



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري - تيزي وزو -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



ميزة الإستعجال في تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون
تخصص: قانون خاص

تحت إشراف الأستاذة:

- د/ سليمان حميدة

إعداد الطالبتين:

- مزيان سيليا

- راحي نادية

لجنة المناقشة:

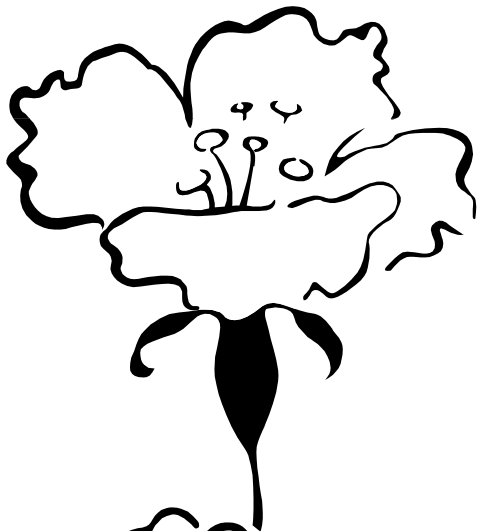
- د/ بوخرس بلعيد أستاذ، محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،.....رئيسا

- د/ سليمان حميدة، أستاذة محاضرة "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،...مشرفا ومقررا

- د/ حدوش وردية، أستاذة محاضرة أ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،.....ممتحنا

تاريخ المناقشة: 2022/10/08

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

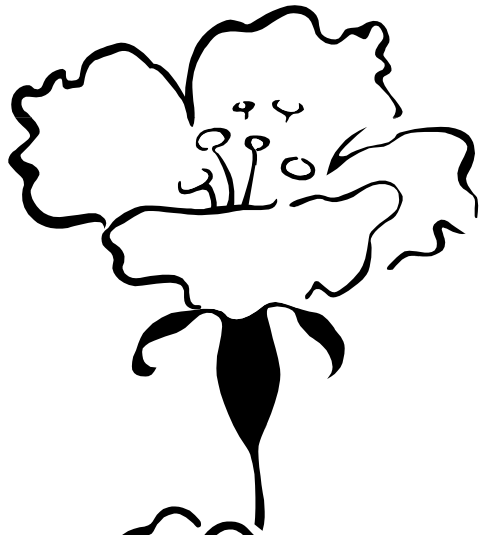


شكر وادرفان

يسرنا أن نتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان للأستاذة
المشرفة "سليمانى حميدة" التي لم تبخل علينا بإرشاداتها
وتوجيهاتها القيمة طوال مدة إعدادنا لهذه المذكرة .
ونشكر الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة المحترمين
على قبولهم مناقشة مذكرتنا.
كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر لموظفي الكلية بما فيهم
موظفي المكتبة .

* سيليا ونادية *





إهداء

إلى والديا.

إلى إخواني وعائلي.

إلى كل الأصدقاء وكافة زملائي طلبة الحقوق.

إلى جميع أساتذتي الأفاضل الذين قابلتهم خلال

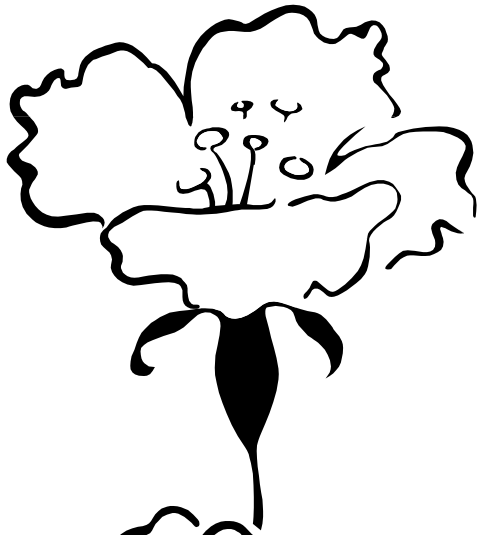
مشواري الدراسي.

أشركم جميعاً وأتمنى أن تكون هذه الكلمات تعبيراً عن

إمتناني العميق واحترامي لكم جميعاً.

* سيليا *





إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى منبع الحب والحنان
إلى اللذان سهرا على تربيتي وتعليمي في أحسن حال والديا الغاليين
أطال الله في عمرهما وجزاهما الله خيرا.
إلى إخواني وأخواتي، تقديرا لدعمهم وتضحياتهم، وإلى كل أفراد
عائتي الكريمة.
إلى أساتذتي الأفاضل الذين تعلمت منهم في مشواري الدراسي من
الطور الابتدائي إلى يومنا هذا.

* نادية *



مقدمة

مقدمة

خص المشرع الجزائري تسوية نزاعات العمل الفردية إلى أحكام خاصة لتسويتها في مختلف مراحلها عند قيام نزاع فردي بين العامل والمستخدم، ومن خلال المادة 02 من قانون رقم 90-04¹ متضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة".

لذلك فإن نزاعات العمل الفردية، يتولد عنها عدم استقرار في علاقة العمل، نتيجة لإخلال أحد طرفي العلاقة بالتزام مهني، مما استوجب وضع بعض إجراءات للتسوية تبدأ وجوبا بإجراءات تسوية ودية، سواء داخل الهيئة المستخدمة، أو على المستوى الخارجي، وهذا قبل المرور إلى التسوية القضائية.

وضع المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات والأساليب لتسوية هذه النزاعات إلا أنّ هذه الإجراءات تختلف وتنقسم إلى نوعين، حيث تمثل الأولى في التسوية الودية التي تكون عن طريق الهيئة المستخدمة وإما عبر مكاتب المصالحة المتواجدة على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليمياً من أجل إيجاد حل ودي وفي حالة عدم التوصل إلى إتفاق يرضي الطرفين يمكن للطرف المتضرر اللجوء إلى المرحلة الثانية وهذا برفع دعوى أمام القضاء وهو ما يعرف بالتسوية القضائية والتي تمر بإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية².

1- قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر.ج. عدد 6، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990.

2- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج. عدد 21، صادر في 23 أبريل 2008، معدل ومتمم بموجب قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022، ج.ر.ج. عدد 48، صادر في 17 يوليو 2022.

يمس الطابع الإستعجالي جميع مراحل تسوية نزاعات العمل الفردية بداية من التسوية الودية إلى التسوية القضائية، تعد التسوية الودية كمرحلة أولى يخضع إليها العامل، إذ وضع المشرع الجزائري لهذه التسوية إجراءات خاصة بها يمر بها العامل تكون داخلية وخارجية. لم يتوقف الطابع الاستعجالي في هذه المرحلة بل تعدها إلى مرحلة التسوية القضائية وذلك من خلال الضمانات والامتيازات التي جاء بها المشرع الجزائري من خلال إصداره مجموعة من القوانين، وذلك بهدف الإسراع في حل النزاع المعروض على القضاء الاجتماعي وهذا عن طريق الحديث بشكل مدقق ومحاولة توضيح كافة النقاط المتعلقة بهذا الموضوع.

من أجل الإلمام قدر الإمكان بهذه المعطيات، وآليات تسوية النزاعات العمل الفردية تم الاعتماد على المنهج الاستقرائي وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بمنازعات العمل الفردية بموجب قانون رقم 90-04 سالف الذكر بالإضافة إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية معدل ومتمم باعتباره الإطار العام لإجراءات التقاضي والتطبيق القضائي لهذه النصوص. لذا تتمحور إشكالية الموضوع في البحث:

فيما تكمن مظاهر الاستعجال في تسوية منازعات العمل الفردية؟

للإجابة على الأسئلة المطروحة يكمن نطاق الاستعجال في تجسيده في مرحلة التسوية الودية إذ تتحقق هذه الأخيرة في مرحلتين، مرحلة التسوية الودية الداخلية ومرحلة التسوية الخارجية (الفصل الأول) كما يظهر الطابع الاستعجالي في إجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي إذ يعتبر هذا القضاء من القضاء الذي ينظر على وجه السرعة من خلال الإجراءات التي يتبعها لحل النزاع، ومن خلال الأوامر والأحكام الصادرة منه، والآليات القانونية لضمان الاستعجال في تنفيذ هذه الأحكام (الفصل الثاني)

الفصل الأول

مظاهر عنصر الاستعجال

في التسوية الودية لحل النزاع الفردي

يتميز النزاع الفردي بمجموعة من الخصائص، أي أنه رغم نشوب نزاع بين العامل والمستخدم لا يتم اللجوء مباشرة إلى القضاء إذ يتطلب الأمر المرور والقيام ببعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة سلمية ومستعجلة. يتمثل الهدف من هذه الإجراءات القانونية المنظمة لعملية تسوية النزاعات الفردية للعمل، هو التخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية لبساطة أسبابها وسهولة حلها، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل والمستخدم.

تتميز التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية بالاستعجال في حالها وتتخذ هذه التسوية عدة صور وتتم بعدة طرق، منها ما يتم داخل الهيئة المستخدمة، ويعتمد فيها أساساً على التفاوض بين أطراف النزاع (المبحث الأول) ومنها ما يتم خارجها بتدخل طرف خارجي مستقل عن الأطراف المعنية بالنزاع، إذ يهدف أساساً إلى إيجاد حل سلمي وودي يرضى الطرفين، وجعل المشرع الجزائري من إجراءاتها أنها لا تستغرق وقتاً طويلاً (المبحث الثاني).

المبحث الأول

اللجوء إلى التسوية الداخلية يضيء الاستعجال لحل النزاع الفردي

يعتبر نزاعاً فردياً كل خلاف يقوم بين العامل والمستخدم أثناء تنفيذ علاقة العمل أو إخلال أحدهما بالالتزام من الإلتزامات المحددة في العقد. تتمثل هذه الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين¹.

تعتبر التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية جزءاً لا يتجزأ من علاقات العمل الفردية إذ تحافظ على علاقة عمل، و تعدّ هذه المرحلة من التسوية صفة من صفات السرعة في حله وأسلوب مختصر لحل النزاع الفردي، ولمعالجة هذه النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة وضع المشرع الجزائري كيفية حلها، وهذا عن طريق الاتفاقيات الجماعية إذ تعتبر أولى الخطوات التي يلجأ إليها من قبل الأطراف المتنازعة (المطلب الأول) وفي حالة غياب هذه الإجراءات يقوم العامل بالتظلم (المطلب الثاني).

المطلب الأول

إعمال نظام النص على التسوية الداخلية في الاتفاقيات الجماعية

أول مرحلة يقوم بها العامل، هو اللجوء إلى التسوية الداخلية، وهذا قصد التوصل بسرعة لوضع حد لهذا الخلاف والحفاظ على استمرارية علاقة العمل بعد تراجع المستخدم أو تعديل القرار محل النزاع مع العامل، حيث تنص المادة 03 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر على أنه: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".

1- المادة 20 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر على أنه: "الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين".

يمكن للمستخدم والممثلين النقابيين العمل على إدراج إجراءات التسوية الودية ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، بحيث أعطى المشرع لكل منها صلاحيات تحدد إجراءات حل النزاع ودياً في محتوى هذه الاتفاقيات ما يضيفي السرعة لتسوية النزاع (الفرع الأول)، كما نصت على الأجل القانونية للفصل في النزاع بصفة مستعجلة وهذا لتسهيل وتسريع عملية تسوية منازعات العمل الفردية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مرونة إجراءات التسوية الداخلية المحددة في الاتفاقيات الجماعية

تتم التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية بين العامل والمستخدم داخل الهيئة المستخدمة وهذا حفاظاً على العلاقة بين الطرفين وبالأخص لحماية العامل من إجراءات الآثار المترتبة على ذلك والتي تأخذ وقتاً وجهداً من أجل حلها، ولقد عرف المشرع الجزائري الاتفاقيات الجماعية في نص المادة 114 من قانون رقم 90-11 متعلق بعلاقات العمل¹ معدل ومتم على أنه: "الإتفاقية الجماعية إتفاق مدون يتضمن مجموعة الشروط التشغيل والعمل فيها يخص فئة أو عدة فئات مهنية". تعتبر الإتفاقيات الجماعية إتفاق بين طرفين أساسيين المتمثلان في: الطرف الأول يعتبر من ممثلي العمال عن طريق التنظيم النقابي، والطرف الثاني يمثل رب العمل، وتعتبر هذه الاتفاقيات مصدر من مصادر المهنة التي تحكم علاقات العمل نظراً للدور الذي تلعبه في تنشيط العلاقة، كما تساهم في إنشاء القانون الاجتماعي، إذ من الممكن أن تحتوي على حقوق لم يتطرق إليها المشرع، فلهذا تطبق أحكام الاتفاقية حتى ولو لم ينص المشرع عليها وهذا نظراً لما تعود به من نفع على أطراف العمل.

1- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج عدد 17، صادر بتاريخ 25 أفريل 1990، معدل ومتم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 يوليو 1996، ج.ر.ج. عدد 43، صادر بتاريخ 10 يوليو 1996، وأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 يناير 1997، ج.ر.ج. عدد 3، صادر بتاريخ 12 يناير 1997، وأمر رقم 97-03، مؤرخ في 11 يناير 1997، ج.ر.ج. عدد 3، صادر بتاريخ 12 يناير 1997، متمم بقانون رقم 22-16 مؤرخ في 20 يوليو 2022، ج.ر.ج. عدد 49، الصادر في 20 يوليو 2022.

يحث المشرع الجزائري خلال قانون رقم 90-04 على وضع القواعد والتدابير الإجرائية التي تضمن التكفل بنزاعات العمل الفردية داخل الهيئات المستخدمة، وذلك في إطار التفاوض لإعداد الإتفاقات والاتفاقيات الجماعية، وهو إتجاه يندرج أساساً في إطار التوجه الجديد المنتهج بموجب التشريعات العمل الصادر سنة 1990 التي فتحت المجال الواسع أمام الشركاء الإجتماعيين من أجل التدخل في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم والتكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية¹. والإتفاقية الجماعية أيضاً قد تنص على ضوابط إجرائية لحل المنازعات العمالية الفردية، فقد تتضمن مثلاً بنداً يقضي بضرورة تقدم العامل بطلب مكتوب إلى المستخدم وفق السلطة السلمية المعمول بها في الهيئة المستخدمة، وإلتزاماتها بالرد مدة معينة مع اعتبار هذا الرد خلال تلك المدة على أنه رفض وحينها يمكن اللجوء إلى مفتشية العمل².

الفرع الثاني

إمكانية النص على آجال قصيرة للتظلم في الاتفاقيات الجماعية

تعتبر مرحلة التسوية الداخلية أسلوب مختصر للوقت خاصة إذا تراجع المستخدم عن قراره الذي إتخذه ضد العامل كالتراجع عن توقيع العقوبة التأديبية أو التخفيف منها أو تغيير رأيه في تحويل العامل....الخ.

ما يؤكد على طابع الاستعجالي لهذه الطريقة في حل النزاع الفردي وهو ما تضمنته المادة الرابعة (04) من قانون رقم 90-04 سالف الذكر، إذ حددت مهل قصيرة للفصل فيه في حالة التظلم الولائي أو الرئاسي إذ يجب إبتداءاً على الرئيس المباشر الرد على تظلم

1- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1999، ص 108.

2- هتفي بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العملي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017، ص 310.

العامل في ثمانية (08) أيام فقط من إخطاره، وفي أجل 15 يوما في حالة إخطار الهيئة المكلفة بتسيير المستخدم¹.

تتضمن الاتفاقية الجماعية أجل قصيرة للتسوية الداخلية للنزاع وهو الحال بالنسبة للاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك التي ألزمت العامل في حالة النزاع أن يعرض شكواه على مسؤوله المباشر المؤهل قانونا والذي يجب عليه الرد على شكواه خلال (05) أيام من يوم إخطاره، وإذا استمر النزاع على العامل أن يخطر مدير الوحدة الذي يتعين عليه الرد خلال 10 أيام من إخطاره، وإذا بقي الخلاف مستمرا تعين على العامل إخطار المسؤول الأعلى على مستوى المؤسسة والذي عليه أن يود في أجل 12 يوما من تاريخ إخطاره²، ومع ذلك يبقى هذا الإجراء إجراء اختياري، وهو ما أكدته قرارات المحكمة العليا³ بتأكيدا على أن التسوية الداخلية إجراء غير إلزامي، وليس شرطا شكليا لرفع الدعوى القضائية، كما لا تعتبر سببا لرفض الدعوى الاجتماعية شكلا.

المطلب الثاني

رفع التظلم أمام الرئيس المباشر يضي

الاستعجال لتسوية نزاعات العمل الفردية

أجاز المشرع للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل تحديد الإجراءات الداخلية التي يتوجب إتباعها، بحيث أنّ الأصل العام أنّ الاتفاقيات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية هي التي تحدد الإجراءات الواجبة الإتباع عند قيام نزاع فردي ولكن في غياب التنصيص على هذه الإجراءات استوجب المشرع خطوات معينة لإستنفاد الآلية الداخلية وهذا حسب المادة

1- معاشو شمس الدين، "الطابع الاستعجالي للدعوى الاجتماعية في النزاع الفردي للعمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 17، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2022، ص 289.

2- بن عازوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، المجلد 3، العدد 7، مركز البصيرة للبحوث القانونية والخدمات التعليمية، 2010، ص 73.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398 بتاريخ 1994/03/30، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 121.

04 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر على أنه: «في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار.

وفي حالة عدم الرد أو رضى العامل بمضمون الرد يرفع إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابياً عن أسباب الرفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار».

تعتبر الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة حماية للعلاقة بين الطرفين وتجنب المؤسسة عواقب وإشكالات المنازعات الفردية وتكمن هذه الحماية برفع العامل تظلمه إلى رئيسه المباشر كدرجة أولى من أجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار الصادر منه والمسبب في النزاع (الفرع الأول) وتجنب هدر الوقت ما قد يؤثر على العلاقات المهنية داخل المؤسسة لهذا وضع المشرع الجزائري الآجال القانونية لهذا التظلم (الفرع الثاني).

الفرع الأول

بساطة إجراءات رفع التظلم أمام الرئيس المباشر

تنص المادة 04 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر على أنه: " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار.

في حالة عدم الرد أو عدم رضى العالم بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابياً عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار".

سمحت هذه المادة للعامل أن يعرض الأمر على الرئيس المباشر في العمل الذي يتوجب عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، الذي يلتزم بالرد كتابيا خلال (15) خمسة عشر يوما من تاريخ الإخطار¹. ومن خلال هذه الوسيلة يسعى الأطراف لفض النزاع داخل الهيئة المستخدمة حيث يتفاوض الطرفان على كيفية التسوية دون الاستعانة بأي شخص أو جهاز خارج المؤسسة.

هذه الإجراءات تعتبر شرطا جوهريا في حل منازعات العمل الفردية وتعمل على تسهيل حلها والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال والهيئات المستخدمة وهو ما تعمل على تكريسه القوانين².

نستخلص من خلال هذه المادة الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع لحل هذا النزاع، بحيث عرض العامل النزاع على الرئيس المباشر (أولا) وإعادة عرض العامل النزاع على هيئة تسيير المستخدمين (ثانياً).

أولاً: عرض العامل النزاع على الرئيس المباشر

أول إجراء يقوم به العامل هو أن يعرض الأمر إلى الرئيس المباشر في العمل قصد سحب القرار أو مراجعته أو تعديله قصد التوصل بسرعة لوضع حد لهذا الخلاف والحفاظ على استمرارية علاقة العمل، وهذا من خلال رسالة يوجهها العامل إلى المسؤول المباشر حيث يتعين على هذا الأخير بعد تلقيه لهذا الطعن دراسته والرد عليه خلال مدة زمنية حددت بـ 08 أيام من تاريخ الإخطار.

1- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 98.

2- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 32.

تم تحديد هذه المدة من جهة قصد إعطاء المستخدم الوقت الكافي لدراسة طلب العامل والرجوع في القرار المتخذ إتجاهه وإيجاد حلول تناسب الطرفين ومن جهة أخرى الإطالة في الرد ليس من مصلحة العامل، إذ قد يسبب إرهاقا ماديا في الذمة المالية. لكن بالرجوع إلى فقرة (02) من المادة 04 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر والتي تنص على أنه «وفي حالة عدم الرد أو عدم رضی العامل بمضمون الرد برفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة».

عمل المشرع الجزائري جاهدا على إيجاد نسبة الحلول الودية التي تخدم أطراف النزاع ووضع حد لهذا الأخير، وهذا برفع الأمر بصفة استعجالية إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

ثانيا: إعادة عرض العامل النزاع على هيئة تسيير المستخدمين

في حالة عدم رد الرئيس المباشر على طلب العامل أو عدم رضی هذا الأخير بالرد برفع النزاع على هيئة تسيير المستخدمين¹.

– الحالة الأولى: في عدم رد الرئيس المباشر على طلب العامل.

– الحالة الثانية: في عدم رضی العامل بمضمون هذا الرد.

يدل هذا الإجراء على تمكين العامل من معرفة الأسباب التي أدت بالمستخدم إلى إتخاذ القرار محل النزاع.

لقد ألزمت المادة 04 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر الهيئة المستخدمة بالرد على الطعن كتابيا مع بيان أسباب الرفض الجزئي أو الكلي للطعن، وذلك خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

ما يتم ملاحظته أن هذه الإجراءات ليست إجراءات محفوفة بجزاءات وعقوبات التي من شأنها إرغام المستخدم عن الرد على تظلم العامل، هذا ما يفسح المجال أمام المستخدم

1- هدي بشير، مرجع سابق، ص 99.

بالاستخفاف بهذه الأساليب في تسوية النزاعات القائمة بينهما، باعتبار لا يوجد أي نص قانوني يمثل جزاء عدم الرد على طلب العامل، ما يحد من ضمانات العامل في المحافظة على استقرار مركزه المهني، فمن رغم إحاطة المشرع نزاعات العمل بطرق وكيفيات تسويتها، إلا أنه لم يحط هذه الأخيرة بأساليب تلزم المستخدم القيام بها، فكان عليه تقييدها بعقوبات تحول دون مخالفتها، كأن يرغمه على عدم تسليط العقوبة على العامل، إلا بعد إستنفاد طريق التظلم لحل النزاع¹.

الفرع الثاني

قصر الآجال القانونية للتظلم أمام الرئيس المباشر

كما سبق الذكر أن في حالة عدم التصييص على الإجراءات في الاتفاقات الجماعية وضع المشرع الجزائري طرق أخرى لتفادي هذا النقص وحماية لمصالح العمال بحيث وضع إجراءات أين يتوجب على العامل أن يقدم شكواه إلى رئيسته المباشر لسحب القرار المتخذ ضده قصد التوصل بسرعة إلى حل يراضي الأطراف بشرط إتباع الآجال القانونية التي وضعها المشرع الجزائري بحيث هذا الأخير وضع هذه الآجال لمراعاة مصلحة العامل بعدم إطالة الآجال لذا يتعين على العامل أن يتقدم إلى رئيسته المباشر بطلب من أجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار يتعين عليه الرد في أجل 08 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة الرد في هذه الآجال أي 08 أيام أو عدم رضا العامل بمضمون الرد برفع أمره إلى الهيئة المكلفة (المستخدمين) بتسيير المستخدمين حسب الحالة والذي يكون ملزما بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع سبب النزاع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار².

1- سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق،

جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 144.

2- المادة 04 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

- ولابد من التنويه هنا إلى أسلوب التظلم وإن كان يجعل بتسوية نزاعات العمل الفردية في مدة قصيرة، وبصلة خاصة تلك التي تكون أسبابها بسيطة، فإن غالبا ما يخفق في ذلك أيضا، عندما يتمسك المستخدم أو ممثله برأيه أو قراره أو كان قبولا بالحل الودي مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها العامل.

- وفي هذه الحالات لا يبقى أمام هذا الأخير سوى عرض النزاع على مفتش العمل أو مكتب المصالحة أو أية هيئة أخرى يخولها القانون ، بالتالي للمؤسسة الصلاحية المخولة لها في الرد من عدمه على التظلم لأنه ليس بإمكان العامل إلزام المؤسسة بذلك، وهو ما يجعل من جل النزاعات لا تجد لها حلا داخليا، لأن الأمر لا يتعدى حدود المؤسسة المستخدمة بإتباع الحرم التنظيمي لها وليس للجهة المشرفة عليها، إلا إذا اعتمدت المؤسسة طرق أخرى لتسوية النزاعات داخليا كنظام التوفيق الإداري لوضع حد للخلاف وإنهائه بالآلية الداخلية¹.

وتجدر الإشارة أن عدم القيام بالطعون الداخلية المسبقة لا يمس بسلامة إجراءات الدعوى القضائية وهذا ما تبنته المحكمة العليا التي أكدت على أن إجراءات التسوية الداخلية للنزاع الفردي للعمل لا تلزم إلا مفتشية العمل الذي ينبغي أن يوجه العامل إلى الاستفادة منها قبل إجراء الصلح وهذا ما جاء به قرار المحكمة العليا رقم 107398 المؤرخ في 30 مارس 1994 حيث جاء فيه " من المقرر قانونا انه لا يقبل طلب رفع النزاع إلى المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية إلا إذا ثبت عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليميا ويمكن أن تحدد الإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية"².

1- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016، ص 108.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف 107398، بتاريخ 1994/03/30، سالف الذكر، ص 121 .

المبحث الثاني

اللجوء إلى المصالحة مظهر من مظاهر

الاستعجال في تسوية نزاعات العمل الفردية

على خلاف التسوية الودية داخل المؤسسات والهيئات المستخدمة التي لا يخرج الخلاف فيها حدودها أي دون تدخل أو استعانة بالغير، فإنّ المصالحة هو إجراء يتطلب الغير أي طرف خارج علاقة العمل قصد تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة بهدف الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وبالتالي فيها نوعا من اختصار الطريق والمحافظة على العلاقة الودية بين الطرفين سواء كان الطرف المكلف بإجراء المصالحة هو مفتش العمل نفسه، كما كان معمول به في النظام السابق، أو هيئات مصالحة متساوية الأعضاء (المطلب الأول).

ولقد جعل المشرع من إجراءات المصالحة لا تستغرق وقت طويل، وذلك لطبيعة هذه العلاقة الخاصة في المصالحة كوسيلة لقطع النزاع والتوفيق بين الطرفين، هذه الأخيرة تعتبر هيئات منتخبة ومستقلة تتكفل بإجراء محاولة المصالحة بين الطرفين المتنازعين كفرصة أخيرة لهما بعد فشل التسوية الداخليّة على مستوى الهيئة المستخدمة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

إجراءات المصالحة أمام مفتشية العمل

جعل المشرع الجزائري إجراءات المصالحة ذات طابع استعجالي لا تستغرق وقت طويل، إذ تعدّ محاولة المصالحة أمام مكاتب المصالحة إجراء وجوبياً، قبل أي دعوى قضائية يخطر مفتش العمل وجوباً مكتب المصالحة بناءً على طلب مسبق من العامل الذي يكون قد مارس التظلمات الداخلية لدى المستخدم.

وإذا كان إجراء الصلح وجوبي ولازم لصحة الدعوى الاجتماعية فإنّ عدم القيام بالطعون الداخلية المسبقة لا يمس بسلامة إجراءات الدعوى القضائية بل يبقى من صلاحيات مفتش العمل أمر العامل باللجوء إلى الطعن الداخلي قبل القيام بإجراء المصالحة¹.

يقوم العامل بإخطار مفتش العمل، فبعد سماع هذا الأخير للعامل يقوم بإعداد محضر ليصل الملف في مهلة ثلاثة أيام إلى مكتب المصالحة (الفرع الأول)، ويقوم بإستدعاء أعضاء مكتب المصالحة إلى الاجتماع خلال مدة ثمانية أيام. يتبين أن مفتش العمل أنّ هو الذي يستلم الشكوى وهو الذي يقوم بإستدعاء الأطراف للاجتماع والنظر في شكوى العامل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إخطار العامل لمفتشية العمل

يقوم العامل باللجوء إلى مستخدمه لكي يتم إعادة النظر في القرار المتخذ ضده، إذ يعتبر هذا الإجراء إجراء جوازي للعامل، لذا بعد فشل هذا الإجراء أو عدم المرور منه يتم اللجوء إلى التسوية الودية الخارجية على مستوى مكتب المصالحة المختص، إذ يقوم العامل بإخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بموجب عريضة مكتوبة أو شفوية، أي يقوم هذا الأخير بتحرير محضر يضم أقوال وتصريحات المدعي أي العامل².

ومن بين مظاهر سرعة هذه الإجراءات هو تحديد القانون الاختصاص مفتشية العمل ومكاتب المصالحة اختصاص نوعي (أولاً) واختصاص إقليمي (ثانياً)، حتى لا يحصل اكتضاض لمثل هذه الشكاوى والعرائض وبالتالي لا تأخذ وقت لتسويتها.

1- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 536.

2- معاشو شمس الدين، مرجع سابق، ص 16.

أولاً: الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة

يشمل اختصاص مكاتب المصالحة كافة النزاعات الفردية في العمل، إذ تتمتع هذه مكاتيب بحق النظر في كل النزاعات الفردية الناجمة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون العمل، مهما كان موضوعها وأسبابها، سواء كانت مؤسسات عمومية أو خاصة كما استتنت الفقرة الثالثة من المادة 19 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، وبصفة إجبارية طائفة معينة من الأشخاص لأجراء المصالحة أمام مكاتيب المصالحة وذلك عندما يكون طرفاً فيها الموظفون والأشخاص الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية وكذا العمال المشابهين لهم ويعتبر ذلك من النظام العام حيث يخضع هؤلاء لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة بهم تتولى المصالحة فيها الجهة القضائية المختصة¹.

ثانياً: الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة

يتمثل الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة في نفس الاختصاص الإقليمي الذي تتمتع به مفتشية العمل، إلا أن هذا التنظيم المبدئي الذي أتى به المشرع، لا يستطيع القيام بمهامه على أحسن وجه يمكن أن يكون ذلك بسبب الكثافة السكانية أو بسبب شساعة المنطقة الجغرافية أو أنه مكتب المصالحة الوحيد في المنطقة لا يستوعب كثرة النزاعات الفردية المرفوعة لديه ما يشمل ويضعف إيجاد حل لهذه النزاعات و هو ما أدى بالمشرع إلى توسيع من مجال اختصاص مكاتب المصالحة لكن قد يؤدي تعدد مكاتب المصالحة كثيراً إلى تضارب الاختصاصات، خاصة أن في هذه الحالة يحدد الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة بناء على قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية أو وزير العدل².

1- بوحميده عبد الكريم، "الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04، مجلة القانون الاجتماع،

المجلد 2، العدد الثامن، جامعة الجلفة، 2017، ص 180.

2- سليمان حميدة، مرجع سابق، ص 159.

الفرع الثاني

السرعة في استدعاء مكاتب المصالحة

تبدأ إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو شفويًا بحضور العامل إلى مكتب مفتشي العمل، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة بإخطار مكتب المصالحة واستدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة.

يجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعاء مع حضور المدعي والمدعي عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونًا، وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد لإجراء المصالحة، ما لم يوجد مانع شرعي، يمكن لمكتب المصالحة شطب القضية من جدول أعمالها وإغائها . هذا ما نصت المادة 28 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر على أنه: " يجوز المكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء ما لم يوجد مانع جدي وشرعي"، تختلف نتائج المصالحة في حالة عدم حضور الأطراف إلى حصة الصلح (أولاً)، عن حالة حضور أطراف النزاع (ثانيًا).

أولاً: حالة عدم حضور الأطراف إلى جلسة الصلح

تختلف نتائج المصالحة في حالة حضور المدعي وفي حالة عدم حضور المدعي عليه:

أ- حالة عدم حضور المدعي:

إذا لم يحضر المدعي أو ممثله القانوني إلى جلسة الصلح يجوز لمكتب المصالحة شطب القضية، إلا إذا برر غيابه بمواضع جدية وشرعية، يبلغ المدعي خلال 08 أيام من تاريخ إتخاذ القرار¹.

1- قويدري مصطفى، العزل أو الفصل التأديبي في ضوء الفقه والقضاء، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد الثاني، جزء 41، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2004، ص 38.

وهو ما تضمنته المادة 28 من قانون رقم 90-04 على أنه: "يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء ما لم يوجد مانع جدي وشرعي يبلغ المدعي خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ اتخاذ القرار.

ب- حالة عدم حضور المدعي عليه:

إذا لم يحضر المدعي عليه أو ممثله المؤهل إلى جلسة الصلح يتم استدعاؤه من جديد في أجل أقصاه ثمانية أيام. وهذا ما تنص عليه المادة 29 من قانون رقم 09-04 سالف الذكر على أنه: "عند عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الإستدعاء".

وفي حالة غيابه من جديد يعد المكتب محضراً بعدم المصالحة، وتسلم نسخة منه إلى المدعي أو ممثله القانوني و هذا ما تنصه المادة 30 من قانون رقم 09-04 سالف الذكر على أنه: في حالة غياب المدعي عليه أو ممثله المؤهل في اجتماعين متماثلين للمصالحة يعد المكتب محضراً بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستدعى بصفة نظامية"

ثانياً: حالة حضور الأطراف إلى جلسة الصلح

إذا حضر أطراف النزاع بعد استدعائهم من طرف مكتب المصالحة في هذه الحالة يعقد الاجتماع ويمكن أن يسفر هذا الأخير على مايلي:

أ- حالة إتفاق طرفي النزاع:

قد يتفق العامل أو ممثله القانوني مع المستخدم أو ممثله القانوني على كل نقاط الخلاف أو على جزء منها.

أ.1 حالة الاتفاق الكلي يحرر مكتب المصالحة محضراً بهذا الشأن.

أ.2 حالة الاتفاق الجزئي يحرر محضر صلح جزئي يشمل نقاط الاتفاق ونقاط الخلاف. وهذا ما تنص عليه المادة 31 من قانون رقم 90-04 على أنه " في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك.

وفي حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة "

ب- حالة عدم اتفاق طرفي النزاع:

في هذه الحالة يحرر مكتب المصالحة محضر عدم المصالحة، ويقدم نسخة منه للعامل لكي يتمكن من الحصول على حقوقه على مستوى القضاء الاجتماعي¹.

المطلب الثاني

الاستعجال في تنفيذ اتفاقية المصالحة

بعد استدعاء أطراف النزاع من طرف مكتب المصالحة، إذ قد يكون المحضر المحرر من طرف مكتب المصالحة، إما محضر كلي أو محضر جزئي. يلتزم الأطراف بالاستعجال بتنفيذ ذلك الاتفاق وفق الشروط والآجال المتفق عليها، أي التنفيذ الاتفاقي (الفرع الأول)، وقد يتماطل أحد الأطراف في التنفيذ وفق الشروط والآجال ففي هذه الحالة يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أي التنفيذ القضائي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التنفيذ الاتفاقي لمحضر المصالحة

يتعين عند اتفاق الأطراف كليا أو جزئيا حول النزاع يحرر مكتب المصالحة محضر بالمصالحة (الكلي أو الجزئي) يغنيهم عن الدخول في دائرة النزاع القضائي ويمكنهم من الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل مع المحافظة على العلاقة الودية بين العامل ومستخدميه.

1- سليمان حميدة، مرجع سابق، ص 162.

يعتبر هذا المحضر دليل إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير ويجب أن لا يتضمن هذا المحضر شروط تخالف القوانين والتنظيمات المعمولة بها في علاقات العمل. وهو ماتضمنته نص المادة 32 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر على أنه: " أيعتبر محضر المصالحة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير

- لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطاً تتنافى مع منصوص سارية المفعول" يكون إتفاق الصلح قابلاً للتنفيذ حسب الآجال والشروط المتفق عليه وإن لم توجد فينفذ في أجل لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الإتفاق. وهو ما تضمنته نص المادة 33 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر " ينفذ الأطراف، إتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحدونها إن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز (30) يوماً من تاريخ الاتفاق". وهو ما تضمنه كذلك قرار المحكمة العليا رقم 944389 مؤرخ في 10 سبتمبر 2015 " لا يعتد بالصلح الذي يقع أمام الخبير إلا إذا قام هذا الأمر بتدوينه في محضر يوقع عليه أطراف النزاع مع الخبير، يرفق بتقرير الخبرة، ولا يمكن للخصم إنكاره إلا عن طريق الطعن فيه بالتزوير"¹.

الفرع الثاني

التنفيذ القضائي لمحضر المصالحة

في حالة ما إذا لم يعتد أحد الأطراف إتفاق المصالحة، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع إستدعاء المدعي عليه نظامياً بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون، غير أن هذه الغرامة لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوماً. ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانوناً رغم ممارسة أي طريق من تسوية الطعن.

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 944389، مؤرخ في 10 سبتمبر 2015، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق المحكمة العليا، الجزائر، 2015، ص 230.

وهو ما نصت عليه المادة 34 من قانون 04/90 سالف الذكر على أنه: " في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفق للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون بأمر رئيس المحكمة الفاضلة في المسائل الاجتماعية والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعي عليه نظامياً التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به.

- غير أنه هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز (15) يوماً.

- يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانوناً رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن".

لذا تعتبر الغرامة التهديدية الوسيلة القانونية التي يستند إليها القاضي من اجل كسب حقوق أطراف النزاع خاصة حقوق العمال، وهي كذلك وسيلة قضائية يستند إليها القاضي تجسيد الطابع الاستعجالي للقضايا العمالية، وهو ما أكدته قرار المحكمة العليا رقم 214908 مؤرخ في 21 مارس 2001 "امتناع احد الأطراف عن تنفيذ الأحكام النهائية في المسائل الاجتماعية تتم معالجته وفقاً لأحكام المواد 34 إلى 36 من قانون رقم 90-04 وان قاضي الموضوع في المادة الاجتماعية في حالة قبوله الطلب ينحصر اختصاصه في تحديد الغرامة التهديدية وفقاً لشروط المادة 34 من نفس القانون"¹.

وفي حالة إستنفاد كل طرق التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية يتم اللجوء إلى الجهات القضائية للفصل في النزاع القائم بين العامل والمستخدم. أي ينتقل النزاع من مرحلة التسوية الودية إلى مرحلة التسوية القضائية².

1- قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 214908، مؤرخ في 21 مارس 2001، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق المحكمة العليا، الجزائر، 2004، ص 303.

2- بلعبدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، 2010، ص 51.

الفصل الثاني

مظاهر الإستعجال في التسوية

القضائية لحل النزاع العمل الفردي

يلجأ العامل بعد فشل التسوية الداخلية عن طريق التظلم والتسوية الخارجية عن طريق مكتب المصالحة، إلى المرحلة الأخيرة وهي التسوية القضائية، إذ يرفع نزاعه أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية أملا منه إسترجاع حقوقه في هذه التسوية التي يطلق عليها "قضاء العمل".

يعرف قضاء العمل بالخصوصية بحيث يتميز عن القضاء العادي، سواء في إجراءاته أو تشكيله إذ يتشكل من قاضي وممثلين عن العمال وأصحاب العمل، ومن قضاة فقط بالنسبة للمجلس القضائي والمحكمة العليا أما عن إختصاصه فهو يختص في نزاعات العمل الفردية، خاضع لنظام خاص به وحتى قواعده تختلف عن القواعد العامة وأبسط مثال على ذلك هو وقوع عبء الإثبات على المستخدم عكس القواعد العامة التي تقضي على وقوع عبئ الإثبات على من إدعى لكن، هذا الإختلاف لا يمنع القول على أن القضاء الإجتماعي يتميز بالبساطة نظرا لنوع وحساسية هذه النزاعات ما يضيفي الاستعجال في تسويتها (المبحث الأول) والبت فيها بإصدار قرارات قضائية في اقرب الآجال (المبحث الثاني).

المبحث الأول

بساطة القضاء الإجتماعي

يمتاز القضاء الإجتماعي بالسرعة وبساطة إجراءاته على خلاف القضاء العادي الذي يمتاز بقواعد معقدة وطول الإجراءات. يهدف القضاء الإجتماعي إلى تحقيق حماية للعمال بإعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل. تخضع إجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي إلى إجراءات محددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ويعتبر القضاء الإجتماعي قضاء إستثنائي مقارنة بباقي الأقسام الأخرى، ويجسد هذا النوع من القضاء طبيعة الإستعجال ويعود هذا لصالح العامل، يظهر ذلك في السرعة في إجراءات اللجوء إليه بحيث ألزم المشرع الجزائري العامل إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح وكذا الاستعجال في النظر والفصل فيها (المطلب الأول)، وكذلك السرعة في رفع الدعوى والبت فيها إذ لهذا النوع من النزاعات طابع خاص والمتمثل في الموازنة بين الحماية الاجتماعية للعامل والحماية الاقتصادية للمستخدم (المطلب الثاني).

المطلب الأول

السرعة في إجراءات اللجوء إلى القضاء الإجتماعي

يلجأ العامل في حالة عدم المصالحة يلجأ بصفة استعجالية إلى القضاء الإجتماعي برفع دعوى إجتماعية أمام القسم الإجتماعي، حيث ألزم المشرع الجزائري العامل في ظل قانون رقم 90-04 سالف الذكر بإجراء شكلي يجب احترامه، المتمثل أساسا في رفع الدعوى بموجب عريضة إفتتاحية مرفقة بمحضر عدم الصلح (الفرع الأول) تنص اغلب التشريعات العمالية على سرعة البت في منازعات العمل لخصوصيتها مثلما تنص عليه المادة 38 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر إذ تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها (15) يوما (الفرع الثاني).

الفرع الأول

شرط إرفاق عريضة إفتتاح الدعوى بمحضر عدم المصالحة

يعتبر محضر عدم المصالحة شرط شكلي لرفع الدعوى القضائية، إذ يحزر محضر جزئي أو كلي يجب أن يشمل نقاط الخلاف لكي تضاف فيه طلبات جديدة منه يعتبر محضر عدم المصالحة شرطا أساسيا بدونه ترفض الدعوى شكلا وهذا ما أكدته المادة 19 من قانون رقم 04-90 فعليه أن المادة 19 من قانون رقم 04-90 سالف الذكر على أنه: " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية"، فعليه فان إرفاق هذه الوثيقة تؤكد الاهتمام الذي أولاه المشرع الجزائري لمحاولة حل نزاعات العمل الفردية بصفة سريعة واستعجالية¹.

يلتزم الأطراف للحصول على محضر عدم الصلح باللجوء التسوية الودية الداخلية والتسوية الودية الخارجية، وإن لم تنص الإتفاقيات الجماعية على التسوية الودية الداخلية (التظلم) فإن العامل غير ملزم بالمرور منها إذ يمر مباشرة على التسوية الودية الخارجية عن طريق مكاتب المصالحة، لكن هناك من الإتفاقيات الجماعية التي تلزم العامل على ذلك، مثل مؤسسة "سوناطراك" إذ هذه الأخيرة تلزمه على أن يعرض شكواه على مسؤوله المباشر المؤهل قانونا الذي يرد على الشكوى خلال خمسة أيام من إخطاره، والتساؤل الذي نطرحه هو أن هل تقبل الدعوى القضائية إذا لم يقم العامل بالتسوية الودية الداخلية (التظلم)؟

الإجابة هي أنها يلتزم بها مفتشية العمل، إذا لم يثيرها هذا الأخير فلا يثيرها القاضي فالقاضي يلتزم بمحضر عدم الصلح والآجال.

تنص المادة 36 من القانون رقم 04-90 سالف الذكر على أنه: " في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل

1- معاشو شمس الدين، مرجع سابق، ص 694.

الإجتماعية".

ومن هنا فإن قبول الدعوى متوقف على إجراء المصالحة، والمادة 37 من القانون رقم 04-90 السالف الذكر أوجبت إرفاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة. حيث تنص المادة 37 من قانون رقم 04-90 سالف الذكر على انه " ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما هو مبين في المواد 26 إلى 32 من هذا القانون"

أقرت الغرفة الإجتماعية في العديد من القرارات، أن إجراء الصلح من القواعد المتعلقة بالنظام العام، زيادة على الشروط الشكلية الواجب احترامها .

وهذا ما جاء به قرار المحكمة العليا رقم 305198 المؤرخ في 08 جوان 2005 حيث جاء فيه "حيث حاصل ما تعنيه الطاعنة عن الحكم المطعون فيه، مخالفته لقاعدة جوهرية في الإجراءات، ذلك أنه من المقرر قانونا في القضايا الإجتماعية أن محضر عدم المصالحة يعتبر إجراء جوهرياً وضرورياً لرفع الدعوى أمام القضاء، والمحكمة بقبول الدعوى ومنح المطعون ضده مستحقات رغم تحرير محضر المصالحة ولا يوجد خلاف بين الطرفين يعد خرقاً للمادتين 36 و37 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية ومحضر تجاه الطاعنة ويكون العكس عند عدم وجود صلح، فالدعوى إذا بدون أساس"¹.

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 305198 مؤرخ في 08 جوان 2005 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق المحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 247.

الفرع الثاني

تحديد تاريخ أول جلسة بـ 15 يوم

تنتم القضايا العمالية بالطابع الإستعجالي، فقد فرضت مختلف التشريعات العمالية ضرورة الإسراع في النظر والفصل فيها في أقرب وقت ممكن، سواء كان على مستوى المحكمة الابتدائية أو على مستوى الإستئناف¹، وفي هذا الغرض تنص المادة 38 من قانون رقم 90-04² فعليه يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوم (15) التي تلي تاريخ توجيه العريضة الإفتتاحية للدعوى، ويفترض على المحكمة أن تصدر حكمها في الآجال بإستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية مثل الأحكام المتعلقة بتعيين الخبرة³.

إن الأحكام التمهيدية لا يجوز تنفيذها إلا بأمر من رئيس الجهة القضائية بهامش أصل الحكم، وأن الأحكام التحضيرية تكون بحاجة إلى أحكام قطعية، كذلك الأحكام الصادرة والإجراء خبرة قضائية أو تحقيق⁴، وهو ما أكدته المادة 505⁵ من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على هذه المدة القانونية لأول جلسة بنصها على أنه: " تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوما (15) من تاريخ رفع الدعوى يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

منح المشرع للقاضي سلطات أثناء الجلسة بهدف التعجيل والفصل في القضايا المطروحة أمامه، فيمكن للقاضي أن يأمر في الجلسة بحضور الخصوم شخصا لتقديم

1- عشاش عبد الله، تسوية نزعات العمل الفردية في القانون الجزائري و المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، ص 85.

2- المادة 38 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري في علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 48.

4- واضح رشيد، مرجع سابق، ص66.

5- المادة 505 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

توضيحات يراها ضرورية لحل النزاع.

كما يجوز له أن يأمر بإحضار أية وثيقة ضرورية أو يأمر بإتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق، وللقاضي كذلك أن يكيف الوقائع والتصرفات محل النزاع دون التقيد بتكيف الخصوم، ويمكن للقاضي أن يأمر بإرجاع المستند المبلغ للخصوم، وإذا تخلف الخصوم عن إرجاع المستندات يمكن للقاضي أن يحكم بغرامة تهديدية عند الإقتضاء¹.
عمل المشرع الجزائري من خلال هذه الأحكام على ضمان التعجيل في النظر في الدعوى الإجتماعية التي تخص النزاع الفردي في العمل لما تتسم به خصوصيات ترتبط بالواقع المعيشي للعامل، وبمصير حياته المهنية.

ومع ذلك نجد أن ميزة الإستعجال في تحديد أول جلسة بـ 15 يوما معمول بها فقط على مستوى المحكمة، بينما لا يتقيد بها عند الطعن بالإستئناف على مستوى المجلس خاصة أن الأحكام الإجتماعية تتصف بالقابلية للإستئناف في أغلبها إلا ما نص عليها القانون صراحة²، كما هو الحال بالنسبة للمادة 04/37 من القانون 90-11 ثم المادة 22 من القانون رقم 90-04.

المطلب الثاني

قصر الآجال القانونية للبحث في الدعوى

تكون الدعوى الاجتماعية مرفوعة بصفة أحادية الدعوى يعني ذلك أن العامل يرفع الدعوى بشكل فردي ولا يحق له أن يجتمع مع زملائه، فهو ملزم برفع الدعوى في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح (الفرع الأول) وعلى المحكمة أن تبدأ في الفصل للنزاع وإصدار حكمها في أقرب الآجال بإستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضرية.

1- المواد 27-28-29-30 من قانون رقم 09-08، سالف الذكر

2- معاشو شمس الدين، مرجع سابق، ص 630

ويرجع الإستعجال في البث في النزاع للظروف المعيشية للعامل المادية والاجتماعية التي لا تسمح له في أغلب الأحيان الإنتظار الطويل للنظر في قضيته وما يجعل هذا القسم خاضعا للمبادئ العامة هي الدعوى العمالية (الفرع الثاني)¹.

الفرع الأول

تقييد آجال رفع الدعوى بـ 06 أشهر

من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة

ترفع الدعوى على مستوى القسم الإجتماعي بعريضة إفتتاح الدعوى كما سبق الذكر إلى جانب إيداع المستندات التي يعتمدها الخصوم لدى أمانة الضبط². أما فيما يتعلق في أجل رفع الدعوى الإجتماعية فإن حق العامل في رفعها يسقط إذا أصبح محضر عدم الصلح خارج أجل ستة أشهر، وهذا حسب المادة 504 إجراءات مدنية وإدارية سالف الذكر على أنه: " يسقط حق العامل في رفع دعواه أمام القسم الإجتماعي، إذا أصبح محضر عدم الصلح الأول خارج أجل ستة أشهر، لا يمكن استصدار محضر ثاني بعدم الصلح بخصوص نفس النزاع الذي تضمنه المحضر الأول".

ولا يمكن إستصدار محضر ثان بعدم الصلح بخصوص نفس النزاع الذي تضمنه المحضر الأول، لعدم قبول الدعوى لورودها خارج الآجال.

وعليه، إذا أهمل العامل رفع دعواه في أجل ستة أشهر من تاريخ تسلمه محض الصلح يسقط الحق في الدعوى ويسقط الحق الموضوعي الذي تحميه كذلك، حتى ولو كان أجل تقادم حقه لم ينتهي بعد، كما لو رفع العامل دعوى للمطالبة بالحقوق التي تتقادم بـ 05 سنوات مثل الأجر والمعاشات فبعد 06 أشهر لا تقبل الدعوى، فهذا على أساس إنقضاء ميعاد رفعها الذي يعتبر من النظام العام ولا يمكن للعامل أن يعود من جديد أمام مفتشية العمل من أجل محاولة الصلح جديدة أمام مكتب المصالحة والحصول على محضر

1- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص312.

2- عشاش عبد الله، مرجع سابق، ص 31.

ثان حتى ولو تضمن المحضر الثاني مسائل أو طلبات جديدة.

وهو ما جاء به قرار المحكمة العليا رقم 1488919 المؤرخ في 07 سبتمبر " يسقط حق العامل في رفع دعواه أمام القسم الإجتماعي، إذا أصبح محضر عدم الصلح الأول خارج أجل ستة أشهر.

لا يمكن إستصدار محضر ثان بعد الصلح بخصوص نفس النزاع الذي تضمنه المحضر الأول.

وفيه تعيب الطاعنة على الحكم المطعون فيه مخالفته أحكام المادة 504 من قانون إجراءات مدنية وإدارية وكذا مخالفته للإجتهاد القضائي للمحكمة العليا والذي مؤداه أنه لا يمكن بعد إنقضاء أجل ستة أشهر المقرر لرفع الدعوى اللجوء إلى مكتب المصالحة للحصول على محضر ثاني بعدم الصلح ذلك أن دعوى المطعون ضده رفعت خارج الأجل القانوني المنوه في المادة 504 من ق.إ.م.إ وأنه كان على قاضي الدرجة الأولى التصريح بعدم قبول الدعوى سقوط الحق في رفعها وبقضائه خلاف ذلك عرض حكمه للنقض والإبطال¹.

وكذلك قرار المحكمة العليا رقم 0767714 المؤرخ في 05 ديسمبر 2013 قيدت هذا الشرط بعدم جواز استصدار محضر عدم الصلح ثان بخصوص النزاع نفسه حيث جاء فيه " لا يمكن استصدار محضر ثان بعدم الصلح بخصوص نفس النزاع حتى ولو تضمن المحضر الثاني مسائل أو طلبات جديدة ولا يمكن بعد انقضاء أجل 06 أشهر المقرر لرفع الدعوى اللجوء إلى مكتب المصالحة من اجل الحصول على محضر ثان بعدم الصلح والاعتماد على تاريخ تسليمه لحساب اجل جديد لرفع الدعوى"².

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 1488919، مؤرخ في 07/10/2021، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، المحكمة العليا، الجزائر، 2021، ص242.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0767714، مؤرخ في 05/12/2013، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، قسم المستندات المحكمة العليا، الجزائر، 2014، ص 275

فعلية يعتبر شرط الميعاد المقرر لرفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي قاعدة جوهرية ومن النظام العام يمتنع الاتفاق على مخالفته ويكون كل اتفاق على ميعاد آخر للتقاضي باطلا واستنادا للنص المادة 504 قانون إجراءات مدنية وإدارية يتضح أن سريان ميعاد 06 اشهر يبدأ من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح من طرف مكاتب المصالحة وهو تاريخ جلسة الصلح¹ ويترتب على فوات الميعاد جزاء السقوط وهو ما أكدته قرار المحكمة العليا رقم 722149 المؤرخ في 04 أكتوبر 2012 حيث جاء فيه "...حيث يتبين فعلا أن الحكم المطعون فيه والوقائع الواردة به أن محضر عدم المصالحة الذي باشر بموجبه الدعوى المطعون ضده حرر في 11 ماي 2009 إلا انه لم يلجأ إلى المحكمة للمطالبة بحقوقه إلا في 13 جانفي 2010 في حين ان المادة 504 ق.ا.م.ا تنص على من يباشر الدعوى أن يرفعها خلال 6 اشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى وما دام محضر عدم المصالحة تسلم المدعي نسخة منه أثناء الاجتماع طبقا للمادة 30 من قانون 90-04 وعليه يكون الحكم المطعون فيه لما لم يراع احترام هذه القادة الإجرائية فانه يتعرض للنقض..."²

الفرع الثاني

تحديد ميعاد تقادم الدعوى العمالية

إن تقادم الدعوى العمالية يكتنفه بعض الغموض نظراً إلى إختلاف القواعد التي تدعم هذه الدعوى، حيث أن بعض التشريعات العمالية أحالت موضوع تقادم الدعوى العمالية إلى القوانين المدنية لما هو معمول به في التشريع الجزائري، حيث أن القانون رقم 04-09

1- بوسعيدة دليلة، "ميعاد التقاضي أمام القسم الاجتماعي"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، عدد 0، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محند أكلي، البويرة، 2020، ص 119 .

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 722149، مؤرخ في 04/10/2012، مجلة المحكمة العليا

العدد1، 2013، ص 242.

المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية لم يتضمن تحديد بدء سريانه (أولاً)، ووقفها وإنقطاعها (ثانياً).

أولاً: مدة التقادم وسريانه

قد يصعب تحديد مدة تقادم الدعوى العمالية، وكذا تحديد وقت سريان هذا التقادم نظراً لإختلاف القواعد المنظمة له.

1- مدة التقادم الدعوى:

لم ينص المشرع الجزائري صراحة في قوانين العمل على مدة التقادم الدعوى العمالية وإنما تركها للقواعد المنصوص عليها في القانون المدني، حيث جاء في المادة 809 من القانون المدني ما يلي: يتقادم بخمسة سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقره المدين.... والديون المتأخرة والمرتببات والأجور، والمعاشات....¹

يعني أن هذا التقادم لا يقوم على أساس قرينة الوفاء، وإنما يرجع في أساسه إلى تجنيب المدين عبء الوفاء بما تراكم من تلك الديون لو تركت دون المطالبة مدة تزيد على خمسة سنوات، وكذلك يمكن للمدعي أن يتمسك بهذا التقادم ولو بعد إقراره بوجود الدين في ذمته.

بالإضافة لما جاء في المادة 312² من القانون المدني: "تتقادم بسنة واحدة الحقوق الأتية: المبالغ المستحقة للعمال، والأجراء الآخرون مقابل عملهم".

يعني بصفة عامة أن الدعوى المتعلقة بالنزاعات العمالية تتقادم بسنة واحدة لتعويض عن التسريح التعسفي وغيرها من نزاعات العمل.

1- شهيدة ذهبية، خصوصيات منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص 57.

2- المادة 312 من أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر، عدد 30، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم بقانون رقم 05-10 مؤرخ في 10 جوان 2005، ج.ر، عدد 44، صادر بتاريخ 19 جوان 2005، معدل ومتمم بقانون رقم 07-05 مؤرخ في 13 ماي 2007، ج.ر، عدد 31، صادر بتاريخ 13 ماي 2007.

إلا أنّ هذا التقادم يقوم على أساس قرينة الوفاء، يترتب على كل ما سبق أن هناك مدتين لتقادم الدعوى العمالية:

- الأولى بخمسة سنوات، إذ تعلق الأمر بالأجور والمرتبات المتأخرة.
- الثانية بسنة واحدة، إذا تعلق الأمر بكافة الدعاوي العمالية بما فيها الدعوى المنصوصة على الأجر والسؤال المطروح: ما هي مدة التقادم في الدعوى العمالية.
- حيث يمكن التمسك بالتقادم الحولي لأنه قد يعتبر قاعدة تشمل كافة إلتزامات العمل بينما التقادم الخمسي يشمل فقط الدعاوي المتعلقة بالأجر دون سواها¹.

2- تحديد سريان التقادم:

يكتسي موضوع تحديد سريان التقادم أهمية قصوى لمن يتمسك به، لأنه لا بد له من معرفته التامة، بأن الدعوى رفعت بعد الوقت المحدد لها، وقد تم تحديد سريان التقادم في وفقا للشريعة العامة، حيث أنه يبدأ سريان التقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة 309 من القانون المدني، والمتعلقة بالأجور والمرتبات المتأخرة، من الوقت الذي ينص فيه الدائنون تقديم خدماتهم. حيث تنص المادة على أنه " يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجر المباني والديون المتأخرة والمرتبات والاجور والمعاشات. غير أنه لا يسقط الربع المستحق في ذمة الحائز سيئ النية و لا الربع الواجب أدائه على متصرف المال المشاع للمستحقين الا بانقضاء خمسة عشرة (15) سنة".

ولو إستمروا في أداء خدمات أخرى يعني أن الأجور يبدأ نفاذها من إنتهاء الشهر الذي لم يدفع أجره، حتى مضي خمسة سنوات، أما التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة 312² من القانون المدني والمتعلقة بمستحقات العمال مقابل عملهم، فيبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الدين مستحقا.

1- بلبشير عائشة، التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة بن باديس، مستغانم، 2021، ص ص 82-83.

2- المادة 312 من قانون مدني الجزائري، سالف الذكر.

ثانياً: قطع التقادم ووقفه

إن قيام أحد الأطراف بالمطالبة بحقه أمام أي جهة قضائية يؤدي إلى قطع التقادم كما أنه في حالة وجود مانع يتعذر على الدائن المطالبة بحقه يؤدي إلى التقادم وهناك فرق بين قطع التقادم ووقفه.

1- قطع التقادم:

يترتب على إنقطاع التقادم بدأ تقادم جديد يسري من وقت إنتهاء الأثر المترتب على سبب الإنقطاع وتكون مدته هي مدة التقادم الأولى. هذه هي القاعدة العامة في قطع التقادم إلا أنه يرد عليها إستثناء في تقادم الدعوى العمالية التي تتقادم بسنة، حيث أن قطع التقادم في هذه الدعوى بسبب أداء اليمين، كإقرار المستخدم أمام مكتب المصالحة بالحق الذي يطالب به العامل فإن مدة التقادم الجديد تكون خمسة عشرة سنة وليس سنة، كما كان من قبل وهو ما تضمنته المادة 319 من القانون مدني التي جاء فيها أنه: "إذا إنقطع التقادم بدأ التقادم جديد يسري من وقت إنتهاء الأثر المترتب على سبب الإنقطاع وتكون مدته هي مدة التقادم الأولى".

حيث أنه إذا حكم بالدين وحاز الحكم قوة الشيء المقضي به أو إذا كان الدين يتقادم بسنة وإنقطع تقادمه بإقرار المدين، كانت مدة التقادم الجديد خمسة عشر سنة، إما أن يكون الدين المحكوم به متضمناً لإلتزامات دورية متجددة لا تستحق الأداء بعد صدور الحكم.

2- وقف التقادم:

تنص القاعدة العامة على أن وقف التقادم لا يسري كلما وجد مانع يتعذر على الدائن معه أن يطالب بحقه ولو كان هذا المانع أدبي، ولقد إستقر القضاء على أن وجود المانع المادي أو الأدبي يعد مسألة موضوعية يفصل فيها القضاء حسب الظروف التي تحيط بالقضية كما أنه لا يسري التقادم كلما وجدنا مانع مبرراً شرعياً يمنع الدائن من المطالبة

بحقه، كما لا يسري فيما بين الأصيل والنائب¹ حيث يجوز التمسك بالتقادم في أية حالة من حالات الدعوى ولو أمام المحكمة الإستئنافية.

يجب الإشارة في الأخير على أنه على المشرع الجزائري أن ينظم موضوع تقادم الدعوى العمالية حيث يعتبر من المواضيع الهامة فعليه أن ينظمها في قانون العمل، حتى لا يفاجئ العامل برفض دعواه نتيجة لتقادمها والحيلولة دون الغموض الذي يسببه الاعتماد على قواعد القانون المدني.

1- المادة 316 من قانون مدني الجزائري سالف الذكر .

المبحث الثاني

صفة الإستعجال في الأحكام الصادرة

في النزاع الفردي وطرق تنفيذها

إرتأى المشرع أن يدخل إستثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم توخيا للسرعة في إنهاء المنازعات وتفاذي خصومات تثقل كاهل العامل. إذ يصدر القاضي بعد سماعه للأطراف المتنازعة أحكام بصفة إستعجالية، قد تكون أحكام إبتدائية نهائية غير قابلة للطعن بالإستئناف ولا بالنقض وقد تكون أحكام مشمولة بالنفذ المعجل والتي تنفذ بصفة إستعجالية بحكم القانون أو بأمر من القاضي (المطلب الأول).

وضع المشرع الجزائري آليات ضمان الإستعجال في تنفيذ الأحكام القضائية الإجتماعية و ذلك باعتبار هذه الاخيرة من السندات التنفيذية هذا من جهة و توقيع الغرامة التهديدية، إذ تسمح بإجبار المستخدم بتنفيذ إلتزامه الثابت في السند التنفيذي هذا من جهة أخرى (المطلب الثاني).

المطلب الأول

صفة الإستعجال في الأحكام الصادرة عن النزاع الفردي

الأصل أن تصدر أحكام المحاكم الدرجة الأولى بصفة إبتدائية إلا إستثناء فإن المحكمة الإجتماعية تصدر أحكام إبتدائية نهائية غير قابلة للطعن وذلك عندما تتعلق الدعوى أساساً بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم وكذلك المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي (الفرع الأول). وقد تصدر المحكمة أحكام مشمولة بالتنفيذ المعجل تنفذ بقوة القانون أهمها القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل والقضايا المتعلقة

بتطبيق أو تفسير كل إتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة وكذا دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

أحكام إبتدائية نهائية

طبقا للقواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، تصدر الأحكام بصفة إبتدائية قابلة للإستئناف لكن كون أن المنازعات المعروضة أمام القسم الإجتماعي تتميز بالخصوصية خرج عن القاعدة العامة، بحيث ميز الأحكام الصادرة عن القسم الإجتماعي مقارنة للأقسام الأخرى بحيث تصدر أحكام إبتدائية نهائية ويقصد بها تلك الأحكام التي تصدر دون إمكانية الطعن فيها بالإستئناف وهذه الأحكام نظمها المشرع الجزائري بموجب قانون وذلك حسب المادة 21 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية المتمثلة في أحكام إبتدائية و نهائية المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق الإجراءات التأديبية (أولا) وتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونًا لإثبات النشاط المهني للمدعي (ثانيا)

أولاً: أحكام إبتدائية ونهائية المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق الإجراءات التأديبية

المحكمة تبث في الدعوى إبتدائياً ونهائياً عندما يتعلق الأمر بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي، بشرط أن تتخذ هذه العقوبات دون إحترام الإجراءات التأديبية.

ثانياً: تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونًا لإثبات النشاط المهني للمدعي

إذ يحق للعامل أن يسلم شهادة عمل تتضمن كافة المعلومات الخاصة منها تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها العامل والفترات المناسبة

لها. وهذا ما جاءت به المادة 67 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر على أنه: " يسلم العامل عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها، لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين، إلا إذا إتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة».

- الأحكام الصادرة في حالة مخالفة الاجراءات الشكلية المتعلقة بالتسريح:

كما أكد المشرع الجزائري على أن مثل هذه الأحكام تصدر في حالة عدم إحترام الإجراءات الشكلية المتعلقة بالتسريح المادة 73-04 من رقم 90-11 السالف الذكر¹ التي تغلق طريق الإستئناف الأحكام الصادرة عن المحاكم في دعاوى إلغاء قرارات التسريح ويصدر أحكام ابتدائية ونهائية. حيث جاء فيها: " إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الإتفاقيات الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات وتلزم المستخدم القيام بالإجراء المعمول به وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يقتضاه كما لو استمر في عمله".

والملاحظ أن المشرع الجزائري وقع في خلط بين نص المادة 21 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر التي تصدر أحكام ابتدائية ونهائية عندما تلغي العقوبات التي تمت خرقاً للإجراءات التأديبية والمادة 73-04 من قانون رقم 90-11 التي تلغي قرار التسريح، بحيث القاضي يجد نفسه في حرج، إن طبق نص المادة 21 من قانون رقم 90-04، فبإمكانه أن يوقف أو يلغي كل العقوبات التأديبية المقررة على العامل ما دام وجود خرق للإجراءات التأديبية.

1- بلبشير عائشة، مرجع سابق، ص 88.

أما إذا طبق المادة 04/73 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر فسيلغى عقوبة التسريح فقط دون غيرها من العقوبات التأديبية.

الفرع الثاني

أحكام مشمولة بالتنفيذ المعجل أو بصيغة التنفيذ

تعتبر الأحكام المشمولة بالتنفيذ المعجل هي تلك الأحكام القابلة للمراجعة وهي التي تنفذ بصفة إستعجالية بحكم القانون، أو بأمر من القاضي¹، وتتعلق على العموم بقضايا تربط بحقوق مادية ومهنية للعمال كتوفير الشروط الخاصة بالعمل، ودفع الأجور المختلفة، والتسريح من العمل، وما تجدر الإشارة إليه هو أن برغم من التنفيذ المعجل المقرر قانوناً أو بحكم القضاء لا يمنع قابلية هذه الأحكام للإستئناف أي المحكوم له ينفذ حكمه مباشرة بعد التبليغ وذلك رغم المعارضة والإستئناف². وهذا ما أكدته المادة 609 فقرة 03 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على ما يلي: "... أن الأحكام المشمولة بالإنفاذ المعجل والأوامر الإستعجالية تكون قابلة للتنفيذ رغم المعارضة أو الإستئناف".

نص القانون صراحة على المسائل التي تكون أحكامها القضائية محل تنفيذ المعجل وهذا من خلال المادتين 22 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (أولاً) والمادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية (ثانياً).

أولاً: الأحكام القضائية المشمولة بالإنفاذ المعجل بموجب قانون رقم 90-04

تنص المادة 22 من قانون رقم 90-04 السالف الذكر التي تنص على أنه: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل.

1- هدفي بشير، مرجع سابق، ص 105.

2- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 327.

- تطبيق أو تفسير كل إتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر السنة الأخيرة

- كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الإجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيها بعد ستة أشهر".

من خلال هذه المادة نستخلص ما يلي:

1- القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاقية جماعي:

قد يكون العامل هو من رفع دعوى تتعلق بتطبيق أو تفسير ما ورد في الإتفاقيات الجماعية في حالة ما إذا المستخدم خرق الإلتزامات الواردة فيها، وقد يكون المستخدم هو من رفع الدعوى في حالة ما إذا العامل أخل بتنفيذ الإلتزامات الواردة فيها.

2- القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل إتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة:

كما سبق الذكر أن محضر المصالحة الذي يحرر من قبل مكتب المصالحة، إذ قد يرفع العامل أو المستخدم دعوى تتعلق بتطبيق أو تفسير الإتفاق المبرم على مستوى مكتب المصالحة.

3- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر السنة الأخيرة:

يحق للعامل رفع دعوى للمطالبة بدفع الرواتب والتعويضات.

ثانياً: الأحكام القضائية المشمولة بالنفاذ المعجل بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية

تنص المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي جاء فيها ما يلي:

" يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الإجتماعي في الحالتين الآتيتين:

1- حالة الإمتناع عن تنفيذ إتفاقات المصالحة من قبل أحد الأطراف.

2- حالة الإمتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للإتفاق الجماعي للعمل يكون فيه ممثلوا العمل طرفاً، أو واحد أو أكثر من المستخدم".

ففي هذه الحالتين يقوم العامل أو المستخدم بطلب التنفيذ الفوري إذ يصدر حكم ابتدائي قابل للتنفيذ المعجل.

وعليه نستخلص من خلال المادة المذكورة أعلاه أن المشرع الجزائري خرج عن القواعد العامة التي تقضي بالأثر الموقوف لطرق الطعن العادية، وذكرنا على سبيل الحصر المسائل التي تصدر أحكام قضائية بصورة معجلة رغم المعارضة فيها واستئنافها.

المطلب الثاني

الآليات القانونية لضمان الاستعجال في تنفيذ الأحكام القضائية

يعلق المتقاضي أمالا كبيرا بلجوئه للقضاء لإستنفاد حقه، وقد وفر له المشرع الجزائري ضمانات القانونية لتسهيل ممارسة هذا الحق لاسيما في المادة الإجتماعية لبساطة الإجراءات وطبيعة الأحكام وطرق مرجعيتها، لكن يبقى أهم عائق في تحصيل الحق في التنفيذ لأنّ غاية العامل لا تتوقف في صدور حكم لمصلحته وإعطاءه حقه، بل تكمن في تجسيده على أرض الواقع، وفي سرعة تنفيذه من خلال الإجراءات القانونية تمكنه من إقتضاء هذا الحق خاصة أمام تعنت الهيئة المستخدمة وتماطلها في تحقيق ذلك، ويبقى تحقيق هدف تنفيذ الحكم الصادر عن الغرفة الإجتماعية حسب ما إعتبره المشرع كسند تنفيذي (الفرع الأول) أو تهديد المستخدم بغرامة تهديدية إذا رفض التنفيذ فهي تعتبر وسيلة قضائية يستند إليها القاضي من اجل كسب حقوق العامل وتجسيد الطابع الاستعجالي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إضفاء الصيغة التنفيذية على الأحكام الإجتماعية

يعتبر السند التنفيذي عمل قانوني، من صنع المشرع، يتضمن تأكيدا صادرا من إرادة يعترف بها القانون (أولا)، حدد المشرع الجزائري في مجال الأحكام الاجتماعية أن الصيغة التنفيذية تشمل الأحكام النهائية، والأحكام التي استنفذت كل طرق الطعن، ثم الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل والممهورة بالصيغة التنفيذية¹ (ثانيا)

أولا: التعريف بالصيغة التنفيذية

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا للصيغة التنفيذية إذ ترك الأمر للفقهاء ومن خلال تعريف الصيغة التنفيذية يمكن استنتاج مجموعة من الخصائص.

1- التعريف الفقهي للصيغة التنفيذية:

عرفها الأستاذ محمد محمود إبراهيم²: "عمل قانوني يتخذ شكلا معيناً يتضمن تأكيد لحق الدائن الذي يود اللجوء إلى التنفيذ الجبري لاقتضائه"

2- خصائصها:

من مميزات الصيغة التنفيذية أنها مفترض ضروري للتنفيذ الجبري ومن مستلزمات التنفيذ الجبري وكذا مفترض كاف للتنفيذ.

(أ) مفترض ضروري للتنفيذ: يؤدي هذا إلى إبعاد أي تعسف في التنفيذ سواء من جانب المدين أو السلطة القائمة بالتنفيذ.

1- بن عبو عفيف، "تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في المادة الاجتماعية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 6، العدد 3، 2021، ص 221.

2- محمد محمود إبراهيم، أصول التنفيذ الجبري على ضوء المنهج القضائي، دار الفكر العربي، مصر، 1973، ص 16.

(ب) من مستلزمات التنفيذ الجبري: إذ لا يجوز الشروع في إجراء التنفيذ الجبري بغير سند تنفيذي لانه الوسيلة الوحيدة التي اعتبرها المشرع مؤكدة لوجود حق الدائن عند إجراء التنفيذ.

(ج) مفترض كاف للتنفيذ ; انه شرط كافي للتنفيذ فالسند التنفيذي له قوة ذاتية اذا توفرت يمنح للدائن الحق في التنفيذ الجبري¹.

ثانيا: شروط إضفاء الصيغة التنفيذية على الأحكام القضائية

أنواع الأحكام القضائية المعتمدة سندات تنفيذية وشروط الحق الذي يتضمنه السند التنفيذي

- أنواع الأحكام القضائية المعتمدة سندات تنفيذية: تتمثل في الأحكام الفاصلة في القضايا الاجتماعية والأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل .

(أ) الأحكام الفاصلة في القضايا الاجتماعية: هي الأحكام التي تصدر من القسم الاجتماعي للمحكمة وتفصل في النزاعات القائمة بين المستخدم والعامل وقد اعتبر المشرع أن مثل هذه الحالات لا تحتاج إلى إجراءات معقدة بل يمكن للمحكمة الفصل فيها ابتدائيا ونهائيا وكل الأحكام الصادرة في هذا المجال تعتبر نهائية وبالتالي سندات تنفيذية.

(ب) الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل: تنفذ هذه الأحكام بصفة استعجالية والمشرع الجزائري أعطى للقاضي السلطة في منح القوة التنفيذية واعتبرها من السندات التنفيذية.

1- نبيل إسماعيل عمر، الوسيط في التنفيذ الجبري في المواد المدنية والتجارية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر ، 2001، ص45 .

الفرع الثاني

توقيع الغرامة التهديدية

تعد الغرامة التهديدية وسيلة من وسائل التنفيذ العيني الجبري غير المباشرة يلجئ إليها العامل عندما يمتنع المستخدم عن تنفيذ التزامه تنفيذاً طوعياً¹ فهي تهديد مالي (أولاً) تفرض على المستخدم عن كل مدة زمنية تاجر فيها عن التنفيذ ونظراً للدور الذي تؤديه تمر بمرحلتين أساسيتين إذ المرحلة الأولى تتمثل في مدى توفر الشروط للحكم بها والثانية تتلخص في تصفية الغرامة التهديدية (ثانياً)

أولاً: الايطار المفاهيمي للغرامة التهديدية

تتدرج الغرامة التهديدية ضمن موضوع واحد إلا وهو وسيلة لإجبار المنفذ عليه على تنفيذ التزامه فهي أداة مالية يلجأ إليها الدائن من أجل إرغام المدين على التنفيذ العيني والوفاء به² ويلاحظ أن المشرع الجزائري لم يقدم بصفة عامة تعريفاً قانونياً لها اكتفى ببيان الأحكام التشريعية المنظمة لها كنظام قانوني لذا يستوجب الأمر الرجوع إلى التعريف الفقهي، انطلاقاً من تعريف الغرامة التهديدية يظهر لنا لهذه الغرامة خصائص تميزها عن غيرها .

1- تعريف الغرامة التهديدية:

تعد الغرامة التهديدية من أهم المواضيع التي تطرق إليه الفقه حيث عرفها الأستاذ "عبد الرزاق السنهوري"³ على أنها "وسيلة لإكراه المدين وحمله على تنفيذ الالتزام الواقع على

1- سليمان حميدة، "الغرامة التهديدية كضمانة لتنفيذ الأحكام القضائية القاضية بإعادة إدماج العامل في منصب عمله"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية العدد الرابع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2021، ص 628 .

2- لعلام محمد مهدي، نطاق سلطة القاضي الإداري في مواجهة أوامر الإدارة (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2018، ص 297.

3- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، نظرية الالتزام بوجه عام، منشورات الحلبي، لبنان، 2005 ص7.

عاقبه عينا من طالبه الدائن وصورتها ان يلزم القضاء يلزم المدين بتنفيذ التزامه عينا خلال مدة زمنية معينة فإذا تأخر في التنفيذ كان ملزما بدفع غرامة تهديدية عن هذا التأخير تتمثل في مبلغ معين عن كل أسبوع أو كل شهر أو أي وحدة أخرى أو عن كل مرة يأتي عملا يخل التزامه وذلك إلى أن يقوم بالتنفيذ العيني والى أن يمتنع نهائيا عن الإخلال بالالتزام ثم يرجع إلى القضاء فيما تراكم على المدين من غرامات تهديدية.....".

أما الأستاذ مصطفى أحمد أبو عمرو¹ على أنها "عقوبة مالية تبعية تحدد بصفة عامة عن تأخير وبصدرها القاضي بقصد ضمان تنفيذ حكمه أو حتى بقصد ضمان تنفيذ أي إجراء من إجراءات التحقيق".

2- خصائص الغرامة التهديدية:

من مميزات الغرامة التهديدية انها ذات طابع ردعي و تبعي مؤقت الى جانب كونها ذات طابع تحكمي تهديدي .

أ- الطابع الردعي للغرامة التهديدية:

تعتبر الغرامة التهديدية على أنها وسيلة إكراه ردعية تنصب على أموال المستخدم وهي عادة ما تنجح وتجبره حتى تنفيذ التزامه خوفا من تراكم مبلغ الغرامة التهديدية.

ب- الطابع الوقفي للغرامة التهديدية:

يترتب عن الطابع الوقفي للغرامة التهديدية أنها تقدر عن كل وحدة زمنية يتأخر فيها المستخدم عن تنفيذ التزامه (ساعة يوم أسبوع شهر...) فتعتبر الوحدة الزمنية التي تأخر عن التنفيذ وسيلة ضغط نظرا للمبالغ المتراكمة في ذمته.

1- مصطفى أحمد أبو عمرو، موجز أحكام الالتزام منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 34.

ج- الطابع التحكيمي للغرامة التهديدية:

يقدر القاضي الغرامة التهديدية تقديرا تحكيميا، لا يتقيد فيه إلا بمراعاة قدرة المستخدم على المقاومة أو المماثلة في التنفيذ¹ والقدر الذي يرى أنه منتج في تحقيق غايتها و هي إخضاع المستخدم و حمله على أن يقوم بتنفيذ التزامه عينا .

ثانيا: الجانب الإجرائي لتوقيع الغرامة التهديدية

يقوم المستخدم في الأصل بتنفيذ التزامه طواعية من تلقاء نفسه أما في حالة عدم الوفاء يلجئ العامل إلى القاضي المختص للحكم بالغرامة التهديدية وذلك بعد التأكد من توفر شروطها وفي حالة ما إذا أصر المستخدم في رفض الانصياع للحكم القضائي الصادر بالغرامة التهديدية ففي هذه الحالة للعامل الحق في المطالبة بتصفية مبالغ الغرامة التهديدية.

1- مرحلة الحكم بالغرامة التهديدية:

تبدأ السلطة التقديرية للقاضي الاجتماعي في دعوى الغرامة التهديدية في النظر والتأكد في مدى توفر شروط الحكم بالغرامة التهديدية، فله سلطة قبول الدعوى كما له سلطة الرفض اذا تاكد من عدم توافر شروطها المتمثلة في أن يرفض المستخدم تنفيذ التزامه ، وأن يكون التنفيذ العيني لازل ممكننا، إضافة إلى ذلك أن يطالب العامل بتطبيق الغرامة التهديدية.

أ- إمتناع المستخدم عن تنفيذ إلتزامه الثابت في السند التنفيذي:

يفهم من نص المادة 625 قانون إجراءات مدنية وإدارية أن العامل يلتزم باللجوء إلى قسم الإجتماعي الذي صدر فيها الحكم بإعادة الإدماج متى رفض المستخدم إعادة إدماج العامل في منصب عمله، إذ يطلب العامل من القاضي إصدار تهديدات مالية تجبر المستخدم على الإدماج والقاضي له سلطة تقديرية واسعة في تحديد مبلغ الغرامة حسب

1- ذبيح زهيرة، "الغرامة التهديدية في القانون الجزائري"، مجلة البحوث العلمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس، المدينة، العدد الثامن، 2014.

ظروف الدعوى، ولا يعتبر هذا الطلب جديداً لأن الغاية منه هو الضغط على المستخدم لتنفيذ إلتزامه، لكن من الناحية العملية معظم القضاة يعتبرونه طلباً جديداً ما يدفع العامل إلى رفع دعوى إبتدائية جديدة مرة ثانية أمام القسم الإجتماعي الذي فصل في طلب إعادة الإدماج.

ب- إن لا يكون التنفيذ العيني قد أصبح مستحيلاً:

لا إلتزام بمستحيل فالحكم بهذه الغرامة التهديدية يتطلب أن يكون التنفيذ العيني لا يزال ممكناً فإذا استحال التنفيذ كان يفسل المستخدم أو تنهار بناية المؤسسة المستخدمة بسبب حريق مهول أو اي كارثة طبيعية مثلا وهو ما أشرت إليه المحكمة العليا في قرارها رقم 342962 المؤرخ في 21 ديسمبر 2005 حيث جاء فيها "من المقرر قانونا ان الغرامة التهديدية لا يحكم بها إلا إذا تأكد قضاة الموضوع أن تنفيذ الإلتزام ممكنا....."¹

ج- أن يطالب العامل بتطبيق الغرامة التهديدية:

أي لا يجوز للقاضي أن يحكم بها من تلقائي نفسه فعلى العامل أن يطالب بها أي أن المشرع الجزائري أعطى الحرية للعامل في إستعمالها من عدمها.

2- مرحلة تصفية الغرامة التهديدية:

تعتبر الغرامة التهديدية جزاء مؤقت على عدم تنفيذ الحكم القضائي ولا تنفذ الا بعد المطالبة بتصفيتها من طرف العامل أمام المحكمة للحصول على حكم جديد بالتصفية يعود الاختصاص في تصفية مبلغ الغرامة التهديدية لقاضي الموضوع الذي نطق بها حيث يستوجب لتصفيتها دراسة الموضوع .

تناول المشرع الجزائري أحكام تصفية الغرامة التهديدية بموجب نص المادة 983 من قانون إجراءات مدنية وإدارية على أنه: " في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي أو في حالة

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة المدنية، رقم 342962، مؤرخ في 21/12/2005، نشرة القضاة، عدد 66، الجزائر، 2011، ص 243.

التأخير في التنفيذ تقوم الجهة القضائية الإدارية بتصفية الغرامة التهديدية التي أمرت بها" يفهم من نص هذه المادة أن نهاية الحكم بالغرامة التهديدية يولد أحد هذه الحالات إما تنفيذ المستخدم الحكم جزئياً او عدم تنفيذه للحكم لا كلياً ولا جزئياً إذ يحق للعامل المطالبة بتصفية مبلغ الغرامة التهديدية في كلا الحالتين فيقضي القاضي الاجتماعي بتصفيته وذلك وفقاً للمواد 34 35 39 من قانون رقم 90-04 سالف الذكر بعد توفر شروط تصفية الغرامة التهديدية أو اختيار المطالبة بالتعويض المدني برفع دعوى أمام القسم المدني وفقاً للقواعد العامة.

خاتمة

خاتمة:

عمل المشرع الجزائري جاهدا على تسوية منازعات العمل الفردية، بصفة سلمية وسريعة من خلال إيجاده لطرق وقائية لتسويتها، وهذا إن دل على شيء يدل على حماية العامل كونه الطرف الضعيف في العلاقة تعتبر المرحلة الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية أول مرحلة يمر بها العامل قصد حل نزاعه فهي مرحلة استعجالية ومرحلة تمهيدية لقبول الدعوى القضائية في حالة ما إذا لم يحل نزاعه مروراً بالتسوية الداخلية والتسوية الخارجية.

جعل المشرع الجزائري من القسم الإجتماعي قسم مميز عن باقي الأقسام ويظهر ذلك في بساطة إجراءاته وطابعه الإستعجالي في صدوره للأحكام إذ يصدر أحكاماً ابتدائية نهائية غير قابلة للطعن وطلب التنفيذ الفوري للأحكام التي تتعلق بقضايا العمل، وكذا الأحكام القضائية الإجتماعية الممهورة بالصيغة التنفيذية ما يجعل الحكم صحيح ويمكن على أساس ذلك تنفيذه إلى جانب الغرامة التهديدية التي تعتبر آخر وسيلة يمكن اللجوء إليها لإكراه المستخدم على تنفيذ التزامه. يظهر طابع الإستعجال في تسوية منازعات العمل الفردية ابتداءً من التسوية الودية إلى التسوية القضائية، إذ هدف المشرع الجزائري من ذلك هو حماية العامل الذي يكون في حالة حساسة مدياً وحماية حقوقه.

- إلا أنه توجد بعض الإشكالات مثلا في عدم نجاح مكتب المصالحة في حل نزاعات العمل الفردية وعرقلة السير الحسن لهذه المكاتب وهذا يعود إلى فتح مجال واسع للإنخراط في مقعد مكتب المصالحة.

- عدم نجاح بساطة القضاء الإجتماعي على أرض الواقع.

لذا يجب اقتراح عقوبات تقلل من هذه المنازعات مثل فرض عقوبات جزائية ضد

المستخدمين لتفادي منازعات العمل الفردية.

- تدعيم مهمة مفتش العمل بإعطائه صلاحيات واسعة نظراً لمكانته في حل النزاع الفردي.

- وضع شروط تتعلق بالكفاءة لأعضاء مكتب المصالحة مما يسمح بتحقيق المصالحة الفعلية.

- تعديل قانون رقم 90-04 المتعلق بمنازعات العمل الفردية من أجل تبسيط إجراءات التقاضي أمام القضاء الإجتماعي، مثلاً زيادة آجال رفع الدعوى إذ بعد مرور 06 أشهر يسقط الحق في اللجوء إلى القضاء إذ يتطلب آجال أطول حتى يتسنى للعامل رفع دعواه أمام القضاء الاجتماعي.
- تطبيق أحكام الغرامة التهديدية لإكراه المدين على تنفيذ الإلتزام الواقع على عاتقه، كونها تهديد مالي تمس الذمة المالية ، ما يجعل المدين يقوم بالتنفيذ العيني للإلتزام و الوفاء به خوفاً من تطبيقها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية.

1- الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري في علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
2. حسنين محمد، طرق التنفيذ في قانون الإجراءات المدنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
3. خليفي عبد الرحمان، القضاء الإجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016.
4. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003.
5. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، نظرية الالتزام بوجه عام، منشورات الحلبي، لبنان، 2005.
6. محمد محمود ابراهيم، أصول التنفيذ الجبري على ضوء المنهج القضائي، دار الفكر العربي، مصر، 1973.
7. مصطفى أحمد أبو عمرو، موجز أحكام الالتزام منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
8. نبيل إسماعيل عمر، الوسيط في التنفيذ الجبري في المواد المدنية والتجارية، دار الجامعة الجديد للنشر، مصر، 2001.
9. هتفي بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العملي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، دار النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017.
10. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.

11. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في

الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.

ثانياً: الرسائل والمذكرات الجامعية.

أ- رسائل الدكتوراه:

1- سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة لنيل شهادة

الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

2- لعلام محمد مهدي، نطاق سلطة القاضي الإداري في مواجهة أوامر الإدارة (دراسة

مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة

أبو بكر بلقايد تلمسان، 2018.

ب- المذكرات

1- مذكرات الماجستير:

1. بلعبدون عواد، دور مكاتيب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع

الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بلقايد ، وهران،

2010.

2. عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير ، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، 2010.

3. عيسان محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة

نيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،

1999.

2- مذكرات الماستر

1. بلبشير عائشة، التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021.

2. سعيداني محمد، الغرامة التهديدية على الإدارة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017.
3. شهيدة ذهبية، خصوصيات منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017.

ثالثاً: المقالات.

1. بن عبو عفيف، "تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في المادة الاجتماعية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 6، العدد 3، 2021، ص ص 221-233.
2. بوحميده عبد الكريم، "الطرق الودية لتسوية نزعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04 مجلة القانون الاجتماعي، المجلد 2، العدد الثامن، جامعة الجلفة، 2017، ص ص 180-192.
3. بوسعيدة دليلة "ميعاد التقاضي أمام القسم الاجتماعي" مجلة قانون العمل والتشغيل المجلد 5، عدد 4 كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محند أكلي، البويرة، 2020، ص ص 119-124
4. بن عزوز بن صابر، "الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد"، مجلة دراسات قانونية، المجلد 3، العدد 7، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2010، ص ص 73-80.
5. ذبيح زهيرة، "الغرامة التهديدية في القانون الجزائري"، مجلة البحوث العلمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس، المدية، العدد الثامن، 2014، ص ص 364-387.

6. سعودي زهير، "القضاء الإستعجالي العادي"، مجلة صوت القانون، عدد 01، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي، مرسلني عبد الله، تيبازة، 2020، ص ص 711-706.
7. سليمانني حميدة "الغرامة التهديدية كضمانة لتنفيذ الأحكام القضائية بإعادة ادماج العامل في منصب عمله" المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الرابع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2021، ص ص 647-623.
8. قويدر مصطفى، "العزل أو التفصيل التأديبي في ضوء الفقه والقضاء"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد الثاني، جزء 41، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ص ص 45-38.
9. معاشو شمس الدين، "الطابع الاستعجالي للدعوى الاجتماعية في النزاع الفردي للعمل"، مجلة صوت القانون، المجلد 17، عدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2022 ص ص 705-689.
- رابعاً: النصوص القانونية.
- النصوص التشريعية:
1. أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر، عدد 30، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، معدل ومتم بقانون رقم 05-10 مؤرخ في 10 جوان 2005، ج.ر، عدد 44، صادر بتاريخ 19 جوان 2005، معدل ومتم بقانون رقم 07-05 مؤرخ في 13 ماي 2007، ج.ر، عدد 31، صادر بتاريخ 13 ماي 2007.
2. قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر.ج.ج عدد 6، صادر بتاريخ 07 فبراير 1990.

3. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ج.ج عدد 17، صادر بتاريخ 25 أفريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ج.ج عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 يوليو 1996، ج.ج.ج.ج عدد 43، صادر بتاريخ 10 يوليو 1996، وأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 يناير 1997، ج.ج.ج.ج عدد 3، صادر بتاريخ 12 يناير 1997، وأمر رقم 97-03، مؤرخ في 11 يناير 1997، ج.ج.ج.ج عدد 3، صادر بتاريخ 12 يناير 1997، متمم بقانون رقم 22-16 مؤرخ في 20 يوليو 2022، ج.ج.ج.ج عدد 49، الصادر في 20 يوليو 2022.
4. قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ج.ج.ج عدد 21، صادر في 23 أبريل 2008، معدل ومتمم بموجب قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022، ج.ج.ج.ج عدد 48، صادر في 17 يوليو 2022.

خامساً: قرارات المحكمة العليا.

1. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398، بتاريخ 1994/03/30، المجلة القضائية، عدد 01، قسم المستندات المحكمة العليا، الجزائر، 1994.
2. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 214908، مؤرخ في 21 مارس 2001، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق المجلة العليا، الجزائر، 2004 .
3. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 305198، مؤرخ في 2005/06/08، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق المحكمة العليا، الجزائر، 2005.
4. قرار المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم 342962، مؤرخ في 21 ديسمبر 2005، نشرة القضاة، عدد 66، الجزائر، 2011.
5. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 722149، مؤرخ في 04 أكتوبر 2012، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2013.

6. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0767714، مؤرخ في 05 ديسمبر 2013، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، قسم المستندات المحكمة العليا، الجزائر، 2014.
7. قرار المحكمة العليا، ملف رقم 944389، مؤرخ في 10 سبتمبر 2015، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق المحكمة العليا، الجزائر، 2015.
8. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1488919، مؤرخ في 07 أكتوبر 2021، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق المحكمة العليا، الجزائر، 2021.

خطة البحث

الفهرس

- 01.....مقدمة
- 03.....الفصل الأول: مظاهر عنصر الإستعجال في التسوية الودية لحل النزاع الفردي
- 04.....المبحث الأول: اللجوء إلى التسوية الداخلية يضيف الإستعجال لحل النزاع الفردي
- 04.....المطلب الأول: إعمال نظام النص على التسوية الداخلية في الاتفاقيات الجماعية
- 05.....الفرع الأول: مرونة إجراءات التسوية الداخلية المحددة في الاتفاقيات الجماعية
- 06.....الفرع الثاني: إمكانية النص على آجال قصيرة للتظلم في الإتفاقيات الجماعية
- المطلب الثاني: رفع التظلم أمام الرئيس المباشر يضيف الاستعجال لتسوية
- 07.....نزاعات العمل الفردية
- 08.....الفرع الأول: بساطة إجراءات رفع التظلم أمام الرئيس المباشر
- 09.....أولاً: عرض العامل النزاع على الرئيس المباشر
- 10.....ثانياً: إعادة عرض العامل النزاع على هيئة تسيير المستخدمين
- 11.....الفرع الثاني: قصر الآجال القانونية للتظلم أمام الرئيس المباشر
- المبحث الثاني: اللجوء إلى المصالحة مظهر من مظاهر الإستعجال
- 13.....في تسوية نزاعات العمل الفردية
- 13.....المطلب الأول: إجراءات المصالحة أمام مفتشية العمل
- 14.....الفرع الأول: إخطار العامل لمفتشية العمل
- 15.....أولاً: الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة
- 15.....ثانياً: الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة
- 16.....الفرع الثاني: السرعة إستدعاء مكاتب المصالحة
- 16.....أولاً: حالة عدم حضور الأطراف إلى جلسة الصلح

- 17.....ثانياً: حالة حضور الأطراف إلى جلسة الصلح.
- 18.....المطلب الثاني: الإستعجال في تنفيذ إتفاق المصالحة.
- 18.....الفرع الأول: التنفيذ الاتفاقي لمحضر المصالحة.
- 19.....الفرع الثاني: التنفيذ القضائي لمحضر المصالحة.
- 21.....الفصل الثاني: مظاهر الإستعجال في التسوية القضائية لحل النزاع العمل الفردي.
- 22.....المبحث الأول: بساطة القضاء الاجتماعي.
- 22.....المطلب الأول: السرعة في إجراءات اللجوء إلى القضاء الاجتماعي.
- 23.....الفرع الأول: شرط إرفاق عريضة إفتتاح الدعوى بمحضر عدم المصالحة.
- 25.....الفرع الثاني: تحديد تاريخ أول جلسة بـ 15 يوم.
- 26.....المطلب الثاني: قصر الآجال القانونية للبت في الدعوى.
- الفرع الأول: تقييد آجال رفع الدعوى بـ 06 أشهر من تاريخ تسليم
- 27.....محضر عدم المصالحة.
- 29.....الفرع الثاني: تحديد ميعاد تقادم الدعوى العمالية.
- 30.....أولاً: مدة التقادم وسريانه.
- 32.....ثانياً: قطع التقادم ووقفه.
- 34.....المبحث الثاني: صفة الإستعجال في الأحكام الصادرة في النزاع الفردي وطرق تنفيذها.
- 34.....المطلب الأول: صفة الإستعجال في الأحكام الصادرة عن النزاع الفردي.
- 35.....الفرع الأول: أحكام إبتدائية نهائية.
- أولاً: أحكام إبتدائية ونهائية المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها
- 35.....المستخدم دون تطبيق الإجراءات التأديبية.
- ثانياً: تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص
- 35.....عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي.

37.....	الفرع الثاني: أحكام مشمولة بالتنفيذ المعجل أو بصيغة التنفيذ.....
37.....	أولاً: الأحكام القضائية المشمولة بالنفاذ المعجل بموجب قانون رقم 90-04.....
	ثانياً: الأحكام القضائية المشمولة بالنفاذ المعجل بموجب
38.....	قانون الإجراءات المدنية والإدارية.....
39.....	المطلب الثاني: الآليات القانونية لضمان الإستعمال في تنفيذ الأحكام القضائية.....
40.....	الفرع الأول: إضفاء الصيغة التنفيذية على الأحكام الإجتماعية.....
40.....	أولاً: التعريف بالصيغة التنفيذية.....
41.....	ثانياً: شروط إضفاء الصيغة التنفيذية على الأحكام القضائية.....
42.....	الفرع الثاني: توقيع الغرامة التهديدية.....
42.....	أولاً: الايطار المفاهيمي للغرامة التهديدية.....
44.....	ثانياً: الجانب الإجرائي لتوقيع الغرامة التهديدية.....
47.....	خاتمة.....
49	قائمة المراجع.....
55.....	الفهرس.....

الملخص:

يمس الطابع الاستعجالي جميع مراحل تسوية نزاعات العمل الفردية بداية من التسوية الودية إلى التسوية القضائية، تعد التسوية الودية الداخلية كمرحلة أولى يخضع إليها العامل، إذ وضع المشرع الجزائري للنزاع الفردي إجراءات التسوية الودية قد تكون داخلية على مستوى المؤسسة المستخدمة دون تدخل طرف خارجي للنزاع، إذ يحل هذا الأخير في هذه المرحلة بطريقة مباشرة ومختصرة الوقت، وقد تكون خارجية إجبارية عن طريق مكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل بتدخل طرف أجنبي وهو أعضاء مكتب المصالحة الذين قد تم إستدعاءهم من طرف مفتشية العمل وهذا خلال 03 أيام من إخطاره على أن تحسب مدة 08 أيام على الأقل من تاريخ الإستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف.

تنتهي عملية المصالحة بتحرير محضر للمصالحة الكلية أو الجزئية أو يكون محضر عدم المصالحة، وفي حالة تحرير محضر المصالحة يلتزم الأطراف بتنفيذه بصفة إستعجالية، وهذا ما يسمى بالتنفيذ الإتفاقي لمحضر المصالحة وقد يكون تنفيذ قضائي لمحضر المصالحة في حالة ما إذا تماطل أحد الأطراف في تنفيذ محضر المصالحة إلا بأمر من رئيس المحكمة الاجتماعية وتحت غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري المضمون . لم يتوقف الطابع الاستعجالي في هذه المرحلة الأولى بل تعداها إلى مرحلة ثانية والتي هي التسوية القضائية التي تتميز بالبساطة والإستعجال، يظهر هذا الأخير في تقييد أجل رفع الدعوى ب 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة وشرط إرفاق عريضة إفتتاح الدعوى بمحضر عدم المصالحة. كذلك نجد ميزة الإستعجال في تحديد أول جلسة وهي 15 يوما وكذلك عند الفصل في الدعوى إذ تصدر المحكمة الاجتماعية أحكامها في أقرب الأجل قد تكون أحكام إبتدائية نهائية غير قابلة للطعن وقد تصدر أحكام مشمولة بالتنفيذ المعجل تنفذ بقوة القانون. وضع المشرع الجزائري وسائل قانونية لضمان التنفيذ المستعجل للأحكام القضائية المتمثلة في إعتبار الأحكام الصادرة من هذه المحاكم من السندات التنفيذية إذ يعتبر هذا الأخير شرط أساسي فلا تنفيذ دون سند تنفيذي، والوسيلة الثانية تتمثل في الغرامة التهديدية ومفادها أن القاضي الاجتماعي يحكم بالغرامة التهديدية من أجل كسب حقوق أطراف النزاع خاصة حقوق العمال.

الكلمات المفتاحية:

الاستعجال؛ تسوية؛ نزاعات العمل الفردية التسوية الودية؛ التسوية الداخلية؛ التظلم؛ المصالحة؛ القضاء الإجتماعي؛ الغرامة التهديدية.