

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق
المرجع:

إجراءات التقاضي أمام الجهات القضائية الفاصلة في المسائل
الاجتماعية

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون خاص

تحت إشراف الأستاذ:

بن عزوز بن صابر

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالبة:

محي الدين مروة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

الأستاذ(ة): مزبود بصيفي

مشرفا مقرر

الأستاذ(ة): بن عزوز بن صابر

مناقشا

الأستاذ(ة): زاموش فاطمة الزهراء

السنة الجامعية: 2026/2025

نوقشت في: 2026/06/27

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مصلحة التربصات

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه , الطالب (ة) :

اللقب : الاسم :
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم : والصادرة بتاريخ : 2023/10/23
المسجل (ة) بكلية : والعلوم السياسية : قسم :
والمكلف (ة) بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان :

إسبوات التفاضل أمام الجهات القضائية الفاضلة في المسائل
الإجتماعية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه

التاريخ : 2026/10/6/27

إمضاء المعني

المصادقة على شرعية الأعضاء
السيد /
رئيس رقم 407429954
2023/10/23
29 JUN 2024

* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

شكر وتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف المرسلين أما بعد: فإننا نشكر الله الحي القيوم أولاً وأخيراً على توفيقه لنا بإتمام هذه الرسالة.

انطلاقاً من قوله صل الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " أجد لزاماً علي في ختام هذه الرحلة البحثية التي لم تكن مجرد سطور تكتب، بل كانت صراعاً مع الأفكار وتصالحاً مع الطموح، أن أقف وقفة امتنان وشكر لكل من كان جزءاً في هذا الأثر وأسدى لنا علماً أو أفادنا بتجربة أو قدم لنا رأياً أو توجيهاً أو توضيحاً؛

أتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان إلى الأستاذ المشرف الدكتور "بن عزوز بن صابر" الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته.

كما نتقدم بعبارات الامتنان والتقدير الصادقة إلى السيد "الطيب جمال" عون في المكتبة الذي لم يبخل علينا بوقته ولا بتوجيهاته منذ خطواتنا الأولى في رحاب الجامعة وحتى اللحظات الأخيرة من هذا البحث، فكان خير سند وميسر في تدليل عقبات المراجع والبحث.

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة التي سيكون لها دوراً كبيراً في تثمين وتقويم هذا العمل المتواضع.

كما ننثي على بقية الأساتذة الأفاضل بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة مستغانم وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل. وفي الأخير نسأل الله العلي القدير التوفيق للجميع.

إهداء

إلى ملهمتي الأولى، وملاذي الأخير.. الدافع الصامت خلف كل سطر كتبتّه، إلى أمي التي كانت الجند الخفي خلف كل خطوة خطوتها.. إليك يا من علمتني أن النجاح لا ينال إلا بالصبر، أهدي ثمرة تعبتي إليك، فأنت صاحبة الفضل الأول والجميل الأكمل. إلى والدي الغالي، من علمني أن الصعاب تدل بالعزيمة، مثلي الأعلى ونور دربي.. والدي العزيز شكراً لأنك كنت الجدار الذي استند عليه حين تميل بي الأيام، ولأنك غرست فيّ طموحاً لا يعرف الحدود. أهدي إليك هذا النجاح اعترافاً بجميلك الذي لا يرد، وفخراً بكوني أحمل اسمك.

إلى اخوتي الذين شاركوني تفاصيل الأيام، وكانوا لي السند الذي لا يميل والقلب الذي لا يمل، شكراً لوجودكم بجانبني دائماً.

إلى أختي وصديقي الصدوقة ابنة عمتي "زناقي شريفة"

إلى من كانت نعم الأخت والسند، وجمعت بين صلة الرحم وسمو الرسالة، شكراً لعنايتك ودعمك الصادق الذي كان له ابلغ الأثر في مسيرتي. أسأل الله العظيم أن يجمع شملك ويرد إليك غائبك. يا من تستحقين كل خير الدنيا.

إلى رفيقات الدرب "صديقاتي" اللواتي كنّ لي نعم السند: سلطانة، نادية، ياسمين، بشرى، رزيقة، شكراً لأنكن كننن جزءاً من مسيرتي

إلى منصورية رفيقة الدرب والأخت التي أثبت أن الصداقة مواقف قبل أن تكون كلمات. شكراً لأنك كنت معي في كل خطوة رغم قسوة الظروف، أسأل الله العظيم أن يرحم والدك ويغفر له، وأن يرزقك وعائلتك الصبر، وأن يجعل ما أصابكم رفعة في درجاتكم.

إلى عمتي "فتيحة" من كانت لي سنداً في مسيرتي، أهدي إليك ثمرة جهدي هذا، تعبيراً عن امتناني لكل كلمة تشجيع وكل دعوة خالصة رفعتها إلى السماء من أجلي دمت لي فخراً.

إلى من غابت عن دنيانا وفُجعنا برحيلها، إلى روح كانت تملأ حياتنا بهجةً وسروراً،

"شعشوع إكرام"، رحمك الله رحمة واسعة وأسكنك فسيح جناته، أهدي إليك هذا النجاح سائلة المولى عز وجل أن يتقبل هذا العمل كصدقة جارية على روحها الطاهرة.

قائمة المختصرات:

<u>المختصر</u>	<u>المعنى الكامل</u>
- ق.إ.م.إ	قانون الإجراءات المدنية والإدارية
- ج.ر.ج.ج	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
- ض.إ	الضمان الاجتماعي
- د.ط	دون طبعة
- ص	الصفحة
- ع	العدد

مقدمة

تعد المنازعات الاجتماعية في وقتنا الراهن من أكثر المسائل انتشاراً في الواقع المهني والاجتماعي، وذلك بالنظر إلى طبيعة علاقة العمل التي تؤسس بالتبعية الاقتصادية والقانونية، وما يحكمها من مصالح متناقضة بين العمال وأصحاب العمل من جهة، وبحكم التغيرات التي قد تطرأ في المعطيات التي تتحكم في العلاقة، ما يجعلها تؤدي إلى اختلال في توازن المصالح، وما ينتج عنها من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف أو كلاهما، ونظراً لما تحتويه هذه المنازعات من أهمية بالغة في سيرورة العلاقة المهنية والاجتماعية، وما قد ينتج عنها من أضرار اقتصادية واجتماعية قد تحيط بأحدهم أو كلاهما، فقد أحيطت بعناية خاصة من قبل التشريعات العمالية، كون أن هذه المنازعات تنسم بالطابع الاستثنائي الجوهرى.

قد تخضع هذه المصالح لعدة قوانين، نُظم بعضها على أنها ذو طابع عام ومبدئي من وضع السلطة العامة أو ما يعرف بقانون العمل أو قانون علاقة العمل الفردية والجماعية، والبعض الآخر على أنها ذو طابع مهني أو خاص من وضع أطراف علاقة العمل أو ما يعرف بالاتفاقيات الجماعية كأطر تنظيمية لعلاقة العمل¹.

ونتيجة للتطور التكنولوجي الحاصل الذي شهده العالم وما صاحبه من تطور صناعي نتج عنه الكثير من الأخطار على صحة العامل، فاستدعت الضرورة إلى المحافظة على صحة هذا الأخير سواء من خلال قيام علاقة العمل، كالمرض أو العجز أو بعد انتهائها كالنقاع أو الشيخوخة، وبالتالي فإن هذه الحالات هي التي تؤدي إلى قطع علاقة العمل أو انهاءها، وبسببها ينقطع مورده لإشباع حاجاته الضرورية.

ولما كان القانون الاجتماعي يشمل قسمين متكاملين وهما قانون العمل وقانون الضمان

¹ احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005، ص 05.

الاجتماعي؛ إذ يتكفل الأول بتنظيم العلاقات المهنية أثناء قيامها وسريانها، بينما يتكفل الثاني بحياة العامل بعد انتهاء هذه العلاقة أو انقطاعها لأي سبب من الأسباب العديدة والمتنوعة¹. وعليه فإن تنفيذ العلاقة سواء في إطار علاقة العمل الفردية أو الجماعية أو في إطار الضمان الاجتماعي فإن حدوث نزاعات بين هذه الأطراف هو أمر متوقع بل وحتمياً، نظراً للطابع الحيوي والحركي لعلاقات العمل، فكان لا بد من وضع إجراءات وقوانين لتنظيم هذه النزاعات، إذ قسمت إلى منازعات قانون العمل ومنازعات قانون الضمان الاجتماعي.

وهذا ما جعل من المشرع يدرك خصوصية هذه المنازعات، إذ لم يتبع ما هو معمول به في كثير من الدول فيما يخص التنظيم القضائي لينشئ محاكم متخصصة بالقضايا العمالية، ولكنه اهتم منذ الاستقلال بتبني تنظيم يركز على وحدة المحكمة مع تفرعها إلى أقسام متخصصة، وبعد صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 الساري المفعول سنة 2009، هيكل المحكمة بأقسام محدداً صلاحيات كل قسم منها، ومع تكريس قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أوضح الإجراءات المتبعة أمام كل قسم من هذه الأقسام، ومن بينها القسم الاجتماعي، الذي كان خاضعاً في هيكله للتنظيم القضائي العام من حيث الإجراءات وسير الدعوى إلى غاية 1972، فبموجب صدور الأمر 61/72 المؤرخ في 1972/03/21 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، بدأ المشرع يخرج القضاء الاجتماعي شيئاً فشيئاً عن القواعد العامة، فحدد هذا الأمر كيفية تنظيم جلسات المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية والتي كان يترأسها قاضي محترف ومساعدان من العمال رأيهما استشاري فقط².

كما صدر قانون 15/83 بتاريخ 02 يوليو 1983 المنظم لمنازعات الضمان الاجتماعي وبينّ لجان الطعن وكيفية ممارسته وإجراءات اللجوء إلى القضاء لحل نزاع الضمان

¹ احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 06.

² دلال جلول، مبدأ العجالة في القضاء الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قانون اجتماعي، جامعة د. طاهر مولاي- سعيدة-، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2016/2015.

الاجتماعي¹.

وفي ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد بدأت تشكيلة القسم الاجتماعي لدى المحكمة الابتدائية ليتشكل من قاضي رئيساً ومساعدين، وأحالنا إلى تشريع العمل المعمول به، لتحديد عدد المساعدين المشكلين للقسم الاجتماعي، وبذلك تطبق الأحكام الواردة في القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 الذي نظم المنازعات الفردية للعمل²، وكذا قانون 08-08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي³، وكذا قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وبالنظر إلى الطبيعة الخاصة التي تنفرد بها المنازعات التي يختص بها القسم الاجتماعي مما أكسبه أهمية بالغة، جعلت من المشرع يتولى توكيله صلاحية الفصل في كل النزاعات الناشئة عن علاقة العمل وآثارها.

وتظهر أهمية هذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على أهم الضمانات والامتيازات التي أقرها المشرع الجزائري للوصول إلى عدالة سريعة فعالة عند الفصل في المنازعات الاجتماعية، ومحاولة إزالة ورفع اللبس عن الغموض الذي يكتسي المسار الإجرائي لمثل هذه النزاعات، بدءاً من نشوئه، مروراً بالفصل فيه قضائياً، ووصولاً إلى مرحلة تنفيذ الأحكام القضائية وطرق الطعن فيها، مع التركيز على خصوصية هذا القضاء الذي فرض آليات إلزامية استباقية كالحل الودي في نزاعات العمل الفردية، والطعن المسبق في بعض نزاعات الضمان الاجتماعي، كضمانات جوهرية للتقاضي أمام القضاء الاجتماعي.

فضلا عن ذلك، تكتسي هذه الدراسة أهمية استراتيجية تتجاوز نطاق الحماية الفردية للحقوق؛

¹ القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28 المؤرخة 05/07/1983 ملغى.

² القانون 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة في تاريخ 07 نوفمبر 1990.

³ القانون 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق ل 23 فبراير سنة 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر، العدد 11 المؤرخة في 02/03/2008.

إذ تكمن في كونها تلامس مسألة نجاعة المرفق القضائي. فتبسيط إجراءات التقاضي في المنازعات الاجتماعية وتحديد مسارها بدقة، يساهم بشكل مباشر في تخفيف العبء عن الأقسام الاجتماعية بالمحاكم، من خلال الحد من الدعاوى غير المؤسسة إجرائياً، وتقليل أمد التقاضي، مما يعزز من كفاءة العدالة في معالجة النزاعات العمالية.

وانطلاقاً من هذه الأهمية، فقد رسمنا لهذه الدراسة جملة من الأهداف سعيًا من خلالها إلى:

- ضبط مجالات اختصاص القسم الاجتماعي على مستوى المحاكم وتحديد طبيعة النزاعات التي تندرج حصراً ضمن اختصاصه، سواء تعلق الأمر بنزاعات علاقات العمل الفردية أو منازعات الضمان الاجتماعي، مع تحديد قواعد الاختصاص الإقليمي التي تحكم هذه النزاعات.

- توضيح المسار الاجرائي المتبع في المنازعات الاجتماعية، بدءاً من مرحلة الصلح الاجباري كمرحلة تمهيدية، وصولاً إلى صدور الحكم القضائي، مع التركيز على خصوصية هذه المنازعات التي تتسم بطابع الاستعجال والارتباط بالمعاش.
- قياس مدى فعالية النصوص القانونية مثل قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في حماية الطرف الضعيف من خلال ضمان سرعة التقاضي وتسهيل إجراءات المطالبة بالحقوق.

ويرجع اختيارنا لهذا الموضوع إلى مجموعة من الأسباب تراوحت بين موضوعية وذاتية. حيث يرجع السبب الموضوعي إلى الأهمية البالغة لهذا النوع من الإجراءات كونه يعد من المواضيع الجوهرية من الناحية العلمية والعملية، خاصة وأنه يمثل الضمانة الحقيقية لحماية حقوق العامل الذي يعتبر الطرف الضعيف في العلاقة، ولعل التشعب الكبير في النصوص القانونية التي تحكم المنازعات الاجتماعية، وتداخل قواعد الاختصاص الاجرائي كان الحافز الأساسي لمحاولة تحليل النصوص بهدف تقييم مدى فاعلية هذه الإجراءات في تحقيق السرعة والتبسيط المطلوب من أجل الفصل في القضايا الاجتماعية.

ومحاولة رفع اللبس الذي يشوب النصوص القانونية، خاصة في ظل تزايد عدد المنازعات

الاجتماعية وتعدد أسبابها.

أما عن الأسباب الذاتية التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع رغم تعدد المواضيع المعروضة، هو شغفي بالجانب الإجرائي للعمل القضائي تحديداً الرغبة في فهم الآليات التطبيقية التي تحكم النزاعات الاجتماعية، واهتمامي المتزايد بمجال قانون العمل، خاصة وأنه مجال حيوي ذو طابع إجرائي يتطلب دقة إجرائية خاصة، وهو ما دفعني لتناول هذا الموضوع لأتمكن من تطوير معارفي بهذا الجانب، وتمكيني من رؤية عملية أوضح لمسار الدعوى الاجتماعية.

وقد واجهتنا بعض الصعوبات لإعداد هذه الدراسة منها أن الموضوع متعدد الجوانب، وهذا التعدد جعلنا نواجه العديد من الصعاب في حصره، كما أنه كان مصدر للصعوبات المنهجية في إعداد خطة منسجمة تتوافق مع العنوان، بالإضافة إلى تداخل النصوص التشريعية التي تجمع بين قانون الإجراءات المدنية والإدارية وبين قوانين العمل 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية و90-11 المتعلق بعلاقات العمل وكذلك قانون 08-08 المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي، ما جعل من الصعب رسم حدود فاصلة وواضحة للإجراءات ورغم ذلك حاولت بذل جهد لتحقيق الغاية المطلوبة.

ونظراً لأهمية الموضوع سنحاول الانطلاق بالإشكالية التالية: إلى أي مدى استطاع المشرع الجزائري من خلال القواعد الإجرائية المتبعة أمام الجهات القضائية الاجتماعية تحقيق الموازنة

بين تبسيط إجراءات التقاضي وبين ضمان توفير حماية فعالة للحقوق العمالية؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اقتضت طبيعة البحث اعتماد المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك من خلال وصف وتحليل القواعد الإجرائية المنظمة لسير الخصومة الاجتماعية وتبيان مسارها، مع تحليل النصوص القانونية المتعلقة بمنازعات قانون العمل والضمان الاجتماعي وقانون الإجراءات المدنية والإدارية الذي يعتبر القانون الأم لإجراءات التقاضي.

وعليه ارتأينا تقسيم دراستنا إلى فصلين تناولنا في الفصل الأول إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، أما الفصل الثاني من الدراسة فقد خصصناه لدراسة إجراءات سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

الفصل الأول: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

تعتبر المنازعات ذات الطابع الاجتماعي من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة؛ لكونها من أكثر المشاكل شيوعاً، نظراً للطابع الحيوي والحركي لعلاقات العمل الذي يتميز بها، وما يترتب عليها من حقوق والتزامات متبادلة؛ نتيجة لهذه الالتزامات المقررة في القوانين والاتفاقيات التي تحكمها أحياناً. فإنه قد ينتج عنها مجموعة من المشاكل والأزمات في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل؛ لذلك أصبح من الضروري إيجاد السبل والإجراءات الكفيلة لحلها وتسويتها، حفاظاً على الإستقرار المهني والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات، فنجد المشرع الجزائري قد خصها بقسم قضائي مستقل داخل المحاكم، يعرف بـ "القسم الاجتماعي"، لخصوصيته عن باقي الأقسام الأخرى الموجودة بالمحكمة الابتدائية؛ حيث يختص بالنظر في المنازعات الناشئة عن علاقات العمل، كالفصل التعسفي، الأجور، المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، ومشاكل التقاعد وغيرها¹. هذا ويكمن الهدف من وراء ذلك إلى تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال.

وفي هذا الصدد سنتعرض إلى جملة من القواعد التي تحدد اختصاص القسم الاجتماعي، سواء من حيث الاختصاص النوعي المانع، الذي بدوره يحدد طبيعة القضايا التي ينظر فيها هذا القسم، إلى جانب الاختصاص الإقليمي الذي يبين لنا أي المحكمة المختصة، وذلك بناء على موقع أطراف النزاع، ومكان تنفيذ العقد².

وقد وضع المشرع مجموعة من القواعد الإجرائية، التي لابد احترامها، والتي تبدأ بضرورة سلوك طريق التسوية الودية كإجراء إلزامي يسبق عرض النزاع على القضاء وهو ما سنفصله

¹ المادة 500 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008، المعدل والمتمم بموجب القانون 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 48، المؤرخة في 17 جويلية 2022.

² أنظر المادة 501 من ق.إ.م.إ.

في دراستنا، عن طريق استعراض هذه الاختصاصات والإجراءات الأولية التي تتبعها من أجل رفع دعوى اجتماعية، ثم الإجراءات المعتمدة للتقاضي أمام القسم الاجتماعي.

المبحث الأول: مجال اختصاص القسم الاجتماعي

يتحدد اختصاص القسم الاجتماعي بالرجوع إلى أحكام القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، لاسيما المواد من 20 إلى 25 منه، وقد فصلت فيه القواعد الإجرائية الواردة في المواد من 500 إلى 510 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. إذ يختص بالنظر في النزاعات ذات الطابع الاجتماعي التي تتعلق بعلاقات العمل الفردية، والضمان الاجتماعي، بحيث تتجلى أهمية هذا القسم في طبيعته الاستثنائية، سواء من حيث تشكيلته البشرية المتكونة من -قاض ومساعدون- أو من حيث الإجراءات الشكلية المتبعة أمام القضاء الاجتماعي، والتي تهدف أساساً إلى حماية الحقوق الجوهرية للعمال وتكريس مبدأ العدالة الاجتماعية.

وعليه سنحاول تفصيل هذا الاختصاص من خلال مطلبين نتناول في المطلب الأول الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي، وفي المطلب الثاني الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي.

المطلب الأول: الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي

تعد مسألة تحديد اختصاص القسم الاجتماعي من المسائل الجوهرية؛ كونه قضاءً استثنائياً يختلف عن بقية الأقسام الأخرى. وقد استمد المشرع هذا الاختصاص من القواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية على وجه التحديد المادة 500¹، والتي حددت الحالات التي يختص بها القسم الاجتماعي على سبيل الحصر، ومن نصوص قانون العمل.

وعليه ارتأينا أن نقسم هذا المطلب إلى فرعين، خصصنا الفرع الأول لمنازعات قانون العمل، والفرع الثاني لمنازعات الضمان الاجتماعي.

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

الفرع الأول: منازعات قانون العمل

يقتضي تفصيل هذا الفرع إلى دراسة مختلف منازعات العمل الفردية أولاً، المنازعات المتعلقة بممارسة انتخاب مندوبي العمال ثانياً، والمنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي ثالثاً، ثم المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب رابعاً، وأخيراً المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل خامساً.

أولاً: منازعات العمل الفردية

بالرجوع إلى المادة 500 من ق.إ.م.إ، فإن القسم الاجتماعي يختص اختصاصاً مانعاً في منازعات العمل الفردية، التي تتمحور بشكل عام حول علاقة العمل، التي تربط العمال الأجراء بالمستخدمين أو الهيئات المستخدمة¹؛ حيث تثير هذه العلاقة عدة إشكالات عملية أثناء سريانها أو تنفيذها، مما يؤدي إلى توتر العلاقة بين العامل والمستخدم، بغض النظر عن طبيعة وشكل الأداة القانونية التي تقوم عليها علاقة العمل².

وقد عرفت المادة 02 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، النزاع الفردي على أنه: "كل خلاف في العمل قائم بين أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"³. يتضح من خلال التعريف أنه لا يمكن اعتبار النزاع الفردي كذلك، إلا إذا كان متعلقاً بعقد العمل، كالإخلال أو التقصير من أحد الأطراف بالالتزامات المحددة في العقد؛ أو بسبب خرق اتفاق العمل أو أحكام قانون العمل المنصوص عليها، أو نتيجة

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الكتاب الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، طبعة 2010، ص 66.

² احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 07.

³ القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة في 07 نوفمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

لتطبيق نص قانوني، تنظيمي، أو اتفاقي أو ما يسبب ضرراً للطرف الآخر¹.

وعليه يختص القسم الاجتماعي نوعياً بالفصل في المجالات التي حددها المشرع على سبيل الحصر بصفة مانعة وهي: إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين، المنازعات المتعلقة بتنفيذ تعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين وفقاً للمادة 500 من ق.إ.م.إ، ويلاحظ من خلال نص المادة أن المشرع الجزائري لم يستحدث أحكاماً جديدة لهذا الأخير، وإنما جمع ما هو وارد في النصوص التشريعية لقانون العمل، الضمان الاجتماعي والتقاعد. ما يعني أن القاضي الاجتماعي يفصل في هذه القضايا بغض النظر عن أطرافها وموضوعها، ولو لم تشكل نزاعات فردية؛ حيث لا يمكن أن نعتبر النزاع اجتماعياً ما لم يكن المعني يحمل صفة "العامل الاجير" ويترتب على هذا التحديد القانوني نتيجة جوهرية؛ وهي أنه في حالة ما إذا عرضت قضية عمالية أمام القسم المدني أو التجاري، فلا يجوز إحالة الملف إلى القاضي الاجتماعي، طبقاً للمادة 32 فقرة 04 من ق.إ.م.إ، بل لابد له التصريح من عدم الاختصاص².

وقد نصت المادة 20 من قانون 90-04، والتي تنص على أنه: "مع مراعاة أحكام المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية على النحو التالي:

ـ الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين.

¹ أمين مومن، النظام الإجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، طالب سنة ثالثة دكتورا، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، مجلة المفكر، العدد الثالث عشر، ص 61.

² دايخ سامية، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، معارف -مجلة علمية محكمة-، قسم العلوم القانونية، العدد 16، جوان 2014، ص 25.

- كافة القضايا التي يخولها لها القانون صراحة¹.

أ/ المنازعات المتعلقة بإثبات عقود العمل والتكوين والتمهين

المبدأ أنه يمكن أن تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي². وتقوم هذه العلاقة على أية حال، بمجرد العمل لمصلحة مستخدم ما، تحت إشرافه ورقابته، وذلك مقابل أجر يتقاضاه العامل وفقاً لما يحدده القانون؛ حيث تقوم علاقة العمل بمجرد تطابق الإرادتين بالإيجاب والقبول، لاعتبارها علاقة تعاقدية خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة، زيادة على ذلك فإن المشرع الجزائري لم يشترط الكتابة صراحة، فالمبدأ أنها تنشأ بموجب عقد عمل غير محدد المدة، وعليه يمكن إثباته بكافة وسائل الإثبات³.

وفي حالة نشوب نزاع بين العامل وصاحب العمل، وتسهيلاً لعملية الإثبات، قد تلجأ المؤسسات إلى إبرام عقد العمل كتابياً⁴، غير أن الأصل في حالة وجود عقد العمل مكتوب، فإنه يفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محددة. واستثناءً من القاعدة العامة، يمكن أن تنشأ علاقة العمل بموجب عقد محدد المدة طبقاً للمادة 12 المنصوص عليها في القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل⁵، وبالتالي فإن أي مخالفة لهذه الحالات أو استمرار العمل بعد انقضاء مدته يؤدي إلى إعادة تكييف العقد عن طريق القضاء ليصبح العقد غير محدد المدة وذلك حماية لاستقرار الشغل⁶.

أما فيما يتعلق بإثبات عقد التكوين والتمهين، نجد أن العامل الممتحن يخضع من حيث

¹ خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2014، د ط، عناية، ص 139.

² راجع المادة 08 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخ في 25 أبريل 1990.

³ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 67.

⁴ حمدي باشا، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 10،

⁵ انظر المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

⁶ انظر المادة 14 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

الحقوق والالتزامات لنفس القواعد المقررة في قانون العمل، بالرغم من أنها ليست من عقود العمل وبالتالي تخضع في علاقاتها لقانون مستقل عن قانون العمل ألا وهو قانون التمهين¹. إلا أنه وبالنظر إلى مختلف النزاعات التي قد تطرأ بشأن العامل الممتحن ورب العمل، نجدها تخضع لقانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مما يعني أن المنازعات التي يكون موضوعها راجعاً لعقد التمهين تخضع لإجراءات المصالحة الوجوبية أمام مكتب المصالحة وتمثيل العامل الممتحن بولييه الشرعي². ومن الناحية القضائية فقد اعتبرهما المشرع بمثابة خلاف فردي في العمل، وعليه يخضعان للتسوية القضائية أمام القسم الاجتماعي.

ب/ المنازعات المتعلقة بتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين

بالرجوع إلى المادة 64 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، نجد أن المشرع الجزائري حدد الحالات التي يتم فيها تعليق عقد العمل قانوناً لأسباب منها: اتفاق الطرفين المتبادل، العطل المرضية وما يماثلها، أداء التزامات الخدمة الوطنية، وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها، ممارسة حق الإضراب، حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة³.

¹ عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي تام لممتحن يلتزم بالعمل لدى هذه المؤسسة المستخدمة طيلة مدة العقد ويتقاضى عن ذلك أجراً يحدد سلفاً. أما عقد التكوين ففيه تكوين مهني وتكوين متواصل، بالنسبة للتكوين المهني فيقصد به اكتساب تأهيلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة وهدفه ضمان تأهيل أساسي لكل طالب للتكوين، أما التكوين المتواصل فهو تحيين معارف العمال وتحسين مستواهم ويهدف إلى تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركة للعمال وتكييف قدراتهم مع التطور التكنولوجي والمهني ويمنح هذا التكوين في أماكن العمل والمؤسسة. المادة 10 من القانون رقم 81/07، المؤرخ في 27/06/1981 رقم 08/07 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم، ج ر، عدد 26 المؤرخة في 27/06/1986 والمواد من 03 إلى 09 من القانون رقم 08/07 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم والتكوين المهنين، ج ر 56، المؤرخة في 23/02/2008.

² تنص المادة 10 من قانون 07/08 المتعلق بقانون التمهين على أن: "عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام للممتحنين، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجراً مسبقاً يحدد سلفاً".

³ أنظر المادة 64 من قانون 90-11 المتعلق بتعليق علاقات العمل.

وعليه بعد انقضاء الفترة التي كانت سبباً في تعليق علاقة العمل، يتم إدراج العامل قانوناً في منصب عمله أو منصب ذي أجر مماثل¹، وفي حالة رفض المؤسسة إرجاع العامل إلى منصبه أو تحققت إحدى الحالات المنصوص عليها قانوناً، ونشب نزاع بينهما يُعرض هذا النزاع على القضاء، فيكون القسم الاجتماعي هو المختص نوعياً بذلك².

أما بالنسبة لحالات إنهاء عقد العمل، فقد ميّز المشرع الجزائري بين أسباب إنهاء علاقة العمل بالنسبة للطرفين، كانقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة، التسريح للتقليص من عدد العمال، العزل، الاستقالة. وغيرها من الأسباب³.

وعليه فإن الجهة القضائية المختصة بالنظر في أي نزاع يتعلق موضوعه بأحد الأسباب المذكورة أعلاه وطبقاً للمادة 500 من ق.إ.م.إ، هو القسم الاجتماعي، كما هو الأمر بالنسبة للمنازعات التي يكون موضوعها تنفيذ وتعليق إنهاء عقد العمل، فإن القسم الاجتماعي هو المختص حصراً بالفصل فيها.

ثانياً: منازعات انتخاب مندوبي العمال

تنص المادة 92 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على حق العمال في انتخاب مندوبيهم، وعليه فإن عدم احترام طريقة الاقتراع التي حددها المشرع، كأن تكون بالاقتراع الفردي الحر والسري للعمال، يؤدي إلى نشوء نزاع يفصل فيه القسم الاجتماعي، طبقاً لـ ق.إ.م.إ⁴.

¹ راجع المادة 65 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

² تنص المادة 500 في الفقرة الرابعة من ق.إ.م.إ، السالف الذكر، على أنه: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد التالية: تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين."

³ راجع المادة 66 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

⁴ تنص المادة 500 من ق.إ.م.إ، على أنه: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في: ... منازعات انتخاب مندوبي العمال".

ثالثاً: المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي

تعد النقابات العملية عبارة عن تنظيمات جماعية يقوم بها العمال في مهنة أو مجال معين، الهدف من ورائها الدفاع عن حقوقهم وحماية لمصالحهم. والقانون يمنح لكل تنظيم نقابي الشخصية المعنوية والأهلية والمدنية للتقاضي عقب كل وقائع لها علاقة بهدفه، أو تمس بمصالح أعضائه الفردية والجماعية، المادية والمعنوية¹.

حيث تتمتع هذه المنظمات النقابية بجملة من الصلاحيات كالمشاركة في المفاوضات والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسات المستخدمة، وفي الوقاية من خلافات العمل... وغيرها.

ويمكن أن يكون خلاف أو نزاع ناتج عن التمثيل النقابي المخالف للقوانين المعمول بها، كحالة ممارسة نشاط غير منصوص عليه في القانون الأساسي، فقد أجاز القانون تقديم طلب حلها وتسويتها أمام الجهة القضائية المختصة².

رابعاً: المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب

يعد حق الإضراب حقاً دستورياً أفردته المشرع الجزائري للعمال بممارسته طبقاً للمادة 70 من دستور 2020 شريطة أن يتم وفق القانون³؛ إذ يعرف على أنه امتناع العمال جماعياً عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب العمل، بهدف الضغط على المستخدم وإرغامه على تلبية مطالب مهنية معينة تتعلق بشروط العمل⁴.

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص438.

² راجع المادة 500 من ق.إ.م.إ.

³ عمارة حاتم، الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، مجلة الحقوق والحريات، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف - الجزائر -، المجلد 13، العدد 1، تاريخ النشر 2025/04/01، ص445-446 .

⁴ زنفيلة سلطان، الإضراب في الجزائر "دراسة قانونية"، مجلة القانون والتنمية المحلية، جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، الجزائر، العدد 02، مجلد 03، تاريخ النشر 2024/06/30، ص 142.

غير أنه قد ينشأ نزاع بين الأطراف كحالة احتلال أماكن العمل من طرف العمال المضربين أو ممثليهم بالقوة، أو منع العمال غير المضربين أو صاحب العمل أو ممثليه من الدخول إلى مكان العمل، أو الاستمرار فيه، خاصة إذا كان الهدف من وراء هذه التصرفات عرقلة حرية العمل؛ طبقاً لقانون رقم 08-23 منه، والذي ألغى القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹.

وقد أعطى المشرع الجزائري لرئيس القسم الاجتماعي الصلاحية بأن يأمر استعجالياً باتخاذ كافة الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل التصرفات التي من شأنها عرقلة حرية العمل². وبالتطبيق على منازعات العمل الجماعية نجد أن المشرع استحدث إجراءً جديداً أكثر سرعة وفعالية وذلك بموجب المادة 60 من القانون 08-23 المذكور أعلاه، وهو "الأمر على العريضة" حيث يمكن للمستخدم بناء على الحالات المنصوص عليها في القانون سالف الذكر، أن يتقدم بطلب أمام القسم الاجتماعي لاستصدار أمر قضائي من القاضي الاجتماعي، وذلك لإخلاء المحلات أو الأماكن المهنية³.

خامساً: المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل

يختص القسم الاجتماعي بمنازعات الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل طبقاً للمادة 500 من ق.إ.م.إ، وقد عرّفها المشرع بأنها "اتفاق مدوّن يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية"⁴، كما يمكن القول إنها عبارة عن اتفاق يحدد شروط

¹ راجع المواد 59-60-61 من القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، ج ر، العدد 42.

² تنص المادة 506 من ق.إ.م.إ. على أنه: "يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجالياً باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل".

³ المادة 60 من قانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

⁴ راجع المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996.

العمل والتشغيل يُبرم بين منظمة أو عدة منظمات نقابية عمالية وبين أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية" ¹.

زيادة على ذلك، فقد عرفت المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الاتفاق الجماعي على أنه: "اتفاق مدوّن يعالج عنصراً معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لعدة فئات اجتماعية ومهنية. كما قد يشكل الاتفاق الجماعي ملحقاتاً للاتفاقية الجماعية ويبرم الاتفاق الجماعي كما تبرم الاتفاقية، وذلك ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما يبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى" ²

وعليه؛ يتضح أنّ القسم الاجتماعي يختص في كل نزاع يتعلق بالمنازعات سواء كان يتعلق بالاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي طبقاً للمادة 134 من نفس القانون، ففي حالة ما إذا وُجدت أنّ اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية كانت مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو أخفّ ضرراً بمصالح الغير، فإن المشرع أعطى الصلاحية للمفتش بأن يعرضها تلقائياً على الجهة القضائية المختصة وهي القسم الاجتماعي ³.

وعليه يتبين أن القسم الاجتماعي للمحكمة له صلاحية أوسع في مختلف النزاعات ذات النطاق العملي والاجتماعي، ولا تقتصر فقط على نزاعات العمل الفردي، وهذا يوضح أن الاختصاص النوعي يتعلق بالدعوى والقضايا المرتبطة بنزاعات العمل؛ حيث يرجع الاختصاص فيها إلى المحكمة ذات الولاية العامة باعتبارها من المواد المدنية كأصل عام، وتبعاً لمبدأ الاختصاص الولائي الإقليمي العام، فإن الاختصاص النوعي العام الذي تتبعه المحاكم يتم عن طريق ما يُعرف بـ "تقسيم العمل الداخلي"، حيث يتم تنظيم العمل القضائي داخل كل محكمة من خلال

¹ محمد حسين، المرجع السابق، ص 474.

² راجع المادة 114 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

³ راجع المادة 134 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

إنشاء دوائر، أو فروع أو أقسام متخصصة داخل كل محكمة؛ إذ يتكفل كل فرع أو دائرة أو قسم بالنظر في نوع معين من الدعاوى والقضايا المدنية، والاجتماعية والجنائية...الخ.¹

الفرع الثاني: منازعات الضمان الاجتماعي

قد تترتب حقوق والتزامات عن العلاقات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم اجتماعيا من جهة تحدث أثارا قانونية من شأنها أن تؤدي إلى خلافات طبيعية تتميز بنوع من الغموض والتعقيد، وذلك بسبب تغليب الطابع التقني والإجرائي عليها؛ حيث تدخل القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 والذي ألغى القانون 83-15 ليحدد أشكال المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي طبقا للمادة 02²، لذلك سنتناول خلال هذا الفرع التطرق لكل من المنازعات العامة، المنازعات الطبية، المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي.

وبما أن مجال دراستنا ينحصر ضمن المنازعات الواقعة في دائرة اختصاص القسم الاجتماعي فسيتم استبعاد المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، لأنها تخرج عن نطاق اختصاص القسم الاجتماعي طبقا لما نصت عليه المادة 40 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، التي أحالت الاختصاص فيها للجنة التقنية التي تتولى البث فيها ابتدائياً ونهائياً، مادام أن الأمر يتعلق بالنزاع التقني الذي يدور بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج وخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، والإقامة في المستشفى أو العيادة ومن ثم القاضي

¹ فلوسية العلجة، تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة نيل شهادة ماستر، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2018/2019، ص 50 و 51.

² تنص المادة 02 من قانون 08-08، سالف الذكر على أنه: "تشمل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: المنازعات العامة، المنازعات الطبية، المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي".

الاجتماعي لا يتدخل فيها¹.

أولاً: المنازعات العامة

تعرف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، طبقاً للمادة الثالثة من قانون 08-08 على أنها: "الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة، وبين المؤمن لهم اجتماعياً أو المكلفين من جهة أخرى، بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي"².

ويلاحظ أنَّ المشرع الجزائري في تعريفه للمنازعة العامة، لم يحدد بدقة موضوع المنازعات، وهو الأمر الذي أثار نوعاً من الغموض في تحديد نطاقها الذي لا يسمح بالوقوف عند تعريف مناسب بإزاحة جميع العراقيل والعقبات التي تعترض سائر الأطراف المتدخلة في الضمان الاجتماعي بصفة عامة. وعليه وجب تدارك الإغفال القانوني المتعلق بتحديد أطراف العلاقة القانونية في المنازعة العامة، عن طريق توسيع دائرتها لتشمل المستفيدين، والمستخدمين، والمؤمن لهم من جهة أخرى³.

كما نظم موضوع المنازعات؛ حيث اعتبر أن المنازعة العامة هي كل مالا يدخل ضمن الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، وكذا المنازعات واكتفى المشرع باعتبارها مجرد "منازعة عامة"، وهو ما يفتح المجال للاجتهاد في إدراج باقي منازعات الضمان الاجتماعي ضمن المنازعات العامة، فموضوعها وأطرافها جاءوا بشكل عام وغير

¹ بن طاع زاهيرة، القضاء الاجتماعي في الجزائر -دراسة نقدية مقارنة- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، كلية الحقوق والعلوم السياسية 19 مارس 1962، تخصص قانون خاص، 2021/2020، ص 143-144.

² انظر المادة 03 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

³ دايع سامية، المرجع السابق، ص 35.

وقد تنشأ المنازعة عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني، وذلك في حالة وقوع اختلاف حول تقدير هذا الحق؛ سواء من حيث مدى توافر الشروط المقدرة لإثباته، أو حول نتيجة خبرة طبية من أجل تقدير العجز البدني الذي قد ينتج عن الحادث أو المرض أو حول تكييف ما إذا كان يدخل ضمن نطاق حوادث العمل أم لا، أو حول تفسير نص قانوني أو تنظيمي خاص بتحديد الشروط أو الظروف التي ترتب الحق في التكفل في التغطية التامة أو الجزئية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي².

وتجدر الإشارة إلى بعض المنازعات التي وإن كانت في إطار المنازعات العامة للضمان الاجتماعي إلا أنّ اختصاص الفصل فيها يؤول إلى القضاء المدني، وذلك بحكم طبيعتها كحالة تسبب رب العمل أو الغير في حادث أو مرض مهني، فهنا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، وللضحية وذوي حقوقها، رفع دعوى ضدهم من أجل استرداد المبالغ المدفوعة من الهيئة أو المطالبة بالتعويضات التكميلية.

كما قد يؤول الاختصاص إلى القضاء الجزائي حيث يوجد بعض التصرفات الماسة بالضمان الاجتماعي، والتي تدخل في إطار المنازعة العامة؛ كالإدلاء بتصريحات مزيفة للحصول على أداءات غير مستحقة، والتي تشكل بدورها أفعالا يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائيا³. أو أن يؤول الاختصاص إلى القضاء الإداري، كما توضح المادة 16 من قانون 08-08

¹ طربيت سعيد، طرق تسوية المنازعات وإجراءات تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي، حوليات جامعة الجزائر 01، العدد 33، الجزء الثاني، 2019، صفحة 254.

² احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 63.

³ باديس كشيده، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2009، ص 106.

سالف الذكر، حيث تكون الإدارة طرفاً في النزاع بصفتها هيئة مستخدمة¹.

ثانياً: المنازعات الطبية

تختلف النزاعات الطبية من حيث إجراءات تسويتها والهيئات المختصة بذلك عن النزاعات العامة؛ إذ يغلب عليها الطابع الطبي أو التقني أكثر من الطابع الإداري أو القضائي². وقد عرفت المادة 17 من القانون 08-08 على بأنها: "الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لاسيما المرض، والقدرة على العمل، والحالة الصحية للمريض، والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى"³.

يتبين من التعريف أن المشرع لم يعط تعريفاً صريحاً للمنازعة الطبية، بل اكتفى بحصر النزاع الطبي في تلك الخلافات التي يلجأ فيها المؤمن له للطبيب المعالج لتقدير وتحديد حالته الصحية؛ إذ لم يحدد طبيعة ونوع الحالات الصحية التي تدخل في إطار المنازعة الطبية؛ حيث اكتفى بالنص على بعض المنازعات الطبية كالمرض، الحالة الصحية للمريض، التشخيص، العلاج، الوصفات الطبية التي رفضها الطبيب المستشار؛ إذ تخضع إلى إجراء الخبرة الطبية⁴. ماعدا هذه الحالات فإن ما تبقى منها يدخل ضمن المنازعة الطبية، كحالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي، الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني؛ حيث تكون الخلافات بشأنها من اختصاص لجنة العجز الولائية المؤهلة في الفصل في الخلافات الناجمة عن القرارات التي تصدر عن هيئات الضمان الاجتماعي⁵.

¹ تنص المادة 16 من قانون 08-08 على أنه: "تختص الجهات القضائية الإدارية في البث في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي".

² احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون، المرجع السابق، صفحة 191.

³ راجع المادة 17 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

⁴ راجع المادة 19 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

⁵ راجع المادة 31 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

ويظهر إختصاص القسم الاجتماعي في المسائل الاجتماعية في هذا النوع من المنازعات بشأن موضوع الدعوى، إما الطعن في سلامة إجراءات الخبرة الطبية أو لعدم مطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة أو طلب خبرة قضائية في حالة الاستحالة حسب الفقرة 2 من المادة 03 من القانون رقم 08-108.

المطلب الثاني: الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي

يعد الاختصاص الإقليمي الركيزة الأساسية في التنظيم القضائي، إذ يتولى تحديد المحكمة المختصة محلياً بالفصل في النزاع المطروح. الأمر الذي ألزم على المشرع ضرورة التدخل بفرض ضوابط قانونية، تكمن الغاية الأساسية منها في تقريب جهات القضاء للمتقاضين، وضمان سير مرفق العدالة بكفاءة؛ إذ تتجلى الأهمية الإجرائية لهذه القواعد في رفع الدعوى أمام محكمة غير مختصة إقليمياً يؤدي إلى إثارة الدفع بعدم الاختصاص، أو قد يصل الأمر ببطلان الإجراءات في حالات معينة، مما ينعكس مباشرة على حقوق المتقاضين وحسن سير العدالة.

وقد وضع المشرع الجزائري ضمن ق.إ.م.إ، معايير دقيقة لضبط هذا الاختصاص، مؤكداً فيها على القاعدة العامة التي يتحدد على أساسها للمحكمة المختصة إقليمياً للنزاع المطروح تبعاً لموطن المدعى عليه. وإلى جانب هذه القاعدة العامة فقد أورد جملة من الاستثناءات الواردة في المواد 39، 38، 40 من ق.إ.م.إ، غير أن هذه القواعد تكتسي طبيعة قانونية خاصة باعتبارها استثناء للقاعدة العامة.

وعليه سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول القواعد المنظمة للاختصاص الإقليمي ثم الطبيعة القانونية للاختصاص الإقليمي في الفرع الثاني.

¹ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص146.

الفرع الأول: قواعد الاختصاص الإقليمي

يعد تنظيم قواعد الاختصاص الإقليمي من الركائز الأساسية في ضبط المنظومة القضائية وتوزيع النزاعات بينها على أساس جغرافي؛ حيث يُعرف الاختصاص الإقليمي عموماً بأنه نصيب كل جهة قضائية من القضايا موزعاً على أساس جغرافي. والهدف من توزيع الاختصاص هو تقريب العدالة من الأطراف المتقاضين من أجل سرعة البث فيها، وتحقيقاً لهذه الغاية كرّس المشرع الجزائري مبدأً قانونياً جوهرياً يقضي بأن الأصل في المطالبة القضائية أن يسعى المدعي خلف المدعى عليه في موطنه. وبموجب هذا المبدأ ينعقد الاختصاص الإقليمي كقاعدة عامة للجهة القضائية التي يقع في دائرة نشاطها موطن المدعى عليه.

أولاً: القواعد العامة للاختصاص الإقليمي في القضايا الاجتماعية

تجدر الإشارة إلى أن الضابط الذي اعتمده المشرع الجزائري في تحديد الاختصاص الإقليمي يرتكز أساساً على مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه، بغض النظر عن موطن المدعى عليه، حيث أخذ المشرع بهذه المعايير استناداً إلى المادة 501 من ق.إ.م.إ، إذ وسعت في مفهوم الاختصاص الإقليمي؛ فبينما حصر القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل في مادته 24 الاختصاص في حالتين هما: مكان تنفيذ علاقة العمل، أو محل إقامة المدعى عليه، نجد أن المادة 501 نصت على حالات ثلاث هي: مكان إبرام عقد العمل، مكان تنفيذه، أو موطن المدعى عليه¹.

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

الجديد، ب ط، الجزائر، 2017، ص128

أ/ معيار مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه.

إلى جانب المادتين 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية و24 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية التي حددت الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة فقد نصت المادة 40 في الفقرة 8 على: "...في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير، يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه..."¹.

تجب الإشارة إلى أن المشرع جعل الاختصاص الإقليمي في الدعاوى الناشئة عن علاقة العمل الفردية بكونه اختصاصاً اختيارياً، إذ خص المشرع الدعاوى المرفوعة من العامل ضد صاحب العمل بتعدد الخيارات المتاحة للتقاضي وعليه فإن المحكمة المختصة محلياً أو إقليمياً في النظر في النزاع أحد الأماكن التالية: الجهة القضائية التي أبرم في دائرة اختصاصها عقد العمل، أو الجهة القضائية التي تم فيها تنفيذ عقد العمل، أو الجهة التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

وعليه فإن التعدد في الخيارات جاءت مراعاة للواقع العملي؛ حيث يمكن أن يُبرم العقد في مدينة معينة مقر الشركة الأم مثلاً، بينما يكلف العامل بتنفيذ مهامه في مكان أو فرع معين من فروع المؤسسة الواقع بمدينة أخرى، في حين أن العامل ذاته قد يقطن بمنطقة أخرى، لذا راعى المشرع هذه الوضعيات وأخذ بعين الاعتبار وضعية العامل، لذلك ترك له الخيار في رفع الدعوى أمام الجهة القضائية التي تناسبه. ويستوي في ذلك أن يكون رب العمل المرفوع ضده النزاع شخصاً طبيعياً أو شخصاً معنوياً².

مما يتبين أن تحديد الاختصاص يخضع لطابع الاختيار من جانب العامل، وليس طابع الترتيب. وهو كل تنوع مقرر لمصلحة العامل الأجير، من أجل تجنيبيه أعباء التنقل إلى

¹ راجع المادة 40 الفقرة 8 من ق.إ.م.إ.

² مقني بن عمار، المرجع السابق، ص128.

أماكن إقامة المدعى عليه، وبالتالي لا يمكن له سوى التمسك بمخالفته، وهذا ما أكدته بعض قرارات المحكمة العليا منها: "في حالة تعدد أماكن العمل، يرجع الاختصاص المحلي للمحكمة التي أبرم في دائرة اختصاصها عقد العمل"¹.

وفي قرار آخر أكدت المحكمة العليا: "على أن يتحدد الاختصاص الإقليمي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية إما بتنفيذ علاقة العمل، أو بمحل إقامة المدعى عليه"².

ومما لا شك فيه أن مفهوم مكان تنفيذ عقد العمل يستوجب تفسيراً واسعاً؛ إذ لا يقتصر الأمر على مجرد إتمام العمل المتفق عليه تحت سلطة وإشراف صاحب العمل أو من ينوب عنه. أما بخصوص مكان إبرام عقد العمل فالمفترض أنه المكان الذي اقترنت فيه الموافقة النهائية بصيغة العقد، أي مكان توقيع العقد، وإذا كان يحتاج إلى تصديق جهة معينة فإن مكان التصديق هو الذي يعتد به وهو مكان الإبرام. وفي حالة تجديد عقد العمل فإن العبرة تكون بمكان توقيع العقد الثاني الجديد وليس العقد الأصلي³.

ب/ معيار موطن المدعى عليه.

تطبيقاً لنص المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإن الأصل في تحديد الاختصاص الإقليمي هو الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وفي النزاعات الاجتماعية غالباً ما يكون المدعى عليه هو الهيئة المستخدمة؛ ذلك أن المشرع الجزائري اعتبره أحد المعايير الأساسية من أجل بلورة مفهوم الاختصاص الإقليمي،

¹ قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 28 أبريل 1992، ملف رقم 98278، منشور بمجلة المحكمة العليا، السنة 1994، ع1، ص107. <https://coursupreme.dz>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/06/12، على الساعة 21:00.

² قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 09 نوفمبر 2005، ملف رقم 311635، منشور بمجلة المحكمة العليا، السنة 2005 العدد 2، ص269. <https://coursupreme.dz>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/06/12، على الساعة 20:43.

³ مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 128.

سعيًا لإيجاد معادلة متوازنة تضمن حقوق طرفي النزاع -العامل والهيئة المستخدمة-¹.

وبالرجوع إلى المادة 50 من القانون المدني فقد اعتبر المشرع أن الموطن هو المحل الذي يوجد فيه السكن الرئيسي للشخص²، أما بالنسبة للشخص المعنوي -الشركات والمؤسسات- فيتحدد موطنها بمقرها الاجتماعي، وعليه يحق للعامل رفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرتها المقر الرئيسي للمؤسسة التي يعمل بها، خاصة إذا كان النزاع يتعلق بقرارات صادرة عن الإدارة المركزية، ومن مبررات القاعدة أن الأصل في براءة الذمة ومن ثم على من يطالب خصمه بشيء أن يسعى إليه على أساس أن المدعي هو من أخذ زمام المبادرة برفع الدعوى ومن ثم اختيار الوقت المناسب الذي يناسبه، فمن باب التوازن ألا يختار أيضا³.

في حالة كان صاحب العمل شخصاً طبيعياً تكون العبرة بمكان إقامته بغض النظر عن اختلاف مكان تنفيذ العقد، وليس بالضرورة أن ترفع الدعوى من قبل العامل، فقد ترفع من قبل صاحب العامل، ومع ذلك يتعين عليه وإن كان طاعناً أو مدعياً، التقيد بهذه القاعدة الإجرائية، كونها مقررة لفائدة العامل وليس لفائدة خصمه.

ومع ذلك فإن المشرع الجزائري لم يفرق بين الدعاوى المرفوعة من الأجير وتلك الدعاوى المرفوعة من صاحب العمل. وفي هذا نرى أن هذه القاعدة قاصرة على العامل الأجير دون صاحب العمل، غير أن ضابط موطن المدعى عليه قد يثير عدة إشكالات عملية، لاسيما بالنسبة لحالات العمل المتنقل وغير الثابت، وفي حالات تعدد فروع المؤسسة المستخدمة.

إلا أن عدم احترام هذه القواعد من قبل العامل الأجير لا يغير شيئاً، إذ لا يحق لصاحب العمل الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي في هذه الحالة؛ كون أن القاعدة مقررة لمصلحة

¹ عرزي نوال وبولفضاوي خديجة، المرجع السابق، ص 19-20.

² المادة 50 من القانون المدني المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975.

³ أمين مومن، المرجع السابق، ص 611.

الطرف الضعيف، وبالتالي لو رفعت الدعوى من قبل صاحب العمل ضد الأجير فهنا يمكن للمدعى عليه الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي قبل أي دفع أو دفاع في الموضوع، وإلا سقط حقه¹.

غير أن المشرع الجزائري لم يكتفي بتحديد موطن المدعى عليه الأصلي بل ميز في المادة 38 من نفس القانون، بين حالتين في القاعدة العامة موطن المدعى عليه للاختصاص الإقليمي وذلك في حالة وجود مدعى عليه واحد، وحالة تعدد المدعى عليه².

يتبين من المادة أعلاه أن المشرع وضع هذه القاعدة لكفالة عدم ضياع حق المدعي في التقاضي وضماناً لحسن سير العدالة؛ ففي حالة تعدد موطن المدعى عليهم، يمنح للمدعي الاختيار في رفع دعواه أمام المحكمة الواقع في دائرتها موطن أحدهم، بينما في حالة ما إذا كان المدعى عليه شخصاً واحداً، يتم إعمال القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة 37 من نفس القانون، إذ ترفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه³.

ثانياً: القاعدة الاستثنائية في تحديد الاختصاص الإقليمي

أقر المشرع الجزائري استثناءً عن القاعدة العامة طبقاً للفقرة الثانية من نص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو ما يخص تحديده للاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي، حيث أحال الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة إلى موطن محكمة المدعي، وذلك في حالة إنهاء علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني حيث جاء في المادة 501 من ق.إ.م.إ: "غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث العمل أو

¹ مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 128 و 129.

² راجع المادة 38 من القانون 08-09 المعدل والمتمم بموجب الأمر 22-13 المتضمن ق.إ.م.إ.

³ راجع المادة 37 من قانون 08-09 المعدل والمتمم بموجب الأمر 22-13 المتضمن ق.إ.م.إ.

مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي¹.

وعادة ما ترفع الدعاوى ضد صندوق التأمينات الاجتماعية محدداً وحصرياً ووجوبياً، على أساس أنها دعوة تدخل في نطاق منازعات الضمان الاجتماعي، وليس منازعات العمل الفردية، خاصة إذا كان العامل مصرحاً به لدى مصالح الضمان الاجتماعي بصفه نظامية.

قد ترفع هذه الدعاوى من العامل ضد رب العمل كمطلب فرعي للمطلب الأصلي المتعلق بإثبات علاقة العمل، وقد تتعلق هذه الدعاوى بالتصريح بالعامل لدى مصلحة الضمان الاجتماعي قبل تمكينه من الحصول على حقه في الأداءات الاجتماعية المقررة قانوناً (النقدية والعينية) ويظهر هذا بوضوح عندما ينكر رب العمل الطابع المهني للحادث، أو يرفض أصلاً التصريح بالعامل لدى مصالح الضمان الاجتماعي، كما قد تتعلق الدعاوى بتمسك العامل بحقه في الترقية خلال فترة تعليق علاقة العمل بسبب العجز الناتج عن الحادث.

كما يمكن أن ترفع هذه الدعاوى من قبل العامل ضد صاحب العمل أو أحد العمال في حال كانت تهدف للمطالبة بتعويض تكميلي؛ بسبب العجز الناشئ عن خطأ غير مغنر أرتكب في حقه، كما ترتبط دعاوى حوادث العمل والأمراض المهنية بإنهاء علاقة العمل بصفة خاصة عندما يصاب العامل بعجز دائم يمنعه كلياً من مزاولة أي نشاط مهني مستقبلاً، سواء داخل المؤسسة أو خارجها. وهذا الاختصاص الوجوبي مقرر لفائدة العامل بالدرجة الأولى باعتباره طرفاً ضعيفاً، وضحية لحادث مهني قد يعيقه عن العمل أو التنقل؛ وبناء عليه لا يحق للمستخدم الدفع بعدم الاختصاص الاقليمي حتى لو رفع العامل دعواه أمام جهة قضائية غير مختصة تقع في غير موطنه².

وقد ترفع أيضاً حتى من قبل ذوي حقوق العامل في حالة الوفاة الناتجة عن الحادث، كما

¹ راجع المادة 501 من ق.إ.م.إ.

² مقني بن عمار، المرجع السابق، ص130.

يمكن لصاحب العمل رفعها في حال النزاع حول الصبغة المهنية للحادث، أو حتى من قبل صندوق الضمان الاجتماعي للأجراء إذا استند إلى نفس الدفوع والحجج¹.

وهو نفس ما جاءت به المادة 24 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في فقرتها الثانية: "... كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني²، ومن الجلي أنه وبعد صدور قانون 90-04 أصبحت هذه المادة 24 هي القابلة للتطبيق³.

وقد تبني المشرع الجزائري نفس المبدأ بموجب المادة 40 في فقرتها السادسة والثامنة من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على أن ترفع الدعاوى أمام الجهات القضائية في دعاوى مصاريف التقاضي وأجور المساعدين، وكذا منازعات الضمان الاجتماعي، أمام المحكمة التي فصلت في الطلب الأصلي، وكذا في المنازعات التي تقوم بين العامل والأجير⁴.

الفرع الثاني: طبيعة قواعد الاختصاص الإقليمي

تصنف قواعد الاختصاص على غرار كافة قواعد الإجراءات القانونية ضمن القواعد الآمرة التي لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها، ويعود ذلك إلى غايتها الجوهرية المتمثلة في تنظيم إحدى السلطات العامة في الدولة، وهي السلطة القضائية وضبط آليات اللجوء إليها، ومع كونها قواعد أمرة أنها لا تعتبر جميعاً من النظام العام بالضرورة، إذ يتباين تكييفها القانوني ومرتبها باختلاف نوع الاختصاص سواء كان اختصاصاً نوعياً أو اختصاصاً محلياً. فبخلاف الاختصاص النوعي فإن الاختصاص الإقليمي لا يعد من النظام العام؛ وعليه يسمح للأطراف بالاتفاق على مخالفته، باستثناء حالات حصرية حددتها المادة 40 من القانون

¹ مقني بن عمار، المرجع السابق، ص130.

² راجع المادة 24 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

³ خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، د ط، عنابة، 2014، ص138.

⁴ راجع المادة 40 الفقرة السادسة والثامنة من ق.إ.م.إ.

الجديد - كالمنازعات العقارية أو الاشغال المتعلقة بالعقار - التي تفرض رفع الدعوة أمام جهات قضائية بعينها دون غيرها¹.

حيث حدد المشرع الجزائري طبيعة الاختصاص الاقليمي للجهات القضائية العادية ضمن الأحكام الواردة في الكتاب الاول من قانون الاجراءات المدنية والإدارية، وتحديدًا في الباب الثاني المتعلق بالاختصاص الفصل الرابع - القسم الثالث - المعنون بطبيعة الاختصاص الإقليمي، حيث تعد هذه القواعد أحكامًا عامة تسري على كافة الجهات القضاء العادي وقد استمد المشرع الجزائري في ضبط هذه الطبيعة من المواد، 45، 46، 47، من قانون الاجراءات المدنية والادارية وفقا لما يلي:

وقد أكد المشرع الجزائري على الطبيعة الآمرة والوجوبية لقواعد الاختصاص الاقليمي في غير المواد التجارية بموجب المادة 45 من ق.إ.م.إ، والتي قضت ببطلان كل شرط يعدل من الاختصاص المكاني، وهذا لحناية الطرف الضعيف؛ وهو ما ينعكس على منازعات القسم الاجتماعي، حيث يمنع على أطراف علاقة العمل إدراج أي شرط تعاقدى يخالف معايير الاختصاص الاقليمي المنصوص عليه في المادة 40 من ق.إ.م.إ، تحت طائلة اعتباره شرطاً لاغياً وعديم الأثر².

ومن جانب آخر، فقد أجازت المادة 46 من ذات القانون على إمكانية تجاوز قواعد الاختصاص الإقليمي بالنسبة للخصوم، وذلك من خلال الحضور الاختياري أمام القاضي حتى ولو لم يكن مختصاً إقليمياً³، ويشترط أن يوقع الأطراف على تصريح بطلب من القاضي ليصبح القاضي مختصاً طيلة فترة النزاع، ويمتد هذا الاختصاص ليشمل أيضاً الاستئناف

¹ بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار بغدادى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية مزيعة، 2009، ص 91، 90.

² راجع المادة 40 و 45 من ق.إ.م.إ.

³ راجع المادة 46 من ق.إ.م.إ.

إلى المجلس القضائي التابع له¹.

وبالنظر إلى المادة 47 من نفس القانون التي تنوه إلى وجوب إثارة الدفع بعدم الاختصاص قبل أي دفع في الموضوع أو دفع بعدم القبول وإلا سقط الحق فيه²، مما يجعل من الدفع الشكلية ما يترتب على ذلك أن المحكمة لا تملك أن تقضي من تلقاء نفسها بعدم اختصاصها بنظر الدعوى، نظرا لأن قواعده ترتبط بمصلحة الأطراف وليس بالمصلحة العامة، كما لا يحق للنيابة العامة التمسك بالاختصاص الإقليمي إذا شاركت في الدعوة كطرف منظم.

وعليه فإن الاختصاص الاقليمي في قانون الاجراءات المدنية والإدارية، لا يعد من النظام العام لعدة أسباب منها:

أولاً: مصلحة الخصوم: تقوم على أن الاختصاص المحلي يركز في جوهره على مصلحة المتقاضين أنفسهم، إذ يرمي إلى تيسير إجراءات التقاضي عليهم، وجعل العدالة قريبة منهم، فعلى سبيل المثال، تحديد المحكمة المختصة اقليميا بناء على محل إقامة المدعى عليه يهدف إلى تفادي تكبیده مشقة السفر والتنقل.

ثانياً: امكانيه الاتفاق: في حالات عديدة، يسمح للخصوم بالاتفاق على مخالفه قواعد الاختصاص المحلي، كالاتفاق على طرفي النزاع أمام محكمة بذاتها، وهذا يبرهن على أن قواعد الاختصاص المحلي، ليست إلزامية بصفه مطلقة، بل تتصاع لرغبة الخصوم أحياناً.

ثالثاً: عدم المساس بالبناء القضائي: مخالفه قواعد الاختصاص المحلي لا تمس بنظام القضاء في أساسه، ولا تؤثر على مجريات العدالة بصفه عامة، فالمحكمة غير المختصة محليا تظل جهة قضائية تملك السيادة والقدرة على البث في النزاع، حتى وإن لم تكن هي

¹ زواعية هاجر، "المحاضرة السادسة: طبيعة الاختصاص"، محاضرات في مقياس قانون الإجراءات المدنية والإدارية، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار - عنابة، (د.س)، ص 10.

² راجع المادة 47 من ق.إ.م.إ.

المختصة مكانياً، وعليه فإن قواعد الاختصاص المحلي تهدف الى ترتيب توزيع القضايا بين المحاكم داخل القطر الواحد، حيث تعد أقل شأناً من قواعد الاختصاص النوعي ولا تصل إلى مرتبة النظام العام، وبالتالي، فإن قواعد الاختصاص المحلي لا تتصل بالنظام العام لأن طبيعته التنظيمية هي الغالبة، فهو يراعي منافع الخصوم ويقبل الاتفاق على عكسه، ولا يمس جوهر الهيكل القضائي¹.

وانطلاقاً من الفقرة الثامنة من المادة 40 من ق.إ.م.إ المبينة أعلاه نجد ان المشرع قد حدد المنازعات الاجتماعية التي يتم رفعها أمام الجهات القضائية حصراً وفقاً لمعايير الاختصاص الإقليمي المحدد، ومن ثم فإن الطابع الإلزامي لهذه المادة ألزم التقيد بالضوابط وعليه لا يجوز للأطراف الاتفاق على عرض النزاع أمام محكمة تخرج عن نطاق المواد المحصورة، ومن ثم فإن المحكمة المنعقدة لها الاختصاص باتفاق الأطراف على منح اختصاص البث في الدعوى أمام محكمة أخرى لا تتأثر².

المبحث الثاني: خصوصيات إجراءات التقاضي في المنازعات الاجتماعية

تتميز المنازعات الاجتماعية في التشريع الجزائري بخصوصية إجرائية نظراً لطبيعة العلاقة القانونية التي ترتب حقوق والتزامات؛ ونتيجة لذلك قد تطرح إشكالات قانونية تمس باستقرار البيئة العملية والتي تؤدي إلى سوء العلاقة بين الطرفين؛ لذا عمل المشرع الجزائري على وضع آليات قانونية منحها الأولوية من خلال إجراءات محددة تتمثل في أجهزة وقائية قضائية تعمل وفق قواعد وأحكام قانونية خاصة من أجل تسوية النزاعات الاجتماعية، واعتبرها من الطرق الإلزامية التي تسبق اللجوء إلى القضاء، وضماناً لحل الخلافات في أقرب الآجال وبالنظر إلى حساسية هذا النوع من النزاعات، وارتباطها بالظروف الاقتصادية والمعيشية للعامل الذي غالباً لا يحتمل الانتظار، جعلت من احترام إجراءات التسوية الودية أمر حتمياً.

¹ زواعية هاجر، المرجع السابق، ص 03.

² بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 162.

وعليه، ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: نتناول في الأول الإجراءات الأولية السابقة على رفع الدعوى الاجتماعية (المطلب الأول)، لنتناول إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الإجراءات الأولية السابقة على رفع الدعوى الاجتماعية

إن الطبيعة الخاصة التي تتميز بها المنازعات العمالية جعلت منها إلزامية اللجوء إلى التسوية الودية المسبقة قبل التقاضي؛ إذ تهدف هذه الوسائل إلى احتواء الخلافات عبر تكريس ثقافة الحوار وضمان استمرارية علاقة العمل وتجنب تعقيداتها، مع تخفيف العبء عن الجهات القضائية من تراكم القضايا التي لا تستلزم بالضرورة حلاً قضائياً¹.

وعليه سنعمل من خلال هذا المطلب على دراسة آليات التسوية الودية، لنتناول التسوية الداخلية للنزاع (الفرع الأول) لننتقل إلى إجراءات المصالحة وآليات تنفيذ نتائجها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التسوية الداخلية للنزاع

لقد أجمعت التشريعات المقارنة على خصوصية المنازعات الاجتماعية، نظراً لطبيعتها الخاصة التي تفرض ضرورة إيجاد آليات للتسوية الودية، إذ اهتمت بمختلف أنواعها²، وقد تبنى المشرع الجزائري هذا التوجه، حيث أخضع هذه النزاعات لطرق خاصة، جعل منها شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى، حيث وتتوزع إجراءات التسوية الودية على فئتين أساسيتين: النزاعات العمل الفردية ومنازعات الضمان الاجتماعي وهو ما سيتم تفصيله.

¹ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 172.

² بن طاع زاهيرة، المرجع نفسه، ص 173.

أولاً: بالنسبة لمنازعات العمل الفردية

أخضع المشرع الجزائري نزاعات العمل الفردية لإجراء التسوية الودية الداخلية؛ بالرغم من أن مآل هذه النزاعات هو الفصل القضائي، إلا أن إخضاعها إلى المصالحة الودية يعد أولى مراحل فض النزاع في الوسط المهني. وتكتسي التسوية الداخلية لهذه المنازعات أهمية بالغة وهو ما جسده المشرع من خلال حصر مفهومها في اتفاق طرفي الخلاف على إيجاد حل ودي داخل للنزاع القائم بينهما، دون تدخل أي جهة خارجية عن علاقة العمل؛ وذلك وفقاً للإجراءات القانونية المنظمة للنزاع، أو في إطار التدابير المحددة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للمؤسسة¹. ومن خلال هذا الإجراء يتم السعي لإبرام صلح بين الطرفين دون اللجوء إلى الجهات الرسمية كمفتشية العمل أو قضاء العمل؛ إذ من شأن هذه الآلية الودية أن تنهي الخلاف القائم أو تُغير مجراه في وقت وجيز، وحفاظاً على العلاقة التعاقدية بين الطرفين وضمان استمرارها؛ كما أنها تحظى بدعم ضمني من خلال الإشارة إليها ببعض النصوص القانونية والاتفاقات الجماعية²، طبقاً للمادة 03 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل؛ حيث منحت لها إمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاع³، تتم عبر وسائل متعددة كالحوار المباشر بين الطرفين، أو عن طريق تدخل ممثلي العمال أو التنظيم النقابي. كما قد تشمل أيضاً باللجوء إلى لجان داخلية مختصة، وفقاً لما ينص عليه القانون الأساسي أو النظام الداخلي للمؤسسة.

في حالة نجاح هذه المساعي، يحرر اتفاق يوثق التسوية ويحفظ حقوق الطرفين؛ أما في حالة تعذر الصلح، يحال النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لمحاولة تسويته عن

¹ نسيمه براهيم، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة في الحقوق، قانون اجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2016/2017، ص224.

² شمس الدين معاشو، الطابع الاستعجالي للدعوة الاجتماعية في النزاع الفردي للعمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تبسة، الجزائر، المجلد 17، العدد 2، ص689.

³ راجع المادة 02 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

طريق المصالحة الخارجية، والتي تعد مرحلة إلزامية في أغلب التشريعات المنظمة لعلاقات العمل في الجزائر؛ إذ تعتبر التسوية الداخلية خطوة وقائية تعكس نضج العلاقة المهنية، وتساهم بشكل فعال في فض الخلافات ودياً دون اللجوء إلى القضاء، الأمر الذي يفيد بأن المشرع ووفقاً لما تضمنته المادة 04 من ق 90-04 سالف الذكر، لم يشأ أن يتدخل في تنظيم هذه الطرق؛ بحيث وضع جملة من الخطوات الإجرائية التي يتعين على العامل اتباعها؛ إذ يُلزم العامل عند حدوث خلاف بشأن علاقة العمل بضرورة تقديم طلب مكتوب إلى رئيسه المباشر وفق التدرج الإداري المعمول به في المؤسسة المستخدمة، على أن تلتزم هذه الأخيرة بالرد عليه خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الاخطار.

وفي حالة عدم الرد من طرف صاحب العمل أو عدم رضا العامل بمضمونه، يرفع هذا الأخير تظلمه إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو صاحب العمل حسب الحالة. وتطبيقاً لأحكام المادة 04 أعلاه تلتزم الهيئة المستخدمة بالرد كتابياً، مع تعليل أسباب الرفض عن كل جزء من الموضوع، وذلك في أجل خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ الإخطار¹.

تجب الإشارة إلى أن الاتفاقيات الجماعية غالباً ما تتضمن أجال قصيرة للتسوية الداخلية، كما هو الحال بالنسبة للاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك التي ألزمت العامل في حالة نشوب نزاع أن يعرض تظلمه على مسؤوله المباشر المؤهل قانوناً، والذي يتوجب عليه الرد على هذا التظلم خلال خمسة (05) أيام من تاريخ اخطاره. وفي حال استمرار النزاع، يتعين على العامل اخطار مدير الوحدة، الذي يتعين عليه الرد خلال عشرة (10) أيام من إخطاره، وفي حال استمرار الخلاف، يتوجب على العامل اخطار المسؤول الأعلى على مستوى المؤسسة، والذي عليه أن يرد في أجل خمسة عشر (15) يوم من تاريخ اخطاره²، ويظل هذا

¹ احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 299.

² بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، العدد 07، المجلد 03، مركز البصيرة للبحوث القانونية والخدمات التعليمية، 2010، ص 73.

الإجراء إجراء غير ملزم للعامل، وهو ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا في قراراتها، بتأكيدا على أن التسوية الداخلية تعد إجراءً اختيارياً لا يكتسي صبغة الإلزام؛ ومن ثم فهي لا تشكل شرطاً شكلياً لرفع الدعوة القضائية، كما لا تعتبر سبباً لرفض الدعوة الاجتماعية شكلاً¹.

ومع أن هذا الأسلوب يتميز بالبساطة والسرعة في الإجراءات، إلا أنه كثيراً ما ينتهي بالفشل، خاصة في ظل تمسك صاحب العمل أو من يمثله برأيه أو قراره، أو يطرح شروطاً للتنازل لا تحظى بقبول العامل. وفي هذا الوضع، لا يتبقى أمام هذا الأخير سوى اللجوء إلى الوسيلة الثانية، وهي عرض النزاع على مفتشية العمل أو لجنة المصالحة، أو أي هيئة أخرى يخولها القانون صلاحية متابعة حل النزاع²؛ طبقاً للمادة 05 من ذات القانون، وعليه متى تعذرت التسوية الداخلية يجوز للعامل إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بموضوع النزاع طالباً منه إجراء التسوية الودية.

ويُعد هذا الإجراء وجوبياً قبل اللجوء إلى الجهة القضائية؛ ويفهم من هذا أن العامل لا يمكنه اللجوء إلى نظام المصالحة لتسوية النزاع ودياً، إلا بعد استفاد كافة إجراءات التسوية الداخلية للنزاع داخل الهيئة المستخدمة، وذلك إما لفشلها بسبب عدم توصل الطرفين إلى حل أو لعدم رضى العامل بمضمون الاتفاق، أو في حالة عدم قيام العامل بعرض النزاع على الهيئة المستخدمة³.

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398، بتاريخ 30 مارس 1994، المجلة القضائية، ع 1، قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 21.

² احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع نفسه، ص 300-301.

³ غربي نجاح، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، 2022/2023، ص 07.

ثانيا: بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي

بالرجوع إلى نص المادتين 15 و35 من قانون 08-08 المتعلق بمنازعات ض إ، نجد أن المشرع ألزم المؤمن له ضرورة إتباع جملة من الإجراءات الأولية التي تسبق اللجوء إلى القضاء الاجتماعي؛ إذ اعتبره بمثابة قيد على التقاضي لمستعملي مرفق الضمان الاجتماعي، وقيده بأجل جعل ارتباطها مرهون بوجود طعن مسبق¹، تتمثل هذه الإجراءات في المنازعات العامة التي تتمثل بوجود آليتين (الطعن المسبق المحلية والوطنية) والمنازعات الطبية (إجراء الخبرة الطبية والطعن أمام لجنة العجز الولائية).

1/الطعن المسبق بالنسبة للمنازعات العامة

تقتضي تسوية المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي عرض النزاع وجوباً على لجان الطعن، إذ تنص المادة 04 من القانون 08-08 على أنه: " ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجبارياً أمام لجنة الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية"، ووفقاً للمادة 05 من نفس القانون، يتم هذا الإجراء على مستويين وهما كالآتي:

أ/ التسوية على مستوى اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

تعد أولى المرحل لتسوية النزاعات الناشئة في المنازعات العامة، تتواجد على مستوى هيئات وصناديق الضمان الاجتماعي، حيث تخول للأطراف - المؤمن له أو المكلف - إمكانية الاعتراض على القرارات التي تتخذها هيئات الضمان الاجتماعي ضدهم².

يتم إخطار اللجنة المحلية للطعن المسبق من قبل المعني بالأمر طبقاً للمادة 08 من القانون 08-08 إما عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بعريضة تودع لدى

¹ علي فيلاي، التسوية غير القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي-نتائج مقنعة-، مجلة حوليات جامعة الجزائر، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، مجلد 25، العدد الأول، 2014، ص 133. 134.

² راجع المادتين 06 و07 الفقرة الأولى من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع وذلك في أجل خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ استلام تبليغ القرار المعارض عليه تحت طائلة عدم القبول مع إلزامية أن يكون الطعن مكتوباً والإشارة إلى أسباب الاعتراض على القرار¹.

تجدر الإشارة إلى أن مواعيد اللجوء إلى اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق كانت حسب القانون السابق رقم 83-15 مقدرة بأجل شهرين كاملين، مما كان يطيل أمد الخلاف، أما في ظل القانون الجديد 08-08 فقد قلص المشرع الجزائري من هذا الأجل سعياً منه إلى تبسيط وتسهيل الإجراءات². هذا وتتخذ اللجنة قراراتها في أجل ثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ استلام العريضة، مع ضرورة تبليغ قراراتها إلى الأطراف المعنية بواسطة رسالة موصى عليها أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي في أجل محدد ب (10) أيام من تاريخ صدور القرار³.

تعد آجال الطعن المسبق من النظام العام، وهو ما يؤخذ من توقفها "تحت طائلة عدم القبول" وما أكدته اجتهاد المحكمة العليا، والدفع بها هو دفع بعدم القبول إذ يثيره القاضي من تلقاء نفسه وفي أي مرحلة كانت عليها الدعوى ولو بعد إثارة في الموضوع وهو نفس التوجه الذي أخذت به المحكمة العليا في قرار لها رقم 0997740⁴.

ب/التسوية على مستوى اللجنة الوطنية للطعن المسبق

تعد اللجنة الوطنية للطعن ثاني درجة للطعن المسبق في جميع الاعتراضات على القرارات

¹ راجع المادة 08 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

² بحاش فيروز، تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية الحقوق والعلوم الساسية، قانون إداري، جامعة محمد بوضياف - المسيلة-، 2024/2025، ص13.

³ راجع المادة 07 و09 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

⁴ قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2015/11/05، رقم 0997740، منشور عبر موقع المحكمة

العليا: <https://coursupreme.dz>.

الصادرة عن اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق طبقا للمادة 05 من القانون 08-08 من ق.م.ض.إ، تتواجد على مستوى مقر هيئات الضمان الاجتماعي؛ إذ ينعقد لها الاختصاص ابتدائياً ونهائياً بالنسبة للزيادات والغرامات على التأخير عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار (1.000.000 دج)¹، وهو ما نصت عليه المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المحدد لكيفيات تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق².

وتتم إجراءات سير وإخطار اللجنة الوطنية للطعن المسبق بنفس الطريقة التي يتم بها عمل اللجنة المحلية للطعن، إما عن طريق استدعائها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بإيداع العريضة لدى أمانة اللجنة وذلك في أجل (15) يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليه، و(60) يوما من تاريخ إخطار اللجنة المحلية إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته³.

كما تبلغ القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن المسبق بحسب المادة 14 من نفس القانون إما برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي بواسطة محضر استلام في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرار⁴.

2/الطعن المسبق بالنسبة للمنازعات الطبية

لقد أخضع المشرع الجزائري بموجب المادة 18 من القانون 08-08 جميع المنازعات الطبية إلى الخبرة الطبية، أما الخلافات المتعلقة بالعجز الكلي أو الجزئي فتتظر فيها لجان العجز

¹ راجع المادة 12 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

² المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق ل 24 ديسمبر سنة 2008، المحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 01، ص23.

³ راجع المادة 13 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

⁴ راجع المادة 14 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي.

الولاية بصفة ابتدائية نهائية¹.

أ/ الخبرة الطبية:

تطبيقاً للمادة 18 من ذات القانون التي تنص على أن: "تسوى الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية حسب الحالة عن طريق إجراء الخبرة الطبية..." يتضح من خلالها أن الخبرة الطبية إجراء أولي إلزامي لتسوية النزاع ودياً، يتم اللجوء إليه حين يرفع احتجاج ضد القرارات الطبية التي تصدرها هيئة الضمان الاجتماعي.

ويكمن الهدف من إجراءاتها هو منح الفرصة لطرفي النزاع لإنهاء خلافهما بإجراءات بسيطة، توفيراً للوقت والتقليل من اللجوء إلى القضاء الذي غالباً ما يتطلب وقتاً وتكاليفاً. وجديراً بالذكر أن الخبرة الطبية هي الأصل في المنازعات الطبية، بينما الخبرة القضائية استثناء عنها، ووفقاً للمادة 20 من ذات القانون ألزمت هيئة الضمان الاجتماعي بإشعار المؤمن له بجميع القرارات الطبية الصادرة بخصوص حالته الصحية، والتي تم اتخاذها بعد صدور رأي الطبيب المستشار القاضي أما برفض رأيه أو قبوله²؛ إذ تقضي هذه المادة بوجوب تقديم طلب الخبرة من قبل المؤمن له اجتماعياً في أجل (15) يوماً ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي.

ويجب أن يتكون طلب الخبرة الطبية مكتوباً ومرفقاً بتقرير الطبيب المعالج، ويجب أن يرسل الطلب بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو أن يودع لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع³.

¹ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 187.

² بحاش فيروز، المرجع السابق، ص 22.

³ راجع المادة 20 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

ب/ الطعن أمام لجنة العجز الولائية

بالرجوع إلى المادة 31 من ق 08-08 يتبين أن المشرع الجزائري أحال الخلافات الطبية المتعلقة بالعجز الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني أو العجز في إطار التأمينات الاجتماعية إلى لجنة العجز الولائية¹.

ولقد أحال المشرع الجزائري سير هذه اللجنة، إلى التنظيم الصادر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-73² المؤرخ في 2009/02/07، إذ أصبح أغلبية أعضائها أطباء ولم يعد يترأسها قاض برتبة مستشار بالمجلس القضائي كما كان معمول به سابقاً³.

وقد أوجبت المادة 33 من ذات القانون على تقديم المؤمن له طلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج، موجه برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع، في أجل ثلاثين (30) ابتداء من تاريخ استلامه تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه⁴، لتبث فيه اللجنة الولائية للعجز في أجل (60) يوما من تاريخ توصلها بعريضة الاعتراض⁵.

تبلغ قراراتها في أجل (20) يوما من تاريخ صدور القرار، إما برسالة موصى عليها مع وصل استلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي، عن طريق محضر استلام⁶.

¹ راجع المادة 31 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي.

² المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 2009/02/07، يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج.ر، عدد 10 المؤرخة في 2009/02/11، ص 18-20.

³ راجع المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-433 المؤرخ في 2005/11/18 الذي يحدد قواعد تعيين أعضاء اللجنة الولائية للعجز في مجال الضمان الاجتماعي وكيفية سيرها، الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المذكور أعلاه.

⁴ راجع المادة 33 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

⁵ راجع المادة 31/04 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

⁶ راجع المادة 34 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة وآليات تنفيذ نتائجها

على خلاف التسوية الودية داخل المؤسسات والهيئات المستخدمة التي لا يتجاوز الخلاف فيها دون تدخل أطراف خارجية؛ فإن إجراء المصالحة يستوجب بالضرورة تدخل طرف ثالث أجنبي عن علاقة العمل لمحاولة تقريب وجهات النظر المتباينة بين الأطراف، وسعياً للوصول إلى حل أو تسوية تُرضي الطرفين؛ إذ يتولى هذه المهمة إما مفتش العمل المختص إقليمياً بذاته، أو هيئة المصالحة متساوية الأعضاء، كما كان معمولاً به سابقاً¹.

أولاً: إجراءات المصالحة أمام مفتشية العمل

تجدر الإشارة إلى أن مفتش العمل له دور مهم في هذا بالرغم من فقدته لبعض صلاحياته عقب صدور القانون 90-03 المتعلق بعلاقات العمل والذي جعل منها حلقة وصل بين أطراف المنازعة ومكاتب المصالحة، إلا أن وجوده لا يزال يشكل أداة فعالة لضبط ومراقبة سير علاقات العمل، عن طريق تلقي عرائض محاولة الصلح وإخطار مكاتب المصالحة، فضلاً عن استدعاء الأطراف أثناء الاجتماع².

وعليه، فإن إجراءات المصالحة تتسم بالسرعة وعدم التأخير، خاصة بالنسبة للعامل الطرف الضعيف في العلاقة، حيث تبدأ إجراءات المصالحة بناءً على الشكوى التي يتقدم بها العامل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً³.

فالأصل في قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، قد جعل من عملية الصلح إجراءً وجوبياً، ومن الإجراءات التي لا يمكن استبعادها في أي نزاع فردي؛ وبالتالي

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هوم، الطبعة الرابعة، 2007، ص 26.

² عبد الكريم بوحميده، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 04/90، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة عاشور بالجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، العدد الثامن، ص 176.

³ شمس الدين معاشو، المرجع السابق، ص 690.

لا يمكن بمفهوم هذا القانون أن ترفع دعوى قضائية إلا بعد استنفاد هذا الشرط، والتي تعتبر أول مرحلة تدخل بها الدعوى حيز التقاضي ، وإلا رفضت الدعوى شكلاً، وهو ما أكدته المادة 19 من ذات القانون، التي تنص على وجوب عرض كل خلاف فردي خاص بالعمل على محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية، إلا أن المشرع أورد استثناءً في الفقرة الثانية من نفس المادة؛ إذ جعل إجراءات التبليغ أمام مكتب الصلح اختيارية وذلك في حالتين: إذا كان المدعى عليه يقيم في الخارج، وفي حالة إفلاس أو تسوية قضائية للطرف المستخدم، وفي هذه الحالة فإن المحكمة المختصة هي المحكمة التجارية المتخصصة¹.

وحسب الفقرة الأخيرة من نفس المادة، فإن مكاتب المصالحة يُستثنى من اختصاصها الخلافات الفردية للعمل، التي يكون الموظفون والاعوان الخاضعون للقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية².

أما عن تشكيلة مكاتب المصالحة فإن القانون 90-04 أنشأ هذه المكاتب لتتولى مهمة الوساطة بين طرفي علاقة النزاع، وبحسب المادة 06 من ذات القانون، فإن مكاتب المصالحة تعد هيئات إدارية متساوية الأعضاء، تتشكل من ممثلين عن العمال والمستخدمين يتم اختيارهم بالاقتراع السري وتداول رئاستهم دورياً³، والتي لا بد أن تتوفر فيهم الشروط، كالأهلية، التمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 سنة، مع خلو سجلهم من الأحكام القضائية المخلة بالشرف أو مخالفات تشريع العمل⁴.

¹ غربي نجاح، المرجع السابق، ص 08.

² راجع المادة 19 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردي.

³ راجع المواد 9-10-11 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل.

⁴ راجع المادة 12 و 13 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل.

أ/ إخطار العامل لمفتشية العمل

يتم إخطار مفتش العمل بموجب عريضة مكتوبة، وتعد هذه الخطوة المرحلة الأولى في مسار المصالحة؛ إذ يتقدم العامل المتضرر بعريضته إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً أو بحضور المدعي شخصياً أمامه للإدلاء بأقواله بشأن النزاع القائم أو بخصوص إجراء اتخذه صاحب العمل ضده، ويوضح فيها تفاصيل النزاع والأسباب التي دفعته لتقديمها، كما يجب أن تتضمن الشكوى معلومات دقيقة حول الوقائع والأطراف المعنية، مما يساهم في تسهيل عملية التحقيق والتسوية ويُشترط في هذه العريضة أن تكون موقعة من طرف العامل أو ممثله القانوني، وأن تُرفق بالمستندات والوثائق الداعمة التي تثبت صحة الادعاءات.

لذا ينصح بتقديم الشكوى في أقرب وقت ممكن بعد وقوع النزاع ضماناً لمعالجة القضية بسرعة وفعالة¹.

ب/ السرعة في استدعاء مكتب المصالحة

بمجرد استلام الشكوى يتولى مفتش العمل بعرض النزاع إلى مكتب المصالحة؛ حيث يتم استدعاء أعضاء المكتب في غضون (03) من تاريخ الإخطار، على أن تحتسب مدة (08) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف، طبقاً للمادة 27 من ذات القانون؛ حيث يتم استدعاء (انظر الملحق 03) كل من العامل وصاحب العمل رسمياً، بجلسة المصالحة في موعد محدد مع تحديد تاريخ ووقت ومكان الجلسة بدقة، لضمان حضور كافة الأطراف ومناقشة النزاع أمام جهة محايدة، وعادة ما ترسل الاستدعاءات عبر البريد المسجل أو بالتسليم الشخصي المباشر، لضمان وصولها إلى الأطراف المعنية.

يحدد القانون الجزائري مهلة قصوى قدرها (08) أيام لانعقاد جلسة المصالحة²، وخلال

¹ فلسفة العجلة، تسوية منازعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة نيل شهادة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018/2019، ص35.

² راجع المادة 27 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

الجلسة يمنح المفتش بصفته مسيراً الفرصة لكل طرف لعرض وجهة نظره ومطالبه، ويهدف هذا الإجراء بتقريب وجهات النظر واقتراح حلول ودية تنهي الخلاف دون اللجوء إلى القضاء. وقد يستعين المفتش خلال الجلسة بخبراء أو مستشارين لتقديم المشورة الفنية أو القانونية إذا استلزم الأمر¹، وفي حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد، يتم استدعاؤه لجلسة ثانية في غضون (08) أيام كحد أقصى من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غيابه عن جلستي الصلح يتم تحرير محضر عدم الصلح من طرف مكتب المصالحة وتسليمه للمدعي أثناء الاجتماع، أما في حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني بدون عذر مقبول إلى غاية اليوم المحدد للجلسة يتم شطب الدعوى من طرف المكتب على أن يبلغ بذلك في أجل ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ القرار².

في حال توصل الطرفين إلى حل يحزر محضر مصالحة (انظر الملحق 02)، قد يكون محضر للمصالحة الكلية باتفاق الطرفين أو المصالحة الجزئية أو أن يكون محضر عدم المصالحة، وفي حالة تحرير محضر مصالحة يلتزم الأطراف بتنفيذ مضمونه، وينتهي النزاع بصفة كلية، وبناء عليه يقوم مفتش العمل بتحرير محضر يوثق فيه بنود الاتفاق بالتفصيل، يوقع من قبل الطرفين ومفتش العمل، ويعتبر وثيقة رسمية يلزم بها كلا الطرفين بتنفيذ ما تم الاتفاق عليه. أما في حالة عدم المصالحة فيتم تحرير محضر عدم المصالحة (انظر ملحق رقم 01) الذي يستخدم كوثيقة تثبت فشل المصالحة، وقد اعتبره المشرع حجة اثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، كما لا يجوز أن يتضمن شروطاً تتنافى مع النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول³.

¹ عكيف يحي حسين، المصالحة في نزاعات العمل الفردية، مذكرة ماستر بكلية الحقوق، جامعة غرداية 2016/2015، ص 42.

² راجع المادة 27 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

³ راجع المادة 32 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية للعمل.

يعد محضر عدم المصالحة إجراء شكلياً إلزامياً، لتمكين العامل من اللجوء إلى القضاء لعرض نزاعه، إذ يعد وثيقة ضرورية ترفق مع ملف الدعوى عند تقديمه إلى المحكمة المختصة كما أكدته قرار المحكمة العليا المتعلق بالخلافات الفردية في العمل، أنها ترفع أمام المحكمة الاجتماعية بعد عرض النزاع على مكتب المصالحة وتحرير عدم المصالحة، وفي غياب هذا المحضر تكون الدعوى غير مقبولة وبالتالي يتم رفضها شكلياً¹.

ثانياً: آليات تنفيذ نتائج المصالحة

تتخذ ضمان السرعة في تنفيذ نتائج المصالحة صورتين تتمثلان في:

أ/ التنفيذ الاتفاقي لنتائج المصالحة

قد يترتب عن المحضر المحرر من طرف مكتب المصالحة، محضر عدم مصالحة كلي أو جزئي، يقدم في هذه الحالة مكتب المصالحة نسخة من المحضر للعامل لتمكينه من مباشرة رفع دعواه أمام القضاء في أجل لا يتعدى 6 أشهر²، وفي حالة تحرير محضر المصالحة ونجاحها كلياً أو جزئياً، يلتزم الأطراف بتنفيذ اتفاق المصالحة، ربحاً للوقت واستمراراً للعلاقة، وإذا كانت المصالحة جزئية يتم تحرير محضر يتضمن فيه ما تم الاتفاق عليه والمسائل المتنازع عنها.

وللإشارة لا يمكن له رفع الدعوى إلا في المسائل التي لم يتوصل فيها إلى المصالحة، من أجل استكمال القضاء والشروع في عناصر النزاع القائمة³. كما لا يمكن لمفتش العمل بمناصفة التسوية في منازعات العمل الفردية أن يصدر أكثر من محضر عدم مصالحة، ولا اللجوء

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0997369، بتاريخ 2015/01/08، مجلة المحكمة العليا، العدد 02 قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر 2015، ص 258.

² راجع المادة 504 من ق.إ.م.إ.

³ المادة 31 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، لم تذكر الحالة التي تكون فيها المصالحة جزئية بسبب عدم توضيح ذلك، فيجوز تحرير محضر مصالحة جزئية مع ذكر نقاط الاتفاق ونقاط الخلاف المتبقية.

إلى مصالحة جديدة في النزاع أو السبب نفسه، مما يدل على حرص المشرع على عدم التماطل في الفصل في هذه النزاعات، باعتبارها تحمل صفة الاستعجال¹.

ب/ تنفيذ اتفاق المصالحة تحت رقابة قضائية

إن توصل أطراف النزاع الفردي إلى حل النزاع والمصالحة حول نقاط الاختلاف، يستوجب إخضاعه لرقابة قضائية لضمان مشروعيته وإلزامية تطبيقه قانوناً.

1/ إلزامية تنفيذ اتفاق المصالحة: جعل المشرع دور مكاتب المصالحة ومفتشية العمل يقتصر دورها على تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتخاصمة، إذ لم يمنح لهما صلاحية أو سلطة عرض النزاع تلقائياً على القضاء إلا بعد استيفاء جميع الإجراءات السابقة، وفي هذا ربحاً للوقت ورعة البث فيها، وبالتالي يعد ثغرة قانونية لم يتناولها المشرع، إلا أنه وبالرجوع إلى المادة 33 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية للعمل، قد أكدت على القوة الثبوتية لمحضر المصالحة حيث جاء فيها "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها فإن لم توجد ففي آجال لا تتجاوز 30 يوماً من تاريخ الاتفاق" مما يتبين أن المشرع حدد أجل لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الاتفاق لتنفيذه²، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في أحد قراراتها، الملف رقم 154706 المؤرخ في 11/11/1997.

2/ تنفيذ محضر المصالحة تحت رقابة قضائية: تؤكد المادة 34 من ذات القانون على إلزامية تنفيذ محضر المصالحة الذي يكون تحت غرامة تهديدية تُفرض بأمر من رئيس المحكمة الاجتماعية من أجل التنفيذ الفوري المعجل لمحضر المصالحة، وذلك بموجب عريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة مع استدعاء المدعى عليه نظامياً، التي تكون في حدود 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون³، بحيث يبدأ في احتساب هذه الغرامة وتنفيذها بعد انقضاء مهلة الوفاء التي لا يمكن أن تتجاوز (15) يوماً، مما يوضح أن

¹ شمس الدين معاشو، المرجع السابق، ص 692.

² راجع المادة 33 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية للعمل.

³ راجع المادة 34 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية للعمل.

طبيعة الاستعجال في تنفيذ محاضر الصلح من خلال تنفيذ مثل هذه الأوامر رغم ممارسة أي من طرق الطعن¹، وتجب الإشارة إلى الطبيعة القانونية لمحاضر الصلح التي يتوصل إليها مكاتب المصالحة، لا يمكن اعتبارها لا أوامر ولا أحكام، إذ أنها مجرد اتفاق على وضع حد للنزاع².

المطلب الثاني: إجراءات رفع الدعوى الاجتماعية

تعتبر مرحلة رفع الدعوى القضائية أمام القسم الاجتماعي ثاني مرحلة بعد فشل التسوية الودية، وهي نقطة التحول من النزاع الفردي إلى الخصومة القضائية، سعى المشرع من خلالها إلى تحقيق توازن دقيق؛ حيث يكمن الهدف من ورائها حماية فئة معينة وهي الفئة العاملة المنتجة، فمن جهة عمل على تكريس مبدأ تبسيط إجراءات اللجوء إلى العدالة عن طريق ضبط جملة من الضمانات مراعيًا في ذلك الطابع الحمائي لقانون العمل والظروف الاقتصادية للمتقاضين، ومن جهة أخرى تطرق إلى ضبط هذه الخصومة بقيود إجرائية وقانونية لضمان استقرار المراكز القانونية.

وبناءً على ما سبق، سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول بساطة إجراءات اللجوء إلى القضاء ونخصص الفرع الثاني للشروط الإلزامية لرفع الدعوى الاجتماعية.

الفرع الأول: بساطة إجراءات اللجوء إلى القضاء الاجتماعي

تتميز قواعد العمل بالمرونة والسرعة والواقعية سواء عند انشائها أو تنظيمها أو عند فض النزاعات المتولدة عنها، وذلك بالنظر للطبيعة الخاصة التي تتميز بها علاقات العمل، الأمر الذي أضفى خصوصية في إجراءات مباشرة هذا النوع من الدعاوى تماشياً مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية، حيث جعل المشرع تيسيراً في إجراءات التقاضي كضمانة للوصول

¹ بن عزوز سارة، قانون العمل الجزائري وتحدياته في ظل نظام اقتصاد السوق، دار إيلياء للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2024، ص144.

² براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2016/2017، ص241.

إلى القضاء المختص لكونها تخضع مبدئياً وكقاعدة عامة لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلا أنها تميزت ببعض الخصوصيات المتمثلة في:

أولاً: التحديد الخاص لذوي الحق:

حيث يتم رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي والتي عادة ما تكون إما من العامل أو من ينوبه، وقد أقرت المادة 36 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردي على أن يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية وذلك في حالة عدم المصالحة¹.

ثانياً: الإعفاء من الرسوم القضائية:

كرس المشرع الجزائري مبدأ الإعفاء من الرسوم القضائية في المنازعات الاجتماعية كاستثناء عن القاعدة العامة الواردة في المادة 17 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية؛ وذلك بهدف تيسير ولوج العمال للقضاء نظراً لظروفهم الاقتصادية؛ حيث جاء في المادة: " لا تقيد العريضة إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانوناً ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"².

وعليه لا يمكن اعتبار أن الدعوى مرفوعة ما لم يتم دفع الرسم القضائي وإن رفعت فلا تعتبر مقيدة لأن كاتب الضبط قيدها خطأ؛ وبذلك يكون الرسم القضائي عائناً أمام رافع الدعوى خاصة إذا تبين أن أحد أطراف الخصومة في الدعوى الاجتماعية قد يكون عاملاً مطروداً أو بدون أجر، كما قد يكون مؤمناً له اجتماعياً وبدون منحة، وهذا ما يجعل رافع الدعوى يسعى في البحث عما يقابل مصاريف الرسم القضائي من أجل قيد الدعوى وفي ذلك إهدار

¹راجع المادة 36 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية للعمل.

² راجع المادة 17 من ق.إ.م.إ.

لوقت، وهنا أقر المشرع بضمانات من أجل إعفاء رافع الدعوى كلياً أو جزئياً من الرسوم القضائية من أجل التسهيل في إجراءات التقاضي والسرعة في الفصل في النزاع¹.

فالرسم القضائي هو ذلك المبلغ الرمزي الذي يدفع من أجل قيد الدعوى القضائية مقابل تقديم خدمة المرفق بحيث يدفع مسبقاً إلا في الحالات المنصوص عليها قانوناً، وقد حدد المشرع الرسوم القضائية بموجب القانون 04/21 المؤرخ في 19/12/2004 الذي خص تم تحديد رسوم مميزة وهي عندما يكون رافع الدعوى هو العامل يحدد الرسم ب 400 دج؛ حيث يعفى العامل الذي يقل دخله عن ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون من دفع هذه الرسوم تماماً. أما إذا كانت الدعوى مرفوعة من طرف الهيئة المستخدمة فيكون مبلغ الرسم القضائي 1000 دج وهذا أمام محكمة أول درجة، أما على مستوى المجلس فيقيد استئناف العامل مقابل 500 دج أما الهيئة المستخدمة مقابل 1500 دج، وعلى مستوى المحكمة العليا فيكون الرسم القضائي 2000 دج سواء كان الطاعن عامل أو هيئة مستخدمة.

حيث تم تعديل الرسوم القضائية بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015 أين نصت المادة 25 منه على زيادة جزافية للرسوم القضائية بنسبة 50% على ألا يتجاوز مبلغ 1000 دج، وبالتالي تصبح الرسوم القضائية 600 دج بالنسبة للعامل، و 1500 دج بالنسبة للهيئة المستخدمة على مستوى المحكمة، أما على مستوى المجلس القضائي 750 دج بالنسبة للعامل و 2250 دج بالنسبة للهيئة المستخدمة، وعلى مستوى المحكمة العليا فيكون الرسم القضائي 3000 دج سواء كان الطاعن عامل أو هيئة مستخدمة².

¹ دلال جلول، المرجع السابق، ص 66.

² الأمر رقم 15/01 المؤرخ في 7 شوال عام 1436 الموافق ل 23 يوليو 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج ر، ع 40، ص 11.

وعليه نستخلص أن المشرع الجزائري ميز بين أطراف الخصومة الاجتماعية في عبء الرسوم القضائية، مراعيًا الظرف الاقتصادي للعامل، وضمان عدم وقوف التكاليف المالية أمام سرعة استصدار الأحكام القضائية.

ثالثا: الإعفاء من إجبارية توكيل محامي: الأصل أن توكيل محامي أمام جهات الاستئناف والنقض يشكل قاعدة وجوبية في القانون الجزائري وفق نص المادة 10 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث تنص على ما يلي: "تمثيل الخصوم بمحامي وجوبي أمام جهات الاستئناف والنقض مالم ينص القانون على خلاف ذلك"¹. تقضي هذه المادة بعدم قبول عريضة الطعن شكلاً مالم يوقعها محامي معتمد، وعليه يمكن لكل شخص اللجوء إلى القضاء شخصياً أو عن طريق من يمثله أمام المحاكم الابتدائية إلا أن القانون فرض على المتقاضي إلزامية الاستعانة بمحامي أمام جهات الطعن سواء أمام المجلس القضائي أو المحكمة العليا أو مجلس الدولة، وبلاستناد على أنه لكل قاعدة استثناء وهذا الاستثناء لا يكون إلا بموجب نص صريح ، وعليه نجد أن المشرع الجزائري أورد استثناء عن القاعدة العامة يقضي بإجازة الأطراف بعدم بتمثيل محامي في المادة الاجتماعية، وهو ما ذهبت إليه المادة 538 من نفس القانون التي تنص على ما يلي: "تمثيل الخصوم أمام المجلس القضائي من طرف محام وجوبي تحت طائلة عدم قبول الاستئناف، مالم ينص القانون على خلاف ذلك، لا يكون تمثيل الأطراف بمحامي وجوبيا في مادة شؤون الأسرة والمادة الاجتماعية بالنسبة للعمال..."².

وعليه فإن أي استئناف يرفع أمام المجلس القضائي في جميع الغرف المدنية بدون توكيل محامي يستوجب على قضاة المجلس عدم قبول الاستئناف شكلاً.

أما بخصوص الاستثناء فقد جاء في نزاع شؤون الأسرة والنزاع الجماعي وفي الثاني أعفى المشرع العامل من إلزامية توكيل محامي والذي يعد ضمانته من ضمانات الدعوى الاجتماعية

¹ انظر المادة 10 من ق.إ.م.إ.

² راجع المادة 538 من ق.إ.م.إ.

التي تسهل على الطرف المعني من إجراءات التقاضي وبالتالي تسرع من عملية فض النزاع في أقرب الآجال¹.

الفرع الثاني: الشروط الإلزامية لرفع الدعوى الاجتماعية

إذا كانت بساطة الإجراءات تهدف إلى تيسير ولوج المتقاضين لساحة القضاء، فإن سلامة الخصومة القضائية تقتضي إخضاعها لمجموعة من القيود والضوابط الخاصة، التي تشكل ضوابط إجرائية، وبالتالي لا تخرج الدعوى الاجتماعية عن هذا الإطار، بحيث تعتبر هذه الشروط بمثابة إجراءات جوهرية لا يكتمل الحق في التقاضي بدونها إذ يترتب على إغفالها عدم قبول الدعوى شكلاً لكونها من النظام العام، وسواء تعلقت بالفصل التعسفي من العمل، أو عدم دفع الأجر أو تعلقت بمنازعات الضمان الاجتماعي، وعليه فقد خص المشرع القضاء الاجتماعي بمجموعة من الضمانات والتسهيلات، من خلال احترام آجال رفع الدعوى الاجتماعية، وإرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح والتي سيتم التطرق إليها كما يلي:

أولاً: وجوب احترام آجال رفع الدعوى الاجتماعية

أ/ آجال رفع الدعوى بالنسبة للنزاع الفردي: قيد المشرع الجزائري آجال رفع الدعوى الاجتماعية في النزاع الفردي خلال ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، واعتبر في ذلك أن آجال رفع الدعوى من النظام العام يترتب على عدم احترامه عدم قبول الدعوى شكلاً²، ومن ثم فإن المشرع أراد بذلك جعل حد للتعسف الملاحظ في مثل هذه الدعاوى والمتمثلة في تماطل العمال للمطالبة بحقوقهم، بحيث ترفع الدعاوى بعد سنوات من واقعة إنهاء العمل بغرض تضخيم مبالغ

¹ دلال جلول، المرجع السابق، ص 67.

² بن عزوز سارة، المرجع السابق، ص 142، 143.

التعويضات¹، وهو ما ذهبت إليه المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية²، وهو نفس التوجه الذي كرسه اجتهاد المحكمة العليا في قرارها رقم 1488919 الصادر بتاريخ 2021/10/07 على أن العامل يسقط حقه في رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي، إذا أصبح محضر عدم الصلح الأول خارج في أجل ستة أشهر، مؤكدة على أنه لا يمكن له أن يصحح الوضع الاجرائي باستصدار محضر عدم صلح ثان لنفس النزاع الذي تضمنه المحضر الأول، لكون الدفع المتعلق باحترام هذه الآجال من النظام العام الذي يثيره القاضي تلقائياً³.

ما تجدر الإشارة إليه أن هذا الميعاد يخص فقط نزاعات العمل الفردية الناتجة عن تنفيذ أو تعليق أو إنهاء أو إثبات عقد العمل الفردي أو عقد التكوين والتمهين دون النزاعات التي يختص بها القسم الاجتماعي نوعياً بموجب المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. مما يتعين الإشارة إلى أن أجل ستة أشهر يبدأ سريانه من تاريخ تسليم محضر الصلح وليس من انعقاد جلسة مكتب المصالحة وذلك لأن المشرع استعمل عبارة "... من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح ..."، والهدف من ذلك عدم تحميل العامل التأخير الذي قد يتسبب فيه مكتب المصالحة في تحرير محضر عدم الصلح، خاصة وأنه في كثير من الأحيان قد لا يستطيع مكتب المصالحة تسليم المحضر في نفس اليوم وفي بعض المكاتب قد يصل إلى ما يقارب الشهر من تاريخ انعقاد جلسة الصلح، خاصة في المناطق التي تكثر فيها نزاعات العمل الفردية⁴.

¹ عبد السلام ديب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثالثة منقحة، موفم للنشر، الجزائر، 2012، ص 352.

² انظر المادة 504 من ق.إ.م.إ.

³ قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 1488919، الصادر بتاريخ 2021/10/07، ملف منشور عبر موقع المحكمة العليا <https://coursupreme.dz/decision>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026 /06/12، على الساعة 13:27.

⁴ دلال جلول، المرجع السابق، ص 69.

وكمثال على ذلك محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة بسيدي بلعباس الذي يظهر في بداية هذا المحضر أن تاريخ انعقاد الجلسة كان بتاريخ 2005/12/29، أما في الأسفل كتبت العبارة التالية: تم تسليمه بتاريخ 2016/01/06 وهو التاريخ الذي يبدأ سريانه مدة ستة أشهر المنصوص عليها في المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹.

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة رفع العامل دعواه واستمرت لمدة معينة ثم فصلت المحكمة فيها ورفض طلبه شكلاً لأي سبب من الأسباب، ولم تتصدى للموضوع، يمكن للعامل رفع دعوى بناء على نفس المحضر وأن المدة التي استغرقتها المحكمة للفصل في الدعوى الأولى لا تسري في احتساب مدة (06) أشهر، وهو ما توصل إليه القسم الاجتماعي بمحكمة سيدي بلعباس بموجب حكم صادر بتاريخ 2013/09/26 الذي تم تسببيه بما يلي:

"...حيث أنه إذا كانت المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص على ضرورة رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى وأنه يتم قطع هذه المدة بالمطالبة القضائية لبدء ميعاد جديد عملاً بمقتضيات المادتين 317 و319 من القانون المدني..."²

ب/آجال رفع الدعوى بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي

حدد المشرع آجال رفع الدعوى بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي، خاصة بالنسبة للمنازعات التي يستوجب فيها الطعن المسبق، حيث تحدد الآجال القانونية لرفع الدعوى القضائية ب (30) يوماً بعد استلام تبليغ قرار اللجنة الوطنية المعترض عليه، أو في غضون

¹ محضر عدم الصلح صادر عن مكتب الصلح بسيدي بلعباس بتاريخ: 2015/12/29. دلال جلول، المرجع السابق، ص 70.

² حكم صادر عن القسم الاجتماعي بمحكمة سيدي بلعباس بتاريخ 2013/09/26، رقم الفهرس 3649، غير منشور، ملحق 07. دلال جلول، المرجع السابق، ص 70.

(60) يوماً ابتداء من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قرارها إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته¹.

أما الطعن ضد قرار لجنة العجز الولائية المؤهلة فقد حددت الآجال القانونية لرفع الدعوى القضائية بـ (30) يوماً بعد استلام تبليغ القرار الصادر عن هذه اللجنة². وتعتبر هذه الآجال من النظام العام، مما يلزم القاضي بإثارتها تلقائياً ولو لم يثيرها أطراف الخصومة وهو ما جاء في نص المادة 69 من ق.إ.م.إ.³.

وأكدت عليه المحكمة العليا في قرار لها رقم 0997740 الصادر بتاريخ 2015 /11/05، حيث تتلخص وقائع القضية في أن المطعون ضده (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية) لم يتقدم بأي دفع شكلي سوى الحكم القاضي بتعيين خبير وكذا في الحكم الفاصل في دعوى الرجوع بعد الخيرة أين طلب المصادقة على تقرير الخبرة دون تقديم أي دفع شكلي إنما طلب برفض الدعوى لسبق الفصل فيها، وحين استئنافه تقدم لأول مرة بدفع شكلي يخص الآجال القانونية، على أساس أن الطاعن لم يحترم أجال الطعون التي تقدم بها أمام اللجان المختصة، وقضاة المجلس بقضائهم بإلغاء الحكم المستأنف ومن جديد القضاة بعدم قبول الدعوى شكلاً على أساس أن الطعون التي تقدم بها الطاعن جاءت خارج الآجال القانونية، وبذلك قد خالفوا المادة 50 من ق.إ.م.إ، على أساس أن الدفوع الشكلية المقدمة من طرف المطعون ضده جاءت بعد تقديمه دفوع في الموضوع، إلا أن قاضي الدرجة الأولى أغفل هذا الدفع وقضى بقبول الدعوى.

وعندما عرض النزاع على المحكمة العليا، تبنت موقفاً حازماً أكدت من خلاله أنه يمكن تقديم الدفع بعدم القبول في أي مرحلة كانت عليها الدعوى ولو بعد تقديم دفوع في الموضوع طبقاً للمادة 68 من ق.إ.م.إ، كما يجب على القاضي إثارته تلقائياً إذا كان من النظام العام لاسيما

¹ راجع المادة 15 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

² راجع المادة 35 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

³ انظر المادة 69 من ق.إ.م.إ.

عند عدم احترام أجال طرق الطعن أو غيابها، وحيث أنه من المقرر قانوناً أن الآجال المحددة لتقديم الطعن المسبق أمام لجان الطعن هي من النظام العام وبالتالي يمكن إثارتها في أي مرحلة كانت عليها الدعوى وبالتالي فإن قضاة المجلس لما استبعدوا دفع الطاعن المؤسس على المادة 50 من ق.إ.م.إ يكونوا التزموا صحيح القانون لاسما المادتين 68 و 69 من ق.إ.م.إ ومن ثم فإن الوجه غير سديد¹.

ويكمن الهدف من وراء هذه الصرامة إلى تسريع الفصل في النزاعات الاجتماعية وضمان استقرار المراكز القانونية، ورغم وجود إشكال قانوني حول الجهة المختصة بالطعن في أوامر الملاحقة، إلا أن التوجه يميل لاختصاص القسم الاجتماعي كجهة موضوع².

ثانياً: وجوب إرفاق العريضة بمحضر عدم المصالحة:

لقد أولى المشرع اهتماماً بالغاً لمحاولة فض النزاعات القائمة بين الطرفين بصفة استعجالية، فألى جانب الشروط الشكلية الواجب توفرها عند رفع أي دعوى قضائية المتمثلة في الصفة والمصلحة وأهلية التقاضي³، اشترط المشرع على العامل إرفاق العريضة بنسخة من محضر عدم المصالحة وإلا رفضت الدعوى شكلاً⁴، وهو ما أقرته الغرفة الاجتماعية في العديد من قراراتها؛ حيث اعتبرت إجراء الصلح من القواعد المتعلقة بالنظام العام⁵، كما اشترط المشرع الجزائري إخضاع حل هذه المنازعات إلى التسوية الودية عن طريق إجراء المصالحة قبل اللجوء إلى القضاء واعتبر أن تخلف تلك الوثيقة يعد تخلف لشرط جوهري؛ مما أدى إلى اشتراط إدراج محضر عدم المصالحة ضمن الوثائق؛ إذ أن محضر الصلح لا يحل محضر

¹ قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0997740، بتاريخ 2015/11/05، ملف منشور عبر موقع المحكمة العليا <https://coursupreme.dz>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/06/12.

² دلال جلول، مبدأ العجالة في القضاء الاجتماعي، المرجع السابق، ص 71.

³ انظر المادة 13 من ق.إ.م.إ.

⁴ انظر لمادة 19 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

⁵ بن عزوز سارة، المرجع السابق، ص 142-143.

عدم المصالحة في قبول الدعوى أمام قاضي الموضوع، بل وأكدت ضمن حيثياته أن "رفع الدعوى أمام القضاء يكون بموجب عريضة افتتاحية مصحوبة بمحضر عدم المصالحة طبقاً للمادة 37 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية¹.

وتجدر الإشارة إلى أن العريضة يجب أن تكون مكتوبة موقعة ومؤرخة بحيث تودع بأمانة الضبط أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف²، ويشترط أن تتضمن العريضة عدة بيانات منها تحديد الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، إسم ولقب المدعي وموطنه، إسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له، مع الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي، مع عرض موجز للوقائع والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى³، تحدد أول جلسة في أجل أقصاها 15 يوماً من تاريخ رفع الدعوى⁴، على خلاف القضايا الأخرى المدنية العقارية والتجارية التي تشترط احترام أجل (20) يوم على الأقل من تسليم التكليف بالحضور وتاريخ المحدد لأول جلسة⁵.

وتودع الملفات أمام كاتب الضبط أو تقدم في الجلسة، يتم تبادل العرائض والمقالات في الجلسة ويتم سماع الشهود يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يتخذ أمراً استعجالياً واتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل تكون أوامره قابلة للاستئناف حسب المادة 507 من ق.إ.م.إ. كما يجوز تقديم الطلب الفوري في حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل حسب نص المادة 508 ليكون الأمر بالتنفيذ الفوري تحت غرامة تهديدية طبقاً لما ينص عليه تشريع العمل

¹ شمس الدين معاشو، المرجع السابق، ص 694.

² انظر المادة 14 و 503 من ق.إ.م.إ.

³ انظر المادة 15 من ق.إ.م.إ.

⁴ انظر المادة 505 من ق.إ.م.إ.

⁵ انظر المادة 2/16 من ق.إ.م.إ.

ويكون قابلاً للتنفيذ بقوة القانون بالرغم من ممارسة طرق الطعن¹، كما سبق الإشارة إليه سابقاً.

وفي ختام هذا الفصل، يستخلص أن القسم الاجتماعي قضاءً استثنائيً يختلف عن بقية الأقسام؛ إذ يتمحور اختصاصه النوعي حول الفصل في منازعات العمل الفردية و منازعات الضمان الاجتماعي، إلى جانب اختصاصه الإقليمي المحكوم بقواعد خاصة تهدف إلى حماية العامل؛ حيث يؤول الاختصاص للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام العقد أو تنفيذه، مع مراعاة القواعد الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وعليه فقد كرس المشرع الجزائري مبدأ إجبارية الصلح كخطوة أولية قبل اللجوء إلى القضاء؛ إذ أحاط المنازعات المتعلقة بالمسائل الاجتماعية بمجموعة من الإجراءات والضوابط التي يجب على الأطراف احترامها؛ حيث لا يمكن للعامل اللجوء إلى القضاء إلا بعد استنفاد جميع الطرق المنصوص عليها؛ وذلك بهدف تخفيف العبء عن المحاكم؛ حيث إن العديد من القضايا التي لا يمكن أن تبلغ درجة التقاضي لسهولة تسويتها ودياً، وفي حال فشل التسوية الداخلية، يتم اللجوء إلى مكاتب المصالحة التابعة لمفتشية العمل التي تحرر إما محضر مصالحة أو محضر عدم الصلح؛ إذ يعد محضر عدم الصلح؛ بمثابة تأشيرة العبور لرفع الدعوة أمام القسم الاجتماعي داخل أجل لا يتجاوز ستة أشهر. هذا فيما يخص المنازعات العمل الفردية، أما منازعات الضمان الاجتماعي، فقد ميز المشرع بين نوعين: المنازعات العامة التي يتم تسويتها عن طريق اللجنة المحلية للطعن المسبق، وفي حال الاعتراض يُرفع الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق، أما بالنسبة للمنازعات الطبية فقد أحاطها بالخبرة الطبية أمام لجنة

¹ تنص المادة 506 من قانون 08-09 المعدل والمتمم بموجب الأمر 13/22 سالف الذكر على أنه: "يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في حالتين الاتيتين :

1. حالة الامتناع عن التنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف.
2. حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال أطرافاً، وواحداً أو أكثر من أصحاب العمل".

العجز الولائية. وعليه فإذا كانت هذه الاجراءات الأولية تمهد الطريق لطرح النزاع أمام القضاء، فإن السؤال يمتد ليشمل الإجراءات التي يتبعها من أجل رفع دعوى اجتماعية أمام القسم الاجتماعي، فبقدر ما وضع المشرع ضمانات لتسهيل اللجوء إلى العدالة، نجد في المقابل أنه قيد هذا اللجوء بضوابط خاصة والتي تعتبر بمثابة اجراءات جوهريّة لا يكتمل الحق في التقاضي بدونها، وبالتالي يكمن التساؤل في المسار الذي تسلكه هذه الخصومة القضائية بمجرد انعقادها، فكيف تنظم سير الدعوى الاجتماعية أمام الجهات القضائية المختصة وما هي الآليات القانونية التي وضعها المشرع لضمان حقوق المتقاضين، وهذا ما سيكون محلا للدراسة والتحليل في الفصل القادم.

الفصل الثاني: إجراءات سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

بعد استنفاد كافة الإجراءات الأولية السابقة لرفع الدعوى الاجتماعية، وفي حال عدم توصل الطرفين لحل ينهي النزاع القائم بينهما، لا يبقى للطرف المتضرر سوى اللجوء إلى القضاء كمرحلة أخيرة لفض النزاع؛ حيث يتم رفع دعوى وفق الشروط الشكلية والمقررة بموجب عريضة افتتاحية، وبعد استيفاء الشروط والمواعيد المقررة قانوناً في المنازعات الاجتماعية المتعلقة بعدم فوات (06) أشهر عن استلام محضر عدم المصالحة فيما يتعلق بمنازعات العمل وأجال الطعن المسبق في منازعات الضمان الاجتماعي، تأتي بعدها مرحلة تسجيل القضية كما هو مقرر قانوناً، والتي تستدعي فيها أمين الضبط العام أن يحترم أجل (20) عشرين يوماً على الأقل بين تسليم التكليف بالحضور وتاريخ أول جلسة طبقاً للمادة 4/16 من ق.إ.م.إ، وقد أكد المشرع الجزائري ضمن المادة 505 من نفس القانون والمادة 38 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على ضرورة تحديد أول جلسة في فترة أقصاها (15) يوماً كما سبق الإشارة إليه في الفصل الأول، نظراً لخصوصية هذه النزاعات واحتمالية وقوع صعوبات قد تعيق تبليغ المدعى عليه¹، حيث تمتد لتشمل القواعد الإجرائية والموضوعية التي تحكمها، وعليه نجد أن المشرع الجزائري كان حرصاً على أن يكون مسارها القضائي بسيطاً، سريعاً ومرناً؛ وذلك بإيجاد نوع من التوازن الحمائي للطرف الضعيف.

ومن مميزات الدعوى الاجتماعية خضوعها لمزيج من القواعد العامة لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، والقواعد الخاصة المستمدة من القانون الاجتماعي، حيث تمنح للقاضي السلطة التقديرية الواسعة في تسيير الإجراءات بما فيها التوجيه إلى الصلح أو محاولة تقريب وجهات النظر للوقوف على الحقيقة الواقعية لعلاقة العمل².

¹ بن طاع الله زهيرة، المرجع السابق، ص 222.223.

² عززي نوال وبولفضاوي خديجة، المرجع السابق، ص 42.

ومن أجل معالجة شاملة لهذا الموضوع تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين؛ تناولنا في المبحث الأول دراسة سير الدعوى الاجتماعية من حيث تقديم الطلبات والدفع والوسائل المشرعة للإثبات، في حين تناولنا في المبحث الثاني دراسة طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وطرق الطعن في أحكامها.

المبحث الأول: إجراءات سير الدعوى الاجتماعية

اعتبر المشرع الجزائري أن الدعوى الاجتماعية من الوسائل القانونية التي تمنح العامل الأجير فرصة المطالبة بحقوقه المهنية الناشئة عن علاقة العمل، وفي المقابل تمنح للمستخدم فرصة الدفاع عن مصالحه المشروعة ضمن القانون بما يضمن التوازن والمساواة بين الطرفين، وينظر في هذه الدعاوى المطروحة أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية.

ومن هذا المنطلق حظيت هذه الدعاوى بخصوصية إجرائية وموضوعية تميزها عن القواعد العامة للتقاضي، وهو ما ينعكس جلياً على طبيعة الطلبات التي تأخذ مناحي متعددة كالمطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي وغيرها، والدفع المقدمة من أجل دفع وصف التعسف في التسريح؛ حيث تكتسي هذه الطلبات والدفع خصوصية تجعل من القاضي الاجتماعي ملزماً بتقديرها على وجه السلطة التقديرية الممنوحة له، والتي تخول له إعادة تكييف الوقائع وتفسير النصوص القانونية بما يخدم إرساء قواعد العدالة الاجتماعية. وكذا أدلة الإثبات المعتمدة فيها؛ حيث سمح المشرع بالأخذ بمختلف الوسائل المتاحة، نظراً للصعوبات التي يواجهها الأجير في الحصول على أدلة كتابية رسمية تثبت حقوقه المهنية. ويجد هذا التوجه الإجرائي دعامته الأساسية في الاجتهادات القضائية المستقرة للمحكمة العليا الرامية إلى فرصة تعزيز حماية العمال الأجراء، تكريساً لمبدأ الشفافية داخل علاقات العمل.

وعليه ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى دراسة الطلبات والدفع القضائية في الدعوى الاجتماعية كمطلب أول، لننتقل بعدها لتسليط الضوء على وسائل الإثبات المعتمدة أمام القسم الاجتماعي كمطلب ثاني.

المطلب الأول: الطلبات والدفع القضائية في الدعوى الاجتماعية

تشكل الطلبات والدفع في الدعوى الاجتماعية جوهر الخصومة القضائية باعتبارها الوسيلة التي تمنح القضاء من مباشرة وظيفته؛ فهي التي ترسم حدود النزاع وتحدد للقاضي الاجتماعي نطاق القضية، وبالتالي حسم مقوماته الشكلية والموضوعية؛ إذ أنها تمر بثلاث مراحل بدءاً بالمطالبة القضائية ثم مرحلة مناقشة الطلبات والدفع ثم تنتهي بمرحلة الحكم، كما أن القاضي لا يمكنه أن يحكم بما لم يطلبه الطرفين، كما لا يمكن له إغفال دفع جوهري تمسك به المستخدم؛ فإذا كانت الطلبات القضائية تشكل الحلقة التي يبادر من خلالها العامل الأجير دعواه للمطالبة بحقوقه سواء تعلقت بالأجر أو الطرد وغيرها من الحقوق المتولدة عن علاقة العمل، فإن الدفع سواء تعلق بالدفع الشكلي أو الموضوعي أو دفع بعدم القبول يمثل السلاح القانوني الذي يمنح للمستخدم سبل الرد على الادعاءات عن طريق نفي علاقة العمل. وبناء على ما سبق، سنقسم هذا المطلب إلى فرعين؛ نخصص الفرع الأول لدراسة الطلبات القضائية أمام القسم الاجتماعي، على أن نتناول الدفع الاجتماعية المقررة للمستخدم في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الطلبات القضائية أمام القسم الاجتماعي

الثابت قانوناً أن موضوع الخصومة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالطلب الأصلي المذكور في عريضة افتتاح الدعوى، وذلك بمجرد إتمام إجراءات تبليغها للخصم وانعقاد الخصومة قانوناً. بحيث يتوجب على القاضي أن يلتزم بالطلبات المرفوعة إليه سواء في عريضة افتتاح الدعوى أو أثناء سير الخصومة، وبالتالي يمنع منعاً باتاً على القاضي الفصل في القضية بما لم يطالب به الأطراف أو بأكثر مما طلب منه وإلا عرض حكمه للطعن فيه¹، وقد توجه المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إلى اعتماد إغفال الفصل في أحد الطلبات

¹ يؤكد المشرع الجزائري على هذا المبدأ بموجب ق.إ.م.إ.، حيث ورد اعتباره وجهاً من الأوجه التي يبنى عليها الطعن بالنقض بموجب المادة 16/358 شأنه في ذلك شأن سهو القاضي عن الفصل في أحد الطلبات الأصلية. نقلاً عن بن طاع الله زهيرة، المرجع السابق، ص 226.

الأصلية¹، أو الحكم بما لم يطلبه الخصوم أو أكثر مما طلب منه كسببين من أسباب الطعن بالنقض². ويمثل هذا التوجه تراجعاً صريحاً عما كان معمولاً به في القانون القديم، حيث كان يصنف هذا الإغفال ضمن حالات "التماس إعادة النظر" طبقاً للمادة 194 في فقرتها الثانية من ق.إ.م.إ.

وقد عرّف الأستاذ فضيل عيش الطلب القضائي على أنه: "التصرف القانوني الذي يطلب بموجبه شخص ما من المحكمة حماية حق من حقوقه أو الاعتراف له به، ويعرّف على أنه الإجراء الذي يعرض به الشخص ادعائه على القضاء، طالباً الحكم له به على خصمه، وقد سار الفقه والقانون على تقسيم الطلبات القضائية إلى نوعين طلبات أصلية وطلبات عارضة أو فرعية³.

وتقسم الطلبات القضائية وفقاً لما جاءت به المادة 24 من ق.إ.م.إ، إلى عدة أنواع سيتم التطرق إليها كالآتي:

أولاً: الطلبات الأصلية les demandes initiales

ويقصد بها الطلبات التي تنشأ عنها قضية لم تكن موجودة من قبل، وترفع بورقة تسمى عريضة افتتاح الدعوى أو ورقة التكاليف بالحضور⁴، بحيث يذكرها صاحب العريضة ويبينها بدقة، وعلى أساسها يتحدد موضوع الدعوى، وقد نصت المادة 25 من قانون 08-09

¹ إن تقييد المشرع الجزائري لرفع الطعن بالنقض في حال السهو عن الفصل في أحد الطلبات في تلك الأصلية منها فقط يؤثر بعض الإشكالات، فاعتماد المفهوم هذا للطلبات لم يعتمده المشرع إلا في ق.إ.م.إ الجديد، حيث لم يرد استعماله لهذه العبارة في نص المادة 194 من ق.إ.م.إ. مما يجعلنا نتساءل عن جدوى هذا التقييد في الصياغة ما دامت الطلبات العارضة ليست بمنأى عن سهو قاضي الدرجة الأولى أو الثانية عنها. نقلاً عن بن طاع الله زهيرة، المرجع السابق، ص 226.

² المادة 358 فقرة 16 و 17 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج، العدد 21، المعدل والمتمم بموجب القانون 22-13 المؤرخ في 12 يوليو، ج.ر.ج، رقم 48 الصادرة سنة 2022.

³ فضيل عيش، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، د. ط، منشورات أمين، 2009، ص 60.

⁴ نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون إجراءات مدنية وإدارية الخصومة - التحكيم - التنفيذ، د ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 107.

المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي نصت على: "يتحدد موضوع النزاع بالادعاءات التي يقدمها الخصوم في عريضة افتتاح الدعوى ومذكرات الرد".

وفي الدعوى الاجتماعية تكون الطلبات الأصلية عبارة عن طلب التعويض عن الطرد التعسفي¹، المطالبة بالأجور المتأخرة²، أو طلب إعادة الإدماج في منصب العمل³.

ثانياً: الطلبات العارضة *les demandes incidentes*

وهي الطلبات التي تعرض أثناء سير الدعوى، ويتم تقديمها إما من طرف المدعي وتسمى بالطلبات الإضافية *les demandes additionnelles*، أو من طرف المدعى عليه لطلب منفعة معينة⁴.

وقد عرفها الأستاذ العيش فضيل على أنها: "هي التي تبدى أثناء نظر خصومة قائمة وتتناول بالتغيير أو بالنقص أو بالإضافة إلى ذات الخصومة من جهة موضوعها أو أسبابها أو أطرافها. فالطلب العارض طلب موضوعي يترتب عليه تعديل الطلب الأصلي بالزيادة أو النقصان دون أن يمحوه، يرفع بعد إقامة الدعوى الأصلية وقبل صدور الحكم فيها ولا يرفع مستقلاً عنها، فالطلبات العارضة هي الأدوات الفنية التي يمكن إدخال بواسطتها تفاعلات على الطلب الأصلي، مما يضيف المزيد من المرونة على مبدأ ثبات الطلب القضائي، وذلك إذا تحققت تلك الشروط التي يتطلبها القانون، كشرط وجود الارتباط بين الطلب الأصلي والطلب العارض"⁵.

وقد بينت المادة 15 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، شروط تقديم الطلبات القضائية؛ بحيث يجب أن تتضمن

¹ المادة 73-4 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بموجب الأمر

96-21 المؤرخ في 30 ديسمبر 1996، ج ر، العدد 85، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 1996.

² المادة 80 و88 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ المادة 73-4 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، سبق الإشارة إليها أعلاه.

⁴ بن طاع زهيرة، المرجع السابق، ص 227.

⁵ فضيل العيش، المرجع السابق، ص 64.

العريضة الافتتاحية، تحت طائلة عدم قبولها شكلاً عرضاً موجزاً للوقائع والطلبات والوسائل القانونية التي تؤسس عليها الدعوى، مع توقيع الطرفين أو من يمثله قانوناً¹.
وتبعاً لتكريس مبدأ حماية العامل وتماشياً مع خصوصية النزاع العمالي المرتبط أساساً بمراعاة الظروف المعيشية للعامل، حرص المشرع الجزائري على تكريس مبدأ بساطة الإجراءات وتيسير اللجوء إلى القضاء عن طرق بسط مجموعة من الضمانات للعمال وذلك بمباشرة دعواهم دون توكيل محام طبقاً للمادة 538 من ق.إ.م.إ، نجد في مقابل ذلك أنه يمكن تقديم الطلبات في الدعوى الاجتماعية من خلال نماذج مبسطة توفرها أمانات الضبط القضائية بغرض تسهيل الإجراءات على العمال، غير أنه يبقى المدعى مجبراً على احترام الأركان القانونية الأساسية للدعوى².

وبناء على ما سبق، يقع على عاتق القاضي تكييف وقائع النزاع وإعطائها الوصف القانوني الصحيح لمعرفة القاعدة القانونية واجبة التطبيق، دون أن يتقيد بالتكييف الخاطئ الذي يقدمه الخصوم، وهنا نتساءل ما مدى جواز تقديم طلبات جديدة التي لم تُعرض في جلسات الصلح؟ القاعدة العامة تقضي بعدم قبول الطلبات الجديدة التي لم تعرض تفاصيلها ولم تكن محلاً للصلح المسبق، وعليه لا يمكن للقاضي التعرض لها في الدعوى التي يرفعها العامل كالمطالبة بتصريح المستخدم به لدى هيئات الضمان الاجتماعي لفترة العمل كاملة إلى الطلب المتعلق بتسديد الأجور والتعويض عن العطل السنوية، لأنها لم تذكر في محضر عدم المصالحة.
وبالنظر إلى أنه لكل قاعدة استثناء فإن القاعدة التي تقضي بعدم قبول طلبات جديدة التي لم تستوفي لإجراءات المصالحة، قد جعل لها المشرع استثناءاً، وهذا تكريساً لاجتهادات المحكمة العليا، حيث قضت المادة 510 من ق.إ.م.إ أنه: "تقبل الطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي في جميع مراحل الدعوى، حتى ولو لم تكن موضوع محاولة صلح".

¹ المادة 15 من ق.إ.م.إ.

² بن سعيد بن عمر، النزاعات الفردية في مجال علاقات العمل، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2017، ص94. نقلاً عن غرزي نوال، وبولفضاوي خديجة، المرجع السابق، ص42.

فالقاعدة التي تقضي بعدم تجزئة الطلبات وبالتالي لا تقبل إلا الطلبات المستشفة عن الطلب الأصلي¹، وإلا استبعدت لعدم استيفائها القيد المقرر المتعلق بشرط المصالحة. وعليه، فالطلبات التي يرفعها العامل الرامية إلى إلغاء قرار التسريح التي تتعلق في موضوعها بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار هي طلبات منشقة عن الطلب الأصلي، في حين أن الطلبات الإضافية التي يكون موضوعها طلب التعويض عن العطل السنوية، فتعتبر بعيدة عن طلب إلغاء التسريح، وتعد طلباً جديداً لم يستوفي قيد الصلح الإلزامي طبقاً للمادة 19 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، مما يستوجب على المحكمة استبعاده². وقد أكدت المحكمة العليا في قراراتها الصادرة عن الغرفة الاجتماعية في قضية الطاعن مكتب الدراسات والأبحاث ضد المطعون ضده (أ.ع)، الملف رقم 1340230 المؤرخ في 2020/03/05، والتي قضت بمبدأ عدم قبول الطلبات الجديدة التي لم تكن محل اتفاق المصالحة، مبينة أن القاضي الاجتماعي الذي يقضي بقبول طلبات قضائية جديدة لم تعرض تفاصيلها ولم تكن محلاً للصلح المسبق طبقاً لأحكام المادة 19 و34 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، يكون قد خالف قاعدة جوهرية في الإجراءات تستوجب نقض حكمه³.

وانطلاقاً من الممارسات القضائية يلاحظ أن أكثر الطلبات شيوعاً المعروضة أمام الأقسام الاجتماعية تدور حول التعويض عن العطل السنوية، الطرد التعسفي، والأجور غير المدفوعة، غير أن الإشكالية التي تبرز تكون بشكل خاص حينما يباشر العامل حق التقاضي بنفسه دون الاستعانة بممثل قانوني، الأمر الذي يضع القاضي الاجتماعي أمام معادلة دقيقة

¹ محمد علي خليل الطعاني، سلطة القاضي الاجتماعي في توجيه سير إجراءات الخصومة المدنية (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الدراسات القانونية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2005، ص90.

² بن طاع زهيرة، المرجع السابق، ص228. 229.

³ قرارا المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1340230، قرار بتاريخ 2020/03/05، ملف منشور بالموقع

الالكتروني الرسمي للمحكمة العليا الجزائرية <https://coursupreme.dz/decision>.

تفرض عليه الموازنة بين حياده من جهة، وتفعيل الدور الإيجابي في توجيه الدعوى وضبطها من جهة أخرى، وعليه يمكن القول أن الطلبات القضائية في المادة الاجتماعية تتصف بمرونة اجرائية نسبية مقارنة بالمادة المدنية ، لكنها في مقابل ذلك تقابل برقابة موضوعية صارمة من طرف القضاء، بالنظر إلى حساسية الحقوق المرتبطة بالعمل والكرامة المهنية¹.

الفرع الثاني: الدفع المقرر في الدعوى الاجتماعية (وسائل الدفاع)

تعد الدفع من الوسائل القانونية التي يتمسك بها المدعى عليه أو الخصم من أجل مواجهة الادعاءات الموجهة ضده ونفيها ومن ثم تقادي الحكم بطلبات خصمه كلياً أو جزئياً، وعليه يعتبر الطلب والدفع وسيلتان لممارسة الدعوى والوجهان السلبي والايجابي لنفس النزاع، وتقسم الدفع إلى ثلاث أنواع يمكن حصرها وفقاً لـ ق.إ.م.إ.

وعليه سنحاول من خلال هذا الفرع استعراض أنواع الدفع المقررة في الدعوى الاجتماعية والتمييز بين كل صنف منهما بالنظر إلى اختلاف النطاق الإجرائي لكل دفع من ناحية الوقت الذي يسمح فيه بإثارته ومن جانت السلطة المقررة للقاضي بخصوصه، ومدى استفادته لولاية النظر في النزاع من عدمه.

أولاً: الدفع الشككية (les exceptions de procédure)

تعرف بالدفع الشككية أو دفع إجرائية تكون موجهة إلى صحة الدعوى أو بعضها إجراءاتها، ولقد اهتم المشرع الجزائري بها على عكس النصوص الخاصة بالدفع الموضوعية والدفع بعدم القبول²، وقد عرفت المادة 49 من ق.إ.م.إ. الدفع الشككية بأنها: "كل وسيلة تهدف إلى التصريح بعدم صحة الإجراءات أو انقضائها أو وقفها"³.

¹ عززي نوال وبولفضاوي خديجة، المرجع السابق، ص 42.43.

² بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 230.

³ المادة 49 من ق.إ.م.إ.

وقد حدد المشرع الدفوع وحصرها في أربع دفوع المتمثلة في: الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي، الدفع بوحدة الموضوع والارتباط، الدفع بإرجاء الفصل والدفع ببطلان الأعمال الإجرائية¹.

كما يجب إبداء الدفوع الشكلية قبل التكلم في الموضوع، وإلا سقط الحق في الإدلاء بها بهدف ألا يبقى المدعي مهتداً بالدفوع الشكلية في جميع مراحل الدعوى، وعليه يجب إثارة الدفوع الشكلية قبل إثارة أي طلب أو دفاع في الدعوى أو دفع بعدم القبول، وعلى ذلك يسقط الحق في التمسك بالدفوع الشكلي إذا قدم المدعي عليه مذكرة بدفاعه دون أن تتضمن التمسك بأي دفع شكلي²، وقد نصت المادة 50 من نفس القانون على: "يجب إشارة الدفوع الشكلية في آن واحد قبل إبداء أي دفاع في الموضوع أو دفع بعدم القبول وذلك تحت طائلة عدم القبول". ومن ثم فالدفع الذي يرمي من خلاله صاحب العمل إلى بطلان التكييف بالحضور لا مجال من تقديمه بعد منازعته في صحة إجراءات التسريح التأديبي، حيث كان الأجدر التمسك به قبل الدفاع في الأصل حتى لا يسقط هذا الدفع.

وإذا كان هذا في جل الدفوع فإن الأمر يختلف في الدفوع الشكلية المتعلقة بالنظام العام، حيث أكدت العديد من التشريعات على عدم خضوعها للقيود المشار إليها، والمرتبطة بضابط الوقت المقرر للإدلاء بها كما هو الحال بالنسبة للدفوع المرتبطة بمصالح الأطراف، وعليه يفصل القاضي فيها بمجرد إثارتها وفي أي حال تكون عليه الدعوى³.

ثانياً: الدفوع الموضوعية les défenses au fond

وهي الدفوع التي يثار فيها النزاع إلى أصل الحق لنفيه أو انكار وجوده أو يزعم سقوطه أو انقضاؤه، كإثبات أن العامل استقال طوعاً ولم يطرد، حتى لا يقضي له به ومن ثم إصدار

¹ المواد من 51 إلى 66 من ق.إ.م.إ، سالف الذكر.

² فريجة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2013، ص46.

³ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص231

حكم برفض الدعوى إما كلها أو جزئها¹، وقد عرفت المادة 48 من ق.إ.م.إ.، الدفوع الموضوعية على أنها: " الوسيلة التي تهدف إلى دحض ادعاءات الخصم ويمكن تقديمها في أي مرحلة كانت عليها الدعوى".

وتجدر الإشارة إلى أن الدفوع الموضوعية غير محددة في القانوني لتعددتها وبالتالي لا يمكن حصرها باعتبارها تتعلق بأصل الحق، مما يتيح التمسك بها في أي مرحلة في الدعوى. ورغم أن إثارتها تقع على عاتق الخصوم كأصل عام، إلا أنه يمكن للقاضي بصفة استثنائية وبناءً على سلطته التقديرية في تكييف الوقائع وإثارتها تلقائياً، خاصة إذا استدعى النزاع تطبيق قاعدة قانونية أغفلها المدعى عليه².

ثالثاً: الدفع بعدم القبول *la fin de non recevoir*

ويقصد به وسيلة يسعى من خلالها الخصم إلى إنكار حق المدعي في التقاضي، فهو دفع يختلف عن الدفوع الشكلية بحيث لا يوجه إلى إجراءات الدعوى، وإنما يرمي إلى التنازع في قبول الدعوى كعدم توفر الشروط اللازمة لقيام الدعوى منها انعدام الصفة والمصلحة أو لانقضاء المدة المحددة في القانون وحجية الشيء المقضي فيه؛ والهدف منه هو منع المحكمة من النظر أو من مناقشة موضوع القضية وبالتالي رفض الدعوى دون التطرق للموضوع³، وقد نصت المادة 67 من نفس القانون على أن: " الدفع بعدم القبول هو الدفع الذي يرمي إلى التصريح بعدم قبول طلب الخصم لانعدام الحق في التقاضي كانهدام الصفة وانعدام المصلحة والتقدم وانقضاء الأجل المسقط وحجية الشيء المقضي فيه، وذلك دون النظر في موضوع النزاع"⁴.

وتجب الإشارة إلى طبيعة السلطة القانونية المقررة للقاضي في إثارة الدفع بعدم القبول، أنها

¹ محمد علي خليل الطعاني، المرجع السابق، ص 101.

² بن طاع زاهيرة، المرجع نفسه، ص 233.

³ فريجة حسين، المرجع السابق، ص 53.

⁴ المادة 67 من ق.إ.م.إ.

تتحدد تلقائياً بناء على مدى ارتباط هذا الدفع بالنظام العام من عدمه، وعليه متى تعلق الدفع بانعدام أحد شروط قبول الدعوى عامة كانت أو خاصة، كانعدام الطعن المسبق في مجال منازعات الضمان الاجتماعي طبقاً للمواد 04-15 و 35 من القانون 08-08 المتضمن قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، فإن القاضي الاجتماعي يلتزم بإثارة الدفع دون انتظار أن يتمسك به الخصوم، حيث يقتصر دور هذا الأخير بتنبيه القاضي بواجبه¹.

أ/ الآثار المترتبة على الحكم بقبول الدفع بعدم القبول

كقاعدة عامة، لا يحوز الحكم الصادر بعدم القبول حجية الشيء المقضي فيه. ونتيجة لذلك، متى تعلق الدفع بعدم استيفاء شروط قبول الدعوى (انتفاء المصلحة، أو عدم استيفاء الشروط الخاصة)، فإن إصدار الحكم بعدم القبول لا يمنع المدعي من إعادة رفع الدعوى من جديد أمام المحكمة متى توافرت المصلحة واستوفت الدعوى الشروط المنصوص عليها قانوناً، أما في الحالة التي يكون موضوع الدفع بعدم القبول مبنياً على سقوط الحق في استعمال الدعوى كفوات ميعاد الطعن، أو تقادم الحق، فإن قرار المحكمة بمنع النظر في النزاع يكون نهائياً وغير مؤقت، مما يرتب عليه عدم جواز إعادة رفع الدعوى أمام القضاء مرة أخرى لسبق الفصل فيها².

المطلب الثاني: طرق الإثبات في الدعوى الاجتماعية

تعد مسألة إثبات علاقة العمل من أهم المنازعات الفردية التي تطرح أمام القسم الاجتماعي، لاعتبار أن عقد العمل يستند أساساً إلى تعاقد رضائي حيث لا صفة ولا كتابة تشترط فيه، مما يؤدي إلى الصعوبة التي يجدها العامل في إثبات حقه أمام القسم الاجتماعي، وبالتالي يؤدي حتماً إلى ضياع حقه المقرر قانوناً، وهنا تأتي أهمية إبراز الوسائل القانونية التي منحها المشرع للعامل من أجل إثبات حقه، كونه يعد من بين الحقوق المقدسة التي لا تقل وزناً عن

¹ بن طاع زهيرة، المرجع السابق، ص 236.

² بن طاع زهيرة، المرجع نفسه، ص 236.

اللجوء إلى القضاء، ولقد ارتكز المشرع في تنظيمه لوسائل الإثبات على القانون المدني، المواد من 323 إلى 350 منه، وتحديداً المادة 323¹، إلى جانب ق.إ.م.إ. من المواد 70 إلى 193 منه²؛ إذ يتمتع القاضي الاجتماعي بسلطة تقديرية في الإثبات؛ حيث لا يقف دوره عند تقييم الأدلة التي يستند إليها الخصوم وإنما يخول له القانون اتخاذ كل ما يراه مناسب من إجراءات الإثبات من تلقاء نفسه.

وعليه ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى دراسة وسائل الإثبات في الدعوى الاجتماعية إلى فرعين قسمنا الفرع الأول إلى وسائل الإثبات الكتابية، وفي الفرع الثاني وسائل الإثبات غير الكتابية.

الفرع الأول: وسائل الإثبات الكتابية

تعد الكتابة كمبدأ عام وسيلة لإنشاء العلاقة التعاقدية، ولكن إذا اتفق الأطراف على كتابتها فلا ينشأ عقد العمل إلا إذا كان مكتوباً طبقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، أو كان العقد محدداً المدة طبقاً للمادة 1/11 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل والذي ينص على: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة"³.

يقصد بالكتابة تدوين فحوى العقد وشروطه، وبياناته المتفق عليها، دون أن تبلغ مرتبة الرسمية، التي تعني التابة في قالب معين دون شطب، أو كشط أو تعديل وفقاً لشروط محددة، مع ضرورة حضور الشهود وتوقيعات الأطراف المعنية وهوياتهم، وغيرها لدى ضابط أو موظف عمومي مختص⁴.

وهنا تجب التفرقة بين الكتابة كوسيلة للانعقاد والكتابة كوسيلة للإثبات، حيث تكون الكتابة الأولى شرطاً لقيام العلاقة التعاقدية بين العامل والمستخدم، وعند فقدانها لا يمكن اعتبار

¹ تنص المادة 323 من ق. م على أنه: "على الدائن إثبات الالتزام، وعلى المدين إثبات التخلص منه"

² المواد من 70 إلى 193 من ق.إ.م.إ.

³ المادة 1/11 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21/1990، ج ر، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25/04/1990، المعدل والمتمم.

⁴ مهدي بخدة، أدلة الإثبات الخاصة في المواد الاجتماعية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان، الجزائر، المجلد 18، العدد 01(2025)، منشور في 20/04/2025، ص 346.

العلاقة قائمة من الأساس، بينما تعد الكتابة حجة لإثبات وجود علاقة بين الطرفين؛ بحيث يلجأ إليها كل طرف في مواجهة الطرف الآخر، لاسيما العامل الأجير¹، وقد اشترط المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات المتنوعة تسمح للخصوم بإقامة الحجة على الطرف الآخر، إذ يمكن لهذا العامل تقديم عقد العمل محدد المدة لإثبات انتفاء الأسباب التي تبرره أو إثبات انتهاء المدة التي اتفقا عليها والذي يبرر طلب إعادة تكييفه للعقد على أنه غير محدد المدة أو تقديم شهادة العمل أو كشوفات الرواتب لإثبات قيام العلاقة التبعية بينه وبين صاحب العمل، أو يمكنه تقديم قرار التسريح الذي توصل به من طرف المستخدم لمنازحته حول عدم احترام الإجراءات الشكلية الموجبة ما يجعل القاضي بممارسة رقابته عليه².

وقد كرست الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا هذا التوجه القضائي في العديد من قراراتها؛ حيث جاء في قرار 0958049 بتاريخ 2016/01/07 بين الطاعنة (الشركة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية) ضد المطعون ضده (ب.ب.)، أن الهيئة المستخدمة تمسكت بدفع مفاده أن العلاقة التي تربطها بالعامل هي علاقة محددة المدة، إلا أنها عجزت عن تقديم العقد المكتوب الذي يثبت ذلك. وتأسيساً على ذلك استقرت المحكمة العليا على تأييد قضاء قاضي الموضوع التي اعتبر العلاقة غير محددة المدة حكماً، استناداً إلى المادة 11 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، نظراً لغياب الدليل الكتابي المخالف لمزاعم العامل، وفي نفس السياق تضمن هذا القرار تأصيلاً لمبدأ حمائي جوهري؛ حيث قضى بأنه في حال ثبوت الطابع التعسفي لتسريح عامل مرتبط بعقد محدد المدة قبل حلول أجله، فإن التعويض المستحق لا يخضع لأحكام التعويض المقررة في المادة 73-4، وإنما يجبر الضرر بمنحه تعويضاً يكافئ أجر المدة المتبقية من سريان العقد³.

¹ مهدي بخدة، المرجع نفسه، ص 346.

² بن طاع زهيرة، المرجع السابق، ص 238.

³ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0958049، قرار بتاريخ 2026/01/07، منشور على الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا، <https://coursupreme.dz/>، تاريخ الاطلاع 21 ماي 2026.

وقد أوجب المشرع الجزائري على المستخدم أن يسلم للعامل شهادة عمل التي تحوي مجمل الخدمات والفترات التي شغلها العامل أثناء علاقة العمل، حيث نصت المادة 67 من قانون 90-11 على أنه: "يسلم العامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تثبت تاريخ التوظيف، وتاريخ انتهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها".

حيث أن مضمون شهادة العمل المتضمن بداية ونهاية علاقة العمل، وفترات العمل المشغولة، دليل إثبات على وجود علاقة عمل بين العامل والمستخدم بحيث يستطيع العامل تقديمها للقضاء في أي نزاع ويستعين بها لإثبات حق له لدى المستخدم، والتي لا يمكن للطرف الآخر أن يطعن فيها إلا عن طريق التزوير. إذ ذهب القضاء الجزائري على اعتبار أن شهادة العمل دليل قطعياً على قيام علاقة العمل، والتي تغني عن أي وسيلة إثبات أخرى بما فيها التحقيق القضائي.

ويجب أن ننوه إلى العامل يستحق شهادة العمل أثناء سريان علاقة العمل وفقاً للفترات التي تحددها الاتفاقيات الجماعية أو ينص عليها المستخدم في النظام الداخلي، بمفهوم المخالفة أن العامل لا يستحق هذه الشهادة عند انتهاء علاقته التعاقدية مع المستخدم فقط، لأنها تختلف اختلافاً تاماً عن شهادة العمل المسلمة في نهاية العلاقة من حيث المضمون الذي صرح به المشرع في المادة 67 السالفة الذكر، وعليه وجب على المشرع أن يغير من التسمية كأن يسميها "شهادة مجمل الخدمات" كما هو الحال في الإدارات العمومية، تقادياً لأي لبس قد يدفع المستخدم للامتناع عن تسليمها للعامل إلا بعد انتهاء عقد العمل¹.

كما أن العامل الذي تم إنهاء عمله نتيجة للتسريح الناتج عن تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية وجب على المستخدم أن يسلمه مقرر التسريح طبقاً للمادة 16 من المرسوم التنفيذي 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا

¹ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 348.

إرادية¹.

مما سبق ذكره، يتبين أن النص التنظيمي كلف المستخدم إعداد مقررات فردية تتضمن انتهاء علاقة العمل، لأنها تمثل دليل اثبات على انتهاء علاقة عملهم واستفادتهم من التعويضات من المستخدم ومن أداءات التأمين عن البطالة من صندوق التأمين عن البطالة². ولقد أوجب المشرع الجزائري للمستخدم ضرورة القيام بإعداد قسيمة الأجور بصفة دورية تجمع بين مبلغ الأجور مع جميع عناصره مسماة طبقاً للمادة 86 من قانون علاقات العمل حيث جاء فيها: "يُدرج مبلغ الاجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري الذي يعده المستخدم"³.

من هذا المنطلق يتضح أن المشرع راعى موضوع الأجر من حيث الاثبات من جميع عناصره بالشكل الذي يوضحه في وثيقة قسيمة الأجور أو كشف الراتب الذي يشتمل زيادة على مبلغ الاجر الإجمالي والاجر الصافي مبلغ جميع عناصر الاجر من أجر أساسي يوافق منصب العمل ومنح، وتعويضات، وعلاوات كمّح الاقدمية، والمنح العائلية ومنح الساعات الإضافية، ومنحة العمل الليلي، والتناوبي، والخطر، وغيرها من المنح التي يشملها نشاط العامل، ويسمي أيضا المنح المتقطعة ويضع مبلغها مثل الضريبة على الدخل ونسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، وكل خصم من الأجر، بحيث يتوجب على المستخدم أن يسمي الأجر الإجمالي والأجر الصافي ويسمي كل المنح والاقطاعات وبالتالي يدون كل مبلغه في القسيمة، وهذا من أجل حماية العامل، بدليل أن قسيمة الاجر دليل اثبات مفصل على ما يتقاضاه العامل

¹ تنص المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414، الموافق ل 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية على ما يلي: "ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليص عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزامياً ما يأتي: . اعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل . دفع التعويضات المنصوص عليها في المادة 22 أعلاه".

² مهدي بخدة، المرجع نفسه، ص 348.

³ المادة 86 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

بصفة دورية ويضعه في يده حتى يتمكن عند أي نزاع من تقديمه للقضاء¹.

وفي مقابل ذلك، يمكن لصاحب العمل (المستخدم) إثبات الأسباب الجدية التي دفعت به إلى قرار تسريح العامل سواء كان لأسباب اقتصادية أو بسبب خطأ تأديبي، وقد أكدت المحكمة العليا على أن الأمر لا يختلف بالنسبة لإثبات سبب قرار التسريح أياً كان سببه، حيث جاء في أحد قراراتها أنه: حيث أن عملية التقليل من عدد العمال لا تختلف في وجودها عن عملية التسريح، لأنها تشكل فكاً للعلاقة التعاقدية بالإرادة المنفردة للمستخدم، وحيث أن المرسوم التشريعي 09/94 جاء تكفلاً بالعمال الذين يفقدون عملهم بصفة غير إرادية، مما يبين أنه لا يتضمن تأسيس طابع قانوني مميز لعملية التسريح في إطار التقليل والتي تبقى من إجراءات التسريح الأخرى خاضعة للقواعد القانونية المنصوص عليها في قانون 90-11 سالف الذكر، لاسيما المادة 3/73 وبما أن المشرع لم ينص صراحة في قانون 90-11 على وسائل إثبات معينة فإنه تطبق القواعد العامة في الإثبات الواردة في القانون المدني مادام أن اثبات السبب لتسريح العامل يتعلق بإثبات وقائع مادية فإنه يجوز إثباتها بكافة وسائل الأثبات ومنها الكتابة²، كإثبات كافة إجراءاته التي يقوم بها العامل بالدليل الكتابي، إذ يمكن أن يستند إلى تقديم الإنذارات الخطية التي سبق وأن بلغها للعامل قصد حثه على العودة إلى منصب عمله لكن دون جدوى، ومن ثم يبرر من خلال ذلك قرار فصله عن العمل، أو تقديم النظام الداخلي لإثبات صحة الخطأ الجسم المبني عليه قرار التسريح.

وعليه يتأكد القاضي في كل الحالات من مدى صحة هذه الوثائق على سبيل تاريخ انعقاد العمل والأسباب القائم عليها، أو النظر في صحة الإنذارات الكتابية الموجهة للعامل بعد زوال السبب المؤدي إلى التوقف عن العمل وغيرها من الأدلة الكتابية التي يستعين بها

¹ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 350. 351.

² خدة فاطيمة، الرقابة القضائية على مشروعية إنهاء علاقة العمل في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر قانون اجتماعي، جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، 2017/2018، ص 48.

الخصوم والموجهة للإثبات أو النفي¹، وقد ذهبت المحكمة العليا في هذا الاتجاه عندما قررت أنه: "من الثابت أيضا أن الخطأ المنسوب إلى العامل لما يكون غير ثابت أو قائم يجعل قرار التسريح تعسفياً ولو احترمت الإجراءات التأديبية". وهو ما يستشف منه أن قاضي الموضوع ينظر في عناصر الإثبات لتكييف سبب التسريح، من حيث ثبوته أو عدمه، ومدى موضوعيته كمبرر جدي لإنهاء علاقة العمل، ورغم السلطة الواسعة لقاضي الموضوع في تقدير وسائل الإثبات، إلا أنه يبقى خاضعا للمبادئ الأساسية، فلا يمكنه أن يحكم من علمه الشخصي، بل عليه أن يحترم مبدأ المواجهة بين الخصوم، بالرغم من دوره الإيجابي إلا أن ذلك لا يجعل منه قاضي تحقيق مدني، على الرغم من منحه تقدير وسائل الإثبات، وتكييف السبب الجدي لإنهاء علاقة العمل، حيث لا يجوز له البحث عن الوقائع المادية، بل يعتمد على تقدير وسائل الإثبات التي يقدمها الطرفين².

الفرع الثاني: وسائل الإثبات غير الكتابية

إلى جانب الإثبات بالكتابة نجد الإثبات بغير كتابة، وتسمى بإجراءات التحقيق كما جاءت في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث يعرفها الأستاذ عبد السلام ديب بأنها: "وسائل تسمح بعرض الوقائع المادية على القاضي بصفة وجاهية. كما تهدف إلى إقامة الدليل على واقعة أو وقائع معينة تحدد مآل النزاع"³.

وتتطوي هذه الإجراءات على جملة من الوسائل التي قد يبادر بطلبها الخصوم أو أحدهم، كما قد يأمر بها القاضي من تلقاء نفسه طبقا للمادة 75 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴.

ولعل من أهم طرق الإثبات التي يمكن اعتمادها أمام القسم الاجتماعي نجد:

¹ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 238.

² خدة فاطيمة، المرجع نفسه، ص 56.

³ بن طاع زاهيرة، المرجع نفسه، ص 239.

⁴ المادة 75 من ق.إ.م.إ.

أولاً: الحضور الشخصي للخصوم:

يعد الحضور الشخصي من بين أهم وسائل الإثبات المقررة قانوناً حيث أجاز للقاضي طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية ، باستدعاء الخصوم للمثول أمامه، وللمحكمة أن تقضي بحضور الخصوم شخصياً، كما أنها لا تلزم بإجابة الطرفين إلى طلبه، بل يخضع الأمر إلى سلطتها، يتم توجيه الأسئلة التي يراها رئيس الجلسة مناسبة إلى الخصم، وتكون الإجابة على الاستجواب في مواجهة من طلبه كما لا يتوقف الاستجواب على حضور بقية الأطراف، بعدها تدون أقوال الطرفين بالتفصيل والدقة في محاضر الاستجواب، وبعد الانتهاء، يوقع على المحضر كل من الرئيس، والكاتب والمستجوب، وفي حال امتنع أحد الأطراف عن التوقيع فإنه يثبت هذا الامتناع في المحضر¹.

كما لو تعلق الأمر بإثبات أحقية العامل في حصوله على الامتيازات المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية خاصة ما يتعلق بمنحة الإحالة على التقاعد في حالة نفي صاحب العمل لهذا الحق أثناء سريان الخصومة، وتأكيد على عدم استحقاقه لها نظراً لعمله بموجب عقد عمل محدد المدة وبالتالي لا تتوافر فيه شروط الاستفادة من هذه المنحة، وفي هذا الشأن للقاضي أن يأمر بإجراء تحقيق عن طريق حضور الطرفين لبيان مدى استحقاق المدعي في الحصول على طلباته ودعوتهم على تقديم الوثائق الثبوتية التي يؤسسون عليها ادعاءاتهم². علاوة على ذلك، فإن الإقرار الصادر عن المستخدم سواء كان صريحاً ينفي فيه وجود علاقة العمل بصفة مباشرة، أو جاء ضمناً ويتجسد في منازعته حول ارتكاب العامل خطأ جسيم دون منازعته حول طبيعة العلاقة القائمة أو مدتها، فإن هذا الإقرار يخضع للسلطة التقديرية للقاضي سواء كان صريحاً أو ضمناً، وبناء على ذلك، فإن استعمال المستخدم (شركة Borehal) رسالة تلقتها من طرف العامل يعترف فيها بارتكابه أخطاء وصفها بالجسيمة

¹ المواد من 98 إلى 105 من ق.إ.م.إ.

² حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة تلمسان بتاريخ 2019/03/14. نقلا عن بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 240.

لإثبات مشروعية قرار التسريح الصادر بحقه في 02 مارس 1995 لارتكابه خطأ جسيم، لا يعدو أن يكون مجرد اعتراف بالوقائع المرتكبة فقط، أما الوصف الجسيم للخطأ فيخضع للسلطة التقديرية للقاضي الموضوع فيتولى التأكد أولاً من مدى صحة تحقق الخطأ في الوقائع المذكورة ثم تقييم ما إذا كان يمكن اعتبارها خطأ جسيماً¹.

ثانياً: الخبرة

تعد الخبرة وسيلة تقنية يعتمد عليها القاضي في المسائل التي تتطلب معرفة فنية عندما يتعذر عليه في حالات كثيرة أن يباشر بنفسه إجراءات معينة تكون خارجة عن مجال اختصاصه، فيلجأ إلى خبرة أهل الاختصاص من أجل مساعدته في تقدير الحكم كمسائل الطب والمحاسبة المالية وإثبات الضرر المهني².

وقد أفرد لها المشرع الجزائري أحكاماً خاصة في ق.إ.م.إ. بمقتضى المواد 125 إلى 145 منه، وذلك لتقادي الغموض الذي كان سائداً في القانون القديم، ونظراً لكون أن هناك العديد من الميادين في عالم الشغل وعلاقة العمل التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمل، ولكن لا يكون للقاضي علم كافٍ بها لتكوينه القانوني وطبيعتها التقنية كالمحاسبة، وبما أن الفصل في النزاع يستدعي التحقيق في معطيات لا يمكن للقاضي أن يدركها بنفسه، أجاز المشرع له أن يلجأ إلى الخبير من أجل بلورته ومساعدته في مسألة غامضة من الناحية الفنية³. ويتعين على القاضي، إذا ما أمر بإجراء خبرة أن يحدد بدقة ما هو مطلوب إنجازه من طرف الخبير والمدة التي تجب على الخبير إيداع تقرير خبرته لدى أمانة ضبط المحكمة.

وتكمن أهمية اللجوء إلى الخبراء في مجال المحاسبة كحالة الاختلاس والتسريح لأسباب اقتصادية لاسيما وأن التسريح قد يكون ناتج عن صعوبات مالية اقتصادية تعاني منها المؤسسة، وبالتالي لا يمكن للقاضي بأي شكل من الأشكال تدارك هذه الصعوبات دون

¹ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 240.

² فريجة حسين، المرجع السابق، ص 65.

³ خدة فاطيمة، المرجع السابق، ص 68.

الاعتماد على تقارير الخبراء المحاسبين الذين يمكنهم من تقرير الوضعية الاقتصادية للمؤسسة، وعلى الرغم من دور الخبير في بلورة سبيل العدالة فإنه لا يمكن أن يتجاوز حدود مهامه التي شُرعت له، كما ليس له أن يبين الحق في هذا الجانب؛ إذ يخرج عن دائرة اختصاصه الفصل في موضوع النزاع، الي يختص به القاضي وحده، فهو يملك السلطة المطلقة في اعتماد الخبرة أو استبعادها¹.

ثالثاً: سماع الشهود

نظمها ق.إ.م.إ في المواد 150 إلى 163 منه، وتعد الطابع الغالب في الإثبات في مجال منازعات العمل، بحيث يتأكد القاضي بناء عليها من صحة ادعاءات الخصوم، إذ تخضع لقاعدة أساسية تقضي بـ " شهادة شهود الإثبات تقدم على شهادة شهود النفي"، ويفهم من هذه القاعدة أن شهادة شهود المستخدم لا يمكن الأخذ بها لإثبات محدودية عقد العمل ونفي استمراريته مادام أن العامل أثبت استمراريته، والغاية منها أن من شهد بثبوت شيء فقد شهد بما علم وأدركه بحواسه في حين من نفي وجود ذلك الشيء فإنما غايته نفي حصول العلم لديه بوجوده وهو بذلك يعبر عن قصور حدود علمه وإدراكه².

وبناء على ما سبق، فقد استبعد القانون شهادة العامل بحجة ارتباطه بعلاقة تبعية مع صاحب العمل، فمن المقرر قانوناً ووفقاً لما نصت عليه المادة 153 من القانون نفسه، عدم جواز استبعاد القاضي لشهادة الشهود إعمالاً لعلاقة التبعية التي تربطه بالمستخدم، وإلا عرض قرار القاضي للطعن، سواء أكان الشهود المقدمين لإثبات واقعة مادية تربطهم علاقة تبعية مع المستخدم أم من الغير، وجب على المحكمة الاستماع إليهم، مالم يكون بمعزل عن أسباب التجريح كأن تكون بين الشاهد أو أحد أطراف الدعوى قرابة أو مصاهرة أو أي سبب

¹ خدة فاطيمة، المرجع السابق، ص68.

² بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، 242.

جدي آخر¹، ويكون ذلك قبل أداء الشهادة، تطبيقاً لنص 157 من القانون سالف الذكر². وقد توجهت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بسنة 2018؛ حيث أقرت هذه الأخيرة في سياق نزاع يتعلق بتأسيس الفصل التأديبي على عدة أسباب موضوعية، مبدأً أساسياً قضت فيه "بعد جواز اعتداد القاضي في حكمه بشكل منفرد أو حاسم على شهادة عمال مجهولين"، وتعود حيثيات القضية في جوهرها إلى عامل بشركة SNCF، تم فصله لأسباب تأديبية تؤسس لأفعال العصيان تجاه قرارات مدراءه والسلوك العدواني المقترن بملاحظات مسيئة وعنصرية تجاه زملائه العاملين من المسلمين، وكذلك المواقف والتعليقات غير اللائقة ذات الدلالة الجنسية تجاه زميلاته العاملات.

حيث اعتمدت الشركة SNCF في قرار فصلها على تقرير أعدته لجنة الأخلاقيات الداخلية في الشركة، والذي استند بدوره إلى شهادات مجهولة المصدر من زملائه العاملين أثناء التحقيق. وقد اعتبر قضاة الموضوع أن هذه الأدلة غير كافية لتبرير الأسس الموضوعية للفصل.

وعقب رفع الطعن بالنقض ضد هذا القرار، أيدت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض قرار قضاة الدرجة الأولى والاستئناف، مؤسسة في حكمها على الضمانات المقررة بموجب المادتين 1/6 و 3 من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية التي تضمن الحق في محاكمة عادلة وبالتحديد الحق في الطعن في الشهادة، فقضت بأنه:

« dans le cadre d'un contentieux relatif au bien-fondé d'un licenciement disciplinaire, le juge peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes de salarié.³ »

وفي جميع الأحوال، يلتزم القاضي الاجتماعي الترجيح بين أدلة الإثبات المطروحة من قبل

¹ راجع المادة 153 من ق.إ.م.إ.

² راجع المادة 157 من ق.إ.م.إ.

³ _ Arrêt rendu par la chambre sociale de cour de cassation le 04/07/2018 N°17- 182441, Publié sur le site :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037196688/> Visité le 22/05/2026 à 19:19.

أطراف النزاع، وتمحيص وزنها من حيث قيمتها القانونية في الإثبات؛ إذ يملك سلطة الأخذ بدليل واستبعاد آخر، كأن يأخذ بالإقرار في حال ما استخلص منه كافة العناصر الكافية للفصل في الدعوى، غير أن هذه السلطة التقديرية لا تعتبر جزافية، بل يقع على القاضي تأسيس موقفه على أسباب قانونية مقبولة يتعين بيانها في صلب الحكم القضائي.

وقد حظي هذا المبدأ بتأصيل قضائي في عدة أحكام قضائية؛ إذ استقرت المحكمة العليا على أن عدم خضوع قاضي الموضوع لرقابة المحكمة العليا بأن يتولى هذا الأخير تسبيب حكمه وتعليقه تعليلاً كافياً لا يتنافى مع ما هو ثابت في أوراق الدعوى، وهو ما كرسته الغرف المجتمعة للمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1979/12/05، حينما أرست مبدأ جوهرى هام قضى بـ: "إن كان تقدير الوقائع من اختصاص قضاة الموضوع ولا يخضع لرقابة المحكمة العليا، إلا أن ذلك لا يعفي قضاة الموضوع من تسبيب موقفهم"¹.

حيث أكدت المحكمة العليا في العديد من قراراتها على أن الحكم الصادر في حال انعدام إثبات المدعي لدعواه، يكون برفض الدعوى لعدم التأسيس وليس لعدم الإثبات، وهو ما يشهده الواقع العملي صدور عدة أحكام قضائية تكون بصيغة الحكم فيها رفض الدعوى لعدم التأسيس، حيث جاء في قرار الصادر بتاريخ 2017/10/12² ثم القرار الصادر في 2018/09/13³، قضت فيه المحكمة بكل مرة أن صيغة الحكم المتضمنة رفض الدعوى لعدم الإثبات تجاوزا للسلطة والقضاء بما لم يأتي به نص في القانون لعدم وجود هذه الصيغة القانونية.

¹ قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرف المجتمعة (الغرف المدنية والغرفة التجارية والبحرية) بتاريخ 1979/12/05 تحت رقم 16994، منشور عبر موقع المحكمة العليا: <https://coursupreme.dz/decision> تاريخ الاطلاع: 2026/05/22 على الساعة: 20:13.

² قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2017/10/12 تحت رقم 1210120، منشور عبر موقع المحكمة العليا: <https://coursupreme.dz/decision> تاريخ الاطلاع 2026/05/22، على الساعة: 20:58.

³ قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2018/09/13 تحت رقم 1299396، منشور عبر الموقع الإلكتروني <https://coursupreme.dz> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/23، على الساعة 21:30.

وعليه متى تأكدت الجهة القضائية من صحة تأسيس الطلبات المطروحة أمامها قانونا فإنها تقرر الفصل في الموضوع بالقبول على ضوء المستندات التي تم تقديمها، وفي حالة المخالفة فإنها تقضي برفض الدعوى لعدم التأسيس، وبالتالي فالقضاء برفض الدعوى لعدم الإثبات هي صيغة دخيلة لا وجود لها من الأساس وعليه تعرض الحكم أو القرار الصادر لنقضه وإبطاله¹.

المبحث الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وطرق الطعن في أحكامها

تعد مراجعة الأحكام وإصدارها من طرف المحكمة الاجتماعية من المراحل الأساسية في نظام التقاضي الاجتماعي، حيث تعتبر المراحل السابقة التي يسلكها المتقاضي لا معنى لها إن لم تمر بهذه المرحلة عند استكمال الإجراءات وسماع الأطراف ليتم الفصل في القضية، وعليه فقد تناول المشرع الجزائري بعض القواعد الخاصة فيما يتعلق بطبيعة الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية، حسب ما ورد في المادتين 21 و 22 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية في سياق تنظيمها للاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي، حيث توجد ثلاثة أنواع من الأحكام يصدرها القاضي الاجتماعي، غير أن المشرع تعمد إدخال استثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام الصادرة عنه، ضمانا لسرعة البث في إنهاء المنازعات وتقاديا للخصومات التي تثقل كاهل العامل. أما المادة 22 من نفس القانون فقد جمعت الأحكام القضائية المشمولة بالنفاذ المعجل، وإلى جانب الطبيعة القانونية للأحكام التي يصدرها القاضي الاجتماعي فإنها لا تكاد تخلو من الأخطاء، تبعا لذلك، أجاز المشرع الجزائري الطعن في هذه الأحكام من خلال طرق حددها القانون، وهو ما سيكون محل دراستنا حيث درجنا تقسيم هذا المبحث إلى طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي (المطلب الأول)، ثم طرق الطعن في الأحكام القضائية الصادرة عن الجهات القضائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية (المطلب الثاني).

¹ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 245.

المطلب الأول: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي

أقر المشرع الجزائري طبقا للمادة 21 و22 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل قواعد خاصة، تتعلق بطبيعة الاحكام الصادرة عن الجهات القضائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية، حيث أكدت المادة 21 من نفس القانون على أن الأصل في هذه الأحكام هي أحكام ابتدائية عادية، وتبعا لمبدأ أن لكل قاعدة استثناء نجد أن المشرع أدخل استثناءات نظرا لطبيعة المنازعة وما تتصف به من طابع السرعة، حيث جاء في نفس المادة " باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق بـ:..."¹

لتحدد بذلك المسائل التي يتم فيها الفصل بحكم ابتدائياً نهائياً، أما المادة 22 من نفس القانون، جمعت الأحكام القضائية التي تكون مشمولة بالنفذ المعجل²، وهو ما سيتم التفصيل فيما بناء على فرعين.

الفرع الأول: الأحكام الابتدائية العادية والنهائية

تصدر المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أحكاما ابتدائية قد تكون أحكاما ابتدائية عادية أو نهائية وهو ما سنحاول التفصيل فيه.

أولاً: الأحكام الابتدائية العادية

هي تلك الأحكام القضائية القابلة للمراجعة العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستفاد كل الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانونا للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه. حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضايا العمل، كغيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية، ذلك أن الأصل في أحكام المحاكم الابتدائية هي تلك الأحكام التي يقبل فيها الطعن بالاستئناف أمام المجلس القضائي³، طبقا للمادة 33

¹ المادة 21 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

² المادة 22 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

³ احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 329.

في فقرتها الأخيرة من قانون الإجراءات المدنية والادارية، والتي نصت على: "وتفصل المحكمة في جميع الدعاوى بأحكام قابلة للاستئناف".

ثانيا: الأحكام الابتدائية والنهائية

إذا كان الأصل هو التقاضي على درجتين وأن الاستئناف هو القاعدة العامة التي يمكن عن طريقه الطعن بالاستئناف في الحكم الابتدائي أمام المجلس القضائي كدرجة ثانية من أجل النظر فيه بتشكيلة ثانية تختلف عن التشكيلة الأولى، فإن المشرع ولعدة أسباب استثنى من القاعدة العامة استثناء يقضي بموجبه النظر في الدعاوى على محاكم الدرجة الأولى فينص صراحة على منع الاستئناف أو عدم جوازه¹.

إذ تقرر المادة 21 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية أن القسم الاجتماعي يختص صراحة بالأحكام الابتدائية والنهائية عندما تتعلق الدعوى أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الاختيارية، وكذا تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب وغيرها من الوثائق المعترف بها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي².

وحسب ما استقر عليه الاجتهاد القضائي منذ 2007³، فيما يخص مسألة تحديد الوصف الابتدائي أو النهائي للحكم للطلب الأصلي، وهو نفس ما أكدت عليه المحكمة العليا سنة 2017 في النزاع القائم بين (مؤسسة نقل البضائع والمواد البترولية والمحروقات) ضد (أ.ع) حول تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب والتعويض عن التسريح التعسفي. حيث جاء فيه: ".... حيث أن الطلب الأصلي هو الذي يحدد اختصاص المحكمة ابتدائيا ونهائيا طبقا للمادة 23 من القانون 90-04 لأن الطلبات في المادة الاجتماعية لا تتجزأ طبقا للمادة

¹ خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية للنشر والتوزيع، د ط، الجزائر، 2016، ص396.

² المادة 21 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

³ قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2007/11/07 تحت رقم 401916، منشور عبر موقع

المحكمة العليا: <https://coursupreme.dz>.

أعلاه، ويكون الحكم الفاصل فيها غير قابل للاستئناف والعبرة في ذلك بالوصف القانوني وليس بالوصف الخاطيء الذي صدر به الحكم المستأنف، لأن صيغة الحكم يحددها القانون وليس القاضي طبقاً للمادتين 34 و315 من ق.إ.م.إ.¹

وبالرجوع إلى المادة 21 سالفه الذكر من قانون 90-04، يتضح أن المشرع اعتمد حصر الاختصاص الابتدائي النهائي للمحكمة نظراً للطابع الاجرائي لهذه المادة فقد خصها بقواعد قانونية إجرائية هامة حماية للعمال وعدم المساس بحقوقهم².

وقد أكدت المادة 73-3 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 والتي تنص على أنه: "كل تسريح فردي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس" وبالتالي متى خرجت هذه الاجراءات التأديبية عن نطاقها المحدد فإنها تشكل خرقاً لأحكام القانون، وبعد أن تم تعديل المادة 73 من قانون 90-11 فقد تم التأكيد على الطابع النهائي للحكم في هذا الصنف من النزاعات بموجب المادة 73-4 التي تنص على أنه: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات...". وعليه يتضح أن صيغة هذا الحكم هذه إنما تتعلق بإلغاء العقوبات التأديبية فقط، فلا تمس بالموضوع فيما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيماً أم لا، حيث يكون هذا الأخير محل دعوى ثانية لتفحص سبب التسريح فيما إذا كان يتعلق بخطأ جسيم من عدمه³.

وبالتالي فإن الدعوى التي يرفعها العامل لإلغاء قرار التسريح المخالف للإجراءات، وبعد اطلاع القاضي في وقائع الدعوى يصدر حكماً ابتدائياً ونهائياً يقر فيه بإلغاء قرار التصريح التعسفي وبالتالي يسقط عن صاحب العمل الحق بالطعن فيه بالاستئناف. كما للمحكمة

¹ قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017/02/02 تحت رقم 1105761، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2017، ص 276-297، ملف منشور عبر موقع المحكمة العليا: <https://coursupreme.dz>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/23، الساعة 18:57.

² خليف عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 396 و397.

³ احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 47 و48.

المختصة أن تفصل أيضا بإدراج العامل في منصبه مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح للعامل تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن ستة (06) أشهر من العمل، وهذا دون الإخلال عن التعويضات المحتملة¹، وعليه فإن مصير الحكم يكون إما التعويض أو إعادة إدماج العامل إلى منصب عمله مع احتفاظه بالامتيازات المكتسبة، حيث تتعلق هذه الامتيازات بأقدمية العامل فتصبح من قبيل الامتيازات المكتسبة إذا تمتع بها أثناء تواجده في العمل.

وهنا يتبادر السؤال عما إذا كانت الأجور تدخل ضمن الامتيازات المكتسبة التي نصت عليها المادة 73-3/4 من القانون المتعلق بعلاقات العمل؟

جاء في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 18 جانفي 2000 أن: "الامتيازات المكتسبة حقوقا قائمة غير احتمالية يستمدها العامل إما من القانون وإما من النظام الداخلي وإما من عقد العمل وإما من الاتفاقيات الجماعية، كان يستفيد منها العامل طيلة سريان علاقة العمل". فإن هذه القراءة توحى لنا على اعتبار أن الأجر من ضمن الامتيازات المكتسبة، إلا أنه وبالرجوع إلى طبيعة الأجر وفقا للمادتين 53 و80 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، نجدها قد حسمت على اعتبار أن الأجر يدفع مقابل العمل المؤدى مما تنفي عنه صفة الامتياز المكتسب².

أما في حالة الحكم على رفض أحد الطرفين إعادة الإدماج وغالبا ما يكون ذلك الطرف هو صاحب العمل باعتباره الطرف القوي في العلاقة، هنا لابد التصريح بذلك أثناء سير الدعوة وقبل قفل باب المناقشة وصدور حكم بذلك، لأن رفض تنفيذ الحكم الذي يقضي بإعادة ادماج العامل بعد ذلك قد يعرض المستخدم لغرامة تهديدية³. ويترتب على ذلك منح تعويض مالي للعامل لا يقل عن ستة (06) أشهر من العمل وهذا دون الإخلال بالتعويضات المحتملة

¹ المادة 73-04 فقرة 03 من القانون 90-04 المتعلق بعلاقات العمل.

² بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 262.

³ المادة 39 من القانون 90-04.

والتي يرجع القاضي في تقديرها لأقدمية العامل؛ ظروفه؛ فرص إيجاد عمل آخر وامتنياز المسار المهني¹.

وبناء على ما سبق عرضه، مادام أن المشرع ألغى العقوبات التأديبية واعتبرها حكم ابتدائي نهائي فإن الأحكام التمهيدية الفاصلة في دعوى إعادة رجوع القضية من الخبرة التي تهدف في أساسها إلى تحديد فارق الأجر على سبيل المثال، تكتسي هي الأخرى نفس صيغة الحكم الفاصل نهائيا في إلغاء العقوبة بشكل نهائي في إلغاء العقوبة ومن ثم لا يقبل الاستئناف أمام المجلس القضائي².

وفيما يخص تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب ومختلف الوثائق التي تثبت وتبين النشاط المهني، فلقد ورد بشأنها خاصية الحكم حصرا على المدعي، وهو ما ذهبت إليه الاجتهادات القضائية مؤكدة عليه، حيث قضت المحكمة العليا في أحد قراراتها الصادرة عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2013/11/07 على ضرورة التمييز بين دعوى المطالبة بتسليم كشوف الرواتب المرفوعة من قبل العامل نفسه وبين ذوي حقوقه فأقرت على أن: " يتم الفصل ابتدائيا ونهائيا في دعوى العامل الرامية إلى تسليم كشوفات الرواتب لإثبات نشاطه المهني. يتم الفصل ابتدائيا في دعوى ذوي حقوق العامل الرامية إلى تسليم كشوفات الرواتب لإثبات حقوقهم اتجاه مستخدم العامل المتوفى"³.

ترجع تفاصيل هذه القضية إلى تاريخ 2011/04/07 أين صدر حكم عن محكمة تبسة يقضي بقبول طلب ورثة (ز.ع) الرامي إلى إلزام المؤسسة الوطنية للأقمشة الصناعية "تيندال" ممثلة في مديرها العام بتسوية الوضعية المالية والإدارية لمورثهم وتمكينهم من كشوفات رواتب بأثر رجعي في الفترة الممتدة من 1998 إلى 2004، وحيث بعد استئناف الحكم من

¹ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 264.

² بن طاع زاهيرة، المرجع نفسه، ص 264.

³ قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2013/11/07 تحت رقم 0820542، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2014، ص 285. منشور على موقع المحكمة العليا: <https://coursupreme.dz/> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/23، على الساعة 21:01.

قبل المؤسسة المستخدمة صرح المجلس القضائي بعدم قبول الاستئناف وعدم جوازه وأسس قضاءها هذا على اعتبار أن مضمون الطلب يندرج ضمن أحكام المادة 21 من القانون 90-04 والتي تصدر فيها الحكم ابتدائيا ونهائيا.

وبعد تقديم المؤسسة المستخدمة طعنا بالنقض في القرار المطعون فيه قضت المحكمة العليا بنقض وإبطال هذا القرار ومن ثم إحالة القضية على المجلس القضائي، وأسست قرارها على أن غرض الورثة من الحصول على كشوفات الرواتب هي اثبات حقوقهم على المستخدم الناتجة عن عمله لديه، وليس لإثبات النشاط المهني للمدعي كون أن الورثة لا يملكون الحق في ذلك، كما أن الأحكام التي نصت عليها المادة 21 من قانون 90-04 تتعلق بتلك الوثائق والكشوفات التي يطالب بها صاحبها (العامل) في حين أنه في الدعوى موضوع القرار المطعون فيه تمت المطالبة بها من قبل ورثته. وهنا يتضح أن المحكمة باجتهادها هذا قد وفقت في إزاحة ثغرة قانونية مهمة وبالتالي أحسنت تسبيبها.

وعليه، يتبين أن للعامل الحق بأن يطالب المستخدم بتسليمه وثيقة تثبت الأجر المدفوع، تسمى بقسيمة الأجور، والتي تتضمن اسم صاحب العمل وعنوانه التجاري اسم صندوق الضمان الاجتماعي الذي تدفع إليه الاشتراكات وهوية العامل وتحديد منصب العمل، والأجر القاعدي ومختلف المكافآت والتعويضات ومبلغ الأجر الإجمالي، ونوع الاقطاعات المحسومة من الأجر الإجمالي مبلغ الأجر الصافي وتاريخ الدفع¹ على أن يلتزم المستخدم بإدراج هذه البيانات أيضا في دفتر الأجور². وعليه فقد رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية ضد كل مستخدم لم يسلم قسيمة الأجر المقبوض للعامل أو يغفل فيها عن عنصر أو عدة عناصر

¹ المادة 8 من قانون 90-11 المتعلق بقانون العمل تنص على أنه: "يدرج مبلغ الأجور وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم".

² المادتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي 98/96 المؤرخ في 6 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1996.

مكونة للأجر¹. بالإضافة إلى حق العامل في الحصول على قسيمة الأجر كما يحق له أيضا الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات منها تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها العامل والفترات المناسبة لها².

وقد أوجب المشرع في حالة رفض المستخدم تسليم قسيمة الأجر أو شهادة العمل أن يلجأ العامل إلى القسم الاجتماعي المختص إقليميا مؤكدا في ذلك على ارفاق محضر عدم الصلح للمطالبة بهذه الوثائق والذي سيفصل بوجوب تسليمها بحكم ابتدائي ونهائي³.

الفرع الثاني: الأحكام المشمولة بالنفذ المعجل

إلى جانب الصنف السابق من الأحكام، يوجد نوع آخر من الأحكام القضائية الاجتماعية التي يمكن تنفيذها بصفة استعجالية، يطلق عليها بالأحكام المشمولة بالنفذ المعجل (المؤقت)، وهي الأحكام القابلة للمراجعة، التي تنفذ بحكم القانون أو بأمر من القاضي، حيث وردت في المادة 22 من القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على سبيل الحصر، المسائل التي تصدر فيها الأحكام المشمولة بالنفذ المعجل⁴، ويقصد بها ذلك الامتياز الممنوح الذي يخول للمحكوم له من تنفيذ الحكم بمجرد صدوره قبل حلول موعده العادي أي حيازته لقوة الشيء المقضي فيه، خلافا للقواعد العامة دون أدنى اعتبار لأجل الطعن بالمعارضة والاستئناف⁵، وهو ما جاءت به المادة 609 / 3 من ق.إ.م.إ التي تنص على: "غير أن الأحكام المشمولة بالنفذ المعجل والأوامر الاستعجالية تكون قابلة للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف"⁶

¹ تتمثل هذه العقوبة الجزائية في غرامة مالية تتراوح بين 500 دج على 1000 دج طبقا لنص المادة 148 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

² تنص المادة 67 من القانون رقم 90-11: "يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها".

³ المادة 21 فقرة 2 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية للعمل، ص 240.

⁴ المادة 22 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية للعمل.

⁵ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 266.

⁶ راجع المادة 3/369 من ق.إ.م.إ.

وجدير بالذكر أن المشرع الجزائري تبنى نوعين من النفاذ المعجل وهو ما صرحت به نفس المادة 22 من القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، أحدهما مقرر قانونا ومن ثم لا يكلف الأطراف عناء المطالبة له، والآخر بأمر قضائي يخضع للسلطة التقديرية للقاضي الاجتماعي.

أما عن النفاذ المعجل بقوة القانون فيتعلق حصرا على الأحكام المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة في مكتب المصالحة، دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة¹. أما النفاذ المعجل بحكم قضائي-الجوازي- فلقد ورد في الفقرة الثانية من نفس المادة والتي جاء فيها: "يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر". هذه الفقرة تبين أن المشرع فتح المجال لسلطة القاضي في تقدير حالات الاستعجال التي تستدعي النفاذ المعجل للحكم القضائي وذلك من أجل الحفاظ على الحقوق ويكون ذلك بطلب من الخصوم، وهو نفس ما صرحت به المادة 323 من ق.إ.م.إ في الفقرة الثانية على أنه: "يجوز للقاضي في جميع الأحوال الأخرى أن يأمر في حالة الاستعجال بالنفاذ المعجل بكفالة أو بدون كفالة"².

وإلى جانب طرق الطعن العادية التي لا توقف تنفيذ الحكم المشمول بالنفاذ المعجل كما سبق توضيحه والتي تخول للمحكوم له حماية حقوقه، نجد في مقابل ذلك أن المشرع الجزائري لم يهمل حقوق المحكوم عليه، وهذا لموازنة مصالح الطرفين وحفاظا على المراكز القانونية، إذ أقر له على وسيلة وقائية تمنح له طلب عند استئناف الحكم المشمول بالنفاذ المعجل، يطلب فيه إيقاف مؤقت للتنفيذ لحين الفصل الطعن وصدور حكم حائز لقوة الشيء المقضي فيه. يسميه المشرع بـ "طلب الاعتراض على النفاذ المعجل"، ورد ذكره ضمن أحكام طرق الطعن العادية في المواد 324-325-326 من ق.إ.م.إ؛ حيث لم يتم تنظيمه بالشكل الكافي لإزالة

¹ خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون طبعة، عناية، 2014، ص142.

² المادة 323 من ق.إ.م.إ.

عنه الغموض؛ وقد اكتفى المشرع الجزائري في ذلك توضيح الجهة المختصة بالنظر فيه محددًا إياها في رئيس الجهة القضائية المعروض عليها الاستئناف أو المعارضة، الذي يبين أنه في حالة ما إذا رأى أن الاستمرار في هذا التنفيذ قد يربط أثراً يصعب استدراكها فيما بعد يتولى الأمر بإيقاف التنفيذ الذي لا يكون قابلاً لأي طعن.

وتجدر الإشارة إلى أن التماس إيقاف التنفيذ لا يسري إلا على الحكم المشمول بالنفاذ المعجل القضائي، وبالتالي يستثنى منه النفاذ المعجل بقوة القانون، ويرجع السبب في ذلك لعدم تمتع القاضي بسلطة تقديرية بشأنها¹.

المطلب الثاني: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية

يقوم النظام القضائي المعاصر على مبدأ التقاضي على درجتين، وذلك حرصاً على ضمان الحد الأقصى من العدالة والمساواة، تقادياً للوقوع في الخطأ في الحكم عن طريق إخضاع الأحكام الابتدائية لنوع من الرقابة الذاتية للنظام القضائي، وهذا من خلال تمكين المتقاضين من الطعن في الحكم لدى هيئة قضائية أعلى الممثلة في المحكمة العليا من مراجعة الأحكام والقرارات القضائية التي أصدرت الحكم، أو تمكينه من إعادة النظر في الحكم من قبل نفس المحكمة التي أصدرت الحكم وذلك في الحالة التي لا يسمح بها القانون بطلب الاستئناف، للتأكد من سلامة وصحة الحكم أو إصلاحها أو إبطالها².

وتجب الإشارة إلى أن المشرع أدخل الأحكام القضائية الاجتماعية بباقي النزاعات العادية؛ إذ لم يجعل لها طرق طعن خاصة بها، وعلى هذا الأساس اعتمدت دراستنا إلى تقسيم المطلب إلى دراسة طرق الطعن العادية في (الفرع الأول)، وطرق الطعن غير العادية وذلك في (الفرع الثاني).

¹ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 268. 269.

² احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 328 و 329.

الفرع الأول: طرق الطعن العادية

سميت كذلك لأن هذا النوع من الطعن له أثر كونه يوقف تنفيذ الحكم خلال أجله أو أثناء ممارسته، وتتمثل في المعارضة والاستئناف، وقد نص عليهم المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ابتداء من الفصل الثاني منه في المواد من 323 إلى 347 منه.

أولاً: الاستئناف

يعد الاستئناف طرق طعن عادي يمارسه العامل الأجير أو صاحب العمل ضد الأحكام الابتدائية الصادرة عن محاكم الدرجة الأولى طبقاً للمادة 332 من ق.إ.م.إ.،¹ بهدف إعادة عرض النزاع الفاصل فيه على هيئة قضائية أعلى ممثلة في المجلس القضائي الذي يقع في نفس دائرة اختصاصه المحكمة مصدرة الحكم المراد الاستئناف فيه، وقد نصت المادة 335 من ق.إ.م.إ. على أن حق الاستئناف مقرر لجميع أطراف الدعوى الذين كانوا خصوماً على مستوى الدرجة الأولى أو لذوي حقوقهم.

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

يجب أن تتوفر المصلحة في المستأنف لممارسة الاستئناف².

كما أن الاستئناف ينصب على كل ما تصدره المحاكم من درجة أولى من أحكام وأوامر وفي أي موضوع كان، كما قد تتوصل جهة الاستئناف إلى إلغاء الحكم المستأنف كله ومنه إصدار قرار جديد بعد الإلغاء³.

تجدر الإشارة إلى أن الحكم يجب أن يكون مما يقبل استئنافه، ما يعني أن الطعن بالاستئناف يكون غير مقبول في الأحكام المتعلقة بإعادة الاندماج والتعويض عن التسريح، والأحكام المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوف الراتب طبقاً للمادة 21 من قانون 90-04 السالف

¹ تنص المادة 323 من ق.إ.م.إ. على أنه: " يهدف الاستئناف إلى مراجعة أو إلغاء الحكم الصادر عن المحكمة."

² المادة 335 من ق.إ.م.إ.

³ خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 359.

الذكر¹، مؤكدا في المادة 23 من نفس القانون على تحديد الاختصاص الابتدائي النهائي للمحكمة بموجب الطلب الأصلي، أما الطلبات الأصلية الأخرى المتضمنة للتصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي أو الاستفادة من الترقية أو غيرها من الطلبات التي تخرج عن نطاق المادة، فتصدر بحكم ابتدائي قابل للطعن بالاستئناف².

وقد كرست المحكمة العليا هذا المبدأ الذي جاءت به المادة 21 من القانون السالف الذكر، لاسيما في القرار لها 0984453، الصادر بتاريخ 2015/11/05، والذي قضى بأن: "تعليق علاقة العمل يعد عقوبة تأديبية تدخل ضمن الحالات المنصوص عليها بالمادتين 4/73 من القانون 90-11 و 21 من القانون 90-04، ويصدر الحكم بشأنها في أول وآخر درجة، أي أنه يكون غير قابل للاستئناف".

وتأسيسا على هذا التكييف، فقد استقرت المحكمة العليا على أن الأحكام المتعلقة بهذه العقوبات التأديبية غير قابلة للاستئناف. وعليه لما كان الحكم المستأنف قد صدر في قضية تتعلق بعقوبة تأديبية، فإنه يخرج عن نطاق الأحكام القابلة للطعن بالاستئناف، مما يتعين معه التصريح بعدم قبول الاستئناف المرفوع شكلاً لعدم جوازه³.

ثانياً: المعارضة

المعارضة هي طريق طعن عادي للطعن في الأحكام الغيابية، وقد نصت عليها المواد من 327 إلى 331 من ق.إ.م.إ، بحيث تمكن الخصم المتغيب فرصة من مراجعة الحكم أو القرار الغيابي الصادر في حقه، فهي تتيح له إعادة طرح النزاع أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الغيابي عليه، وبالتالي عدم حرمانه من درجة من درجات التقاضي. وينصب الطعن بالمعارضة على الأحكام الغيابية، إذ يقدم الخصم الغائب -غالبا ما يكون

¹ مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 359.

² بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 273.

³ قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2015/11/05، ملف رقم 0984453، منشور على موقع الرسمي للمحكمة العليا <https://coursupreme.d>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/31، على الساعة 10:56.

صاحب العمل - عريضة طعن بالمعارضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الغيابي عليه¹، وتكون المعارضة بحسب الإجراءات المقررة قانوناً لرفع الدعوى العادية، بموجب عريضة مكتوبة موقعة ومؤرخة، بعدد من النسخ يساوي عدد أطراف الحكم المعارض فيه، مع وجوب إرفاق العريضة بنسخة من الحكم المطعون فيه وذلك تحت طائلة عدم قبول الدعوى شكلاً².

وتسجل المعارضة في أجل شهر واحد (01) من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار الغيابي، طبقاً للمادة 329 من ق.إ.م.إ.، ويكون الحكم الصادر في المعارضة حضورياً في مواجهة جميع الخصوم، ومن ثم تفصل الجهة القضائية في الحكم المعارض فيه من جديد، وعليه يصبح الحكم أو القرار المطعون فيه كأن لم يكن³.

ويترتب عن الطعن بالمعارضة إيقاف التنفيذ ما لم يكن الحكم المطعون فيه مشمولاً بالتنفيذ المعجل، وقد أضاف قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد أثر جديد لم يم ينص عليه القانون القديم، أضافته المادة 327 من ق.إ.م.إ. الفقرة 02 جاء فيها: "... ويصبح الحكم أو القرار المعارض فيه كأن لم يكن، ما لم يكن هذا الحكم أو القرار مشمولاً بالتنفيذ المعجل".

:

تعتبر طرق الطعن غير العادية من بين الوسائل القانونية الاستثنائية التي تعطي لأحد أطراف الدعوى إمكانية إعادة النظر في حكم قضائي نهائي متى توافرت حالات محددة نص عليها القانون. وهذا بخلاف الطعون العادية، حيث لا يكون الهدف من وراء هذه الطرق إعادة النظر في موضوع النزاع من جديد كما هو الحال بالنسبة للطعون العادية، بل تسعى إلى تصحيح الأخطاء القانونية أو مواجهة ظروف جديدة حدثت بعد صدور الحكم⁴، ولقد عالجها المشرع بمقتضى الفصل الثالث من قانون الإجراءات المدنية والإدارية في نصوص المواد

¹ مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 358 و 359.

² المادة 330 الفقرة الثالثة، من ق.إ.م.إ.

³ المواد 329 و 327 من ق.إ.م.إ.

⁴ غرزي نوال وبولفضاوي خديجة، المرجع السابق، ص 66.

من 348 إلى 397 وهي الطعن بالنقض، التماس إعادة النظر، واعتراض الغير الخارج عن الخصومة¹.

أولاً: الطعن بالنقض

يعد الطعن بالنقض من أكثر الطعون القضائية غير العادية شيوعاً وممارسة، إذ يعد من بين الوسائل المقررة قانوناً لإعادة النظر في الأحكام والقرارات المخالفة للقانون بغرض نقضها من طرف المحكمة العليا على اعتبار أن هذه الأخيرة أعلى هيئة قضائية في قمة التنظيم القضائي، إذ لها سلطة مراقبة مدى صحة وسلامة الأحكام ومدى التطبيق القانوني السليم على الوقائع باعتبارها محكمة قانون، إذ يتوقف دورها في أغلب القوانين الإجرائية عند الحكم بنقض في إلغاء الحكم المعروض عليها أو تأييده².

وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المشرع الجزائري خص القسم الأول من الفصل الثالث الأحكام الخاصة بالطعن بالنقض طبقاً للمواد 349 إلى 379 منه، فابتدأ تنظيمه بتحديد الأحكام القابلة للطعن بالنقض وذلك بموجب مادتين، حيث نص في المادة 349 منه: "تكون قابلة للطعن بالنقض، الأحكام والقرارات الصادرة في آخر درجة عن المحاكم والمجالس القضائية"، كما نصت المادة 350 من نفس القانون على ما يلي: "تكون قابلة للطعن بالنقض، الأحكام والقرارات الصادرة في آخر درجة، والتي تنهي الخصومة بالفصل في أحد الدفوع الشككية أو بعدم القبول، أو أي دفع عارض آخر".

يتضح من خلال المادتين المذكورتين أعلاه أن الطعن بالنقض لا يجوز إلا في الأحكام والقرارات الصادرة في آخر درجة، سواء كان الحكم صادراً في الموضوع كالأحكام الابتدائية النهائية المتضمنة إلغاء العقوبة التأديبية، أو في طلب وقتي أو في مسألة متفرعة عنه سواء تعلقت بمسألة إثبات الدعوى أو سير الخصومة³، ويستثنى منها الأحكام غير الفاصلة في

¹ المواد من 348 إلى 397 من ق.إ.م.إ.

² بلميوهوب أحلام، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون خاص، 2020/2019، ص71.

³ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص281.

الموضوع فلا يطعن فيها بالنقض إلا مع الحكم الفاصل في الموضوع وهي تلك الأمرة بإجراء تحقيق أو تدبير مؤقت وهي أحكام لا تحوز حجية الشيء المقضي فيه طبقاً للمادة 298 من ق.إ.م.إ.¹ كما أن الأحكام والقرارات التي هي محل طعن بالتماس إعادة النظر فلا يجوز الطعن فيها في ذات الوقت بالنقض².

كما نصت المادة 353 من ذات القانون على أن طريق الطعن بالنقض يقتصر على أطراف الخصومة التي صدر فيها الحكم المطعون فيه بالنقض أو من ذوي حقوقهم باعتبارهم أصحاب المصلحة فقط، فلا يجوز للغير التمسك به³، حيث يمارس هذا الطعن من قبل صاحب العمل أو صناديق الضمان الاجتماعي، لاعتبار أن العامل طرف ضعيف وبالتالي لا يمكنه تحمل أعباء الطعن، وهو ما يوضح ضرورة إعادة النظر في الأحكام التي تصدر عن القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة بموجب اختصاصها الابتدائي النهائي كما سبق تبيانه⁴.

ولقد حصر المشرع الجزائري طرق الطعن بالنقض بموجب نص المادة 358 من ق.إ.م.إ. في 18 حالة بعدما كان يحصرها في 06 حالات فقط بموجب المادة 233 من نفس القانون القديم. والتي تتمثل في : مخالفة قاعدة جوهرية أو إغفال أشكال جوهرية في الإجراءات، عدم الاختصاص، تجاوز السلطة، مخالفة القانون الداخلي، مخالفة القانون الأجنبي المتعلق بقانون الأسرة، مخالفة الاتفاقيات الدولية، انعدام الأساس القانوني، انعدام التسبيب، قصور التسبيب، تناقض التسبيب مع المنطوق، تحريف المضمون الواضح والدقيق لوثيقة معتمدة في الحكم أو القرار ن تناقض أحكام أو قرارات صادرة في آخر درجة عندما تكون حجية الشيء المقضي فيه قد أتيرت بدون جدوى، والتناقض بين أحكام صادرة في آخر درجة، وجود مقتضيات متناقضة ضمن منطوق الحكم أو القرار، الحكم بما لم يطلب أو بأكثر مما طلب، السهو عن

¹ المادة 298 من ق.إ.م.إ.

² المادة 352 من ق.إ.م.إ.

³ المادة 353 من ق.إ.م.إ.

⁴ بن طاع زاهيرة، المرجع نفسه، ص 281.

الفصل في أحد الطلبات الأصلية، إذا لم يدافع عن ناقصي الأهلية¹.

وعليه لا يمكن أن تقبل أوجه جديدة للطعن بالنقض، باستثناء الأوجه القانونية المحضة أو تلك الناتجة عن الحكم أو القرار المطعون فيه².

كما يجب أن يرفع الطعن بالنقض بموجب عريضة مكتوبة³، وذلك في أجل شهرين ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه إذا كان التبليغ شخصيا، هذا ويمدد الأجل إلى (03) أشهر إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار، أما بالنسبة للأشخاص المقيمين بالخارج فتضاف لهم مهلة شهرين (02)⁴.

مع التنويه أن كل الآجال تحسب كاملة فلا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل - اليوم الأول للتبليغ واليوم الأخير لا يدخلان في حساب الأجل - وتحسب أيام الأعياد إذا وقعت داخل الأجل⁵.

قد تحيل المحكمة العليا ملف القضية إلى الجهة القضائية الفاصلة فيه متى انتهت من نقض القرار المطعون فيه، من أجل البث فيه من جديد من حيث الوقائع والقانون مع احتفاظها بالحكم محل النقض بنفس الوصف⁶، كما يمكن لها أن تنتقضه دون إحالة حسب ما يخول لها قانونا بموجب المادة 365 من ق.إ.م.إ.، والتي منحت لها حالات النقض بدون إحالة. فعندها يصبح قرار المحكمة العليا هو القابل للتنفيذ⁷.

وتجب الإشارة إلى أن الطعن بالنقض لا يوقف تنفيذ الحكم أو القرار، إلا في ثلاث حالات

¹ راجع المادة 358 من ق.إ.م.إ.

² راجع المادة 359 من ق.إ.م.إ.

³ راجع المادة 15 من ق.إ.م.إ.

⁴ راجع المادة 404 من ق.إ.م.إ.

⁵ راجع المادة 405 من ق.إ.م.إ.

⁶ قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010/10/07 تحت رقم 617411، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2010، ص 382-383، <https://coursupreme.dz>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/06/01، على الساعة 20:21.

⁷ انظر المادة 365 من ق.إ.م.إ.

حددتها المادة 361 من نفس القانون، وهي حالات الأشخاص وأهليتهم ودعوى التزوير¹.

ثانياً: التماس إعادة النظر

يعد التماس إعادة النظر طريق طعن غير عادي للأحكام النهائية الصادرة في حالات نص عليها القانون على سبيل الحصر وذلك بموجب المادة 392 من ق.إ.م.إ بحيث نصت على أنه: "يمكن تقديم التماس إعادة النظر لأحد السببين الآتيين:

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 عمداً لدى أحد الخصوم".

ويكمن الهدف من وراء ذلك إلى مراجعة الأمر أو الحكم أو القرار الفاصل في الموضوع والحائز لقوة الشيء المقضي به، من أجل الفصل فيه من جديد من حيث الوقائع والقانون². كما أن المشرع حدد الأشخاص الذين لهم الحق في تقديم طلب التماس إعادة النظر وذلك بموجب المادة 391 من ق.إ.م.إ؛ إذ يتخذ كل شخص كان طرفاً في الحكم أو القرار أو الأمر محل التماس، أو إذا كان قد تم استدعاؤه قانوناً في تلك القضية أمام نفس الجهة القضائية التي يصدر منها متى توافرت إحدى الحالات المذكورة حصراً³.

ويرفع التماس إعادة النظر في أجل شهرين ابتداء من تاريخ ثبوت تزوير شهادة الشاهد أو ثبوت التزوير، أو تاريخ اكتشاف الوثيقة المحتجزة، مع وجوب إرفاق العريضة بوصل يثبت إيداع كفالة التي تقدر بـ: 20.000 دج أمام الجهة القضائية مصدرة الحكم أو القرار أو الأمر محل الطعن بالتماس إعادة النظر⁴.

وفي حالة توافرت الشروط المذكورة سابقاً وقبلت الجهة القضائية الطعن بالالتماس شكلاً،

¹ انظر المادة 361 من ق.إ.م.إ.

² انظر المادة 390 من ق.إ.م.إ.

³ انظر المادة 391 من ق.إ.م.إ.

⁴ انظر المادة 393 و397 من ق.إ.م.إ.

تفصل المحكمة في موضوع الدعوى من حيث الوقائع والقانون، وفي حدود متطلبات الحكم أو القرار أو الأمر الملتمس فيه¹.

وتجب الإشارة إلى أن هذا الطعن لا يوقف التنفيذ شأنه شأن باقي طرق الطعن غير العادية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك².

كما أوجب المشرع الجزائري على أن الطعن بالتماس إعادة النظر يكون لمرة واحدة فقط، طبقاً لقاعدة " لا التماس على التماس " فنصت المادة 396 على أنه: " لا يجوز تقديم التماس إعادة النظر من جديد في الحكم أو القرار أو الأمر الفاصل في الالتماس"³.

ثالثاً: اعتراض الغير الخارج عن الخصومة

يعد اعتراض الغير الخارج عن الخصومة طريق طعن غير عادي أقره المشرع لكل شخص لم يكن خصماً أو ممثلاً أو متدخلًا في الدعوى ويضر به الحكم الصادر فيها. بصفة مباشرة أو غير مباشرة. بهدف دفع كل ما يمس حقوقه في الحكم المعترض به عن طريق هذا الطعن⁴.

وبالنظر إلى الطابع الاستثنائي لهذا النوع من طرق الطعن غير العادية، نجد أن المشرع الجزائري تناوله في تسع مواد حدد فيها طبيعته وشروط ممارسته وذلك بموجب المواد من 380 على 389 من ق.إ.م.إ.

إذ يختلف هذا الطعن عن طرق الطعن غير العادية الأخرى لعدم اشتراط مباشرته بأسباب محددة، فبحسب المادة 380 من نفس القانون، فإن هذا الطعن يهدف إلى مراجعة أو إلغاء الحكم أو القرار أو الأمر الاستعجالي الذي فصل في أصل النزاع، بحيث يفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون⁵.

¹ انظر المادة 395 من ق.إ.م.إ.

² انظر المادة 348 من ق.إ.م.إ.

³ انظر المادة 396 من ق.إ.م.إ.

⁴ بلميهوب أحلام، المرجع السابق، ص 73.

⁵ انظر المادة 380 من ق.إ.م.إ.

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

من خلال استعراض المادة أعلاه يتبين أن المشرع اشترط جملة من الشروط لممارسة هذا الطعن حيث لا بد من توافر شرط المصلحة وفقاً لمقتضيات القواعد العامة المنصوص عليها قانوناً - ألا يكون المعارض طرفاً في الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه، فيلاحظ أن المشرع استعمل لفظ "طرفاً" للدلالة على أنه سواء كان أصلياً أو متدخلاً أو مدخلاً¹ - ألا يكون المعارض ممثلاً في الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه، وهنا أورد المشرع حالة يسمح فيها بالاعتراض رغم التمثيل في الدعوى بموجب المادة 383 من نفس القانون وهي حالة الغش² - واشترط وجوب تقديم وصل إيداع كفالة بمبلغ 20.000³.

وكما هو الحال بالنسبة لطرق الطعن غير العادية الأخرى، فإن هذا الطعن يرفع بنفس الأشكال المقررة لرفع الدعوى، ويقدم أمام الجهة القضائية التي أصدرت الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه، كما أجاز القانون الفصل فيه من طرف نفس القضاة⁴؛ إذ يبقى أجل هذا الطعن قائماً لمدة خمس عشرة (15) سنة، تسري من تاريخ صدوره الحكم المعارض فيه، مالم ينص القانون على خلاف ذلك، هذا ويحدد الأجل بشهرين (02) إذا تم التبليغ الرسمي للحكم أو القرار أو الأمر المعارض فيه إلى الغير، كما يسري هذا الأجل من تاريخ التبليغ الرسمي الذي يجب أن يشار فيه إلى ذلك الأجل وإلى الحق في ممارسة اعتراض الغير

¹ يقصد بالتدخل الانضمام من الغير ذي الصفة والمصلحة إلى الخصومة أثناء سير الدعوى في وجهين: إما تدخل انضمامي (المتدخل) أو تدخل هجومي (المدخل)، ويتميز عن الاعتراض في كلاهما بتدخل الغير إلا أن الأول يكون أثناء السير في الدعوى والثاني طريق طعن غير عادي فيشترط فيه ألا يكون المعارض مدخلاً أو متدخلاً. للتفصيل أكثر راجع: بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09، المرجع السابق، ص 40-42.

² انظر المادة 383 من ق.إ.م.إ.

³ انظر المادة 2/385 من ق.إ.م.إ.

⁴ راجع المادة 1/385 من ق.إ.م.إ.

الخارج عن الخصومة¹.

لقد حدد المشرع الجزائري ميعاداً للطعن معتبرا في ذلك أن قاعدة العلم لا تكون إلا بالتبليغ الرسمي، ومن ثم إذا لم يبلغ فإن سريان الأجل يبقى مفتوحا إلى خمس عشرة (15) سنة وهي المدة التي تتقادم فيها الأحكام التنفيذية طبقا للمادة 630 من ق.إ.م.إ.²، وبالتالي يسقط حق الطعن بالاعتراض بعد فوات الأجل، وكقاعدة عامة فإن المشرع الجزائري ينفي الأثر الموقوف للطعن بالاعتراض إذ لا يترتب عليه وقف تنفيذ الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه، إلا أنه في مقابل ذلك يجوز للمعترض أن يتقدم بطلب وقف تنفيذ تلك الأحكام ويرجع سبب ذلك للسلطة المخولة للقاضي ومدى إثبات المعترض للضرر الجسيم الذي لحقه.

وهنا تجب الإشارة إلى أن قرار القاضي في هذه الحالة ينتج عنه احتمالين: إما قبول الاعتراض ومن ثم يقوم بتعديل الحكم إذا كان قابلا للتجزئة، ويكون ضمن الحدود التي تم الاعتراض عليها والتي مست حقوق المعترض فقط وتبقى آثار الحكم الأصلي بين الخصوم. وفي حالة كان غير قابل للتجزئة بعد استيفاء شرط استدعاء جميع أطراف الخصومة، ألغت المحكمة الحكم المعترض عليه كاملا وأعدت الفصل في الدعوى من جديد³.

أما الاحتمال الثاني وهو رفض اعتراض الغير إما لإخفاق الغير المعترض في إثبات ما يدعيه أو لسبب مخالف، وفي هذه الحالة يبقى القاضي على الحكم المعترض عليه ويلزم المعترض بدفع غرامة مدنية تتراوح بين 10.000 دج إلى 20.000، دون الإخلال بالتعويضات المدنية التي يمكن أن يطالب بها الخصوم⁴.

ويقبل الحكم أو القرار أو الأمر الصادر بعد الاعتراض الطعن فيه بنفس طرق الطعن المقررة للأحكام، وعليه متى كان الحكم قابلا للاستئناف يكون الحكم الصادر بنتيجة الاعتراض هو

¹ راجع المادة 385 من ق.إ.م.إ.

² راجع المادة 630 من ق.إ.م.إ.

³ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 287.

⁴ المادة 388 من ق.إ.م.إ.

الآخر قابلاً للطعن فيه بنفس الطريق¹.

يستخلص في الأخير أن المشرع الجزائري كرّس الدعوى الاجتماعية كوسيلة قانونية تمكن العامل من استيفاء حقوقه المهنية، وضمان المساواة في العلاقة التعاقدية بينه وبين المستخدم، وبالنظر إلى الطابع الاستثنائي للمنازعات العمالية، فقد أضفى المشرع خصوصية إجرائية تميزها عن القواعد العامة للتقاضي؛ إذ تمر الدعوى بمراحل تبدأ بتقديم الطلبات والدفع والتي بواسطتها تمنح القضاء مباشرة دعواه، ثم تليها مرحلة المناقشة القضائية، لتنتهي بمرحلة الفصل بالحكم، مع التزام القاضي بالتقييد بالطلبات المرفوعة إليه في العريضة الافتتاحية أو أثناء سير الخصومة، وبالتالي يمنع عليه الفصل في القضية بما لم يطالب به الخصوم.

وإلى جانب ذلك، منح المشرع للعامل وسائل إثبات متنوعة -كتابية وغير الكتابية- لإثبات صحة ادعاءاته، من أجل ضمان حماية حقوقه وحقوق الطرف الآخر، مع تمكين المستخدم من دحض تلك الادعاءات بالوسائل القانونية المتاحة، ملقياً على عاتق الجهة القضائية المختصة التأكد من صحة الطلبات المطروحة، وعليه متى تأكدت من صحتها فإنها تفصل في الموضوع، في حين إذا رأت أن الطلبات مخالفة فإنها تقضي برفض الدعوى. ثم تأتي مرحلة صدور الأحكام التي استثنائها المشرع وتتعلق بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الاختيارية وتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب، أما الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل فهي تلك الأحكام القابلة للمراجعة والتي تنفذ بحكم من القانون أو بأمر من القاضي.

وتطبيقاً للعدالة وتقديراً للوقوع في الأخطاء، منح المشرع للمتقاضين منظومة متكاملة من أجل الطعن في الأحكام التي تصدر عن الجهات القضائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية؛ وهي تنقسم إلى طرق طعن عادية -الاستئناف والمعارضة- وطرق طعن غير عادية -الطعن بالنقض، التماس إعادة النظر، اعتراض الغير الخارج عن الخصومة- بهدف مراجعة الأحكام والقرارات القضائية التي أصدرتها الجهات القضائية.

¹ بن طاع زاهيرة، المرجع السابق، ص 288.

نستنتج من خلال دراستنا لموضوع إجراءات التقاضي أمام الجهات القضائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية، إلى مدى أهمية هذا النوع من النزاعات كونها تعد من أكثر المشاكل المتداولة في الواقع العملي والمهني، مما دفع المشرع الجزائري إلى الاهتمام بها، وقد تجسد هذا الحرص من خلال إقراره لمنظومة إجرائية خاصة استجوبتها طبيعتها، نظراً لخصوصيتها التي تجمع بين الطابع الحمائي والاستعجالي في آن واحد. وانطلاقاً من طبيعتها الخاصة، فرض المشرع آليات قانونية نظم من خلالها مسار هذه النزاعات ابتداء من التسوية الداخلية للنزاع التي تعتبر الركيزة الأساسية، إلى غاية التسوية الخارجية التي تتم أمام مكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل، وصولاً إلى القضاء الاجتماعي، سعياً منه لتحقيق التوازن بين حماية حقوق العامل واستقرار المؤسسة الاقتصادية.

وتأسيساً على ما تقدم، توصلنا إلى أهم النتائج التالية:

- أن الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي يتسع ليشمل كافة منازعات العمل الفردية وبعض نزاعات الضمان الاجتماعي، مما يجعله قسماً حيوياً مستقلاً بذاته داخل المحكمة.
- تتميز قواعد الاختصاص الإقليمي في المادة الاجتماعية بطبيعة وجوبية حتمية تخرج عن القواعد العامة، حيث جعل المشرع الاختصاص الحصري لموطن العامل في حوادث العمل والأمراض المهنية لتقريب القضاء منه وتجنبيه مشقة التنقل.
- خصوصية إجراءات التقاضي في المسائل الاجتماعية، حيث ألزم المشرع الأطراف بمحاولة الصلح كإجراء تمهيدي وجوبي سابق لرفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي، غير أنه تبين لنا عدم كفاءة مكاتب المصالحة ولجان الطعن المسبق في حل النزاعات ودياً، ويرجع السبب في ذلك إلى غياب شروط المؤهل والكفاءة لدى أعضائها، مما جعل دورها يقتصر على تحرير محضر عدم الصلح.
- تتراوح الأحكام القضائية الصادرة عن القسم الاجتماعي بين أحكام ابتدائية عادية، وأحكام مشمولة بالنفذ المعجل بقوة القانون، إضافة إلى أحكام ابتدائية نهائية، وهنا تبين لنا ضرورة

إعادة النظر في الأحكام الابتدائية النهائية المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم وغيرها، لما قد تنطوي عليه من إجحاف في حق العامل وبالتالي ضياع حقوقه المكفولة قانوناً.

وانطلاقاً من النتائج المتوصل إليها، كان لا بد لنا أن نقف على جملة من الاقتراحات التي نرى فيها تقادياً للثغرات الإجرائية وتسهيلاً للتقاضي أمام الجهات القضائية، فبالرغم من أن المشرع الجزائري أقر مجموعة من الضمانات الإجرائية وذلك لحماية الطرف الضعيف، إلا أننا نرى أنها تظل قاصرة عن تحقيق غايتها الحمائية في الواقع العملي نتيجة لمشكلة أساسية وهي اتساع فجوة "الجهل بالقانون لدى العامل"؛ حيث يثبت الواقع العملي أن الكثير من الملفات ترفض فقط بسبب تغييب الوعي المعرفي لبعض العمال وضياع حقوقهم، وليس لعدم أحقيتهم في الحق، وهذا ما يعرضهم للظلم، في الوقت الذي يستند فيه المستخدم على خبرة قانونية من المحامين والمستشارين، وعلى الرغم من أن المشرع أوكل لمفتش العمل دوراً توجيهياً انطلاقاً من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 2005/01/06 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، إلا أن الممارسات العملية تثبت محدودية هذا الدور لذلك نقترح أن يتم:

- رقمنة المسار التوجيهي للإجراءات كآلية مكاملة من خلال إطلاق منصة رقمية تفاعلية مبسطة عبر الموقع الرسمي لمفتشية العمل، تمنح العامل المعرفة الضرورية بالحقوق كالأجال القانونية، على أن تظل مكاملة للدور التقليدي لمفتش العمل وهذا حماية للعمال من خطر رفض دعاويهم شكلاً.

- إعادة النظر في تشكيلة مكاتب المصالحة مادامت تعتبر الخطوة الأساسية للجوء إلى القضاء وهذا عن طريق ادخال تعديلات تخص قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية أين يتم اختيار أعضاء مكتب المصالحة مؤهلين قانونياً.

- تعزيز تكوين القضاة في المجالات الفنية، الطبية والمحاسبية لتقليص اللجوء للخبرة القضائية بما يضمن تسريع الفصل، خاصة وأنها تساهم في إطالة أمد الخصومة القضائية وضياع حقوق العمال بسبب تماطل الخبراء.
- كما نوصي بتكوين متخصص للقضاة عن طريق اقتراح دورات تكوينية للقضاة الاجتماعيين حول مستجدات قانون العمل والاتفاقيات الجماعية، لضمان فهم أعمق للواقع الاقتصادي للمؤسسات.
- إعادة النظر في المادة 21 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل عن طريق إلغاء صيغة الفصل (ابتدائياً ونهائياً) في المسائل الاجتماعية الواردة فيها، وبالتالي جعل جميع الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية قابلة للاستئناف أمام المجالس القضائية، وذلك تقديراً للأخطاء القضائية التي قد تضيع حقوقاً عمالية لا تعوض.

الملاحق

المحلق 01: نموذج لمحضر عدم الصلح

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي MISINISTRE DUTRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA
SECURITE SOCIALE

INSPECTION GENERALE DU

المفتشية العامة للعمل

TRAVAIL

INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL
D'ORAN

المفتشية الجهوية للعمل

لوهـران

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL
DE :MOSTAGANEM

المفتشية الولائية للعمل

لمستغانم

رقم:.....

مستغانم في :

محضر عدم الصلح

- نحن أعضاء مكتب المصالحة التابع للمفتشية الولائية للعمل المؤسسة قانون لإجراء محاولة الصلح وذلك بمقتضى.

- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91/28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات في العمل.

- المرسوم رقم 91/272 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بتحديد الاختصاص الاقليمي لمكتب بالمصالحة.

- المرسوم رقم 91/273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مساعدي المحاكم وأعضاء مكتب المصالحة.

جمعنا للمصالحة كل من

بصفته مدعية

السيد:

المولود: بتاريخ

السكن:

بصفة مدعى عليه

السيد:

الكائن:

قصد التوفيق بين الطرفين فى النزاعات التالية

محاولة الصلح لم تتم للأسباب التالية:

حرر هذا المحضر فى اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه.

رئيس مكتب المصالحة

الملحق 02: نموذج لمحضر الصلح

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
SECURITE SOCIALE
المفتشية العامة للعمل
TRAVAIL
المفتشية الجهوية للعمل
لوهراڤ
المفتشية الولائية للعمل
لمستغانم
رقم:

MISINISTRE DUTRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA
INSPECTION GENERALE DU
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL
D'ORAN
INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL
DE: MOSTAGANEM

مستغانم في:

محضر الصلح

- نحن أعضاء مكتب المصالحة التابع للمفتشية الولائية للعمل المؤسسة قانون لإجراء محاولة الصلح وذلك بمقتضى.

- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91/28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات في العمل.

- المرسوم رقم 91/272 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بتحديد الاختصاص الإقليمي لمكتب بالمصالحة.

- المرسوم رقم 91/273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مساعدي المحاكم وأعضاء مكتب المصالحة.

جمعنا للمصالحة كل من

بصفته مدعية

بصفة مدعى عليه

السيد:

المولود: بتاريخ

الساكن:

السيد:

الكائن:

قصد التوفيق بين الطرفين فى النزاعات التالية

تم الصلح بين الطرفين فى كل أو (بعض) النقاط التالية

" فى كل الحالات لا يمكن أن يتجاوز تطبيق هذا المحضر ثلاثون (30) يوما طبقا للمواد 33 و34 من القانون المذكور أعلاه"

حرر هذا المحضر فى اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه.

رئيس مكتب المصالحة

الملحق 03: نموذج للاستدعاء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
SECURITE SOCIALE
المفتشية العامة للعمل
TRAVAIL
المفتشية الجهوية للعمل
لوهـران
المفتشية الولائية للعمل
لمستغانم
رقم:

MISINISTRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA
INSPECTION GENERALE DU
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL
D'ORAN
INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL
DE: MOSTAGANEM

مستغانم في:
الى السيد (ة):
.....

*** استدعاء ***

(المادة 27 من قانون 04-90 المتعلق بكيفية تسوية النزاعات الفردية في العمل)

لي الشرف أن أطلب منكم الحضور إلى جلسة مكتب المصالحة الذي

ستعقد يوم على الساعة: في مقر المفتشية الولائية

للعمل الكائنة بشارع بوحريرة سنوسي مستغانم.

وفي حالة تعذر حضوركم يجب تفويض شخص مؤهل لتمثيلكم في جلسة

المصالحة ويجب عليكم الحضور القيام بما يلي:

- استظهار بطاقة هوية أو وثيقة تثبت صفتكم أمام أعضاء مكتب

المصالحة.

- الإمضاء في سجل والحضور المخصص لهذا الغرض في جلسة مكتب

المصالحة.

الامضاء

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

أ/النصوص القانونية:

- قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر، عدد 28، المؤرخة في 05/07/1983.
- القانون رقم 81/07، المؤرخ في 27/06/1981 رقم 08/07 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم، ج ر، عدد 26 المؤرخة في 27/06/1986.
- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل ج ر، العدد 06 بتاريخ 08 فبراير 1990.
- القانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 افريل..1990.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتضمن منازعات العمل الفردية، ج ر، العدد 06، الصادرة في 07 نوفمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-81 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .
- القانون رقم 07/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم والتكوين المهنيين، ج ر56، المؤرخة في 23/02/2008.
- القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23/02/2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر، عدد 11 مؤرخة في 02/03/2008.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008، المعدل والمتمم بموجب القانون 22.13 المؤرخ في 12 جويلية 2022، ج.ر العدد 48، المؤرخة في 17 جويلية 2022.

▪ القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، ج ر، العدد 42.

ب/ الأوامر:

▪ الأمر رقم 75-58 المؤرخ 26/09/1975 المتضمن القانون المدني، ج ر، العدد 78، الصادر في 30/09/1975، المعدل والمتمم.

▪ الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 7 شوال عام 1436 الموافق ل 23 يوليو 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج ر، عدد 40.

ج/ المراسيم التشريعية:

▪ المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414، الموافق ل 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر، العدد 34.

د/ المراسيم التنظيمية:

▪ المرسوم التنفيذي 96/98 المؤرخ في 6 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1996.

▪ المرسوم التنفيذي رقم 05-433 المؤرخ في 18/11/2005 الذي يحدد قواعد تعيين أعضاء اللجنة الولائية للعجز في مجال الضمان الاجتماعي وكيفيات سيرها، الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-73.

▪ المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق ل 24 ديسمبر سنة 2008، المحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 01.

▪ المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07/02/2009، يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر، عدد 10 المؤرخة في 11/02/2009.

1- المؤلفات العامة:

- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، -نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها- الكتاب الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، طبعة 2010.
- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، (ب، ط)، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2021.
- بن عزوز سارة، قانون العمل الجزائري وتحدياته في ظل نظام اقتصاد السوق، دار إيلياء للنشر والتوزيع، الجزائر، ب. ط، 2024.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2009.
- بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار بغداد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية مزيده، 2009.
- خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون طبعة، عنابة، 2014.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.
- فضيل عيش، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، (د ط)، منشورات امين، الجزائر، 2009.
- فريجة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2013.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 438.
- نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون إجراءات مدنية وإدارية الخصومة -التحكيم - التنفيذ، (د ط)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

2 - المؤلفات الخاصة:

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2005.
 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الخامسة، 2010.
 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة، 2012.
 - بن سعيد بن عمر، النزاعات الفردية في مجال علاقات العمل، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2017.
 - حمدي باشا، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2013.
 - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الطبعة الرابعة، 2007.
 - طربيت سعيد، طرق تسوية المنازعات وإجراءات تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي، حوليات جامعة الجزائر 01، العدد 33، الجزء الثاني، 2019.
 - مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي "بين النصوص القانونية والممارسات العملية، ب ط، النشر الجامعي الجديد، 2017.
- ثالثا: المقالات والدراسات

أ/ المقالات:

- أمين مومن، النظام الإجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، طالب سنة ثالثة دكتورا، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، مجلة المفكر، العدد الثالث عشر، (د س).
- بن عزوز بن صابر، "الإجراءات المتبعة امام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد"، مجلة دراسات قانونية، جامعة عبد الحميد بن باديس، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد 7، 2010.

- داخ سامية، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، معارف (مجلة علمية محكمة)، قسم العلوم القانونية، العدد 16، جوان 2014.
- زنقيلة سلطان، الإضراب في الجزائر "دراسة قانونية"، مجلة القانون والتنمية المحلية، جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، الجزائر، العدد 02، المجلد 03، تاريخ النشر 2024/06/30.
- شمس الدين معاشو، الطابع الاستعجالي للدعوة الاجتماعية في النزاع الفردي للعمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تبسة، الجزائر، المجلد 17، العدد 2.
- عمارة حاتم، الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، مجلة الحقوق والحريات، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف (الجزائر)، المجلد 13، العدد 1، تاريخ النشر 2025/04/01.
- عبد الكريم بوحמידة، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة عاشور بالجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، العدد الثامن، 2017.
- علي فيلاي، التسوية غير القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي-نتائج مقنعة-، مجلة حوليات جامعة الجزائر، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، مجلد 25، العدد الأول، 2014.
- مهدي بخدة، أدلة الإثبات الخاصة في المواد الاجتماعية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان، الجزائر، المجلد 18، العدد 1، 2025، منشور في 2025/04/20.
- رابعاً: المحاضرات:
 - زواعية هاجر، "المحاضرة السادسة: طبيعة الاختصاص"، محاضرات في مقياس قانون الإجراءات المدنية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار عنابة، (د.س).

خامسا: الأطروحات والرسائل

أ/ الأطروحات:

- بقّة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في القانون، تخصص قانون أعمال، جامعة الحاج لخضر، باتنة كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2013/2012.
- بن طاع الله زهيرة، القضاء الاجتماعي في الجزائر. دراسة نقدية مقارنة. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، كلية الحقوق والعلوم السياسية 19 مارس 1962، تخصص قانون خاص، 2021/2020.
- نسيمه براهيم، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017/2016.

ب/ الرسائل:

- محمد علي خليل الطعاني، سلطة القاضي الاجتماعي في توجيه سير إجراءات الخصومة المدنية -دراسة مقارنة-، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الدراسات القانونية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2005.

سادسا: المذكرات الجامعية:

أ/ الماجستير:

- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2009.

ب/ الماستر:

- بحاش فيروز، تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية الحقوق والعلوم الساسية، قانون إداري، جامعة محمد بوضياف- المسيلة-، 2025/2024.

- بلميهوب أحلام، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون خاص، 2020/2019.
- خدة فاطيمة، الرقابة القضائية على مشروعية إنهاء علاقة العمل في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر قانون اجتماعي، جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، 2018 / 2017.
- عكيف يحي حسين، المصالحة في نزاعات العمل الفردية، مذكرة ماستر بكلية الحقوق، جامعة غرداية 2016/2015.
- عززي نوال وبولفضاوي خديجة، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون خاص، جامعة عيت تموشنت-بلحاج بوشعيب، كلية الحقوق 2024-2025
- فلوسية العلجة، تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة نيل شهادة ماستر، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2019/2018.
- العود مليكة، طرق تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية، مذكرة ماستر، جامعة الحقوق، بسكرة، سنة 2023 - 2024.
- سابعاً: قرارات المحكمة العليا:
- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرف المجتمعة (الغرف المدنية والغرفة التجارية والبحرية) بتاريخ 1979/12/05 تحت رقم 16994 منشور عبر موقع المحكمة العليا.
- قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 28 أبريل 1992، ملف رقم 98278، منشور بمجلة المحكمة العليا، السنة 1994، العدد الأول.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398، بتاريخ 30 مارس 1994، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 1994.

- قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 09 نوفمبر 2005، ملف رقم 311635، منشور بمجلة المحكمة العليا، السنة 2005، العدد الثاني.
- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2007/11/07 تحت رقم 401916، منشور عبر موقع المحكمة العليا.
- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010/10/07 تحت رقم 617411، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2010، ص 382-383.
- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2013/11/07 تحت رقم 0820542، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2014، ص 285. منشور على موقع المحكمة العليا.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0997369، بتاريخ 2015/01/08، مجلة المحكمة العليا، العدد 02 قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر 2015.
- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ، 2015/11/05، ملف رقم 0984453، منشور على موقع الرسمي للمحكمة العليا.
- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017/02/02 تحت رقم 1105761، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2017، ص 276-297، عبر موقع المحكمة العليا.
- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2017/10/12 تحت رقم 1210120، منشور عبر موقع المحكمة العليا.
- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2018/09/13 تحت رقم 1299396، منشور عبر الموقع الإلكتروني.
- قرارا المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1340230، قرار بتاريخ 2020/03/05، ملف منشور بالموقع الرسمي للمحكمة العليا الجزائرية.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0958049، قرار بتاريخ 2026/01/07، منشور على الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا.
- حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة تلمسان بتاريخ 2019/03/14.
- Arrêt rendu par la chambre sociale de cour de cassation le 04/07/2018 N°17182441 ..

ثامنا: المواقع الإلكترونية:

- <https://www.legifrance.gouv.fr>
- <https://coursupreme.dz/>

شكر وعرفان.....	/
إهداء.....	/
مقدمة.....	5-1

الفصل الأول: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

المبحث الأول: مجال اختصاص القسم الاجتماعي.....	7
المطلب الأول: الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي.....	7
الفرع الأول: منازعات قانون العمل.....	8
الفرع الثاني: منازعات الضمان الاجتماعي.....	16
المطلب الثاني: الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي.....	20
الفرع الأول: قواعد الاختصاص الإقليمي.....	21
الفرع الثاني: طبيعة قواعد الاختصاص الإقليمي.....	27
المبحث الثاني: خصوصيات إجراءات التقاضي في المنازعات الاجتماعية..	30
المطلب الأول: الإجراءات الأولية السابقة على رفع الدعوى الاجتماعية.....	31
الفرع الأول: التسوية الداخلية للنزاع.....	31
الفرع الثاني: إجراءات المصالحة وآليات تنفيذ نتائجها.....	40
المطلب الثاني: إجراءات رفع الدعوى الاجتماعية.....	46
الفرع الأول: بساطة إجراءات اللجوء إلى القضاء الاجتماعي.....	46
الفرع الثاني: الشروط الإلزامية لرفع الدعوى الاجتماعية.....	50
الفصل الثاني: إجراءات سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها	
المبحث الأول: إجراءات سير الدعوى الاجتماعية.....	59
المطلب الأول: الطلبات والدفعات القضائية في الدعوى الاجتماعية.....	60
الفرع الأول: الطلبات القضائية أمام القسم الاجتماعي.....	60
الفرع الثاني: الدفعات المقررة في الدعوى الاجتماعية.....	65
المطلب الثاني: طرق الإثبات في الدعوى الاجتماعية.....	69
الفرع الأول: وسائل الإثبات الكتابية.....	69

الفرع الثاني: وسائل الإثبات غير الكتابية.....	74
المبحث الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وطرق الطعن في أحكامها.....	80
المطلب الأول: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي	81
الفرع الأول: الأحكام الابتدائية العادية والنهائية.....	81
الفرع الثاني: الأحكام المشمولة بالتنفيذ المعجل.....	87
المطلب الثاني: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية.....	89
الفرع الأول: طرق الطعن العادية.....	90
الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية.....	93
خلاصة الفصل.....	100
الخاتمة.....	102
الملاحق..... /	
قائمة المصادر والمراجع.....	105
الفهرس.....	115

ملخص مذكرة الماستر

تعد المنازعات الاجتماعية انعكاساً لطبيعة علاقة العمل التي تتسم بالطابع الحركي والحيوي، مما دفع المشرع الجزائري لإقرار نظام إجرائي استثنائي يحكم التقاضي أمام الجهات القضائية الاجتماعية ويختلف عن القواعد العامة. وقد فرض المشرع الصلح كإجراء جوهري مسبق لرفع الدعوى الاجتماعية؛ بهدف استقرار العلاقة التعاقدية وتخفيف العبء عن المحاكم.

كما كرس جملة من الضمانات الجوهرية لتمكين العامل من حقوقه وتسهيلاً لرفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي، بشكل يضمن ممارسة حق التقاضي من جهة، والحفاظ على استمرار بيئة العمل من جهة أخرى، مما يجسد سعيه إلى تحقيق توازن تشريعي دقيق يراعي الخصوصية الاستثنائية لمنازعات العمل في ظل القواعد الإجرائية المعمول بها.

الكلمات المفتاحية:

1/ إجراءات التقاضي 2/ المنازعات الاجتماعية 3/ التسوية الودية 4/ الأحكام الاجتماعية 5/ الضمان الاجتماعي 6/ طرق الطعن.

Abstract of Master's Thesis

Social disputes are reflection of the dynamic nature of the employment Relationship. This has prompted the Algerian legislator to establish an exceptional procedural system that governs litigation before social courts and differs from a general rules. The legislator has mandated an attempt at conciliation as a fundamental and prior procedural step before filing a social lawsuit, aiming to stabilize the contractual Relationship and alleviate the burden on the courts.

In addition, to a set of core guarantees has been established to empower workers and facilitate the filing of lawsuit before social courts, ensuring the exercise of the right to litigation on one hand, and the preservation of the work environment on the other to file their claims before to social courts, it has sought to regulate a number of laws to achieve a balance that ensures the exercise of the right to litigation on the one hand and the preservation of the work environment on the other. This embodies the legislators commitment to achieving a delicate legislative balance that respect the exceptional nature of labor disputes under the current framework.

Keywords: 1/ litigation procedures 2/ social Disputes 3/ Amicable Settlement 4/ social judgments 5/ social security 6 / paths of appeal.

