



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المركز الجامعي الشيخ المقاوم أمود بن مختار-إيليزي-  
معهد الحقوق



مذكرة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر:

قانون خاص معمق

بـعـنـوان:

## آليات حل منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

تحت إشراف الأستاذ:

بن ساسي محمد فؤاد

إعداد الطالبين:

اللبدي نور اليقين

الشيخ إبراهيم الحسن

وتتكون لجنة المناقشة من الأساتذة:

|              |   |                            |
|--------------|---|----------------------------|
| رئيسا        | استاذ محاضر "ب" / المركز الجامعي ايليزي | الأستاذ: عبدو علي الطاهر   |
| مشرفا ومقررا | استاذ محاضر "ب" / المركز الجامعي ايليزي | الأستاذ: بن ساسي محمد فؤاد |
| مناقشا       | استاذ محاضر "أ" / المركز الجامعي ايليزي | الأستاذ: بن قردي الامين    |

السنة الجامعية 2023/2022

# شكر وعرفان بالجميل

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ " رواه الترميذي.

لهذا نتقدم بجزيل الشكر و محظي الامتنان الى من ساعدنا في انجاز هذا العمل ولم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه رغم التزاماته الكثيرة وقبوله تأطيرنا لهذه المذكرة الدكتور: " بن ساسي محمد فؤاد " .

كما نشكر كل اساتذة قسم الحقوق بالمركز الجامعي إيليزي الذين رافقونا طوال مشوارنا الجامعي.

كما يسرنا ان نتقدم بخالص الشكر و التقدير الى كل اعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل المتواضع وإثراءه بأفكارهم ومعلوماتهم القيمة.

كما لا يفوتنا ان نتقدم بجزيل الشكر الى كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل من قريب او بعيد ولو بكلمة طيبة، ونخص بالذكر موظفي مكتبة المركز الجامعي إيليزي و كنا موظفي مجلس قضاء إيليزي ومفتشية العمل إيليزي.

الى كل هؤلاء نقول لهم:

" جزاكم الله عنا خير الجزاء، وجعل الله ذلك في ميزان حسناتكم "

الشيخ ابراهيم الحسن

اللبي نوراليعين

# الإهداء:

أهدي ثمرة جهدي إلى:

روح أبي تغمده الله برحمته الواسعة وطيب الله ثراه.

إلى من حملتني وهنأ على وهنٍ أمي أطال الله في عمرها فهي منبع الحنان والعطاء والصبر.

إلى رفيقة دربي زوجتي الغالية التي أثرتني على نفسها وكانت خير معين لي بتفهمها وصبرها معي طوال مدة انجاز هذه المذكرة.

إلى فلذات كبدي وقرة عيني وقطعة من روعي أبنائي: ميار ، سيرين ، نورسين.

إلى إخوتي وأخواتي كل واحد باسمه.

إلى كل أساتذتي الكرام الذين تعلّمت على أيديهم من الطور الابتدائي إلى يومنا هذا.

إلى كافة أصدقائي وزملائي في العمل وكل أقاربي وجيراني وكل من يعرفني.

إلى كل زملائي الطلبة - الدفعة الأولى- لقسم الحقوق بالمركز الجامعي إيليزي.

إلى كل طالب علم.

كما لا يفوتني أن أشكر من رافقتني طيلة سنوات الجامعة و شاطرني في إتمام هذا العمل المتواضع صديقي و زميلي بل أخي العزيز: الشيخ إبراهيم الحسن زاده الله رفعة و جازاه عني كل خير.

اللبدي نوراليقين

# الذكريات

## علاء ماسرحة

اهدي هذا العمل المتواضع الى من ذكره واسمه في قلبي وفكري دائما لا ينسى الى روح ابي

الغالية عبد الله الشيخ ابراهيم راجيا من المولى عز وجل ان يجعلها له صدقة جارية.

والى من سهرت وتعبت في تربيتي انا واخوتي ودعواتها لي منها لا تنقطع الى التي علمتني معنى الحياة

ولم تبخل علينا بالحب والحنان امي العزيزة.

الى زوجتي الحبيبة التي كانت لي دائما سندا وعونا وتقاسمت معي مشاق الحياة, الى ابنائي

الاعزاء عدنان, يوسف, والحبوبة هداية.

الى جميع اخوتي واخواتي وأزواجهم وأولادهم كل باسمهم, حفظهم الله وأنا ربهم.

الى روح زوجة اخي خديجة رحمها الله وجعل مثواها الجنة.

الى من قاسمني هذا العمل زميلي العزيز نور اليقين اللبدي.

الى كل من علمني حرفا من بداية نطقي الى هذه اللحظة, الى كل الاهل والأصحاب ومن

ساعدني من بعيد او قريب تحياتي لكم جميعا.

الحسن الشيخ ابراهيم

## قائمة المختصرات:

ج ر: الجريدة الرسمية.

ق.ع.ج: قانون علاقات العمل الجزائري.

ق.ن.ع.ف.ج: قانون نزاعات العمل الفردية

ق ا م ا ج: قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.

ق م ج: القانون المدني الجزائري.

ق ت: القانون التجاري

ص: صفحة.

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ط: طبعة.

ب.ط: بدون طبعة.

ج: جزء.

ع: العدد.

م: المادة



إن العمل اليوم أصبح ضرورة ملحة لتنمية وتطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية وتحقيق التقدم في مختلف المجالات، علما أن عمل الإنسان كان سائدا منذ العصور والأنظمة القديمة، ولكن تطور مع مرور الزمن وبظهور الثورة الصناعية أصبح محل اهتمام الكثير من الفقهاء والباحثين في مجال قانون العمل، حيث كانت علاقات العمل قائمة على مبدأ القوة والاستبداد والسيادة المطلقة لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد وسيادة قانون العرض والطلب في سوق الشغل، خاصة في بداية القرن (19) التاسع عشر بإزدياد حجم النشاطات التجارية والصناعية، ظل العمال بمنأى عن كل أشكال الحماية من سوء المعاملة والاضطهاد والاستغلال وتدني الأجور وظروف العمل السيئة وكثرت حوادث العمل<sup>1</sup>، مما أدى إلى سن تشريعات اجتماعية تنظم العلاقات الاجتماعية والمهنية والجماعية منها والفردية بين العمال وأصحاب العمل مما يضمن المزيد من الاستقرار والعدالة والإنصاف. وهذا ما أكدته الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 منه: " لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة ومنصفة، كما له الحق في الحماية من البطالة"<sup>2</sup>. وعلى غرار ذلك نجد أن المشرع الجزائري اهتم بهذا المجال عن طريق تنظيم الحياة العملية وسن قوانين وتشريعات وضوابط تحكم ذلك، فظهر قانون العمل الذي يعتبر بأنه مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والمهنية التي تحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين العموميين كانوا أو خواص، وما يترتب على ذلك من حقوق وواجبات ومراكز قانونية، كما انه يضع تنظيمات وآليات للتكفل الأمثل بالفئة العمالية وتفاديا لحدوث نزاعات داخل الوسط العمالي سواء فردية أو جماعية حيث مر هذا القانون بعدة مراحل عرف فيها تطورا مستمرا منذ الاستقلال والى يومنا هذا، حيث واكب التحولات والتوجهات الاقتصادية المختلفة التي مرت بها الجزائر من النظام الاشتراكي إلى الاقتصاد الموجه ومن ثم إلى اقتصاد السوق، والذي ساهم هذا الأخير في استقلالية المؤسسات في التسيير مما اثر في عالم الشغل الذي عرف تحولا في تنظيم علاقات العمل، لتنتقل من الطابع التنظيمي إلى النظام التعاقدى التفاوضي، ليتم في الأخير صدور القانون رقم 90-11 المؤرخ في: 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط 2، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 07.

<sup>2</sup> المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر بتاريخ: 1948/12/10.

<sup>3</sup> القانون رقم: 90/11 المؤرخ في: 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل. المعدل والمتمم، ج ر، ع 17، مؤرخة في 1990/04/25.

وبظهور عقد العمل الذي يعتبر حديث النشأة مقارنة بباقي العقود الأخرى، وأصبح هذا العقد شريعة لكل من العامل ورب العمل، حيث بيّن حقوق والتزامات كل طرف، حيث تقوم علاقة العمل الفردية على أساس الحرية في التعاقد أي مبدأ الرضاية في العقد بغض النظر عن الجانب الشكلي للعقد، حيث لا تشترط فيه الكتابة كشرط للانعقاد، إلا أن هذه الحرية ليس مطلقة حيث غالباً ما نجد المشرع يتدخل بموجب قواعد أمرّة متعلقة بالنظام الاجتماعي كمسألة تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>1</sup>.

ولكن أحيانا أثناء سير العلاقة المهنية، قد يخل أحد الطرفين بالتزاماته مما يؤدي إلى حدوث نزاع بين المتعاقدين، وهذا النزاع يؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل ورب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل، وذلك لعدة أسباب مختلفة، وقد يكون هذا النزاع في شكل جماعي أي بين مجموعة من العمال مع رب العمل، وقد يكون النزاع في شكل فردي أي بين العامل ورب العمل على بند من بنود عقد العمل أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، وقد يكون بسبب خرق نص اتفاقي أو قانوني، لهذا لابد من إجراءات وآليات تتبع من أجل حل هذا النزاع الفردي.

والنزاع الفردي في العمل بحكم القانون يعني كل خلاف في العمل يقوم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة.

### أولاً: الهدف من الموضوع.

نهدف من وراء هذا الموضوع، البحث عن طرق تسوية نزاعات العمل الفردية التي تطرأ بين العامل ورب العمل، وكيفية معالجتها بمختلف الطرق الودية منها والقضائية، والتعرف على الأجهزة التي وضعها المشرع الجزائري من أجل حل هذه النزاعات، والتي منها مكتب المصالحة.

### ثانياً: أهمية الموضوع.

تكمن أهمية الموضوع في دراسة وتحليل مختلف النصوص القانونية والتشريعات المنظمة للعمل وحقوق العامل وحمائيتها من مختلف الانتهاكات التي تصدر من صاحب العمل.

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر: نشأة علاقة العمل في التشريع الجزائري و المقارن، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، الاردن، 2011، ص 15.

ونظرا لتوجه الجزائر نحو القطاع الخاص في مختلف المجالات، مما أدى إلى اختلاف المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل على حساب المصالح الاجتماعية للعمال، مما زاد من كثرة النزاعات بين العمال وأرباب العمل، فوجب علينا دراسة أسباب ومشكلات الظاهرة والحلول المناسبة للتقليل من الأضرار التي تواجه العامل.

### ثالثا: أسباب اختيار الموضوع.

تعددت الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع منها:

- 01- الأسباب الذاتية: وتتمثل في:
  - ميولنا الشخصية إلى التعرف على المنازعات الفردية في العمل وكيفية معالجتها بشتى الطرق المتاحة.
  - التمكن من فهم قانون العمل وذلك من اجل مساعدتنا في حياتنا المهنية نظرا لطبيعة عملنا.
- 02- الأسباب الموضوعية: وتتمثل في:
  - وجود غموض في طريقة معالجة المنازعات الفردية بين النصوص التشريعية والواقع العملي.
  - الإحاطة بعقد العمل الذي يعتبر في ظاهره من العقود الرضائية ولكن في الواقع نجده اقرب إلى عقود الإذعان.
  - التعرف على مكاتب المصالحة وكيفية تكوينها وطرق معالجتها لمنازعات العمل الفردية ومدى نجاعتها في ذلك.
  - معرفة كيفية معالجة القسم الاجتماعي لقضايا منازعات العمل، من خلال الدعاوى التي يعرضها عليه العمال بعد استنفادهم لكل الطرق الودية.

### رابعا: الإشكالية.

ومن أجل دراسة هذا الموضوع ارتأينا أن نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تسوية منازعات العمل الفردية والوقاية منها؟ من خلال الآليات والإجراءات القانونية التي اتخذها.

## خامسا: المنهج المتبع.

للإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا المنهج الوصفي ، عن طريق وصف علاقة العمل وما يترتب عليها من آثار وكذلك وصف ظاهرة منازعات العمل الفردية والإجراءات المتبعة لتسويتها وفق التشريع الجزائري، والمنهج التحليلي بالتطرق إلى القانون 90-04 المتعلق بمنازعات العمل الفردية<sup>1</sup> إلى جوانب قوانين أخرى. والمنهج المقارن عن طريق مقارنة بعض النصوص في القوانين الجزائرية مع نظيرتها بالقوانين الاجنبية.

## سادسا: خطة البحث.

للإجابة على هذه الإشكالية ويهدف الإلمام بكافة الموضوع من كل جوانبه، قسمنا موضوعنا إلى ثلاثة فصول، من خلال فصل تمهيدي بعنوان مفهوم عقد العمل أين تطرقنا فيه إلى ماهية عقد العمل في المبحث الأول، والإطار التنظيمي لعقد العمل في المبحث الثاني، وفي الفصل الأول المعنون بالتسوية الودية لمنازعات العمل الفردية، من خلال مفهوم منازعات العمل الفردية ومضمونها في المبحث الأول، ثم إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في المبحث الثاني، وفي الفصل الثالث والأخير تحت عنوان التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية من خلال مبحثين، ففي المبحث الأول تطرقنا إلى مفهوم قضاء العمل وإجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، وفي المبحث الثاني تناولنا طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وطرق الطعن فيها.

<sup>1</sup> القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل. المعدل والمتمم، ج ر، ع 17، مؤرخة في 25/04/1990.



## الفصل التمهيدي: عقد العمل

إن عقد العمل باعتباره النواة الأولى التي تنشأ بها رابطة قانونية بين العامل ورب العمل، والتي تقوم على أساس مصالح مشتركة بينهما، حيث بمجرد انعقاد هذا العقد يترتب آثارا مباشرة على طرفيه، لأنه يتضمن كافة الشروط والأحكام والضوابط المتعلقة بالعلاقة التنظيمية والمهنية والمالية بين الطرفين، لهذا سنحاول أن ندرس عقد العمل في هذا الفصل من حيث تعريفه وأنواعه وشروط صحته ومراحل انعقاده، وصولا إلى الآثار المترتبة عليه، من خلال تقسيمنا لهذا الفصل إلى مبحثين: ففي المبحث الأول نتناول ماهية عقد العمل، وفي المبحث الثاني نتناول الإطار التنظيمي لعقد العمل

### المبحث الأول: ماهية عقد العمل

من خلال تتبعنا لتاريخ علاقة العمل من العصور القديمة وصولا إلى العصر الحديث، وكذا من خلال تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، أوجب علينا أن نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم عقد العمل ضمن المطلب الأول، و شروط صحة انعقاد عقد العمل ضمن المطلب الثاني.

### المطلب الأول: مفهوم عقد العمل

تعددت الآراء الفقهية و التشريعات العمالية في تحديد مفهوم لعقد العمل، وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف عقد العمل و عناصره، وأنواعه.

### الفرع الأول: تعريف عقد العمل

يعتبر عقد العمل حديث النشأة مقارنة بالعقود الأخرى حيث ظهر في أواخر القرن (19) التاسع عشر، حيث كان يعرف بعقد: «إيجار الخدمات» وعقد «إيجار الأشخاص» حيث ك ان يخضع من حيث تنظيمه وأحكامه إلى قواعد القانون المدني، حيث تنص المادة: 1710 من القانون المدني الفرنسي، التي عرفت عقد إيجار الخدمات بأنه: «العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص أن يعمل شيئا معيناً لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر يحددانه بينهما»<sup>1</sup>.

حيث يعتبر هذا التعريف الركيزة الأساسية التي اعتمدها الفقه فيما بعد في تعريف عقد العمل. وسنتطرق إلى التعريف الفقهي والتشريعي لعقد العمل.

### أولاً: التعريف الفقهي:

تعددت وتنوعت التعريفات الفقهية لعقد العمل، حيث اجمع الفقه الفرنسي على تعريفه على أنه «اتفاق يضع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم أو رب العمل مقابل عوض»<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> القانون المدني الفرنسي المعدل بموجب المرسوم 2016/131.

<sup>2</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية. جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019، ص 56.

كما عرفه الدكتور مصطفى جلال القرشي بأنه: «اتفاق يتعهد بمقتضاه احد الأطراف بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر وتحت إشرافه، مقابل عوض»<sup>1</sup>.

وهي تعاريف تشترك كلها في عناصر ثلاثة رئيسية وهي: العمل، التبعية والأجر وأهملت عنصر الزمن والمدة، وهو العنصر الذي تترتب عليه آثار قانونية. لذلك فالتعريف الأكثر شمولية من سابقه هو أن: «عقد العمل اتفاق يلتزم بموجبه شخص بالعمل لحساب شخص آخر تحت إشرافه وإدارته وتوجيه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر محدد سلفاً»<sup>1</sup>.

### ثانياً: التعريف التشريعي

لم تهتم اغلب التشريعات بوضع تعريف لعقد العمل بل تركت المهمة للفقهاء، لان المشرع تتحكم فيه بعض الظروف المحيطة والمعطيات السياسية والتنظيمية مما تحتم عليه وضع قاعدة قانونية تستجيب لهذه الظروف.

إن المشرع التونسي فقد عرف عقد العمل على أنه «اتفاقية يلتزم بمقتضاها احد الطرفين، ويسمى عاملاً، بتقديم خدماته، إما لمدة محددة أو غير محددة، لانجاز عمل للطرف الآخر ويسمى مؤجراً، وذلك تحت إدارة ورقابة هذا الأخير مقابل اجر»<sup>2</sup>.

أما المشرع الجزائري فقد حذا حذو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية فلم يقدم تعريف لعقد العمل في مختلف القوانين المتعاقبة، فنجد له لَمَح إلى عقد العمل في (المادة 08 من القانون رقم: 11/90 المتعلق بعلاقات العمل)<sup>3</sup>. وعليه فقد اقتصر المشرع الجزائري على أن عقد العمل هو أداة شكلية لنشوء علاقة العمل تقوم بعقد كتابي أو غير كتابي، وبمجرد العمل لمستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم وعقد العمل، في حين نجده عرّف العقد بصفة عامة في القانون المدني الجزائري في (المادة 54)<sup>4</sup>.

وعقد العمل الفردي مازال تحكمه المبادئ العامة للعقود من حيث إحترام الالتزامات المتبادلة بين الطرفين، إلا انه لا يجعل العدالة فكرة مجردة، بل تتجه معظم أحكامه إلى تحقيق نوع من العدالة الواقعية، إذ لا يقف طرفيه على قدم المساواة عند إبرامه أو عند تنفيذه، ولن يتأتى هذا النوع من العدالة إلا بتدخل المشرع لحماية الطرف الضعيف في تلك العلاقة المتوترة دائماً في ظل الرأسمالية الشرسة، و الرأسمالية المحلية العشوائية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 55.

<sup>2</sup> رشيد واضح: نفس المرجع، ص 56.

<sup>3</sup> انظر للمادة 08 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

<sup>4</sup> انظر للقانون رقم: 10/05 المؤرخ في: 20 يونيو 2005، الذي يعدل الأمر رقم: 75-58 في 26 سبتمبر 1975، المتضمن ق م ج، ج ر، ع 44، الصادرة في 26 يونيو 2005.

<sup>5</sup> محمود رأفت دوسوقي: إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية و الجماعية، ط الأولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر 2012. ص 8.

## الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

تبين لنا من خلال التعاريف السابقة لعقد العمل بأنه يقوم على أربع عناصر أساسية تشكل في مجموعها هويته والتي تميزه عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل وهي:

## أولاً: عنصر العمل

يتمثل موضوع عقد العمل في الجهد الذي يبذله العامل لمصلحة رب العمل بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير إذ يعتبر عنصر العمل محل التزام العامل وسبب التزام المستخدم، عكس الأجر الذي يكون محل التزام صاحب العمل، وسبب التزام العامل، وهو بذلك عنصر مزدوج.<sup>1</sup> فعنصر العمل يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية يلتزم العامل بتحقيقها وانجازها لصالح و لحساب صاحب العمل، فهو كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني لا يقتصر على أداء شيء مادي معين يقوم به العامل بصفة شخصية وفقاً لتوجيهات وأوامر صاحب العمل. وهو الجهد الذي لا يملك عليه صاحب العمل حقاً مباشراً كحق الملكية، بل يقتصر في حقه فقط على المطالبة بالتعويض في حالة إخلال العامل بتنفيذ التزاماته.<sup>2</sup>

## ثانياً: عنصر الأجر

يعتبر عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، فهو مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم به صاحب العمل ليدفعه للعامل مقابل العمل الذي أداه، فمفهوم عنصر الأجر مرتبط أساساً بتطور مفهوم عنصر العمل، كما ينظر من جهة أخرى إلى العمل كسلعة أو بضاعة خاضعة لقانون السوق يقابلها الثمن و هذا من منظور النظرية التقليدية للأجر.<sup>3</sup>

فالعامل باعتباره محل عقد العمل ليس التزام بشيء مادي معين بقدر ما هو التزام ببذل مجهود بدني أو فكري دون أن يحاسب العامل على النتيجة، كما هو الجهد الذي لا يملك العامل و صاحب العمل عليه حقاً مباشراً، بل أن الحق يستقر عند المطالبة بالأجر حال الأداء وبالتعويض حال إخلال العامل بالتزاماته.<sup>4</sup>

عموماً فإن العلاقة بين عنصر الأجر وعنصر العمل في عقد العمل هي علاقة تكاملية وشرطية إذ أن تنفيذ العمل يستلزم بالضرورة دفع أجر معين، وإن استحقاق الأجر لا يتم إلا بعد تنفيذ العمل وهذا هو الأساس، ولكن استثناءاً قد

<sup>1</sup> أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 64 .

<sup>2</sup> رشيد واضح: المرجع السابق، ص 55 .

<sup>3</sup> بشير هدي: المرجع السابق، ص.ص 57-58 .

<sup>4</sup> مهدي بخدة: التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة- دار الجامعة الجديدة للنشر، الجزائر، 2013، ص.ص 15-16 .

ترد بعض الحالات نص عليها القانون يظل فيها الأجر مستحقا رغم توقف تنفيذ العمل، كالراحة الأسبوعية و العطل السنوية والأعياد وغيرها.<sup>1</sup>

### ثالثا: عنصر التبعية

لم يعرف المشرع الجزائري في قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التبعية وإنما ترك الأمر للفقهاء و التي تعنى بأنها: سلطة الإشراف و الرقابة والإدارة التي يخضع لها العامل من طرف صاحب العمل باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي منحها العقد للمستخدم و يلزم العامل بالامتثال لأوامر و توجيهات هذا الأخير.<sup>2</sup> وللتبعية صورتان وهما<sup>3</sup>: التبعية القانونية، و التبعية الاقتصادية.

### رابعا: عنصر المدة

يمثل عنصر المدة أو الزمن في عقد العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل، و تحدد بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ مع مراعاة أحكام النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن، فعنصر المدة يقترن بطبيعة العمل المطلوب انجازه سواءا لمدة محددة أو غير محددة، كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو موسمية.<sup>4</sup>

### الفرع الثالث: أنواع عقد العمل

تبرم عقود العمل في التشريع الجزائري بطريقتين، فالأولى عقد العمل غير محدد المدة وهو الأصل والثانية عقد العمل محدد المدة مع الإشارة إلى عقود العمل بالتوقيت الكلي أو الجزئي وكذا عقد التمهيين وغيرها من عقود العمل ونذكر منها:

#### أولاً: عقد العمل غير محدد المدة. CDI

تتعقد علاقة العمل بعقد غير محدد المدة حسب المادة 12 من قانون علاقات العمل الجزائري والتي تنص على: " يعتبر العقد المبرم لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة"، يعني أن علاقة العمل تبقى قائمة ودائمة متى اتفق الطرفان على غير ذلك في العقد، وهذا لكون عقد العمل من العقود الرضائية، والتي تساهم في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

<sup>1</sup> بشير هدي: المرجع السابق، ص 58.

<sup>2</sup> أهمية سليمان: المرجع السابق، ص 64.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر: الوجيز في شرح قانون العمل: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، ج الثاني، ط الأولى، دار الخلدونية، القبة، الجزائر، 2010، ص.ص 52، 54.

<sup>4</sup> أنظر المادة 11 و12 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره.

## ثانيا: عقد العمل المحدد المدة. CDD

الأصل أن عقد العمل يبرم لمدة غير محددة وذلك من اجل الحفاظ على استمرارية علاقة العمل بين العامل ورب العمل، واستثناء عن القاعدة العامة يمكن أن تنشأ علاقة العمل لمدة محددة سواء بالتوقيت الكلي أو الجزئي<sup>1</sup> حسب (المادة 12)<sup>2</sup> من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

غير أن المشرع الجزائري اشترط في العقود محددة المدة الكتابة، فإذا تخلف هذا الشرط أعتبر العقد غير محدد المدة<sup>3</sup>. مع العلم أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي كما أشارت إليه المادة 08 من قانون علاقات العمل الجزائري، إضافة إلى شرط الكتابة، واشترطت شروط أخرى ومن بينها الحالات التي يجوز فيها إبرام هذا العقد والآثار المترتبة عنه.

## ثالثا: عقد العمل بالتوقيت الجزئي: CTP

نصت عليه المادة 13 من قانون 11-90، فهو كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل، على ألا تقل المدة المتفق عليها بين العمال وصاحب العمل عن نصف المدة القانونية أي 08 ساعات في اليوم، تكون المدة بالتوقيت الجزئي بمعنى 04 ساعات في اليوم ويمكن أن ينعقد بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة وتم إدخال هذا النوع من العقود بموجب المرسوم التنفيذي رقم (97/ 473)<sup>4</sup> الذي يحدد كيفية تطبيقه.

ويجوز إبرام عقد العمل بالتوقيت الجزئي لمدة غير محددة في حالتين نصت عليهما المادة 13 من هذا القانون وهما<sup>5</sup>:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل لكامل التوقيت.
- إذا طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لإعتبارات شخصية ووافق المستخدم.

## رابعا عقد التمهيدي: C.APR

نصت المادة 10 من القانون 81-07 المؤرخ في 27 فيفري 1981 المتضمن عقد التمهيدي المعدل والمتمم بقانون رقم 14-09 المؤرخ في: 09/08/2014 على أن عقد التمهيدي هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام للمتمهن، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا، ويلغى عقد التمهيدي وجوبا وبدون إلحاق أي ضرر بالامتيازات المكتسبة للطرف الآخر، في حالة وفاة

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر: المرجع السابق، ص.73،74.

<sup>2</sup> انظر للمادة 12 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر: نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 74.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتعلق بالتوقيت الجزئي.

<sup>5</sup> انظر المادة 13 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

المستخدم أو الممتن، أو إعلان إفلاس المستخدم وهي حالات نصت عليها المادة 23 من قانون 81-07 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم، ضف إلى ذلك يمكن فسخ العقد بالتراضي أو من جانب واحد أو بحكم قضائي<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: شروط صحة انعقاد عقد العمل

لقد عرفنا مما سبق أن عقد العمل من العقود الرضائية فهو يخضع في انعقاده إلى الشروط العامة لانعقاد العقود في القانون المدني، مع وجود بعض الفوارق والأحكام الخاصة التي يختص بها، إذ نجد أن لانعقاد عقد العمل يجب توفر شروط موضوعية وهو ما سنتناوله في الفرع الأول، وأخرى شكلية تختص به، وهذا ما سنتطرق إليه في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: الشروط الموضوعية لانعقاد عقد العمل

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية شأنه شأن باقي العقود المدنية الأخرى، حيث يشترط فيهم نفس الشروط الموضوعية وهي الرضا ووجود الأهلية وإمكانية المحل و مشروعية السبب، والتي سوف نتطرق إليها فيما يلي:

#### أولاً: الرضا:

يخضع الرضا والتعبير عن الإرادة في عقد العمل لذات الأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات، خاصة من حيث مفهومه وعيوبه والتي تشمل الغلط والتدليس والإكراه، ويعني الرضا في عقد العمل الاتفاق بجرية حول مسائل جوهرية للعقد المجسدة في عنصري العمل والأجر أساساً، مع ترك المسائل التفصيلية للوائح والأنظمة الداخلية. ومن ثم يتم التعبير عن الإرادة إما بالشكل الصريح كالكتابة أو اللفظ الدال على الموافقة أو بالشكل الضمني مثل السكوت أو الشروع في تنفيذ العمل<sup>2</sup>.

#### ثانياً: الأهلية:

بالرجوع إلى أحكام القانون المدني الجزائري في المواد 78، 79، 80 منه فتشترط في العامل أهلية الأداء كاملة، ليتمكن من القيام بكافة التصرفات القانونية المحددة بسن 19 سنة كاملة وهو ما نصت عليه المادة 40 من (ق م ج)، ولإعتبرات اقتصادية واجتماعية إكتفت بسن التمييز وهو سن 16 سنة المعمول بها في أغلب التشريعات العمالية والمقارنة، حيث حددت الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 138، سنة 1973 بسن 15 سنة مع إمكانية تخفيضها إلى 14 سنة بالنسبة للبلدان التي يكون فيها النظام الاقتصادي والتعليمي غير متطور، أما المشرع الجزائري فقد نص على ذلك صراحة في المادة 15 من قانون 90-11 على أنه: "لا يمكن في أي حال من

<sup>1</sup> انظر المواد 23، 24، 11، 10 من قانون 81-07، المؤرخ في 27/07/1981، المتعلق بالتمهين، و المتمم بالقانون 14-09 المؤرخ في 09/08/2014 ج ر، ع 112، المؤرخة في: 23/07/2014.

<sup>2</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص.ص 66، 67.

الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيين التي تعد وفقا للتنظيم والتشريع المعمول بهما".

أما بالنسبة لأهلية صاحب العمل فهي تختلف عن تلك المتعلقة بالعامل لكون صاحب العمل قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا.

فالشخص الطبيعي تشترط فيه الأهلية الكاملة تمكنه من إدارة الأعمال والأموال المدنية والتجارية وفق ما تقتضيه أحكام ق م و ق ت، فتنص المادة: 565 من القانون التجاري الجزائري على انه "يجب أن يتولى إبرام عقد تأسيس الشركة جميع الشركاء بأنفسهم أو بواسطة وكلاء يثبتون تفويضهم الخاص لذلك".

أما الشخص المعنوي فأهليته تتمثل في الاختصاص، حسب ما تحدده القوانين والنظم والقوانين الداخلية للمؤسسة المستخدمة التي تحدد الأشخاص أو الجهات أو المصالح التي تخول لهم حق إبرام وتوقيع عقود العمل، فشرط الأهلية يعتبر أهم شرط في عقد العمل بالنسبة للعامل كما يترتب عن تخلفه بطلان العقد وهو ما نصت عليه المادة 135 من قانون علاقات العمل الجزائري على انه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به...". كما نصت المادة 140 من نفس القانون على عقوبة توظيف القصر الذين لم يبلغوا السن المحددة للعمل إلا في حالة عقود التمهيين، والهدف من هذه الأحكام هو حماية العامل القاصر من استغلال وغبن بعض أصحاب العمل<sup>1</sup>.

### ثالثا: المحل:

محل عقد العمل بالنسبة للعامل، وهو ما يؤديه من عمل حسب المواصفات التي يفرضها العقد من نوعية ومدة وحجم، أما بالنسبة لصاحب العمل فهو المقابل المالي الذي يقدمه للعامل شريطة أن يكون المحل مشروعاً، أي لا يكون مخالفاً للنظام العام والآداب العامة، كما يجب أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعين كسائر العقود، وفقاً لإحكام القانون المدني الجزائري وهو ما نصت عليه المادتين: 93 و 94 منه<sup>2</sup>.

### رابعا: السبب:

يجب أن يكون السبب مشروعاً، فالسبب هو الغاية أو الهدف الذي يسعى المتعاقد من وراء تعاقدته وإلتزامه وسبب إلتزام العامل هو محل التزام صاحب العمل والعكس. ويشترط أن يكون السبب مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة طبقاً للمادة 97 من القانون المدني الجزائري.

<sup>1</sup> رشيد واضح: المرجع السابق، ص. 68، 69.

<sup>2</sup> عبدالسلام ذيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 31.

## الفرع الثاني: الشروط الشكلية لانعقاد عقد العمل

يجوز انعقاد عقد العمل دون أي شكلية معينة، إذ أن شرط الكتابة اختياري وفقا لأغلب التشريعات العمالية المقارنة، مع انه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة لإبرام العقد، خاصة وأنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين وقد أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في التعاقد على العمل بنص المادة 08 من قانون 90-11. وقد فضل اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة. انطلاقا من تمييز هذا النوع من العقود عن العقود الغير محددة المدة على أساس طبيعة العمل الذي تم توظيف العامل من اجل إنجازه<sup>1</sup>.

ويتضمن عقد عمل بكافة أنواعه على بعض الأحكام والبيانات المحددة في القوانين والنظم السارية، إضافة إلى الأحكام التي يتفق عليها الطرفين<sup>2</sup>، وتمثل في:

أ- الأحكام الجوهرية: وتكون هذه العناصر في كافة العقود وتمثل فيما يلي:

بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد، وتحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه. مع تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكتملة.

ب- الأحكام التكميلية: وهي مختلفة ومتعددة ولا يؤثر عدم إدراجها في صحة العقد ونذكر منها:

- بيان فترة التجربة، بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل، وفترة التناوب، وبيان مهلة الإخطار قبل انتهاء عقد العمل. وبيان حالات تعديل عقد العمل سواء تعلق التعديل بصاحب العمل تحويل ملكيه المؤسسة أو تغيير النشاط، أو تعلق التعديل بالعامل كحصول على شهادة تأهله في الترقية المهنية، أو كانت حالات التعديل بنص القانون أو الاتفاقيات الجماعية عندما تقرر أحكام أكثر فائدة للعمال ، كما أشارت إليه المادة 63 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تكلمت على إمكانية تعديل شروط عقد العمل.

<sup>1</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 65 .

<sup>2</sup> بشير هدي: ، نفس المرجع ، ص.ص 65، 67.

## المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لعقد العمل.

وضع المشرع الجزائري الإطار التنظيمي لعلاقة العمل الفردية في مختلف القوانين والنظم القانونية، حيث حدد فيها حقوق وواجبات العامل ورب العمل من اجل ضمان المساواة بينهما، لهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى مراحل انعقاد عقد العمل وإثباته في المطلب الأول أما المطلب الثاني نتناول فيه الآثار المترتبة عن عقد العمل.

## المطلب الأول: مراحل انعقاد عقد العمل وإثباته

تبني المشرع الجزائري طرق وأساليب حديثة تتعلق بمراحل انعقاد عقد العمل وكيفية إثباته، تختلف عن العلاقات التعاقدية الأخرى، لهذا سنتناول مراحل انعقاد عقد العمل في الفرع الأول وإثبات عقد العمل في الفرع الثاني

## الفرع الأول: مراحل انعقاد عقد العمل

تنشأ علاقة العمل بين العامل ورب العمل بالأداء الفعلي للعمل أي قيام العامل بتنفيذ الأعمال والنشاطات المتفق عليها وقت إبرام عقد العمل، سواء كان هذا العقد مكتوب أو غير مكتوب (شفاهي)، ولكي يصبح هذا العقد نهائيا ومرتبيا لكل آثاره، يجب أن يمر بمرحلتين وهما التجربة والترسيم.

## أولاً: الفترة التجريبية:

يخضع العامل بعد إبرامه لعقد العمل، لفترة تجريبية بهدف التحقق من كفاءته وقدرته على العمل المتفق على إنجازها<sup>1</sup>، وهي مرحلة أولية تسبق مرحلة الترسيم، كما يكون العامل في هذه المرحلة تحت الملاحظة للتأكد من مدى استعداده للعمل الموكل إليه<sup>2</sup>. وهذا ما نصت عليه المادة 18 من قانون العمل الجزائري 90-11 في قولها: " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 06 أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا، لمنصب العمل ذات التأهيل العالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي".

و يمكن لرب العمل تمديد الفترة التجريبية للعامل إلى مدة اقل أو مساوية للفترة الأولى إذا كانت نتائج العامل غير مرضية، وقد يستطيع كلا الطرفين في هذه المرحلة إلى فسخ علاقة العمل دون إخطار ولا تعويض، وهذا ما نصت عليه (المادة 20)<sup>3</sup> من قانون العمل الجزائري 90-11.

<sup>1</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 71.

<sup>2</sup> رشيد واضح: المرجع السابق، ص 93.

<sup>3</sup> انظر للمادة 20 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

كما يتمتع العامل في هذه المرحلة بذات الحقوق والواجبات التي تسري على جميع العمال بموجب القوانين والنظم السارية المفعول<sup>1</sup>. إلا انه هناك حقوق وامتيازات لا يستفيد منها العمال الذين هم في فترة التجريب مثل: وضعية الانتداب والإحالة على الاستيداع وغيرها.

#### ثانيا: فترة التثبيت:

وهذه الفترة هي التي تلي الفترة الأولى السابقة وهي فترة التجريب بعد أن اثبت العامل مدى كفاءته وقدرته على الأعمال الموكلة إليه، ومدى مطابقة مؤهلات العامل ومهاراته المهنية لشغل منصب عمله، وبذلك يتحول العقد المؤقت أو الوعد بالتعاقد إلى عقد نهائي يتمتع فيه العامل بكافة الحقوق التي يتمتع بها غيره من العمال الآخرين<sup>2</sup>، وعند ترسيم العامل في منصب عمله يتم تبليغه بقرار تثبيته، ويتضمن هذا القرار المعلومات التالية: تاريخ تثبيته، ومكان العمل، وأجرته، كما تحسب هذه التجربة في أقدمية العامل

#### الفرع الثاني إثبات عقد العمل

يجوز انعقاد عقد العمل بطريقه كتابيه أو شفهيّة، ومن ثمّ يمكن إثباته بكافة الطرق والوسائل الممكنة، كما أشارت إلى ذلك المادة 10 من قانون علاقات العمل، لهذا يمكن الرجوع إلى كافة وسائل الإثبات الأخرى المعروفة قانوناً، إذا لم يجر العقد في وثيقة مكتوبة تطبيقاً للقواعد العامة في الإثبات مثل: البينة واليمين وشهادة الشهود وغيرها، وقد خالف المشرع الجزائري بهذا المسلك القواعد العامة في الإثبات بالنسبة للعلاقات المدنية والتجارية<sup>3</sup>، وبذلك فإن طرق الإثبات في علاقات العمل، تختلف عن تلك المعمول بها في العلاقات المدنية والتجارية بحكم اختلاف طرق ووسائل انعقاد هذه العلاقة، فإذا كان عقد العمل مكتوباً تعتبر وثيقة التعهد هي الوسيلة الأم لإثبات هذه العلاقة، أما إذا كان العقد غير مكتوب أو تعذرت فيه الكتابة، فيمكن إثبات هذه العلاقة بكافة وسائل الإثبات المختلفة دون استثناء كالبينّة والقرائن واليمين والشهود. فالحكمة من توسيع دائرة الإثبات في مسائل علاقات العمل تعود إلى تنوع واختلاف أدوات انعقاد علاقة العمل وعدم تقييدها بالشروط الشكلية المعروفة في العقود الأخرى، وتمنح فيها السلطة التقديرية للعامل وصاحب العمل لاختيار وتقدير الطريقة المناسبة لهما لإبرام علاقة العمل، وهو المبدأ الذي كرسته المادة 09 من قانون علاقات العمل بنصها على أنه: «يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة». كما تعود كذلك إلى أهمية وطبيعة الحقوق والالتزامات التي ترتب هذه العلاقة، والآثار الاجتماعية واقتصادية التي تنتج عنها<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 72.

<sup>2</sup> رشيد واضح: المرجع السابق، ص 95.

<sup>3</sup> بشير هدي: المرجع السابق، ص 73.

<sup>4</sup> رشيد واضح: المرجع السابق، ص 97.

## المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن عقد العمل

عقد العمل على غرار باقي العقود عندما ينشأ صحيحاً يرتب مجموعة من الآثار تمس طرفي العقد، وتتمثل في حقوق التزامات العامل كرفع أول، وحقوق والتزامات صاحب العمل في الفرع الثاني.

## الفرع الأول: حقوق والتزامات العامل

يترتب عن عقد العمل التزامات وحقوق في ذمة العامل، ولهذا سنتطرق في هذا الفرع إلى حقوق العامل والتزاماته.

## أولاً: حقوق العامل:

يتمتع العامل بمجموعة من الحقوق والتي نص عليها المشرع في قانون العمل الجزائري خاصة في المادتين 5 و 6 منه

01- الحق في الأجر: نص القانون 11/90 في (المادة 80 منه)<sup>1</sup>.

02- الحق في التأمين والضمان الاجتماعي: إن نظام التأمينات الاجتماعية نظام حضاري يشمل كل طبقات العمال ومكان تواجدهم بل يمتد حتى الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص (غير الأجراء)<sup>2</sup>.

03- الحق في ممارسة النشاط النقابي: وهو حق دستوري مكرس في طليعة الحقوق السياسية والمدنية الممنوحة للعامل<sup>3</sup>.

04- الحق في اللجوء إلى الإضراب: يعد الإضراب الملاذ الأخير للعمال للحصول على تلبية مطالبهم، وهو مكرس بموجب دستور 1989، دستور 1996، وقد صدر قانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم المتضمن تسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب<sup>4</sup>.

05- الحق في المشاركة والتفاوض الجماعي: وهو الحق الممارس عن طريق التمثيل للتوصل إلى اكتساب حقوق جماعية عبر أداة الاتفاقيات الجماعية<sup>5</sup>.

06- الحق في التكوين المهني: نصت عليه المواد من: 57 إلى 60 من قانون العمل الجزائري 90-11 ويقع عبئه على عاتق صاحب العمل، ويهدف هذا التكوين إلى تحسين مستوى العامل قصد ترفيقته في عمله<sup>6</sup>.

07- الحق في الترقية: حسب نص (المادة 61)<sup>7</sup> من قانون العمل الجزائري 90-11.

08- الحق في الراحة، والحق في التقاعد، والحق في الخدمات الاجتماعية.

<sup>1</sup> للتفصيل أكثر في الأجر وملحقاته، انظر المواد: من 80 إلى 90 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

<sup>2</sup> عبدالرحمان خليفي: محاضرات في قانون العمل ، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص.ص 96، 97.

<sup>3</sup> عبد السلام ذيب: المرجع السابق، ص 162.

<sup>4</sup> عبدالرحمان خليفي: المرجع السابق ، ص 100.

<sup>5</sup> عبد السلام ذيب: المرجع السابق ، ص 162.

<sup>6</sup> عبد السلام ذيب: نفس المرجع ، ص 164.

<sup>7</sup> انظر للمادة 61 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

ثانياً: التزامات العامل

إذا كان عقد العمل يرتب حقوقاً وامتيازات للعمال فإنه في المقابل يفرض عليهم عدة التزامات تنشأ بعضها عن القوانين والنظم المعمول بها، بينما ينشأ البعض الآخر عن عقود العمل الجماعية والفردية، وتتمثل أهم هذه الالتزامات فيما يلي:

01- الالتزام بتنفيذ المهام المرتبطة بمنصب العمل: فالعامل ملزم بتنفيذ العمل المحدد في العقد لأن شخصية العامل تعتبر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، ويقابل هذا الالتزام حق تقاضي الأجر، ولا يتحرر العامل من المسؤولية العقدية أو التقصيرية إلا في حالة القوة القاهرة أو الظروف الاستثنائية أما في الحالات العادية فإن أي تقصير أو رفض من طرف العامل يعتبر خطأ مهني جسيم يعرضه للعقوبة<sup>1</sup>.

02- الالتزام بأوامر والتزامات المستخدم: إن التبعية القانونية التي يميز بها عقد العمل تجعل العامل ملزم بالخضوع لتعليمات وأوامر رب العمل، وعدم التزام العامل بالأوامر وعصيانها يعد خطأ جسيم ومخالفة تستوجب العقاب وفق أحكام النظام الداخلي ويصنف خطأ من الدرجة الثالثة يستوجب التسريح بدون إشعار ولا تعويض<sup>2</sup>.

03- الالتزام بمراعاة تدابير الصحة والأمن، والخضوع إلى الرقابة الطبية: يقع هذا الواجب على العامل لحماية لشخصه وللآخرين وللممتلكات، وهي تدابير يفرضها النظام الداخلي أو اللوائح الداخلية المتعلقة بهذا الموضوع، كارتداء ألبسة الحماية وعدم التدخين في بعض الأماكن لتفادي الحريق أو الانفجار أو الحماية من الضجيج، أما الرقابة الطبية فتهدف إلى معرفة أهلية العامل لممارسته للعمل، كما تهدف إلى الوقاية من بعض الأمراض المهنية أو الأمراض المعدية<sup>3</sup>.

04- الالتزام بعدم المنافسة: ويسمى بواجب الوفاء ويمنع على العامل أن تكون له مصالح مباشرة وغير مباشرة في مؤسسة منافسة، أما بعد انتهاء العقد فإن هذا الالتزام يبقى قائماً إذا اتفق عليه في عقد العمل، ويتمثل هذا الالتزام في عدم استعمال ما تحصل عليه العامل من علاقات ربطها مع الزبائن لتحويلهم لصالحه عند ممارسة نشاط مهني شخصي<sup>4</sup>.

05- الالتزام بالسرية المهنية: على العامل أن يلتزم بعدم إفشاء السر المهني والمعلومات المرتبطة بمنصب العمل ونشاط المؤسسة، كما يتعين عليه أن يحتفظ بما يعرفه حول ما يمس بسمعة صاحب العمل إذا كان مخالفاً للقانون، وما يطلع عليه من أسرار تمس بالملكية الفكرية لصاحب العمل وبوسائل الإنتاج المستعملة، وهو ما نصت عليه (المادة 8/07)<sup>5</sup> من قانون 90-11. لذلك فإن هذا الالتزام نتيجة طبيعية لمبدأ حسن النية الواجب توافره في علاقات العمل.

<sup>1</sup> عبدالرحمان خليفي: المرجع السابق، ص. 103، 104.

<sup>2</sup> عبدالرحمان خليفي: نفس المرجع، ص. 104، 105.

<sup>3</sup> عبد السلام ذيب: المرجع السابق، ص. 166.

<sup>4</sup> عبد السلام ذيب: نفس المرجع، ص. 166.

<sup>5</sup> انظر للمادة 07 من القانون رقم: 90/11 السالف ذكره.

## الفرع الثاني: حقوق والتزامات رب العمل

نظرا لطبيعة عقد العمل الذي هو ذو طبيعة تبادلية، فكما أقر للعامل حقوق واجبات فيقابلة أيضا حقوق واجبات لصاحب العمل.

## أولا: حقوق صاحب العمل:

بالرجوع إلى قانون علاقات العمل الجزائري نجد أنه لم ينص صراحة على حقوق صاحب العمل كطرف في العقد، لكن يمكن استخلاصها من الشروط التي تحكم عقد العمل والتي هي: سلطة التسيير والإدارة، وسلطة التأديب.

## ثانيا: التزامات صاحب العمل

يخضع صاحب العمل لمجموعة من الالتزامات تتمثل في الأساس أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل والتي تنشأ عن تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والعقود الفردية والجماعية بالنظر للصفة مزدوجة لعلاقة العمل باعتبارها من العلاقات الملزمة للجانبين، ويمكن حصر هذه الالتزامات فيما يلي:

01- الالتزام بدفع الأجور بانتظام: للعامل الحق في أجر مناسب مقابل الجهود الذي يبذره في تنفيذه لعقد العمل، وهذا الالتزام يقع على عاتق صاحب وهو ما أكدته قانون علاقات العمل 90-11 في المادة 80 منه.

والالتزام بدفع الأجور يقصد به الأجر بكل مكوناته ولا بد أن يتم التسديد عند حلول أجل استحقاق الأجر وبتقديم شهادة الراتب تتضمن عناصر الأجر، وزيادة على ذلك فإن أجور العمال غير قابلة للحجز أو الاقتطاع مهما كان السبب لحماية حقوقهم المستحقة<sup>1</sup>.

02- الالتزام بمراعاة مدة العمل والراحة القانونية: يقع التزام المستخدم بوجوب احترام مدة العمل اليومي والأسبوعي وفق ما اقره القانون الذي حددها بـ 40 ساعة كحد أقصى في الأسبوع مع ترك باب التفاوض مفتوح في بعض القطاعات، وتوزع هذه المدة على خمس أيام كاملة في الأسبوع على الأقل، مع الإشارة إلى إمكانية تخفيضها بالنسبة للعمال الذين يقومون بأشغال مرهقة وخطيرة.

03- الالتزام بضمان شروط العمل: نصت قوانين العمل على أن الالتزام الذي يقع على صاحب العمل يتمثل في ضمان شروط العمل وتهيئة الظروف المناسبة للعامل لكي يتسنى له القيام بعمله.

04- الالتزام بحماية العمال وتوفير الأمن لهم في أماكن العمل: كل هيئة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ملزمة بتوفير الأمن ووضع وسائل للحماية الفردية والجماعية للعمال.

05- الالتزام بتوفير الرعاية الصحية: وتشمل الجوانب المهنية والاجتماعية والصحية من العلاقة المهنية.

<sup>1</sup> عبدالرحمان خليفني: المرجع السابق، ص 100.

## الفرع الثالث انتهاء علاقة العمل

يتأثر مفهوم انتهاء علاقة العمل على انتهاء الرابطة والتبعية التي تربط العمال بأصحاب العمل، وعليه سنقسمها إلى حالات إرادية وأخرى غير إرادية.

## أولاً: الحالات الإرادية:

قد تتجه إرادة كل من طرفي العقد إلى إنهاء الرابطة القانونية بينهما، سواء برغبة من العامل أو بفعل رب العمل.

## أ- الحالات الإرادية بالنسبة للعامل: وتتمثل في:

الاستقالة: قد تتجه إرادة العامل إلى فسخ العلاقة المهنية بواسطة الاستقالة، وهي من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين والأحكام القضائية و الآراء الفقهية المعاصرة، و بموجب القانون 90-11 لا يلتزم العامل إلا باحترام فترة الإشعار المسبق بعد تقديم الاستقالة كتابياً<sup>1</sup>. وكما نصت كل من المادتين: 66 و 68 من نفس القانون على شروط الاستقالة، فترة الإشعار المسبق لها.

## ب- الحالات الإرادية بالنسبة للمستخدم: وتتمثل في:

01-العزل (الطرد أو تسريح): العزل هو من الأسباب العارضة التي تنتهي علاقة العمل وتخص العامل الذي تعرض لعقوبة تأديبية، فالخطأ التأديبي يقوم على فكرة الإخلال بالالتزامات المهنية وهو ما نصت عليه (المادة 73)<sup>2</sup> من القانون 90-11 المعدل والمتمم، حيث حددت الأخطاء الجسيمة التي يترتب عليها التسريح تحديداً عاماً حتى لا يتوسع أصحاب العمل في تكيف الأخطاء الجسيمة<sup>3</sup>.

02-التسريح الجماعي: قد يضطر المستخدم لأسباب اقتصادية إلى تقليص عدد العمال حفاظاً على كيان المؤسسة من الحل، لكن استوجب المشرع قبل اللجوء إلى هذا الأسلوب إتباع إجراءات دقيقة خاصة بعد صدور القانون 90-11 الذي ترك هذا المجال للتفاوض الجماعي، شريطة استنفاد الإجراءات التي قررها القانون في نص (المادة 70)<sup>4</sup> من القانون 90-11، كما شرط هذا القانون على المستخدم أن يحافظ على حقوق العمال المسرحين جماعياً بما فيه حق التعويض.

## ثانياً: الحالات اللاإرادية:

وهي الحالات التي لا تتدخل فيها إرادة كل من العامل أو رب العمل وتتمثل في الحالات التالية<sup>5</sup>:

<sup>1</sup> عبدالرحمان خليفي: المرجع السابق، ص 115.

<sup>2</sup> انظر للمادة 73 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

<sup>3</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية. المرجع السابق، ص.ص 124،123.

<sup>4</sup> انظر للمادة 70 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

<sup>5</sup> عبد الرحمان خليفي: المرجع السابق ، ص.ص 124،122.

01- الوفاة: ففي حالة وفاة العامل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فهنا يتحول لذوي الحقوق الاستفادة ببيع وفق ما نص عليه قانون 13/83 المؤرخ 02/07/1983 المعدل والمتمم، والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، أما إذا كانت الوفاة طبيعية فلذوي الحقوق الحق في منحة الوفاة وفق ما نص عليه القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

أما بخصوص وفاة صاحب العمل فلا يترتب عليها إنهاء العلاقة حيث تنتقل التزاماته إلى الورثة أو من يحلون محلهم.

02- التقاعد: هو حالة إنهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات التي تحول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية، وقد ذكرت المادة 66 من القانون 90-11 الإحالة على التقاعد من ضمن الحالات التي تنتهي بهم علاقة العمل. ويكون التقاعد بطلب من العامل أو بمبادرة من صاحب العمل لتوفر الشروط المهنية المطلوبة لذلك.

03- انتهاء مدة العقد: وهو انقضاء اجل العقد المحدد المدة، وهو ما نصت عليه المادة 12 من القانون 90-11.

كما يجوز إنهاء العقد المحدد المدة قبل حلول اجله سواء باتفاق الطرفين أو بالفسخ المسبق للعقد مع الأخذ بالحسبان جميع الحالات بالإجراءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، كمنح مهلة الإخطار المسبق والتعويض عن التسريح<sup>1</sup>.

04- العجز الكامل عن العمل: تستحيل استمرارية علاقة العمل بسبب إصابة العامل بعجز كامل يمنعه من ممارسة النشاط الذي وظف من اجله، سواء كان العجز جسدياً أو عقلياً، فالعامل في هذه الحالة يخضع إلى قوانين الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية التي وضعت إجراءات تحمي العمال.

05- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة: وتخص هذه الحالة صاحب العمل، فغلق الهيئة المستخدمة أو نهاية نشاطها هو بطبيعة الحال نهاية للعلاقة المهنية وتنتهي علاقة العمل بسبب انتهاء النشاط القانوني<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص.ص 117، 118.

<sup>2</sup> بشير هدي: نفس المرجع، ص.ص 119، 120.

## خلاصة الفصل التمهيدي:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل، لاحظنا أن المشرع الجزائري لم يضع تعريف لعقد العمل، وإنما ترك ذلك للفقهاء، وركز على عناصر عقد العمل المتمثلة في عنصر العمل، الأجر، التبعية والمدة.

كما تطرقنا كذلك إلى أنواع عقد العمل وهي عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل غير المحدد المدة، وأنواع أخرى من عقود العمل وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري وتمثل في عقد العمل بالتوقيت الجزئي وعقد التمهين.

وكما تطرقنا في هذا الفصل إلى شروط صحة انعقاد عقد العمل، والتي قسمناها إلى شروط موضوعية والتي تكون في اغلب العقود وهي الرضا والأهلية والمحل والسبب، وأخرى شكلية وهي خاصة بعقد العمل وتمثل في الأحكام الجوهرية التي ترد في العقد وأحكام تكميلية. وتطرقنا في الإطار التنظيمي الذي يحكم عقد العمل من خلال مراحل انعقاد عقد العمل والذي يمر بمرحلتين وهما المرحلة التجريبية ومرحلة التثبيت، ثم تكلمنا على إثبات عقد العمل وهي الخاصية التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود، فنجد أن المشرع الجزائري أجاز حرية الإثبات بكافة الوسائل على غير الكتابة وهي اليمين، البينة وشهادة الشهود وغيرها.

وفي الأخير تكلمنا على الآثار المترتبة عن عقد العمل الذي ينشأ صحيحا، والمتمثلة في حقوق والتزامات كل من العامل ورب العمل، و تكلمنا على حالات انتهاء عقد العمل وهي الحالات الإرادية واللاإرادية بالنسبة للعامل و رب العمل. وفي حالة ما اذا اخل احد الطرفين بالتزاماته، يؤدي ذلك إلى حدوث نزاع فردي بين العمال و المستخدم وهو ما سيتم التطرق اليه في الفصل الموالي.



### الفصل الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

إن عقد العمل غالبا ما يرتب اختلاف في المصالح بين طرفي العقد، أي العامل ورب العمل، وعند تنفيذ مضمون العقد كثيرا ما ينتج عنه اختلال في هذه المصالح نتيجة تقصير احد طرفي العقد أو نتيجة لعوامل أخرى قد تكون مباشرة أو غير مباشرة، فتخلق نوعا من عدم الرضا لدى احد الطرفين أو كلاهما، وهذا ما ينتج عنه بما يسمى النزاع الفردي في علاقة العمل، وهذا ما سيتم معالجته في هذا الفصل من خلال تقسيمنا له إلى مبحثين، ففي المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية ومضمونها، والمبحث الثاني: إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.

#### المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية ومضمونها

عقد العمل بمجرد نشأته صحيحا يرتب مجموعة من الحقوق والالتزامات في ذمة طرفيه، ويترتب عند مخالفتها تأسيس مسؤولية على الطرف الذي أخل بالتزاماته وبذلك ينشأ نزاع فردي وفقا لشروط أشارت إليها المادة (02) من قانون 90-04 والمتعلق بمنازعات العمل الفردية<sup>1</sup>، لهذا سنتطرق إلى مفهوم منازعات العمل الفردية في المطلب الأول، ومضمون منازعات العمل الفردية في المطلب الثاني.

#### المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية

من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى تعريف منازعات العمل الفردية في الفرع الأول ثم أسباب منازعات العمل الفردية في الفرع الثاني وإلى أطراف النزاع الفردي في الفرع الثالث.

#### الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية

يقصد بالنزاع لغة: الخصام أو الشجار، وهو مشتق من فعل نازع، ويعني كذلك التضارب أو الشقاق. ويقصد به اصطلاحا: هو كل خصام أو خلاف أو شجار أو سوء تفاهم بين طرفي علاقة العمل وهما العامل ورب العمل، وهو عكس التصالح والتوافق والتفاهم، مع أن النزاع قد يثور مع إحدى النقابات أو حتى مع ورثة احد الطرفين<sup>2</sup>. ويعرف الفقيه "ريغير" المنازعة الفردية على أنها ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال احدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها الضرر بالطرف الآخر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>2</sup> مقني بن عمار: النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية. دار النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017، ص 10.

<sup>3</sup> عبد الرحمان خليفي: محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص: 131.

كما عرفه الفقه وعلى رأسهم الدكتور أحمية سليمان بأن النزاع الفردي: "هو كل خلاف في العمل يقوم بين العامل أو العامل المنتدب من جهة، وبين صاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية بمناسبة أو بسبب تنفيذ عقد أو علاقة العمل، لإخلال احدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو لعدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الآخر<sup>1</sup>.

فالنزاع الفردي يهدف إلى تنفيذ الالتزام العقدي أو القانوني الذي ينظم ذلك الالتزام ويرمي إلى احترامه، وليس المطالبة بتسيير أو تعديل أو إلغاء الأساس أو التنظيم الذي يحكم هذه العلاقة<sup>2</sup>.

أما المشرع الجزائري فقد عرف المنازعات الفردية في المادة (02) من قانون تسوية المنازعات الفردية في العمل 90-04 بأنها "كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة<sup>3</sup>.

ومن خلال هذا التعريف نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعتبر الخلاف الذي تم تسويته داخل المؤسسة أو الهيئة المستخدمة نزاعا فرديا، بل حصر النزاع فقط عن طريق التسوية خارج الهيئة المستخدمة، في حين نجد أن التشريعات المقارنة تعتبر المنازعة ما هي إلا خلاف في حد ذاته وفي أي مرحلة كانت، سواء تم إيجاد حل له داخل المؤسسة أو خارجها عن طريق مكتب المصالحة أو القضاء.

وعليه من التعاريف السابقة نستنتج بأنه لكي يصبح نزاعا لا بد من توفر الشروط التالية:

- 01- صفة الأجير في العامل: الذي يجب أن تربطه علاقة عمل بالمستخدم.
- 02- يجب أن يكون الخلاف بسبب تنفيذ علاقة العمل التي تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم بمجرد العمل لحساب المستخدم.
- 03- الطبيعة الفردية للنزاع: أي أن الخلاف يجب أن يخص العامل بمفرده، وهذا ما يميزه عن الخلافات الجماعية التي عادة ما تكون أسباب الخلاف مشتركة بين كل العمال.

<sup>1</sup> سليمان أحمية : آليات تسوية النزاعات الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط الأولى، الجزائر، 1998، ص: 87.

<sup>2</sup> مقني بن عمار: المرجع سابق، ص 11.

<sup>3</sup> راجع نص المادة 02 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

الفرع الثاني: أسباب المنازعة الفردية.

إن أسباب المنازعة الفردية تتنوع حسب الظروف وتطور الاقتصاد والمجتمع، ومع ذلك فإن الفقه العمالي يحرص أسباب المنازعات الفردية في العمل بصفة عامة في المساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل، ومن بين هذه الحقوق التي كثيرا ما تكون هي السبب في حدوث النزاع نجد الأجور والمنح والتعويضات ثم يليها الحق في الحماية الإجتماعية، وبذلك فإن المنازعة تحدث خلال تنفيذ علاقة العمل وفي خلال الحياة المهنية منذ نشأتها إلى غاية انتهائها. إضافة إلى منازعات أخرى ذات طابع تقني، وعليه يمكن أن يتعلق النزاع الفردي بمناسبة قيام علاقة العمل، أو سريانها أو تعديلها أو وقفها أو انتهائها<sup>1</sup>، وقد تكون هذه الأسباب من طرف العامل أو من طرف رب العمل.

أولا: إخلال العام بالتزاماته القانونية: وتتمثل هذه الإختلالات المهنية من جانب العامل في<sup>2</sup>:

- 01- عدم تأدية العامل للواجبات الوظيفية المرتبطة بمنصب عمله بأقصى ما لديه من قدرة وعناية ومواظبة.
- 02- عدم تنفيذ العامل للتعليمات والتوجيهات الكتابية أو الشفهية التي تأمر بها أو تصدرها السلطة السلمية.
- 03- عدم مراعاة العامل تدابير الوقاية الصحية والأمن والنظافة التي يلزم بها القانون و التي يعدها المستخدم داخل مكان العمل، وفقا للتشريع والتنظيم.
- 04- عدم قبول العامل لأنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل، أو مراقبة الحالة الصحية للعمال، وهي رقابة إجبارية.
- 05- عدم مشاركة العامل في أنواع التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة.
- 06- ممارسة العامل لنشاط منافس للمهنة، سواء مباشرة أو غير مباشرة، إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم.
- 07- إفشاء العامل للأسرار الفنية والحاسبية والمعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وكل أساليب الصنع وطرق التنظيم أو كشف مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة.

ثانيا: إخلال المستخدم بالتزاماته القانونية: وتتمثل في:

- 01- عدم دفع رب العمل للعامل الأجر المتفق عليه و بانتظام، والذي لا يجب أن يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون (SMNG) وكذا المنح والتعويضات المستحقة.

<sup>1</sup> عبد الرحمان خليفي: محاضرات في قانون العمل، للمرجع سابق، ص.ص: 132، 133.

<sup>2</sup> مقني بن عمار: المرجع سابق، ص ص: 29، 30.

- 02- منع العامل من ممارسة الحق النقابي أو الانخراط في النقابات المهنية أو منعه من المشاركة في الإضراب.
  - 03- حرمان العامل من الاستفادة من الراحة والعطل السنوية، وكذا حرمانه من الانتفاع بالخدمات الاجتماعية.
  - 04- عدم توفير شروط الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذا المساس بسلامة العامل البدنية والمعنوية.
  - 05- عدم تمكين العامل من المشاركة في التسيير، أو المساهمة في الوقاية من النزاعات العمالية وتسميتها.
  - 06- حرمان العامل من حقه في التأمين والضمان الاجتماعي.
  - 07- حرمان العامل من التكوين والترقية ومن الاستفادة من أي منفعة مرتبطة بمساره المهني.
  - 08- ممارسة المستخدم لأساليب التمييز في شغل المناصب أو في مجال دفع الأجور أو ظروف العمل، أي مخالفة أحكام (المادة 17)<sup>1</sup> من القانون 90-11.
  - 09- عدم تسليم شهادة العمل أو كشف الراتب للعامل، أو أي وثيقة تثبت مساره المهني.
  - 10- لجوء المستخدم إلى تصريح العامل بشكل تعسفي أي خارق للإجراءات القانونية.
- كما يعد التسريح من العمل جوهر النزاعات الفردية، بإعتباره الخطر الذي يهدد الأمن الاجتماعي والاستقرار المهني للعامل الأجير<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: أطراف النزاع الفردي

ويتمثل أطراف النزاع الفردي في كل من تربطه علاقة عمل وهما العامل ورب العمل، أما النزاعات التي تقع بين العامل ومجموعة من العمال فتخرج من دائرة أطراف النزاع الفردي، وتعد نزاعا جماعيا، وهذا طبقا لما جاء به المشرع الجزائري في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل، وممارسة حق الإضراب<sup>3</sup>.

### أولا: العامل

العامل هو طرف في النزاع وهو الطرف الضعيف مقارنة بالطرف الثاني وهو رب العمل، والذي يخضع العامل لسلطته ويعمل تحت مسؤوليته، وقد عرّف العامل قانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل، وقد ألغي هذا القانون بعد الإصلاحات التي عرفتها الجزائر بداية من سنة 1990، فالعمال الأجراء

<sup>1</sup> تنص المادة 17 من قانون العمل الجزائري 90-11: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

<sup>2</sup> مقني بن عمار: المرجع سابق، ص: 31، 32.

<sup>3</sup> انظر المادة 02 من القانون رقم: 90-02 الممضى في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، منشور ب ج ر، ع 06، مؤرخة في 1990/02/07.

هم كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل اجر لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص ويسمى المستخدم<sup>1</sup>.

كما أن العامل الأجير نصت عليه المواد 04،03،02 من قانون العمل رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>2</sup> وهو كل شخص يعمل لحساب شخص آخر لقاء أجرة، وتحت إشرافه وتبعيته.

وعنصر العمل يشمل كافة الأعمال المادية التي ينجزها العامل بصفة شخصية لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، بحيث يستوي في ذلك كون النشاط بدنيا، أو فكريا أو فنيا، وللأجير حقوق وواجبات تجعل العامل في مركزين متقابلين، يتمتع احدهما بمجموعة من الحقوق القانونية والعقدية تحظى بحماية قانونية متفاوتة، بينما يخضع في المقابل أي في المركز الثاني إلى عدة التزامات قانونية وعقدية والمتمثلة في حقوق رب العمل، وهي تحظى كذلك بالحماية القانونية.

ومهما بلغت درجة حماية العامل لحقوقه، فلا تمنعه من التعرض لبعض التعسفات التي قد يتلقاها من طرف صاحب العمل، وهذا راجع إلى طبيعة علاقة العمل ومكانة كل من العامل ورب العمل، بل من حيث المراكز القانونية والاقتصادية الغير متكافئة، خاصة ما تعلق منها لخضوع العامل في أداء عمله لسلطة ورقابة وإشراف صاحب العمل، فالعامل ملزم أثناء تنفيذه للعمل موضوع العقد باحترام الأوامر والتوجيهات التي يصدرها صاحب العمل، والتي يراها لازمة لحسن سير العمل، وخضوع العامل لرابطة التبعية، تعفيه من النتائج المترتبة عن أدائه لمهامه وأعماله<sup>3</sup>.

### ثانيا صاحب العمل:

إن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا لصاحب العمل، كما عرف العامل في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أو حتى القوانين الأخرى، ولكن نجد الفقه عرفه بأنه: " كل شخص طبيعي أو معنوي، عاما أو خاصا، يشغل عاملا أو عمالا من أجل تأدية عمل فكري أو يدوي لصالحه، ولمدة محدودة أو غير محدودة، وفي إطار التبعية والتنظيم"<sup>4</sup>. فصاحب العمل يتمتع بعدة سلطات خوفا له القانون من أجل المحافظة على السير الحسن لمؤسسته، فنجد أن عقد العمل رتب حقوقا والتزامات متقابلة ومتبادلة بالنسبة لطرفي العقد، بحيث تشكل حقوق أحدهما في نفس الوقت

<sup>1</sup> مقني عمار: المرجع سابق، ص14.

<sup>2</sup> انظر المواد رقم 04.03.02 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

<sup>3</sup> محمد عيساني: أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة نيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص.ص: 09-10.

<sup>4</sup> مقني عمار: نفس المرجع ، ص:14.

إلتزامات للطرف الأخر، فمثلا نجد الأجر هو حق للعامل وإلتزاما لرب العمل، في حين نجد تنفيذ العمل حقا لرب العمل والتزامات للعامل<sup>1</sup>.

يختلف صاحب العمل عن العامل في الحقوق والالتزامات باعتباره الطرف الثاني في علاقة العمل، ويعتبر الطرف القوي لما له عدة صلاحيات وامتيازات يتمتع بها في مواجهة العامل، لا سيما في مجال التنظيم والإدارة والتأديب، فضلا عن تلك المقررة في الاتفاقيات الجماعية لمجموعة أخرى من الإلتزامات المهنية التي تُفرض على العامل. إن هذه السلطات والصلاحيات التي يضعها رب العمل بمناسبة إعدادة للنظام الداخلي للمؤسسة بالنسبة لعلاقة العمل تجعله في مركز أقوى مقارنة مع مركز العامل، وهي القوة التي تمنح لرب العمل سلطة الردع التي يتمتع بها في مواجهة العامل عندما يشعر بتهديد مصالحه. وهو الشيء الذي كثيرا ما يكون له رد فعل معاكس من طرف العامل، عندما يعتقد أنه اعتدي عليه، وبالتالي ينشأ ما يسمى بالنزاع في العمل.

إن سلطة التسيير هاته من شأنها أن تخول للمستخدم أن يكتيف بإستمرار موارده المادية والبشرية بغية الوصول بمؤسسته إلى أفضل نتيجة ممكنة، لكن ينبغي أن لا يكون هذا على حساب العامل الذي بدوره له الحق في استقرار التوازنات الكبرى للعقد الذي أبرمه، وخاصة الأمور التي كانت لديه حاسمة في تعاقده، ويحاول القانون معالجة وكبح هاتين الغريزتين المتضاربتين آخذا بعين الإعتبار مصلحة الطرفين أو مرجحا أحيانا مصلحة على أخرى حسب التوجيه المؤسس عليه، وهو ما يسعى المشرع إلى تطويره من خلال قانون 90-11 مقارنة مع قانون 83-06<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: مضمون منازعات العمل الفردية

يتعلق مضمون النزاعات الفردية بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، مما يرتب إخلال أحد طرفي العقد بالالتزامات القانونية أو التعاقدية أو عدم تطبيق الأحكام القانونية أو الاتفاقية الواردة في القوانين والاتفاقات المعمول بها، كما أن هناك نزاعا لا يدخل ضمن مضمون النزاعات الفردية ومنها:

- النزاعات القائمة بين المنظمات النقابية أو بين هياكل نقابية واحدة.
- النزاعات التي تثار بين عامل بصفته منخرط في النقابة وبين نقابته.
- النزاعات الجماعية التي تخضع لأحكام القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، والتي تبقى من اختصاص القضاء للفصل فيها.

<sup>1</sup> انظر المواد رقم 07.06.05 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

<sup>2</sup> محمد عيساني: المرجع سابق، ص.ص: 11، 12.

فالجانب التنظيمي لعلاقات العمل الفردية له أهمية كبيرة من حيث تدخل الدولة في تحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة، تفرض على العمال ورب العمل، اعتماد أنماط وأساليب تنظيمية موحدة ومنسجمة قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات لكلا الطرفين من جهة، وضمان استقرار علاقات العمل وابتعادها عن المنازعات والخلافات من جهة أخرى، وسيتم معالجة المنازعات التي تحدث أثناء سير العلاقة المهنية في هذا المطلب، والمتمثلة في المنازعات المتعلقة ببند العقد في الفرع الأول، والمنازعات المتعلقة بحق منبثق عن الاتفاقات الجماعية في الفرع الثاني، والمنازعات المتعلقة بمخالفة النظام الداخلي في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: المنازعات المتعلقة ببند العقد

إن عقد العمل الذي يربط العامل برب العمل يعتبر أساس العلاقة، وذلك بالنظر إلى كيفية إبرامه التي تتم حسب مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، وبالتالي فإنه يعتبر ترجمة لإرادة الأطراف في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف، حيث تعتبر التزامات كل طرف منها حقوقاً للطرف الأخر، والمشرع الجزائري لم يعطي أي تعريف لعقد العمل في مختلف القوانين المتعاقبة، إذ يعتبر مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل، وهو مفهوم أشمل وأوسع باعتباره أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر، وهي بذلك لا تخضع لإرادة الأطراف فقط، وإنما لكافة القوانين والنظم المعمول بها، ومن هنا نجد أن حرية إرادة الأطراف أصبح مجالها يتقلص بسبب تدخل السلطة العمومية عن طريق بعض القوانين والنظم لإجبار الأطراف المتعاقدة على إقحام أحكامها ضمن عقود العمل التي تربط فيما بينهما<sup>1</sup>.

ويكون طبيعة النزاع بسبب خرق احد الأطراف المتعاقدة (العامل أو رب العمل) لبند من بنود العقد، وعقود العمل مهما كانت طبيعتها وأطرافها فإنها تتضمن إلى جانب الأحكام والبنود التي يتفق عليها الطرفان بعض الأحكام القانونية و التنظيمية التي يهدف المشرع من وراءها إما إلى تنظيم أحسن لعلاقة العمل، وإما لمنح بعض الحقوق للعامل كحماية له بصفته الطرف الضعيف في هذه العلاقة<sup>2</sup>.

وعليه فقد تدخل المشرع بواسطة نوعين من الأحكام، منها ما هو إلزامي ومنها ما هو تكميلي، فالأحكام الأساسية التي يحددها ويفرضها المشرع على المتعاقدين، منها شروط وأحكام يجب أن يتضمنها عقد العمل، وإذا تخلفت

<sup>1</sup> جمال الدين زآي محمود: عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط2، مصر، 1983، ص:35.

<sup>2</sup> سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقات العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 6، الجزائر، 2012، ص ص:

هذه الشروط تعد مساسا بشرعية وصحة العقد، نظرا لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، ومن بين هذه البنود الأساسية تلك التي تتعلق بـ:

- 01- ملخص إجمالي للأطراف المتعاقدة (الهوية، السن).
- 02- تحديد منصب العمل وكذا الالتزامات التي تترتب عليها.
- 03- تاريخ سريان ونهاية عقد العمل (العقد المحدد المدة). وفي عقد العمل غير محدد المدة فنكتفي بذكر بداية العقد.
- 04- تحديد حقوق العامل من أجره وتوابعه، (الأجرة الأساسية والتعويضات والمنح)<sup>1</sup>.

أما الأحكام التكميلية التي يتضمنها عقد العمل وهي غير إجبارية، فهي لا تؤثر على صحة العقد، إلا أنها نجدها تختلف من قطاع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى، فمثلا في فترة التجريب التي نصت عليها المادة 18 من القانون 90-11 بقولها على إمكانية إخضاع العامل الجديد لفترة تجريبية ليست إجبارية والتي لا تتعدى ستة أشهر مع إمكانية رفعها إلى 12 شهرا في المناصب ذات التأهيل العالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئة عمالية (التنفيذ، التحكم، الإطارات) عن طريق التفاوض مع الشريك الاجتماعي.

وعليه يمكن القول أن النزاعات المتعلقة بمحتويات العقد هي التي تنشأ جراء إخلال احد الأطراف بالتزاماته التي في أغلبها تعود إلى صاحب العمل لعدم التكافؤ بينهما، فالعامل لا يملك إلا قوة عمله، وصاحب العمل يملك وسائل الإنتاج والقوة في مواجهة العامل مما يجعل ركن الرضا في العقد أمر شكلي فقط بالنسبة للعامل. وهذه العلاقة غير متكافئة تجعل الأطراف في وضعية خلاف ونزاع، تزداد خاصة عندما يبدأ العامل في التعبير عن رفضه لبعض بنود العقد، التي قبلها وقت إمضاء العقد وهي نتيجة حتمية بالنظر لظروفه الاجتماعية والاقتصادية في ذلك الوقت<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: المنازعات المتعلقة بحق منبثق عن الاتفاقية الجماعية

إن الاتفاقية الجماعية في أي مؤسسة تعد بمثابة نظام عام، حمائي، كون القانون يقوم بوضع المبادئ العامة، واعتبرها مصدرا للنظام العام طالما لا يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكامها، وقد نصت في هذا الشأن المادة 192 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبدالرحمان خليفي: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص: 17.

<sup>2</sup> محمد عيساني: المرجع سابق، ص.ص: من 37، 40.

<sup>3</sup> انظر المادة 192 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

والاتفاقية الجماعية هي إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل، فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، فالاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصراً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية، كما تبرم الاتفاقية الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم وبين الممثلين النقابيين للعمال، وتوضع نسخة منها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة<sup>1</sup>.

كما نصت المادة 118 من القانون 90-11 على أنه: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كان هناك أحكام أفنع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم"<sup>2</sup>.

كما حددت (المادة 120)<sup>3</sup> من نفس القانون على العناصر التي تعالجها الاتفاقية الجماعية وهي:

التصنيف المهني، مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة، كفاءات مكافئة فئات العمال المعنيين على المردود، المكافئات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، تحديد النفقات المصرفية، فترة التجريب والإشعار المسبق، مدة العمل الفعلي التي تتضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط، التغييرات الخاصة، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب، ممارسة الحق النقابي، مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

وهذه العناصر ليست على سبيل الحصر، فيمكن التوسع فيها بإضافة مسائل أخرى طالما تدخل في إطار شروط العمل. والنزاع الذي يحدث في هذا المجال بسبب سوء فهم احد بنود هذه الاتفاقية، نظرا للغموض الذي يعتري العبارات التي كتبت بها، ونتيجة للتأويلات العديدة بشأنها، مما يتطلب تفسيرها قضائيا وعادة ما تتبع في ذلك نفس القواعد العامة بتفسير العقود<sup>4</sup>. أو إخلال احد الأطراف بنود الاتفاقية.

وبالنزول إلى الميدان فنلاحظ أن النزاعات الفردية عن طريق الاتفاقية الجماعية تكون قليلة مقارنة بمخالفة بنود العقد وهذا راجع إلى الخصوصيات والمميزات التي تمتاز بها الاتفاقيات الجماعية والتي تلزم الأطراف احترام أحكامها من بينها:

<sup>1</sup> انظر المادة 126 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

<sup>2</sup> انظر المادة 118 من القانون رقم: 11/90 المرجع نفسه .

<sup>3</sup> انظر المادة 120 من القانون رقم: 11/90 المرجع نفسه.

<sup>4</sup> مقني بن عمار: المرجع سابق، ص.ص: 32، 34.

- 01- الاتفاقية تضع حدا للفوارق بين مضامين العقود الفردية للعمل الناتجة عن المواقع غير المتكافئة بين العامل وصاحب العمل. عكس الاتفاقية الجماعية التي تضع وتحدد أحكامها بين أطراف تتمتع بنفس المواقف ونفس القوة.
- 02- الاتفاقية تضع حدا للتنافس بين العمال أنفسهم في الحصول على الامتيازات لكون هذه الأخيرة تحدد من طرف الاتفاقية بشكل موحد بالنسبة لجميع العمال المنتمين إلى نفس المجموعات المهنية.
- 03- الاتفاقية تؤدي إلى استقرار الجو الاجتماعي المهني على مستوى المؤسسة أو القطاع باعتبارها عقد اجتماعي بين العمال وصاحب العمل .
- 04- الاتفاقية تحدد حقوق وواجبات المعنيين آخذة بعين الاعتبار متطلبات المهنة.
- 05- إن خلق الاتفاقية الجماعية من طرف المستخدم يضعه في موقف مواجهة مع كل العمال ونقاباتهم، الشيء الذي يضعه في موقف الضعف، اعتبارا من كون الدفاع عن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقية يكون جماعيا وليس فرديا كما هو الشأن بالنسبة لعقد العمل الفردي.
- إن سوء التفاهم أو الخلاف في الرأي أو في التفسير، بين العامل ورب العمل حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية يكفي تبادل الآراء بشكل جدّي ومسؤول للوصول إلى اتفاق حولها. وهذا الأسلوب الذي من شأنه أن ينمي تقاليد الاتصال والتشاور المباشر بين الأطراف لتفادي ما قد ينجر عن هذه الخلافات من مضاعفات تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين، وهذا ما تضمنته اغلب الاتفاقيات الجماعية في مجال معالجة الوقاية من هذه النزاعات في العمل<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: المنازعات المتعلقة بمخالفة النظام الداخلي

تتمثل الالتزامات التنظيمية في القواعد المنظمة للمهنة، والتي يوردها رب العمل في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، ويعد النظام الداخلي مظهر من مظاهر السلطة التنظيمية لرب العمل.

والنظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة تتضمن في طياتها جملة من القواعد التي يعدها المستخدم بهدف ضبط قطاع الشغل داخل المؤسسة المستخدمة، وحتى يكون حجة على العمال.

<sup>1</sup> سليمان أحمية: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ط الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص: 384.

فالقانون الداخلي يتضمن كافة شروط العمل من الجانب المهني والتقني، زيادة على المجال الانضباطي ولا بد أن يكتب بلغة بسيطة ومفهومة، ويعلق في كل أماكن العمل حتى يتسنى لكل العمال الاطلاع عليه ومعرفة حقوقهم كاملة وواجباتهم<sup>1</sup>.

وكما نصت المادتين: 77، 78 من قانون العمل الجزائري على أن القانون الداخلي يتناول 03 محاور وهي:

• المحور الأول: يحدد القواعد الخاصة بالتنظيم التقني للعمل (التصنيف المباشر، وتحديد أماكن العمل، وزمان العمل، ومدة الراحة... الخ).

• المحور الثاني: يحدد القواعد الخاصة بالوقاية والأمن والنظافة داخل أماكن العمل.

• المحور الثالث: يحدد القواعد الخاصة بالانضباط وتحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المناسبة لها.

ويعتبر وضع النظام الداخلي من أهم التزامات صاحب العمل متى تجاوز عدد العمال 20 عاملا كما نصت عليه (المادة 75)<sup>2</sup> من قانون علاقات العمل، كما أن المشرع اعتبر وضع النظام الداخلي من السلطات المخولة لصاحب العمل بصورة انفرادية، وقد أخضعها المشرع لمبدأ الشرعية بإيداعها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليها حتى تصبح رسمية (إضفاء الصبغة الرسمية على القانون الداخلي من طرف مفتشية العمل المختصة إقليميا)، ولا يصبح ساري العمل به إلا بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا<sup>3</sup>. وبذلك يصبح النظام الداخلي حجة على الطرفين، وحتى لا يتصرف أي من الطرفين أي (العامل ورب العمل) من التعديل أو التحويل على النظام الداخلي. فالنظام الداخلي لا يصبح نهائيا بعد إعداده من قبل المستخدم، وناظرا في حق العمال المعنيين به إلا إذا استوفى الإجراءات الشكلية التالية:

- 01- إلزامية عرض النظام الداخلي بعد إعداده من قبل المستخدم على لجنة المؤسسة أو لجنة المشاركة أو ممثل العمال.
- 02- إلزامية إيداع النظام الداخلي لدى الجهة الإدارية المختصة وهي مفتشية العمل المختصة محليا، وهذا من أجل التأكد من أن النظام الداخلي لا يخالف النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
- 03- إلزامية إيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط المحكمة التي تقع المؤسسة في دائرة اختصاصها المحلي، وهذا من أجل الرجوع إليها في حالة قيام نزاع بين طرفي علاقة العمل.

<sup>1</sup> مقني بن عمار: المرجع سابق، ص 34.

<sup>2</sup> انظر المادة 75 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

<sup>3</sup> انظر المادة 79 من القانون رقم: 11/90 المرجع نفسه .

04- وجوب احترام النظام الداخلي لكل الحقوق والامتيازات المقرر للعمال بمقتضى النصوص القانونية والاتفاقية السارية المفعول في المؤسسة المعنية، واعتبار أي شرط أو إجراء قد يلغي أو ينقص من هذه الحقوق، فهو شرط أو إجراء باطل وعديم الأثر حسب نص (المادة 78)<sup>1</sup> من قانون علاقات العمل.

إضافة إلى الالتزامات المهنية المحددة في بنود النظام الداخلي فإنه تصنف ضمن الالتزامات التنظيمية تلك التعليمات الداخلية التي يوجهها المستخدم للعامل أو للعمال مباشرة، والتي لم يدرجها في النظام الداخلي نتيجة السهو أو خوفا من رقابة مفتشية العمل، وهذه التعليمات عبارة عن ملحقات تفسيرية أو توضيحية تفيد نقضا تقنيا أو غموضا في بند من البنود التي أغفلها المستخدم أثناء إعداد النظام الداخلي وعادة ما تتصل بأمور تقنية طارئة في العمل. وهذه التعليمات قد تكون شفوية أو كتابية، ولو أن بعض التشريعات كالتشريع الفرنسي اشترطت أن تكون التعليمات مكتوبة حتى تكون حجة على العامل أو العمال المعنيين بتنفيذها<sup>2</sup>.

وعليه نلاحظ مما سبق أن الإخلال بما ورد في مضمون النظام الداخلي سواء تعلق الأمر بالعامل عند مخالفته لأحكام هذا النظام، أو بصاحب العمل عند عدم احترامه لمضمون هذا النظام أو للمحاور الأساسية التي ألزمه المشرع بتضمينها فيه، فإن من شأن ذلك أن يؤدي حتما إلى قيام نزاع عمل بين العامل ورب العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 78 من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره .

<sup>2</sup> مقني بن عمار: المرجع سابق، ص: 36.

<sup>3</sup> عيساني محمد: المرجع سابق، ص: 66-67.

### المبحث الثاني: إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

تخضع منازعات العمل الفردية لاختصاص قضاء العمل، إلا أن المشرع الجزائري أوجب أن تمر هذه المنازعات على بعض الإجراءات التي تهدف إلى حل هذا النزاع بطرق ودية، واعتبرها المشرع شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية من حيث الشكل، حيث تهدف هذه الإجراءات للمحافظة على العلاقة الودية التي تربط العامل برب العمل وتكون هذه التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة (المطلب الأول) أو تتم التسوية الودية خارج الهيئة المستخدمة (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل توصل طرفي النزاع إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما<sup>1</sup>. وتكون التسوية الودية إما عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل (فرع أول)، أو عن طريق إتباع الإجراءات القانونية (فرع ثان).

#### الفرع الأول: التسوية الودية عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل

تعتبر الإجراءات الداخلية الاتفاقية والمتمثلة في الاتفاقيات الجماعية للعمل والمتعلقة بكيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل المؤسسة المستخدمة، هي أولى الخطوات التي يجب اللجوء إليها من قبل أطراف المنازعة، إذ هي الأصل في التسوية الودية الداخلية لهذه المنازعات، بحيث لا يلجأ إلى الوسائل القانونية الأخرى إلا في حالة عدم وجود مثل هذه الإجراءات الاتفاقية<sup>2</sup>. وهذا طبقا لما نص عليه القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية في المادة الثالثة<sup>3</sup> منه.

ويقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل، توصل طرفي النزاع (العامل ورب العمل أو ممثله القانوني) إلى تسوية الخلاف القائم بينهما تسوية ودية داخل الهيئة دون تدخل أي طرف أو شخص خارجي عن المؤسسة وتكون نتيجتها استجابة لطلب العامل بسحب أو تعديل أو تراجع صاحب العمل عن التصرف أو القرار بسبب النزاع<sup>4</sup>.

فالاتفاقيات الجماعية للعمل في كل مؤسسة تعالج المواضيع المتعلقة بالآليات والهيئات الاتفاقية لتسوية النزاعات الفردية في العمل داخل المؤسسة، مثل آليات التسوية الداخلية وكيفية عملها، والإجراءات المعتمدة في هذه المرحلة

<sup>1</sup> سليمان أحمية: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع سابق، ص: 169.

<sup>2</sup> محمد عيساني: المرجع سابق، ص: 108.

<sup>3</sup> انظر المادة 03 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>4</sup> سليمان أحمية: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع سابق، ص: 384.

بهدف الوقاية من النزاعات وتسويتها بطرق ودية، وتأخذ على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية للديوان الوطني للتطهير (ONA) المعدة في أبريل 2013 والتي تنص في المادة 94 من الفصل الرابع على الإجراءات الداخلية لحل النزاع الفردي للعمل بقولها:

01- عندما يكون النزاع مطروح على مستوى الوحدة :

يرفع العامل تظلمه كتابيا إلى مدير الوحدة، هذا الأخير ملزم بالإجابة في ظرف (08) أيام الموالية لتاريخ تسليم التظلم. وفي حالة عدم الرد أو في حالة عدم إقتناع العامل يمكن أن يرفع هذا الأخير تظلمه إلى مديرية المنطقة خلال أجل أقصاه عشرة (10) أيام.

يجب على مدير المنطقة أن يرد على التظلم في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما وفي حالة عدم الرد أو في حالة عدم إقتناع العامل يمكن أن يرفع هذا الأخير تظلمه إلى المديرية العامة - مديرية الموارد البشرية - التي يتعين عليها الرد خلال أجل أقصاه (10) عشرة أيام.

02- عندما يكون النزاع مطروح على مستوى المنطقة، مديرية التطهير أو ما يعادلها:

يرفع العامل تظلمه كتابيا إلى المديرية المعنية، هذه الأخيرة ملزمة بالإجابة في ظرف الثمانية (08) أيام الموالية لتاريخ تسليم التظلم.

وفي حالة عدم الرد خلال أجل أقصاه (10) عشرة أيام أو في حالة عدم إقتناع العامل يمكن أن يرفع هذا الأخير تظلمه إلى المديرية العامة - مديرية الموارد البشرية - التي يجب عليها الرد في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما.

03- عندما يكون النزاع مطروح على مستوى المديرية العامة :

يرفع العامل تظلمه كتابيا إلى مديره المباشر، هذا الأخير ملزم بالإجابة في ظرف (08) أيام الموالية لتاريخ تسليم التظلم. وفي حالة عدم الرد أو في حالة عدم إقتناع العامل يمكن أن يرفع هذا الأخير تظلمه خلال أجل أقصاه عشرة (10) أيام إلى المديرية العامة - مديرية الموارد البشرية - التي يجب عليها الرد في أجل خمسة عشر (15) يوما.

وبعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية يمكن للعامل إخطار مفتش العمل المختص إقليميا وفقا للإجراءات المنصوص عليها في التشريع و التنظيم الساريين المفعول.

وعليه فنرى أن هذه الإجراءات القبلية وجوبية وملزمة للعامل مادامت قد حددت سلفا بموجب اتفاقيات جماعية، ولكن مع ذلك يبقى أمر تسوية النزاع وديا معلقا على رغبة العامل، ويمكن تجاوزها إذا رأى أنها عديمة الجدوى ومجرد مضیعة

لوقت، ولذلك فإن المحكمة العليا اعتبرت أن إجراءات التسوية الداخلية غير ملزمة للعامل، وبالتالي ليست سببا في القضاء بعدم قبول الدعوى العمالية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التسوية عن طريق الإجراءات القانونية

تنص المادة 04 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 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 08 أيام من الإخطار.

في حالة عدم الرد، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزئ من الموضوع خلال 15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار"<sup>2</sup>.

ففي حالة غياب الإتفاقيات الجماعية للعمل، أو في حالة وجودها ولكنها تخلو من إجراءات تنظم طرق التسوية الودية للنزاع الفردي للعمل، فإنه يمكن اللجوء إلى الإجراءات التالية:

**أولاً: رفع التظلم أمام الرئيس المباشر:** في حالة وقوع خلاف بين العامل ورب العمل حول مسألة معينة مثل الأجر أو أي عنصر آخر من عناصر عقد العمل الذي تطرقنا إليه في الفصل التمهيدي، فيجب على العامل أن يحترم التسلسل الهرمي في المؤسسة المستخدمة، أي يتبع التدرج السلمي داخل المؤسسة التي يعمل فيها، وفقا للمادة الرابعة (04) من نفس القانون، فعلى العامل أن يرفع أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين على هذا الأخير تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار<sup>3</sup>. وفي حالة عدم رضا العامل بمضمون رد رئيسه أو في حالة عدم الرد فيرفع العامل التظلم إلى هيئة أعلى<sup>4</sup>. والمتمثلة في الهيئة المكلفة بالمستخدمين أو المستخدم حسب حالة كل مؤسسة مثل رئيس مصلحة الموارد البشرية أو مدير المؤسسة.

**ثانياً: رفع التظلم أمام الهيئة المستخدمة:** يرفع العامل التظلم إلى الهيئة المستخدمة لكونها هي الأكثر على الاستجابة لمطالب العامل، وقدرتها على فض النزاع. كما يلزم الهيئة المستخدمة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع

<sup>1</sup> مقني بن عمار: المرجع سابق، ص.ص 56،55.

<sup>2</sup> المادة 04 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>3</sup> سليمان أحمية: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع سابق، ص.ص 384،385.

<sup>4</sup> مقني بن عمار: المرجع سابق، ص: 57.

خلال 15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار حسب المادة 04 من نفس القانون، وإن كان أسلوب التظلم كثيرا ما يختصر الطريق في حل المنازعات الفردية لاسيما تلك التي تكون أسبابها بسيطة وأثارها محدودة، فإنه كثيرا ما يفشل في ذلك أيضا<sup>1</sup>. عندما يتمسك صاحب العمل أو ممثله برأيه أو قراره، أو كان قبوله بالحل الودي مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها العامل، ففي هذه الحالات لا يبقى أمام الأطراف سوى عرض النزاع على هيئة المصالحة لتابعة حل النزاع.

### المطلب الثاني: التسوية الودية خارج الهيئة المستخدمة

في حالة فشل كل المحاولات التي قام بها أطراف النزاع لحله داخل الهيئة المستخدمة والتي تطرقنا إليها سابقا لإيجاد تسوية ودية، فيلجأ الطرف المتضرر إلى الاستعانة بأجهزة خارج الهيئة المستخدمة قبل عرض النزاع على القضاء، وتمثل هذه الأجهزة في مكتب المصالحة والذي يعتبر من أهم إجراءات التسوية الودية، ويهدف إلى حل النزاع وديا عن طريق التشاور والتفاهم بين العامل ورب العمل دون اللجوء إلى القضاء، وما يترتب عن ذلك من ضياع الوقت والأموال من جهة، ومن اهتزاز الثقة التي غالبا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل بين الطرفين من جهة أخرى، وبما أن نزاعات العمل هي أخطر ما يهدد استقرار تلك العلاقة، وإن كان الصلح يشكل الوسيلة الأنجع لتسويتها فان أهمية الصلح تكمن أساسا في الحفاظ على استقرار تلك العلاقة، وكذا حماية المصلحة العامة للمجتمع وتحقيق السلم الاجتماعي من وراء ذلك، وستتناول في هذا المطلب إلى تشكيل واختصاصات مكتب المصالحة في الفرع الأول وإجراءات المصالحة في الفرع الثاني، وتنفيذ اتفاقات الصلح في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: تشكيل واختصاصات مكتب المصالحة

إن المصالحة أسلوب معتمد في حل التشريعات العمالية، والتي تأثرت بنص الاتفاقية عملا بأحكام التوصية الدولية رقم 92 الصادرة سنة 1951 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم التي أصدرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، حيث أوجبت هذه التوصية الدولية إنشاء هيئات التوفيق الاختياري للمساهمة في حل منازعات العمل وتسويتها بطريقة ودية قبل إخضاعها للحل القضائي<sup>2</sup>.

### أولا: تعريف مكتب المصالحة:

<sup>1</sup> سليمان أحمية: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع سابق، ص: 170.

<sup>2</sup> رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص: 09.

استحدثت المشرع الجزائري في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة بعد سنة 1990 جهازا جديدا يسمى "مكتب المصالحة"، وأسندت له صلاحية إجراء مهمة التوفيق بين أطراف النزاع العمالي، وهذا الجهاز الجديد لا يكتسي طابع إداري ولا قضائي.

وقد اختلفت التشريعات في تحديد طبيعة مكاتب المصالحة، فبعضها أعطى لها طابعا قضائيا، وآخر أعطاها طابعا إداريا. ومكتب المصالحة في التشريع الجزائري هو بمثابة لجنة خاصة، ليس لها صفة قضائية ولا صفة إدارية، بل هو هيئة مستقلة أناط بها المشرع مهمة المصالحة بين طرفي النزاع، أي العامل ورب العمل، حيث انتزعت مهمة المصالحة من مفتشية العمل وأسندت لمكاتب المصالحة بموجب القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية<sup>1</sup>.

### ثانيا: تشكيل مكاتب المصالحة:

يتكون مكتب المصالحة من لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين لصاحب العمل (الإدارة) وذلك حسب نص (المادة 06)<sup>2</sup> من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، والتي تنص كذلك على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة (06) أشهر، ( يرأس المكتب عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين لمدة ستة أشهر تناوبا) على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين إحتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة ( في حالة وقوع مانع أو غياب). يتم اختيار الأعضاء عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة.

يتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية بأمر من رئيس المحكمة المختصة إقليميا، طبقا لنتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو، وعضو مستخلف وذلك لمدة ثلاث (03) سنوات<sup>3</sup>.

وقد حدد قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية شروط الترشح للانتخاب بعضوية مكاتب المصالحة، كما حدد المرسوم التنفيذي رقم 91-237 المؤرخ في 10/08/1991 كفايات انتخاب مساعدي وأعضاء مكاتب المصالحة<sup>4</sup>، وتتمثل الشروط الايجابية<sup>5</sup> في:

<sup>1</sup> مقني بن عمار: المرجع سابق، ص.ص 75، 76.

<sup>2</sup> انظر المادة 06 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>3</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، المرجع سابق، ص: 99.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 91-237 المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بكفايات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، منشور ب ج ر، ع 38 مؤرخ في 14 أوت 1991، ص 1485.

<sup>5</sup> انظر المادة 12 من قانون 90-04 السالف ذكره .

التمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ سن الخامسة وعشرون (25) على الأقل بتاريخ الانتخاب، ممارسة مهنة بصفة عمال  
أجراء أو مستخدمين منذ خمس (05) سنوات على الأقل، التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.  
أما الشروط السلبية<sup>1</sup> فتتمثل في:

01- إستثناء الأشخاص المحكوم عليهم بسبب ارتكاب جناية أو جنحة والذين لم يرد اعتبارهم، المفلسون الذين لم يرد  
اعتبارهم، المستخدمون المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل، قدماء المساعدين أو  
الأعضاء الذين أسقطت عضويتهم.

ويؤدي المساعدون قبل استلامهم مهامهم اليمين القانونية حسب (المادة 15)<sup>2</sup> من نفس القانون 90-04، ويتمتع  
الأعضاء المنتخبين بالحقوق والواجبات المنصوص عليها في المواد 16، 17، 18 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية  
النزاعات الفردية<sup>3</sup>.

كما أن القانون أجبر صاحب العمل على منح العمال الأعضاء في مكاتب المصالحة وكذا المساعدين القضائيين أوقات  
ورخص تغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه الهيئات<sup>4</sup>.

**ثالثا: إختصاصات مكتب المصالحة:** إن لمكتب المصالحة اختصاصين وهما:

أ- الاختصاص النوعي أو الموضوعي: يتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها بحكم الموضوع أو طبيعة النزاع الذي  
يتضمن خلافا فرديا، أي كل خلاف أو منازعة ناتجة عن علاقة العمل الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل  
90-11، ويستثنى من ذلك اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن  
مجال تطبيق هذا القانون مثل: المنازعات الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة، وكافة  
العمال المشابهين لهم كالقضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني... الخ<sup>5</sup>.

ب- الاختصاص المحلي أو الإقليمي: بحكم المجال الجغرافي الذي يقع النزاع الفردي في دائرة اختصاصه، وألزم المشرع على  
الأطراف المهنية المتنازعة بضرورة مراعاة قواعد النطاق الإقليمي لإختصاص مكتب المصالحة، ففي كل مقر مفتشية عمل

<sup>1</sup> انظر المادة 13 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>2</sup> نص القسم في المادة 15 من قانون 90-04 السالف ذكره على ما يلي: " أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وان أكنتم سر  
المداولات".

<sup>3</sup> عبد الرحمان خليفني: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع سابق، ص.44، 45.

<sup>4</sup> سليمان أحمية: آليات تسوية النزاعات الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي، المرجع سابق، ص: 17.

<sup>5</sup> سليمان أحمية: نفس المرجع، ص: 18.

ينبغي توفير مكتب للمصالحة، ويمكن توسيع عدد هذه المكاتب كلما دعت الضرورة لذلك، كإتساع المنطقة وكثرة النشاط المهني وتعدد القطاعات وكثرة النزاعات المهنية<sup>1</sup>.

والاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة حدده المرسوم التنفيذي رقم 91-272 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن تحديد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، حيث تنص المادة 02 منه على أنه: "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي بمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من اجل وقاية النزاعات الفردية للعمل وتسويتها". وقد ألغي هذا النص وحل محله مرسوم تنفيذي جديد رقم 05-07 المؤرخ في 06/01/2005 المحدد للاختصاص المحلي لمكتب المصالحة والمتضمن إعادة توزيع مكاتب المصالحة، تبعا لتوزيع مقررات مفتشيات العمل بكل ولاية.

### الفرع الثاني: إجراءات المصالحة

عند فشل محاولات المصالحة والتسوية الودية الداخلية للنزاع، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل إلى مقر مفتشية العمل لإخطار مفتش العمل شفويا طبقا (للمادتين 05 و 26)<sup>2</sup> من قانون 90-04، ويقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال المدعي أي العامل، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة بإخطار مكتب المصالحة، وتقوم مفتشية العمل بإعداد برامج الجلسات تحدد فيه تواريخ عقد جلسات مكتب المصالحة ويسلم الإستدعاءات للعامل فور محضر استماع، ويتم استدعاء الهيئة المستخدمة لحضور الجلسة، و جلسات مكتب المصالحة تنعقد بتشكيلة متساوية اثنان (02) من كل طرف مع حضور مفتش العمل المكلف<sup>3</sup>. كما أن اللجوء إلى مكتب المصالحة يعتبر إجراء إجباري إلا أن هناك حالتين يصبح فيها الإجراء اختياريا وهو من نصت عليه (المادة 19)<sup>4</sup> من قانون 90-04.

يجتمع مكتب المصالحة خلال 08 أيام على الأقل من تاريخ استدعائه مع حضور المدعي والمدعى عليه أو ممثله القانوني. • في حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد لإجراء المصالحة ما لم يوجد مانع شرعي، فيقرر مكتب المصالحة شطب القضية من جدول أعماله وإغائها<sup>5</sup>. والواقع أن العامل يحضر بنفسه هذه الجلسات ويتابع الشكوى ويحضر بصفة منتظمة إلى جلسات مكتب المصالحة.

<sup>1</sup> مقني بن عمار: المرجع سابق، ص.ص 89، 90.

<sup>2</sup> انظر المادتين 05 و 26 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>3</sup> سليمان أحمية: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع سابق، ص: 173.

<sup>4</sup> انظر المادة 19 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>5</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية، المرجع سابق، ص: 100.

- وفي حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في الجلسة الأولى تؤجل القضية لجلسة ثانية في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام، وفي حالة غياب للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول، فيعد مكتب المصالحة في هذه الحالة محضر عدم صلح بسبب عدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة قانونية، ويسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع طبقا للمادة (30)<sup>1</sup> من نفس القانون السالف الذكر، لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية.
- أما إذا حضر الطرفان وتمت المصالحة بصفة كلية أو جزئية أو لم تتم، فيحرر محضر بذلك، وفي كلتا الحالتين إما بالمصالحة أو عدم المصالحة طبقا للمادة 31 من نفس القانون، ويعتبر هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، مع الإشارة إلى انه لا يجب أن يتضمن هذا المحضر شروطا تتنافى مع القوانين والنظم والاتفاقات المعمول بها في مجال علاقات العمل<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: تنفيذ إجراءات الصلح

إن تنفيذ إجراءات الصلح الذي يتوصل إليه الطرفان المتنازعان عن طريق مكتب المصالحة لا يعتبر أمرا ولا حكما وإنما هو مجرد اتفاق على وضع حد للنزاع القائم بينهما، ليبقى تنفيذ محتواه بما اتفق عليه راجعا إلى إرادة ورغبة كل طرف للإلتزام أو عدم الإلتزام به، لأنه لا يوجد ما يجبر الطرفين وما يفرض عليهما الإمتثال لمضمون اتفاق الصلح. وهذا ما نصت عليه (المادة 33)<sup>3</sup> من قانون 90-04.

والمشروع الجزائري لا يعتبر هذا الإجراء جزءا من الدعوى القضائية، ولا تلزم القاضي بالقيام به كإجراء أولي قبل النظر في الدعوى بل تعتبره مستقل ولكنه إجباري وإلزامي قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

ولما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه بقدر ما يطرحها عند تنفيذه، مثله مثل الحكم القضائي، فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية التي يمكن أن تعطي فاعلية للتنفيذ، وإعطائه دفعا وحزما صارمين لتنفيذ هذه الاتفاقات والأحكام القضائية في مجال منازعات العمل، تتمثل في الغرامات التهديدية<sup>4</sup> التي نصت عليها (المادة 34) من قانون 90-04 في قولها: " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل احد الأطراف وفقا للشروط المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمتس بعريضة من

<sup>1</sup> انظر المادة 30 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>2</sup> سليمان أحمية: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع سابق، ص: 174.

<sup>3</sup> انظر المادة 33 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>4</sup> الغرامة التهديدية هي مبلغ من المال يحكم القاضي على المدين بدفعه عن كل يوم أو أسبوع أو شهر أو أي وحدة زمنية أخرى يتمتع فيها المدين عن التنفيذ العيني الذي حكم به مقترنا بتلك الغرامة .

أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمخضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به".

غير أن هذه الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ أو الوفاء والتي لا يجب أن تتجاوز 15 يوما.

ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم ما قد يمارس بشأنه من طرف المراجعة العادية أو غير العادية<sup>1</sup>.

يتضح لنا مما سبق أن إجراءات مكاتب المصالحة واختصاصاتها النوعية والمحلية لها فائدة في حل نزاعات العمل الفردية بشكل سريع والعمل على تنفيذ محضر الصلح المسفر عنه وإحاطته بضمانات لتنفيذه بواسطة الغرامات التهديدية المفروضة على الطرف الذي يمتنع عن تنفيذ محتوى محضر الصلح لكي تستمر العلاقة بين طرفي النزاع لتفادي كل منهما اللجوء إلى القضاء الذي تستغرق إجراءاته مدة طويلة لدراسة القضية على مستوى المحاكم، وهذا يؤدي أحيانا إلى زيادة توتر العلاقة بين العامل ورب العمل مما كانت عليه، وإثقال كاهل العامل الضعيف من المصاريف القضائية، إلا إذا كان من الذين يعيشون حياة مادية مزرية لكن عليهم إثبات العوز حيث يتم التكفل بهم بواسطة المساعدة القضائية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سليمان أحمية: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع سابق، ص: 175.

<sup>2</sup> عيساني محمد: المرجع سابق، ص: 151، 150.

مما سبق نستنتج أن المنازعات الفردية في العمل هي كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، وقد يكون أسباب المنازعة من طرف العامل وقد تكون من طرف المستخدم، وعادة ما يكون موضوع النزاع حول بنود العقد أو حول بند منبثق عن الاتفاقية الجماعية أو مخالفة النظام الداخلي للمؤسسة، وهذا ما تناولناه في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فتكلمنا حول إجراءات التسوية الودية والتي تكون داخل الهيئة المستخدمة، وإذا لم يتوصل الطرفان إلى فض النزاع الفردي فيلجأ الطرف المضرور أو الضعيف وعادة ما يكون العامل إلى مكتب المصالحة الواقع بمفتشية العمل الواقعة بمقر أو ولاية وجود المؤسسة، أما رب العمل فهو مصدر سلطه ويملك كل الإمكانيات والوسائل المخولة قانوناً لمعاقبة العامل، أو حتى فصله من العمل.



### الفصل الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

تعتبر التسوية القضائية للنزاع الفردي في العمل المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها بعد فشل الطرق الودية في مختلف مراحلها التي تطرقنا إليها سابقا (على مستوى الهيئة المستخدمة، وعلى مستوى مكتب المصالحة)، وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية من حيث إنشاء قضاء للعمل مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل، وعليه سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين نعالج فيه: مفهوم قضاء العمل وإجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي في المبحث الأول، طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي، وطرق الطعن فيها في المبحث الثاني.

#### المبحث الأول: مفهوم قضاء العمل وإجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي.

ورثت الجزائر بعد الاستقلال منظومة قضائية فرنسية، فتم تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية بصفة مؤقتة، حيث صدر الأمر رقم 62-157<sup>1</sup> المؤرخ في 1962/12/31 الذي يقضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية السائدة باستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية أو يشمل قواعد التمييز العنصري، وبعدها بدأت مرحلة الإعداد لإصدار التشريعات الجزائرية، وتم صدور الأمر رقم: 61-72 المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية والذي حدّد فيه المشرع كليات تنظيم جلسات المحكمة وسيرها وطرق تعيين المساعدين وشروط وموانع الترشح، والذي عدّل أيضا تسمية المحكمة من المحكمة العمالية إلى المحكمة الاجتماعية، وكل هذه الإصلاحات تذهب في اتجاه تدعيم سلطة الدولة ونفوذها بفضل الأحكام القانونية، التي تمت صياغتها بشكل يعطي صلاحيات واسعة للهيئات الإدارية والقضائية المختصة لتمكينها من تسوية هذه المنازعات ضمن إطار قانوني، وفق إجراءات محدّدة تمكنها من تحديد العدالة الاجتماعية في ظل دولة القانون، فقضاء العمل يتميز عن منظومة القضاء العادي ببعض الخصوصيات التي تجعله يقترب إلى حد بعيد من القضاء المخصص أو الخاص بقضايا العمل دون غيره من الأقسام والفروع المكونة للمنظومة القضائية ذات الولاية العامة<sup>2</sup>.

#### المطلب الأول: مفهوم قضاء العمل.

يقتضي عرض طرق وإجراءات التسوية القضائية، أن نقوم بالتعريف بقضاء العمل (الفرع الأول)، ومميزات وخصوصيات قضاء العمل (الفرع الثاني)، وتشكيلة محاكم العمل (الفرع الثالث).

<sup>1</sup> الأمر رقم 62-157 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية السائدة.

<sup>2</sup> محمد عيساني: المرجع السابق، ص 162.

الفرع الأول: تعريف قضاء العمل.

لم يهتم فقهاء القانون كثيرا بمسألة تعريف قضاء العمل، وذلك لإختلاف الأنظمة الهيكلية لهذا النوع من القضاء، حيث تعتمد بعض البلدان على القضاء العمالي المستقل، في حين تعتمد دول أخرى على القضاء الموحد، حيث يعتبر قضاء العمل جزءا من المنظومة القضائية الموحدة في الدولة.

وقد عرف المشرع الفرنسي قضاء العمل في تقنين العمل بأنه: "محاكم العمل هي هيئات قضائية منتخبة ومتساوية الأعضاء، مهمتها تسوية النزاعات التي تنشأ بمناسبة تنفيذ مختلف عقود العمل الخاضعة لتقنين العمل، عن طريق المصالحة بين أصحاب العمل أو ممثليهم، والعمال الذين يشتغلون لديهم، تحكم في القضايا التي لا تتم تسويتها عن طريق المصالحة"<sup>1</sup>.

ويمكن تعريف قضاء العمل من خلال التجارب المقارنة والتنظيم القضائي الجزائري بأنه: "الهيئة القضائية ذات التشكيلة المختلطة، بالنظر والبت في المنازعات التي تنشأ عن تنفيذ أو إنهاء أو تفسير علاقة العمل أو بمناسبةها، عن طريق المصالحة والأحكام القضائية، وفق إجراءات تسوية خاصة"<sup>2</sup>.

فقضاء العمل هو ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة وبين أرباب العمل من جهة ثانية، وكذا منازعات الضمان الاجتماعي بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بينهما. وهناك تعريف آخر لأحد القانونيين وقد عرّفه بأنه: "تلك الهيئة القضائية المختصة قانونا وعلى سبيل الإحتكار بالنظر والبت في النزاعات التي تقوم بين العامل والعامل المندوب ورب العمل، بسبب أو بمناسبة تنفيذ أو تفسير عقد العمل أو عقد التمهين".

فالمشرع الجزائري لم يُنشأ قضاء عمالي مستقل عن القضاء العادي، غير أنه أناط مهمة النظر في النزاعات العمالية الفردية بصفة خاصة لقسم خاص وهو القسم الاجتماعي<sup>3</sup>، وهذا منذ أول تنظيم قضائي أحدث بعد الاستقلال، أي تبنى وحدة المحكمة مع تفرعها إلى أقسام مخصصة.

الفرع الثاني: مميزات وخصوصيات قضاء العمل.

أولا: مميزات قضاء العمل<sup>4</sup>: يتميز قضاء العمل بما يلي:

<sup>1</sup> محمد عيساني: المرجع السابق، ص 163.

<sup>2</sup> سليمان أحمية: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 29.

<sup>3</sup> عبد الرحمان خليفني: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 173.

<sup>4</sup> محمد عيساني: المرجع السابق، ص 164-165.

- 01- قضاء استثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي، من خلال كيفية إنشائه وتشكيلته.
- 02- قضاء منتخب، حيث يتكون من قضاة يمثلون العمال، وقضاة يمثلون أرباب العمل، يتم اختيارهم من طرف زملائهم عن طريق الاقتراع السري المباشر لمدة معينة، تختلف باختلاف تشريعات الدول المختلفة.
- 03- قضاء متساوي الأعضاء، حيث يتكون من عدد من القضاة يمثلون العمال، يكون مساوي لعدد القضاة الذين يمثلون أرباب العمل، إلى جانب قاض يكون صوته مرجحا أثناء المداولة في حالة تساوي الأصوات.
- 04- قضاء توفيقى (صلحي)، حيث أن من بين مهامه الأولية القيام بإجراء المصالحة، وهو إجراء ضروري وجوهري، حيث لا يتم الانتقال إلى مرحلة الحكم إلا بعد فشل محاولات الصلح.
- 05- قضاء معمم سواء بالنسبة للنطاق المحلي أو الوطني، حيث نجده متواجد على مستوى كل محكمة، أما بالنسبة للمجال المهني حيث يتكون من خمسة أقسام تغطي كافة القطاعات الاقتصادية: كالصناعة والتجارة وغيرها.
- 06- قضاء يوفر الحماية لأعضائه، حيث منح القانون حق تغيب الأعضاء المشكلين لقضاء العمل عن مناصب عملهم الأصلية في المدة التي يؤدون وظيفتهم كقضاة، مع استفادتهم بأجورهم أثناء هذه التغيبات، بالإضافة إلى التعويضات التي يخولها لهم القانون. وهو ترخيص إجباري مفروض على أرباب العمل حيث لا يمكن خلال هذه المدة أن يقوم رب العمل بفصل العامل بحجة تغيبه أثناء قيامه بمهامه كقاضي اجتماعي، كما يستفيد هذا العامل العضو في المحكمة من عطلة مدفوعة الأجر من أجل التكوين.

**ثانيا: خصوصيات قضاء العمل:** إن قضاء العمل هو قضاء استثنائي مختص بمنازعات العمل، أي المنازعات التي يكون أطرافها ينتمون تحت غطاء واحد، وهو العمل دون قطاع الوظيفة العمومية وبعض الأسلاك المشتركة كما ذكرناه في الفصل الثاني، فالهيئات القضائية في القضاء الاجتماعي تنفرد بخصوصيات شكلية وموضوعية وإجرائية، وهذه الخصوصيات تتمثل في<sup>1</sup>:

- 01- تشكيلة محاكم العمل أو الغرف والتي تتكون من قاض محترف وممثلين عن العمال، وممثلين عن أصحاب العمل، كمساعدين له عند النظر في نزاعات العمل، وهناك اختلافات بين النظم المقارنة فيما يخص فاعلية ودور هؤلاء المساعدين القضائيين في المشاركة في المداولة عند إصدار الحكم، إلا أن الغالبية العظمى تميل إلى إعطاء الدور الفعال لهؤلاء المساعدين القضائيين بمنحهم حق المشاركة والتداول إلى جانب القاضي في إصدار الحكم النهائي.
- 02- بساطة إجراءات التقاضي أمام هذه الهيئات مقارنة بالإجراءات الشكلية لدى الهيئات القضائية الأخرى.

<sup>1</sup> سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص، ص 312-313.

- 03- الأحكام القضائية تُوصف بأنها أحكام ابتدائية نهائية، وهي تراعي طبيعة النزاع وتأثيره على العامل كالتسريح التعسفي، وأحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل، خاصة القضايا ذات الطابع الإستعجالي، كتفسير العقود والاتفاقيات الجماعية، ودفع الرواتب المتأخرة وهذا كما جاء في (المادة 22)<sup>1</sup> من القانون 90-04 .
- 04- طابع الاستعجال وهو ما نصت عليه أغلب القوانين العمالية، وقد ذكرت (المادة 38)<sup>2</sup> من نفس القانون على ضرورة عقد الجلسة الأولى للنظر في النزاع خلال أجل أقصاه 15 يوم من تاريخ رفع الدعوى. وأن تصدر المحكمة حكمها في أقرب الآجال، ونجد (المادة 505) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص على نفس الأحكام في قولها: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه 15 يوم من تاريخ رفع الدعوى، ويجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال"<sup>3</sup>.
- 05- قبول الدعوى القضائية يكون مقرونا باستيفاء شرط المصالحة أمام هيئة المصالحة قبل اللجوء إلى الدعوة القضائية أي لقبول الدعوى شكلا لا بد أن يرفق العامل المضرور ملفه للقضاء بحضور عدم الصلح المتحصل عليه من طرف مكتب المصالحة.

### الفرع الثالث: تشكيلة محاكم العمل.

تعتبر المحاكم المختصة في الفصل في المسائل الاجتماعية في النظام القضائي الجزائري، هي المحاكم المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية، وهي عبارة عن أقسام وغرف متخصصة تابعة للمحاكم الابتدائية بالنسبة للدعاوي الابتدائية وإلى المجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف، والغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا بالنسبة للدعاوي النقدي، ولكن يبقى الاختلاف في المستويات الثلاث في طبيعة التشكيلة وهي<sup>4</sup>:

- المحكمة الابتدائية: يتشكل القسم الاجتماعي من قاض وممثلين عن عمال وصاحب العمل.
- المجالس القضائية: تتشكل الغرفة الاجتماعية من قضاة فقط.
- المحكمة العليا: تتشكل الغرفة الاجتماعية من قضاة فقط.

<sup>1</sup> انظر المادة 22 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>2</sup> انظر المادة 38 من قانون 90-04 المرجع نفسه .

<sup>3</sup> المادة 55 من القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل: 2008/08/25 المتضمن ق ا م ا ج، ج ر، رقم: 21 الصادر بتاريخ: 2008/04/23.

<sup>4</sup> سليمان أحمية: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 175.

وهذا ما أقرته (المادة 08)<sup>1</sup> من القانون 90-04 المتعلق بنزاعات العمل الفردية بأن جلسات المحكمة تنعقد للنظر في المسائل الاجتماعية أو نزاعات العمل الفردية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من أصحاب العمل يكون تمثيلهم في الجلسات تداولا.

ومن اجتهادات المحكمة العليا أن التشكيلة القانونية من النظام العام ولا يجوز الاستغناء عليها وذلك تحت طائلة بطلان الحكم، كما أن عدم إشارة الحكم للطرف الذي يمثله المساعدون يؤدي إلى بطلانه ناهيك عن الحالات التي يذكر فيها ممثل دون ممثل طرف آخر<sup>2</sup>.

يمكن انعقاد الجلسة في حالة التشكيلة التي يكون فيها ممثل واحد عن كل فئة، وفي حالة غياب ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل يمكن لرئيس المحكمة استخلافهم بالمساعدين الاحتياطيين وعند الاقتضاء بقاض أو قاضيين حسب الحالات، يعينهم رئيس المحكمة<sup>3</sup>.

أما بخصوص كفاءات، طرق وشروط انتخاب المساعدين، فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكاتب المصالحة كما تطرقنا له سابقا في الفصل الأول، وكما ورد في المواد 09 وما بعدها، من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

### المطلب الثاني: إختصاصات محاكم العمل وإجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي.

تختلف الأنظمة المقارنة في تحديد اختصاصات المحاكم وإجراءات سير الدعوى أمام الجهات القضائية، كما يختلف القسم الاجتماعي عن بقية الأقسام الأخرى الموجودة بالمحكمة الابتدائية من حيث الاختصاص، ومن حيث إجراءات التقاضي، وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب من خلال اختصاصات محاكم العمل (الفرع الأول)، ثم نتطرق إلى إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: اختصاصات محاكم العمل.

يعرف الاختصاص بأنه توزيع العمل القضائي بين الجهات القضائية المختلفة وبين محاكم هذه الجهات، ويعرف أيضا بأنه سلطة الحكم وفق القانون في نزاع معين، ويقابله عدم الاختصاص، أي فقدان هذه السلطة، وعليه ففكرة الاختصاص

<sup>1</sup> انظر المادة 08 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>2</sup> عبدالرحمان خليفي: القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية للطباعة والنشر، الجزائر، 2016، ص 281-282.

<sup>3</sup> عبد السلام ذيب: المرجع السابق، ص 539.

تفترض مبدئياً تعدد المحاكم في داخل الدولة الواحدة، كما أن التقسيم الإداري للدولة واتساع رقعتها يُوجب انتشار المحاكم في أرجاءها تسهيلاً على المتقاضين وتيسيراً بهم<sup>1</sup>. وينقسم الاختصاص إلى ثلاث أنواع:

- الاختصاص الوظيفي أو الولائي: وهي تحديد الجهة القضائية سواء قضاء عادي أو قضاء إداري.
- الاختصاص النوعي أو المطلق: وهي توزيع الاختصاص بين أقسام أو محاكم الجهة القضائية الواحدة.
- الاختصاص النسبي، المكاني أو المحلي: وهي توزيع الاختصاص توزيعاً جغرافياً بين المحاكم المختلفة المنتشرة في كامل أنحاء الوطن.

أولاً: الاختصاص النوعي:

تنص المادة 20 من القانون 90-04<sup>2</sup> المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: "مع مراعاة أحكام المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية، تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

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

فالاختصاص النوعي هو تكليف محكمة معينة أو جهة من الجهات القضائية للفصل في نوع أو في طبيعة النزاع المعروض أمامها، فنص المادة 20 من القانون 90-04، والمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فيعني أن القسم أو الغرفة الاجتماعية تنظر 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<sup>3</sup>، وبخصوص الحالات المذكورة في (المادة 500 من قانون ا م ا ج) جاءت على سبيل المثال لا الحصر، وقد ذكر القانون 90-11<sup>4</sup> المتضمن قانون العمل الجزائري، تحديد النزاعات الناتجة عن تنفيذ عقد العمل، وكذا قانون 81-07<sup>5</sup> المتعلق بالتمهين ذكر الحالات المرتبطة بالخلافات الناتجة عن عقد التمهين، ولكن الأمر يختلف في طبيعة الأحكام للفصل في النزاع المطروح فإن الحكم يكون مشمولاً بالإنفاذ المعجل بقوة القانون.

<sup>1</sup> عبدالرحمان خليفي: القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 305-306.

<sup>2</sup> المادة 20 من القانون 90-04، السالف ذكره.

<sup>3</sup> رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 58.

<sup>4</sup> المادة 20 من القانون 90-11، السالف ذكره.

<sup>5</sup> القانون 81-07، السالف ذكره.

وتفصل المحكمة بحكم ابتدائي نهائي، وعموما يتميز الاختصاص النوعي بالطابع الاستثنائي بحيث يتكفل القضاء الاجتماعي بفض المنازعات العمالية دون سواها أو تلك التي يخولها إياها القانون صراحة<sup>1</sup>.

نصت المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن: "المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتتشكل من أقسام، ويمكن أن تتشكل من أقطاب متخصصة، تفصل المحكمة في جميع القضايا لاسيما المدنية والتجارية والبحرية والاجتماعية والعقارية وقضايا شؤون الأسرة والتي تختص بها إقليميا".

ومعنى أن الدعاوى والقضايا المتعلقة بنزاعات العمل يرجع فيها الاختصاص النوعي إلى المحكمة ذات الولاية العامة باعتبارها من القضايا المدنية كمبدأ عام، وتبعا لمبدأ الاختصاص الولائي النوعي و الإقليمي العام، وهذا الاختصاص النوعي العام الذي تمارسه المحاكم عن طريق نوع من تقسيم العمل الداخلي، وذلك بإنشاء دوائر أو فروع أو أقسام متخصصة داخل كل محكمة، والقسم الاجتماعي هو المتخصص بدعاوى ومنازعات العمل أي كل قضية تتعلق بالعلاقة المهنية الخاضعة لأحكام قانون العمل من مختلف الجوانب القانونية أو الإجرائية أو التنفيذية أو التفسيرية أو أي إشكال متعلق بآثار هذه العلاقة المهنية أو بمناسبة تنفيذها، مثل المنازعات الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية الناتجة عن تنفيذ أو أثناء سريان علاقة العمل أو بمناسبة<sup>2</sup>.

وفقا لمبدأ الازدواجية القانونية والقضائية فإن منازعات العمل الناتجة عن العلاقات المهنية الخاضعة لأحكام قوانين الوظيفة العامة أي القضاء والقانون الإداري، لا تخضع لاختصاص قضاء العمل وفقا (للمادة 800) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري<sup>3</sup>.

والمنازعات الفردية الناجمة عن عقد العمل تنفرع إلى ثلاث فروع وهي:

01- المنازعات المتعلقة بعلاقات العمل بمفهومها الضيق التي تنشأ أثناء تنفيذ العقد أو بمناسبة انتهائها بين العامل وصاحب العمل.

02- المنازعات المتعلقة بحوادث الشغل والأمراض المهنية.

03- طمنازعات الضمان الاجتماعي.

وكما تنظر المحكمة بصفة ابتدائية ونهائية في القضايا التالية<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> عبدالرحمان خليفي: القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 313.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 188 وما بعدها.

<sup>3</sup> أنظر المادة 800 من القانون 08-09 السالف ذكره .

<sup>4</sup> بشير هديفي: الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 103.

01- عندما تتعلق الدعوى بالعقوبات التأديبية والاتفاقيات الإجبارية.

02- تسليم شهادات العمل وكشوف الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي

ثانيا: الاختصاص المحلي (الإقليمي):

إن المعيار الأساسي الذي اعتمده المشرع في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد لتحديد الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي هو مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه بغض النظر عن موطن المدعى عليه، الذي يبقى معيارا تقليديا، وقد أخذ المشرع في (المادة 501)<sup>1</sup> من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بهذه المعايير وأنهى العمل بالمعيار المتعلق بالمؤسسة الثابتة أو المتنقلة، والهدف من ذلك هو تسهيل الإجراءات على المدعي الذي غالبا ما يكون العامل الذي قد لا تتوفر له القدرة على تحمل أعباء التنقل إلى مكان إقامة المدعى عليه، غير انه استثناء على القاعدة العامة فإنه ينعقد الاختصاص الإقليمي لمحكمة موطن المدعى عليه في حالة إنهاء علاقة العمل أو تعليقها بسبب حادث عمل أو مرض مهني، وهذا حماية لحقوق العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد<sup>2</sup>.

فالإختصاص الإقليمي عادة ما يُحدّد بمقتضى نص قانوني أو تنظيمي خاص، وغالبا ما يكون متضمن لتوزيع المحاكم عبر التراب الوطني التي تخضع لدائرة اختصاص كل مجلس قضائي أو كل محكمة أو فرع من المحكمة<sup>3</sup>.

وبصفة عامة: "ترفع الدعوى المتعلقة بالمنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير أمام المحكمة، التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل، أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي. غير أنه في حالة إنهاء عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي"<sup>4</sup>.

وكما حددت (المواد: 37،38،39 و40)<sup>5</sup> من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري السالف الذكر القواعد

العامة في تحديد الاختصاص الإقليمي.

إن المادة 24 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية قد حدّدت الاختصاص المحلي للقسم الاجتماعي في قولها: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل، أو في محل إقامة المدعى عليه، كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي، عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو

<sup>1</sup> انظر المادة 501 من القانون 08-09 السالف ذكره .

<sup>2</sup> حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي-منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 152-153.

<sup>3</sup> سليمان أحمية: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 177.

<sup>4</sup> المادة 40 من القانون 08-09 السالف ذكره

<sup>5</sup> انظر المواد من: 37 إلى 40 من القانون 08-09 السالف ذكره.

مرض مهني"<sup>1</sup>. وهي نفس الأحكام التي أوردها المشرع في المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي ذكرناها سابقا، وعليه فقد يتعارض تطبيق القواعد الخاصة مع القواعد العامة في مجال تحديد الاختصاص الإقليمي في مجال نزاعات العمل لاسيما تلك المتعلقة بالمنازعات الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

ففي هذه الحالة نعمل بقاعدة الخاص يقيد العام، أي تطبيق القواعد الخاصة حتى ولو كانت مخالفة للقاعدة العامة، خاصة إذا كانت أكثر فائدة للعامل وفق النظام العام الاجتماعي المعمول به في قانون العمل، وهذا المبدأ يعني عدم الاعتداد بالمقر الرئيسي للمؤسسة المستخدمة خاصة إذا كانت مدعى عليها، بل يمكن اعتماد مبدأ الأخذ بمكان تنفيذ عقد العمل، سواء كان هذا المكان متجر أو ورشة أو مقر فرع دائم أو مؤقت للمؤسسة باعتبارها أكثر سهولة وفائدة للعامل المدعي<sup>2</sup>.

من خلال ما سبق في مسألة تحديد الاختصاص سواء النوعي أو الإقليمي للمحاكم والأقسام المختصة بالنظر والفصل في منازعات العمل الفردية، نجدتها تخضع لقواعد عامة حددتها أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وقواعد مكملتها للقواعد العامة حددتها أحكام النظم الخاصة المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وهو ما يجعل هذا النوع من الاختصاص من النظام العام<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي.

يترتب على استعمال العامل لحقه في رفع الدعوى إنشاء مركز قانوني جديد تترتب عليه آثار قانونية هامة، والخصومة العمالية كغيرها من الخصومات القضائية تخضع لنفس القواعد المتعلقة بسيرها والتحقيق فيها، وقد نظم المشرع الجزائري كيفية استعمال هذا الحق، وكذا المراحل التي يمر بها أمام القضاء والعقبات الإجرائية التي تتخللها في نص المادة 75 وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>4</sup>.

إن إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي تخضع لنفس الأحكام والقواعد المقررة لرفع الدعاوى الأخرى، كما تنص عليها المادة 13 و ما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لكن الاختلاف بين الدعوى المرفوعة أمام القسم الاجتماعي والدعاوى الأخرى، يمكن بإضافة شرطين لقبولهما شكلا وهما:  
01- أن ترفق العريضة بمحضر عدم المصالحة.

<sup>1</sup> المادة 24 من قانون 90-04 السالف ذكره.

<sup>2</sup> عبد الرحمان خليفي: القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 364-365.

<sup>3</sup> محمد عيساني: المرجع السابق، ص 204-205.

<sup>4</sup> مقني بن عمار: المرجع السابق، ص 286-287.

02- أن ترفع الدعوى خلال اجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

والهدف الذي ابتغاه المشرع من تحديد الآجال لرفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي هو وضع حدا للتعسف الملاحظ في مثل هذه الدعاوى والمتمثل في تماطل العمال في المطالبة بحقوقهم بعد فوات سنوات من واقعة إنهاء علاقة العمل قصد الحصول على تعويضات ضخمة، مما يكلف المؤسسات المستخدمة أعباء مالية تفوق قدرتها في بعض الأحيان، وتؤثر سلبا على نشاطها الاقتصادي<sup>1</sup>.

**أولا: شروط قبول الدعوى:** يشترط في الدعوى حول النزاع الفردي للعمل أن تكون مُقامة من قبل عامل واحد وأن تكون مسبقة بمحاولة المصالحة<sup>2</sup>. ولرفع الدعوى لا بد أن تتوفر في المتقاضي الشروط التالية<sup>3</sup>:

01- شرط الصفة: وهو حق المطالبة أمام القضاء وتكون على المصلحة المباشرة والشخصية في التقاضي، وقد يحدث أن يتدخل طرفا آخر أثناء سير الخصومة، ولم يرد ذكره في عريضة افتتاح الدعوى سواء بإرادته لأجل تحقيق مصلحة لفائدة المتدخل أو بطلب من احد الأطراف أو كلاهما وتتمثل صفة المتقاضين في المدعي والمدعى عليه.

فالصفة لدى المدعى في الدعوى تختلف عن الصفة في التقاضي، فقد يستحيل على صاحب الصفة في الدعوى مباشرتها شخصيا بسبب عذر مشروع، وفي هذه الحالة يسمح القانون لشخص آخر تمثيله في الإجراءات كأن يحضر المحامي نيابة عن المدعي أو شخص آخر بموجب وكالة خاصة، ففي هذه الحالة يقع على القاضي التأكد ابتداء من صحة التمثيل ثم يبحث لاحقا في مدى توافر عنصر الصفة لدى المدعي أي صاحب الحق.

والصفة لدى المدعى عليه في الدعوى لا تصح إلا إذا رفعت من ذي صفة ضد ذي صفة، فلا بد من توفر عنصر الصفة في المدعى عليه كما تكون في المدعي وإلا رفضت الدعوى.

02- شرط المصلحة: وهي المنفعة التي يحققها صاحب العمل للمطالبة القضائية وقت اللجوء إلى القضاء وهذه المنفعة تشكل الدافع وراء رفع الدعوى والهدف من تحريكها، كما يمكن أن تكون مصلحة قائمة أو محتملة وقد تكون قائمة حينما تستند إلى حق أو مركز قانوني فيكون الغرض من الدعوى حماية هذا الحق أو العدوان عليه، وتعويض ما لحق به من ضرر مثلا في حالة التسريح التعسفي.

<sup>1</sup> حمدي باشا عمر: المرجع السابق، ص 153-154.

<sup>2</sup> عبدالسلام ذيب: المرجع السابق، ص 549.

<sup>3</sup> انظر المادة 13 من القانون 08-09 السالف ذكره .

والمدعي في منازعات العمل الفردية قد يكون العامل أو صاحب العمل من خلال رفعه الدعوى إذ يهدف إلى تحقيق غاية معينة محمية قانونا ومن بين شروطه أن تكون المصلحة قانونية، أي أن الحق موضوع النزاع معترف به قانونا<sup>1</sup>. مثل النزاع حول الأجر.

03- شرط الأهلية: القاعدة العامة تنص على أن كل شخص بلغ سن الرشد 19 سنة متمتعا بكامل قواه العقلية وغير محجور عليه الحق في التقاضي، والمقصود بأهلية التقاضي صلاحية الشخص من الناحية القانونية في مباشرة إجراءات التقاضي حسب ما نصت عليه (المادة 40 من ق م ج)، واعتبر قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد الأهلية شرطا لمباشرة الخصومة القضائية، فحسب المادة 15 من القانون 90-11 المتعلق بقانون العمل الجزائري فإن السن القانونية للعمل 16 سنة، فإذا تم تسريح العامل في هذا السن تعسفا فإنه يملك الصفة والمصلحة وفقا أحكام القانون 90-04 ولكنه لا يملك أهلية التقاضي في نظر القانون، ولكن ترفع الدعوى من قبل وليه الشرعي، وعليه أن يثبت الصفة القانونية للعامل وصفته كوليّه.

04- إرفاق الدعوى بمحضر عدم المصالحة: محضر عدم المصالحة يعد شرطا جوهريا لقبول الدعوى أمام القضاء حسب ما نصت عليه (المادة 19)<sup>2</sup> من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، يجب أن يكون كل خلاف فردي في العمل موضوع محاولة الصلح أمام مكتب المصالحة قبل عرض النزاع أمام الجهات القضائية، فالهدف منه هو تقريب وجهات النظر بين المتنازعين والتوصل إلى حل ودي بينهما.

وتنص (المادة 37)<sup>3</sup> من القانون 90-04 يجب أن ترفق العريض الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة، والذي يتبين بمقتضاه أن الخلاف بين العامل والمستخدم لم يتم حسمه أو تم فضه بشكل جزئي، فعلى المحكمة أن تعين قبل التطرق لموضوع الدعوى إن كان النزاع قد عرض على مكتب المصالحة ونفس الشيء نصت عليه المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، وهو ما أكدته المحكمة العليا في القرار المؤرخ في 1997/12/09 غير المنشور تحت رقم: 153913، على أن محضر الصلح لا يحل محل محضر عدم المصالحة في قبول الدعوى المرفوعة أمام قاضي الموضوع<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 36 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>2</sup> انظر المادة 19 من قانون 90-04 المرجع نفسه .

<sup>3</sup> انظر المادة 37 من قانون 90-04 المرجع نفسه .

<sup>4</sup> حمدي باشا عمر: المرجع السابق، ص: 142.

ثانيا: سير الدعوى: ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي طبقا للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري بعريضة افتتاح الدعوى طبقا للقواعد المنصوص عليها قانونا، فبالرجوع إلى أحكام هذا القانون تنص المادة 14 منه على أن: " ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة، موقعة، مؤرخة تودع لدى أمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف". ويجب أن تتضمن العريضة بعض البيانات المنصوص عليها في المادة 15 منه، كإسم الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، هوية الأطراف المتنازعة، عرض موجز للوقائع... الخ<sup>1</sup>.

وبعد تقييد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم ورقم القضية وتاريخ أول جلسة في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، فإذا رفع المتضرر الدعوى بعد فوات الآجال القانونية ترفض دعواه، ولا يمكن رفع دعوى أخرى إلا بعد حصوله على محضر عدم الصلح من مكتب المصالحة. أما إذا رفضت دعواه بسبب عدم استفاء الشروط القانونية فإنه يرفع الدعوى مستندا على الحكم الأول لمحضر عدم المصالحة، ولا يكون مجبرا على دفع محضر عدم صلح جديد، كما يجب أن يكون طرفي الدعوى هما نفسهما الطرفين اللذان تم إجراء المصالحة بينهما، كما يجب أن يكون موضوع الطلبات في الدعوى هو نفسه في المحضر، أي لا بد أن لا يغير المدعي الأطراف أو يزيد طرف آخر أو تغيير موضوع النزاع أو زيادة نزاع غير النزاع المطروح سابقا، لأن القاضي لا يفصل إلا ما يطلب منه.

يرسل التكليف بالحضور للأطراف المعنية بالأمر، واحترام الآجال وذلك ما نصت عليه المادة 38 من القانون 90-04 في قولها يجب أن ترفع الدعوى في مدة أقصاها 15 يوم من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية، وبعد ذلك يرسل محضر التكليف بالحضور إلى الأطراف المتنازعة، ويشمل كافة المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم وكذلك المعلومات الضرورية المتعلقة بالقضية وفق نص المادة 18 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup>.

قبل عرض القضية على الدراسة والفحص والمداولة من قبل المحكمة، يمكن للقاضي المصالحة بين الأطراف مهما كان موضوع النزاع حسب (المادة 04)<sup>3</sup> من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. وفي حالة نجاحه في الصلح يتم شطب القضية من جدول أعمال المحكمة، ويعتبر محضر الصلح سنداً تنفيذياً مهوراً بالصيغة التنفيذية حسب ما نصت عليه المادة 993 من نفس القانون (ق إ م إ ج) أما في حالة عدم المصالحة تستمر القضية في الفحص والمداولة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 323.

<sup>2</sup> انظر المواد: 18، 16، 14 من القانون 08-09 السالف ذكره .

<sup>3</sup> انظر المادة 04 من القانون 08-09 المرجع نفسه .

<sup>4</sup> مقني بن عمار: المرجع السابق، ص 289.

عند مواصلة الجلسات المخصصة للنظر في الدعوى يتم من خلالها سماع الشهود وتبادل العرائض، ليصدر الحكم بشأنها في نفس يوم الجلسة أو تأجيل ذلك للمداولة في الجلسة الموالية، غير انه لا يجوز تمديد المداولة إلا إذا اقتضت الضرورة الملحة لذلك، على ألا تتجاوز جلسيتن متتاليتين طبقا للمادة 271 من (ق ا م ا ج)، يشترط أن تصدر حكمها في اقرب الآجال وذلك بحكم طابع الاستعجال الذي تتميز به قضايا نزاعات العمل.

كما يمكن للقاضي الاجتماعي توجيه يمين حاسمة أو متممة طبقا للمادة 189 وما بعدها من (ق ا م ا ج) مع مراعاة الفارق في كون اليمين الحاسمة ملك للخصوم، ويحسم بها النزاع لفائدة من أداها، أما اليمين المتممة فهي مجرد إجراء من إجراءات التحقيق يستأنس بها القاضي، وبالتالي فأدائها أو النكول عنها لا ينهي النزاع حتما لفائدة خصم معين<sup>1</sup>. يمكن للقاضي أن يأمر بالتنفيذ المعجل لهذه الأحكام سواء كانت قابلة للمراجعة والاستئناف أو المعارضة طبقا للمادة 329 من قانون 07-09 السالف الذكر<sup>2</sup>.

إذا لم يحضر المدعي أو وكيله ورغم صحة التبليغ بدون عذر شرعي مقبول يتم شطب الدعوى من جدول المحكمة، أما إذا لم يحضر المدعى عليه رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي مقبول، يفصل القاضي غيابيا طبقا للمادة 292 من (ق ا م ا ج)، ويبلغ الحكم إما بنسخة أصلية أو بصورة مطابقة للأصل منه إلى الأطراف، كما تسلم نسخة تنفيذية أو رسمية للحكم بعد تسجيله من قبل كاتب الضبط وفقا للمادة 280 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup>.

فيما يتعلق بالتدخل في الدعوى والطلبات العارضة مثل حالة وفاة المدعي أو المدعى عليه أو ممثله القانوني أو تغيير طبيعة أو الوضع القانوني لهذا الأخير أثناء سير الدعوى، فإن القانون يحفظ حقوق ذوي الحقوق أي الورثة أو الذين يحلون محل المدعي أو المدعى عليه في مواصلة الدعوى إلى نهايتها والحكم فيها، مع منحهم الوقت الكافي لإبداء دفاعهم في موضوع الدعوى، إلا أن هذا يجب أن يتم فقط في حالة ما إذا لم تكن القضية جاهزة للحكم فيها، وفي حالة ما إذا كانت القضية مهيأة للحكم فيها، فإن مات أحد الأطراف لا يؤجل الفصل فيها.

<sup>1</sup> مقني بن عمار: المرجع السابق، ص 289.

<sup>2</sup> رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 66.

<sup>3</sup> سليمان أهمية: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 44-45.

المبحث الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وطرق الطعن فيها.

يلجأ الأشخاص عادة إلى القضاء للحصول على حكم يؤيد احترام القانون والحصول على الحماية القانونية، وذلك بعد إجراءات رفع الدعوى كما تطرقنا إليها سابقا، إلا أن لقضاء العمل بعض الخصوصيات تخرج عن القواعد العامة بالنسبة لطبيعة الأحكام الصادرة بشأنها، الأمر الذي يجعل إجراءات الطعن كذلك تختلف باختلاف هذه الأحكام، وهذا ما سيتم معالجته في المطلبين التاليين:

- طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي في المطلب الأول.
- طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وتنفيذها في المطلب الثاني.

**المطلب الأول: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي.**

إن أحكام المحاكم الابتدائية ترتبط بطبيعة اختصاصها من جهة وبأحكام القوانين المنظمة من جهة أخرى، فهذه الأحكام تختلف بحسب طبيعة المنازعة، وبالرجوع إلى القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل في المواد 20، 21، 22 منه، تبين أن المحاكم الاجتماعية تصدر ثلاث أنواع من الأحكام وهي: أحكام ابتدائية نهائية (فرع أول) وأحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل (فرع الثاني) وأحكام ابتدائية عادية (فرع الثالث).

**الفرع الأول: الأحكام الابتدائية النهائية.**

تصنف أغلب التشريعات المنظمة لقضاء العمل اختصاصات المحاكم حسب درجاتها وطبيعتها ونوعية المنازعات والقضايا التي تختص بالنظر فيها بأحكام ابتدائية ونهائية، وتلك التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية فقط، ولذلك نجد في كثير من الأحيان بعض الأحكام والنصوص الخاصة بتحديد نوعية أو طبيعة القضايا أو المنازعات المحددة بصفة حصرية والتي تكون الأحكام فيها ابتدائية ونهائية<sup>1</sup>، بحيث تنص المادة 21 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية على الحالات التي يفصل فيها القسم الاجتماعي بأحكام ابتدائية نهائية على أن: "تبث المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا في الدعاوى التي تتعلق أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعي فيها الإجراءات التأديبية والدعوى الخاصة بتسليم شهادات العمل وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل"<sup>2</sup>.

ومعنى هذا أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف بحكم القانون، وهي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها للمعنيين، والحكمة من ذلك أن مثل هذه القضايا لا تحمل التأخير نظرا لجسامة وأهمية الأضرار التي

<sup>1</sup> سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص: 327.

<sup>2</sup> المادة 21 من قانون 90-04 السالف ذكره.

تلحق العامل كونها تتعلق بحقوقه المكترسة قانونا الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام، كما تهدف هذه الأحكام كذلك إلى التقليل من اللجوء إلى المحكمة العليا في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة، وكذلك ضياع الوقت والمال وهدر للحقوق، مادام يمكن حسمها بكل عدالة وإنصاف على مستوى المحاكم الابتدائية<sup>1</sup>. ومن ثم فالأحكام الصادرة في هذه القضايا غير قابلة للطعن فيها بالإستئناف ما عدا طرق المراجعة غير العادية (الطعن بالنقض، الالتماس بإعادة النظر)<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل.

وهي الأحكام القابلة للمراجعة والتي تنفذ بصفة إستعجالية بحكم القانون أو بأمر من القاضي وهذا ما نصت عليه (المادة 22)<sup>3</sup> من القانون 90-04 السالف الذكر، وقد عددت المسائل على سبيل الحصر التي تكون فيها الأحكام مشمولة بالنفاذ المعجل وهي:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.
- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة (06) الأخيرة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر<sup>4</sup>. حيث نرى أن هذه المادة تتعلق على العموم بقضايا ترتبط بحقوق مادية ومهنية للعمال، كتوفير الشروط والظروف الخاصة للعمل، ودفع الأجور والتعويضات المختلفة، والفصل من العمل، لذلك فإن أحكام التنفيذ المعجل لا تمنع من استئناف الحكم وفقا لما نصت عليه كذلك المادة 34 في فقرتها الثالثة من القانون 90-04 الخاص بتسوية منازعات العمل الفردية.

وكذلك نصت المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بإعطاء صلاحيات لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر إستعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل، كما أجازت المادة 508 من نفس القانون (ق إ م إ ج) على أن يتقدم كل من له صفة ومصلحة بطلب التنفيذ الفوري وهذا في حالتين هما:

<sup>1</sup> سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 326.

<sup>2</sup> عبدالرحمان خليفي: محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 142.

<sup>3</sup> انظر المادة 22 من قانون 90-04 السالف ذكره .

<sup>4</sup> بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 142.

- حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل احد الأطراف.
- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل يكون فيه ممثل العمال طرفا واحدا أو أكثر من طرف أصحاب العمل<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: الأحكام الابتدائية العادية.

وهي الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاد كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانونا 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 المراجعة والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضرية أو الغيابية ذلك أن الأصل في المحاكم الابتدائية هي قابليتها للمراجعة والطعن، والاستثناء هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون أو يقدرها القاضي، وفي هذا الصدد تعترض تنفيذ هذه الأحكام في الميدان العملي بعض الإشكالات والصعوبات، وهذا نظرا لعدم وجود أجهزة وآليات تنفيذ فعالة تفرض احترام هذه الأحكام وتنفيذها من قبل أصحاب العمل بصفة خاصة، حيث تصدر في كثير من الأحيان أحكام لصالح العمال لاسيما في حالات الطرد التعسفي من العمل، إلا أن هذه الأحكام تبقى عاجزة عن فرض احترامها وتنفيذها من قبل أصحاب العمل سواء كانوا أشخاص معنوية عامة أو خاصة.

كما أن الغرامات التهديدية اليومية المقررة في القانون ليست كافية لضمان تنفيذ هذه الأحكام وهذا لعدم وجود أجهزة وأنظمة تسمح باقتطاعها من المنبع، أي لدى الخزينة أو البنك المسير لأموال المؤسسة صاحبة العمل المعنية بهذه الغرامة التهديدية.

ولذلك فإن إمكانية تنفيذ الأحكام مرتبط بضرورة توفير وإيجاد هذه الأنظمة والآليات التي تسمح بالإقتطاع المباشر لهذه الغرامة من المنبع، أو منح العمال أصحاب هذه الأحكام وسائل قانونية للقيام بذلك لدى الخزينة والبنوك والمصالح المالية المختلفة التي تتعامل مع المؤسسات المعنية وإلا فقدت العدالة مصداقيتها وفعالية أحكامها في تحقيق العدالة وصيانة الحقوق وتطبيق القانون<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبدالرحمان خليفي: محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 142-143.

<sup>2</sup> سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 327-328.

### المطلب الثاني: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وتنفيذها

تعتبر طرق الطعن في الأحكام هي الوسائل القضائية التي أقرها المشرع لمراجعة الأحكام التي يشوبها الخطأ، سواء كان الخطأ في القانون أو في الواقع، ويكون بمقتضاها للخصوم طلب تعديلها أو إلغائها، حيث تكمن أهمية الطعن في انه يضمن الحماية القضائية للحقوق، كما يضمن تصحيح ما يشوب الأحكام القضائية من قضايا وعيوب، وفي ذلك تحقيق للعدالة وحرص على تطبيق صحيح وسليم لنصوص القانون، ويضمن كذلك إشراف رقابة الأحكام الأعلى درجة على صحة وشرعية أعمال المحاكم الأدنى درجة<sup>1</sup>.

لهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى طرق الطعن والتي تنقسم إلى طرق عادية كرفع أول وطرق طعن غير عادية في الفرع الثاني، وبعد استفاد جميع هذه الطرق نتناول تنفيذ أحكام القسم الاجتماعي في الفرع الثالث.

#### الفرع الأول: طرق الطعن العادية.

حدد القانون طريقتين للمراجعة العادية، تتمثل الأولى في الطعن بالمعارضة في حالة صدور حكم غيابي، والطريقة الثانية الطعن بالاستئناف في الأحكام الابتدائية.

#### أولاً: الطعن بالمعارضة:

المعارضة هي طريق عادي للطعن في الأحكام الغيابية غايته تمكين الطرف الذي صدر الحكم في غيبته من فرصة جديدة لعرض نزاعه أمام نفس المحكمة التي أصدرت الحكم الغيابي عليه، وعدم حرمانه من درجة من درجات التقاضي. وينصب الطعن بالمعارض على الأحكام الغيابية، حيث يقدم الخصم الغائب وهو رب العمل غالباً عريضة الطعن بالمعارضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الغيابي، والأحكام الغيابية الصادرة عن المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية تقبل الطعن فيها بالمعارضة خلال اجل شهر من تاريخ التبليغ، بشرط أن لا تكون قابلة للاستئناف<sup>2</sup>. ومن ثم يمكن القول بأن الأحكام والقرارات القابلة للطعن بالمعارضة هي تلك الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم الابتدائية والمجالس القضائية في حالة غياب الخصم المعني والموصوفة قانوناً بأنها غيابية ويحق للمعارض (الطاعن) كمبدأ عام أن يثير جميع طلبات ووسائل الدفاع التي كان له الحق في التمسك بها قبل الطعن، وهو ما تنص عليه مختلف القوانين الإجرائية المقارنة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مقني بن عمار: المرجع السابق، ص 357.

<sup>2</sup> مقني بن عمار: المرجع السابق، ص.ص 358،359.

<sup>3</sup> عيساني محمد: المرجع السابق، ص 234.

وللاشارة فإن قرارات المحكمة العليا لا تقبل المعارضة وتسري على الأحكام الاجتماعية نفس الإجراءات التي تسري على باقي الأحكام المدنية، حسب ما هو منصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية الجزائري<sup>1</sup>.

### ثانيا: الاستئناف:

هو طريق عادي من طرف الطعن العادية يمارسه الأجير أو رب العمل ضد الأحكام الابتدائية الصادرة عن محاكم الدرجة الأولى ويلجأ إلى الطعن بالاستئناف من طرف الخصم المتضرر من حكم ابتدائي سواء كان العامل أو رب العمل، والمصلحة أمر ضروري للطعون بالاستئناف، ولذلك فلا يتصور أن يطعن الخصم في حكم صدر لفائدته، وترفع عريضة الاستئناف إلى الغرفة الاجتماعية بالمجلس قضائي في ميعاد شهر من تاريخ تبليغ الحكم إذا كان حضوريا ومن تاريخ انتهاء المعارضة أو من تاريخ الفصل فيها إذا كان غيابيا، مع مراعاة حالات تمديد المواعيد.

كما إذا كان المبلغ إليه مقيما خارج التراب الوطني أو كان إجراء تبليغه قد تم بطريقة غير شخصية، ويشترط أن يكون الحكم مما يقبل استئنافه ولذلك يعني أن الطعن بالاستئناف يكون غير مقبول في الأحكام المتعلقة بإعادة الإدماج، والتعويض عن التسريح كما اشرنا إليه سابقا وطبقا للمادة 73 من قانون العمل، وكذا الأحكام المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوف الراتب طبقا لأحكام المادة 21 من القانون 90-04 تسوية منازعات العمل الفردية في العمل. والأصل أن الطعن بالاستئناف يوقف تنفيذ الحكم المستأنف ما لم ينص القانون على خلاف ذلك حيث ينشئ الأحكام المعجلة بالنفاذ على النحو الذي ذكرناه سابقا<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية.

إن طرق الطعن غير العادية لا تكون إلا في حالات استثنائية، واستعمالها لا يوقف تنفيذ الحكم ما لم ينص القانون على خلاف ذلك<sup>3</sup>. ويمكن للطاعن بعد استيفاء جميع طرق الطعن العادية أن يعرض دعواه لطرق المراجعة غير العادية والتي تتمثل في الطعن بالنقض، وإلتماس إعادة النظر، وإعتراض خارج الخصومة.

### أولا: الطعن بالنقض.

يعد الطعن بالنقض من الطرق الهادفة إلى إلغاء الحكم الصادر عن الجهة القضائية المختصة لسبب من الأسباب التي يحددها القانون، ويكون على مستوى المحكمة العليا، وهي أعلى هيئة قضائية في التنظيم القضائي المعمول به في

<sup>1</sup> عبدالرحمان خليفي: القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 437.

<sup>2</sup> مقني بن عمار: المرجع سابق، ص 359.

<sup>3</sup> عبدالرحمان خليفي: القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 444.

البلاد، وتختص المحكمة العليا بالإشراف على تأويل القانون وتطبيقه تطبيقاً سليماً باعتبارها محكمة نقض، كما تعمل على توحيد أحكام المحاكم من خلال ما يرفع إليها من طعون ضد الأحكام أو القرارات النهائية عن المحاكم والمجالس القضائية، وهي محكمة قانون لا موضوع، ولكن في بعض الحالات يجوز لها الفصل في الحالتين بالجواز والوجوب:

● ففي حالة الجواز عندما يطعن في القضية للمرة الثانية.

● وفي حالة الوجوب في حالة النقض في القضية للمرة الثالثة.

وتختص الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بالفصل في الطعون في المواد الاجتماعية، وفي القضايا الاجتماعية يمكن الطعن بالنقض في جميع الأحكام النهائية الصادرة عن المحاكم الابتدائية، والقرارات القضائية الصادرة عن المجالس القضائية أي جهات الاستئناف.

ويرفع الطاعن طعنه بالنقض خلال ميعاد شهرين (02) من تاريخ تبليغ الحكم أو القرار المطعون فيه، وتقدم عريضة الطعن بالنقض وجوباً من طرف محامٍ مقبول لدى المحكمة العليا، وترسل بنسخة من الحكم المطعون فيه بالنقض<sup>1</sup>. كما أن الطعن بالنقض لا يوقف التنفيذ ماعداً في ثلاث حالات وهي: حالات الأشخاص، أهليه الأشخاص، دعوى التزوير الفرعية<sup>2</sup>.

الطعن بالنقض يكون قليل في المسائل الاجتماعية من جانب العمال، مقارنة بالمواد الجزائية والعقارية والتجارية، بسبب تعقيد إجراءاته وطول المدة، وارتفاع تكاليفه التي لا تتناسب مع إمكانيات العمال المحدودة، وجل الطعون المرفوعة إلى المحكمة العليا ترفع من قبل المؤسسات المستخدمة المحكوم ضدها بالإدماج أو بتعويضات كبيرة نسبياً<sup>3</sup>.

ثانياً: التماس إعادة النظر.

وهو الطريق غير العادي الثاني بعد الطعن بالنقض، يعبر عنه بالتماس إعادة المحاكمة لأنه يتمثل في قيام أحد الخصوم بطلب إعادة النظر في قضية فصل فيها بحكم نهائي، من قبل الهيئة التي فصلت في النزاع، وذلك خارج حالات الاستئناف والمعارضة، وهذا بهدف إلغاء الحكم وإصدار حكم جديد أو بمعنى آخر للنظر من جديد في القضية التي تم

<sup>1</sup> مقني بن عمار: المرجع السابق، ص 360.

<sup>2</sup> انظر المادة 361 من القانون 08-09 السالف ذكره .

<sup>3</sup> مقني بن عمار: المرجع السابق، ص 360.

الحكم فيها، وهذا الإجراء مقيد بشروط ومرتبب بأسباب محددة قانونا، ولا يكون مقبولا إلا بالنسبة للأحكام النهائية التي لا تجد لها طريق للتصحيح أو التعديل أو الإلغاء إلا إعادة النظر فيها فقط<sup>1</sup>.

يرفع الطعن إلتماس إعادة النظر في حالة وجود حالة من الحالات المذكورة في المادة 194 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهذا في ظرف شهرين من تبليغ الحكم المراد الطعن فيه.

والطعن بالإلتماس قد يكون مؤسسا على حالات محصورة منها حالات الغش من جانب الهيئات المستخدمة، كما في حالات احتجازها لوثائق مهمة ورفض تسليمها للعامل، أو في حالة تزوير وثائق أو ثبوت شهادة الزور، وتوجه العريضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الملتمس، وهذا طبقا للمادة (393)<sup>2</sup> من (ق ا م ا ج). وبخصوص الحالات أو أسباب الإلتماس بإعادة النظر فقد ذكرته المادة 194 من قانون الإجراءات المدنية السابق، وهي 08 حالات<sup>3</sup>.

أما بالنسبة لآثار الحكم في الطعن بالإلتماس إعادة النظر، فإنه إذا قضت المحكمة بعدم قبول أو رفض الطلب ترتب على ذلك تحميل الطالب مصاريف الدعوى، أما إذا قبلت الطلب ترتب على ذلك إبطال الحكم المطعون فيه وإعادة الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل صدور الحكم<sup>4</sup>.

#### ثالثا: الطعن باعتراض الغير الخارج عن الخصومة.

اعتراض الغير هو طريق غير عادي للطعن في الأحكام، قرره المشرع لفائدة كل شخص لم يكن خصما ولا ممثلا ولا متدخلا في الدعوى، وإنما صدر حكم أو قرار أو أمر قضائي قد يضر بمصلحه، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، فحفظ له المشرع الدفاع عن حقوقه من خلال السماح له بالطعن عن طريق ما يسمى باعتراض الغير خارج عن الخصومة<sup>5</sup>.

وقد نصت المادة 381 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على انه: " يجوز لكل شخص له مصلحة ولم يكن طرفا فيها، ولا ممثلا في الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه، تقديم اعتراض الغير خارج على الخصومة"<sup>6</sup>.

ويبقى أجل إعتراض الغير خارج عن الخصومة لمدة 15 سنة من تاريخ صدوره ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، غير أن هذا الأجل يحدد بشهرين عندما يتم التبليغ الرسمي ويتم رفع الدعوى وفق الأشكال المقررة قانونا، ويقدم

<sup>1</sup> عبدالرحمان خليفي: القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 460.

<sup>2</sup> انظر المادة 393 من القانون 08-09 السالف ذكره .

<sup>3</sup> انظر المادة 194 من الأمر 66-154 الممضى في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية الملغى.

<sup>4</sup> محمد عيساني: المرجع السابق، ص 247 .

<sup>5</sup> مقني بن عمار: المرجع السابق، ص 361.

<sup>6</sup> المادة 381 من القانون 08-09 السالف ذكره .

أمام الجهة التي أصدرت الحكم أو القرار المطعون فيه ويجوز الفصل فيه من طرف نفس القضاة<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: تنفيذ أحكام القسم الاجتماعي.

إن تنفيذ الأحكام هو الغاية النهائية لكل من يلجأ إلى القضاء من أجل أخذ حقوقه لذلك اهتمت مختلف التشريعات العمالية المقارنة بقواعد تنفيذ الأحكام، حيث من خلالها إيصال الحق إلى أصحابه في اقرب الآجال وبالوسائل الجبرية الممكنة، مع تمكين المنفذ عليه بكل الضمانات التي تحميه من أي تعسف أو إجحاف.

والقاعدة العامة في التشريع الجزائري أن الأحكام القضائية لا تصير قابلة للتنفيذ إلا إذا كانت نهائية غير قابلة لأي طعن عادي أو غير عادي كما تطرقنا إليه من خلال الفرع الأول والثاني من هذا المطلب، غير أن هذه القاعدة ليست مطلقة التطبيق، وإنما ترد عليها بعض الاستثناءات التي تتعلق أساسا بالتنفيذ المعجل للأحكام التي تفرضه أوضاع بعض المحكوم لهم، كما هو الشأن بالنسبة لمنازعات العمل التي أفردت لها مختلف التشريعات المقارنة خصوصية تمكن من خضوعها للتنفيذ المعجل بقوة القانون، وهو ما فرضه المشرع بموجب نص قانوني، وقد نص على ذلك القانون 90-04 في مادته 22<sup>2</sup>.

إن المشرع الجزائري قد ركز على المسائل التي لا تحتل الانتظار، فتطبيق أو تفسير اتفاقية جماعية أو اتفاق مصالحة يمكن أن يؤثر تأخير تنفيذها سلبا على مصالح العمال وأصحاب العمل على حد سواء، كما أن عدم دفع الرواتب والعناصر الملحق بها للعمال عن الستة أشهر الأخيرة، خاصا في القضايا المتعلقة بالفصل من العمل، فيؤدي إلى الإضرار بالعمال وبأسرته نتيجة انقطاع مورد رزقه المتمثل في الراتب<sup>3</sup>.

وعليه فإن قضايا منازعات العمل تتميز عن غيرها من القضايا الأخرى بكونها مشمولة بالتنفيذ المعجل بقوة القانون، وهو من شأنه توفير حماية خاصة لحقوق العامل وهو الطرف الضعيف في علاقة العمل.

<sup>2</sup> انظر المادة 22 من قانون 90-04 المرجع نفسه .

<sup>3</sup> محمد عيساني: المرجع السابق، ص 248 249.

## خلاصة الفصل الثاني

تعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة التي يلجأ إليها أطراف النزاع (العامل، رب العمل) وهذا بعد استنفاد كل طرق التسوية الودية في مختلف مراحلها، بحيث لم يبقى للأطراف المتنازعة إلا اللجوء إلى القضاء المختص للنظر والبت في موضوع النزاع، وهذا ما تطرقنا إليه من خلال المبحث الأول بعنوان مفهوم قضاء العمل وإجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، علماً أن هذه الأحكام تكون بثلاث صيغ وهي: أحكام ابتدائية نهائية، وأحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل، وأحكام ابتدائية عادية، وهذا حسب طبيعة النزاع، وبعد صدور الحكم، وللطرف الذي كان متضرراً من ذلك فله الحق في الطعن وذلك بطرق الطعن العادية أو طرق الطعن غير العادية، وبعد استنفاد كل هذه الطرق وصدور الحكم أو القرار النهائي، ثم تأتي مرحلة التنفيذ للحكم الصادر من طرف الجهة المختصة.

## خاتمة

في الأخير ومن خلال دراستنا لموضوع آليات حل منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، ومن خلال تطرقنا الى اهم المراحل التي تتم بها معالجة منازعات العمل الفردية التي تقع بين العامل ورب العمل، فيمكن أن نستخلص مجموعة من النتائج كخلاصة لكل ما تمت معالجته والتطرق إليه في هذا الموضوع على النحو التالي:

إن علاقة العمل لكي تنشأ صحيحة لا بد أن يتوفر عقد عمل على كافة الشروط اللازمة والضرورية لانعقاده وذلك حتى يرتب آثاره، فبعد توفر هذه الشروط تبدأ العلاقة بين العامل ورب العمل، إذ أن هذه العلاقة قد يشوبها أحيانا الخلاف والتوتر وهو ما يطلق عليه بالمنازعة العمالية الفردية، وهنا لاحظنا أن المشرع الجزائري قد أعطى أهمية خاصة لهذه النزاعات ووضع لها آليات لتسويتها تمتاز بالسهولة في كل مراحلها.

إن المشرع الجزائري اهتم بمنازعات العمل الفردية التي تقع بين العامل والمستخدم عن طريق سن قانون لتسوية النزاعات الفردية في العمل وهو القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1910 الموافق لـ : 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث نجد انه قانون وقائي يهدف لتفادي هذه النزاعات وهو ما نصت عليه المادة الأولى منه التي تحدد كفاءات الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها أي أنه قانون وقائي علاجي.

المشرع وضع عدة نصوص قانونية وتنظيمية نصت على إقامة أجهزة تسعى لحلحلة النزاعات الفردية في مهدها، ومن هذه الأجهزة مكاتب المصالحة التي حدّد القانون 04/90 مهامها وصلاحياتها ومكانتها القانونية في ظل المنظومة الإجرائية وجعلها إجراء إلزاميا قبل اللجوء إلى التسوية القضائية.

وكذلك نجد ان اللجوء الى أجهزة القضاء كأخر وسيلة لحل النزاعات الفردية من خلال تحديد إجراءات القضاء العمالي، من تشكيلة القسم الاجتماعي وكيفية إجراءات التقاضي وكذا الأحكام الصادرة عن هذا القسم وطرق الطعن فيها، كما أن الإجراءات في هذه الأجهزة تمتاز بالبساطة مقارنة بالقضايا الأخرى.

ومن خلال اتصالننا بمفتشية العمل ومن خلال دراستنا لاحظنا أن مكتب المصالحة عديم الفعالية في التعامل مع النزاعات المعروضة عليه، وهذا بسبب أن معظم أرباب العمل غير مقتنعين بمكتب المصالحة، حيث نجد أن اغلبهم لا يحضرون إلى جلسات الصلح رغم استدعائهم بصفة رسمية، ومنهم من يحضر ولا يستجيب لتنفيذ ما جاء في محضر

الصلح وهذا بسبب ضعف التكوين القانوني لأعضاء المكاتب، وعليه نجد كثير من القضايا عجز عن تسويتها مكتب المصالحة وديا، وهذا ما يؤدي بالكثير من العمال باللجوء إلى التسوية القضائية.

إن مكتب المصالحة الذي يتكون كما قلنا سابقا من ممثلين عن المستخدمين وممثلين عن العمال ويتداولون رئاسة المكتب تناوبا، أما مفتش العمل فيكون دوره إشرافيا أو توجيهيا، ومن هنا نستنتج أن فاعلية المكتب تكون ضعيفة لأن العلاقة بين أعضاء المكتب ومفتش العمل غير واضحة، ولا وجود لسلطة مفتش العمل على أعضاء المكتب من الناحية القانونية والتنظيمية مما يجعل الأعضاء أحرارا في نظام عملهم، وهذا ما يبين عدم خضوع مكتب المصالحة لمفتشي العمل.

إن الأحكام الصادرة عن المحاكم في بعض القضايا المتعلقة بإعادة إدماج العامل في منصب عمله أو التعويض في حالة عدم إرجاع العامل في حالة التسريح التعسفي، نجد أن المستخدم أحيانا لا يستجيب ولا يمثل لتطبيق هذه الأحكام والقرارات وضربها عرض الحائط، وهذا لأسباب قاهرة كعجز الحالة المالية للمؤسسة وضعف الإنتاج، وهو ما يشكل عائقا بعدم فاعلية وجدوى أحكام وقرارات المحاكم.

وختاما لما سبق يمكننا إقتراح بعض التوصيات التي نراها تساهم في تفادي حدوث النزاعات العمالية، أو تسويتها وديا و منها:

لا بد على رب العمل من نشر الاتفاقية الجماعية والقانون الداخلي في كافة أماكن العمل والورشات، وتوعية العامل بكل حقوقه والتزاماته، ونشر كل مذكرات العمل وباللغة العربية في أماكن نشر الإعلانات وإن أتيحت الفرصة حتى قراءة وتوضيح كل الإعلانات، بل أبعد من ذلك حتى عند التوظيف الجديد ووقت إبرام العقد بين المتعاقدين لا بد على المستخدم أن يكتب العقد باللغة العربية وأن يشرح مواد العقد للعامل لكي يعرف ماله من حقوق وما عليه من التزامات، وهذا ما لا نلاحظه في الواقع العملي، فإن جل المؤسسات تكتب العقد باللغة الأجنبية والعامل لا يعي ما يوجد في العقد، فهو يمضي على واقعة قانونية ولا يعلم ما يوجد فيها.

لا بد على العامل أن يكون ملما بمعارف وثقافة معالجة حقوقه وكيف يعبر عن ذلك بإتباع التسلسل الهرمي داخل المؤسسة التي يعمل فيها، وهذا من أجل عدم ضياع حقه في المطالبة به.

بخصوص مكتب المصالحة لآبد من تحويله إلى مقر المحكمة المختصة إقليمياً، وجعل نظام عمل هذا المكتب تحت إشراف ورقابة رئيس المحكمة من أجل إعطاء مصداقية له، وانضباط أعضائه وجديتهم في معالجة القضايا العمالية المعروضة عليهم، بل حتى استجابة أطراف النزاع خاصة المستخدمين بالحضور وحتى لتنفيذ محضر الصلح.

لآبد من تكوين خاص لأعضاء مكتب المصالحة و تمكنهم فهم القوانين العمالية قبل ترشحهم إلى انتخابات مكتب المصالحة، كما لآبد من تكوين كذلك للمساعدين القضائيين ليتمكنوا من دراسة القضايا المعروضة عليهم بجدية وتمكنهم من فهم القوانين وجدية التعامل مع القضايا وشعورهم بروح المسؤولية لأن الواقع يثبت غير ذلك، فهم لا يملكون أدوات المساهمة في دراسة القضايا والمشاركة بفاعلية في إصدار الحكم فيها.

لآبد من إنشاء محاكم عمالية مستقلة وأقطاب متخصصة تتمتع بنوع من الاستقلالية في التسيير والعمل، وتدعم بقضاة متخصصون ويمتازون بتكوين عال في القضايا العمالية.

## نمـوذج:

- عقد عمل
- قرار الأجر
- محضر تنصيب



وزارة الأشغال العمومية، الري والمنشآت القاعدية

Ministère des Travaux publics, de L'Hydraulique et des Infrastructures de base

الديوان الوطني للتطهير

Office National de l'Assainissement

منطقة : تمنراست  
وحدة : أيليزي

/ د.م.ب.ت/د.و.ت.و. / 2021

المرجع:

## عقد عمل محدد المدة

- بمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، لاسيما المادة 12 منه؛

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 01-102 المؤرخ في: 21 أبريل 2001، المتضمن إنشاء الديوان الوطني للتطهير.

- بمقتضى مقرر التكليف الوزاري رقم : المؤرخ في : المتضمن تكليف السيد :

، بمهام تسيير الديوان الوطني للتطهير

- بناء على القرار المؤرخ في : 21 صفر 1435 الموافق لـ : 24 ديسمبر 2013 المتضمن المصادقة على التنظيم الداخلي للديوان الوطني للتطهير .

للمديرية العامة للديوان الوطني للتطهير المؤرخ في

- بناء على القرار رقم

المتضمن إنشاء وحدة التطهير إيليزي .

- بناء على القرار رقم :

يبرم هذا العقد بين :

الديوان الوطني للتطهير (وحدة ) و المعين أدناه بالمؤسسة الممثلة في شخص مديرها السيد:

الكائن مقرها ب :

## من جهة

و السيد :

المولود في (تاريخ و مكان الازدياد) :

السكن ب :

إبن : و

و المعين أدناه بالعمل

## من جهة أخرى

## المادة الأولى: التوظيف

يوظف بالمؤسسة بناء على العقد الحالي السيد: . في منصب عمل: ، ب : مركز التطهير -

، طبقا للتصنيف التالي : الرتبة ، الدرجة عامل ب : التوقيت الكلي .

## المادة الثانية: سبب التوظيف

يوظف السيد : من أجل : تزايد في الشغل خلال مدة العقد .

## المادة الثالثة: مدة العقد

يبرم هذا العقد لمدة اثني عشر ( 12 ) شهرا ، تسري ابتداء من: 01 / 12 / 20 إلى غاية: 30 / 11 / 20 .  
يتم تجديد العقد الحالي عند استمرار سبب التوظيف المذكور في المادة 2 أعلاه، بناء على اتفاق الطرفين عن طريق ملحق مع مراعاة الأحكام القانونية السارية المفعول.

## المادة الرابعة: الأجرة

يتقاضى العامل أجرا قاعديا شهريا قدره : عشرون ألف و تسعة عشر دينار جزائري. 20 019.00 دج  
الموافق للتصنيف المذكور في المادة الأولى أعلاه حسب شبكة الأجور السارية المفعول بالمؤسسة.  
يضاف إلى الأجر القاعدي للعامل: المنح و التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، كما سيتم تفصيله في قرار الأجرة

## المادة الخامسة: الفترة التجريبية

يخضع السيد : لفترة تجريبية لمدة: شهرين ( 02 شهر ) ، غير قابلة للتجديد طبقا للأحكام المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.  
يستفيد العامل خلال المدة التجريبية من نفس الحقوق التي يستفيد منها العمال المثبتين الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، و يخضع خلال هذه الفترة لنفس الواجبات التي يخضعون لها.

يجوز خلال المدة التجريبية لأحد الطرفين فسخ علاقة العمل في أي وقت دون تعويض أو إشعار مسبق.  
في حالة نتائج غير مرضية للفترة التجريبية يتم إنهاء علاقة العمل بقرار من مسؤول الهيئة بدون تعويض يتم تبليغه للعامل المعني قبل إنقضاء الفترة التجريبية.

## المادة السادسة : الاستقالة

على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع المؤسسة أن يقدم استقالته كتابيا.  
في هذه الحالة يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط المحددة في الاتفاقية الجماعية.

## المادة السابعة : حقوق و واجبات العامل

حقوق و واجبات السيد :

. محددة في القانون، الاتفاقية الجماعية والقانون الداخلي

لليوان الوطني للتطهير .

## المادة الثامنة : فسخ عقد العمل

يتم فسخ عقد العمل بقوة القانون عند انقضاء المدة المحددة في العقد.

## المادة التاسعة: أحكام مختلفة

يخضع العامل زيادة على مقتضيات العقد الحالي لمقتضيات الاتفاقية الجماعية و القانون الداخلي للمؤسسة.

تسلم نسخة من الاتفاقية الجماعية و النظام الداخلي للعامل للاطلاع عليها.

يدخل العقد الحالي حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ إمضائه من الطرفين مع التأشير على كل صفحة منه و كتابة العامل بخط يده

أمام إمضائه عبارة قرء و صودق عليه.

ابرم هذا العقد بشرط استفاء العامل للنتائج الايجابية لتحقيق التأهيل و الفحص الطبي للتوظيف و كذا صحة المعلومات

و الوثائق المقدمة للتوظيف.

حرر ب: إيليزي .في.....

المعنى بالأمر

المؤسسة



# وزارة الأشغال العمومية، الري والمنشآت القاعدية

Ministère des Travaux publics, de L'Hydraulique et des Infrastructure de base

## الديوان الوطني للتطهير

Office National de l'Assainissement

منطقة : تماراست  
وحدة : أيليزي

المرجع: / د.م.ب.د.وت / و.ا / 2022

## قـرـار الأـجـر

إن مدير وحدة التطهير إيليزي للديوان الوطني للتطهير

- بمقتضى القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01/102 المؤرخ في 21 أفريل 2001 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني للتطهير.
- بمقتضى المرسوم المؤرخ في 21 صفر 1435 الموافق ل 24 ديسمبر 2013 , المتضمن المصادقة على التنظيم الداخلي للديوان الوطني للتطهير
- بمقتضى مقرر التكليف الوزاري رقم :  
، بمهام تسيير الديوان الوطني للتطهير
- بناء على القرار رقم 349/م/ع/د و ت/2006 للمديرية العامة للديوان الوطني للتطهير المؤرخ في 02/12/2006 المتضمن إنشاء وحدة التطهير إيليزي
- بناء على القرار رقم  
عن المديرية المركزية للموارد البشرية والتكوين للديوان الوطني للتطهير  
المؤرخ في المتضمن تعيين السيد  
مديرا لوحدة التطهير
- بمقتضى الاتفاقية الجماعية للديوان الوطني للتطهير الصادرة بتاريخ: 01/01/2014. بالإضافة إلى الملحق رقم: 2014/01 الصادر بتاريخ: 04/08/2014 المعدل و المنتم للاتفاقية .
- بموجب العقد محدد المدة رقم: / م.م.د.وت و ج / 2022 ، المؤرخ في: 01/12/2022 للسيد(ة):  
بصفته ( ها ) : حارس.

## يـقـرـر:

المادة الأولى: يستفيد السيد(ة): ، المنصب : ب ، التصنيف : الرتبة : 07. الدرجة : 01 من الأجر القاعدي المقدر ب : 20019.00 دج.

المادة الثانية: يضاف إلى الأجر القاعدي المنح و التعويضات التالية :

- التعويض عن الخبرة المهنية : % .
- منححة الخطر : % .
- التعويض عن المنطقة : 35.00% .
- منححة العمل التناوبي : % .
- منححة الفردية : حسب التقييم
- منححة المردودية الجماعية : حسب النتائج
- منححة السلة : دج / يوم عمل .
- منححة النقل : دج

- التعويض عن الأجر الموحد « Salaire Unique » : 4000.00 دج

المادة الثالثة: يدخل القرار الحالي حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ: 01 ديسمبر 2022 .

المادة الرابعة: يكلف كل من دائرة الموارد البشرية ودائرة المالية و المحاسبة بتنفيذ هذا القرار.

نسخة:

مدير الوحدة

- للمعني بالأمر

- لملف المعني



وزارة الأشغال العمومية، الري والمنشآت القاعدية  
Ministère des Travaux publics, de L'Hydraulique et des Infrastructures de base  
الديوان الوطني للتطهير  
Office National de l'Assainissement

منطقة : تمراست  
وحدة :

المرجع: / د.م.ب.ت/د.و.ت /و.ج/2022

محضر تنصيب:

في الفاتح من شهر ديسمبر سنة ألفين واثان وعشرون ، قمنا نحن : مدير وحدة

لليوان الوطني للتطهير بتنصيب : السيد: ، في مهامه بصفته : . عامل بـ

:التوقيت الكلي على مستوى: (وحدة ) .

و ذلك بناء على العقد رقم : ..... / د م ب ت / د.و.ت/ و ج/2022 ، الصادر عن مصالحنا المتضمن

تعيين المعني(ة) في المنصب المذكور أعلاه.

و إثباتا لذلك، حررنا هذا المحضر و أمضيناه مع المعني بالأمر في اليوم و الشهر و السنة

المذكورين أعلاه.

مدير الوحدة

المعني بالأمر



## قرار شطب القضية

في اليوم الثالث من شهر أكتوبر عام ألفين واثنا عشر  
نحن السادة :

الإسم و اللقب : سليمان امود الإسم و اللقب : مفيصل الزيغم ممثلا العمال  
الإسم و اللقب : هاني الصديق الإسم و اللقب : هنوني محمد ممثلا المستخدمين  
رئيس مكتب المصالحة السيد: هنوني محمد

أعضاء مكتب المصالحة التابع للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: إليزي المنتخبون و المعينون طبقا لأحكام القانون  
رقم: 90-04 المؤرخ في 06/02/1990، المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و المعينين بموجب الأمر القضائي  
رقم: 01 المؤرخ في 08/02/2011، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19، 30 و 31،  
فقرة 1، بإجراء المصالحة بين :

المدعي : المهنة : بناء  
العنوان : حي السلام ايليزي

### من جهة :

المدعي عليه : مؤسسة اشغال البناء  
العنوان : منازل حي الرمال ايليزي

### من جهة أخرى :

قصد إجراء محاولة المصالحة بين الطرفين حول النشاط التالية :

اشتغل المعني عند صاحب المؤسسة خلال الفترة المبينة اعلاه كبناء، حيث انه لم يتقاضى أجرته المقدر ب: 118.000.00  
(مئة وثمانية عشرة الف دينار جزائري). ثم انه تم قبضه لمبلغ ستة واربعون الف دينار (46.000.00 دج). والباقي، اثنان وسبعون الف  
دينار جزائري (72.000.00 دج). لذا فانه يطالب بتسديد باقي أجرته.

سجلنا غيابكم الشخصي أو غياب ممثلكم المؤهل لجلسة المصالحة المحددة بتاريخ 03/10/201 على الساعة 09:00  
دون تقديم أي مبرر أو مانع جدي و شرعي لهذا الغياب ، و بناء على ذلك نعلمكم كتابيا أنه تقرر شطب قضيتكم تطبيقا لأحكام  
المادة 28 من القانون : 90-04 المشار إليه اعلاه .

حرر هذا القرار في اليوم و الشهر و السنة المذكورين اعلاه .

ملاحظة : لا تسلّم إلا نسخة من هذا القرار  
فعلى صاحبه إنجاز منه صورة طبق الأصل منه .

رئيس مكتب المصالحة



أعضاء: هنوني محمد



رئيس مكتب المصالحة

## محضر مصالحة

في اليوم الرابع من شهر يناير عام ألفين و إثنا عشر  
نحن السادة :

الإسم واللقب : البقي خدير الإسم واللقب : مسلم حسان ممثلا العمال  
الإسم واللقب : هنوني محمد الإسم واللقب : شندر مسعود ممثلا المستخدمين  
رئيس مكتب المصالحة السيد: هنوني محمد

أعضاء مكتب المصالحة التابع للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: إليزي المنتخبون و المعينون طبقا لأحكام القانون  
رقم: 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 ، المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و المعينين بموجب الأمر القضائي  
رقم: 01 المؤرخ في 08/02/2011، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19 ، 30 و 31 ،  
فقرة 1 ، بإجراء المصالحة بين :

المدعي : المهنة : بناء  
العنوان : قصابي ولاية بشار

### من جهة :

المدعي عليه : مؤسسة اشغال البناء  
العنوان : مؤسسة اشغال البناء  
إيليزي

### من جهة أخرى :

### محتوى النزاع :

اشتغل المدعي عند صاحب المؤسسة ابتداء من 12/11/2011 إلى 30/11/2011، كبناء عن طريق العمل بالقطعة، حيث انه لم يصرح  
به لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ولم يسدده اجرتة المقدرة ب: 19.170.00 دج  
لذا فانه يطالب بتسديد اجرتة، والتصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي خلال المدة التي عمل بها داخل المؤسسة.

على إثر إجراء المصالحة تم الإتفاق على مايلي :

حضور المدعي للجلسة، مع حضور ممثل صاحب المؤسسة السيد: ، حيث تم الاتفاق على انه يسدده له  
اجرتة المقدرة ب: 19.170.00 دج (تسعة عشر الف ومئة وسبعون دينار جزائري، في اجل اقصاه 19/01/2012.

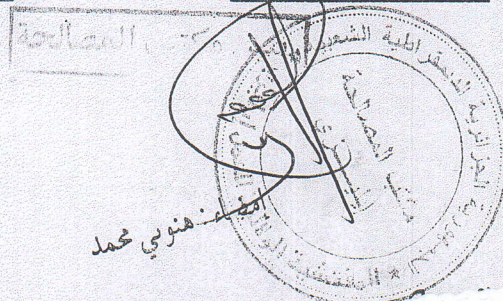
و ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط و الآجال التي يحدونها بمقتضى هذا المحضر ، فإن لم توجد ، ففي أجل اقصاه 30 يوما  
من تاريخ تحريره ( أحكام المادة 33 من القانون 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل ، و المتعلق بتسوية النزاعات الفردية  
في العمل ) ، لهذا إتفق الطرفان و أمضيا أسفله بالتاريخ المذكور اعلاه .

حضر هذا المحضر في اليوم و الشهر و السنة المذكورين اعلاه طبقا لأحكام المادة 31 من القانون رقم : 90-04 المذكور اعلاه.

المدعي عليه أو ممثله المؤهل

رئيس مكتب المصالحة

المدعي أو الممثل المؤهل



محمد هنوني محمد



نمـوذج:

- حكم قضائي- القسم الاجتماعي

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## باسم الشعب الجزائري

مجلس قضاء:

محكمة:

القسم الاجتماعي

## حكم

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة إن أمناس بتاريخ: الثالث عشر من شهر جويلية سنة ألفين و  
برئاسة السيد (ة): قاضي  
و بعضوية السيدين: ممثل أرباب العمل  
و: قاضي  
و بمساعدة السيد (ة): أمين ضبط

رقم الجدول: 21/

رقم الفهرس: 21/

تاريخ الحكم: 10 / 1

مبلغ الرسم / 600 دج

صدر الحكم الآتي بيانه

بين:

بين:

1 (:

حاضر

مدعي

العنوان:

المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة):

و بين /

شركة

مؤسسة عمومية اقتصادية) ضد /

1 (:

حاضر

مدعي عليه

مؤسسة

عمومية اقتصادية) المديرية

، الممثلة من قبل مديرها

العنوان: إن أمناس

المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة):

الممثلة من قبل مديرها



## \*\*بيان وقائع الدعوى\*\*

بموجب عريضة افتتاحية مودعة و مسجلة بأمانة ضبط القسم الاجتماعي لدى محكمة إن أمناس بتاريخ: تحت رقم: 21/ أقام المدعي / المباشر للخصام بواسطة دفاعه الأستاذ / دعوى قضائية ضد المدعي عليها / شركة ،

، مؤسسة عمومية اقتصادية، شركة ذات أسهم، مقرها إن أمناس، ممثلة من قبل مديرها، التمس من خلالها في الشكل، قبول الدعوى و في الموضوع، أصلا، إلزام المدعي عليها بتعويض الفارق من منحة الخبرة المهنية و حساب الفارق المتبقي من علاوة الأقدمية في المجمع من جوان 2009 إلى غاية 2016/07/01 و إعادة حساب المستحقات المتبقية من منحة المسار المهني وفق الأجر الجديد و احتساب منحة الضرر و الفارق المالي الصافي بعد اقتطاع الإشتراكات الواجبة الدفع لصندوق التقاعد و التعويض عن العمل التناوبي، و احتياطيا، تعيين خبير مختص في الزراع للقيام بدراسة وثائق الطرفين لحساب الفارق المتبقي من منحة الخبرة المهنية و حساب الفارق المتبقي من علاوة الأقدمية في المجمع من جوان 2009 إلى غاية 2016/10/31 و إعادة حساب المستحقات المتبقية من منحة المسار المهني وفق الأجر الجديد و احتساب الضرر و الفارق المالي الصافي بعد اقتطاع الإشتراكات

بالمعاشات كما جاء في العريضة الجوابية و لكنه يطالب بمنحة الخبرة المهنية و الفارق المتبقي من علاوة الأقدمية و هي حقوق نشأت سنة 2009 و كانت محل مشاورات بين نقابة العمال و شركة سونطراك و وعود لم تف بها الشركة، و بالتالي التقادم غير وارد، و في الموضوع، أكد أن المدعى عليها تقر بوجود سلسلة من التفاوض مع النقابات بتاريخ: 25 و 26 جوان 2007، و 23 و 25 من نفس السنة، و أن نتيجة الاجتماعات تمخض عنها ما يسمى النظام الجديد للأجور و تم تعديل المادة 67 من الاتفاقية الجماعية، و ذلك باستحداث منحة تحت تسمية التعويض عن الأقدمية في المجمع، و أن الخبرة المهنية تم إدماجها في الأجر القاعدي و هو الأجر القاعدي للسلم + منحة المسؤولية و التبعية + منحة المردودية الفردية و الجماعية، و أن خبرته المهنية تم أخذها بعين الاعتبار و أدمجت بالأجر القاعدي الجديد في حين أن الراتب الشهري له لم يتغير منذ أن كان عاملا و بعد إحالته على التقاعد، و عليه فإنه يتمسك بإجراء خبرة من أجل التحقق من ذلك، و عليه التمس الإشهاد له بتصحيح الخطأ المادي الوارد في ديباجة العريضة الافتتاحية للمدعي ليصبح: رقم ، و الحكم بما تراه المحكمة مناسباً بخصوص المذكرة الجوابية للمدعي عليها و رفض دفعها لعدم جديتها، و في الموضوع تعيين خبير.

تلك هي وقائع الدعوى و عند هذا الحد وضعت القضية للمداولة لجلسة: 13 / 1 / 02

### \*\*وعليه فإن المحكمة\*\*

- بعد الإطلاع على العريضة الافتتاحية للدعوى،
- بعد الإطلاع على المستندات و الوثائق المرفقة بالملف،
- بعد الإطلاع على مقتضيات قانون الإجراءات المدنية و الإدارية سيما المواد: 01، 02، 03، 06، 07، 08، 13، 14، 15، 16، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 25، 32، 33، 37، 418، 419، 500، 501، 502، 503، 504 منه،
- بعد الإطلاع على أحكام القانون 90 / 11 المؤرخ في: 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل لمعدل و المتمم،
- بعد الإطلاع على أحكام القانون 90 / 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية العمل المتمم،
- بعد المداولة قانوناً بين ممثلي العمال و ممثلي أصحاب العمل، وفقاً للقانون.
- بيث أن المدعي رافع المدعى عليها ملتصاً أصلاً، إلزام المدعى عليها بتعويض الفارق من منحة خبرة المهنية و حساب الفارق المتبقي من علاوة الأقدمية في المجمع من جوان 2009 إلى ناية 2016/07/01 و إعادة حساب المستحقات المتبقية من منحة المسار المهني وفق الأجر جديد و احتساب منحة الضرر و الفارق المالي الصافي بعد اقتطاع الاشتراكات الواجبة الدفع صندوق التقاعد و التعويض عن العمل التناوبي، و احتياطياً، تعيين خبير مختص في النزاع قيام بدراسة و ثائق الطرفين لحساب الفارق المتبقي من منحة الخبرة المهنية و حساب الفارق المتبقي من علاوة الأقدمية في المجمع من جوان 2009 إلى غاية 2016/10/31 و إعادة

99.541.43 دج في آخر شهر عمل له و قبل إحالته على التقاعد أي شهر جوان 2016. حيث و من جهة أخرى فإن كشف الراتب لشهر ماي 2009 لم يكن يشير إلى منحة الأقدمية في المجمع كعنصر من عناصر أجر المدعي، غير أن هذه المنحة تضمنها كشف الراتب لشهر جوان 2009 أي بعد تطبيق نظام الأجور الجديد على الأجر الشهري للمدعي، مما يثبت أن المدعي استفاد من نظام الأجور الجديد الذي استحدثت هذه المنحة المنفصلة عن الأجر القاعدي وفقا للاتفاقية الجماعية و التعليمية التطبيقية لهذه الاتفاقية و المؤرخة في: 2010/02/02 تحت رقم: R1.4.02 و المحددة لكيفية حساب هذه المنحة.

حيث و من جهة أخرى فإن المدعي لم ينازع في معاش التقاعد عند تبليغه بقرار منح المعاش طبقا للمادة 10 من القانون 83/12 المؤرخ في: 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، التي تنص صراحة أنه للعامل الذي يستوفي الشروط المنصوص عليها في المواد 06 و 07 و 07 مكرر و 08 من هذا القانون، الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش، مما يجعل حقه في تصحيح الوضعية اليوم غير مؤسسة مادام لا يوجد أنه نازع فيها في الأجل القانونية و وفقا للإجراءات المقررة قانونا. حيث و من خلال ما سبق ذكره، فقد ثبت جليا أن المدعي استفاد من نظام الأجور الجديد، بإدماج منحة الخبرة المهنية في الجبر القاعدي و من المنحة المستحدثة تحت تسمية التعويض عن الأقدمية في المجمع، و أنه لا وجود لأي خطأ في حساب أجره، مما يجعل دعواه غير مؤسسة و بالنتيجة يتعين التصريح برفض الدعوى لعدم التأسيس.

بخصوص المصاريف القضائية:  
حيث من المقرر قانونا طبقا للمادة 418 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، فإن المصاريف القضائية تشمل الرسوم القضائية، الرسوم المستحقة للدولة، مصاريف سير الدعوى، لاسيما مصاريف إجراء التبليغ الرسمي و الترجمة و الخبرة و إجراء التحقيق، مصاريف التنفيذ، كما يحددها التشريع، كما تشمل المصاريف القضائية أيضا أتعاب المحامي وفقا لما يحددها التشريع، و طبقا للمادة 419 من نفس القانون، فإن المصاريف القضائية يتحملها خاسر الدعوى. حيث أنه و بعد تصدي المحكمة لدعوى المدعي بالرفض لعدم التأسيس، تعين التصريح بتحميله المصاريف القضائية بما فيها الرسوم المقدرة ب 600 دج باعتباره خاسرا لدعواه.

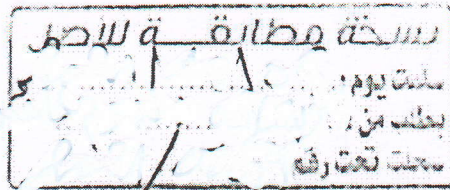
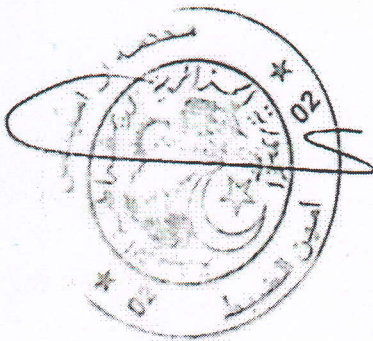
### \*\*ولهذه الأسباب\*\*

حكمت المحكمة حال فصلها في القضايا الاجتماعية علنيا، حضوريا و في أول درجة بما يلي:  
في الشكل: قبول الدعوى، بعد تصحيح ديباجة العريضة الافتتاحية للدعوى، بالقول أن عنوان المدعي هو:

في الموضوع: رفض الدعوى لعدم التأسيس، و المصاريف القضائية بما فيها الرسوم المقدرة بستمانه دينار جزائري ( 600 دج) على عاتق المدعي.  
بذا صدر الحكم هذا و أفصح عن منطوقه جهارا بالجلسة العلنية المذكور تاريخها أعلاه، و لصحته وقعه كل من الرئيس و أمين الضبط على النحو التالي:

الرئيس (5):

أمين الضبط



للأمانة

## قائمة المراجع

### الكتب:

- (1) أهمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقات العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة، الجزائر، 2012.
- (2) أهمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- (3) أهمية سليمان: آليات تسوية النزاعات الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 1998.
- (4) أهمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- (5) باشا عمر حمدي، القضاء الاجتماعي - منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- (6) بجدة مهدي: التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة - دار الجامعة الجديدة للنشر، الجزائر، 2013.
- (7) بن صابر بن عزوز: الوجيز في شرح قانون العمل: نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، القبة، الجزائر، 2010.
- (8) بن صابر بن عزوز: نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- (9) بن عمار مقني: النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية. دار النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017.
- (10) خليفة عبدالرحمان: القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية للطباعة والنشر، الجزائر، 2016.
- (11) خليفة عبدالرحمان: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- (12) خليفة عبدالرحمان: محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.

13) دوسوقى محمود رأفت: إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر 2012.

14) ذيب عبدالسلام: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.

15) زآي محمود جمال الدين: عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط2، مصر، 1983.

16) هدفي بشير: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية. جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019.

17) هدفي بشير: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.

18) واضح رشيد: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.

19) واضح رشيد: منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2002.

### المذكرات:

❖ محمد عيساني: أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة نيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016.

### القوانين:

✓ \_ القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل. المعدل و المتمم، منشور بالجريدة الرسمية، العدد 17، مؤرخة في 1990/04/25.

✓ \_ قانون 90-04 المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية العدد 06، الصادر بتاريخ 1990/02/07.

✓ \_ القانون رقم: 90-02 الممضى في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم، منشور بالجريدة الرسمية، العدد 06، مؤرخة في 1990/02/07.

✓ \_ القانون 81-07، المؤرخ في 1981/07/27، المتعلق بالتمهين، و المتمم بالقانون 14-09 المؤرخ في 2014/08/09 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 112، المؤرخة في: 2014/07/23.

- ✓ \_ القانون رقم: 10/05 المؤرخ في: 20 يونيو 2005، الذي يعدل الأمر رقم: 75-58 في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية العدد 44، الصادرة في 26 يونيو 2005.
- ✓ \_ القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل: 2008/08/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية رقم: 21 الصادر بتاريخ: 2008/04/23.
- ✓ \_ الامر رقم 62-157 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية السائدة.
- ✓ \_ الأمر 66-154، الممضى في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية الملغى.
- ✓ \_ القانون المدني الفرنسي المعدل بموجب المرسوم 2016/131.

### الاتفاقيات الجماعية:

- ✓ الاتفاقية الجماعية للعمل، الديوان الوطني للتطهير، الجزائر، 2013.

## قائمة المحتويات

| الصفحة  | الفهرس   |
|---------|--|
| 1.....  | المقدمة:   |
| 6.....  | الفصل التمهيدي: عقد العمل.....                           |
| 6.....  | المبحث الأول: ماهية عقد العمل.....                       |
| 6.....  | المطلب الأول: مفهوم عقد العمل.....                       |
| 6.....  | الفرع الأول: تعريف عقد العمل.....                        |
| 8.....  | الفرع الثاني: عناصر عقد العمل.....                       |
| 9.....  | الفرع الثالث: أنواع عقد العمل.....                       |
| 11..... | المطلب الثاني: شروط صحة انعقاد عقد العمل.....            |
| 11..... | الفرع الأول: الشروط الموضوعية لعقد العمل.....            |
| 12..... | الفرع الثاني: الشروط الشكلية لعقد العمل.....             |
| 14..... | المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لعقد العمل.....           |
| 14..... | المطلب الأول: مراحل انعقاد عقد العمل وإثباته.....        |
| 14..... | الفرع الأول: مراحل انعقاد عقد العمل.....                 |
| 15..... | الفرع الثاني: إثبات عقد العمل.....                       |
| 16..... | المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن عقد العمل.....         |
| 16..... | الفرع الأول: حقوق وإلتزامات العامل.....                  |
| 18..... | الفرع الثاني: حقوق وإلتزامات رب العمل.....               |
| 19..... | الفرع الثالث: انتهاء علاقة العمل.....                    |
| 21..... | خلاصة الفصل التمهيدي.....                                |
| 23..... | الفصل الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.....  |
| 23..... | المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية و مضمونها..... |

|    |  |
|----|--|
| 23 | المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية.....                                   |
| 23 | الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية.....                                    |
| 25 | الفرع الثاني: أسباب منازعات العمل الفردية.....                                   |
| 26 | الفرع الثالث: أطراف النزاع الفردي.....   |
| 28 | المطلب الثاني: مضمون منازعات العمل الفردية.....                                  |
| 29 | الفرع الأول: المنازعات المتعلقة بينود العقد.....                                 |
| 30 | الفرع الثاني: المنازعات المتعلقة بحق منبثق عن الاتفاقات الجماعية.....            |
| 32 | الفرع الثالث: المنازعات المتعلقة بمخالفة النظام الداخلي.....                     |
| 34 | <b>المبحث الثاني:</b> إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.....         |
| 34 | المطلب الأول: التسوية داخل الهيئة المستخدمة.....                                 |
| 35 | الفرع الأول: التسوية عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل.....                      |
| 36 | الفرع الثاني: التسوية عن طريق الإجراءات القانونية.....                           |
| 38 | المطلب الثاني: التسوية الودية خارج الهيئة المستخدمة.....                         |
| 39 | الفرع الأول: تشكيل واختصاصات مكتب المصالحة.....                                  |
| 41 | الفرع الثاني: إجراءات المصالحة.....  |
| 42 | الفرع الثالث: تنفيذ اتفاقات الصلح.....   |
| 44 | خلاصة الفصل الأول.....   |
| 46 | <b>الفصل الثاني:</b> التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية.....                |
| 46 | <b>المبحث الأول:</b> مفهوم قضاء العمل وإجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي..... |
| 46 | المطلب الأول: مفهوم قضاء العمل.....  |
| 47 | الفرع الأول: تعريف قضاء العمل.....   |
| 47 | الفرع الثاني: مميزات وخصوصيات قضاء العمل.....                                    |
| 49 | الفرع الثالث: تشكيلة محاكم العمل.....  |
| 50 | المطلب الثاني: إختصاص محاكم العمل وإجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي.....     |

|         |  |
|---------|--|
| 50..... | الفرع الأول: إختصاص محاكم العمل.....   |
| 54..... | الفرع الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي.....                      |
| 59..... | المبحث الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وطرق الطعن فيها..... |
| 59..... | المطلب الأول: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي.....                  |
| 59..... | الفرع الأول: الأحكام الابتدائية النهائية.....                                |
| 60..... | الفرع الثاني: الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل.....                 |
| 61..... | الفرع الثالث: الأحكام الابتدائية العادية.....                                |
| 62..... | المطلب الثاني: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وتنفيذها..... |
| 62..... | الفرع الأول: طرق الطعن العادية.....  |
| 64..... | الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية.....                                     |
| 66..... | الفرع الثالث: تنفيذ أحكام القسم الاجتماعي.....                               |
| 67..... | خلاصة الفصل الثاني.....  |
| 68..... | الخاتمة.....   |

قائمة الملاحق

قائمة المراجع

الفهرس

## ملخص المذكرة

النزاع الفردي في العمل هو كل خلاف في العمل يقوم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة , لهذا وضع المشرع الجزائري طرق واليات لحل هذه المنازعات الفردية في العمل عن طريق تسويتها بطرق ودية داخل الهيئة المستخدمة بالاعتماد على الاتفاقيات الجماعية إن وجدت , وإلا باللجوء إلى الإجراءات القانونية , فان لم تنجح التسوية داخل الهيئة المستخدمة يُلجأ إلى التسوية الودية خارج الهيئة المستخدمة عن طريق اللجوء إلى مكتب المصالحة الذي حدد له القانون كليات وشروط تكوينه وصلاحياته , حيث ينتج عنه تحرير محضر الصلح في حالة الاتفاق ومحضر عدم الصلح في حالة عدم الاتفاق , وفي هذه الحالة يتم اللجوء إلى التسوية القضائية بتحرير عريضة أمام القسم الاجتماعي مرفوقة بمحضر عدم الصلح تحت طائلة البطلان بحيث يصدر القسم الاجتماعي أحكام وقرارات مختلفة يستطيع الأطراف الطعن فيها بمختلف طرق الطعن العادية وغير العادية.

### الكلمات المفتاحية :

- 1:منازعات العمل الفردية
- 2:التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة
- 3: التسوية الودية خارج الهيئة المستخدمة
- 4: مكتب المصالحة
- 5: التسوية القضائية

### summary

Individual disputes at work refer to any disagreement between an employee and employer regarding the implementation of the work relationship that binds them, if not resolved through settlement procedures within the employing entity. Therefore, the Algerian legislator has established methods and mechanisms to resolve these individual disputes at work by settling them in a friendly manner within the employing entity, relying on collective agreements if they exist, or resorting to legal procedures if necessary. If the settlement is not successful within the employing entity, friendly settlement is sought outside the employing entity by resorting to the Reconciliation Office, which the law has defined its formation conditions and powers. This results in the issuance of a reconciliation report in case of agreement and a non-reconciliation report in case of disagreement. In this case, judicial settlement is resorted to by submitting a petition to the Social Section accompanied by a non-reconciliation report under penalty of nullity, and the Social Section issues various judgments and decisions that the parties can appeal through various ordinary and extraordinary appeal procedures.

### Key terms:

- 01: Individual workplace disputes.
- 02: Amicable settlement within the employing organization.
- 03: Amicable settlement outside the employing organization.
- 04:Reconciliation office.
- 05: Judicial settlement