

## المحاضرة رقم 10: علاقات العمل التعاقدية

المحور الرابع : منازعات عقد العمل

يعتبر موضوع نزاع العمل من المواضيع الهامة التي تترتب من انعقاد علاقات العمل بمختلف انواعها وهو الاختلاف حول الحقوق والواجبات المنصوص عليها في النصوص القانونية والاتفاقية والتنظيمية.

ويعد هذا الاختلاف بين طرفي العلاقة التعاقدية نزاع عمل يكون اما في حالته الفردية بين العامل وصاحب العمل او بين العمال او بعضهم من جهة وصاحب العمل او اصحاب العمل من جهة اخرى.

**اولا - منازعات الفردية في العمل :** عرفته المادة 2 من القانون رقم 04/90 على انه " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل اجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين اذا لم يتم حله في اطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

وباستقراء احكام نص المادة 2 من القانون رقم 02/90 نرى ان المشرع اعتبر المنازعات الفردية هي ذلك الخلاف القائم على تنفيذ علاقة العمل والتي مفادها اخلال احد الاطراف بالتزاماته التنفيذية المرتبطة اساسا بالحقوق والواجبات القائم على اطراف العقد.

**1- تسوية منازعات العمل الفردية:** على اثر نشوب نزاع عمل فردي تتم عملية تسوية النزاع عن طريق اعتماد التسوية الودية وبعدها اللجوء للتسوية القضائية.

**أ- التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية:** ان الاخذ بأسبقية التسوية الودية عن غيرها هو مراعاة لقيم واخلاقيات العمل و وجوب علم طرفي علاقة الالتزام بالود بينهما حتى ولو نشب خلاله سوء تفاهم بينهما حول تنفيذ علاقة العمل والتسوية الودية تمر بمرحلتين :

١- التسوية الودية الداخلية: ويعنى بها اتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون وساطة من اي طرف خارجي وذلك في اطار الاجراءات القانونية المنظمة للنزاع او في اطار الاجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها .

وقد حددت المادة 3 من القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية التي تسمح للاتفاقية الجماعية بإمكانية تحديد الاجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية على المستوى الداخلي.

وفي حالة غياب الاجراءات المنصوص عليها في المادة 3 اجازت المادة 4 من ذات القانون للعامل ان يعرض الامر او التظلم الى الرئيس المباشر في العمل الذي يتوجب عليه تقديم جواب خلال 8 ايام من تاريخ الاخطار وفي حالة عدم الرد او عدم رضا العامل يرفع التظلم الى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين او الى المستخدم حسب الحالة الذي يلزم بالرد كتابيا خلال خمسة عشرة يوما من تاريخ الاخطار.

٢- التسوية عن طريق المصالحة: ويعنى بها قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من اجل الوصول الى تسوية ودية ترضي الطرفين وقد اناط القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية مهمة المصالحة وتسوية المنازعات بهيئة المصالحة التي انشأت لهذا الغرض وتتكون من ممثلين عن اصحاب العمل بعدد متساوي ومن ثم اصبح دور مفتش العمل يقتصره على مجرد اخطاره بعد التسوية الداخلية للنزاع اللجوء الى اسلوب المصالحة .

ففي حال فشل اجراءات التسوية الداخلية فانه يتعين على طرفي العلاقة خاصة من له مصلحة في المبادرة برغبته في حل النزاع على مستوى هيئة المصالحة التابعة اداريا لمصالح مفتشية العمل المختصة اقليميا فأقرت المادة 3 من قانون تسوية النزاعات الفردية بعد استنفاد اجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل اخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون.

فداخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل اخطار مفتش العمل بالإجراءات التي يحددها هذا القانون والاطار يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل او بحضوره شخصيا امام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة ايام من تلقيه الاخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة اليه او المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاثة ايام على الاقل من تاريخ الاستدعاء الى جانب حضور الطرفين اعضاء مكتب المصالحة كهيئة متساوية الاعضاء تنتخب عن طريق الاقتراع السري والمباشر لمدة ثلاث سنوات من مجموع المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص عضوين يمثلان العمال وعضوين يمثلان اصحاب العمل وتكون الرئاسة بالتداول بينهما في كل ستة اشهر .

ويقوم مفتش العمل بتحرير محضر بتصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة ايام من تلقيه الاخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة اليه او المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاث ايام على الاقل من تاريخ الاستدعاء الى جانب حضور الطرفين.

ومحضر المصالحة حسب المادة 32 لا يمكن الطعن فيه الا بالتزوير ويعتبر بذلك حجة على الطرفين لكن لا يؤخذ بمضمونه المخالف للقانون رقم 04/90 او المواد 135.136.137

من القانون رقم 11/90 لآكن بعد تحرير محضر عدم الصلح يلجا صاحب المصلحة الى القسم الاجتماعي ترفع دعوى قضائية.

**-ب- التسوية القضائية :** تمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الاخيرة التي يلجا اليها بعد فشل الطرق الودية السابقة وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية من حيث انشاء قضاء للعمل مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال واصحاب العمل .

**١- إجراءات التقاضي :** اقرت المادة 503 من قانون الاجراءات المدنية والادارية ان ترفع الدعوى امام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا واطاف هذا القانون انه يجب رفع الدعوى اماما القسم الاجتماعي في اجل لا يتجاوز 6 اشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحقو في رفع الدعوى كما اقره قانون الاجراءات المدنية والادارية .

والتقاضي هو الاجراء الذي يتم اللجوء اليه في حالة عدم المصالحة من خلال رفع الطرف الذي له مصلحة دعوى امام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

هذا واوجبت المادة 37 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل ان ترفق العريضة الموجهة الى المحكمة بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة .

وبالتالي تخضع اجراءات التقاضي امام القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة الى الاجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والادارية .

وتحدد الجلسة الاولى في مدة اقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة ان تصدر حكمها في اقرب الآجال باستثناء حالات اصدار احكام تمهيدية او تحضيرية حسب ما اقرته المواد 38، 39 من القانون نفسه وفي حالة اكتساب الحكم الصيغة التنفيذية يحدد القاضي الغرامة التنفيذية اليومية.

**٣- تشكيلة المحكمة :** يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي رئيس ويعاونه مساعدان من العمال والمستخدمين وفقا لما قضت به المادة 8 من القانون رقم 04/90 ويختص القسم الاجتماعي نوعيا بموجب المادة 2/500 من قانون الاجراءات المدنية والادارية بتنفيذ وتعليق وانهاء عقود العمل والتكوين والتمهين .

**٤- الاختصاص المحلي:** حددت المادة 1/501 من قانون الاجراءات المدنية والادارية ان يؤول الاختصاص الاقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها ابرام عقد العمل او تنفيذه او التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

**٥- الاختصاص النوعي:** حدد الاختصاص النوعي في تسوية النزاعات الفردية في العمل بالرجوع لأحكام المادة 7 من قانون الاجراءات المدنية والادارية ان تنظم الاحكام الفاصلة في المسائل الاجتماعية في:

\* الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ او وقف او قطع علاقة عمل او عقد تكوين او تمهين.

\* كافة القضايا الاخرى التي يخولها لها القانون صراحة .