

المحور الرابع: منازعات العمل الفردية

لقد نظم المشرع الجزائري منازعات العمل الفردية بموجب القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل¹، ويقصد بهذه الأخيرة كل خلاف يقوم بين العامل و المؤسسة المستخدمة بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بأحد الالتزامات العقدية أو لعدم امتثاله لنص قانوني أو اتفاقي أو تنظيمي مما يسبب ضررا للطرف الآخر². وهذا ما أكدته المادة 02 من قانون تسوية المنازعات الفردية³، و ما يفهم من نص هذه المادة أن المشرع الجزائري قصر مفهوم المنازعة الفردية على المنازعات التي سبب نشوؤها خلافا بين العامل والمستخدم حول تنفيذ علاقة العمل و نظم المشرع إجراءات تسوية النزاع من خلال التمييز بين فئتين من الأحكام: أحكام التسوية الودية، ثم التسوية القضائية⁴.

المبحث الأول: إجراءات تسوية المنازعات الفردية في العمل

يتم تسوية منازعات العمل الفردية باتباع اجراءات قانونية معينة منصوص عليها في معظم التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري، على غرار باقي المنازعات الأخرى التي تحل أغلبها أمام القضاء، لكن منازعات العمل ألزم المشرع الجزائري لتسويتها أن تمر بمرحلتين الأولى التسوية الودية ثم التسوية القضائية كمرحلة ثانية.

المطلب الأول: التسوية الودية

¹ ج.ر العدد 06، الصادرة بتاريخ 6 فبراير 1990.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 298.

³ هدفي بشير، المرجع السابق، ص 97.

⁴ عبد القادر زيان، منازعات العمل الفردية، محاضرات لمقياس قانون العمل، نشرت بتاريخ: 29 أبريل 2013، سحبت

وهذا الإجراء جعله المشرع الجزائري شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، وهذا الاجراء في حد ذاته يمر بمرحلتين إذ نميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل المؤسسة والتي تعرف بالتسوية الداخلية ، وتلك التي تباشر خارجها عن طريق مفتشية العمل وهي المصالحة⁵.

الفرع الأول: التسوية الداخلية

والتي نظمها المشرع في المواد 3-4-5 من القانون 04/90 ، اذ يقصد بالتسوية الداخلية هي وصول كل من العامل و صاحب العمل الى حل النزاع داخليا دون تدخل أي جهة وفقا لاجراءات معينة ومحددة في النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية⁶.

حيث تتم التسوية في هذه الحالة داخل أجهزة المؤسسة بطريقة إدارية بأن يسحب مصدر القرار قراره المنشئ للنزاع أو يعدله، أو يتقبله العامل، وفق الإجراءات المقررة في الاتفاقيات الجماعية أو القانون، مثل منح رب العمل مهلة لسحب أو تعديل القرار، و عقد جلسة استماع للعامل قبل إصدار القرار قصد التمكن من التقريب بين الطرفين في محاولة لحسم النزاع مسبقا⁷.

و في حالة غياب هذه الإجراءات سواء في النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية يتقدم العامل بأمر الى رئيسته المباشر، وهذا الأخير (الرئيس) عليه الرد على ذلك خلال 08 أيام من إخطاره، ففي حالة الرد ورضي العامل لا يوجد اشكال، أما في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بالرد يرفع العامل أمره الى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، وهذه الأخيرة ملزمة بالرد كتابيا خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، وبعد انتهاء كل إجراءات التسوية الداخلية ولم يتم التوصل إلى حل النزاع يتم اللجوء الى الاجراء الثاني ألا وهو المصالحة⁸.

الفرع الثاني: المصالحة:

هو إجراء يقوم به طرف ثالث أجنبي عن المؤسسة قصد التوفيق بين طرفي النزاع قصد حسمه قبل اللجوء إلى القضاء، و قد أوكلها المشرع الجزائري إلى هيئة متساوية التمثيل نصفها من ممثلي العمال، والنصف

⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 298.

⁶ قانون تسوية منازعات العمل الفردية، ج ر العدد 06، الصادرة بتاريخ 6 فبراير 1990.

⁷ هدفي بشير، المرجع السابق، ص 98.

⁸ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 302-303.

الثاني ممثلاً لأرباب العمل، و يتولى أمانتها مفتش للعمل وهذا ما نص عليه المشرع في المواد 06-07-08 من قانون تسوية المنازعات الفردية⁹، وتتم المصالحة بعد فشل اجراء التسوية الداخلية في حل النزاع .

أولاً : اجراءات المصالحة

تتم المصالحة عن طريق اتباع الإجراءات التالية :

1- إخطار مفتشية العمل بإيداع عريضة مكتوبة أو بمقتضى محضر بأقوال الطرف المتضرر أمامه ، و المصالحة شرط جوهري لمباشرة الدعوى العمالية، بحيث يعد إغفالها سبباً لرفض الدعوى القضائية شكلاً.

2- قيام مفتش العمل خلال 03 أيام من ايداع العريضة أو تحرير المحضر باستدعاء مكتب المصالحة للانعقاد¹⁰ .

3- يجتمع مكتب المصالحة للانعقاد بعد 08 أيام على الأقل من الاستدعاء وفقاً للمادة 2/27 من نفس القانون¹¹ .

4- في حالة غياب المدعي أو ممثله في التاريخ المحدد تشطب الدعوى¹² .

5- يتم تبليغ المدعي بقرار شطب الدعوى خلال 08 أيام من تاريخ اصدار القرار المادة 2/28 .

6- أما في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعاؤه من جديد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاستدعاء¹³ .

7- و في حالة الغياب المتتالي للمدعى عليه أو ممثله يحرر مكتب المصالحة محضر بعدم الصلح حسب نص المادة 1/30 .

8- يتم تسليم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الإجتماع المادة 2/30 .

9- أما في حالة حضور الطرفين والاتفاق الكلي أو الجزئي يحرر محضر الصلح و لا داعي للجوء إلى التسوية القضائية المادة 1/31.

10- أما في حالة لم يتم الاتفاق يحرر محضر عدم الصلح ويتم اللجوء الى التسوية القضائية

⁹ المادة 26 من قانون 04/90 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

¹⁰ المادة 1/27 من قانون 04/90 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

¹¹ معزز عبد السلام، المرجع السابق، ص57.

¹² المادة 1/28 من قانون 04/90 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

¹³ المادة 29 من قانون 04/90 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

ثانيا: اختصاصات مكتب المصالحة نميز في هذا الصدد بين الاختصاص الموضوعي و الاختصاص المحلي:

- 1- **الاختصاص الموضوعي**: يمتد اختصاص مكتب المصالحة لكافة المنازعات الفردية في العمل، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، و عليه يستثنى من هذا المجال الأنظمة الخاصة، وتلك الخاضعة للتوظيف العمومي.
- 2- **الاختصاص الإقليمي**: الأصل أن يؤسس لكل دائرة إقليم لمكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة، إلى إذا استدعت ضرورات عملية استحداث أكثر من مكتب واحد داخل دائرة اختصاص مفتشية واحدة، كما هو الحال بالنسبة لاتساع النطاق الجغرافي لاختصاص مفتشية العمل، أو ارتفاع حجم المنازعات العمالية لاسيما بالنسبة للمناطق ذات النشاط الاقتصادي الكثيف¹⁵.

ثالثا: تنفيذ اتفاقات الصلح

لا يملك مكتب المصالحة سلطة إجبار الطرفين على تنفيذ اتفاق الصلح، حيث يتدخل المشرع لدعم ما تم الاتفاق عليه بين المتنازعين، حيث شمله بنظام الغرامة التهديدية بأمر من رئيس المحكمة المختصة الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ، مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن ربع الأجر الوطني الأدنى المضمون¹⁶.

المطلب الثاني: التسوية القضائية

يعتبر هذا الاجراء الوسيلة الأخيرة لتسوية منازعات العمل الفردية بعد فشل اجراءات التسوية الودية¹⁷ ، والتسوية القضائية تتطلب التطرق إلى المسائل التالية:

¹⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 304-306.

¹⁵ معزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص 58.

¹⁶ المادة 29 من قانون 04/90 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

¹⁷ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 309.

الفرع الأول: تعريف قضاء العمل

هو قضاء مختص بالمنازعات التي تثور بين طرفي عقد العمل، ذو اختصاص أصيل، حيث لا ينظر إلا في المسائل التي يحيلها عليه قانون العمل دون غيرها، و هو قضاء مهني متساوي التمثيل، حيث يتشكل من ممثلين منتخبين من العمال، و ممثلين منتخبين عن أرباب العمل.¹⁸

الفرع الثاني: تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر

مر تنظيم قضاء العمل في الجزائر بالمراحل التالية:

1- **مرحلة ما قبل 1972**: كان فيها قضاء العمل مندمجا ضمن المنظومة القضائية العامة التي أقرها الأمر 65-278¹⁹

2- **مرحلة 1972-1975**: تميزت بتحول في تشكيلة المحكمة الاجتماعية من حيث انعقادها برئاسة قاضي يساعده مساعدان لهما صوت استشاري حسب ما ورد في الأمر 61/72 المتضمن سير المحاكم في المسائل الاجتماعية.

3- **مرحلة 1975-1990**: تميزت بإجراءات خاصة لاسيما عرض النزاع على مفتشية العمل المختص حسب ما أورده الأمر 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل.

4- **مرحلة ما بعد 1990**: أقر المشرع بمقتضى القانون 04/90 المتضمن تسوية المنازعات الفردية في العمل صوتا تداوليا بالنسبة للمساعدين²⁰.

الفرع الثالث: تشكيل و اختصاصات محكمة العمل

أولاً: تشكيل محكمة العمل

¹⁸ بشير هدي، المرجع السابق، ص 101.

¹⁹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 311.

²⁰ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 311.

تتشكل محكمة العمل من قاضي يرأس المحكمة، و من ممثلين اثنين للعمال، و ممثلين اثنين لأرباب العمل، ينتخبون من بين العمال و أرباب العمل كل حسب صفته، و يجوز للمحكمة أن تتعقد قانونا بحضور ممثل واحد عن كل فئة، أما بالنسبة للغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا فهي تتشكل حصرا من قضاة معينين²¹.

ثانيا: اختصاصات محكمة العمل

حدد القانون مجال اختصاص محكمة العمل سواء تعلق الأمر بالاختصاص الإقليمي أو الاختصاص الموضوعي²².

أ - **الاختصاص الإقليمي:** لا يطرح الاختصاص الإقليمي على اعتبار تحديده قانونا بمقتضى الأمر 11/97 المتضمن التقسيم القضائي، كما أن المادة 8/40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية²³ وضعت قاعدة عامة في هذا الخصوص، حيث أحالت على المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل، أو تنفيذه، أو التي يوجد فيها موطن المدعى عليه، إلا بالنسبة لإنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل فإن الاختصاص ينعقد لمحكمة موطن المدعى عليه²⁴.

ب - **الاختصاص النوعي:** تختص محكمة العمل من حيث الموضوع في كل القضايا التي يحيلها عليها القانون صراحة وهذا ما أكدته المادة 20 من القانون 04/90، لاسيما:

- الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل.
- كافة القضايا الأخرى المحالة قانونا على المحكمة العمالية، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي²⁵.

²¹ المادة 08 من قانون 04/90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

²² تنص المادة 503 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه: " ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا"

²³ بموجب القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر العدد 21 لسنة 2008.

²⁴ المادة 24 من قانون 04/90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

²⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 313.

الفرع الرابع: إجراءات التفاوض

والمنصوص عليها في المواد 36-37-38-39 من القانون 04/90 والتي حددت كيفية اللجوء الى محكمة العمل والتي تخضع لنفس أحكام ذاتها المقررة بالنسبة لإجراءات التقاضي عموما، مع استثناء مرتبط باشتراط محضر عدم المصالحة، أو عدم المصالحة الجزئية كشرط لمباشرة الدعوى العمالية، وهذه الاجراءات تتمثل فيما يلي :

- 1- الحصول على محضر عدم الصلح لإرفاقه مع الدعوى.
- 2- رفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة تودع لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة، أو الإدلاء بأقوال لدى هذه الجهة، حيث يتكفل حينها كاتب الضبط بتحرير محضر بأقوال المدعي، و تقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالاً تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف و رقم القضية و تاريخ الجلسة²⁶.

- 3- ارسال بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، فإذا لم يحضر المدعي أو ممثله بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ يتم شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر المدعى عليه بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ فيتم الحكم في غيابه، و في حالة ما إذا كان غيابه مبررا فيستدعى من جديد.
- 4- تحديد الجلسة الأولى في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية نظرا للطابع الاستعجالي لقضايا العمل²⁷.

- 5- على المحكمة العمالية الفصل في النزاع في أقرب وقت ممكن ، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، مثل تعيين خبير، وفيما يتعلق بإعادة السير في الدعوى في حالة وفاة المدعي أو المدعى عليه، فللورثة حق مواصلة السير في الدعوى إلا أن تكون مهياً للفصل فيها²⁸.

الفرع الخامس: طبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية

يمكن تقسيم الأحكام الصادرة عن قضاء العمل الى ثلاث فئات:

أولاً: أحكام ابتدائية نهائية

²⁶ بشير هدي، المرجع السابق، ص 104.

²⁷ المادة 38 من قانون 04/90 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

²⁸أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 322.

حيث لا يجوز الطعن فيها بأي من أوجه الطعن، سواء العادية أو غير العادية، و من أمثلة هذه الأحكام :²⁹

-إلغاء العقوبات التأديبية غير الإجرائية.

-الدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل.

-الدعاوى الخاصة بكشف الرواتب³⁰.

ثانيا: أحكام ابتدائية مشمولة بالنفذ المعجل

وهي تلك الأحكام الابتدائية القابلة للطعن إلا أنها تنفذ مثل ما تضمنته المادة 22 من القانون 04/90 :

-الإنهاء التعسفي لعقد العمل.

-تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

-تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة.

-دفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالستة أشهر الأخيرة.

-حالة احتلال العمال لأماكن العمل، و إن تعلقت هذه الحالة بالقضاء الاستعجالي³¹.

ثالثا: الأحكام العادية

و هي الأحكام القابلة لطرق المراجعة العادية و غير العادية، و التي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استنفاد

كافة الإجراءات القضائية المقررة صراحة للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي

فيه، حيث تمنح للخصوم مهل للمراجعة و الاستئناف³².

²⁹ المادة 21 من قانون 04/90 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

³⁰ بشير هدي، المرجع السابق، ص 105.

³¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 324.

³² بشير هدي، المرجع السابق، ص 105.