

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الرحمان ميرة-بجاية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa



عنوان المذكرة

خصوصية الدعوى العمالية في القانون الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: المهن القانونية والقضائية

تحت

إعداد الطالبين:

إشراف الأستاذة:

يعقوب زينة

أيت منصور العياشي

عميروش طاهر

أعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذ: بلول أعمار.....رئيسا

الأستاذة: يعقوب زينة.....مشرفا

الأستاذ: أوسيدهم يوسف.....ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

{إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (58) النساء}

اعترافا بالفضل والجميل، نتقدم بالشكر إلى أستاذتي الفاضلة السيّدة "يعقوب زينة" التي تعهّدت هذا العمل بالإشراف والتصويب خدمة للعلم رغم انشغالاتها الكثيرة فجزاها الله خيرا.

كما نتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة الأفاضل على قبولهم مناقشة المذكرة.

الأساتذة الكرام الذين شرفونا بمساعدتهم في مسارنا الدراسي، نحن ممتنون للجميع على التوجيهات القيّمة التي أنارت لنا الطريق.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الرحيم، الكريم القهار، مقلّب القلوب والأبصار، عالم الجهر والأسرار، أحمدته حمدا دائما
بالعشي والإبكار والصلاة والسلام على محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي هذا العمل إلى أعزّ شخصين على وجه الأرض.

إلى من علّمني النجاح والصبر ولم تمهله الدنيا لأرتوي من حنانه فهو نبع العطاء زارع الطموح والمثابرة

"أبي" أطل الله في عمرك

إلى نبع الحنان الذي لا ينضب، إلى التي عندما تكسوني الهموم أسبح في بحر حنانها ليخفف من

آلامي "أمي" أطل الله في عمرك

إلى أخواتي وإلى أولادهن وإلى كلّ العائلة

إلى أصدقائي: "ماسي، كوسيلة، بلال، نسيم، حميدة، مومن، لبنى، خديجة."

إلى زميلتي وأخوتي "العياشي" و"حسين" اللذان ساعدني في هذا البحث، بارك الله في جهوداتكما.

عميروش الطاهر

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي الكريمين أطال الله في عمرهما وحفظهما ورزقهما الصحة والعافية.

وإلى أخي وأختي اللذان كانا سنداً لي خلال مشواري الدراسي

وإلى أصدقائي وكلّ من يعرفني من قريب أو بعيد

كما أهدي هذا العمل خاصة إلى رفقائي في الجامعة خلال مشواري الجامعي، وأخصّ بالذكر "عميروش الطاهر وعيطوش حسين"

آيت منصور العياشي

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات:

1/ باللغة العربية:

1. ص: صفحة
2. ج.ر: جريدة رسمية.
3. ق.إ.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية
4. ج.ج.د.ش: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
5. د.ب.ن: دون بلد النشر.
6. ص ص: من صفحة إلى صفحة.

2/ باللغة الفرنسية:

- Op.cit : ouvrage précédemment cité.
- P : page.

مقدمة

مقدمة:

يعود تاريخ نشأة قوانين العمل إلى القرون الوسطى في أوروبا، حيث بدأت تظهر التشريعات والأنظمة التي تنظم العمل وتحمي حقوق العمال، وفي القرن التاسع عشر تزايدت الحاجة إلى تنظيم أكثر فعالية لعلاقة العمل بسبب الظروف القاسية التي كان يعيشها العمال إبان الثورة الصناعية، فتطوّرت قوانين العمل على مرّ العقود لتناسب مع التحدّيات الاقتصادية والاجتماعية، مثل التكنولوجيا والعولمة وتغيّرات سوق العمل.

يعتبر قانون العمل من أهم القوانين التي اهتم بها الفقهاء منذ القدم كونه يلعب دورا اجتماعيا واقتصاديا مميّزا باعتبار أنّ الإنسان كائن اجتماعي لا يستطيع العيش بعيدا ومعتزلا عن المجتمع، فلا بد عليه الاحتكاك معه لضمان حاجياته اليومية، فهو الإطار القانوني الذي ينظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل ويهدف إلى حماية حقوق العمال وضمان توفير بيئة مثالية للعمل وتعزيز العلاقة العمالية بين أطراف عقد العمل.

مرّ قانون العمل في الجزائر بعدة مراحل، فبعد استقلال الجزائر عن فرنسا تمّ التركيز على تطوير تشريعات العمل التي تحمي حقوق العمال وتنظيم علاقتهم مع أصحاب العمل. ومنذ ذلك شهدت قوانين العمل في الجزائر عدّة تعديلات وتحديثات لتتوافق مع المتطلّبات المتغيّرة لسوق العمل وآخرها القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل¹ الذي أحدث تغيرات جذرية على تنظيم علاقات العمل ونظام تسوية النزاعات الناجمة عنها بحيث أصبحت تنطوي على الطابع التعاقدية والاستقلالية بما يتوافق مع التوجه نحو اقتصاد السوق.

فيتناول قانون العمل في الجزائر عدّة قضايا مثل تنظيم ساعات العمل، الأجور، الإجازات العمالية، الحماية الاجتماعية، الصحة والسلامة المهنية وغيرها من القضايا ذات الصلة بالعلاقة العمالية، تهدف من خلالها إلى ضمان حقوق العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز الاستقرار في سوق العمل، وتشجيع النمو الاقتصادي.

ونظرا لطبيعة العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل التي تعتبر ملزمة للطرفين، فالعامل ملزم بالقيام بعمله على أكمل وجه وفي المقابل صاحب العمل ملزم بتوفير كلّ الظروف

¹ قانون رقم 90-11، المؤرخ 21 أفريل 1990، الذي يتعلّق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، المؤرخة في 23 أفريل 1990.

الملائمة لسير العمل بصورة مثالية، مع نوع من التباين في المراكز القانونية والذي يجعل العامل تحت سلطة وإشراف رب العمل، فإن هذا كله يؤدي إلى نشوب نزاعات في بعض الأحيان بين الطرفين بسبب الإخلال في تطبيق القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي سواء من طرف العامل أو من طرف رب العمل.

ولما كانت العلاقات التي ينظمها قانون العمل مزدوجة، إذ نميز بين العلاقات الفردية للعمل والعلاقات الجماعية للعمل، فإنّ النزاعات الناجمة عن علاقات العمل هي أيضا تنقسم إلى نزاعات فردية ونزاعات جماعية للعمل، لكننا نركز في موضوع بحثنا على النزاعات الفردية للعمل، فقد نظمها المشرع الجزائري عن طريق القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل،¹ وقد نظم القانون 09-08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية² قضاء العمل في عدّة فصول بصفة أدقّ وأكثر شمولية مع الإتيان بقواعد جديدة أين عالج فيها مختلف الإجراءات القانونية المتعلقة بالدعوى العمالية، باعتبارها آلية يباشر من خلالها الطرف المتضرر من النزاع العمالي دعوى قضائية للمطالبة أو لحماية حقه أمام العدالة.

فالنزاع العمالي يتسبب في تأثير سلبي على العمال والمؤسسات المستخدمة مما يؤدي إلى التوتر والصراع بين العامل وربّ العمل. أما على الصعيد المؤسّساتي، فإنّ النزاعات العمالية تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وتراجع جودة العمل والالتزام الوظيفي، وبالتالي تحدث انعكاسات سلبية على المناخ التنظيمي للمؤسسة. ونظرا لطبيعة النزاعات العمالية، وما قد ينشأ منها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات العمل، وضع المشرع الجزائري آليات قانونية لتسويتها، بل وحتى منع هذه النزاعات بهدف الحفاظ على الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي³ تتميز هذه الآليات بنوع من الخصوصية والاستثناء مقارنة بالنزاعات الأخرى.

¹ قانون رقم 04-90، المؤرخ في 6 فبراير 1990، الذي يتعلّق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر، العدد 6، صادرة بتاريخ 07 فيفري 1990.

² القانون رقم 09-08، المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 21، مؤرخة في 23 أفريل 2008.

³ Yacoub Zina, cours pratique des relation de travail et contentieux social, université de Bejaia, destinés aux étudiants de deuxième année Master Spécialité : professions juridique et judiciaires, Universités Abderrahmane mira Bejaia , faculté de Droit et des sciences politique ,2020, p

بالرغم أنّ الدعوى العمالية خاضعة لاختصاص القضاء العمالي كأصل إلا أنّها تمرّ بإجراءات قانونية ودّية وسابقة لمحاولة حلّ النزاع، تتمثل في الوهلة الأولى في محاولة الفصل في النزاع القائم بين العامل والمستخدم داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل طرف آخر كإجراء اختياري للعمال، وفي حال فشل هذا الإجراء يعرض النزاع على مكتب المصالحة كمرحلة أخيرة من مراحل التسوية الودّية، لمحاولة إيجاد حلّ ودّي وسلمي يرضي الطرفين، وهذا كإجراء إجباري ويعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، وفي حال لم تنجح الإجراءات الودية السابقة في البتّ والفصل في النزاع العمالي يلجأ العامل إلى التسوية القضائية من خلال رفع دعوى عمالية أمام القسم الاجتماعي.

تنبع أهمية بحثنا على التعرف على الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع من قبل أطراف النزاع منها إجراءات اختيارية وإجراءات إجبارية. قبل عرض الدعوى العمالية للتسوية القضائية أمام الأقسام الاجتماعية.

لمعالجة هذا الموضوع يقتضي منا أن نطرح الإشكالية التالية:

ما هي الإجراءات القانونية المتبعة لحلّ النزاع الفردي للعمل والتي تبين خصوصية الدعوى العمالية؟

إنّ الإجابة على هذه الإشكالية يستوجب الوقوف أولا عند الإطار المفاهيمي والتنظيمي للدعوى العمالية في القانون الجزائري (الفصل الأول)، كي ندرس بعده النظام الإجرائي للدعوى العمالية في القانون الجزائري (الفصل الثاني).

ولقد اعتمدنا خلال معالجتنا للموضوع على المنهج الوصفي والتحليلي، بوصف الدعوى العمالية وطرق تسويتها في القانون الجزائري وتحليل المواد القانونية المتعلقة بهذه الدعوى.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي والتنظيمي

للدعوى العمالية في القانون

الجزائري.

تثير علاقات العمل أثناء سريانها وتنفيذها عدّة نزاعات بين أصحاب العمل والمستخدمين ومنظمات كلّ منهما التي تنشأ خارج نطاق العمل، وقد تحدث هذه النزاعات على مستويات مختلفة فللمستخدمين وأصحاب العمل مصالح مشتركة ومتضاربة، فالمصالح المشتركة بينهما تتعلق بعملية الإنتاج التي تولد السلع والخدمات، وما ينتج منها من أرباح تمكن المؤسسة من تحقيق مكاسب وفي نفس الوقت تعتبر وسيلة لكسب الأجور، أما المصالح المتضاربة فتتعلق بتقسيم الأرباح، حيث يسعى المستخدمون إلى تحسين أجورهم ويحرص أصحاب العمل إلى الرفع من قيمة الأرباح.

ونظرا لخصوصية وطبيعة نزاعات العمل وضع المشرع الجزائري آليات وأنظمة قانونية لتسويتها، بهدف المحافظة على الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات والقطاعات الإنتاجية والخدماتية.

وعليه يجدر التطرق أولا إلى المفهوم العام للدعوى العمالية (المبحث الأول) لكي نصل إلى الإطار التنظيمي للقضاء الاجتماعي (المبحث الثاني).

المبحث الأول

المفهوم العام للدعوى العمالية

يمكن تعريف الدعوى العمالية على أنّها خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل بسبب تنفيذ علاقة العمل، حيث وضع المشرع الجزائري إجراءات قانونية يتّخذها العامل أو الموظف لحماية حقوقه في إطار علاقة العمل مع صاحب العمل، تهدف هذه الإجراءات إلى توفير آليات للتعامل مع النزاعات العمالية، وكذلك ضمان تنفيذ حقوق العمال والموظفين من طرف صاحب العمل بصورة عادلة.

وعليه يجدر الإشارة أولا إلى المقصود بالدعوى العمالية في (المطلب الأول) وبعد ذلك نصل إلى حقوق العمال محل الحماية القانونية والدعاوي العمالية في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

المقصود بالدعوى العمالية

يقصد بالدعوى العمالية ذلك النظام الذي يضمن للعمال وأصحاب العمل حقوقهم ويهدف إلى تحسين العلاقة بين الطرفين وإحداث بيئة عمل صحيحة.

وعليه يجدر البحث أولاً في تعريف الدعوى العمالية في (الفرع الأول) لكي نصل إلى خصائص الدعوى العمالية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف الدعوى العمالية

تعدّ الدعاوي العمالية من أكثر القضايا التي اهتم بها القانون وعملت مختلف التشريعات المختلفة على حلّها لكن تعريفها تبقى مسألة راجعة للفقهاء من حيث تبيان خصوصيتها مقارنة بالدعاوى الأخرى. وعلى كل، يمكن تعريف الدعوى العمالية على أنّها النزاع القائم بين العامل وصاحب العمل، يتمّ تقديمه من قبل العامل أو الموظف ضدّ صاحب العمل أو الجهة التي يعمل لديها بهدف حماية حقوقه وضمان تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة به.¹

تشمل الدعوى العمالية مجموعة متنوعة من المسائل والمواضيع المتعلقة بالعمل والعلاقة بين صاحب العمل والعامل.²

تعتبر الدعوى العمالية دعوى استثنائية مقارنة بالدعاوى الأخرى، فالدعاوى العمالية قبل وصولها للقضاء تمر بإجراءات سابقة تتمثل في التسوية السلمية لنزاعات العمل، وهذه التسوية تمرّ بمرحلتين، المرحلة الأولى وهي التسوية الداخلية تتمثل في تسوية النزاع داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل طرف آخر، هذا الإجراء يهدف إلى تسهيل حلّ النزاعات بين العمال بطريقة ودية من جهة، وتخفيف العبء على المحاكم من جهة أخرى، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب

¹ خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2014، ص39.

² عجة الجيلالي، قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص199.

العمل، والمرحلة الثانية وهي تسوية النزاع خارج الهيئة المستخدمة وهو الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث ألا وهو مكتب المصالحة بهدف التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع، بهدف الوصول إلى تسوية النزاع بين الطرفين، وهذا ما نظمته المشرع الجزائري في القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.¹

بعد مرور الدعوى العمالية بمراحل التسوية السلمية وإذا ما فشلت المصالحة، تأتي بعدها مرحلة التسوية القضائية، وهي الجهة القانونية الأخيرة التي يلجأ إليها طرفي النزاع فتسعى الدعوى العمالية إلى توفير وسيلة وآليات لحماية حقوق العمال وضمان احترامها من قبل صاحب العمل لتعزيز العدالة الاجتماعية في بيئة العمل.

الفرع الثاني

خصائص الدعوى العمالية

تتعلق الدعوى العمالية بالخلافات المتعلقة بالعمل، بين العامل وصاحب العمل، تتمثل عادة في الأمور المتعلقة بحقوق الأفراد كالأجر، وكذلك الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتقاعد، والظروف العامة للعمل.

تتمتع الدعوى العمالية ببعض الخصائص التي تميزها عن غيرها من الدعاوي القضائية الأخرى، ويمكن تلخيص هذه الخصائص فيما يلي:

أولاً: ضرورة اللجوء إلى إجراءات قانونية سابقة قبل اللجوء إلى القضاء:

تعتبر الدعوى العمالية على أنها دعوى استثنائية مقارنة مع الدعاوي القضائية الأخرى، بحيث تمرّ بإجراءات قانونية سابقة لمحاولة حل النزاع والتوفيق بين طرفي النزاع بطريقة ودية وسلمية قبل اللجوء إلى القضاء، فتمثل هذه الإجراءات مثلما ذكرنا سابقاً في إجراءات قانونية سابقة داخلية أي محاولة حلّ النزاع داخل الهيئة المستخدمة وإجراءات قانونية خارجية، يتدخل فيها طرف ثالث لمحاولة حلّ النزاع القائم بين طرفي النزاع، وتعتبر هذه الإجراءات إلزامية وشرط لقبول الدعوى أمام المحكمة الابتدائية.

¹ القانون 04-90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، سالف الذكر.

ثانيا: الإجراءات البسيطة للدعوى العمالية.

تتميز الدعوى العمالية مقارنةً بالدعوى القضائية الأخرى بإجراءاتها البسيطة والسهلة، بحيث لا يمكن مباشرة الخصومة الاجتماعية إلاّ باتباع جملة من الإجراءات المقررة قانونيا، ولا تشتط أغلب القوانين الإجرائية المقارنة التقييد بالشكليات الإجرائية المعمول بها أمام باقي الهيئات القضائية الأخرى.¹

ثالثا: الطابع الاستعجالي للدعوى العمالية.

يعتبر الوقت عاملا حاسما في الدعوى العمالية، حيث يتعين على المحكمة النظر في الدعوى في غضون فترة زمنية قصيرة، حيث نصّ المشرع الجزائري على ضرورة الاستعجال في النظر والبتّ في النزاعات الاجتماعية، بحيث نصّت المادة 38 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: "تحدد الجلسة الأولى في مدّة أقصاها 15 يومًا التي تلي توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى." وجاءت أيضا المادة 505 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية: "يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال."

وهذا ما يمكن أطراف النزاع من حلّ وتسوية نزاعهم في مدّة زمنية قصيرة وذلك لأنّ الحقوق العمالية لا تحتمل التأخير.

المطلب الثاني

حقوق العمال محل الحماية القانونية والدعوى العمالية

نظّم المشرع الجزائري حقوق العمال بموجب العديد من القوانين على الخصوص القانون 90-11² المتعلق بعلاقات العمل فحقوق العمال هي مجموعة من الحقوق القانونية التي تتّصل بالعلاقات التي تحكم العمال بأصحاب العمل حيث تهدف هذه الحقوق إلى حماية العمال وتوفير بيئة عمل عادلة وأمنة وضمن المساواة في العلاقة العمالية.

¹ مزياني محمد، زباني محرز، الخصومة القضائية في المواد الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر للحقوق، قسم القانون الخاص، تخصص المهن القانونية والقضائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2020/2019، ص10.

² القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

فحقوق العمال هي المبادئ والحقوق التي تكفلها القوانين والتشريعات للعمال في مجال العمل، وترتبط حقوق العمال بالدعوى العمالية، وهي الإجراءات القانونية التي يمكن للعمال اللجوء إليها في حالة انتهاك حقوقهم في مكان العمل.

وعلى هذا الأساس سنركز على دراسة الحق في الأجر (الفرع الأول)، ثم نأتي إلى الحق في الحماية (الفرع الثاني)، وفي الأخير إلى الحقوق الجماعية (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الحق في الأجر

مرّ الأجر بتطوّرات عديدة ارتبطت بصفة مباشرة مع تطوّر الأفراد والبيئة الاجتماعية قبل أن يتّخذ الشكل الذي هو عليه اليوم.

يلعب الأجر دورا اجتماعيا واقتصاديا هاما وحساسا باعتباره المصدر الرئيسي لمداخيل العامل وعنصرا أساسيا في عقد العمل فهو التزام ينشأ في عاتق المستخدم في إطار عقد العمل والدافع لتعاقد العامل، فيعتبر ركيزة أساسية في المجتمع، فهو يشكّل الوسيلة المناسبة لشعور الإنسان بالاطمئنان واحترام المجتمع فأهميته تنعكس على عدّة ظواهر منها الشعور بالأمن الاقتصادي للفرد وتحسين مستوى الحياة المادية له.

اتخذ الأجر في العصر الحديث أبعاد اجتماعية واقتصادية، فأصبح المورد الأساسي لمداخيل العامل لإشباع حاجاته وحاجات أسرته من مأكّل وملبس ومؤوى، هذه الصفة جعلته يحتل مركزا وحيّزا كبيرا في تشريعات الدول.

فمسألة الأجر تثير العديد من الإشكالات خاصة بين العامل وصاحب العمل نظرا لوجود مصطلحين متضاربين بينهما فالمستخدم يسعى إلى تحقيق الأرباح والزيادة من الإنتاج من جهة أخرى العامل يسعى إلى الحصول على أجر يؤمن له الرفاهية والحياة الكريمة.

حضي الأجر باهتمام كبير في القانون الجزائري، قد تمّ تنظيمه بأحكام وقوانين صارمة مراعاة مع مصالح العامل والمستخدم من خلال القانون 90-11 المتعلّق بقانون علاقات العمل، حيث تنص المادة 80 على أنّه: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل."

يفهم من نص هذه المادة أن الأجر حق مضمون للعامل ويؤدى مقابل عمل، يجب أن يتناسب مع نتائج العمل، يتقاضاه العامل في شكل مرتّب.

وتنصّ المادة 81 من القانون السالف الذكر: " يفهم من عبارة المرتب، حسب هذا القانون ما

يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيّما العمل التناوبي والعمل المضرّ والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة."

يجب على كلّ مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال كلّ حسب العمل الذي يؤديه بدون التفرقة والتمييز بين العمّال.¹

فالأجر من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما يعتبر أهم التزامات المستخدم، الأمر الذي جعله يحظى بحماية قانونية مشدّدة وصارمة وذلك في مختلف تشريعات العامل.²

يتكوّن الأجر من عناصر مهمّة منها:

1/ الأجر الوطني الأدنى: تعني القيمة المالية الدنيا التي يضمنها التشريع الوطني لكلّ من يتقاضى أجرا سواءً من العمال أو الموظفين لضمان المستوى المطلوب من المعيشة، وهو الحدّ الذي لا يمكن النزول عنه عند تحديد الأجر عن طريق محتوياته المحددة قانونا لأنه يعتبر من النظام العام الاجتماعي.

2/ الأجر القاعدي: في بعض التشريعات والنظم القانونية، يطلق على هذا المفهوم أيضا: "أجر المنصب". يتعلق هذا المصطلح بالقوانين الجزائرية بشكل خاص، ويعبر عن المقابل المادي للمستوى المهني في الهيئة التي يعمل فيها الفرد.

¹ راجع المادة 84 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

² مصطفى قويدري، عقد العمل (بين النظرية والممارسة)، الطبعة الثانية، دار هومه للنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2011، ص151.

يعني ذلك أنّ الأجر الأساسي لكلّ عامل يحدد استناداً إلى تصنيف وظيفته في جدول الأرقام الاستدلالية للأجور، مع مراعاة ألا يتجاوز هذا المبلغ الحدّ الأقصى المحدد في جدول الأجور الأساسية للهيئة المستخدمة.¹

يعدّ الأجر من بين المسائل الأساسية التي قد يثير نزاعات واحتكاكات بين العمال وأصحاب العمل، قد تصل في بعض الأحيان إلى اللجوء إلى القضاء، كأن يقوم مثلاً ربّ العمل بالتمييز بين العمال في المستحقات وأن يحرم عاملاً من التعويضات بأيّ حجة، حيث يمكن للعامل رفع دعوى عمالية للمطالبة بالأجر المستحق والتعويضات المناسبة.

الفرع الثاني

الحق في الحماية

يعتبر الحقّ في الحماية مبدأً أساسياً في مجال حقوق العمال، ويشير إلى الحق الذي يتمتع به العمال في الحماية من الأضرار والمخاطر التي قد يتعرّضون لها أثناء أداء وظائفهم، يهدف هذا الحق لتوفير بيئة عمل آمنة وصحيّة للعامل وحمايته من الإصابات والأمراض المهنية.

الانتقاص من الحق في الحماية العمالية وهو كثير الحدوث في المجتمعات التي تكتنف شبكة كبيرة من الاقتصاد الغير المنظم يؤدي إلى زيادة النزاعات العمالية وتفاقم المشاكل في مجال العمل، فمثلاً عند انتهاك حقّ العامل في الحماية يصبح أكثر عرضة للاستغلال والظلم في مكان العمل، ويمكن أن يتعرض العمال للتمييز وسوء المعاملة، وساعات العمل المفرطة مما يؤدي إلى زيادة النزاعات العمالية إذ يحاول العمال استرداد حقوقهم عن طريق رفع دعاوى عمالية ضدّ أصحاب العمل.

ولقد وضع المشرّع الجزائري حماية خاصة على العامل بهدف رعايته الكافية لأداء مهامه بصورة فعالة، فحق العامل في الحماية ينقسم إلى ثلاث أقسام:

أولاً: الحماية المهنية: وهو حقّ العمال في الحماية والسلامة أثناء أداء وظائفهم، حيث يتمتعون كما هو الشأن في الوظيفة العامة بحقّهم في الأمن والترقية والتكوين المهني.

¹ سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007، ص 11.

العامل يقوم بمهامه بعيدا عما يخلّ بأمنه من كلّ أشكال الإهانة والتهديد والضغط، مع ضمان التعويض عما يلحق به من الأضرار المادية والمعنوية. كما يتمتع بالحق في الترقية المهنية عن طريق الترفيع داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلسلي المهني. وإذا كانت الترقية حقا للعامل، فإنّها مشروطة بتوافر المنصب الشاغر واستحقاق وأهلية العامل، وفي ذلك دعم للفعالية الاقتصادية للمؤسسات والتي يجب أن يتمّ الحرص عليها من خلال التصنيف المهني ومقاييس العمل بالمؤسسة المدرجة بالاتفاقيات الجماعية.

وعلى كلّ، فإنّه يجب أن لا تقوم الترقية على نفس المعايير والأساليب المعمول بها في الوظيف العمومي، والتي كان قد كرّسها القانون الأساسي العام للعامل من قبل، بحيث يجب الاهتمام بها كوسيلة لتحفيز الطاقات ولدفع اقتصاد المؤسسة وذلك بعدم التركيز على الأقدمية على حساب كيفية الأداء.¹

للعامل أيضا الحق في التكوين وهو تأهيل العمال في المؤسسات المستخدمة ورفع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في المعلن مواكبة للتطور، وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وندوات دراسية وتقع مسؤولية التكوين على المستخدم، والمشعر الجزائري حول العمال بموجب المادة 06 من القانون 11-90 هذا الحق، إذ نصّت صراحة على الحقّ في التكوين المهني.²

ثانيا: الحماية الصحية

نظرا لأهمّيتها القصوى بالنسبة إلى طرفي علاقة العمل، فإنّ الدستور قد جعل من الحماية والرعاية الصحية حقًا أساسيا. وتجسيدا لذلك فقد عمد المشرّع إلى وضع الأسس والترتيبات التي من شأنها حماية صحّة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية والمعنوية ضمانا لزيادة فعاليته وذلك من خلال تأسيس طبّ العمل وتحديد المدّة القانونية للعمل، والنص على التمتع بالعتل والراحات. وفي سبيل ذلك، فقد حُوّل لمفتّشية العمل صلاحيات مهمّة في مجال المراقبة، كما نصّ على توقيع عقوبات جنائية على المخالفين للتشريع العمالي سواء كانوا من المسيرين أو من العمال.³

¹ محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2000، ص ص 22-23.

² مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص 155.

³ محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص ص 23-24.

ولعلّ الإخلال بقواعد الحماية الصحية للعامل من طرف ربّ العمل كثيرا ما يولّد حالات تنازعية تصل إلى القضاء، فيمكن للعمال المصابين والمتضررين بسبب سوء الظروف الصحية في مكان العمل أن يقدموا دعاوى عمالية للحصول على تعويضات عادلة، بشكل عام نقول أنّ الحماية الصحية للعمال تعمل على الحدّ من حوادث العمل، وتعزيز السلامة والصّحة في مكان العمل. وبذلك التقليل من احتمالية وقوع نزاعات عمالية.

1- طبّ العمل:

نظّم المشرع الجزائري حقّ العمال في طبّ العمل بجملة من القوانين لاسيما بموجب قانون 11-18 المتعلّق بالصّحة،¹ وكذا المرسوم التنفيذي رقم 120/23 المتعلّق بتنظيم طبّ العمل.² فمهتم طبّ العمل بالعامل الأجير في مكان عمله ويشمل الناحية العملية، والإنتاجية، والصّحية، وخصوصا الوقائية منها، وبالتالي فلتطبّ العمل جانبين، جانب وقائي وعلاجي لذلك أوجب المشرّع الجزائري على الهيئة المستخدمة اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لحماية صحّة العامل ضدّ مخاطر العمل.

وهو ما يتأتّى خاصة عن طريق:

- العناية بصحّة العامل بواسطة الفحوص التي تتولاها مصالح طبّ العمل بالمؤسسة.
- مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف.
- تحسين ظروف العمل بما ينعكس إيجابا على صحّة العامل.
- حماية البيئة والمحيط الطبيعي.

2- المدّة القانونية للعمل:

هي الفترة المحدّدة بواسطة تشريع العمل، وتحدد المدّة القانونية للعمل عدد الساعات التي يجب على العاملين التقيّد بها، نظّمها المشرع الجزائري عن طريق قانون العمل 11-90، حيث تنقسم مدّة العمل إلى أربعة أقسام رئيسية، وهي:

- المدّة القانونية العادية للعمل

¹ القانون رقم 11-18، المؤرخ في 02 جويلية 2018، المتعلّق بالصّحة، ج ر، عدد46، المؤرخة في 29 جويلية 2018.
² المرسوم التنفيذي رقم 120-93، المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلّق بتنظيم طبّ العمل، ج ر، عدد33، المؤرخة في 19 ماي 1993.

- الساعات الإضافية للعمل
- العمل الليلي
- العمل التناوبي
- 3- الحق في الراحة:

حفاظا على صحّة العامل نصّ المشرّع على تمتّع العامل براحة أسبوعية وأخرى سنوية باعتبارها ضرورية للعامل من حيث تحديد قواه الجسمانية والعقلية بهدف تنمية الإنتاج.

المشرّع الجزائري تبنى في جميع النصوص القانونية المتعاقبة مبدأ إلزامية التمتع براحة أسبوعية، فقد نصّت في المادة 33 من قانون 90-11 السالف الذكر: "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

فهناك بعض الاستثناءات تجيز تأجيل يوم الراحة إلى يوم آخر مثل حالة العمل التناوبي، تعمل بعض المؤسسات بهذا النظام نظرا لطبيعة نشاطها.

ولما لم تكن الراحة الأسبوعية وحدها كافية لإزالة آثار التعب بجميع مظاهره النفسية والفيزيولوجية، تقرر مبدأ العطل السنوية المدفوعة الأجر، ولقد حدّد المشرّع الجزائري مدّة العطلة السنوية ثلاثين (30) يوماً من كلّ سنة.¹

ويشكل الحق في الراحة كذلك مجالا خصبا للنزاعات التي قد تصل إلى القضاء، وذلك نظرا إلى ما ينطوي عليه هذا الحق من مصالح متضاربة ما بين حاجة العامل إلى الراحة والمتطلّبات الاقتصادية للمؤسسة والتي قد تدفع رب العمل إلى استغلال العمال وتقليص أوقات الراحة المتاحة لهم قانونا.

ثالثا: الحماية الاجتماعية

سعيًا وراء إضفاء وتدعيم الطابع الاجتماعي للعمل، فقد بسّط المشرّع حمايته على العامل باعتباره عضوا في المجتمع من حيث تلبية حاجياته الاجتماعية هو وأسرته لأداء مهمّته بشكل مرضي، وهو ما يتجلى خاصة من خلال الحقي في التأمين والضمان الاجتماعي وتقديم الخدمات الاجتماعية.

إنّ الاستفادة من الضمان الاجتماعي كقاعدة عامة مرهونة أولا بالتصريح بالعمال من طرف رب العمل ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالتشارك بين كلّ من العامل ومستخدمه.

¹ راجع المواد 39، 40 من القانون 90-11 السالف الذكر.

للاستفادة من التأمين الاجتماعي على حوادث العمل يتعين على العامل المصاب أن يعلن عن الحادث الذي تعرّض له في الأجل المحددة قانوناً لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، كما يجب على هذا الأخير أن يقوم بإجراء خبرة للضحية للتحقق من طبيعة الإصابة هل هي إصابة مهنية أو إصابة عادية، هل يرجع سببها لحادث عمل أو لمرض عادي، وهو ملزم بالقيام بهذا الإجراء والبتّ في الطابع المهني للحادث خلال عشرين يوم ابتداءً من تاريخ التصريح بالحادث وتبليغ المصاب بقراره بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام. وفي هذا الظرف الصعب الذي يكون فيه العامل في حاجة ملحة للعناية، تتجلى حماية حقوقه في تخفيف الإجراءات بالنسبة إليه وتشديدها بالنسبة لهيئة الضمان بالرغم من كونها مؤسسة تابعة للدولة.¹

أما بالنسبة للخدمات الاجتماعية فتتكفل المؤسسة المستخدمة بتقديم هذه الخدمات في مجال الصحة والسكن وبعض ضروريات المعيشة والثقافة والتسليّة وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف الحياة اليومية للموظف أو العامل وأسرته لتمكينه من تحسين وتطوير معيشته مادياً ومعنوياً.

وعلى غرار الوضع السابق فإن تسيير الخدمات الاجتماعية في ظل النظام الحالي عادة ما يسند إلى ممثلي العمال عن طريق لجنة المشاركة أو المستخدم بموجب اتفاقية تبرم بينهما.²

تعتبر الحماية الاجتماعية من بين المسائل التي قد يشوبها النزاع باعتبارها عاملاً أساسياً لدعم العمال في الدفاع عن مطالبهم وحقوقهم، فهي توفر البنية القانونية والاجتماعية التي تحمي العمال من سوء المعاملة في مكان العمل وتضمن لهم ظروف عمل مناسبة، وتعزيز موقفهم في النزاعات القانونية.

الفرع الثالث

الحقوق الجماعية

الحقوق الجماعية هي تلك الحقوق التي تتعلّق بالمجموعات أو الجماعات بأكملها، بدلاً من التركيز على الأفراد بشكل فردي، تعتبر الحقوق الجماعية مهمّة في حماية وتعزيز حقوق المجتمعات والمجموعات التي ينتهي إليها الأفراد.

¹ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص 158-159.

² محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص 27.

ورغم كون هذه الحقوق جماعية ترتبط بالعلاقات الجماعية للعمل وتؤدي إلى نشوب نزاعات جماعية للعمل، إلا أنّ ممارستها قد ينجّر عنها كذلك نزاعات فردية، كثيرا ما تصل أمام القضاء، فمن المؤلف أن يقوم أرباب العمل مثلا باتخاذ عقوبات تأديبية ضدّ عمال مضربين أو ممثلين نقابيين دون وجه حقّ مما جعل المشرع ينظم حماية خاصة للعمال الذين يواجهون هذه الوضعيات سواء من حيث النظام التأديبي أم من حيث الدعوى العمالية في هذا المجال.

أولاً: الحق في الإضراب

يعتبر من الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل، وهو التوقف عن العمل أو الامتناع منه لمدة معينة حيث يمارس بصورة جماعية وهذا التوقف يعدّ من إحدى الصور للتعبير عن حرية رأيهم والدفاع عن حقوقهم من أجل استرجاع مطالبهم ومصالحهم المهنية، وهذا من شأنه أن يولّد ضغط على أصحاب العمل أو السلطات العمومية قصد إجبارهم على الخضوع لتلبية احتياجاتهم.

نجد المادة 24 من القانون 90-02 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حقّ الإضراب تنصّ على أنّه: "إذا استمرّ الخلاف بعد استنفاذ إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حقّ العمال في اللّجوء إلى الإضراب وفق للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون."¹

كرّس الدستور الجزائري الحق في الإضراب بنصّه في المادة 70 على: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدّفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة."²

المشرّع الجزائري سعى إلى جعل الإضراب إجراء سلمي وحقّ معترف به للعمال تمارسه منظمات نقابية، مهامها الأساسية هي الدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية، فنيّة المشرّع

¹ قانون رقم 90-02، المؤرخ في 03 فيفري 1990، المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حقّ الإضراب، ج ر، عدد06، المؤرخة بتاريخ 07 فيفري 1990.

² دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 438/96 في 07 ديسمبر 1996، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر، عدد09، المعدل والمتمم.

صريحة في تنظيم حق ممارسة الإضراب في إطار يحقق المساواة بين العمال وأرباب العمل دون أن يخلق أي اختلال في توازن المصالح.¹

لكن قد يتخلل ممارسة هذا الحق مشاكل عدّة تحدث بين العمال المضربين وأرباب العمل في حالة ما إذا لم يتقبل ربّ العمل هذا الإضراب فيعمد إلى تسليط عقوبات تأديبية على العمال، قد تصل إلى التسريح وكثيرا ما تكون سببا في تحريك الدعاوي العمالية من طرف العمال لاسترجاع حقوقهم.

ثانيا: الحق النقابي.

أقرّ المشرّع الجزائري الحق النقابي في العديد من الأحكام والنصوص القانونية، ومن أهمّها الدستور الذي نصّ في المادة 69 منه على أنّ: "الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون، ويمكن لمتعلمي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون".

وكذلك القانون 90-14 المتعلّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، بنصّه في المادة الأولى منه "أنّ هذا القانون يطبّق على مجموع العمال الأجراء وعلى المستخدمين". ونصّ في المادة الثانية منه: "يحقّ للعمال الأجراء من جهة وللمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدّفاع عن مصالحهم المادّية والمعنويّة".² فالحقّ النقابي يمنح للعمال الحق بتأسيس نقابات مستقلة تمثّلهم بطريقة ديموقراطية وتدافع عن حقوقهم ومصالحهم.

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، منشورات الحلبي الحقوقية، د.ب.ن، 2010، ص 505.

² القانون 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 23، الصادر في 06 جويلية 1990.

ويمكن تعريف النقابة أيضا على أنها جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وهي مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم.¹

وينجر عن ممارسة الحق النقابي خلافات كثيرة إذ أن الممثلين أو المفوضين النقابيين ليسوا بالمحبوبين بالدرجة الأولى من طرف أرباب العمل، لذا أحظى المشرع المفوض النقابي بحماية خاصة وكذا بإجراءات قضائية خاصة لاستيفاء حقه ومنه خصوصية إضافية للدعوى العمالية الخاصة بهؤلاء.

المبحث الثاني

الإطار التنظيمي للقضاء الاجتماعي

يتفق الفقه المعاصر على أن القضاء الاجتماعي هو قضاء ذات خصوصية بالمقارنة مع النظام القضائي العادي، ويتجلى ذلك من خلال انفراده وتميزه بتشكيلة واختصاصات مختلفة عن باقي الأقسام الأخرى الموجودة على مستوى المحكمة، حيث تعتبر المحاكم المتخصصة في القضايا الاجتماعية في النظام الجزائري هي المختصة بالفصل في النزاعات العمالية.

لذا سوف نتناول تشكيلة المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية في (المطلب الأول)، واختصاصات القضاء الاجتماعي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تشكيلة المحكمة الاجتماعية

تعتبر المحكمة الاجتماعية على أنها جهاز قضائي مختص بالفصل في نزاعات العمل خاضع لنظام قانوني خاص به، وهذا بدليل إنشاء أقسام اجتماعية مكلفة بقضاء العمل على مستوى المحاكم.¹

¹ سليمان طاموس، رضوان سارة، الممارسة النقابية في التشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2018، ص 10.

فمحاكم الفصل في الشؤون الاجتماعية في الواقع هي القسم الاجتماعي للمحكمة الابتدائية كما هو منصوص عليه في القانون 04-90 والغرف التابعة للمجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف، والغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا بالنسبة لدعاوى النقض.

ولذا ارتأينا أن نحدد تشكيلة القسم الاجتماعي في (الفرع الأول)، وتشكيلة الغرفة الاجتماعية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تشكيلة القسم الاجتماعي

خصّ المشرّع الجزائري القسم الاجتماعي بصلاحيات وإجراءات خاصة كرّسها في القانون 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، وذلك نظرا لما يميّز به هذا القسم من خصوصية عن بقية الأقسام الأخرى الموجودة بالمحكمة الابتدائية.

نشير إلى أنّ هناك أسلوبين لتشكيل المحاكم العمالية، يتمثل الأسلوب الأول في التعيين أي أنّ المحكمة الاجتماعية تتكون من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة، دون أن يكون أصحاب الشأن طرفا فيها، أمّا الأسلوب الثاني فيتمثل في التشكيل المختلط للمحكمة فبالإضافة إلى القضاة المعيّنين على مستوى المحكمة هناك ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل، وذلك بنسب متساوية، وهو الأسلوب الذي اعتمده المشرّع الجزائري.²

يتكوّن القسم الاجتماعي من تشكيلة جماعية وهذا ما نصّت عليه المادة 502 من القانون 08-09 السالف الذكر على أنّه: "يتشكّل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاضي رئيسا ومساعدين طبقا لما ينصّ عليه تشريع العمل". وكذلك المادة 08 من القانون 04-90 التي تنصّ على أنّه: "تتعدّد جلسات المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين".

¹ بخوش كتيبة، حموش نريمان، النظام القانوني للمحكمة الاجتماعية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2016-2017، ص07.

² أحمية سليمان، آليات تسوية نزاعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص37.

ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور مساعد واحد من العمال ومساعد واحد من المستخدمين على الأقل، وفي حالة عدم حضور مساعدي العمال أو مساعدي المستخدمين أو جميع المساعدين سيتم استبدالهم بمساعدين احتياطيين وفي حالة إن لم يكن ذلك ممكنا فيتمّ تعويضهم حسب الحالة من قبل قاض أو قاضيين معينين من قبل رئيس المحكمة.¹

وفي الحالة التي يكون فيها أحد المساعدين من العمال أو المستخدمين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك يتمّ تعويضه بأحد المساعدين الاحتياطيين حسب الحالة وإذا تعذر ذلك يتمّ تعويضه بقاضٍ يعينه رئيس المحكمة، للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجع صوت رئيس المحكمة.²

وفيما يتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين القضائيين، فالمشروع الجزائري وضع أحكاما قانونية وتنظيمية صريحة وواضحة فيما يتعلق بهذه العملية، فما يطبق على المساعدين القضائيين من حيث الانتخاب، العهدة، التناوب والأحكام التأديبية، هو ما يطبق أيضا على أعضاء مكتب المصالحة.

وفي هذا المجال تنصّ المادة 12 من القانون 04-90 السالف الذكر على أنه: "ينتخب إلى مهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة العمال والمستخدمون الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية.
- بلوغ سنّ 25 (سنة) على الأقل بتاريخ الانتخاب.
- ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ 05 سنوات على الأقل.
- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية."

وهو ما يعني أنّه لا يمكن انتخاب أي شخص لا تتوفر فيه هذه الشروط، التي تعتبر على أنّها شروط عامة لانتخاب المساعدين القضائيين.

وفيما يخص الشروط الخاصة لانتخاب المساعدين القضائيين فقد نصّت المادة 13 من القانون 04-90 على أنّه: " لا يمكن أن ينتخب كمساعدين وكأعضاء مكاتب المصالحة:

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

¹ راجع المادة 08 فقرة 02 و03 من القانون 04-90 السالف الذكر.

² راجع المادة 08 فقرة 04 و05 من القانون 04-90 السالف الذكر.

- المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم.
- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة.
- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل.
- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.¹

أما فيما يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين القضائيين فقد صدر المرسوم التنفيذي 1273-91¹ المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، وقبل استلام المساعدين لمهامهم يؤدون اليمين التالية: "أقسم بالله العليّ العظيم أن أقوم بمهمّتي بعناية وإخلاص وأن أكتم سرّ المداوولات."²

ويستفيد العمال المساعدون من رخص تغيبهم لأداء مهامهم كمساعدين قضائيين، وهذا طبقا لنص المادة 16 من القانون 04-90 التي تنص على ما يلي: "يستفيد العمال المساعدون الأصليون والاحتياطيون، كذلك العمال الأعضاء الأصليون والاحتياطيون التابعون لمكاتب المصالحة من قبل صاحب العمل التابعين له أوقات الغياب بممارسة مهامهم." أما في حالة الغيابات المتكررة للمساعدين القضائيين دون تقديم مبرر مقبول خلال 3 جلسات متتالية، أو تخلّيه عن تأديته واجباته كمساعد قضائي فسوف يعرض صاحبها لعقوبات تتراوح ما بين التوبيخ أو التوقيف لفترة لا تتجاوز (3) أشهر أو الإسقاط.³

نستخلص من كلّ ما سبق أنّ تشكيل القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية يختلف عن نظرائه من الأقسام الأخرى في نفس المحكمة، نظرا لطبيعة ونوعية وخصوصية النزاعات العمالية.

¹ المرسوم التنفيذي 273-91، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بتنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر، عدد 38، المؤرخة في 14 أوت 1991.

² راجع المادة 15 من القانون 04-90 السالف الذكر.

³ راجع المواد 16، 18 من القانون 04-90 السالف الذكر.

الفرع الثاني

تشكيلة الغرفة الاجتماعية

تتكوّن الغرفة الاجتماعية على مستوى المجلس القضائي والمحكمة العليا من قاض بصفته مستشاراً ويعتبر رئيس الغرفة من الدرجة الاستئنافية، عكس القسم الاجتماعي الذي يتكون من قاض ومساعدان من العمال وأصحاب العمل، ويعمل إلى جانبه ثلاثة أعضاء وبمساعدة كاتب الجلسة، وتعدّ الغرفة الاجتماعية جلسة علنية مرّة في الأسبوع نظراً لكثرة القضايا المرفوعة أمامها.¹

تنصّ المادة 544 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنّه: "يجب أن يعيّن رئيس الغرفة مستشاراً مقررًا في القضية لتقديم تقريره قبل تاريخ انعقاد أوّل جلسة ينادى فيها على القضية، وإذا تبين للمستشار المقرر عدم قبول الاستئناف، أدرجت القضية في أقرب جلسة لسماع الخصوم في ملاحظاتهم والفعل فيها فوراً عند الاقتضاء." كما يتعيّن على المستشار أن يودع تقرير المستشار المقرر بأمانة ضبط الغرفة في أجل 08 أيام قبل انعقاد جلسة المرافعات وذلك لفتح المجال للخصوم للاطلاع عليه ويحدد أيضاً رئيس الغرفة جدول القضايا لكلّ جلسة. ويجوز للخصوم إبداء ملاحظاتهم الشفوية حول تقرير أثناء جلسة المرافعات بعد تلاوته من قبل المستشار المقرر.²

المطلب الثاني

اختصاصات القضاء الاجتماعي

يقصد بالاختصاص القضائي السلطة التي خولها القانون لمحكمة ما في الفصل في نزاع ما، حيث تعتبر مسألة تحديد اختصاص محاكم العمل في مختلف التشريعات المقارنة من المسائل الأساسية والهامة، ذلك أنّ اعتبار قضاء العمل قضاء استثنائي يجعل من تحديد مجال الاختصاص الموضوعي والمكاني أمراً واجباً، نظراً لأهميّة هذا الموضوع يجدر بنا التطرّق إلى للاختصاص النوعي (الفرع النوعي)، لنأتي بعدها إلى الاختصاص الإقليمي (الفرع الثاني).

¹ عاشور سجيّة، عاشوري لامية، دور القاضي في تسوية المنازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم القانون العام، تخصص قانون الجماعات المحلية والهيئات الإقليمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2013-2014، ص 17.

² راجع المادة 546 و 547 من القانون 09-08 السالف الذكر.

الفرع الأول

الاختصاص النوعي

الاختصاص النوعي هو تكليف محكمة معيّنة أو درجة معينة من الدرجات القضائية بمهمة النظر والحكم في نوع أو صنف معين من الدعاوي والقضايا دون غيرها من المحاكم أو الدرجات القضائية الأخرى.

جاءت المادة 20 من قانون 04-90 صريحة في مجال الاختصاص النوعي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بنصّها على أنّه: "مع مراعاة أحكام المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في الخلافات التالية:

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عند تكوين أو تمهين.
- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة.

تعتبر هذه الاختصاصات أصلية وينظر فيها القسم الاجتماعي بأحكام ابتدائية قابلة لطرق الطعن العادية وغير العادية.

إضافة إلى هذا الاختصاص الأصلي للقسم الاجتماعي يمكن النظر أيضا في بعض القضايا بأحكام ابتدائية ونهائية لطرق الطعن العادية، وهي:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قرّرها المستخدم ضدّ المدّعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقية الاجبارية.
- تسليم شهادات العمل وكشوفات رواتب والوثائق المنصوص عليها لإثبات النشاط المهني للمدّعي.¹

وإذا وقع تسريح العامل مخالفا للإجراءات القانونية والاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح وهذا ما نصّت عليه المادة 73 الفقرة 04 من القانون 11-90 السالف الذكر.²

¹ راجع المادة 21 من القانون 04-90 السالف الذكر.

² راجع المادة 73 الفقرة 04 من القانون 11-90، سالف الذكر.

يعني أنّ القسم أو الغرفة الاجتماعية تنظر وتفصل في مختلف القضايا الناتجة عن منازعات العمل سواء تلك المتعلقة بسريان أو تنفيذ علاقة العمل أو تلك المتعلقة بآثار علاقة العمل كالمطالبة بالتعويضات نتيجة التسريح الفردي أو الجماعي.

وبصيغة أخرى، يمكن إرجاع اختلاف طبيعة الأحكام الصادرة في كلّ نوع من القضايا المشار إليها في المادتين السابقتين (20 و21) إلى أنّ المشرع الجزائري قد اعتمد المعيار الموضوعي في تصنيف القضايا التي تحكم فيها المحاكم الابتدائية بأحكام ابتدائية ونهائية، وتلك التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية قابلة للاستئناف، في حين اعتمدت بعض التشريعات الأخرى على معيار القيمة المالية للدعوى، أي أن الدعوى التي تقل أو تساوي فيها قيمة الادعاء قيمة أو مبلغ معين، تكون الأحكام فيها ابتدائية ونهائية، أمّا تلك التي تتجاوز فيها قيمة الادعاء المبلغ المحدد للدعوى الأولى، فتكون الأحكام فيها ابتدائية فقط، أي قابلة للاستئناف والمعارضة ولو كانت محلّ تنفيذ معجل بحكم القانون، أو بأمر من القاضي.¹

تطرّق أيضا قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى الاختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي في نصّ المادة 500 التي تنصّ على أنّه: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.
- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقد العمل والتكوين والتمهين.
- منازعات انتخاب مندوب العمال.
- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل."

يفهم من نص هذه المادة أنّ المشرع الجزائري قام بجمع كلّ ما هو وارد في النصوص المعمول بها في تشريع العمل والضمان الاجتماعي والتقاعد، ولم يتم باستحداث اختصاصات جديدة للقسم

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص322.

الاجتماعي.¹ لكنه توسع في تبيان موضوع النزاعات التي تدخل في مفهوم النزاع الفردي للعمل بعد أن كان قانون 90-04 يكتفي بتعريف شامل لهذا النزاع.

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

الفرع الثاني

الاختصاص الإقليمي

يقصد بالاختصاص الإقليمي نصيب كل محكمة من حيث موقعها الجغرافي في إقليم الدولة، وهو ما يعرف بدائرة الاختصاص، يعني توزيع الدعاوى على أساس جغرافي بين مختلف المحاكم من النوع ذاته، حيث يحدد لكل محكمة عدد من البلديات أو الدوائر أو الولايات التي نخضع لدائرات اختصاص كل مجلس قضائي أو كل محكمة أو فرع من المحكمة.²

حدّد المشرع الجزائري الاختصاص المحلي في المحاكم الاجتماعية من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وقد نصّت المادة 501 منه على أنه: " يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تمّ في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي توجد بها موطن المدعى عليه. غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي."

وفي هذا المجال أيضا نصّت المادة 24 من القانون 90-04 على أنه: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي عليه. كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني،" نلاحظ هنا أنّ المادة 501 من ق إ م إ أضافت محكمة مكان إبرام عقد العمل التي لم يذكرها قانون 90-04 في المادة 24.

¹ حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي (منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 149.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 40.

الفصل الثاني

النظام الإجرائي للدعوى

العمالية في القانون الجزائري

كثيرا ما تحدث خلافات بين العامل وصاحب العمل بمناسبة نشوء أو إثبات علاقة العمل أو طبيعتها، كما تنشأ نزاعات بمناسبة تنفيذ تلك العلاقة.¹

إنّ التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد بيّن ووضّح مختلف الإجراءات التي يجب اتباعها في كلّ خلاف في علاقة العمل. وذلك بضرورة المرور ببعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية قبل إخضاعها لقضاء العمل، وتعتبر هذه الإجراءات شرطا جوهريا قبل الفصل في أية منازعة قصد تسهيل حلّها للمحافظة على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل، وهو ما أقرّه المشرع الجزائري في القانون 04-90 المتعلّق بتسويات النزاعات الفردية.²

ولبيان هذه الإجراءات نتحدث عن إجراءات التسوية الودية الداخلية المتمثلة في تسوية النزاع داخل الهيئة المستخدمة والخارجية المتمثلة في تسوية النزاع عن طريق مكتب المصالحة (المبحث الأول) وإجراءات التسوية القضائية (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الإجراءات القانونية السابقة للدعوى العمالية

تنفرد النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من القضايا الأخرى³ بكونها تمر بإجراءات سابقة قبل رفع الدعوى أمام القضاء، هذه الإجراءات تهدف إلى تعزيز العلاقة بين العامل والموظف من جهة، وتسهيل حلّ النزاع بطريقة ودية وتخفيف الضغط على المحاكم من جهة أخرى. حيث تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية، وبانعدامها ترفض الدعوى القضائية شكلا.

تمرّ هذه الإجراءات بمرحلتين، تتمثل الأولى في التسوية الداخلية (المطلب الأول)، والثانية التسوية الخارجية (المطلب الثاني).

¹ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص34.

² رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص181.

³ سعيد طربيت، قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2019، ص96.

المطلب الأول

التسوية الودية الداخلية لنزاعات العمل الفردية

ويُقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل، توصل كل من العامل وصاحب العمل إلى تسوية النزاع داخل المؤسسة دون تدخّل أي جهة خارجية وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنصوص عليها أو عن طريق الإجراءات المحددة في الاتفاقات الجماعية المعمول بها وهذا ما نصّت عليه المادة 03 من القانون 90-04 المتعلّق بتسوية نزاعات العمل الفردية.¹

حيث تنص على أنّه: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة." وفي حالة غياب الإجراءات المحددة في هذه المادة يقوم العامل برفع تظلمه إلى رئيسته المباشر أو أمام الهيئة المستخدمة.

هذه الإجراءات تعتبر ضرورية قبل إجراء المصالحة في حل النزاعات الفردية في العمل، وتعمل على تسهيل حلّها والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال والهيئات المستخدمة.²

يبدو من الوهلة الأولى إلى تبيان الإجراءات الداخلية الاتفاقية (الفرع الأول)، ورفع التظلم أمام الرئيس المباشر (الفرع الثاني)، وفي الأخير رفع التظلم أمام الهيئة المستخدمة (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الإجراءات الداخلية الاتفاقية

عند قيام نزاعات العمل الفردية، الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للعمل هي التي تحدد الإجراءات الواجب اتباعها، للفصل في موضوع النزاع سلميا عن طريق التفاهم والتشاور بين العامل وصاحب العمل دون الاستعانة بطرف آخر.

فتتمّ التسوية داخل الهيئة المستخدمة وفقا للإجراءات المقرّرة للاتفاقيات الجماعية، وذلك بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها أطراف عقد العمل، والتي تنظم بالخصوص شروط العمل وظروفه داخل المؤسسة، حيث تنص المادة 08 من القانون 90-11 السالف الذكر على أنّه:

¹ سعيد طربيت، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 96.

² عبد الرحمن خليفي، وجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دارالعلوم، عنابة، الجزائر، 2002، ص 42.

"تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، فتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل."

مثال على ذلك أن تنص الاتفاقية الجماعية على ضرورة تقديم العامل لطلب مكتوب إلى مسؤوله المباشر في العمل على أن يلتزم هذا الأخير بالرد عليه خلال مدة معينة كأن تكون هذه المدة 6 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد من طرف المؤسسة خلال تلك المدة يعتبر ذلك بمثابة رفض ضمني للطلب، فيمكن للعامل عرض نزاعه على مفتش العمل الذي بدوره يعرض النزاع على هيئة المصالحة،¹ وهذا ما نصّت عليه المادة 03 من قانون 90-04 السالف الذكر.

وبالنسبة للأنظمة الداخلية للعمل استوجب المشرع الجزائري وضع نظام داخلي خاص لكل المؤسسات، بمشاركة العمال لإبداء آرائهم حول مضمون النظام، قد نصّت المادة 77 من القانون 90-11 على أنّ: "النظام الداخلي هي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط."

ولتفادي نشوب نزاعات داخل المؤسسة المستخدمة، ألزم المشرع للمستخدم احترام بعض الإجراءات لكي يتمكن أطراف العلاقة العمالية من ممارسة مهامهم على أحسن وجه.²

وعند فشل هذه الآلية في حلّ النزاع الفردي القائم بين العامل وصاحب العمل، يرفع العامل تظلمه أمام رئيسه المباشر وهذا ما سوف نتناوله في الفرع الموالي.

الفرع الثاني

رفع التظلم أمام الرئيس المباشر.

في حالة غياب آليات التسوية أو اتفاقية جماعية يعرض العامل التظلم أما الرئيس المباشر في حالة غياب آليات التسوية أو اتفاقية جماعية.³ إذ يقوم العامل برفع تظلمه إلى الرئيس المباشر للمطالبة بمراجعة أو سحب أو تعديل أو إعادة النظر في القرارات التي أصدرت من قبل المستخدم،

¹ واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 182.

² بلعروسي أحمد التجاني، وابل رشيد، قانون العمل، الطبعة السادسة، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 77.

³ سعيد طربيت، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 97.

وهذا حسب المادة 04 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل التي تنص على أنه: "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار."

يفهم من نص المادة أنّ في حالة وجود خلاف بين العامل وصاحب العمل حول مسألة معيّنة متعلّقة بالعمل يتعين على العامل اتباع الإجراءات التي حدّتها المادة 03 من القانون 04-90 وهي المعاهدات والاتفاقيات الجماعية المحدّدة في الهيئة المستخدمة، وفي حالة عدم وجود هذه الإجراءات يرفع العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يقدم جواب له خلال الفترة المحدد في المادة 04 سالفه الذكر.¹

وبالرجوع إلى نص المادة الرابعة في فقرتها الثانية من القانون 04-90 والتي نصّت على ما يلي: "وفي حالة عدم الردّ أو عدم رضا العامل بمضمون الردّ يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة." إنّ هذه المادة أوجدت طريق آخر من أجل زيادة نسبة الحلول الودية داخل الهيئة المستخدمة إلا أنه ومن خلال عبارة "في حالة عدم الردّ" يرى جانب من الفقه على أنّها قد فتحت المجال أمام المستخدم بعدم الردّ عن طلب العامل حيث كان من الأجدر استبدال هذه العبارة بأخرى تهدف إلى تسليط العقوبة على المستخدم عند عدم الرد في الأجل القانونية.²

وفي حالة عدم الاستجابة أو الردّ يرفع العامل تظلمه إلى الهيئة المستخدمة وهذا ما سنتناوله في الفرع الموالي.

الفرع الثالث

رفع التظلم أمام الهيئة المستخدمة.

يحق للعامل رفع تظلمه أمام الهيئة المستخدمة وتعتبر كمرحلة ثانية بعد رفع التظلم أمام الرئيس المباشر، وهذه المرحلة يستنجد بها العامل في حالة عدم الردّ والاستجابة وفي حالة عدم رضا العامل بمضمون الردّ من طرف الرئيس المباشر، وهذا الإجراء بمثابة طعن ومحاولة ثانية لإقناع المستخدم بالرجوع عن قراره.

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 24.

² BELLOULA Tayeb, Droit du travail, collection droit du travail. éd LAISONS SOCIAL paris 1994, p609.

يرفع العامل أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير العمال أو المستخدم حسب الحالة، ويلزم الهيئة المستخدمة بالرد كتابيا عن أسباب الرفض إن وجدت خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 04 من القانون 90-04 السالف الذكر.¹

من الناحية القانونية لا يعتبر إجراء التظلم شرطا لقبول الدعوى العمالية أمام القضاء بطريقة مباشرة، لكنه شرط قبل أي إخطار لمفتش العمل من أجل إجراء المصالحة، حيث يتوجب على العامل استظهار ما يثبت أنه قام بهذا الإجراء ولم يتحصل على نتيجة إيجابية، ولما كانت المصالحة إجبارية قبل الدعوى القضائية فإن إجراءات التسوية الداخلية هي أيضا جوهرية ولا يمكن الاستغناء عنها.

بالرغم من أن أسلوب التظلم يعجل من تسويات نزاعات العمل الفردية خاصة النزاعات التي تكون أسبابها بسيطة، إلا أنه غالبا ما يفشل في ذلك أيضا، خاصة إذا تمسك صاحب العمل أو ممثله برأيه، أو كان قبوله بالحل الودّي مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها العامل.²

المطلب الثاني

التسوية الودّية الخارجية لنزاعات العمل الفردية

بعد استنفاد جميع إجراءات التسوية الداخلية يجوز للعامل أن يحيل مسأله إلى مكتب المصالحة المختص إقليميا، فقد تفشل التسوية الودّية الداخلية في بعض الأحيان وتتطلب في تلك الحالات تدخل أجهزة خارجية قبل أن يتم عرض المنازعة على القضاء.

على عكس التسوية الودّية الداخلية التي تتم داخل المؤسسات والهيئات المستخدمة دون الحاجة إلى تدخل الآخرين، تعتبر المصالحة إجراء يتطلب تدخل الطرف الثالث الذي ليس له علاقة مباشرة بالعمل بهدف التوفيق بين وجهات النظر المختلفة وتحقيق حل وتسوية ترضي الطرفين المتنازعين.

¹ المادة 04 من القانون رقم 90-04 ، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، السالف الذكر.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص13.

يعتبر إجراء المصالحة شرط إلزامي قبل اللجوء إلى القضاء، وهذا ما جاءت به المادة 19 من القانون 04-90 التي تنص على أن: "أي نزاع عمالي فردي يجب أن يكون موضوع محاولة المصالحة قبل أي إجراء قانوني".

وهذا ما سنراه في هذا المطلب بتقسيمنا له إلى ثلاث فروع، نتطرق إلى تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصاته (الفرع الأول)، وإجراءات المصالحة وتنفيذ محضر المصالحة وعدم الصلح (الفرع الثاني)، وأخيرا نخلص إلى أهمية التسوية الودية لحل النزاعات الفردية (الفرع الثالث).

الفرع الأول

تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصاته

أولاً: تشكيل مكاتب المصالحة.

تتألف مكاتب المصالحة من لجان متساوية الأعضاء تضم ممثلين من العمال وأصحاب العمل بالتساوي، إذ تتضمن عضوين يمثلان العمال وعضوين يمثلان أصحاب العمل وهذا حسب المادة 06 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على أن تكون رئاسة المكتب متداولة بينهما لمدة ستة أشهر ويكون لكل فئة نائبين ينوبونهم في حالة غيابهم أو عند وقوع مانع¹ ويمكن انعقاد جلسة الصلح في المكتب عند الضرورة بحضور ممثل واحد عن كل الطرفين.

ويتم اختيار هؤلاء الممثلين عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية المختصة، ويتم تعيين الأعضاء بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً بناءً على نتائج الانتخابات وذلك لمدة 03 ثلاث سنوات.²

للترشح إلى عضوية مكتب المصالحة، يجب على المترشح أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط قد حددتها المادة 12 من قانون 04-90 وهي كالتالي:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.
- بلوغ سن 25 سنة على الأقل بتاريخ الانتخاب.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، مرجع سابق، ص303.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ص16-17.

- ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ 05 سنوات على الأقل.
 - التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.
- كما يمنع على بعض الأشخاص الترشح لعضوية مكتب المصالحة وهذه الموانع حددها المشرع الجزائري في المادة 13 من قانون 04-90 السالف الذكر، وهي كالتالي:
- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جنائية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة، والذين لم يرد عليهم اعتبارهم.
 - المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم.
 - المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العودة إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة.
 - قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين اسقطت عنهم صفة العضوية.¹
- يهدف تمكين العمال من أداء مهامهم في مكاتب المصالحة، ينص القانون على وجوب منح صاحب العمل العمال الأعضاء في المصالحة وكذلك المساعدين القضائيين أوقات ورخص تمكّنهم من الغياب عن العمل للقيام بمهامهم في هذه الهيئات،² ويستفيد أعضاء مكاتب المصالحة من تعويضات مالية نتيجة غيابهم لممارسة عملهم، وهذه التعويضات حدّتها المادة 16 من قانون 04³-90، والمرسوم التنفيذي رقم: 34-94 المتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكتب المصالحة.⁴
- وفي حالة التغيب لأحد أعضاء مكاتب المصالحة دون تقديم مبرر مقبول يتعرّض لعقوبة يقرّها رئيس المجلس القضائي المختص باقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

ثانيا: اختصاصات مكاتب المصالحة.

التطرق إلى اختصاصات مكاتب المصالحة يتطلّب التمييز بين اختصاصين.

¹ راجع المواد 13، 12 من القانون 04-90، السالف الذكر.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 17.

³ راجع المادة 16 من القانون 04-90، السالف الذكر.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 34-94، المؤرخ في 18 جانفي 1994، المتضمن كيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكتب المصالحة، ج.ر، العدد 4، الصادر في 19 جانفي 1994.

الاختصاص الأول هو الاختصاص النوعي "الموضوعي"، ويتعلق بنوعية النزاعات الفردية التي يتم التعامل معها بناءً على موضوع أو طبيعة النزاع نفسه، يعني هذا الاختصاص بالمسائل المتعلقة بالفرد والقضايا الفردية.

أما الاختصاص الثاني، فهو الاختصاص الإقليمي "المحلي" ويتعلق بنطاق جغرافي محدد يشمل مجال عمل مكتب المصالحة، يتم تحديد هذا الاختصاص بناءً على المنطقة الجغرافية التي يقدم فيها المكتب خدماته وبالتالي، يتم تقسيم اختصاصات مكاتب المصالحة إلى اختصاصات نوعية تتعلق بطبيعة النزاعات الفردية، واختصاصات إقليمية تتعلق بالمنطقة الجغرافية التي يعمل فيها المكتب.

فبالنسبة للاختصاص الأول وهو الاختصاص النوعي فقد نظمته المشرع الجزائري وفق المادة الثانية من القانون 90-04 التي تنصّ على أنّه: "يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كلّ خلال في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلّه في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة". وعليه فإنّ هذه المادة التي يستند محتواها على مفهوم علاقة العمل في مضمون القانون 90-11 تستثنى النزاعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقة عمل خارج هذا القانون، مثل نزاعات العمل الخاصة بالموظّفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العمومية، وكافة العمّال المشاهين لهم، مثل القضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني.¹

والاختصاص الثاني وهو الاختصاص الإقليمي نظمته المشرع بالمرسوم التنظيمي رقم 91-272 الذي يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة.²

يمكن زيادة أو إنشاء مكاتب المصالحة على مستوى الدائرة الواحدة نظراً لعدّة عوامل منها الكثافة السكانية الزائدة التي تنتج كثرة النزاعات التي تثقل كاهل مكتب المصالحة الواحد، وذلك بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل ووزير الاقتصاد، وفي حالة تعددها يحدد اختصاصها الإقليمي بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل.³

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 18.

² المرسوم التنفيذي رقم 91-272، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتضمن تحديد الاختصاص المحلي لمكتب المصالحة، ج.ر، العدد 38، المؤرخ في 15 أوت 1991.

³ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 38.

الإحالة إلى مكتب المصالحة في النزاعات الفردية للعمل إجراء إجباري وليس اختياري قبل عرض النزاع على الجهة القضائية لكن استثناء لا يكون إجباري في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل أو عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني.¹

الفرع الثاني

إجراءات المصالحة وتنفيذ محضر المصالحة وعدم الصلح

أولاً: إجراءات المصالحة.

اعتبر المشرع الجزائري المصالحة في نزاعات العمل الفردية إجراء الزامي وشرطاً شكلياً قبل مباشرة الدعوى أمام القضاء، فبعد استنفاذ الإجراءات الداخلية للتسوية، يمكن للطرف المتضرر من النزاع وغالباً ما يكون الموظف، أن يقدم طلباً لمفتش العمل المختص إقليمياً لبدء إجراء التوفيق، يتم تقديم هذا الطلب كتابياً، ويجب أن يرافقه جميع العناصر التي تساهم في فهم النزاع، وكذلك تقرير مفصل حول الإجراءات الداخلية المسبقة لحلّ الخلافات في الشركة وفشلها، يجب التأكيد على الأهمية التي يجب أن تعطى لوضوح الطلب المقدم إلى مفتشية العمل، حيث ستكون حاسمة طوال الإجراء فيما يتعلق بموضوع النزاع، وطبيعة الحق المطالب به.² بناءً على هذا الطلب يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بتصريحات الموظف، بعد ثلاث أيام من تقديم المحضر أو العريضة يستدعي مفتش العمل أعضاء مكتب المصالحة وأطراف النزاع لحضور جلسة المصالحة التي تتم بعد 08 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف.

ويحضر أطراف النزاع إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثلهم المؤهلين قانوناً، ويقصد بممثلهم القانوني المحامي أو الممثل النقابي لهم. وفي حالة عدم حضور المدعي دون عذر مقبول يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعمالها وإلغائها وهذا حسب المادة 28 من القانون 90-04 السالف الذكر. أما إذا غاب المدعى عليه شخصياً أو ممثله القانوني يمكن استدعائه مرة أخرى لحضور جلسة المصالحة الجديدة، تنعقد بعد 8 أيام على الأكثر من تاريخ الاستدعاء الأول، وفي حالة غيابه على الجلسة الثانية بدون عذر مقبول يقوم مكتب المصالحة بإعداد محضر عدم المصالحة لعدم حضور

¹ راجع المادة 19 الفقرة الثانية من القانون 90-04 السالف الذكر.

² YACOUB ZINA, cours pratiques des relations de travail et contentieux social ,Op.cit , p76.

المدعى عليه، يتم تسليم نسخة من هذا المحضر إلى المدعى أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية.¹

أما إذا حضر الطرفان، وتمت المصالحة أو لم تتم، فيحرر محضر بذلك في كلتا الحالتين سواء بالمصالحة أو بعدم المصالحة، ويعتبر هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير على أن لا يتضمن هذا المحضر شروطا تتنافى مع القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل.²

تعتبر هذه المحاضر كأوراق تنفيذية حيث يضمن القانون تنفيذها بالقوة في حالة عدم امتثال أي من الأطراف لها بنية حسنة.

1- تحرير محضر المصالحة:

إذا تمّ التوصل إلى اتفاق بين طرفي النزاع يحزر مكتب المصالحة محضر بالمصالحة، يتمثل في الاتفاق المتوصل إليه، أي الحلّ المقترح من طرف مكتب المصالحة الذي وافق عليه أطراف النزاع.

يعدّ محضر المصالحة باطلا عندما يخالف التشريع وهذا ما نصّت عليه المادة 32 من القانون رقم 04-90 على أنه: "لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى مع النصوص سارية المفعول".

ويتضمن محضر الصلح تاريخ إجراء المصالحة وتحديد المكتب الذي يتولى الإجراء ونقاط الخلاف ومضمون الاتفاق أعضاء مكاتب المصالحة وفي الأخير توقيع رئيس المكتب وأطراف النزاع ويرقم المحضر بترقيم تسلسلي.

لذلك تعتبر مكاتب المصالحة ذات حجية مطلقة ولا يمكننا الطعن فيها بالتزوير، وهذا ما جاءت به المادة 32 فقرة 01 من قانون 04-90 السالف الذكر: "يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير".

2- تحرير محضر عدم المصالحة:

قد يفشل أعضاء مكاتب المصالحة في التوصل إلى حلّ يرضي طرفي النزاع لأسباب عديدة، مما يؤدي إلى بقاء الخلاف مطروحا وقائما، لذلك يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر بعدم المصالحة

¹ راجع المواد 29، 29.30، من القانون 04-90، سابق الذكر

² راجع المواد 31، 32، من القانون 04-90 السالف الذكر.

لتمكين الطرف المتضرر من عرض نزاعه أمام القضاء في غضون ستة أشهر من تاريخ المحضر، وهذا ما نصّت عليه المادة 36 من القانون 04-90¹، والمادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية²، ويعتبر محضر عدم المصالحة عنصراً جوهرياً لقبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي لذلك يجب إرفاق العريضة الافتتاحية للدعوى بنسخة منه. ويتضمن محضر عدم المصالحة تاريخ التحرير، مكتب المصالحة المختص، أعضاء المكتب، أطراف النزاع، نقاط الخلاف، وأسباب الفشل في إجراء المصالحة، ختم وتوقيع رئيس المكتب.

ثانياً: تنفيذ اتفاقات الصلح وعدم الصلح.

1- تنفيذ اتفاقات الصلح:

فيما يتعلق بتنفيذ اتفاقات الصلح، فإنّ الحلّ الناتج عن مكتب المصالحة باعتباره هيئة وساطة وليس هيئة قضائية، فالقانون لا يمنحه أية سلطة على الأطراف المتنازعة فإنّه يتوقف على اتفاق طرفين بالالتزام به أو عدم الالتزام به. لذلك لضمان تنفيذ اتفاقات الصلح قرر المشرع تسليط غرامات تهديدية في حالة عدم التنفيذ³ فأعضاء مكتب المصالحة ليسوا في حقيقة الأمر سوى أصحاب مساعي حميدة أي وسطاء لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين من أجل التوصل إلى حلّ يرضي الطرفين. ومن هنا فإنّ إجراء المصالحة أو الحلّ الناتج عن مساعي مكتب المصالحة لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حدّ للنزاع، وليس أمراً أو حكماً من مكتب المصالحة⁴.

تناول المشرع الجزائري مسألة تنفيذ اتفاقات الصلح في القانون 04-90 في نص المادة 33 "ينفذ أطراف المصالحة الاتفاق وفق الشروط والأجال التي يحددها، فإذا لم توجد، ففي آجال لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الاتفاق." وفي حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة يصدر أمر لتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة من طرف رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وتحديد غرامة تهديدية لا تقلّ عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، وهذه الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد نهاية المهلة المحددة

¹ راجع المادة 36 من القانون 04-90، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، سالف الذكر.

² راجع المادة 504 من القانون 09-08، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

³ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص 39.

⁴ أحمية سليمان، آليات تسويات منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 23.

للتنفيذ التي يجب ألا تتجاوز 15 يوما، وهذا حسب المادة 34 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية منازعات الفردية للعمل.¹

يمكن للغرامة التهديدية اليومية أن تتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين، وهذا ما نصّت عليه المادة 35 من القانون 04-90: "عندما يتعلّق التنفيذ بكلّ أو جزء من الاتفاق الجماعي للعمل يكون ممثلو العمال طرفا فيه وواحد أو أكثر من المستخدمين فإن الغرامة التهديدية اليومية المحددة طبقا للمادة 34 من هذا القانون تتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين وفي حدود مائة (100) عامل."

2- مصير اتفاقات عدم الصلح:

في حالة فشل الطرفين في التوصل إلى تسوية النزاع أمام مكتب المصالحة، يحرر المكتب محضر عدم الصلح.

بعد ذلك يلجأ العامل إلى رفع دعوى قضائية أمام المحاكم المختصة للنظر في النزاع، لكنه يتوقف على وجود شرط المصالحة، حيث تنص المادة 37 من القانون 04-90 المتعلق بنزاعات العمل الفردية وتسويتها على ضرورة إرفاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من المحضر الصادر عن مكتب المصالحة بعد فشله في تحقيق المهمة المسندة إليه.² وتنص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية بأنّه: "يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في آجال لا تتجاوز (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحقّ في رفع الدعوى."

أما بالنسبة لرفع الدعوى، فتحدد المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أنّ هذه الدّعوى يتمّ تسجيلها في سجلّ خاص، حيث يتمّ تسجيلها وفقا للترتيب والتسلسل، ويتضمن السّجل أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ الجلسة، وبناءً على ذلك يتمّ إرسال تكليف بالحضور إلى المعنيين، سواءً كانوا المدعى عليهم أو المدعى عليه، ويجب أن يحتوي كلّ تكليف بالحضور على اسم مقدّم العريضة، لقبه، مهنته، موطنه، تاريخ تسليم التكليف بالحضور، توقيعه اسم المدعى عليه ومحلّ

¹ انظر المادة 34 من قانون 04-90 السالف الذّكر.

² حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص الدولة ومؤسسة، جامعة زيان عاشور، كلية الحقوق، الجلفة، 2016-2017، ص ص45-46.

إقامته، ويجب تحديد المحكمة المختصة بالطلب، وتحديد يوم وساعة المثول أمامها، بالإضافة إلى ملخص الموضوع والمستندات المطلوبة في الطلب.¹

الفرع الثالث

أهمية التسوية الودية لحل نزاعات العمل الفردية.

قد تنشأ بعض الخلافات والنزاعات بين صاحب العمل والعامل خلال سير العلاقة العملية، لذا يتطلب النزاع الفردي اتخاذ بعض الإجراءات للتسوية، ويفضل أن تكون هذه الإجراءات ودية قبل اللجوء إلى الإجراءات القضائية التي تتولاها محاكم العمل، ففي العديد من الحالات تكون فرص واحتمالات التوصل إلى تسوية ودية كثيرة بالمقارنة مع فرص التسوية القضائية، وذلك لأن الإجراءات القضائية غالبا ما تزيد من توتر العلاقة بين العامل وصاحب العمل، فيتم تحقيق استقرار العلاقة وتعزيز التفاهم والثقة بين الأطراف من خلال التوصل إلى التسوية الودية للنزاع الفردي.²

تكمن أهمية التسوية الودية الداخلية في سهولة إجراء هذا النوع من التسوية وعدم تعقيده، عندما يقدم العامل تظلمًا أو شكوى إلى مسؤوله المباشر، يتيح له ذلك فرصة وضع حد للنزاع القائم بينهما بطريقة ودية ومتفاهمة.

وبذلك توفر التسوية الودية أيضا بيئة غير معادية وغير متوترة للأطراف المتنازعة، حيث يمكنهم مناقشة القضايا والخلافات بروح التعاون والاحترام المتبادل، بالتالي يتم تقليل التوتر والصراع ويتم تعزيز العلاقات بين الأشخاص المعنيين بدلا من زيادة حدة النزاع وتفاقمه.

كما أنّ التسوية الودية تساهم في حلّ النزاع بشكل أسرع، بدلا من الشروع في الإجراءات القضائية الطويلة والمكلفة وتساهم أيضا في تخفيف العبء على المحاكم فمعظم القضايا العمالية بسيطة لا تحتاج إلى التسوية القضائية، مما يعزز العلاقة بين العامل وصاحب العمل التي تكون ضرورية لاستمرار العمل بشكل إيجابي.

¹ انظر المادة 13 من القانون 08-09، سالف الذكر.

² رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادي في الجزائر، مرجع سابق، ص 181.

المبحث الثاني

إجراءات التقاضي للدعوى العمالية.

بعد فشل كل محاولات التسوية الودية الداخلية والخارجية لتسوية نزاعات العمل الفردية التي تتمثل في رفع التظلم وإجراء المصالحة يعرض الطرف المتضرر نزاعه أمام المحكمة المختصة في تسوية نزاعات العمل وهو القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية كما جاء في التنظيم القضائي الجزائري، ويعتبر عرض النزاع على التسوية القضائية كمرحلة أخيرة من أجل النظر والبت في موضوع النزاع وإصدار حكم قضائي يضع حدّ نهائي للنزاع القائم بين الطرفين.

تخضع إجراءات التقاضي أمام محاكم العمل إلى الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعمول به في مختلف القضايا المدنية والتجارية، وكذلك لكون قضاء العمل في الجزائر يعتبر جزء من المنظومة القضائية العامة،¹ حيث تنص المادة 503 من القانون 08-09 على أنه: "ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا." وكما نصت أيضا المادة 36 من القانون 90-04 على أنه: "في حالة عدم المصالحة، يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية." ولقد أضاف قانون الإجراءات المدنية والإدارية أجل الستة أشهر لرفع الدعوى العمالية.

ولهذا يجدر التطرق إلى سير الدعوى العمالية (المطلب الأول)، لنصل إلى طرق الطعن في أحكام القضاء الاجتماعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول

سير الدعوى العمالية

تطرق المشرع الجزائري إلى إجراءات سير الدعوى العمالية من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بحيث تعتبر مرحلة سير الدعوى أمام محاكم العمل دعوى استثنائية لخضوعها لإجراءات خاصة، وكأهمّ مرحلة لتحديد مصير النزاع القائم بين الطرفين.

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 42-43.

يتعامل القسم الاجتماعي مع نزاعات العمل بطريقة مميزة، بحيث يتم تحديد الجلسة الأولى وتاريخ توجيه العريضة الافتتاحية، وإصدار الحكم في أقرب الآجال، ويجب أن تكون إجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية في غاية الدقة والوضوح والبساطة.¹

وعليه يجدر البحث أولاً في جدولة القضية (الفرع الأول)، ونأتي ثانياً إلى طبيعة أحكام القضاء الاجتماعي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

جدولة القضية

جدولة القضية في الدعوى العمالية في القانون الجزائري تتضمن مجموعة من الإجراءات التي يجب اتباعها ولا يمكن الاستغناء عنها لضرورتها، ولقيام هذه الدعوى يتطلب توفر عناصر إقامة الدعوى بموجب عريضة افتتاحية أمام المحكمة الابتدائية والتبليغ بها، وعنصر التكليف بالحضور وتحديد تاريخ أول جلسة وإصدار الحكم والتبليغ به، فتعدّ جدولة القضية جزءاً مهماً في إجراءات المحاكمة حيث تساهم في ضمان حقوق الأطراف وتنظيم سير الدعوى بشكل فعال وفيما يلي نتحدث عن هذه الإجراءات:

أولاً: تقييد العريضة الافتتاحية أمام المحكمة الابتدائية.

تطرق المشرع الجزائري إلى إجراءات رفع الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية بعريضة افتتاح الدعوى من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة 503 حيث تنصّ بأنه: "ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقاً للقواعد المقررة قانوناً". ويجب أن ترفق العريضة بمحضر عدم الصلح الذي لا تتعدى صلاحيته 6 أشهر طبقاً للمادة 504 من نفس القانون.

ويتم رفع الدعوى عن طريق عريضة مكتوبة وموقّعة ومؤرخة تودع لدى أمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف وهذا ما نصّت عليه المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتحرّز العريضة باللّغة العربية حسب المادة 08 من نفس القانون حيث تتضمن مجموعة من البيانات التي حدّدها المادة 15، وهي:

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.

¹ خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص 225.

- اسم ولقب المدّعي وموطنه.
- اسم ولقب المدّعى عليه وإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له.
- الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقرّه الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي.
- عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدّعى.
- الإشارة إلى المستندات والوثائق المؤيّدة للدّعى.

تقيد العريضة في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء وألقاب الخصوم ورقم القضية وتاريخ أول جلسة ويقوم أمين الضبط بتحرير هذه الأمور على نسخ العريضة الافتتاحية ويسلمها للمدعي بغرض تبليغها للخصوم رسميا. لا تقيد العريضة إلا بعد دفع الرّسوم المحدّدة قانونا، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.¹

ثانيا: التكليف بالحضور وتحديد تاريخ أول جلسة

التكليف بالحضور هو إشعار الأطراف المعنيّة بالنزاع بوجود حضورهما إلى جلسة قضائية على طلب من المحكمة أو الجهة المختصة للنظر في النزاع المرفوع ويتمّ عن طريق المحضر القضائي الذي يحرر محضر التكليف بالحضور الذي يتضمّن البيانات الواردة في المادة 19 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، تتمثل في:

- اسم ولقب المحضر القضائي وعنوانه المهني وختمه وتوقيعه وتاريخ التبليغ الرّسمي وساعته.
- اسم ولقب المدّعي وموطنه.
- اسم ولقب الشخص المبلّغ له وموطنه، وإذا تعلّق الأمر بشخص معنوي يشار إلى تسميته وطبيعته ومقرّه الاجتماعي.
- توقيع تسليم التكليف بالحضور إلى المبلغ له مرفقا بنسخة من العريضة الافتتاحية مؤشّر عليها من أمين الضبط.
- الإشارة في المحضر إلى رفض استلام التكليف بالحضور واستحالة تسليمه أو رفض التوقيع عليه ووضع بصمة المبلغ له في حالة استحالة التوقيع على المحضر.

¹ راجع المواد 8-15-16-17 من القانون 08-09 السّالف الذّكر.

وفي حالة عدم امتثاله للتكليف بالحضور سيصدر الحكم ضده بناءً على ما قدمه المدعي من عناصر، يحضر الخصوم في التاريخ المحدد في التكليف بالحضور شخصياً أو بوساطة محامهم أو وكلائهم.¹

بالنسبة لتحديد تاريخ أول جلسة للنزاع الاجتماعي ميّزها المشرع الجزائري عن النزاعات الأخرى بطابعها الاستعجالي والسرعة في الفصل في النزاع وحددت المادة 505 من القانون السالف الذكر تاريخ الجلسة الأولى في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً من تاريخ رفع الدعوى ويجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال، وذلك ما نصّت عليه أيضاً المادة 38 من القانون 90-04 باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية.

يمكن للقاضي أن يأمر بحضور الخصوم لتقديم توضيحات ضرورية لحلّ النزاع، كما يحقّ له أن يأمر بإحضار أية وثيقة ضرورية في الموعد الذي تحدده، وبإمكان القاضي أيضاً أن يكيّف الوقائع والتصرّفات المحلة للنزاع دون التقيّد بتكليف الخصوم.

ويمكن للقاضي أن يأمر بإرجاع المستند المبلغ للخصم، وإذا تخلف الخصوم عن إرجاع المستندات يحكم القاضي بغرامة تهديدية على الخصم المتخلف في إرجاع المستند إذا كان ليس لديه عذرا يمنعه من ذلك.²

ثالثاً: عن إمكانية المصالحة القضائية في النزاعات العمالية:

يقوم القاضي بمحاولة الصلح بين أطراف النزاع قبل عرض القضية على الدراسة وتبادل العرائض، وفي هذا قد نصت المادة 04 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنّه: "يمكن للقاضي إجراء الصلح بين الأطراف أثناء سير الخصومة في أية مادة كانت." وفي هذا المجال نصّت المادة 990 من نفس القانون: "يجوز للخصوم التصالح تلقائياً أو بسعي من القاضي في جميع مراحل الخصومة."

والغرض من إجراء الصلح هو إيجاد حلّ ودّي توقف به الدعوى لتشطب من جدول أعمال المحكمة، ونفهم من نص المواد السابقة الذكر أنّ المصالحة القضائية، يمكن أن يقوم بها القاضي في كلّ النزاعات، والتي تطرح إشكال تطبيقها في النزاعات العمالية. فرغم أنّ المصالحة القضائية إجراء

¹ انظر المواد 18-19-20 من القانون 08-09، المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر.

² راجع المواد 27-28-29-30 من قانون رقم 08-09 السالف الذكر.

مكرس قانونا في النزاع العمالي، إلا أنّ القضاة لا يطبقونها على أرض الواقع في جلّ القضايا المعروضة أمام المحكمة.

رابعاً: سير الجلسة

سير الجلسة في النزاعات الاجتماعية في القانون الجزائري يتبع إجراءات محدّدة نظّمها المشرّع في القانون 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث يحدد رئيس القسم جدول القضايا لكلّ جلسة وتضبط الجلسة برئيسها لضمان السير الحسن للمحاكمة وبعد ذلك يتمّ الاستماع إلى الخصوم ووكلائهم ومحاميم وجاهيا. وإذا تغيب أحد أطراف النزاع على الجلسة يقوم القاضي بتأجيل الجلسة، إذا رأى أن التخلّف من الحضور المبرر، وللقاضي الحق في دعوة أطراف النزاع إلى تقديم توضيحات بشأن المسائل القانونية والوقائع، وبعد إقفال باب المرافعات لا يمكن للخصوم تقديم طلبات، ويجوز للمحكمة الاجتماعية بعد إقفال باب المرافعات أن تعيد القضية إلى الجدول للفصل والنظر فيها بناءً على أمر شفوي من رئيس التشكيلة، ويجب أن تتمّ المداولات بسريّة تامة.¹

خامساً: إصدار الحكم وتبليغه

بحكم الطابع الاستعجالي الذي تميّز به نزاعات العمل في أيّ مستوى، أي على مستوى المحاكم الابتدائية أو على مستوى المجالس القضائية في حالة الاستئناف.² يقوم القاضي بإصدار الحكم والنطق به في الحال أو في تاريخ لاحق وفي حالة التأجيل يجب أن يحدد تاريخ النطق بالحكم للجلسة الموالية ولا يجوز تمديد المداولة إلا إذا اقتضت الضرورة على ألا تتجاوز جلستين ويتمّ النطق بالحكم في النزاع علنياً.

يجب أن يتضمّن الحكم البيانات التالية:

- الجهة القضائية التي أصدرته.
- أسماء وألقاب وصفات القضاة الذين تداولوا في القضية.
- تاريخ النطق به.
- اسم ولقب ممثل النيابة العامة عند الاقتضاء.

¹ راجع المواد 261، 262، 263، 264، 265، 267، 268، 269، من القانون 09-08 السالف الذكر.

² واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص65.

- اسم ولقب أمين الضبط الذي حضر مع تشكيلة الحكم.
- أسماء وألقاب الخصوم وموطن كلّ منهم.
- أسماء وألقاب المحامين أو أي شخص قام بتمثيل أو مساعدة الخصوم.
- الإشارة إلى عبارة النطق بالحكم في جلسة علنية.

وبعد تسجيل الحكم يسلم أمين الضبط نسخة تنفيذية أو نسخة عادية بمجرد طلبها، والنسخة التنفيذية هي تلك النسخة الممهورة بالصيغة التنفيذية.¹

الفرع الثاني

طبيعة أحكام القضاء الاجتماعي.

تختلف طبيعة الأحكام الاجتماعية بحسب طبيعة النزاع المطروح أمام المحكمة الابتدائية، طبقا للقواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية فتصدر الأحكام في المواد الاجتماعية بصفة ابتدائية قابلة للاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي، غير أنه نظرا لطبيعة وخصوصية النزاع العمالي خصّ المشرع الجزائري بعض هذه النزاعات، وهي أهم النزاعات المتعلقة بحقوق العمال التي لا تحتل التأخير بأحكام ابتدائية ونهائية، والبعض الآخر بالنفاذ المعجل وسوف نتطرق إلى هذه الأحكام فيما يلي:

أولا: الأحكام الابتدائية العادية

هي تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاذ كافة الإجراءات والضمانات المقررة قانونا للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه، حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضايا العمل، كما هو الحال في غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية، ذلك أنّ الأصل في أحكام المحاكم الابتدائية هي قابليتها للمراجعة والطعن، والاستئناف هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون أو يقرّها القاضي.²

¹ راجع المواد 271-272-276-280-281 من القانون 08-09 السالف الذكر.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 49.

ثانيا: الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل

يصدر القاضي الاجتماعي في بعض النزاعات العمالية أحكام معجلة النفاذ، وتكون قابلة للتنفيذ رغم عدم استيفائها لطرق الطعن العادية كتلك الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي في العمل أو المتعلقة بدفع أجور العمال، أو المتعلقة بحق من الحقوق المادية والمهنية للعمال.¹

وفي ذلك تنص المادة 22 من القانون 90-04 على أنه:

"تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محلّ تنفيذ المؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
- تطبيق أو تفسير كلّ اتفاق مبرم في إطار المصالحة.
- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر (06) الستة الأخيرة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بتنفيذ المؤقت دون كفالة بعد

(06) ستة أشهر."

ثالثا: الأحكام الابتدائية النهائية

تصدر المحكمة الاجتماعية أحكام ابتدائية ونهائية غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف مع أنها تقبل طرق الطعن غير العادية، وهذه الأحكام نصّت عليها المادة 21 من القانون 90-04 على أنه: "باستثناء الاختصاص الأصلي تبّت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلّق الدعوى أساسا بـ:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قرّرها المستخدم ضدّ المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية.
- تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

قد تمّ تأكيد الطابع النهائي للأحكام الصادرة من المحكمة الاجتماعية بمقتضى المادة 73 فقرة

04 من قانون علاقات العمل، التي تنصّ على:

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 185.

" إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتُلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح للعامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقلّ عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمرّ في عمله."

تهدف الأحكام الابتدائية النهائية إلى التعجيل في تحصيل حقوق العمال وعدم عرقلة تنفيذ لأحكام الاستئناف.¹

المطلب الثاني

طرق الطعن في أحكام القضاء الاجتماعي

يتعرّض الحكم القضائي الصادر من القسم الاجتماعي إلى الطّعن كلياً أو جزئياً مهما كان نوعه وطبيعته لهذا وضع المشرّع الجزائري طرق طعن عادية وغير عادية كآلية ووسيلة قضائية تمكّن الخصوم من التظلم من الأحكام الصادرة ضدّهم بهدف تصحيحها ومراجعتها.²

تتمثّل طرق الطعن العادية في المعارضة والاستئناف (الفرع الأول)، وطرق الطعن غير العادية في التّقض والتّماس إعادة التّظر (الفرع الثاني). وهذه الطّرق تسمح بإعادة النظر في الأحكام القضائية الصادرة من القسم الاجتماعي بهدف إلغاء أو تعديل الحكم.

الفرع الأوّل

طرق الطعن العادية

تطرّق المشرّع الجزائري إلى طرق الطعن العادية في المادّة 304 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³ حيث هناك طريقتين للمراجعة العادية تتمثّل في الطعن بالمعارضة في حالة صدور حكم غيابي، والطعن بالاستئناف في الأحكام الابتدائية.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 257.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقة العمل الفردية والجماعية)، الطبعة 2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 106.

³ راجع المادّة 304 من القانون 09-08 السّالف الذّكر.

أولاً: الطعن بالمعارضة

تعتبر المعارضة إجراء يتيح فرصة جديدة للطرف الذي صدر بحقه الحكم الغيابي أن يعرض نزاعه أمام المحكمة التي أصدرت الحكم بصفة أولية، إذ تهدف مراجعة الحكم الغيابي إلى تعديل وإعادة التّظرفي الحكم ويكون الحكم الصادر بالمعارضة حضورياً ولا يقبل للمعارضة من جديد.

وفيما يتعلّق بأثار المعارضة فهي توقف التنفيذ إلا إذا نصّ الحكم على خلاف ذلك كما هو الحال بالنّسبة للأحكام التي تكون قابلة للتنفيذ المعجل أو المؤقت إما بحكم القانون أو بأمر من القاضي.¹

ترفع المعارضة في أجل شهر واحد ابتداءً من تاريخ التبليغ الرّسمي للحكم أو القرار الغيابي، وذلك في شكل عريضة افتتاحية وتبلغ إلى المعارض بهدف حضوره للجلسة الذي يطرح فيها النزاع من جديد، فإذا تخلف المعارض عن حضور الجلسة فلا يمكن له إجراء معارضة أخرى.²

وفيما يخص إجراءات دعوى المعارضة، فإنّها تتمّ بمقتضى الشكل الذي يتمّ به إجراءات افتتاح الدعوى، مع إلزامية مراعاة المدّة المقرّرة للطعن بالمعارضة، المحدّدة بـ 10 أيام ابتداءً من تاريخ تبليغ الحكم المطعون فيه إلى المعني بالأمر، والذي يبيّن فيه بصورة صريحة بأنّه بعد مرور هذه المدّة، أو انقضاء هذه المهلة يسقط حقّ المعني بالأمر في المعارضة.³

ثانياً: الطعن بالاستئناف

الاستئناف طريقة ثانية من طرق الطعن العادية. وهو حقٌّ يستخدمه كلا طرفي النزاع في مراجعة أو إلغاء حكم صادر من المحكمة وهو حقٌّ لجميع الخصوم الذين كانوا على مستوى الدّرجة الأولى. كما يحقُّ للأشخاص الذين تمّ تمثيلهم على مستوى الدّرجة الأولى، بسبب نقص الأهلية ممارسة الاستئناف إذا زال سبب ذلك، ويجوز رفع الاستئناف من طرف المتدخل الأصلي أو المتدخل في الخصام في الدّرجة الأولى وقد أقرّ المشرّع بوجود وجود المصلحة لممارسة الاستئناف للمستأنف.⁴

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص70.

² راجع المواد 329-330-331 من القانون 08-09 السّالف الذّكر.

³ أحمية سليمان، آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص61-62.

⁴ راجع المواد 332-336 من القانون 08-09 السّالف الذّكر.

تنص المادة 336 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يحدد أجل الطعن بالاستئناف بشهرواحد (01) ابتداءً من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم إلى الشخص ذاته.

يتمدد أجل الاستئناف إلى شهرين (02) إذا تمّ التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار. لا يسري أجل الاستئناف في الأحكام الغيابية إلا بعد انقضاء أجل المعارضة."

يتطلب لاستئناف الأحكام الصادرة من القسم الاجتماعي تقديم الاستئناف بعريضة تودع لدى المجلس القضائي بأمانة الضبط الذي صدر الحكم المستأنف بدائرة اختصاصه، ويسجل في سجل خاص، فيسجل أمين الضبط رقم القضية وتاريخ أول جلسة وتبلغ من طرف الطرف المستأنف للمستأنف عليه، وللمستأنف عليه مدة (20) يوم لتحضير نفسه بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور وتاريخ الجلسة. وتتضمن عريضة الاستئناف حسب المادة 540 من القانون 08-09 بعض البيانات حيث تنص على أنه: "يجب أن تتضمن عريضة الاستئناف تحت طائلة عدم قبولها شكلاً البيانات التالية:

- الجهة القضائية التي أصدرت الحكم المستأنف.
- اسم ولقب وموطن المستأنف.
- اسم ولقب وموطن المستأنف عليه، وإن لم يكن له موطن معروف فأخر موطن له.
- عرض موجز للوقائع والطلبات والأوجه التي أسس عليها الاستئناف.
- الإشارة إلى طبيعة وتسمية الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي.
- ختم وتوقيع المحامي وعنوانه المهني، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك."

يجب إرفاق العريضة بنسخة مطابقة الأصل للحكم المستأنف تحت طائلة عدم قبولها شكلاً.¹

ونشير في الأخير إلى أنه لمحكمة الاستئناف سلطة وحقّ التعرض لدراسة الدعوى من مختلف الجوانب والأوجه، سواء ما تعلّق منها بالوقائع، أو أوجه الدّفاع، أو تطبيق القانون. إلى جانب الشروط الشكلية والموضوعية لقبول أو رفض عريضة الاستئناف، دون أن تتجاوز حدود ما قامت به المحكمة الابتدائية أي دون أن تتجاوز ما تضمنته عريضة الاستئناف من طلبات، وبالتالي رفض أي طلب جديد

¹ انظر المواد 539-540 من القانون 08-09 السالف الذّكر.

في الدعوى والاكتفاء فقط بالدفع أو وسائل الدفاع الجديدة، أي البيانات والأدلة والبراهين الجديدة.¹

الفرع الثاني

طرق الطعن غير العادية

إلى جانب طرق الطعن العادية هناك طرق الطعن غير العادية التي تتمثل في الطعن بالنقض، والتماس إعادة النظر التي لا تكون جائزة إلا في الحالات التي لا تقبل الطعن بالطرق العادية، وسنتطرق إلى هذه الطرق فيما يلي:

أولاً: الطعن بالنقض

الطعن بالنقض طريق من طرق الطعن غير العادية، يرمي إلى النظر فيما إذا كانت المحاكم قد طبقت النصوص والمبادئ القانونية بصفة سليمة في الأحكام الصادرة منها.

تكون قابلة للطعن بالنقض الأحكام والقرارات الفاصلة في موضوع النزاع والصادرة في آخر درجة من المحاكم والمجالس القضائية إلى جانب الأحكام غير الفاصلة في النزاع لا يمكن الطعن فيها بالنقض إلا مع الأحكام والقرارات النهائية الفاصلة في الموضوع.²

لا يقبل الطعن بالنقض إلا إذا قُدم من أحد الخصوم أو من ذوي الحقوق، غير أنه إذا علم النائب العام لدى المحكمة العليا بصدور حكم أو قرار في آخر درجة من محكمة أو مجلس قضائي، وكان هذا الحكم أو القرار مخالفاً للقانون، ولم يطعن فيه أحد الخصوم بالنقض في الأجل، فله أن يعرض الأمر بعريضة بسيطة على المحكمة العليا. وفي حالة نقض الحكم لا يجوز للخصوم التمسك بالقرار الصادر من المحكمة العليا للتخلص مما قضى به الحكم أو القرار المنقوض.

يرفع الطعن بالنقض في أجل شهرين من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه إذا تم شخصياً ويمدداً أجل الطعن بالنقض إلى 03 أشهر إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار.

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 60.

² راجع 349-351 من القانون 08-09 السالف الذكر.

في حالة تقديم طلب المساعدة القضائية يتمّ توقيف سريان أجل الطّعن بالنّقض، ويستأنف سريانها للمدّة المتبقّية ابتداءً من تاريخ تبليغ المعني بقرار مكتب المساعدة القضائية بواسطة رسالة ضمنية مع إشعار بالاستلام.¹

نصّت المادة 358 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على الأوجه التي يبني عليها الطّعن بالنّقض بصفة عامة، وهي:

- مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات.
- إغفال الأشكال الجوهرية للإجراءات.
- عدم الاختصاص.
- تجاوز السّطة.
- مخالفة القانون الدّخلي.
- مخالفة القانون الأجنبي المتعلّق بقانون الأسرة.
- مخالفة الاتفاقيات الدولية.
- انعدام الأساس القانوني.
- انعدام التسبب.
- قصور التسبب.
- تناقض التسبب مع المنطوق.
- تحريف المضمون الواضح والدقيق لوثيقة معتمدة في الحكم أو القرار.
- تناقض أحكام أو قرارات صادرة في آخر درجة، عندما تكون حجية الشيء المقضي فيه قد أثرت بدون جدوى، وفي هذه الحالة يوجّه الطّعن بالنّقض ضدّ آخر حكم أو قرار من حيث التاريخ، وإذا تأكّد هذا التناقض يفصل بتأكيد الحكم أو القرار الأوّل.
- تناقض أحكام غير قابلة للطّعن العادي، في هذه الحالة يكون الطّعن بالنّقض مقبولاً، ولو كان أحد الأحكام موضوع الطّعن بالنّقض سابق انتهى بالرفّض، وفي هذه الحالة يرفع الطّعن بالنّقض حتى بعد فوات الأجل المنصوص عليه في المادة 354 أعلاه، ويجب توجيهه ضدّ الحكمين، وإذا تأكّد التناقض تقضي المحكمة العليا بإلغاء أحد الحكمين أو الحكمين معاً.

¹ راجع المواد 353-354-356-357 من القانون 09-08 السّالف الذّكر.

- وجود مقتضيات متناقضة ضمن منطوق الحكم أو القرار
- الحكم بما لم يطلب أو بأكثر مما طلب.
- السهو عن الفصل في أحد الطلبات الأصلية.
- إذا لم يدافع عن ناقصي الأهلية.

يرفع الطعن بالنقض بتصريح أو بعريضة أمام أمانة الضبط للمحكمة العليا ويجوز أيضا رفعها أمام أمانة ضبط المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه بالحكم موضوع الطعن ويتم التصريح بالطعن بالنقض من طرف الطاعن أو محاميه.

يبلغ المطعون في أجل شهر واحد من تاريخ التصريح بالطعن بالنقض من طرف الطاعن رسميا بنسخة من محضر التصريح وتنبهه بتأسيس محامٍ للدفاع عن نفسه.¹

تتضمن عريضة الطعن بالنقض تحت طائلة عدم قبولها شكلا وتلقائيا ما يلي:

- اسم ولقب وموطن الطاعن، وإذا تعلق الطعن بشخص معنوي، بيان تسميته وطبيعته ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي.
- اسم ولقب وموطن المطعون ضده أو ضدهم، وإذا تعلق الطعن بشخص معنوي، بيان تسميته ومقره الاجتماعي.
- تاريخ وطبيعة القرار المطعون فيه.
- عرضا موجزا عن الوقائع والإجراءات المتبعة.
- عرضا عن أوجه الطعن المؤسس عليها الطعن بالنقض.²

باختصار القضايا العمالية لا تباشر طريقة الطعن بالنقض في مراجعة الحكم إلا في بعض القضايا نظرا لتعدد إجراءاتها وطول مدتها وارتفاع تكاليفها مقارنة بالقضايا المدنية والتجارية الأخرى.³

ثانيا: الطعن بالتماس إعادة النظر

¹ راجع المواد 560، 562، 563 من القانون 09-08 السالف الذكر.

² راجع المادة 565 من القانون 09-08 السالف الذكر.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 68.

الطعن بالتماس إعادة النظر طريقة غير عادية في الأحكام الصادرة عن المحاكم والمجالس القضائية بصفة نهائية التي حددها المشرع على سبيل الحصر في المادة 392 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث تنص على أنه: "يمكن تقديم التماس إعادة النظر لأحد السببين الآتين:

- 1- إذا بُني الحكم أو القرار أو الأمر على شهادة شهر، أو على وثائق اعترف بتزويرها، أو ثبتت قضائيا تزويرها بعد صدور ذلك الحكم أو القرار أو الأمر وحيازته قوّة الشيء المقضي به.
- 2- إذا اكتشفت بعد صدور الحكم أو القرار أو الأمر الحائز لقوّة الشيء المقضي به أوراق حاسمة في الدعوى كانت محتجزة عمدا لدى أحد الخصوم."

يرفع التماس إعادة النظر في أجل شهرين يبدأ من تاريخ ثبوت تزوير شهادة الشاهد أو ثبوت التزوير أو تاريخ اكتشاف الوثيقة المحتجزة، ويرفع هذا الالتماس أمام الجهة القضائية التي أصدرت الحكم أو القرار الملتمس فيه.¹

ولا يقبل التماس إعادة النظر إلا إذا كانت العريضة مرفقة بوصل يثبت إيداع كفالة بأمانة ضبط الجهة القضائية التي أصدرت الحكم أو القرار والأمر ولا تقل عن الحد الأقصى للغرامة المذكورة في المادة 397 من ق إ م إ والمقدّرة بـ 20,000 دج.²

¹ راجع المواد 393-394-395-396 من القانون 09-08، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر.

² راجع المادة 397 من القانون 09-08، السالف الذكر.

خاتمة

خاتمة:

بعد عرضنا لموضوع خصوصية الدعوى العمالية من مختلف الجوانب القانونية والإجرائية، نخلص إلى أنّ الدعوى العمالية في الجزائر تعتبر جزءاً هاماً من نظام القانون العمالي وتستخدم كوسيلة لحماية حقوق العمال، وتحقيق العدالة في مجال العمل، فالدعوى العمالية تعدّ كأداة قانونية تتيح للعمال إمكانية المطالبة بحقوقهم وحلّ نزاعاتهم.

فعلاقة العمل كغيرها من العلاقات الاجتماعية الأخرى قد يشوبها التوتر والخلاف بين أطرافها أي بين العمال وربّ العمل، لذلك نظمت القوانين الجزائرية وعلى الخصوص القانون رقم 09-08 المتعلّق بالإجراءات المدنية والإدارية، والقانون رقم 04-90 المتعلّق بتسوية نزاعات العمل الفردية سلسلة من الإجراءات والآليات التي يجب اتباعها لرفع الدعوى العمالية وسيرها، فرغم أنّ المنازعات العمالية تابعة في كثير من جوانبها وفي أغلب الأحيان يتمّ الفصل فيها عن طريق القضاء، إلا أنها تمرّ في إجراءات قانونية سابقة قبل عرضها على القضاء، فيما تتبلور خصوصية الدعوى العمالية، وتمثّل هذه الإجراءات في التسوية الودية الداخلية التي تعتبر كآلية لحلّ النزاع القائم بين العامل وصاحب العمل داخل المؤسسة المستخدمة دون تدخل طرف أجنبي، وفي حالة فشل هذه الطريقة يمرّ النزاع إلى التسوية الودية الخارجية التي تتمثّل في النظر في النزاع عبر مكاتب المصالحة المختصة إقليمياً لمحاولة التوفيق والصلح بين الأطراف المتنازعة فإذا نجحت المصالحة يحرر مكتب المصالحة محضر المصالحة، وإذا فشل يحرّر محضر عدم المصالحة الذي يعتبر شرطاً شكلياً وجوهرياً للمرور إلى المرحلة الأخيرة لتسوية النزاع القائم، وهي مرحلة التسوية القضائية.

تتمثّل المرحلة القضائية في تسوية وحلّ النزاع القائم بين طرفي النزاع عن طريق المحاكم المختصة في النظر في النزاعات العمالية المتمثلة في الأقسام الاجتماعية للمحاكم المسؤولة عن فحص ومعالجة الدعاوى العمالية، وتصدر بذلك أحكام ابتدائية ونهائية التي تكون غير قابلة للاستئناف وأحكام ابتدائية مشمولة بالتنفيذ المعجل، كما يمكن أن تصدر أحكام ابتدائية عادية قابلة لكلّ طرق الطعن، فإن لم يرضَ أحد أطراف النزاع على الحكم الصادر من المحكمة بحقه كرّس المشرع الجزائري له حقّ الطعن في الحكم، والتي تنقسم بدورها إلى طرق الطعن العادية المتمثلة في المعارضة والاستئناف وطرق الطعن غير العادية المتمثلة في النقض والتماس إعادة النظر.

إنّ وجود آليات للفصل في الدعاوي العمالية يعدّ أمراً حيوياً لتحقيق علاقة عمل مستدامة ومنصفة بين العمال وأرباب العمل، وتساهم حلّ النزاعات العمالية بشكل إيجابي في تعزيز الثقة بين العمال وأصحاب العمل وتعزيز الاستقرار في مكان العمل. فعندما يتمّ حلّ النزاعات بشكل عادل ومنصف يشعر العمال بأنّ حقوقهم محمية ويتمّ تقدير مساهماتهم، مما يزيد من رضاهم والولاء لصاحب العمل، بالإضافة إلى ذلك، فإنّ التعامل الفعّال مع النزاعات العمالية يسهم في تحسين بيئة العمل بشكل عام من خلال معالجة المشكلات وتحسين ظروف العمل، يمكن تعزيز الإنتاجية وتقليل التوترات في مكان العمل.

ونستنتج من خلال دراستنا لهذا الموضوع:

- أنّ إجراءات التسوية الودية المتمثلة في محاولة حلّ النزاع داخل الهيئة المستخدمة وعبر مكاتب المصالحة حلولها ضعيفة، فالأطراف المتنازعة في أغلب الأحيان يلجؤون إلى القضاء للفصل في نزاعاتهم.
- الإجراءات المطبقة على تسوية النزاعات الفردية في العمل تستغرق وقتاً طويلاً للفصل في النزاع، وهذا ما لا يتماشى مع طبيعة النزاع الفردي في العمل الذي لا يحتمل انتظار كونه يتعلق بحقوق العمال.
- مسألة الصلح رغم أن إجراءها يكون من قبل مكتب المصالحة كأصل، إلا أن المشرع سمح للقاضي بإجراء المصالحة.

ونظراً للزيادة المستمرة للدعاوي العمالية على مستوى الأقسام الاجتماعية نعرض بعض الاقتراحات للحد منها:

- على المشرع الجزائري إيجاد إجراءات أكثر فعالية لمعالجة النزاعات العمالية.
- توفير بيئة عمل عادلة من طرف أصحاب العمل وضمان العدل والمساواة بين العمال في مكان العمل لتفادي وقوع نزاعات عمالية.
- تعزيز التواصل بين العمال وأصحاب العمل عن طريق تكثيف وتشجيع التفاوض الجماعي بواسطة الاجتماعات الدورية بين العمال والمستخدمين للتعبير عن انشغالاتهم ومشاكلهم والاستفسار عنها لتحسين العلاقة بين المؤسسة المستخدمة والعمال لتقليل من حدوث النزاعات.

- نفتح على المشرع الجزائري تعزيز المصالحة القضائية بالنسبة للدعاوي العمالية وإلغاء المصالحة الخارجية التي تطبق في مكاتب المصالحة والاعتداد بالمشرع الفرنسي في هذا المجال.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1- باللغة العربية:

أولاً: الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
2. أحمية سليمان، آليات تسوية نزاعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
3. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقة العمل الفردية والجماعية)، الطبعة 2، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
4. بلعروسي أحمد التجاني، وابل رشيد، قانون العمل، الطبعة السادسة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
5. حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي (منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
6. خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.
7. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2014.
8. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
9. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
10. سعيد طربيت، قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
11. عجة الجيلالي، قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

12. محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، منشورات الحلبي الحقوقية، د.ب.ن، 2010.
13. محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة-الجزائر، 2000.
14. مصطفى قويدري، عقد العمل (بين النظرية والممارسة)، الطبعة الثانية، دار هومه للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر، 2011.

ثانيا: المذكرات:

أ/ مذكرات الماجستير:

1. سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007.

ب/ مذكرات الماستر:

1. بخوش كتيبة، حموش نريمان، النظام القانوني المحكمة الاجتماعية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2016-2017.
2. حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص الدولة ومؤسسة، جامعة زيان عاشور، كلية الحقوق، الجلفة، 2016-2017.
3. سليمان طاموس، رضوان سارة، الممارسة النقابية في التشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2018.
4. عاشور سجية، عاشوري لامية، دور القاضي في تسوية المنازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم القانون العام، تخصص قانون الجماعات المحلية والهيئات الإقليمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2013-2014.
5. مزياني محمد، زباني محرز، الخصومة القضائية في المواد الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر للحقوق، قسم القانون الخاص، تخصص المهن القانونية والقضائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2019/2020.

ثالثا: النصوص القانونية:

1/الدستور:

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي 438/96 ، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد76، الصادر في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 03/02، مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد25، الصادر في 14 أبريل 2002، المعدل بالقانون رقم 12-13، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد63، الصادر في 16 نوفمبر 2008، المعدل بموجب القانون 01-16، 07 مارس 2016، المعدل بالقانون رقم 442/20 مؤرخ في 20 ديسمبر 2020، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

2/ النصوص التشريعية:

1. قانون رقم 90-02، المؤرخ في 05 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.
2. قانون رقم 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 23، المؤرخ في 06 جوان 1990.
3. قانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الذي يتعلّق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، المؤرخة في 23 أبريل 1990.
4. قانون رقم 90-04، المؤرخ في 6 فبراير 1990، الذي يتعلّق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
5. قانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد21، مؤرخة في 23 فيفري 2008.
6. القانون رقم 18-11، المؤرخ في 02 جويلية 2018، المتعلق بالصحة، ج. ر، عدد46، المؤرخة في 29 جويلية 2018.

3/ النصوص التنظيمية:

1. المرسوم التنفيذي 91-273، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بتنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر، عدد 38، المؤرخة في 14 أوت 1991.
2. المرسوم التنفيذي رقم 91-272، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتضمن تحديد الاختصاص المحلي لمكتب المصالحة، ج ر، العدد 38، المؤرخة في 14 أوت 1991.
3. المرسوم التنفيذي رقم 93-120، المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر، عدد33، المؤرخة في 19 ماي 1993.

4. المرسوم التنفيذي رقم 34-94، المؤرخ في 18 جانفي 1994، المتضمن كيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكتب المصالحة، ج.ر.ج.ج، العدد4، الصادر في 19 جانفي 1994.
2- باللغة الفرنسية:

1-ouvrage :

1. BELLOULA Tayab , Droit du travail ,collection droit du travail .éd LAISONS SOCIAL paris 1994.

2-polycopier :

2. Yacoub Zina, cours pratique des relation de travail et contentieux social, université de Bejaia, destinés aux étudiants de deuxième année Master Spécialité :professions juridique et judiciaires, Universités Abderrahmane mira Bejaia , faculté de Droit et des sciences politique ,2020.

الفهرس

شكروعرفان

إهداء

قائمة المختصرات

2.....	مقدمة
6.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والتنظيمي للدعوى العمالية في القانون الجزائري
6.....	المبحث الأول: المفهوم العام للدعوى العمالية
7.....	المطلب الأول: المقصود بالدعوى العمالية
7.....	الفرع الأول: تعريف الدعوى العمالية
8.....	الفرع الثاني: خصائص الدعوى العمالية
8.....	أولاً: ضرورة اللجوء إلى إجراءات قانونية سابقة
9.....	ثانياً: الإجراءات البسيطة للدعوى العمالية
9.....	ثالثاً: الطابع الاستعجالي للدعوى العمالية
9.....	المطلب الثاني: حقوق العمال محل الحماية القانونية والدعاوى العمالية
10.....	الفرع الأول: الحق في الأجر
12.....	الفرع الثاني: الحق في الحماية
12.....	أولاً : الحماية المهنية
13.....	ثانياً: الحماية الصحية
15.....	ثالثاً: الحماية الاجتماعية
16.....	الفرع الثالث: الحقوق الجماعية
17.....	أولاً: الحق في الإضراب
18.....	ثانياً: الحق النقابي

19	المبحث الثاني: الإطار التنظيمي للقضاء الاجتماعي.....
19	المطلب الأول: تشكيلة المحكمة الاجتماعية.....
20	الفرع الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي.....
23	الفرع الثاني: تشكيلة الغرفة الاجتماعية.....
23	المطلب الثاني: اختصاصات القضاء الاجتماعي.....
24	الفرع الأول: الاختصاص النوعي.....
26	الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي.....
28	الفصل الثاني: النظام الإجرائي للدعوى العمالية في القانون الجزائري.....
28	المبحث الأول: الإجراءات القانونية السابقة للدعوى العمالية.....
29	المطلب الأول: التسوية الودية الداخلية لنزاعات العمل الفردية.....
29	الفرع الأول: الإجراءات الاتفاقية الداخلية.....
30	الفرع الثاني: رفع التظلم أمام الرئيس المباشر.....
31	الفرع الثالث: رفع التظلم أمام الهيئة المستخدمة.....
32	المطلب الثاني: التسوية الودية الخارجية لنزاعات العمل الفردية.....
33	الفرع الأول: تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصاته.....
33	أولاً: تشكيل مكاتب المصالحة.....
34	ثانياً: اختصاصات مكاتب المصالحة.....
36	الفرع الثاني: إجراءات المصالحة وتنفيذ محضر المصالحة وعدم الصلح.....
36	أولاً: إجراءات المصالحة.....
38	ثانياً: تنفيذ اتفاقيات الصلح وعدم الصلح.....
40	الفرع الثالث: أهمية التسوية الودية لحل نزاعات العمل الفردية.....

41.....	المبحث الثاني: إجراءات التقاضي للدعوى العمالية.....
41.....	المطلب الأول: سير الدعوى العمالية.....
42.....	الفرع الأول: جدولة القضية.....
42.....	أولاً: تقييد العريضة الافتتاحية أمام المحكمة الابتدائية.....
43.....	ثانياً: التكليف بالحضور وتحديد تاريخ أول جلسة.....
44.....	ثالثاً: عن إمكانية المصالحة القضائية في النزاعات العمالية.....
45.....	رابعاً: سير الجلسة.....
45.....	خامساً: إصدار الحكم وتبليغه.....
46.....	الفرع الثاني: طبيعة أحكام القضاء الاجتماعي.....
46.....	أولاً: الأحكام الابتدائية العادية.....
47.....	ثانياً: الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل.....
47.....	ثالثاً: الأحكام الابتدائية النهائية.....
48.....	المطلب الثاني: طرق الطعن في أحكام القضاء الاجتماعي.....
48.....	الفرع الأول: طرق الطعن العادية.....
49.....	أولاً: الطعن بالمعارضة.....
49.....	ثانياً: الطعن بالاستئناف.....
51.....	الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية.....
51.....	أولاً: الطعن بالنقض.....
54.....	ثانياً: الطعن بالتماس إعادة النظر.....
56.....	خاتمة.....
60.....	قائمة المراجع.....

65.....الفهرس

الملخص

ملخص:

الدعوى العمالية هي إجراء يقوم به العامل ضدّ صاحب العمل بهدف حماية حقوقه كعامل. تنظم الإجراءات القضائية في المسائل العمالية في القانون الجزائري بموجب القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وأيضا بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية. تكمن خاصية هذا الإجراء في ضرورة عبور طرفين، العامل وصاحب العمل بإجراءات التسوية الودية قبل الإجراء القضائي. وتتمثل هذه الإجراءات، أولا في محاولة التسوية داخل المؤسسة المستخدمة، وفي حالة فشل هذا الإجراء يتمّ تقديم إجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة قبل أي إجراء قضائي، وبالتالي لا يمكن تقديم دعوى عمالية إلا بوجود محضر عدم الصلح.

الكلمات المفتاحية: الدعوى العمالية، نزاع فردي، المصالحة، التسوية الودية، القضاء الاجتماعي، التسوية القضائية.

Résumé

L'action prudhommale est une procédure que le travailleur intente contre son employeur dans le but de protéger ses droits d'ouvrier. L'action en justice en matière prudhommale est organisée en droit algérien par la loi n° 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail, mais aussi et surtout par le code de procédure civile et administrative. La particularité de cette action est décelée dans la nécessité pour les deux parties, travailleur et employeur, de passer par des procédures de règlement à l'amiables, préalables à l'action judiciaire. Il s'agit tout d'abord de la tentative de règlement à l'intérieur de l'entreprise, et en cas d'échec de celle-ci, la procédure de conciliation devant les bureaux de conciliation avant toute action judiciaire, laquelle ne peut ainsi être engagée qu'en présence d'un Procès-verbal de non conciliation.

Mots clé: action de travail, conflit individuel, la conciliation, règlement amiable, justice sociale, règlement judiciaire.