعوى. فالإتفاق المتواصل اليها عن طريقه تعتبر بمثابة أحكام قضائية قابلة أو واجبة التنفيذ وغير قابلة للطعن لاعتبار هذه المكاتب، أي مكاتب المصالحة، جزءًا من التنظيم الهيكلي لمحاكم العمل (2). ومنه فهي ملزمة قانونًا بالقيام بهذا الإجراء الأولي الذي قد يفضي إلى تسوية ودية للنزاع، وعند فشلها فقط تنتقل إلى المرحلة الثانية وهي مرحلة الحكم، لتتحول إلى هيئة حكم تقوم بالفصل في ذلك النزاع عن طريق أحكام قضائية.

على خلاف ذلك نجد تشريعات أخرى لا تعتبر هذا الاجراء جزء من الدعوى القضائية ولا تلزم القاضي القيام به كإجراء اولي قبل النظر في الدعوى، كما بينا ذلك سلفا بل تعتبره اجراء مستقل ولكنه إجباري والزامي قبل مباشرة أي دعوى قضائية (3).

يتضح من تشكيل مكاتب المصالحة، ونظام عملها وإجراءات تسوية المنازعات الفردية على مستواها بأنها ليست هيئة أو تنظيم قضائي، كما أن القانون لا يمنحها اية سلطة على الأطراف المتنازعة، وبالتالي فإن أعضاء مكتب المصالحة ليسوا في حقيقة الأمر سوى أصحاب

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 91-92.

² - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 42-43.

³ - كالتشريع الجزائري والمصري.

مساعي حميدة، أي وسطاء لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين، ومن هنا، فإن إجراء المصالحة أو الحل الناتج مساعي مكتب المصالحة لا يخرج عن كونه إتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع، وليس أمر أو حكم من مكتب المصالحة (1).

بمعنى أن هذه الإتفاقية التي يمكن التوصل إليها عن طريق هذه الأجهزة لا تكتسي طابع الأوامر والأحكام الواجبة التنفيذ بقوة القانون. ولذلك فإن تنفيذ هذا الإتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإدارة ورغبة الأطراف أنفسهم في الإلتزام به وهو جعل نية المشرع تتحه نحو إعطاء هذه الاتفاقيات صفة الأحكام القضائية، ويتبين ذلك من خلال إحاطتها بنوع من الضامات التنفيذية المتمثلة في الغرامات التهديدية التي من شأنها أن تكرر مصداقية هذه الاتفاقيات وتعجل أمر تنفيذها، شأنها شأن الأحكام القضائية الأخرى.

فقد نصت المادة 33 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه "ينفذ الأطراف اتفاقية المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاتفاق" (2).

كما نصت المادة 34 من نفس القانون على أنه "في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفق الشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، بأمر من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعي عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع

¹- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 23.

²- المادة 33 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريد الرسمية، عدد 06 المعدل لسنة 1990.

والتنظيم المعمول به، غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تتقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن". أي أن المشرع الجزائري قد جعل من أمر تنفيذ اتفاق المصالحة موضوع دعوى إستعجالية وذلك حماية لحق الطرف المتضرر من عدم التنفيذ⁽¹⁾.

إضافة إلى ذلك أن الأمر الذي يصدره رئيس المحكمة، يعطي بذلك الصفة التنفيذية لمحضر المصالحة، بحيث يصبح ذا طابع إلزامي لا يمكن الرجوع عنه أو محاولة الهروب من تنفيذه أو تماطل فيه، شأنه شأن الحكم القضائي الذي تصدره المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية في حالة لجوء العامل إلى التسوية القضائية، والحقيقة أن الغرامة التهديدية بالنسبة لعدم تنفيذ محضر الصلح، ماهي إلا تطبيقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في المادة 174 من القانون المدني التي تنص على أنه "إذا كان تنفيذ الالتزام عيناً غير ممكن أو غير ملائم إلا إذا قام به المدين نفسه جاز للدائن أن يحصل على حكم بإلزام المدين بهذا التنفيذ وبدفع غرامة اجبارية إذا امتنع عن ذلك، وإذا رأى القاضي أن مقدار الغرامة ليس كافياً لإكراه المدين الممتنع عن التنفيذ جاز له أن يزيد في الغرامة كلما رأى داعياً للزيادة".

إن التقسيم الحاصل لنشاط مكاتب المصالحة افرز عدة حقائق منها ان الآليات الحالية لم تؤد بنسب كبيرة إلى التوفيق وحل النزاعات الفردية في العمل والتي في الغالب ما تكون موضوع عدم صلح.

فبالنظر إلى العدد الهائل من القضايا المطروحة أمام القسم الاجتماعي للمحاكم العادية تأكد عدم قيام مكاتب المصالحة بفصل النزاع إدارياً، حيث تبعاً للإحصائيات التي تعددها مصالح وزارة العمل والضمان الاجتماعي حوالي إثني عشر (12%) فقط من القضايا

¹- المادة 34 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريد الرسمية، عدد 06 المعدل لسنة 1990.

المطروحة في مجال منازعات العمل يتم تسويتها على مستوى مكاتب المصالحة، وهذا يعتبر عدداً قليلاً جداً، ويرجع السبب إلى غياب ثقافة التحاور في أوساط العمال بصفة عامة بالإضافة إلى غياب الثقافة القانونية لأعضاء مكاتب المصالحة، لذلك يستوجب منح مفتش العمل دوراً أكثر إيجابيه بمشاركته في مكتب المصالحة لإعطاء الحلول التقنية والقانونية والاجرائية التي يحتاجها أعضاء المكتب حيث يقتصر دور مفتش العمل حالياً على تقديم أو تحويل شكاوى العمال إلى مكاتب المصالحة ثم إلى القضاء (1).

لتحقيق الأهداف المنتظرة من نظام المصالحة في مجال النزاعات الفردية يكون بإعادة تنظيم هذه الهيئة بالشكل الذي يحقق لها عوامل النجاح، وذلك بجعل هيئة المصالحة جزء من المنظومة القضائية على نحو النموذج الفرنسي (2).

¹ - طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر. 2013، ص 134.

² - احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 25.

الفصل الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

إن فشل التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية، تتيح الفرصة أمام الطرف المتضرر باللجوء إلى قضاء العمل أملاً في التوصل إلى تسوية قضائية لدات النزاع كأخر مرحلة وأخر إجراء يسمح له بالحصول على حقوقه وتأكيد الضامات القانونية والحماية المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما (1).

حيث تعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الأخيرة التي يُلجأ إليها، وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية المقارنة من حيث إنشاء قضاء للعمل مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل. ومن هنا فإن التنظيم القضائي للعمل، سواء كان مدرجاً ضمن النظام القضائي العادي، كما هو الشأن بالنسبة للجزائر أو قضاءً مستقلاً، متميزاً من حيث تشكيله وتنظيمه والإجراءات المتبعة في التقاضي، والطابع الاستعجالي في رفع الدعوى وإصدار الحكم (2).

يقتضي عرض طرق وإجراءات التسوية القضائية ضرورة التعريف بقضاء العمل، وطبيعة خصوصيته وكيفيات تنظيمه وإجراءات عمله، وما إلى ذلك من المسائل المختلفة الأخرى، التي تستلزم البحث والدراسة المفصلة (3).

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 47.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 92.

³ احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 29.

لذلك وللإلمام بموضوع التسوية القضائية، قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول تنظيم قضاء العمل، أما المبحث الثاني سنتطرق إلى إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي وطبيعة الأحكام الصادرة عنه.

المبحث الأول: تنظيم قضاء العمل

يعتبر اللجوء إلى القضاء المختص، أي قضاء العمل هو الوسيلة الأخيرة لأطراف النزاع وهذا للنظر في موضوع النزاع وإصدار حكم قضائي يضع حد للنزاع المطروح.

تختلف الأنظمة المقارنة في تنظيم وهيكلته الجهات القضائية المختصة بتسوية النزاعات العمالية من دولة إلى أخرى، الأمر الذي يقتضي عرض هذا النظام القضائي، بالتعريف بقضاء العمل وتشكيلته وأسلوب عمله واختصاصاته النوعية، والمحلية⁽¹⁾.

هذا الاختلاف في الأنظمة القانونية تقتضي دراسة ويبحث كل جانب من هذه الجوانب بما يسمح فهم التنظيم القضائي الجزائري. لذلك سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتعرض في المطلب الأول على مفهوم قضاء العمل وتطوره أما في المطلب الثاني نتعرض إلى تشكيل المحكمة الاجتماعية واختصاصاتها.

المطلب الأول: مفهوم قضاء العمل وتطوره

يتفق الفقه المعاصر على أن قضاء إستثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام. حيث تترجم صفة الإستثناء هذه في عدة أوجه تاريخية وموضوعية، وهيكلية وتنظيمية، وأخرى إجرائية مما يشكل ما يمكن أن نطلق عليه بـ "طبيعة قضاء العمل". هذه الطبيعة التي تولدت عنها

¹- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 247.

عدة خصائص مميزة لهذه المنظومة القضائية، التي تحتاج هي الأخرى إلى بحث ودراسة مفصلة⁽¹⁾. هذا من خلال التطرق إلى نشأة وتطور قضاء العمل في الفرع الأول، وتعريف قضاء العمل في الفرع الثاني.

الفرع الأول: نشأة وتطور قضاء العمل

إن نشأة وتطور قضاء العمل تزامن مع تطور قانون العمل، ويعود ذلك إلى إعتبار أن قضاء العمل ينظم دائما بالكيفية التي تمكنه من مواجهة الأوضاع والمشاكل التي تفرزها العلاقات الاجتماعية المهنية التي تربط أطراف علاقة العمل، أي أنه يتطور حسب تطور أحكام هذه القوانين التي تنظم هذه العلاقة، وحيث أنه من المعروف على قواعد قانون العمل أنها تمتاز بالمرونة والواقعية وفي نفس الوقت بالأمر والإلزامية وخاصة في الطابع الحمائي للفئة العمالية. إلى جانب التطور المستمر في التكيف مع المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية المستجدة في المجتمع.

لذلك سننتقل إلى نشأة قضاء العمل أولا، ثم إلى تطور قضاء العمل في الجزائر ثانيا.

أولا: نشأة قضاء العمل

يرجع تاريخ نشأة هذا النظام القضائي إلى الفترة التي كان يسود فيه نظام الطوائف المهنية في أوروبا، وبالتحديد في القرن الخامس عشر (15) اين كانت علاقة العمل محصورة بين طبقتي الحرفين والصناع من جهة وأصحاب تلك الحرف والصناعات من جهة أخرى، وفي ظل هذا النظام وجد ما كان يعرف بمحكمة الحرف والمهن التي كانت تقوم بالفصل في

¹ - احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 29.

المنازعات التي تثور بينهما. ومع مجيء الثورة الفرنسية سنة 1789 التي نادى بمبدأ سلطان الإرادة الذي بموجبه أصبحت علاقة العمل قائمة على أساس الحرية الفردية، وفي ظل هذه الثورة تم إلغاء هذه المحكمة تبعا لإلغاء نظام الطوائف الذي كان معمولا به في السابق ويظهر ذلك في دستور 1791 الذي وضع أول بنية لقضاء العمل وذلك بتأكيد في المادة الخامسة (05) من الباب الثالث منه بأن "السلطة القضائية تكون مفوضة إلى قضاة منتخبين من طرف الشعب" حيث اعتبرت فطرة القاضي المنتخب بمثابة حجر الأساس لتاريخ نشأة قضاء العمل.

ثم أعيد بعثها من جديد بموجب قانون الذي أصدره نابوليون 18-03-1806 وبطلب من أهلها، ثم توسيع العمل بنظام محاكم العمل أو كما يطلق عليها أحيانا مجلس التحكيم لقضايا العمل " conseil de prud'homme " تكون مهمتها الفصل في النزاعات المهنية التي تنشأ بين أصحاب العمل والعمال، ثم توسع نظام محاكم العمل بموجب مراسيم لهذا القانون وخاصة المرسوم المؤرخ في 11-06-1809 الذي يشمل كافة التراب الفرنسي.

إلا أن محاكم العمل هذه، وفي تلك الفترة لم تكن لتحقيق الأهداف المنتظرة منها والمتمثلة في إيجاد الحلول السريعة لنزاعات العمل، وتحقيق العدالة بين أطرافها، ويعود ذلك لهيمنة أصحاب العمل على تشكيلات تلك المحاكم من جهة، واستبعاد العمال من تلك التشكيلات لصالح رؤساء الورش إذا كانت تتشكل من خمسة (05) أعضاء يمثلون أصحاب العمل وأربع (04) أعضاء من رؤساء الورش.

ظل هذا الوضع قائما حتى صدور مرسوم 27-05-1848 الذي بموجبه منح للعمال حق المشاركة في تشكيل هذه المحاكم وتمثيلهم فيها بالتساوي، وهو المرسوم الذي جاء ليعيد النظر في كيفية انتخاب أعضاء هذه المحاكم التي أصبحت تتشكل من فئتين، فئة العمال وفئة أصحاب العمل ورؤساء الورش على أن يتم اختيارهم جميعا عن طريق الاقتراع السري

المباشر. وهو الحق الذي أضحي مكرسا منذ ذلك التاريخ إلى يومنا هذا، والذي أصبح إحدى المميزات الرئيسية لقضاء العمل ثم صدر بعد ذلك النظام الخاص بمساعدة محاكم العمل، بموجب قانون 27-03-1907 والذي أدخلت عليه عدة تعديلات من أهمها تلك التي أحدثتها قانون 25-12-1932 الذي وسع اختصاصات محاكم العمل لتشمل القطاع الفلاحي ثم تليه عدة تعديلات أخرى في سنوات 1945، 1949 و 1951 التي تناولت في مجملها اختصاصات هذه المحاكم، ثم تعديلات أخرى في السنوات 1952، 1953، 1958 هذا الأخير أدخل مبدأ عدم قبول الطلبات الجديدة في قضاء الاستئناف، ثم تعديل 1975 المتعلق بالمساعدة القضائية، تلاه تعديل آخر سنة 1976 يتضمن توسيع الاختصاص النوعي لهذه المحاكم ليشمل كافة النزاعات المتعلقة بعقد العمل. ثم تعديل آخر سنة 1986 يعطي كامل الاختصاص لمحاكم العمل للنظر في النزاعات الناتجة عن التسريح سواء كانت لأسباب اقتصادية أو غيرها وسواء كانت فردية أو جماعية (1).

ثانيا: تطور تنظيم علاقة العمل في الجزائر

اعتمد المشرع الجزائري أسلوب القضاء الموحد، أي ادماج محاكم العمل ضمن المنظومة القضائية العامة من مختلف الجوانب التنظيمية والإجرائية. ولذلك فقد ارتبط ظهور قضاء العمل في الجزائر بالتنظيم القضائي الصادر بالأمر 65-278 الصادر في 6 نوفمبر 1965 (2). وقد تبعته بعض النصوص القانونية ك:

- المرسوم رقم 66-161 المتعلق تسير الجالس القضائية.

¹- عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 60-61.

²- منشور بالجريدة الرسمية، العدد 62، مؤرخة في 04-07-1973، الصفحة 878.

- والمرسوم رقم 66-164 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الخاصة بمجالس العمال وأرباب العمل.

قد عرفت الجزائر على وجه الخصوص ثلاثة تنظيمات متعاقبة بعد 1965 وهي:

1-تنظيم 1972: الصادر بمقتضى الامر 72-61 المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية⁽¹⁾. وقد حدد المشرع من خلاله كيفية تنظيم جلسات المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، التي تتعد برئاسة قاضي، يساعده مساعدان من العمال لهما صوت استشاري، إضافة إلى تنظيم كفاءات إعداد قوائم هؤلاء المساعدين المرسمين والاحتياطيين، وكذلك شروط الترشح وموانعه وكفاءات تنصيب المساعدين إلى جانب طرق التخلي عن المنصب والإستقالة منها... الخ، وأيضا عدل المشرع تسمية المحكمة من "المحكمة العمالية" إلى "المحكمة الاجتماعية".

2-تنظيم 1975: الصادر بمقتضى الامر 75-32 المؤرخ في 29 افريل 1975⁽²⁾، المتعلق بالعدالة في العمل. وهو تنظيم أوسع وأشمل من التنظيم الأول، حيث أقر لأول مرة إجراءات خاصة بعرض النزاع على محكمة المسائل الاجتماعية. المتمثلة على وجه الخصوص في وجوب عرض النزاع للمصالحة لدى مفتشية العمل، إضافة إلى تعديله في مسألة استقالة المساعد بالإضافة إلى وضع إجراءات خاصة بكفاءات إستدعاء الخصوم وسير الدعوى، وكفاءات التنفيذ المعجل للأحكام. أما بقيت الأمور الأخرى فلم يخرج كثيرا عن النظام السابق.

3-تنظيم 1990: الصادر بمقتضى القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وهو النص المطبق حاليا، والذي جاء ليشمل كافة الجوانب والإجراءات المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية في العمل، حيث نظم مختلف الإجراءات

¹- منشور في الجريدة الرسمية عدد 25 المؤرخة في 28 مارس 1972، ص 365 وما بعدها.

²- منشور بالجريدة الرسمية، العدد 68، مؤرخة في 29-04-1975، الصفحة 2654.

الخاصة بالتسوية الودية (الداخلية والمصالحة)، وكذلك التسوية القضائية، إلى جانب تنظيم محاكم العمل. ومنح الممثلين صوت تداولي بعدما كان صوتا استشاري فقط. إلى جانب تنظيمه لكيفيات انتخاب المساعدين، الى غير ذلك من الجوانب التي نظمها (1).

مع العلم أن بعض أحكام الأمر رقم 75-32 بقيت سارية المفعول إلى غاية تاريخ 31 ديسمبر 1992 بسبب الوقت الذي استغرقته انتخاب وتنصيب مكاتب المصالحة.

الفرع الثاني: تعريف قضاء العمل وطبيعته

قضاء العمل هو قضاء استثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي، سواء فيما يتعلق بتشكيله او إختصاصه او الإجراءات المتبعة أمامه. فهو بهذا جهاز وتنظيم قضائي مستقل مختص بالفصل في منازعات العمل (2).

لذلك سنتطرق الى تعريفه أولا، ثم ثانيا الى طبيعته.

أولا: 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 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 «les conseils de prud'homme» كفرنسا (3).

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

¹ - احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 35-36.

² - رشيد واضح، علاقات العمل في ضل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 48.

³ - عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 63.

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".

معنى هذا أن قضاء العمل بهذا المعنى، هو قضاء مستقل ذو إختصاص أصيل، ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني بالإستثناء 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 الإستثناء التي يتصف بها، تجعله لا يمارس أي إختصاص آخر غير ذلك المنوط به قانونا، وبتكليف صريح⁽¹⁾.

ثانيا: طبيعة قضاء العمل

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 الإستثناء 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 الإستشاري للممثلين مثلما كان

¹- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 29، 30.

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.

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

يرجع سبب الإستعجال هذا إلى أن ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية، لا تسمح له في أغلب الحالات بالانتظار الطويل للنظر في قضيته.

- 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 الإستفادة من المساعدة القضائية، من ذلك نص المشرع الجزائري صراحة في المادة 18 من الأمر 32-75 المشار إليه سابقا (1). إضافة إلى المادة 25 من القانون 04-90 السالف الذكر (2). وذلك مراعاة للظروف المادية والاجتماعية للعامل بالدرجة الأولى، الذي كثيرا ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية (3).

¹- تنص المادة 18 من الامر 32-75 السالف الذكر على " اعفاء قرارات وإجراءات التنفيذ من حقوق الطابع والتسجيل تما فيها القضايا المستأنفة على مستوى المجلس الأعلى".

²- المادة 25 من قانون 04-90 السالف الذكر " تمنح الاستفادة منها بكامل الحقوق لكل عامل وتندرب يقبل ترتيبه عن ضعف الاجر الأدنى المضمون".

³- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص31-34.

المطلب الثاني: تشكيلة القضاء الاجتماعي واختصاصاته

تعتبر المحاكم المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية، وهي عبارة عن قسم اجتماعي وغرف متخصصة تابعة للمحاكم الابتدائية، بالنسبة للدعاوى الابتدائية، تختص بالفصل في المنازعات العمل الفردية، ويكون تمثيل أطراف النزاع فيها بالتساوي، وعن طريق الإنتخاب سواء من ممثلي العمال، ومن ممثلي المؤسسة المستخدمة، على عكس الغرفة الاجتماعية الموجودة على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا، فإنها تتشكل من قضاة فقط.

لذلك يتبين لنا أن القسم الاجتماعي للمحكمة كما جاء في التنظيم القضائي، وهو قسم ينفرد بتشكيلة خاصة كما أن الإجراءات أمامه تتصف ببعض الخصائص وذلك بالإعتماد على إختصاصه المتميز.

خصوصية القضاء الاجتماعي ليس فقط في الإجراءات بل كذلك في الاختصاص المحلي والنوعي وتشكيلتها (1).

لهذا سنقسم هذا المطلب الى فرعين، سنتناول في الفرع الأول تشكيلة القضاء الاجتماعي أما الفرع الثاني سنتعرض إلى إختصاصات القضاء الاجتماعي.

الفرع الأول: تشكيلة القضاء الاجتماعي

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

¹ - عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص 47.

أما الأسلوب الثاني، فيتمثل في التشكيل المختلط للمحكمة، أي أنه بالإضافة إلى القضاة المعيّنين أو المنتدبين لمحاكم العمل، يوجد ممثلين للعمال، وآخرون لأصحاب العمل بنسب متساوية وهو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري، وبعض التشريعات العمالية والاجرائية الأخرى.

فقد أقر المشرع الجزائري إلزامية تمثيل العمال في القانون السابق، أي الأمر 32-75 السالف الذكر، والإلزامية تمثيل العمال في القانون الحالي، أي القانون 04-90 السالف الذكر، حيث كان التمثيل في السابق ذو طابع إستشاري، بينما أصبح في القانون الحالي ذو طابع تداولي (1).

حيث يتشكل القضاء الاجتماعي من مساعدان اثنان (02) من العمال وبصفتهم إحتياطيين كلهم منتخبين، ويعتبر منح الطابع التداولي لصوت المساعدين رجوعا إلى النظام الذي كان ساريا من سنة 1962 الى سنة 1972 تاريخ استبدال الصوت التداولي بالاستشاري (2).

يرأس المحكمة قاضي رئيسا (3) ويصدر أحكامها بأغلبية الأصوات وفي حالة التساوي يرجح صوت الرئيس، وفي حالة الغيات الكلي أو الجزئي للمساعدين الأصليين أو الإحتياطيين يعوضون بقضاة يعينهم رئيس المحكمة (4).

كما تكون صحيحة جلسات المحكمة، المنعقدة بعضوية مساعد واحد يمثل العمال ومساعد واحد يمثل أرباب العمل (5)، ومن إجتهد المحكمة العليا أن التشكيلة القانونية من

1- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص37.

2- طيب بلولة، جمال.ح.بلولة، المرجع السابق، ص142.

3- المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية، رقم 08-09، المؤرخ في 25-02-2008.

4- المادة 08 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية، السالف الذكر.

5- عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص47-48.

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 التي يذكر فيها ممثل طرف دون ممثل الطرف الثاني⁽¹⁾.

أما فيما يخص كفاءات وطرق انتخاب وتعيين المساعدين، فإن المشرع وضع لهذا الغرض أحكاما قانونية وتنظيمية صريحة وواضحة فيما يتعلق بهذه العملية، وهي تصنف على أنها من المسائل المتعلقة بالنظام العام، نظرا لطبيعتها وأهمية النظام الانتخابي الذي وضعه المشرع لإختيار المساعدين.

إذ تنص المادة التاسعة (09) من قانون 90-04 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 إختيار المساعدين القضائيين، نظرا لأهمية هذه المهمة حيث تنص المادة (12) من نفس القانون 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.

¹- قرار المحكمة العليا رقم 289603 المؤرخ في 16/03/2005 بين لحر عبد العزيز ضد مدير مؤسسة التسيير السياحي بسطيف.

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

- الأشخاص المحكوم عليهم بإرتكاب جناية أو بالحبس بسبب إرتكاب 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.

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

أما فيما يخص تنظيم العملية الانتخابية فطبقاً للمادة الأولى من مرسوم رقم 273-91 السالف الذكر⁽¹⁾. 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 يوماً قبل تاريخ الانتخاب، حيث تقفل قائمة الترشح بأمر من رئيس المحكمة، لتجري الانتخابات عن

¹- المرسوم التنفيذي رقم 273-91 المؤرخ في 10-08-1991، الذي يتعلق بكيفية تنظيم انتخاب المساعدين، السالف الذكر.

طريق الإقتراع السري المباشر، تحت رعاية الهيئة الانتخابية التي تقوم بفرز الأصوات، وإعلان النتائج ليتم تنصيب الأشخاص المنتخبين من قبل رئيس المحكمة المعنية بعد أدائهم اليمين القانونية أمام المحكمة (1).

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

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.

الفرع الثاني: اختصاصات القضاء الاجتماعي

إن تحديد اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية يقيد بها بالنظر في القضايا المطروحة أمامها، والتي يكون موضوعها خلافات العمل الفردية لتحتكر هذه المهمة. دون السماح لأي جهة قضائية أخرى بالنظر في ذات القضايا.

لذلك تعتبر المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية جهاز قضائي إستثنائي، لها اختصاص متميزة عن باقي الأجهزة القضائية المكونة للسلطة القضائية، لا يمكنها أن تتجاوزه أو ممارسة صلاحيات غير تلك المحدد والمنصوص عليها قانوناً مما يجعل اختصاصها من مسائل النظام العام، لا تجوز مخالفته سواء كان اختصاص نوعي أو الإقليمي.

بهذا سنتناول أولاً الاختصاص النوعي، ثم ثانياً الاختصاص الإقليمي.

أولاً: الاختصاص النوعي (الموضوعي)

¹ - المواد من 02 الى 19 من المرسوم 91-273، السالف الذكر.

القضاء الاجتماعي من حيث المبدأ ينظر في جميع النزاعات التي تهم العمال، بغض النظر عن أطرافها وموضوعها، ولو لم تكن تشكل نزاعات فردية. ولا يعتبر نزاعاً اجتماعياً ما لم يكن أحد طرفيه يحمل صفة "العامل الأجير".

إذ يجب أن يكون النزاع العمالي دائراً بين طرفي علاقة العمل، ويشترط أن تكون الرابطة العمالية خاضعة لأحكام القانون الخاص، وبذلك تستبعد علاقة الشغل التي تتم في مؤسسات إدارية عمومية، ولو تمت بطريق التعاقد (1).

قد جاءت المادة 20 من القانون 90-04 السالف الذكر، صريحة في مجال الاختصاص النوعي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بنصها على مراعاة المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية، تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في الخلافات التالية:

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عند تكوين أو تمهين.

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها هذا القانون صراحة.

المقصود بكافة القضايا الأخرى المسائل التي منح الاختصاص فيها صراحة بموجب القانون لهذه المحاكم، وهكذا فقد أسندت النزاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي إلى المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية (2).

¹ - مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي "بين النصوص القانونية والممارسات العملية"، بدون طبعة، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017، ص 132.

² - عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص 49.

كالمطالبة بالتعويضات نتيجة تسريح فردي أو جماعي، بما فيها آثار التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، أو حوادث العمل والأمراض المهنية، دون أن يتناول المشرع الجزائري تحديد مجال الاختصاص النوعي بالتفصيل أو على سبيل الحصر، لأن هذا القسم أي القسم الاجتماعي على مستوى المحاكم الابتدائية، يعتبر مجرد فرع للمحكمة التابع لها، والتي هي ذات الولاية الكاملة لمختلف الدعاوى والقضايا كما تضمنتها المادة الأولى من قانون الإجراءات المدنية.

كما يدخل في نطاق اختصاصها النوعي كذلك، بعض النزاعات الناتجة عن علاقات العمل الجماعية، خاصة تلك المتعلقة بتطبيق وتفسير الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية للعمل، تفسير وتطبيق وتنفيذ إتفاقيات أو قرارات الصلح، دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة⁽¹⁾. وقرارات التحكيم الخاصة بتسوية نزاعات العمل الجماعية، والقضايا المتعلقة بفحص وتقدير مدى صحة وشرعية الإضراب، وحالات عرقلة حرية العمل، أو المساس وعدم احترام الشروط المقررة في القوانين والنظم والاتفاقيات المعمول بها في مجال علاقات العمل الجماعية⁽²⁾.

فالاختصاص النوعي من النظام العام يجوز للمحكمة إثارته من تلقاء نفسها، دون أن يثير الخصوم ذلك، ليختص به كل قسم على مستواها، كل حسب اختصاصه⁽³⁾.

ثانيا: الاختصاص الإقليمي

¹ - المادة 22 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر.

² - المواد 24، ومن 33 الى 42 من القانون 90-02 السالف الذكر.

³ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 59.

الاختصاص الإقليمي أو المحلي، فإنه عادة ما يحدد بمقتضى نص قانوني أو تنظيمي خاص، غالبا ما يكون متضمن لتوزيع المحاكم على التراب الوطني، حيث يحدد لكل محكمة عدد من البلديات أو الدوائر أو الولايات التي تخضع لدائرة اختصاص كل مجلس قضائي، أو كل محكمة أو فرع من المحكمة (1).

يتحدد الاختصاص الإقليمي أو المحلي أو المكاني للمحكمة الاجتماعية وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، لاسيما المادة 08 فقرة 16، والمادة الأولى من هذا القانون (2).

وقد حددت المواد 37 و38 و39 و40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية القواعد العامة للاختصاص الإقليمي كما يلي:

- حيث نصت المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وإن لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له.

في حالة اختيار موطن، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك."

- ونصت المادة 38 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: «في حالة تعدد المدعى عليهم، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن أحدهم".

¹- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص40.

²- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- ونصت المادة 40 فقرتين 6 و8 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: «فضلا عما ورد في المواد 37 و38 و46 من هذا القانون، ترفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المبينة أدناه دون سواها:

• الفقرة 06 "في مواد مصاريف الدعاوى وأجور المساعدين القضائيين، أمام المحكمة التي فصلت في الدعوى الأصلية، وفي دعاوى الضمان أمام المحكمة التي قدم إليها الطلب الأصلي".

• الفقرة 08 "في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير، يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه".

قد حدد المشرع الجزائري قواعد خاصة للاختصاص الإقليمي في منازعات العمل الفردية في عدة نصوص متفرقة منها:

- المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعى".

كما حدد اختصاص المحكمة بالمادة 24 من قانون 90-04 السالف الذكر والتي جاء فيها: "ترفع الدعوى القضائية المتعلقة بالنزاعات الفردية بعد القيام بالإجراءات التسوية الودية أمام محكمة تجسيد علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليها كما يمكن رفعها أمام المحكمة

التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعلق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني".

قد قصد المشرع من وراء هذه القواعد الاستثنائية التيسير على طائفة العمال الأجراء حين المطالبة بحقوقهم العمالية الناشئة عن علاقة العمل، وعادة ما تكون مستحقات العمال زهيدة، ولا تستدعي الانتقال إلى موطن المدعي عليه.

يلاحظ أن المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية توسعت في مفهوم الاختصاص الإقليمي، وذلك بعكس المادة 24 من قانون تسوية المنازعات الفردية للعمل⁽¹⁾.

حيث تقام الدعوى أمام المحكمة التي ينفذ بدائرة اختصاصها علاقة العمل أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه، ومقياس الذي جاءت به المادة 24 من قانون 90-04 يختلف عن ذلك الذي ورد في المادة 08 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والذي بين العمل في مؤسسة غير ثابتة. ففي الحالة الأولى يكون الاختصاص للمحكمة الموجودة في دائرتها مقر المؤسسة. في الحالة الثانية يعود للمحكمة مكان إبرام عقد العمل، ومن البديهي أنه وبعد صدور قانون

90-04 أصبحت المادة 24 هي القابلة للتطبيق.

يعد باطلا كل إتفاق على مخالفتها وهو ما يفهم من مضمون المادة 41 من القانون 90-04⁽²⁾.

¹- مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 125-127.

²- عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص 48.

المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي وطبيعة أحكامه

يترتب على إستعمال العامل لحقه في رفع الدعوى إنشاء مركز قانوني جديد تترتب عليه آثار قانونية هامة.

إذ أن إجراءات التقاضي أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية، تأتي بعد فشل إجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة، وذلك بتقديم عريضة الدعوى من طرف العامل ثم تاليها مرحلة دراسة الملف، وأخيرا مرحلة صدور الحكم.

حيث أن الحديث عن إجراءات التقاضي في نزاعات العمل الفردية أمام المحاكم المختصة بالمسائل الاجتماعية، يخضعها إلى تطبيق الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية كقاعدة عامة، شأنها في ذلك شأن أي قضية أمام الغرف التابعة للمحاكم الابتدائية، بالإضافة إلى قانون تسوية المنازعات الفردية للعمل⁽¹⁾.

قد إشتراط المشرع مجموعة من الإجراءات قبل عرض القضية على القضاء، منها ما جاء في مضمون المادة 24 من قانون 90-04، وغيرها من الإجراءات ومراحل التقاضي امام المحاكم الاجتماعية.

لذلك سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، أما المطلب الثاني سنتعرض فيه إلى طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وطرق الطعن فيها.

¹- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 63.

المطلب الأول: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

تمتاز إجراءات التقاضي في منازعات العمل بنوع من البساطة والمرونة مقارنة بالشكليات المطلوبة في مختلف القضايا الأخرى.

حيث تتفق مختلف التشريعات العمالية على إلزامية المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطرق ودية، والتي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، كالقانون الفرنسي والجزائري، فهذين القانونين يشترطان إجراء الصلح بين أطراف النزاع كإجراء إجباري قبل اللجوء إلى القضاء المختص، بحيث لا يقتل رفع النزاع أمامها إلا إذا ثبت أنه تم

عرضه للمصالحة لدى لجان ومكاتب الصلح والتوفيق الملحقة هي الأخرى في غالب الأحيان بالمحاكم، ولم يتوصل إلى حله. وبإنعدام القيام بهذا الإجراء يعرض الإجراءات القضائية التي اتخذتها المحكمة للبطلان⁽¹⁾.

مردّ هذه الميزة أن المشرع حرص على تشجيع وتمكين أطراف النزاع من الحل الودية لمنازعاتهم حفاظا على العلاقة الحسنة التي تتطلبها علاقة العمل.

سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول شروط قبول الدعوى في الفرع الأول، ثم إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في الفرع الثاني.

¹عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 87.

الفرع الأول: شروط قبول الدعوى

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

أولاً: 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.

قد يثير شرط الأهلية مشكلاً إجرائياً، ذلك أن المشرع نص على حق العامل في الشغل عند بلوغ سن 16 سنة، طبقاً للمادة 15 من قانون العمل، ولكن إشتراط في توظيف أو استخدام القاصر الحصول على رخصة من وصيه الشرعي، حتى وإن لم يبين المشرع شكل هذه الرخصة.

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

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

على أنه يجب أن يبقى الترشيد مقتصرًا على توابع علاقة العمل دون أن يمتد لغيرها من التصرفات المدنية، التي تخضع للقواعد العامة للأهلية⁽¹⁾. ومعنى ذلك أنه بالتبعية العامل القاصر يكون غير أهل لمباشرة دعاوى لا علاقة لها بالعمل. ويتعين على القضاء قبل البث موضوعيا في النزاع والفصل في الطلبات المقدمة أن ينظر أولا في المسائل الشكلية المتعلقة بصحة الإجراءات (مسألة الأهلية)، والمسائل المتعلقة بقبول الدعوى (مسألة الصفة ومسألة المصلحة ومسألة ميعاد رفع الدعوى). خصوصا وأن هذه المسائل يعتبرها المشرع من قبيل قواعد النظام العام الإجرائي.

ثانيا: الشروط الخاصة

لقد جعل المشرع الجزائري إجراء شرطا جوهريا 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 تطبيقا " 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 إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم".

¹- قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 15 ماي 2001، ملف رقم 238252، منشور بمجلة المحكمة العليا، سنة 2002، العدد الثاني، ص284.

أما في ظل القانون الحالي فقد نصت المادة 19 ف1 من القانون 90-04 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 نفعا بل قد تكون مستحيلة، وهو ما أشارت إليه المادة 19 ف2 من نفس القانون، 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"⁽¹⁾.

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

حيث جاء في المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ما يلي:
"يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى".

ما نلاحظه أن الإحتساب 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⁽²⁾.

¹- عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 88.

²- مقتني بن عمار، المرجع السابق، ص 288.

الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي

لا تبدأ منازعة العمل الفردية، إلا إذا تم تحريكها من قبل العامل أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، يعلن فيها طلب الحصول على حق يحميه القانون، أو الاتفاقيات الجماعية للعمل، أو النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

أولاً: تقديم العريضة

يقدم العامل عريضة إلى كتابة ضبط المحكمة، بحيث يعتبر إيداع هذه العريضة بمثابة بداية للخصومة، ويشترط أن تتضمن هذه العريضة على ما يلي (1):

- إسم الجهة القضائية المختصة من حيث المحل والموضوع.

- إسم مقدم العريضة ولقبه ومهنته وموطنه إذا كانت مقامة من طرف العامل، أما إذا كانت مقامة من طرف المؤسسة العمومية الاقتصادية، فيجب أن تشمل العريضة على بيان عنوانها التجاري، ونوعها مع تبيان مركزها الرئيسي.

- إرفاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر من مكاتب المصالحة (2).

- دفع الرسوم القضائية إذا كانت مقررة للعامل الإيداع دفعها (3).

¹ - المواد 14 الى 17 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.

² - المادة 37 من قانون 04-90 السالف الذكر تنص على "ترفق العريضة الموجهة الى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة....".

³ - تنص المادة 25 من قانون 04-90 السالف الذكر " فضلا عن الاحكام المنصوص عليها بموجب الامر رقم 17-57 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1391 الموافق ل 5 اوت 1971 المتعلق بالمساعدة القضائية. تمنح الاستفادة منها بكامل الحقوق لكل عامل ومتدرب يقبل مرتبه عن ضعف الاجر الأدنى المضمون.

- ملخص عن موضوع المناعة واسس الإدعاء بالحق المتنازع عليه.

ثم التسجيل من طرف كتابة ضبط المحكمة في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ الجلسة، التي تتعقد خلال 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية، إذ تنص المادة 38 ف1 من قانون 90-04 السالف الذكر على أن " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى ".

بعد ذلك يرسل تكليف بالحضور إلى أطراف النزاع بواسطة المحضر القضائي، وذلك في مهلة 10 أيام على الأقل تسري من تاريخ تسليم محضر التكليف بالحضور إلى غاية اليوم المحدد للجلسة، بحيث يمكن لأطراف الحضور إما بصفة شخصية أو بواسطة محاميهم أو وكلاهما، وبهذا التكليف يتم فعلا رفع الدعوى، وتدخل مباشرة قيد الدراسة والفحص.

ثانيا: دراسة ملف الدعوى

بعد إتمام الإجراء الأول المتمثل في العريضة الافتتاحية، وقبول الدعوى الاجتماعية شكلا لكن وقبل اللجوء إلى مرحلة دراسة الملف، يمكن للقاضي شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي (العامل)، إلا إذا كان هناك مبرر شرعي، أما في حالة العكس وعند عدم حضور المدعي عليه (ممثل المؤسسة المستخدمة)، رغم صحة التبليغ من طرف المحضر القضائي. يمكن للقاضي الحكم في غيابه ما لم يكم هناك عذر شرعي، أما إذا كان هناك مبرر قانوني لغيابه، فيستدعي من جديد أو يؤجل الحكم في القضية إلى أقرب جلسة ممكنة.

أما في حالة حضور أطراف النزاع يوم الجلسة المحددة، يمكن للقاضي إجراء مصالحة أخرى طبقا للمادة 17 من قانون الإجراءات المدنية التي تنص على أنه " يجوز للقاضي مصالحة الأطراف أثناء النظر في الدعوى في أي مادة كانت ".

في حالة نجاح المصالحة تلغي القضية من جدول أعمال المحكمة، وتعتبر حكم قضائي قابل للتنفيذ بجميع الوسائل الممكنة قانوناً، وفي حالة فشلها تستمر القضية في الدراسة، وللقاضي أن يتحقق من الواقعة ودراستها بإثبات كل أو جزء مما يدعيه الأطراف، والتحقق من الأدلة والفحص، وإذا اقتضى الأمر يمكنه الاستعانة بدوي الخبرة وبوسائل المعاينة وشهادة الشهود وسماع الأطراف بصفة شخصية أو بواسطة وكلائهم، والإلتجاء إلى تحقيق إذا تطلب الأمر ذلك⁽¹⁾، وكل الوسائل الفنية التي تسمح للقاضي بالتوصل إلى الحقيقة، وبالتالي اصدار الحكم في موضوع النزاع⁽²⁾.

المطلب الثاني: طبيعة أحكام القسم الاجتماعي وطرق الطعن

تنتهي منازعة العمل الفردية بين العامل والمؤسسة المستخدمة بحكم قضائي صادر من المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، يكون متعلقاً بكل أو جزء من موضوع النزاع أو متعلق بمسألة فرعية كالحكم بعدم الاختصاص أو سقوط الخصومة، والقاضي يصدر حكمه بعد التداول مع تشكيلته الرئيسية المتكونة من ممثلي العمال وممثلي المؤسسات المستخدمة الذين لهم صوت تقرير في هذا المجال، وذلك في نفس الجلسة أو تأجيل ذلك، مع تحديد جلسة معينة للنطق فيها بالحكم في أقرب أجل، إلا في حالات إصدار أحكام تمهيدية⁽³⁾.

يحفظ أصل الحكم الصادر في كل قضية بكتابة المحكمة مع كل المراسلات والوثائق المقدمة، ويعاد الى أطراف النزاع المستندات الخاصة بهم كما تسلم نسخة تنفيذية من الحكم إلى

¹ - المواد 56، 61، 76، من قانون الإجراءات المدنية، السالف الذكر.

² - قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 93.

³ - المادة 38 ف 2 من قانون 90-04 السالف الذكر "وعلى المحكمة ان تصدر حكماً في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار احكام تمهيدية او تحضرية".

أطراف النزاع (1). نظرا لتنوع إختصاصات وصلاحيات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية في مجال منازعات العمل الفردية، يجعلها تنفرد عن باقي الأقسام الأخرى المكونة للمحكمة الابتدائية، بإصدار أحكام مختلفة، وتختلف بحسب طبيعة ونوعية المنازعات المعروضة عليها.

لذلك سنقسم هذا المطلب إلى قسمين، نتناول في الفرع الأول طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي، أما الفرع الثاني سنتطرق إلى طرق الطعن في الأحكام الصادرة في المادة الاجتماعية.

الفرع الأول: إصدار الأحكام من القسم الاجتماعي وتنفيذها

أحكام المحاكم الابتدائية ترتبط بطبيعة إختصاصها من جهة، وبأحكام القوانين المنظمة من جهة أخرى، فالأحكام الاجتماعية تختلف طبيعتها بحسب طبيعة المنازعة، بحيث تصدر المحكمة أحكام إبتدائية وتصدر كذلك أحكام إبتدائية مشمولة بالنفاذ المعجل، ولها مجالات أو منازعات محددة تصدر أحكاما إبتدائية نهائية.

أولا: أحكام إبتدائية العادية

هي تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد إستكمال وإستنفاد كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانونا للمتقاضين، أي تعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه. حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضايا العمل، كما هو الحال في غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية، ذلك أن الأصل في أحكام المحاكم

¹ - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص252.

الابتدائية هي قابلة للمراجعة والطعن، والإستئناف هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون، أو يقرها القاضي (1).

فيما عدا المسائل المشار إليها في المادة 21 من قانون 90-04 السالف الذكر، جاء فيها ما يلي " باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية إبتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا ب:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقية الاجبارية.

- بتسلم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي "

أما المادة 22 من نفس القانون نصت على ما يلي: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

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

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة (06) الأخيرة.

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

¹-احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص49.

عليه فإن الأحكام التي تصدر عن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية تكون ابتدائية عادية، ما عدا الأحكام التي نص المشرع على أن تصدر ابتدائية ونهائية المادتين 21 و22 من نفس القانون.

ثانيا: أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل

نصت المادة 506 من ق إ م إ على أنه "يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل ". حيث تنفذ الأحكام بصفة إستعجاليه إما بحكم القانون أو بأمر من القاضي رغم قابليتها للمراجعة، إلا أن التنفيذ المعجل المقرر قانونيا أو بحكم القضاء لا يصنع إستئناف. هذه الأحكام نص عليها القانون صرحتا على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم بالرغم من قابلية الإستئناف سواء تعلق الأمر بأحكام خاصة ببعض الحالات المنصوص عليها قانونا، أو بتلك التي ترك أمر تقديرها لقاضي الموضوع (1).

قد نصت المادة 22 السالفة الذكر من قانون 90-04، على سبيل الحصر المسائل التي تصدر فيها الاحكام مشمولة بالنفذ المعجل (2). حيث يتضح من هذه المادة أن المسائل المذكورة فيها تكون محل تنفيذ معجل بحكم القانون، كما أعطت للقاضي الحق في الامر بالتنفيذ المعجل في المسائل الاجتماعية الأخرى الذي يرى أنها تتطلب السرعة في التنفيذ.

كما أن المادة 34 من القانون 90-04 السالف الذكر، نصت على أنه في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والأجال المنصوص عليها في المادة 33 من هذا القانون، يقدم الطرف المتضرر من عدم التنفيذ عريضة إلى رئيس المحكمة من

¹- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 258.

²- راجع المادة 22، من قانون 90-04 السالف الذكر.

أجل التنفيذ، حيث يأمر الرئيس بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، بعد استدعاء المدعي عليه نظاميا، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 من الراتب الشهري.

يكون هذا الأمر مشمولا بالتنفيذ المعجل قانونيا رغم ممارسة أي طريقة من طرق الطعن.

ثالثا: أحكام ابتدائية نهائية

الأصل أن التقاضي على درجتين وأن الإستئناف هو القاعدة العامة، غير أن المشرع قد يرى لإعتبارات خاصة قصد التقاضي بالنسبة لبعض الدعاوي على محاكم الدرجة الأولى فينص صراحة على منع الإستئناف أو عدم جواز الاستئناف إستثناء من القاعدة (1).

حيث يضح من المادة 21 السالفة الذكر من قانون 90-04، أن المشرع الجزائري اعتمد على معيار طبيعة الدعوى عند تحديده للأحكام الابتدائية والنهائية، حيث أن الدعوى التي تتعلق بالموضوعات السابقة تصدر فيها أحكام ابتدائية ونهائية، ونظرا للطابع الاجرائي لهذه المادة فإن تطبيقها من حيث الزمان فوري، وذلك طبقا لنص المادة السابعة (07) من القانون المدني (2) وبقي العمل تهذا حتى صدور القانون 91-29 الذي جاء بتعديل لها.

لقد تم تعديل المادة 21 من القانون 90-04 السالف الذكر، بواسطة القانون 91-29 الذي جاء في مادته 73 ف 04 ما يلي:

¹ عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، د ط، دار العثمانية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص 396.
² المادة 07، من القانون 75-58 المتعلق بالقانون المدني، ج ر عدد 78، معدل والمتمم بالقانون 05-10، المؤرخ في 20 جوان 2005، ج ر عدد 44، المؤرخة في 26 جوان 2005.

" في حالة التسريح المعتبر تعسفيا، أو المتحد خرقا للإجراءات القانونية أو الإتفاقية الإلزامية يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح، أو أن يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهات القضائية المختصة التي تبت تحكم ابتدائي نهائي".

يتضح من هذه المادة أنه يترتب على التسريح المعتبر تعسفيا أو المتخذ خرقا للإجراءات القانونية أو الإتفاقية تعويض العامل عن الأضرار التي لحقت به من جراء هذا التسريح.

قد قررت المحكمة العليا تأويل لهذا النص أن كل الاحكام التي تصدر في الدعاوى المؤسسة على الطابع التعسفي للطرد، أو المتخذ مخالفة للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة، تصدر ابتدائية ونهائية، وبعدها جاء الأمر 21-96 بتعديل جديد على المادة 73 ف04 السابقة الذكر. حيث أصبحت تنص على أنه " إذا وقع تسريح للعامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار بسبب التسريح عدم إحترام الإجراءات. وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

إذا حدث تسريح للعامل خرقا لأحكام المادة 73 يعتبر تعسفيا تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين. يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة (6) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض⁽¹⁾.

¹- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 47.

المشروع فرض تطبيق الغرامة التهديدية على الأحكام الاجتماعية، إلا أنها ليست كافية بالنسبة للعامل في حالة إمتناع المؤسسة المستخدمة تنفيذ الحكم الصادر ضدها.

حيث أن الأحكام الصادرة عن المحاكم المختصة بالمسائل العمالية، كما هو الحال بالنسبة للأحكام الصادرة في قضايا التسريح التعسفي من العمل، لا تملك القوة التنفيذية التي تجبر أصحاب العمل على تطبيقها، على غرار الأحكام الصادرة عن المحاكم المدنية الأخرى التي منحها القانون العديد من الطرق والوسائل التنفيذية الفعالة، مثل الحجز والتنفيذ بالقوة العمومية. لذلك يجب تدعيمها بنصوص تشريعية مماثلة تتناسب مع طبيعة علاقة العمل، وتمكن العامل من حماية حقوقه ومصالحه المهنية (1).

الفرع الثاني: طرق الطعن في الأحكام الصادرة في المادة الاجتماعية

لقد وضع المشرع وسيلة تسمح من خلالها مراجعة الأحكام الصادرة، بواسطة طرق الطعن العادية كالمعارضة والإستئناف، أو طرق الطعن غير عادية كالنقض والتماس إعادة النظر، وتدخل الغير الخارج عن الخصومة. هذه الطرق التي تسمح بإعادة النظر في الأحكام القضائية من حيث القانون أو من حيث الموضوع والقانون معا بهدف إلغاء أو تعديل الحكم (2).

أولاً: طرق الطعن العادية

قد سميت بذلك لأن هذا النوع من الطعن يوقف تنفيذ الحكم خلال أجله أو أثناء ممارسته بوجود طريقتين للطعن العادي وهما المعارضة والإستئناف تضمنتهما المادة 304 من ق إ م أ.

¹- بشير هدي، المرجع السابق، ص 96.

²- عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، ص 413.

أ-المعارضة:

المعارضة هي طريق عادي للطعن في الأحكام الغيابية، تمكن الطرف الذي صدر الحكم في غيبته من فرصة جديدة لعرض نزاعه أمام نفس المحكمة التي صدرت الحكم الغيابي عليه، وعدم حرمانه من درجة من درجات التقاضي.

ينصب الطعن بالمعارضة على الأحكام الغيابية حيث يقدم الخصم الغائب (وهو صاحب العمل غالبا) عريضة طعن المعارضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الغيابي¹.

الهدف من الطعن بالمعارضة هو إلغاء أو تعديل الحكم الذي صدر في حق الطاعن بالمعارضة غيابيا، وتخليصه من العيوب التي ترى أنها لحقت به من جراء تأسيسه على دفاع طرف واحد.

الأحكام الغيابية الصادرة عن المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية تقبل الطعن فيها بالمعارضة خلال أجل شهر من تاريخ التبليغ⁽²⁾، بشرط ألا تكون قابلة للإستئناف.

هذه المعارضة من خصائصها أنه في الحكم أو القرار الموصوف قانونا بأنه غيابي هو أن يصبح هذا الحكم كأنه لم يكن بمجرد تسجيل الطعن فيه ولم تعد له أية حجية إلا إذا كان مشمولاً بالنفاذ المعجل.

¹-مفتي بن عمار، المرجع السابق، ص358 ص359.

²- المادة 329 ق إ م إ السالف الذكر تنص على انه " لا تقبل المعارضة إلا إذا رفعت في أجل شهر واحد(1) ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار الغيابي."

ب-الإستئناف:

الإستئناف هو طريق عادي من طرق الطعن العادية يمارسه الأجير أو رب العمل ضد الأحكام الابتدائية الصادرة عن محاكم الدرجة الأولى طبقا لنص المادة 332 من ق إ م إ⁽¹⁾. يتم مباشرته أمام الدرجة الثانية من درجات النقاضي أي المجلس القضائي الواقع في دائرة اختصاصه المحكمة مصدر الحكم المراد استئنافه، وقد نصت المادة 335 ق إ م إ على أنه "حق الإستئناف مقرر لجميع الأشخاص الذين كانوا خصوما على مستوى الدرجة الأولى أو لذوي حقوقهم.

كما يحق للأشخاص الذين تم تمثيلهم على مستوى الدرجة الأولى، بسبب نقص الأهلية، ممارسة الإستئناف إذا زال سبب ذلك. يجوز رفع الاستئناف من طرف المتدخل الأصلي أو المدخل في الخصام في الدرجة الأولى.

يجب أن تتوفر المصلحة في المستأنف لممارسة الاستئناف".

كما أن الاستئناف ينصت على كل ما تصدره المحاكم من الدرجة الأولى من أحكام وأوامر وفي أي موضوع كان، وقد تتوصل جهة الإستئناف إلى إلغاء الحكم المستأنف برمته ومنه إصدار قرار جديد بعد الإلغاء⁽²⁾.

يشترط أن يكون الحكم مما يقبل إستئنافه، وذلك يعني أن الطعن بالإستئناف يكون غير مقبول في الأحكام المتعلقة بإعادة الإدماج والتعويض عن التسريح، والأحكام المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوف الراتب (المادة 21 من قانون 90-04 السالف الذكر)⁽³⁾.

¹ - المادة 332 ق إ م إ السالف الذكر تنص على انه " يهدف الاستئناف إلى مراجعة أو إلغاء الحكم الصادر عن المحكمة."

² - عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، ص 416.

³ - مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 359.

إذ تنص المادة 336 من ق إ م إ على " يحدد أجل الطعن بالاستئناف بشهر واحد (1) ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم إلى الشخص ذاته. يمدد أجل الاستئناف إلى شهرين (2) إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار. لا يسري أجل الاستئناف في الأحكام الغيابية إلا بعد انقضاء أجل المعارضة. بعد تسجيل رقم وتاريخ اول جلسة من عريضة الاستئناف يسلمها للمستأنف قصد تبليغها رسميا إلى المستأنف عليه وإلا تشطب القضية بأمر غير قاتل للطعن.

ثانيا: طرق الطعن غير العادية

إن طرق الطعن غير العادية لا تكون جائزة إلا في حالات إستثنائية نص عليها القانون، ولا يكون لها أثر موقف لتنفيذ الحكم ما لم ينص القانون على ذلك وهذا ما نصت عليه المادة 348 من ق إ م إ. حيث تتمثل الطعن الغير عادية في الطعن بالنقض والتماس إعادة النظر والطعن باعتراض الغير الخارج عن الخصومة.

أ- الطعن بالنقض:

إن الطعن بالنقض هو الطريق المقرر لإعادة النظر في الأحكام والقرارات المخالفة للقانون بقصد نقضها من طرف المحكمة العليا باعتبارها أعلى هيئة قضائية في قمة التنظيم القضائي، تراقب صحة الأحكام ومدى تطبيق القانوني السليم على الوقائع باعتبارها محكمة قانون. حيث يتوقف دورها في أغلب القوانين الإجرائية عند الحكم بنقض في إلغاء الحكم المعروض عليها أو تأييده.

الأحكام والقرارات التي يجوز الطعن فيها هي التي تكون موضوع النزاع في آخر درجة صادرة عن المحاكم والمجالس القضائية، وهذا يخص الأحكام الصادرة عن المحكمة في حدود إختصاصها كأول وآخر درجة، إضافة للقرارات القضائية الصادرة عن المجالس كذلك الأحكام

والقرارات الصادرة في آخر درجة والتي تنهي الخصومة بالفصل في أحد الدفوع الشكلية أو بعدم القبول أو أي دفع عارض آخر طبقاً للمادة 350 من ق إ م إ.

أما الأحكام والقرارات التي لا يجوز الطعن فيها هي الأحكام الصادرة في آخر درجة غير الفاصلة في الموضوع، وهي تلك الأمرة بإجراء تحقيق أو تدبير مؤقت وهي أحكام لا تجوز حجية الشيء المقضي به طبقاً لنص المادة 298 من ق إ م إ، والأحكام والقرارات التي هي محل طعن بإلتماس إعادة النظر لا يجوز الطعن فيها في ذات الوقت بالنقض وهذا الحكم يعتبر توجهها جديداً من المشرع وغبة منه في تفادي صدور أحكام قضائية متناقضة.

يرفع الطعن بالنقض في أجل شهرين تبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه إذا كان التبليغ شخصياً ويمدد الأجل إلى 3 أشهر إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار، ولا يسري هذا الأجل للأحكام والقرارات الغيابية إلا بالانقضاء الأجل المقرر للمعارضة⁽¹⁾. يرفع الطعن بالنقض بعريضة من محام معتمد لدى المحكمة العليا وتودع بأمانة ضبط المحكمة العليا.

نشير إلى أن الطعن بالنقض لا يوقف التنفيذ ماعداً في ثلاث حالات وهي حالات الأشخاص وأهليتهم وأخيراً دعوى تزوير فرعية حسب المادة 361 من ق إ م إ.

ب-إلتماس إعادة النظر:

يعتبر إلتماس إعادة النظر طريق غير عادي للطعن في الأحكام الصادرة في حالات نص عليها القانون على سبيل الحصر نصت عليها المادة 392 من ق إ م إ حيث جاء فيها "يمكن تقديم التماس إعادة النظر لأحد السببين الآتيين:

¹- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 71.

1- إذا بني الحكم أو القرار أو الأمر على شهادة شهود، أو على وثائق اعترف بتزويرها، أو ثبت قضائياً تزويرها بعد صدور ذلك الحكم أو القرار أو الأمر وحيازته قوة الشيء المقضي به،
2 - إذا اكتشفت بعد صدور الحكم أو القرار أو الأمر الحائز لقوة الشيء المقضي به، أوراق حاسمة في الدعوى، كانت محتجزة عمدا لدى أحد الخصوم.

رفع التماس إعادة النظر في أجل شهرين ابتداء من تاريخ ثبوت تزوير شهادة الشاهد أو ثبوت التزوير أو تاريخ اكتشاف الوثيقة المحتجزة المادة 393 ق إ م إ، وذلك وفقا للأشكال المقررة لرفع الدعوى أمام الجهة القضائية مصدرة الحكم أو القرار أو الأمر محل الطعن.

توجه عريضة الطعن بالإلتماس أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الملتمس. ويجب أن يدفع الطاعن كفالة مالية تقدر بمائة دينار (100 دج) على مستوى المحكمة، وخمس مائة دينار (500 دج) على مستوى المجلس القضائي⁽¹⁾.

هذا الطعن بدوره لا يوقف التنفيذ مثل الطعن بالنقض على حسب المادة 348 من ق إ م إ.

ج- الطعن باعتراض الغير الخارج عن الخصومة:

اعتراض الغير هو طريق قرره المشرع لكل شخص لم يكن خصما أو ممثلا أو مت دخلا في الدعوى ويضر به الحكم الصادر فيها، بصفة مباشرة أو غير مباشرة. فحفظ له المشرع الدفاع عن حقوقه من خلال السماح له بالطعن عن طريق ما يسمى اعتراض الغير الخارج عن الخصومة.

كما قد نصت المادة 381 من ق إ م إ على أنه: " يجوز لكل شخص له مصلحة ولم يكن طرفا ولا ممثلا في الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه، تقديم اعتراض الغير الخارج

¹- مقتني بن عمار، المرجع السابق، ص 361.

عن الخصومة ". هذا الطعن يعد طريقا خاصا يختلف عن طرق الطعن غير عادية الأخرى لعدم اشتراط مباشرته بأسباب محددة. فهو يهدف إلى مراجعة أو الغاء الحكم أو القرار أو الأمر الاستعجالي الذي فصل في أصل النزاع، يفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون. يترتب على الطعن بإعتراض الغير الخارج عن الخصومة عدم وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه ما لم يأمر بإيقاف تنفيذه من طرف قاضي الإستعجال طبقا لنص المادة 386 من ق إ م إ. إضافة إلى الحكم الصادر في اعتراض الغير الخارج عن الخصومة يقبل كل طرق الطعن المقررة وهو ما تضمنته المادة 389 من ق إ م إ.

في المواد العمالية من النادر أن تشهد المحاكم قضايا الإعتراض، بخلاف القضايا العقارية والقضايا التجارية، وخاصة أن ورثة العامل أو رت العمل لا يعتبرون من الغير، ولذلك لا يجوز لهم الطعن بطريق اعتراض الغير.

الحالات النادرة التي يتوقع فيها ممارسة هذا الطعن قد يمارسها أحد أرباب العمل في حالات التضامن بين أرباب عمل في شكل عقود شراكة أو عقود ادماج أو في حالة تغيير وضعية الهيئة المستخدمة لسبب من الأسباب، أي يحل رب العمل الجديد محل رب العمل السابق (1).

¹- مقتني بن عمار، المرجع السابق، ص362.

في الأخير كنتيجة عامة لدراستنا هذا البحث الذي بينا فيه آليات ووسائل التسوية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، نستخلص أن علاقة العمل كغيرها من العلاقات الاجتماعية قد يشوبها الخلاف والتوتر بين أطرافها، وهما أحد العمال من جهة والمستخدم من جهة ثانية. لذلك فالمشرع قد أولى إهتمام خاص لهذه النزعات من خلال وضع تنظيمات وإجراءات تسوية خاصة ومتميزة لتسهيل تسويتها، في مختلف المراحل التي تمر بها. فبتحديد الإجراءات والمبادئ الأساسية التي تخضع لها النزعات وفقا لما هو منصوص عليه في القوانين المنظمة لها، فالمشرع نظم الإجراءات الوقائية لحل هذه النزعات سواء على المستوى الداخلي أي داخل الهيئة المستخدمة الذي يعتبر كإجراء إختياري، والتي تتم عادة إما عن طريق إتباع الإجراءات الإتفاقية والتنظيمية، وفي حالة فشله يتوجه العامل إلى مكاتب المصالحة أي ما يسمى بالتسوية الخارجية الذي يعتبر إجراء إجباري يجب المرور عليه قبل عرض النزاع امام القضاء الإجتماعي المختص.

الخاصية المميزة لمنازعات العمل الفردية هي وجوب إتباع بعض الإجراءات الأولية والودية، والتي تعتبر شرطا جوهريا قبل إجراء المخاصمة القضائية، وتلك الإجراءات الوقائية التي تتسم بالمرونة والطابع الودي من شأنها الحفاظ على العلاقة الحسنة بين العامل وصاحب العمل.

لكن بالرغم من أن المشرع قد أسند التسوية إلى مكاتب المصالحة من خلال الإصلاحات التي قام بها بعدما كانت قبلا من اختصاص مفتشية العمل، إلا أن هذه التجربة أظهرت سلبيات في هذا الأسلوب وذلك لأن جل المحاضر المحررة من قبل مكاتب الصلح تنتهي إلى عدم الصلح، وفي الغالب تكون بسبب غياب رب العمل، لاسيما وأن مكاتب المصالحة لا تعتبر هيئات إدارية، من شأنها أن تتمتع بامتيازات السلطة العمومية، ولا جهات قضائية تتمتع بسلطة الأمر والنهي، وبالتالي فهي مجرد لجان ليست مخولة قانونا بإلزام رب العمل بتنفيذ عمل أو بالإمتناع عن القيام بعمل.

لهذا لكي تقوم مكاتب المصالحة بدورها الأساسي المنتظر منها، فإنه من الضروري إعادة تنظيم هذه الهيئات بالشكل الذي يحقق لها النجاح في حل النزاعات العمالية، وذلك بمنحها سلطة فرض العقوبات المالية، أو جزاءات إدارية على رب العمل الذي يتغيب عن جلسات الصلح.

بدون هذه السلطات يبقى دور مكاتب الصلح مقتصرًا على تحرير محاضر عدم الصلح دون تقديم أية حلول عملية أو الوصول إلى تسويات قابلة للتنفيذ.

بالإضافة إلى أنه يجب أن تكون مكاتب المصالحة إمتداد في هيكلها للقضاء في شكل غرفة أو فرع خاص بنظام المصالحة، وأن يتواجد مقرها على مستوى كل محكمة.

يجب أيضا تأطير هذا الجهاز بكل الجوانب التنظيمية القانونية، وبهذه الطريقة سيتمتع أعضاء مكاتب المصالحة بنفس النظام القانوني للمساعدين القضائيين.

فيما يتعلق بالشق القضائي لمنازعات العمل الفردية، لاسيما ما يتعلق منها بالتسريح وهو أحد أكبر المنازعات العمالية التي تطرح على مستوى المحاكم. حيث من المفروض أن تكون الأحكام القضائية بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله إبتدائية نهائية.

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم ينص على ميعاد معين لسقوط الدعوى العمالية، كما لم ينص على ميعاد معين لتقادم الخطأ التأديبي، وهو فراغ يجب على المشرع استدراكه من خلال التعديلات، وعدم ترك هذه المسائل الإجرائية للنظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية للعمل.

بالإضافة أننا نرى بأن رفض رب العمل لطلب إعادة إدماج العامل المسرح يجب أن يناقش أمام قاضي الموضوع، وليس أمام المحضر القضائي.

الأكثر غرابة في الواقع القضائي هو أن مدراء المؤسسات العمومية الاقتصادية والتجارية الصناعية يرفضون تنفيذ أحكام قضائية نهائية، حتى مع تدخل وكلاء الجمهورية والنواب العامين وهذا لعلمهم أن القانون لا يعاقبهم جزائيا عن هذا الإمتناع.

لذلك وجب تعديل نص المادة 138 مكرر من قانون العقوبات وتوسعها بالتطبيق على كل شخص يرفض تنفيذ حكم قضائي، بمن فيهن أرباب العمل.

في الأخير بالرغم من أن المشرع حاول الموازنة بين مطالب أصحاب العمل والعمال إلا أنه لم يتمكن من ذلك، ولهذا وجب عليه أن يستدرك الفراغ القانوني بإيجاد إجراءات أكثر فعالية لحل منازعات العمل الفردية، وذلك بإعادة النظر في نظام المصالحة. وتنظيم مادة العمل الذي يحتاج إلى اجتهاد وإلى جرأة قضائية.

الملاحق

الملحق 01: نموذج لمحضر المصالحة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات

الفردية في العمل ل: وهران

رقم:م.م/م/2020

محضر المصالحة

في اليوم: من شهر: عام: ألفين وعشرون

نحن السادة:

الاسم واللقب: الاسم واللقب: ممثلا العمال

الاسم واللقب: الاسم واللقب: ممثلا المستخدمين

رئيس مكتب المصالحة السيد:

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

المدعي:الصفة: العامل

العنوان:

المدعي عليه:الصفة: المستخدم

العنوان:

الملاحق

من أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية:

-
-

على إثر إجراء المصالحة لم تتم تسوية النزاع لأسباب التالية:

موقف المدعي:

موقف المدعي عليه:

وينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها بمقتضى هذا المحضر، فإن لم توجد في أجل أقصاه 30 يوما من تاريخ تحريره (احكام المادة 33 من القانون 90-04)، لهذا اتفق الطرفان وامضيا اسفله بالتاريخ المذكور أعلاه.

المدعي او الممثل المؤهل رئيس مكتب المصالحة المدعي عليه او ممثله المؤهل

الملاحق

الملحق 02: نموذج لمحضر عدم المصالحة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات

الفردية في العمل ل: وهران

رقم:م.م/م/2020

محضر عدم المصالحة

في اليوم: من شهر: عام: ألفين وعشرون

نحن السادة:

الاسم واللقب: الاسم واللقب: ممثلا العمال

الاسم واللقب: الاسم واللقب: ممثلا المستخدمين

رئيس مكتب المصالحة السيد:

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

المدعي:الصفة: العامل

العنوان:

المدعي عليه:الصفة: المستخدم

العنوان:

الملاحق

من أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية:

-
-

على إثر إجراء المصالحة لم تتم تسوية النزاع لأسباب التالية:

موقف المدعي: متمسك بمطالبه

موقف المدعي عليه:

حرر هذا في اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه، طبقاً لأحكام المادة 31 من القانون 90-04 المؤرخ في 06/02/1990، المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وتم تسليمه بتاريخ:/...../.....

رئيس مكتب المصالحة

تنبيه: في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى (المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية).

1_ المؤلفات العامة:

- 1-احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر 2013.
- 2-احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 3-الطبيب بلولة، جمال.ح.بلولة، انقطاع علاقة العمل، دون طبعة، دار النشر بيرتي، الجزائر، 2007.
- 4-بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار ريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- 5-بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 6-خالد حامد، في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2011.
- 7-رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2005.
- 8-طريبيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دون طبعة، دار هومة، الجزائر 2013.
- 9-عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، د ط، الدار العثمانية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.

10- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي للجزائر)، دون طبعة، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

2- المؤلفات الخاصة:

1- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

2- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2002.

3- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم، عنابة الجزائر، 2008.

4- مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي "بين النصوص القانونية والممارسات العملية"، بدون طبعة، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017.

ثانيا: المذكرات الجامعية:

1- بلعبدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران 2008-2009.

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

3- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون الجزائر، 2001-2002.

ثالثا: النصوص التشريعية والتنظيمية

1- النصوص التشريعية:

- 1- الامر رقم 32/75، المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1935 الموافق ل 29 ابريل سنة 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد39، المؤرخة في 16 ماي 1975.
- 2- الامر رقم33/75، المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1935 الموافق ل 29 ابريل سنة 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية، عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975.
- 3- القانون90-02، المؤرخ في 06 فبراير 1990 الذي يتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب المعدل والمتمم بموجب الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية2006، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- 3- القانون 90-03، المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، الجريدة الرسمية، عدد6، الصادرة في 7فيفري 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11، المؤرخ في 10 جوان 1996، الجريدة الرسمية عدد 36 الصادرة في 12 جوان 1996.
- 4- القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، عدد 06، الصادرة في 7 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم91-28، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، عدد68، الصادرة في 25 ديسمبر 1991.
- 5- قانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 ابريل1990، المتعلق بتنظيم علاقات العمل، المعدل والمتمم بالقانون رقم 14-10، المؤرخ في 30 ديسمبر2014، المتضمن قانون المالية التكميلي، الجريدة الرسمية، عدد72.

6- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 افريل 2008.

2- النصوص التنظيمية:

1- المرسوم التنفيذي رقم 272/91، المؤرخ في 10 اوت 1991، المتضمن بتحديد الاختصاص المحلي لمكتب المصالحة، الجريدة الرسمية، العدد 38.

2- المرسوم التنفيذي رقم 91-44 المؤرخ في 16 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص لمفتشية العمل. الجريدة الرسمية، العدد 8.

3- المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 اوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة ج ر، عدد 38 المؤرخة في 14 اوت 1991.

رابعاً: المواثيق الدولية:

- الإعلان العالمي لحقوق الانسان، الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

خامساً: قرارات المحكمة العليا

1- قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 12 ماي 2003، ملف رقم 257733، منشور بمجلة المحكمة العليا، سنة 2004، العدد الرابع (04).

2- قرار المحكمة العليا رقم 40603، الصادر بتاريخ 32 مارس 1986 في ظل أحكام المادة 12 من الامر 75-33 المتضمن علاقات العمل في القطاع الخاص.

- 3- قرار المحكمة العليا رقم 289603 المؤرخ في 2005/03/16 بين لحر عبد العزيز ضد مدير مؤسسة التسيير السياحي بسطيف.
- 4- قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 15 ماي 2001، ملف رقم 238252، منشور بمجلة المحكمة العليا، سنة 2002، العدد الثاني.

1	المقدمة
9	الفصل الأول: التسوية الودية الداخلية لمنازعات العمل الفردية
10	المبحث الأول: إجراءات التسوية الودية الداخلية على مستوى الهيئة المستخدمة.
	المطلب الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية وفقا للاتفاقيات الجماعية
10	للعمل
10	الفرع الأول: تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل
12	الفرع الثاني: إجراءات التسوية المحددة في الاتفاقيات الجماعية للعمل
15	المطلب الثاني: التسوية الداخلية الودية في إطار الأحكام القانونية
16	الفرع الأول: إتباع إجراء التظلم لتسوية منازعات العمل الفردية
18	الفرع الثاني: أهمية التسوية الودية الداخلية في حل النزاعات الفردية
20	المبحث الثاني: التسوية الخارجية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري ..
21	المطلب الأول: تشكيل واختصاصات مكاتب المصالحة
22	الفرع الأول: تشكيلة مكاتب المصالحة
26	الفرع الثاني: اختصاصات مكاتب المصالحة
29	المطلب الثاني: إجراءات المصالحة وتنفيذ محضر المصالحة
29	الفرع الأول: إجراءات المصالحة
32	الفرع الثاني: تنفيذ محضر المصالحة

36	الفصل الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري
37	المبحث الأول: تنظيم قضاء العمل
37	المطلب الأول: مفهوم قضاء العمل وتطوره
38	الفرع الأول: نشأة وتطور قضاء العمل
42	الفرع الثاني: تعريف قضاء العمل وطبيعته
45	المطلب الثاني: تشكيلة القضاء الاجتماعي واختصاصاته
45	الفرع الأول: تشكيلة القضاء الاجتماعي
49	الفرع الثاني: اختصاصات القضاء الاجتماعي
55	المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي وطبيعة أحكامه
56	المطلب الأول: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي
57	الفرع الأول: شروط قبول الدعوى
60	الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي
62	المطلب الثاني: طبيعة أحكام القسم الاجتماعي وطرق الطعن
63	الفرع الأول: إصدار الأحكام من القسم الاجتماعي وتنفيذها
68	الفرع الثاني: طرق الطعن في الأحكام الصادرة في المادة الاجتماعية
75	الخاتمة
78	الملاحق
82	قائمة المراجع
87	الفهرس



ملخص المذكرة

ان علاقات العمل تثير عدة إشكاليات سواء اثناء سريانها او تنفيذها الامر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها، وكيفية تنظيم وتسوية النزعات التي تثار بشأنها وذلك عن طريق إجراءات محددة.

حيث ان المشرع نظم الإجراءات الوقائية لحل هذه النزعات عند نشوب نزاع بين أحد الطرفين ويتم هذا سواء على المستوى الداخلي أي داخل الهيئة المستخدمة الذي يعتبر كإجراء اختياري، والتي تتم عادة اما عن طريق إتباع الإجراءات الاتفاقية والتنظيمية، وفي حالة فشله يتوجه العامل الى مكاتب المصالحة أي ما يسمى بالتسوية الخارجية الذي يعتبر اجراء اجباري يجب المرور عليه قبل عرض النزاع امام القضاء الاجتماعي المختص وهو مالا يحبذ في هذا النوع من النزاعات كونها تؤثر على العلاقة بين العامل والمستخدم.

الكلمات المفتاحية:

1/ منازعات العمل	2/ التسوية الودية	3/ المنازعات الفردية
4/ اليات معالجة النزعات	5/ النزاع الفردي للعمل	6/ التسوية القضائية

Abstract of the master thesis

Work's relationships raise several problems, whether during their implementation or implementation, which requires attention to study them, and how to organize and settle the disputes that arise about them, through specific procedures.

As the legislator has organized preventive measures to resolve these disputes when a dispute arises between one of the two parties, this is done either on the internal level, that is, within the body used which is considered as an optional procedure, which is usually done either by following the agreement and regulatory procedures.

In the event of its failure, the worker goes to the reconciliation offices, that is, the so-called external settlement, which is a compulsory measure that must be passed before the dispute is brought before a competent social court, which is not favored in this type of conflict, as it affects the relationship between the worker and the employee.

Keywords:

1 / Labor disputes	2 / Friendly settlement
3 / Individual disputes	4 / Mechanisms for handling disputes
5 / Individual labor conflict	6 / Judicial settlement