

جامعة مولود معمري - تيزي وزو
كلية الحقوق والعلوم السياسية

أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية

رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم
التخصص: القانون

إشراف الأستاذ
الدكتور سرور محمد

إعداد الطالب
عيساني محمد

أعضاء لجنة المناقشة

أ. د. معاشو نبالي فطة أستاذة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... رئيسة
أ. د. سرور محمد أستاذ، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة..... مشرفاً ومقرراً
أ. د. حسان نادية، أستاذة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... ممتحنة
أ. د. أحمية سليمان، أستاذ، جامعة الجزائر 1..... ممتحناً
د. واضح رشيد، أستاذ محاضر " أ "، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... ممتحناً
د. كسال العربي، أستاذ محاضر " أ "، جامعة الجزائر 1..... ممتحناً

تاريخ المناقشة 2016-09-28

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان بالجميل

أتقدم بخاص شكري ومحيطي امتناني إلى:

. الأستاذ الدكتور محمد سرور علي قبوله الإشراف
على هذا العمل، وعلى نواتجه القيمة وتوجيهاته السديدة التي
كانت نبهاسا أنار لي طريق الدراسة والبحث.

. الأستاذ الدكتور أحمية سليمان علي كل ما قدمه لي من
عون ومساعدة، فزعم الزاد الذي لا ينضب، جزاه الله عني خير
الجزاء.

الإهداء

إلى روعي والدي تغمدهما الله برحمته الواسعة ،
إلى رفيقة دربي التي أثرتني على نفسها وكانت خير معين لي
بتفهمها وصبرها على طوال مدة انجاز هذا العمل ،
إلى فلذات كبدي وقررة عيني، أبنائي الأعزاء،
إلى أساتذتي الأفاضل تقديراً وعرفاناً،
إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد لإتمام هذا العمل،
إلى هؤلاء جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع.



مقدمة

يعتبر العمل المصدر الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من أبناء المجتمع، والمحرك الأساسي لكل تنمية وتطور اقتصادي واجتماعي، وتحقيق التقدم في مختلف المجالات. والعنصر المحرك لتفاعل مختلف مكونات العملية الإنتاجية، لذلك كان الاهتمام بتحسين شروط العمل، وإحاطة العامل بالحماية والعناية اللازمين للمحافظة على سلامته البدنية والنفسية، وضمان أمنه المعيشي والاجتماعي، من الوسائل الهامة لتحسين وتطور مستوى حياة المجتمعات المعاصرة، وإقامة تعاون مثمر بين العمال وأصحاب العمل، الأمر الذي يؤدي إلى تأثير وانعكاسات ايجابية على السلم الاجتماعي الذي يضطرب ويهتز كلما ساءت العلاقة بين الطرفين.

ومن هنا، عملت مختلف الدول على سن التشريعات الاجتماعية التي تنظم العلاقات الاجتماعية والمهنية الجماعية منها والفردية بين العمال وأصحاب العمل، بما يضمن المزيد من الاستقرار والعدالة والإنصاف، وتقادي كل ما من شأنه المساس بهذا الاستقرار والعدالة والإنصاف، وهو ما تشهد عليه العديد من التشريعات العمالية في مختلف الدول، والاتفاقيات الدولية المؤطرة لها والصادرة عن المنظمات الدولية ذات الاهتمام المباشر بعالم الشغل. وهي التشريعات التي لم تترك جانباً من جوانب علاقات العمل الجماعية والفردية إلا ووضعت له تنظيمات وأحكام تصون وتضمن الحقوق المتبادلة لطرفي هذه العلاقة، مثل تحديد الحد الأدنى للأجر، وضبط الحد الأقصى لساعات العمل، أو غيرها من شروط العمل وظروفه، كما عملت مختلف التشريعات على إنشاء الهيئات المهنية الداخلية منها، والقضائية التي من شأنها التكفل بالنظر في المنازعات التي تثور بين أطراف هذه العلاقة، أي العامل وصاحب العمل، وكذلك على إيجاد الهيئات الإدارية التي تعمل على مراقبة مدى تطبيق مقتضيات القانونية المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل. وذلك باعتبار أن حدوث مثل هذه النزاعات أمر مفترض ووارد بصفة تكاد تكون مؤكدة بالنظر إلى الطبيعة التبادلية لأثار علاقات العمل التي تعتبر علاقة ملزمة للجانبين، حيث أن التزامات أحد الطرفين تشكل حقوقاً للطرف الآخر، والعكس صحيح. مما يجعل قيام الخلافات والنزاعات الجماعية منها والفردية بين الطرفين أمراً طبيعياً وعادياً أثناء

حياة وتنفيذ هذه العلاقة. الأمر الذي فرض على المشرع وضع القواعد الخاصة التي تحكم هذه النزاعات، وإنشاء المؤسسات الإدارية والقضائية الخاصة بمعالجتها وتسويتها بما يضمن العدالة والإنصاف بين الجهد المبذول في العمل والأجر الذي يقابله، من جهة. ويدعم الاستقرار والسلم الاجتماعي في المجتمع، من جهة ثانية.

وقد أهتم القانون الجزائري على غرار مختلف الأنظمة القانونية الأخرى، بهذا الموضوع منذ بداية العمل على جزارة القوانين الاجتماعية مع بداية السبعينات¹، حيث وضع عدة تنظيمات وآليات للتكفل بمهمة الوقاية من هذه النزاعات وتسويتها تتناسب مع طبيعة وخصوصيات كل مرحلة من مراحل تطور القوانين والتنظيمات الاقتصادية والاجتماعية والإجرائية التي عرفتها البلاد منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

هذه التنظيمات والآليات التي تميزت بطغيان التكفل الإداري بهذه المهمة في مرحلة التنظيم الإداري للحياة الاقتصادية قبل نهاية الثمانينات، أي في مرحلة التنظيم الاشتراكي، والتسيير الاشتراكي للمؤسسات الاقتصادية المستخدمة. ونقصد بها بصفة خاصة تنظيمي سنتي 1972 و 1975². وهما التنظيمان اللذان استمر العمل بهما طوال فترة سريان القوانين المنظمة لعلاقات العمل التي صدرت في ظل التنظيم الاقتصادي الإداري إلى غاية نهاية الثمانينات، الأمر الذي حتم على الدولة تغييره بعد التغيرات الجوهرية التي وقعت في مجال القوانين المنظمة لمختلف النشاطات والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية بعد التحول من التنظيم والتسيير الإداري إلى التنظيم والتسيير التعاقدية، وصدر قوانين اقتصادية واجتماعية جديدة مع بداية التسعينات.

وهكذا كان لزاما على المشرع الجزائري مواكبة التحولات التي عرفتها البلاد ابتداء من سنة 1988 نتيجة تحولها من مرحلة الاقتصاد الموجه إلى مرحلة اقتصاد السوق بسن العديد من القوانين الجديدة سنة 1990 منها ما يهتم تنظيم العلاقات المهنية

¹ - أنظر في هذا الشأن على سبيل المثال: د. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، 2005. ص 34 وما بعدها.

وكذلك: S.BENGHERSALLAH - Le régime juridique des conflits individuels:

de travail. revue Algérienne du travail. n° 22, éditée par L'institut National du travail, Alger, 1989, p 15 et s.
² - الصادرين بمقتضى: القانون 61-72 المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، جريدة رسمية العدد 25، صادر بتاريخ 28 مارس 1972، ص 365 وما بعده. والقانون 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، جريدة رسمية العدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975.

الهادفة إلى ضمان الاستقرار المهني للعمال، ومنها ما يتعلق بتنظيم كفاءات وآليات وإجراءات الوقاية من النزاعات المهنية، والتي سوف تشكل الإطار القانوني لهذا البحث، خاصة بعد تراجع الدولة عن التنظيم الإداري لعلاقات العمل الفردية منها والجماعية الذي كان معمولاً به في السابق في مرحلة التسيير الإداري لعلاقات العمل، وتسوية النزاعات المهنية وفق آليات وأطر إدارية، لتتبنى بمقتضى القوانين الجديدة التنظيم التعاقدى لهذه العلاقات المهنية، وتعتمد الآليات الاتفاقية والمهنية والقضائية لتسوية النزاعات الناشئة عن هذه العلاقات.

ذلك أن من انعكاسات السياسة الاقتصادية والاجتماعية الجديدة المتمثلة في التحول نحو التسيير الاقتصادي الحر. هي اعتماد الآليات التعاقدية في جميع المعاملات الاقتصادية والاجتماعية، بما فيها علاقات العمل الفردية منها والجماعية، مع ما يستتبع ذلك من تناقضات في المصالح المتبادلة، وصراعات وخلافات بين أطراف هذه العلاقات الاقتصادية والمهنية، أمام تراجع الدولة وابتعادها عن التدخل في النشاط الاقتصادي والكف عن إنشاء وتسيير المشروعات الاقتصادية العامة، وتخليها عن ملكية أو إدارة المشروعات القائمة وتحويلها إلى الملكية الخاصة، إضافة إلى ما يرافق ذلك من إجراء تغيير جوهري في سياسة الدولة تجاه قضايا العمل والاستخدام، ووضع الاعتبارات الاقتصادية والتجارية في المقدمة على حساب الاعتبارات الاجتماعية، من خلال التخلي عن الالتزام بتشغيل طالبي العمل من جهة، وتسريح العمال من جهة أخرى.

لذلك أصبحت ظاهرة تزايد نزاعات العمل الفردية من الناحية الكمية والنوعية، أمراً وواقعاً مفروضاً في الحياة المهنية، بحكم الاختلالات الاقتصادية والاجتماعية التي كثيراً ما كانت لها انعكاسات مباشرة على العلاقات المهنية بين العمال وأصحاب العمل بصفة فردية وجماعية. وهو الأمر الذي عملت مختلف القوانين والاتفاقيات والنظم المتعلقة بعلاقات العمل على التكفل به من خلال وضع عدة قوانين ونظم وإجراءات خاصة بالوقاية منها وبتسويتها بما يضمن حقوق أطرافها.

هذه القوانين والنظم التي أصبحت تشكل منظومة قانونية وإجرائية خاصة ومتميزة سواء فيما يتعلق بإجراءات الوقاية من هذه النزاعات، أو من حيث الإجراءات العلاجية الودية منها والقضائية، مما جعل هذه المنظومة تميل إلى تكوين ما يمكن أن نصفه بالنظام القانوني الخاص بتسوية منازعات العمل الفردية. وذلك في مختلف النظم المقارنة بما فيها النظام الجزائري.

كما أن التطورات التنظيمية والهيكلية، والتغيرات التي وقعت في السنوات الأخيرة في آليات تنظيم وتسيير مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وانتقال هذه الآليات من الطابع الإداري، إلى الطابع التعاقدية، قد زاد من حدة الصراعات بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى. نظراً للتناقضات التي ظهرت في الميدان العملي، تارة بسبب تعسف أصحاب العمل في بعض التصرفات والمعاملات تجاه هؤلاء العمال، وتارة أخرى بسبب غموض القوانين أو سوء تطبيقها أو الإخلال بالالتزامات من هذا الطرف أو ذاك. وتارة أخرى بسبب تغير الظروف التي أبرمت فيها علاقة العمل، بما يحمل أحد الطرفين والذي غالباً ما يكون العامل مزيداً من الأعباء والاختلالات بين الحقوق والواجبات. وهو الأمر الذي دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع الهام والحساس في الحياة المهنية، التي أصبحت تتحكم فيها اعتبارات المصلحة المادية البحتة، في حين تقهقرت المصلحة المعنوية والاجتماعية للعمال إلى الدرجات الدنيا، أمام مبدأ البحث عن تحقيق المردودية والفاعلية الاقتصادية التي أصبحت مبرر وعلّة وجود هذه المؤسسات بالدرجة الأولى، على حساب المصالح الاجتماعية والمهنية للطبقة العمالية.

إن هذا الاختيار الذي أملت عليه أهمية الموضوع، ودرجة حساسيته العالية، باعتباره يعالج موضوع اختلاف المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل، عن المصالح الاجتماعية للعمال، في ظل نظام يتميز بالجمود وعدم التكيف مع المستجدات التنظيمية والهيكلية التي وقعت في السنوات الأخيرة، ونقصد بها المنظومة القضائية بالدرجة الأولى. نظراً لاختلاف وتعدد الأنظمة القانونية التي اعتمدتها كنظم مقارنة من جهة. وتعدد النصوص والقوانين الوطنية المنظمة لكيفيات الوقاية ومعالجة هذه

النزاعات، من جهة أخرى. وعدم استقرار الاجتهاد القضائي في الجزائر على مبادئ واضحة وثابتة، نظراً لقصر عمر التجربة الوطنية في مجال استقلالية النزاعات العمالية عن المنظومة القضائية والإدارية التي كانت في السابق لا تميز بين العلاقات المهنية في القطاعات الاقتصادية والإدارية. لكونها كانت تخضع لنظام قانوني واحد من جهة ثالثة.

وأمام هذا الواقع القانوني والتنظيمي الذي أفرزته التحولات الاقتصادية والتنظيمية والاجتماعية مع بداية التسعينات في الجزائر، وما نتج عن ذلك من انفتاح في العلاقات المهنية، من جهة. وما أفرزه هذا الانفتاح في هذه العلاقات من صراعات ونزاعات بين أطراف علاقات العمل الفردية بعد أن أصبحت ذات طابع اتفاقي مبنية على مبدأ سلطان الإرادة، في إطار قانون إطار يضمن الحدود الدنيا والقصى من الحقوق والالتزامات، من جهة ثانية.

فإن الإشكالية التي تطرح نفسها هنا، هي: إلى أي مدى وفقت القوانين الاجتماعية الجديدة في التحكم في الوقاية من النزاعات الفردية في العمل ومعالجتها؟ أو بعبارة أخرى، ما مدى فاعلية ونجاعة الآليات والإجراءات الوقائية والعلاجية التي اعتمدتها قوانين العمل الجديدة في التصدي للنزاعات الفردية في العمل؟

إجابة عن هذه الإشكالية، وبهدف الإلمام بالموضوع من مختلف جوانبه القانونية والتنظيمية والإجرائية، تم تقسيم الدراسة إلى بابين، بحيث تناولنا مضمون هذه النزاعات، وأنواعها وأسبابها وإجراءات الوقاية منها، لاسيما ما تعلق بالإجراءات الداخلية القانونية منها والاتفاقية، ونظام المصالحة بمختلف صورها وأشكالها في باب أول. ثم الوسيلة العلاجية لمثل هكذا نزاعات، المتمثلة في التسوية القضائية، وقفا على نشأة وتطور قضاء العمل، وكذا الجهات القضائية الأخرى المختصة بالنظر في هذه النزاعات الفردية في، باب ثان.

معتمدين في ذلك على المنهج التحليلي النقدي المناسب للدراسة حسب ما تتطلبه كل حالة، موضحاً الجوانب الإيجابية منها والسلبية في نفس الوقت. مقترحاً البدائل اللازمة كلما كان ذلك ممكناً. على ضوء المراجع المتخصصة التي توفرت لي من

جهة، وعلى ضوء النصوص القانونية والتنظيمية والإجرائية المعمول بها في مجال
الوقاية من النزاعات الفردية وتسويتها، الوطنية منها والمقارنة، وعلى ضوء ما أُنقِر
عليه الاجتهاد القضائي الاجتماعي الوطني منه والمقارن.

الباب الأول

النزاعات الفردية في العمل...

مضمونها وإجراءات الوقاية منها.

تطرح علاقات العمل الفردية باعتبارها الإطار القانوني الذي يجتمع فيه كل من المحل والسبب كوجهين لعملة واحدة، حيث يمثل محل التزام العامل سبب التزام صاحب العمل، كما يمثل محل التزام هذا الأخير سبب التزام الأول، الأمر الذي يبين مدى تضارب مصالح الطرفين وتناقضها.

ومما يزيد من تعقيد هذه العلاقة كذلك، اختلاف المراكز الاقتصادية والاجتماعية، والمواقع التي يحتلها كل طرف سواء عند إبرام هذه العلاقة التي تتم ظاهرياً ومبدئياً بكل حرية واستقلالية، في ظل مبدأ سلطان الإرادة، إلا أنها في الكثير من الأحيان تكون الحقيقة غير ذلك، حيث تتم هذه العلاقة بين طرفين في مركزين غير متساويين من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، بين طرف في مركز قوي يتمثل في صاحب العمل الذي يمكنه فرض ما يشاء من الشروط. وطرف ضعيف يتمثل في العامل المدفوع بالحاجة إلى مورد رزق، ليس له القدرة على مناقشة الشروط المفروضة عليه. هذه الوضعية غير المتكافئة التي كثيراً ما تجعل علاقة العمل تحمل بذور الخلافات والنزاعات التي عادة ما تنبت وتتمو أثناء تنفيذ هذه العلاقة، تغذيها وتنميتها الظروف المختلفة التي تصاحب تنفيذ هذه العلاقة.

كما أنه لما كانت علاقات العمل، هي علاقات حيوية تتأثر بالمحيط القانوني والاقتصادي والاجتماعي والمهني والميداني الذي تنفذ فيه، ولما كانت مكونات هذا المحيط هي الأخرى مرنة ومتغيرة بطبيعتها، فإن هذا التغيير كثيراً ما يحمل في طياته رياح وزوابع الخلافات والنزاعات بين طرفي هذه العلاقة، وهو الأمر الطبيعي الذي تنبأ به المشرع ووضع له آليات وأطر قانونية واتفاقية لتأطيره وتنظيم عمليات تفادي وقوعه تارة، ومعالجته تارة أخرى. حيث لا يخلو تقنين أو قانون عمل في مختلف النظم المقارنة، بما فيها القانون الجزائري إلا وتضمن مجموعة أحكام وقواعد وآليات

وإجراءات خاصة بتسوية نزاعات العمل الفردية، إلى جانب آليات وأنظمة أخرى لتسوية النزاعات ذات الطابع الجماعي.

ولما كان موضوع هذا الباب الأول ينحصر في الصنف الأول من النزاعات، أي نزاعات العمل الفردية، من حيث مفهومها، ومضمونها وإجراءات الوقاية منها، فإننا سوف نعالج مختلف هذه الجوانب ضمن فصلين متتالين:

إذ يتضمن **الفصل الأول**: تحديد مضمون هذه النزاعات، وأنواعها وأسبابها.

بينما يتضمن **الفصل الثاني**: إجراءات الوقاية منها، لاسيما ما تعلق بالإجراءات الداخلية القانونية منها والاتفاقية، ونظام المصالحة بمختلف صورها وأشكالها.

الفصل الأول

مضمون المنازعة الفردية في العمل وأنواعها

تعتبر النزاعات الفردية في العمل أبرز الإفرازات الطبيعية لاختلاف المصالح وتناقضها بين كل من العامل وصاحب العمل، لاسيما أثناء تنفيذ هذه العلاقة، حيث كثيراً ما يصاحب هذا التنفيذ بعض الاختلالات في هذه المصالح المادية منها والمهنية، سواء نتيجة تقصير احد الطرفين، أو نتيجة عوامل أخرى مباشرة أو غير مباشرة تخلق نوعاً من عدم الرضى لدى أحد الطرفين، أو لدى الطرفين معاً لأسباب مختلفة. وهو ما ينتج عنه ما يصطلح عنه في العلاقات المهنية بالنزاعات الفردية في العمل.

فما هو محتوى ومضمون هذه النزاعات، وما هي أنواعها وأشكالها وأسبابها، من جهة (المبحث الأول)، وما هي سبل وطرق وإجراءات تفاديها واتقائها، والوقاية منها. (المبحث الثاني)، وأخيراً، ما هي آثار وانعكاسات التعسفي استعمال السلطة التأديبية وما تفرزه من خلافات ونزاعات بين الطرفين. (المبحث الثالث).

المبحث الأول

مضمون النزاعات الفردية

وتمييزها عن غيرها من النزاعات

إن علاقة العمل باعتبارها علاقة تبادل مصالح بين العامل وصاحب العمل تفرز العديد من فرص ظهور بعض نقاط الخلاف بينهما، هذا الخلاف الذي قد يستفحل ويتجاوز حدود التحكم فيه داخلياً وودياً، ليصل النزاع بين الطرفين إلى الحد الذي قد يستدعي تدخل جهات أو أطر خارجية عن الطرفين لتسويته (المطلب الأول)، كما أن تنوع النزاعات الاجتماعية في العالم المهني يجعل هذا النزاع يتميز بخصوصيات ومميزات خاصة به تميزه عن بقية النزاعات الأخرى التي قد تظهر في الميدان المعني بين

مختلف أطراف العلاقات المهنية، الأمر الذي يستوجب تحديد معايير وأسس تمييز النزاعات الفردية عن غيرها من النزاعات الأخرى (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم المنازعة الفردية وخصائصها

لمعرفة المقصود بمفهوم المنازعة الفردية في العمل كان لا بد لنا من الرجوع إلى تشريعات العمل في مختلف الدول، وأخص بالذكر، كل من التشريع الفرنسي والمصري والمغربي والتونسي، والتي بعد تفحصنا لها لم نجد لها أي تعريف للمنازعة الفردية في العمل، مكتفية بذكر أسبابها وكيفيات معالجتها، وهذا على عكس المشرع الجزائري الذي عرفها في المادة الثانية من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل بأنها: "كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"¹.

ومن خلال هذا النص يتضح لنا جليا بأن تعريف المشرع الجزائري للمنازعة الفردية تعوزه الدقة والوضوح، ذلك أنه وحسب التعريف السابق، لا يعتبر الخلاف القائم بين العامل وصاحب العمل منازعة إلا إذا لم تتم تسويته داخل الهيئة المستخدمة أي عن طريق التسوية الداخلية المتمثلة في التظلم والمصالحة، وهو بذلك يفرق بين الخلاف الذي تتم تسويته داخل المؤسسة و ذلك الذي يحل خارجها عن طريق القضاء، مخالفا بذلك واقع الحال الذي يثبت بما لا يدع أي مجال للشك، بأن المنازعة ما هي إلا خلاف في حد ذاته وفي أي مرحلة كانت، أي سواء تم إيجاد حل لها داخل المؤسسة أو خارجها عن طريق مفتش العمل أو مكتب المصالحة أو القضاء، ومن ثم فلا فائدة تبدو من مثل هذه التفرقة².

¹ . راجع: نص المادة 2 من القانون 90-04، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية العدد 6، صادر بتاريخ 07/02/1990، ص 204.

² - راجع: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 239.

لذلك كان من الأجدر تعريف المنازعة الفردية في العمل بأنها كل نزاع أو خلاف يقع بين العامل أو العامل المتدرب من جهة، و صاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، أو بسبب إخلال أحدهما بالتزام من التزاماته القانونية أو العقدية، أو لسوء أو عدم تطبيق الأحكام القانونية أو الاتفاقية الواردة في القوانين والنظم والاتفاقيات المعمول بها، مما يتسبب في إلحاق الضرر بأحدهما يحتاج جبره إلى تسوية ودية أو قضائية.

وتختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط جميعها بالإخلال بالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانون أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز هذا النوع من المنازعات عن المنازعات الجماعية، التي يكون الهدف منها في أغلب الأحيان هو تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات¹.

ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية في العمل وما قد ينشأ عنها من خلافات وإخلال باستقرار علاقات العمل، وما يترتب عن ذلك من مساس بالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، من خلال وضع إجراءات تسوية متميزة خاصة بها، قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها، سواء على المستوى الداخلي، (أي داخل المؤسسة المستخدمة) أو المستوى الخارجي، (أي إجراءات التسوية الخارجة عن المؤسسة)، وذلك نظرا لتعلقها بالعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقات العمل وما يقتضيه ذلك من توفير حماية أفضل له وسرعة في تسوية النزاعات التي يكون طرفا فيها².

1- راجع: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق

ص8. راجع أيضا: (M) LANANI, La Gestion des Conflits Individuels dans la Fonction Ressource Humaines - Revue Algérienne du travail, N° 22, Editée par L'institut National du Travail, Alger 1998, P 34.

2 - راجع: أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2008، ص363.

وقد سائر المشرع الجزائري، مختلف التشريعات العمالية المقارنة، في هذا المسعى، حيث أولى عناية خاصة لهذا النوع من المنازعات، حيث ترجم ذلك الاهتمام، بإصداره للأمر 32-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتضمن قانون العدالة في العمل، الذي كان موضوعه إقامة نظام خاص بتسوية منازعات العمل الفردية . والقانون 04-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة لقضايا منازعات الفردية، ويكمل قانون الإجراءات المدنية بأحكام خاصة بهذا النوع من المنازعات، ويستكمل التنظيم القضائي العمالي بصفة نهائية بعد المحاولات الجزئية التي تمت من قبل¹، لتستمر فيما بعد عمليات تكيف القوانين الإجرائية وفق ما يتلاءم وطبيعة هذه المنازعات، وما تفرضه من أنظمة وإجراءات وهياكل خاصة.

وبالرجوع إلى أحكام القوانين المنظمة لكيفيات الوقاية من هذه النزاعات وتسويتها، نلاحظ خصوصية انفراد هذه النزاعات الفردية في العمل، عن غيرها من القضايا الأخرى، بكونها رغم خضوعها لاختصاص قضاء العمل، إلا أنها مع ذلك تستوجب على المدعي، قبل اللجوء إلى المحكمة، أن يثبت مروره على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية. هذه الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، وهو الشرط الذي تفرضه معظم قوانين العمل المتعلقة بطرق وكيفيات تسوية منازعات العمل الفردية، وكذلك بعض الأحكام الصادرة عن المحكمة العليا². وذلك لإعطاء نوع من المرونة لأطراف النزاع لتسهيل حل هذه المنازعات بسرعة من جهة، والتخفيف عن المحاكم من كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها بلوغ مرحلة التسوية القضائية، لبساطة أسبابها وسهولة حلها داخليا، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل، إذ كثيرا ما تتلخص في سوء تفاهم أو خلاف في الرأي أو في

¹ - ونقصد بها المرسوم 61-72 المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، السابق ذكره.

² - راجع في هذا الشأن ، قرار المجلس الأعلى للقضاء، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 37056، بتاريخ 07 ماي 1985، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1990. ص 145 وما يليها، القاضي بنقض حكم محكمة الاستئناف (المجلس القضائي) القاضي بقبول الدعوى والحكم فيها دون مرور المنازعة بالتسوية الودية، وفق ما تقضي به المادة الأولى فقرة 2 من أمر 32-75، المشار إليه سابقا.

التفسير، بين العامل وصاحب العمل حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية يكفي تبادل الآراء بشكل جدي ومسؤول للوصول إلى اتفاق حولها.

وبخصوص مضمون المنازعة الفردية، فقد جاءت المادة 20 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر، أكثر دقة ووضوحا في تحديده، بحيث أدرجت الخلافات الفردية في العمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين ضمن الإطار القانوني للمنازعة الفردية في العمل، كما فتحت المجال لتصنيف القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة لاختصاص المحاكم الاجتماعية ضمن المنازعات الفردية في العمل كمنازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد¹.

وعلى خلاف المشرع الجزائري، فإن المشرع الفرنسي لم يتعرض إلى مضمون المنازعة الفردية وذلك كنتيجة لعدم تعريفه للمنازعة الفردية في حد ذاتها، كما أسلفنا الذكر. أما المشرعين التونسي والمغربي، وإن كانا لم يعرفا المنازعة الفردية في العمل، ولم يشير إلى مضمونها صراحة، إلا أنه يمكننا أن نستشف ذلك ضمنا من خلال الاختصاص النوعي لمحاكم العمل في القضايا الاجتماعية في تلك الدولتين، حيث تختص دوائر الشغل في تونس بالنظر في النزاعات الفردية التي تنشأ بين الأطراف المتعاقدة عند انجاز عقود العمل أو التدريب، كما يمتد اختصاصها إلى النزاعات الناشئة بين العمال بمناسبة القيام بالعمل. أما في المغرب، فإن المحاكم الاجتماعية تختص بالنظر في النزاعات الفردية المتعلقة بعقود العمل، أو التدريب المهني، والخلافات الفردية التي لها علاقة بالعمل أو التدريب المهني. كما يمتد اختصاصها إلى النظر في القضايا المتعلقة بالتعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وفي النزاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي². وبذلك يكون المشرع المغربي قد سار على منوال المشرع الجزائري في تحديد مضمون المنازعة الفردية في العمل ولو بشكل ضمني شأنه في ذلك شأن المشرع التونسي كما

¹. أنظر المادة 20 من القانون 90-04، المذكور آنفا، وراجع: عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008، ص 36؛ الدكتور موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، الطبعة الثالثة، المركز الثقافي العربي، بيروت، 2004، ص 356.

². أنظر: الفصل (المادة) 20 من قانون المسطرة المدنية المغربية (قانون الإجراءات المدنية)، جريدة رسمية عدد 32.30 مكرر، بتاريخ 30 سبتمبر 1974، ص 2742.

ذكرنا آنفا. غير أن الخلاف بين هذا الأخير والتشريعين الجزائري والمغربي، يتمثل في كون التشريع التونسي قد استثنى النزاعات الناشئة عن حوادث العمل والأمراض المهنية وتلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي من اختصاص محاكم العمل، وأسندها إلى الجهة المختصة بالنظر في مثل هذه النزاعات وهي مؤسسة قاضي الضمان الاجتماعي¹.

ومن خلال ما تقدم نستنتج أنه لكي يعتبر النزاع نزاعا فرديا لا بد من توافر أربعة شروط أساسية:

1. صفة الأجير في العامل الذي تربطه علاقة عمل بالمستخدم، وقد عرف المشرع الجزائري العمال الأجراء بأنهم كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم²، كما اعتبر المشرع المغربي أجيرا كل شخص، التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه³. أما

¹. أنظر الفصل (المادة) 183 من مجلة الشغل التونسية (قانون العمل)، الصادرة بموجب القانون عدد 66-27 لسنة 66 مؤرخ في 30 أفريل 1966، المعدلة والمتممة بالقانون رقم 55 لسنة 1977، المتعلق بتعويض تسمية مجلس العرف بدائرة الشغل في جميع فصول قانون الشغل التونسي، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، عدد 53، الصادر في 05 و 09 أوت 1977، المعدلة والمتممة بالقانون عدد 29 لسنة 1994، المؤرخ في 21 فيفري 1994، وانظر أيضا: القانون عدد 15 لسنة 2003، المؤرخ في 15 فيفري 2003، المحدث لفاضي الضمان الاجتماعي والموجود بمختلف المحاكم الابتدائية الموزعة على كافة الولايات التونسية. وللمزيد بشأن قاضي الضمان الاجتماعي، يراجع: الطيب اللومي، "تطور القضاء الاجتماعي بتونس"، مجلة القضاء والتشريع، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل وحقوق الإنسان التونسية، العدد 7، السنة 49، جويلية 2007، ص 38.

². راجع: المادة 1 من القانون 78-12 المؤرخ في 05/08/1998، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية العدد 32، صادر بتاريخ 08/08/1998؛ والمادة 2 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية العدد 17 صادر بتاريخ 25/04/1990، المعدل والمتمم؛ وراجع كذلك؛ د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1982، ص 521؛ وعلي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 1996، ص 269.

³. أنظر المادة 6 من مدونة الشغل المغربية (قانون العمل) الصادرة بموجب الظهير الشريف رقم 1.03.194 صادر في 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، جريدة رسمية العدد 5167، صادر بتاريخ 8 ديسمبر 2003 ص 3969. وكذلك: Alain SUPLOT - Droit du Travail - Les Juridictions du Travail, DALLOZ, Paris 1987, P 471 ; André BRUN, Henri GALLAND – Droit du travail – 2éd. Tome 1, (les rapports individuels de travail) -SIRY ,paris,1978, P 227.

المشرعين الفرنسي والتونسي فإنهما لم يتطرقا إلى تعريف الأجير مكتفيان بتعريف عقد العمل¹.

والملاحظ هنا أنه بالرغم من توافر كل هذه الصفات التي أوردها هذا التعريف للعامل الأجير في بعض الفئات العمالية من جهة، وطبيعة علاقة العمل التي تربطهم بمؤسساتهم المستخدمة من جهة أخرى، فقد تم استثناءهم من مجال تطبيق التشريعات الخاصة باتقاء وتسوية النزاعات الفردية في العمل، وهو ما ذكره المشرع الجزائري بصريح العبارة في أحكام المادة 3 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث نصت على ما يلي: "يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومختلف المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة". وهو نفس الاتجاه الذي سلكه كل من المشرع الفرنسي في المادة (L.1111-1) من قانون العمل، التي حصرت تطبيق قانون العمل على الأجراء الخاضعين لأحكام القانون الخاص دون سواهم، والمشرع المغربي في المادة 3 فقره أولى من مدونة الشغل (قانون العمل) التي عدت فئات الأجراء الخاضعين لأحكام قانونية خاصة، ومنهم أجراء المؤسسات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية، والمشرع المصري في المادة 4 من قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 التي عدت هي الأخرى الفئات العمالية التي تسري عليهم أحكام قانونية خاصة، من ضمنها، العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، وهو ما يعني أن النزاعات الفردية في العمل التي يكون فيها أحد عمال هذه الفئات العمالية، أو الهيئات المستخدمة لهذه الفئات، رغم أنها تعتبر منازعات فردية بكل معنى الكلمة، إلا أنها تخرج عن نطاق إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية التي يحكمها قانون العمل، لكونها تعتبر من المنازعات الإدارية التي يختص بها القانون والقضاء الإداريين، وفق المعيار الموضوعي والمعيار العضوي.

¹ راجع: المادة L.1111-1 من قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 2007-329، مؤرخ في 12 مارس 2007، والذي دخل حيز التطبيق بتاريخ 1 ماي 2008، أنظر في هذا الشأن: Code du travail, 72^{ème} édition, DALLOZ, édition 2010, p 2.

وأنظر كذلك المادة 3 من مدونة الشغل المغربية، السابق الإشارة إليها. والمادة 4 من القانون المصري الجديد رقم 12، لسنة 2003 جريدة رسمية العدد 14، صادر بتاريخ 7 أبريل 2003، المعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2008.

2 . يجب أن يكون الخلاف بسبب تنفيذ علاقة العمل التي تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم، وتنشئ هذه العلاقة حقوقا وواجبات متقابلة لكل من العامل وصاحب العمل وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقود العمل المعمول بها، وكذا القانون الداخلي للمؤسسة، وكل إخلال من أحد الأطراف بالتزام تنظيمي أو اتفاقي من شأنه أن يكون سببا في نشوب خلاف في العمل، ذلك أن علاقة العمل كسائر العلاقات القانونية الأخرى يترتب عن قيامها التزامات تعاقدية متقابلة تقع على عاتق كل من العامل وصاحب العمل، وأن إخلال أحد طرفي العلاقة بالتزاماته القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية يؤدي حتما إلى حدوث نزاع في العمل¹.

3 . الطبيعة الفردية للنزاع، أي أن الخلاف يجب أن يخص العامل بمفرده، وهذا ما يميزه عن الخلافات الجماعية التي عادة ما يكون الخلاف فيها حول أسباب مشتركة بين كل العمال أو مجموعة منهم على الأقل. لكن الخلاف الفردي كثيرا ما تكون له هذه السمة حتى وإن كان السبب يخص مجموعة من العمال، وهذا الطابع لا يعطيه بالضرورة صفة النزاع الجماعي، كما هو الشأن مثلا بالنسبة لعمال مؤسسة لم يتقاضوا أجورهم في الآجال المحددة، أو كإلغاء منحة لبعض العمال دون أن يكون لهم سبب في ذلك أو طرد بعض العمال بطريقة تعسفية أو عدم تسليمهم شهادات عمل وما إلى ذلك².

4- عدم تسوية النزاع في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة. ويعني هذا أن يحاول الطرفان تسوية النزاع بشكل ودي، سواء عن طريق نظام التظلم الذي عادة ما يبادر به العامل، أو عن طريق التفاوض أو التشاور الفردي بين

¹ . راجع: أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص169؛ د.محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 35؛ د.حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991، ص 222 وما بعدها؛ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 269 و 270. راجع: Alain SUPLOT- Op Cit. P 268.

² راجع: Jean-Claude JAVILLIER: Droit du Travail - 2 édition - librairie général de droit et de jurisprudence, Paris 1981, P579; Maurice VERDIER: Droit du Travail, DALLOZ, Paris, 1993, P 24.

العامل وصاحب العمل. والبحث عن تسوية عن طريق تقديم تنازلات متبادلة بينهما لتسهيل التوصل إلى تسوية ترضي الطرفين¹.

وتعتبر هذه المرحلة من التسوية من الناحية الشكلية، إجراء جوهري في نظام تسوية النزاعات الفردية، إلا أن كيفية تنظيمها قد أوكلت بمقتضى القوانين العمالية إلى الاتفاقيات الجماعية التي فوضها القانون إمكانية إنشاء هياكل تسوية داخلية كاللجان المتساوية الأعضاء أو لجان الحكماء أو ما شابه ذلك.

حيث أن هناك العديد من النزاعات التي لا تعدو أن تكون اختلافات في وجهات نظر الطرفين بشأن موضوع معين، بسبب اختلاف التفسير أو التأويل أو التطبيق أو ما إلى ذلك، وهي الأسباب التي يمكن إزالتها أو توضيحها عن طريق الاتصال أو التشاور المباشر بين الطرفين. وهو ما قد يساهم في تسوية العديد من النزاعات البسيطة، وبالتالي التقليل من عدد النزاعات التي تعرض على هيئات المصالحة، وحتى على القضاء المختص.

المطلب الثاني

تميز المنازعة الفردية عن غيرها من المنازعات الأخرى

للتمييز بين منازعة العمل الفردية ومنازعة العمل الجماعية، تجدر بنا الإشارة إلى أن علاقة العمل كأية علاقة قانونية تحمل في ثناياها بوادر نزاع قد يثور في أية لحظة بين العامل من جهة وصاحب العمل من جهة ثانية أثناء سريان علاقة العمل أو حتى بعد انتهائها، وذلك نتيجة إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المتبادلة التي ترتبها هذه العلاقة، مما يؤدي إلى نشوب نزاع بينهما حول مسألة من المسائل القانونية، والتي تجمع مختلف التشريعات العمالية المقارنة على اختصاص القضاء العادي مجسدا في محاكم العمل دون غيرها للنظر فيها وإيجاد الحل المناسب لها.

¹ . راجع: أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص384.

وتنقسم منازعات العمل إلى منازعات فردية ومنازعات جماعية، يتميز كل نوع منها عنا لأخرى، وذلك على النحو الذي سنفصله في الفرعين التاليين:

الفرع الأول

التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية

إن أول ما يتبادر إلى الذهن عندما نذكر منازعات العمل، هو المنازعات التي تثور بين صاحب عمل وأحد عماله بصفة منفردة حول علاقة العمل التي تربطهما، حيث يكون النزاع فرديا ويوصف بأنه نزاع عمل فردي، إلا أن منازعات العمل ليست كلها من هذا القبيل وإنما تتضمن أيضا المنازعات الجماعية التي تتواجد فيها إرادة صاحب العمل والإرادة المشتركة لكتلة العمال وليست الإرادة الفردية لعامل واحد أو مجموعة من العمال فقط¹، ولقد ذكرنا آنفا، أن منازعات العمل الفردية، هي تلك التي تقوم بين عامل واحد من جهة، وصاحب عمل من جهة ثانية، حول مسألة قانونية، لذلك توصف هذه المنازعات، في الغالبية العظمى من التشريعات العمالية، بمنازعات العمل الفردية التي يختص بنظرها القضاء العادي مجسدا في محاكم العمل.

ومع ذلك، فإن علاقات العمل لا تترتب عنها منازعات فردية فقط، تنحصر بين عامل واحد وصاحب عمل، بل تتجم عنها أيضا، منازعات جماعية تجمع كل العمال أو فريق منهم منتمين إلى منظمة نقابية، أو غير منتمين، وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل والتي تخضع في تسويتها لإجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم². هذه المنازعات التي عرفها المشرع الجزائري في المادة 2 من قانون 02/90 التي تنص على أنه: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط

¹ - راجع: علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد بن عبد الله، فاس، السنة الجامعية 1988-1989، ص 99.

² راجع: أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 392 وما بعدها؛ أسماء عوريش، التحكيم في منازعات العمل الجماعية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2003، ص 31؛ عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 363 و 364؛ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2005، ص 102 وما بعدها؛ د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 463 وما يليها.

العامّة للعمل. ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه¹.

وعليه يمكن القول أن النظام الخاص بتسوية منازعات العمل الفردية، سواء في النظام الجزائري أو في بقية الأنظمة القانونية المقارنة، يخضع لقواعد متميزة عن القواعد التي تخضع لها منازعات العمل الجماعية².

وبناء على ما تقدم، اتضح لنا جليا بعد تفحصنا لمختلف التشريعات العمالية المقارنة أنها جميعها تعرف التفرقة بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي وترتب على ذلك آثاره والتي من أهمها عقد الاختصاص في النزاع الفردي للقضاء العادي مجسدا في محاكم العمل، وفي النزاع الجماعي لهيئات المصالحة والوساطة والتحكيم.

وعليه يمكننا القول بأن منازعات العمل قد يكون لها أحيانا طابع فردي بين عامل أو عدة عمال من جهة، وصاحب عمل من جهة أخرى، وأحيانا أخرى يكون لها طابع جماعي بين جميع العمال أو فريق منهم من ناحية وصاحب عمل من ناحية أخرى.

وقد تبدو للوهلة الأولى سهولة تمييز النزاع الفردي عن النزاع الجماعي، إلا أنه سرعان ما تتجلى لنا صعوبة إيجاد معايير دقيقة لإقامة هذه التفرقة وهو أمر بالغ الصعوبة، فمثلا قد يقود النزاع الجماعي إلى الإضراب كأن يقوم صاحب العمل بالزيادة في عدد ساعات العمل أو بتخفيض أجور فئة من العمال، فهذا من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين، كما قد يقود إليه كذلك النزاع الفردي كما لو قام صاحب العمل بفصل أحد العمال لخطأ مهني فتضامن معه بقية العمال وأضربوا عن العمل.

لكن وبالرغم من التسليم بهذه الصعوبة، إلا أننيسأحاول البحث عن مواقع التمييز بين المنازعتين بالاعتماد على المعيارين التاليين:

¹ - القانون 90-02، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتهما وحماية حق الإضراب، جريدة رسمية العدد 6، صادر بتاريخ 1990/02/07، ص 231.

² - عيسى لعلاوي، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2011، ص 27.

أولا معيار الأطراف: وهو الذي اصطلح الفقه علي تسميه بالمعيار الشكلي، بحيث يكون طرفا المنازعة الفردية عامل واحد أو مجموعة صغيرة من العمال من جهة، - بشرط أن يكون موضوع النزاع مشترك بالنسبة لهم - وصاحب العمل من جهة أخرى. وحسب المشرع الجزائري فان منازعة العمل الفردية يتطلب قيامها، إثارة النزاع من طرف عامل واحد ومستخدمه¹.

في حين يكون طرفا المنازعة الجماعية جميع العمال أو مجموعة كبيرة منهم مهيكليين في تنظيم نقابي أو غير مهيكليين، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة، أو لمهنة معينة. من جهة، وصاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى. فالوصف الجماعي جاء من وجوب كون الطرف العمالي جماعة من العمال وليس عاملا واحدا، كما أن المصلحة التي تدور حولها هذه المنازعة، لا بد وأن تكون مصلحة جماعية لجميع العمال أو لجماعة كبيرة منهم². ولقد عبر المشرع الجزائري في المادة 2 من قانون 02/90 السالف ذكره عن المصلحة العامة المشتركة لمجموع العمال، بكل ما يتصل بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل. ومن ثم تكون المصلحة الجماعية المشتركة في منازعات العمل الجماعية، هي المقابلة للمصلحة الفردية في منازعات العمل الفردية، كما لو تم فصل عامل أو توقيع عقوبة تأديبية ضد عامل بسبب ارتكابه لخطأ مهني³.

ثانيا . معيار الموضوع: إن تحديد أطراف النزاع لا يكفي للتمييز بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي في العمل، وإنما يلزم بالإضافة إلى ذلك النظر إلى موضوع النزاع، وهو الذي اصطلح الفقه على تسميته بالمعيار الموضوعي، حيث ينصب موضوع المنازعة الفردية على خلاف قانوني نتيجة إخلال أحد طرفي علاقة العمل

¹ - أنظر: المادة 2 من قانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السابق ذكره.
² راجع: أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 388؛ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 77؛ جميل موسى محمد سرحان، علاقات العمل الجماعية في فلسطين، دراسة مقدمة لقسم البحوث والدراسات القانونية للحصول على درجة الماجستير، القاهرة، أكتوبر 2003، ص 133؛ د. مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 291؛ ناهد حسن حسين علي عشري، الوسائل الرضائية لفض منازعات العمل الجماعية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2007 ص 9.
³ - عيسى لعلاوي، مرجع السابق، ص 49.

بالتزام من الالتزامات القانونية أو العقدية التي تنظم علاقتها والمتمثلة أساسا بتنفيذ أو تعليق أو إنهاء علاقة العمل¹، ومن ثم فهي تنصب على موضوع محدد قانونا أو اتفاقا يعود الفصل فيه إلى الجهاز القضائي باعتباره المختص دون غيره بالعمل على تطبيق القانون، وهذا ما يفسر تسمية هذه المنازعات بالمنازعات القانونية².

في حين ينصب موضوع المنازعة الجماعية على الخلاف حول تعديل أو تغيير أو إلغاء النظام أو الاتفاق القائم بين العمال والهيئة المستخدمة، والمطالبة بتغييره وتعويضه بنظام أو اتفاق آخر يكون أكثر ملائمة واستجابة لمطالبهم الأساسية، التي يمكن أن تكون محل نزاع، كالمطالبة بالرفع من الأجور، أو تخفيض عدد ساعات العمل، أو تحسين شروط العمل التي هي مجموعة القواعد التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، والتي تحدد حقوق والتزامات كل منهما، أو ظروف العمل التي هي مجموعة الشروط التي تتعلق بظرف زمان ومكان العمل، وما إلى ذلك. ومن ثم فقد تتخذ طابعا مهنيا أو اجتماعيا أو اقتصاديا لا يمس عامل واحد أو مجموعة صغيرة من العمال، بل يمس مصلحة مشتركة لمجموع أو معظم العمال، ولذلك لا يمكن حل مثل هذه المنازعة عن طريق القضاء بل عن طريق الوسائل الفنية المبتكرة لحلها سلميا أي عبر وسائل المصالحة و الوساطة و التحكيم³.

كما أن الغاية من المنازعة الفردية هي تنفيذ الالتزام أو القانون المنظم له واحترامه، في حين يتجه هدف المنازعة الجماعية إلى تعديل أو تفسير أو إلغاء النظام

¹. راجع في هذا الشأن: إدريس أولفقي، النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية، المجلة الجزائرية للعمل المعهد الوطني للعمل، العدد 22، الجزائر 1998، ص 188 وما يليها.

². راجع: د. محمد هلال، تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية، الجزائر، 1981، ص 75؛ د. عصام يوسف القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، بحث مقارنة في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية، مؤسسة الخليج للطباعة والنشر، بيروت 1980-1981، ص 338؛ جميل موسى محمد سرحان، مرجع سابق، ص 134.

³. راجع: أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 342، وراجع أيضا، د. محمد هلال. المرجع السابق، ص 75؛ وناهد حسن حسين علي عشري، مرجع سابق، ص 19؛ ومصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 287 و 297؛ عبد ربه العوماري، فقدان الأجر كأثر لإنهاء علاقات الشغل على ضوء القانون المغربي، رسالة لنيل الدكتوراه، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2004-2005، ص 50؛ راجع أيضا

Laila AZOURI : «Le règlement pacifique des conflits collectifs du travail au Liban », THESE pour le doctorat en droit, faculté de droit, université JEAN MOULIN -Lyon III, 1974, p.19.

أو الاتفاق القائم وتعويضه بنظام آخر. وبهذا نكون قد انتهينا من تحديد المعايير التي نرى أن من شأنها تحديد مفهوم المنازعة الفردية وتمييزها عن المنازعة الجماعية.

الفرع الثاني

الآثار المترتبة عن التمييز

بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية

يترتب عن التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية في العمل آثار لا تتعدى العامل أو مجموعة صغيرة من العمال المعنيين مهنيا واقتصاديا واجتماعيا، في المنازعة الفردية، وذلك على خلاف المنازعة الجماعية التي تتعدى آثارها إلى شريحة كبيرة من العمال وما قد ينتج عنها من آثار تمتد إلى المجتمع ككل كأن يقوم النزاع في مؤسسة لها علاقة بحياة المواطنين اليومية كقطاعي النقل والصحة مثلا.

غير أنهم خلال دراستنا لهذه النقطة، اتضح لنا جليا، أن أهم اثر يترتب عن التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية، يتمثل أساسا في تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر النزاع، ذلك أنه وحسب الغالبية العظمى من التشريعات العمالية المقارنة نجد أن المنازعات الفردية يختص بنظرها محاكم العمل التابعة للقضاء العادي، في حين أن المنازعات الجماعية يختص بنظرها هيئات خاصة تتمثل هيئات المصالحة والوساطة والتحكيم¹، سواء كانت من طبيعة قانونية أو كانت من طبيعة اقتصادية بالنسبة لبعض التشريعات²، في حين أن البعض الآخر³، يفرق في هذا الصدد بين النزاع القانوني الذي يجعله من اختصاص القضاء العادي، حتى ولو كان من طبيعة جماعية، وبين النزاع الاقتصادي الذي يجعله فقط من اختصاص

¹ انظر: أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 392 وما بعدها، و" الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري"، مرجع سابق، ص 347 وما بعدها؛ خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، 1987. ص 49؛ أسماء عوريش، التحكيم في منازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص 31 وما يليها. وراجع أيضا: Laila AZOURI, op. cit. p.36

² وذلك مثل التشريع الفرنسي والمصري والمغربي.

³ وذلك مثل التشريعات في البلاد الاسكندنافية وكذلك الأمر بالنسبة للتشريع الألماني، يراجع في هذا الشأن: خالفي عبد اللطيف، مرجع سابق. ص 50.

هيئات التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية ، ونعني بذلك هيئات المصالحة والوساطة والتحكيم.

وهكذا نجد المشرع الجزائري قد جعل تسوية منازعات العمل الفردية من اختصاص المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وذلك بموجب القانون رقم 90 . 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث نصت المادة 20 منه على أنه: "مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية¹، تنتظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

- الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.

كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة."

أما تسوية منازعات العمل الجماعية فقد افرد لها قانون خاص يتمثل في القانون رقم 90 . 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث أخضع هذا القانون مهمة تسويتها إلى هيئات المصالحة والوساطة والتحكيم².

وهو بذلك يكون قد سار على منوال المشرع الفرنسي الذي جعل تسوية منازعات العمل الفردية من اختصاص القضاء العادي مجسدا في محاكم العمل وذلك بموجب المادة 2-512.L من قانون العمل لسنة 1986 التي تقابلها المادة 1-1412.R من قانون العمل

¹ لقد تم إلغاء هذا القانون برمته، وحل محله قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008، جريدة رسمية العدد 21، صادر بتاريخ 23 افريل 2008. ومن ثم حلت المادة 800 من هذا القانون محل المادة 7 من قانون الاجراءات المدنية الملغى.

² تنص المادة 6 من القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم. على أنه: "تقوم مفتشية العمل==المختصة تقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل وجوبا، بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال..."، وتنص المادة 10 من نفس القانون على أنه: "الوساطة هي إجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"، وتنص المادة 13 من نفس القانون على أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق أحكام المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون". مع الإشارة الى أن المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية الملغى، أصبحت تقابلها المواد 1006 إلى 1013 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الآتف الذكر.

الحالي¹، في حين أخضع منازعات العمل الجماعية لطرق التسوية السلمية المتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم².

أما المشرع المغربي، فعلى ضوء التفرقة بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي، نجده قد عقد الاختصاص للمحكمة الابتدائية في القضايا الاجتماعية بالنظر فقط في النزاعات الفردية دون الإشارة إلى النزاعات الجماعية، كما يتبين من الفصل (المادة) 20 من قانون المسطرة المدنية³، الذي ينص على أنه: "تختص المحاكم الابتدائية في المسائل الاجتماعية بالنظر في: - النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب المهني والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني..."، أما بالنسبة للمنازعات الجماعية فقد أسند مهمة تسويتها إلى هيئة التصالح والتحكيم كما يتضح من مقتضيات الفصل 550 من مدونة الشغل المغربية الذي ينص على أنه: "تسوى منازعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن".

وكذلك هو الحال بالنسبة للمشرع التونسي الذي اعتمد بدوره التفرقة بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي في العمل، وذلك من خلال مدونة الشغل لسنة 1966 المعدلة والمتممة بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فبراير 1994، حيث أخضع نزاعات العمل الفردية لهيئات قضائية تتمثل في دوائر الشغل، بينما أخضع نزاعات العمل الجماعية لهيئات المصالحة والتحكيم⁴.

¹. قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 2008-67 بتاريخ 22 يناير 2008، الوز الطبعة 72 سنة 2010.

². أنظر المادة L2522-1 المتعلقة بالمصالحة، المادة L.2523-1 المتعلقة بالوساطة، والمادة L.2524-1 المتعلقة بالتحكيم.

³. أنظر قانون المسطرة المدنية المغربية، مرجع سابق، ص 2742.

⁴. أنظر القانون عدد 66-27 لسنة 66 مؤرخ في 30 أبريل 1966، يتعلق بإصدار مجلة الشغل، المعدل والمتمم، دائرة التشريع، دار بوسلامة للطباعة والنشر، تونس (دون ذكر سنة النشر). حيث ينص الفصل (المادة) 1/183 منه على أنه: "تختص دوائر الشغل بفصل النزاعات التي تنشأ عند انجاز عقد الشغل أو التمرين بين الأطراف المتعاقدة. وتُسحب مأموريته أيضا على النزاعات الناشئة بين العملة بمناسبة القيام بالشغل"، وينص الفصل (المادة) 376 منها على أن: "كل صعوبة تنشأ بين المؤجرين والعملة، من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي، يجب أن تعرض على اللجنة الصلحية ذات النظر، قبل القيام بأي إضراب أو أي صد للعملة عن مباشرة عملهم، من قبل أكثر الطرفين حرصا"، وينص الفصل 381 على أنه: "إذا لم يرض الحل المقترح أحد الطرفين، فإنه يمكن لهذين الطرفين أن يتفقا على عرض النزاع القائم بينهما على التحكيم".

وهكذا ومن خلال استعراضنا لمختلف التشريعات المقارنة، وبالأخص تشريعات كل من الجزائر وفرنسا وتونس والمغرب، اتضح لنا أنها كغيرها من التشريعات العمالية التي تعرف التفرقة بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي في العمل، لا تختلف فيما بينها من حيث إخضاع منازعات العمل الفردية لاختصاص القضاء العادي مجسدا في محاكم العمل، وإنما تختلف فقط في الوسائل السلمية المعتمدة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، فبعض الأنظمة مثل الجزائر وفرنسا تخضع تسوية نزاعات العمل الجماعية لهيئات المصالحة والوساطة والتحكيم، بينما يخضعها البعض الآخر مثل تونس والمغرب لهيئات المصالحة والتحكيم فقط.

وبناء على ما تقدم تبدو الأهمية القصوى التي تكتسبها التفرقة بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي في العمل، ذلك أنه وبالإضافة إلى أن هذه التفرقة تعمل على تحديد مفهوم كل من النزاع الفردي والنزاع الجماعي، فإنها تعمل أيضا على تحديد اختصاص كل من القضاء العادي وكذلك اختصاص هيئات التسوية السلمية، حيث يختص القضاء العادي مجسدا في محاكم العمل بنظر المنازعات الفردية، في حين تختص هيئات المصالحة والوساطة والتحكيم بنظر منازعات العمل الجماعية، وهذا طبعا في الأنظمة التي تأخذ بالتفرقة بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي مثل النظام القانوني لكل من الجزائر وفرنسا وتونس والمغرب ، دون الأنظمة القانونية التي لا تعرف هذه التفرقة وذلك مثل النظام القانوني لكل من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية¹.

ومما تقدم يمكننا القول بأن المنازعة الفردية تكيف كذلك لكونها فردية في أطرافها بحيث لا تمس إلا عاملا واحدا أو مجموعة صغيرة من العمال، وفردية في موضوعها لكونها تنصب على خلاف قانوني ناتج عن إخلال أحد طرفي العلاقة بأي من التزاماته المحددة قانونا أو اتفاقا، وفردية في هدفها لكونها ترمي إلى تنفيذ الالتزام والقانون المنظم لعلاقة العمل، وفردية في آثارها بحيث لا تمس إلا صاحب الشأن. وهذا عكس المنازعة الجماعية التي تكيف كذلك لكونها جماعية في أطرافها،

¹ .راجع: د. خالفي عبد اللطيف، مرجع سابق، ص7 وما بعدها..

وجماعية في المصالح والأهداف التي تقوم من أجلها أو بسببها¹، وجماعية في آثارها كما بينا سابقا.

ولهذا التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية أهمية بالغة إذ على ضوءه تحدد الجهة التي تتولى تسويتها، إذ أن لكل نوع من هذه النزاعات كيفية وإطار خاص بمعالجتها كما أسلفنا الذكر.

¹. راجع: د. محمد هلال، مرجع سابق، ص 74 و ما يليها؛ د. عصام يوسف القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، مرجع سابق، ص 338 و 339. راجع أيضا (G.H) CAMERLYNCK : Droit du Travail – Tome1, (le contrat du travail)- 12ème édition DALLOZ, Paris 1982, Page 984.

المبحث الثاني

أنواع المنازعات الفردية من حيث المضمون

تنقسم نزاعات العمل الفردية من حيث المضمون إلى ثلاثة أنواع، يتعلق النوع الأول منها بالمنازعات المتعلقة بمخالفة الأحكام القانونية والاتفاقية للعمل (مطلب أول)، والثاني بالمنازعات المتعلقة بمخالفة بنود العقد القانونية والاتفاقية (مطلب ثاني)، والثالث بالمنازعات المتعلقة بمخالفة أحكام وبنود الأنظمة الداخلية (مطلب ثالث) نتناولها على التوالي فيما يلي:

المطلب الأول

المنازعات المتعلقة بمخالفة الأحكام القانونية والاتفاقية للعمل

يترتب عن علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل آثار مباشرة بمجرد استكمال إجراءات إبرامها وفق الشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها التي تحدد ما يترتب عن هذه العلاقة من حقوق والتزامات على أطرافها، حيث تشكل التزامات كل منهما حقوقا للطرف الآخر، وذلك مهما كان مصدر هذه الالتزامات بحيث لا يمكن أن يكون الاعتداد بأي نزاع يحدث بين الطرفين خارج هذه العلاقة¹.

ورغم تخلي الدولة عن التكفل التام بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بتنظيم علاقات العمل، وترك ذلك لأطراف العقد والمتعاملين الاجتماعيين لتنظيم أمورهم بأنفسهم عن طريق عقود العمل والاتفاقيات الجماعية، إلا أن هذا التخلي يبقى نسبيا، بحيث احتفظت بحقها في تنظيم وتأطير بعض المسائل الجوهرية في علاقات العمل على شكل قواعد قانونية أمرة يجب على الأطراف المتعاقدة السهر على احترامها والعمل بها².

¹ . راجع: د.محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، مرجع سابق، ص 359. أنظر كذلك: Gérard LYON-: 359. CAEN, Jean PELISSIER, Alain SUPIOT - Droit du Travail - 17^{ème} éd, Dalloz 1994, P 539.

² . راجع: أحكام القانون 90-11، السالف ذكره.

الفرع الأول

المنازعات المتعلقة بالأحكام القانونية

لقد جاء قانون علاقات العمل بالعديد من الأحكام القانونية التي تعتبر من قبيل النظام العام والتي لا يمكن مخالفتها إلا إذا كانت أكثر نفعاً وفائدة للعامل كذلك المتعلقة بالأجور وبصفة خاصة تلك المرتبطة بالحد الأدنى للأجر¹، وما يتعلق بالتزامات المستخدم فيما يخص تسديد مختلف المصاريف التي يتحملها العامل أثناء أو بمناسبة تنفيذ العمل²، ووجوب منح قسيمة الأجور للعامل³، وكذلك ما يتعلق بالحماية القانونية للأجر ومختلف الضمانات الأخرى المقررة له⁴.

وفي نفس مجال علاقات العمل الفردية، فقد وضع المشرع بعض القيود على طرفي علاقة العمل، فيما يتعلق باختيار مدة علاقة العمل، حيث أنه لم يتركها للحرية التعاقدية، وذلك بتحديد المجالات التي يجوز فيها للأطراف الاتفاق على علاقة عمل محددة المدة ورتب على ذلك بطلان شرط تحديد المدة، وتحويل علاقة العمل إلى علاقة غير محددة المدة بحكم القانون⁵.

ونفس الشيء بالنسبة لعلاقة العمل بالتوقيت الجزئي التي نظمها بالشكل الذي لم يترك لأطراف العلاقة سوى مجالات ضيقة في الاتفاق على بنود هذه العلاقة⁶.

¹ - أنظر المادتان 87 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، السابق ذكره، والفصلين 134 و 135 من مجلة الشغل التونسية، والمادتان 356 و 358 من مدونة الشغل المغربية، والمادة L.3231-1 من قانون العمل الفرنسي.

² - أنظر المادة 83 من القانون 90-11، السابق ذكره، والمادة 37 من قانون العمل المصري الجديد، والمادة 353 من مدونة الشغل المغربية.

³ - أنظر المادة 86 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل. والمادة 22 من القانون 90-04، المتعلق بتسرية النزاعات الفردية في العمل المشار إليهما آنفاً؛ والمادة 703 من مدونة الشغل المغربية، والفصل 143 من مجلة الشغل التونسية؛ والمادة 2 - L. 3243 م قانون العمل الفرنسي.

⁴ - أنظر المواد من 88 إلى 90 من القانون 90 - 11، المتعلق بعلاقات العمل السابق ذكره. والمواد من 382 إلى 386 من مدونة الشغل المغربية؛ والفصلين 149 و 150 من مجلة الشغل التونسية؛ والمواد: L.3251-1* - L. 3251-3 * 2 - من قانون العمل الفرنسي.

⁵ - أنظر المواد : 12 و 12 مكرر من القانون 90 - 11، المتعلق بعلاقات العمل المذكور آنفاً؛ والمادة 17 من مدونة الشغل المغربية، والفصل 17 من مجلة الشغل التونسية، والمادة 12 - L. 1242 من قانون العمل الفرنسي.

⁶ - أنظر المادة 13 من القانون 90 - 11، المتعلق بعلاقات العمل السابق ذكره، والمرسوم التنفيذي رقم 97 - 473، المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، المتعلق بالتوقيت الجزئي. جريدة رسمية العدد 82، صادر بتاريخ 1997/12/4؛ والمادة 2 - L. 1242 من قانون العمل الفرنسي؛ والفصل 6 من مجلة الشغل التونسية؛ والمادتين 16 و 17 من مدونة الشغل المغربية.

جانب بعض الأحكام التي تؤسس لمبادئ قانونية لا يجوز مخالفتها، مثل تحديد سن العمل¹، ومنع أي شكل من أشكال التمييز بين العمال على أساس أي اعتبار غير الاعتبار المهنية²، وتقييد اللجوء إلى العمال الأجانب وتنظيم علاقات العمل الخاصة بهم بمقتضى أحكام قانونية خاصة غير خاضعة للأطراف³، وأخيرا تمييز بعض الفئات المهنية بقوانين أساسية خاصة غير خاضعة لمجال التفاوض بين الأطراف⁴.

ونظرا لما لهذه الأحكام من أهمية فقد أولاهها المشرع عناية بالغة لحد اعتباره باطلا وعدم الأثر كل بند في العقد يخالف الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها كما أقر الاستبدال التلقائي لذلك البند بأحكام قانونية بقوة القانون⁵.

وهكذا وبسبب هذه العناية التي تحضى بها هذه الأحكام القانونية، إلى جانب الهيئات والمؤسسات العمومية التي أنشئت من أجل فرض احترامها، وكذا العقوبات التي يمكن أن يتعرض لها كل مخالف لها، فإن عدد النزاعات الفردية التي يتسبب فيها خرق هذه الأحكام تعتبر قليلة مع تلك المسجلة لأسباب أخرى والتي سيتم التطرق إليها لاحقا.

¹ - أنظر المادة 15 من القانون 90 - 11، المتعلق بعلاقات العمل المذكور أعلاه؛ والمادة 143 من مدونة الشغل المغربية؛ و الفصل 6 من مجلة الشغل التونسية؛ والمادة 1 - 3161 L. من قانون العمل الفرنسي.

² - أنظر المادة 17 من القانون 90 - 11، المتعلق بعلاقات العمل، والمادة 9 من مدونة الشغل المغربية؛ والمادة 1131 - L. من قانون العمل الفرنسي.

³ - أنظر المادة 21 من القانون 90 - 11، المتعلق بعلاقات العمل، وكذا القانون رقم 81 - 10 المؤرخ في 11 جويلية 1981، المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب. جريدة رسمية العدد 28، بتاريخ 14/07/1981، والمادة 165 من مدونة الشغل المغربية، والفصل 259 من مجلة الشغل التونسية، والمادة 1 - 8251 L. من قانون العمل الفرنسي.

⁴ - أنظر المادة 4 من القانون 90 - 11، المتعلق بعلاقات العمل، ومختلف المراسيم التنفيذية المتعلقة ببعض هذه الفئات، وعلى سبيل المثال المرسوم التنفيذي 90 . 290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات. جريدة رسمية العدد 42، لسنة 1990، والمرسوم التنفيذي 05 . 102 المؤرخ في 26 مارس 2005، المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري. جريدة رسمية العدد 22 لسنة 2005. والمرسوم التنفيذي 08 . 140 المؤرخ في 10 ماي 2008، المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، جريدة رسمية العدد 24 لسنة 2008. وغيرها من الأنظمة النوعية الأخرى المتعلقة ببعض الفئات المهنية الخاصة. راجع كذلك المادة 3 من مدونة الشغل المغربية، والمواد: 1 - 7411 L. * 1 - 7231 L. * 1 - 7111 L. * 1 - 7121 L. * 1 - 7211 L. * 1 - 7221 L. من قانون العمل الفرنسي.

⁵ . راجع : د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983، ص 134 و ما بعدها؛ وكذلك، Cour de Cassation Française, chambre civile, 19/07/1973, GAZET du palais, Tome.2 Contrat du Travail, N° 53, P 113.

هكذا فبالرجوع إلى تعريف النزاع الفردي للعمل الذي أورده المادة 2 من القانون 90 . 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فإننا نستطيع القول بأن أسباب هذه النزاعات هي إخلال أحد أطراف العلاقة بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانون تنظيمي أو اتفاقي مما يسبب ضررا للطرف الآخر. يستوجب تعويضا يقدره القضاء المختص، وهو الشيء الذي يميزها عن المنازعات الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير النظام القائم و تعويضه باتفاق جديد¹.

الفرع الثاني

المنازعات المتعلقة بالأحكام الاتفاقية

من المعلوم أن أحكام الاتفاقيات الجماعية تشكل منظومة قانونية مهنية مكتملة للأحكام القانونية الصادرة عن الهيئة التشريعية، الأمر الذي يجعلها تتمتع بنفس القيمة القانونية التي يتمتع بها القانون، من حيث فرض إلزاميتها على المخاطبين بها، تحت طائلة الجزاءات المدنية أو الجزائية المترتبة على كل من يخالفها، حيث تنص المادة 135 من قانون علاقات العمل في هذا الشأن على أنه: "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل، ويعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون". في حين أحال المشرع الفرنسي والمغربي مهمة فرض احترام أحكام الاتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية إلى مفتشي العمل وأعاون وضباط الضبطية القضائية والذين يقومون بتحرير محاضر المخالفات المسجلة في مجال خرق أحكام هذه الاتفاقيات وتقديمها إلى الجهات القضائية المختصة حسب طبيعة كل مخالفة، وفق التدابير والإجراءات المقررة في هذا المجال².

¹ . راجع: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقات العمل الفردية)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 239.

² - أنظر في هذا الشأن أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 232. أنظر كذلك المادة 7 - L.8113 من قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم، والمادة 128 من مدونة الشغل المغربية.

كما نصت المادة 137 من قانون علاقات العمل كذلك على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

ونظرا للأهمية البالغة التي تكتسبها أحكام الاتفاقيات الجماعية، فإن الفقه المعاصر يكاد يجمع على أن جزاء مخالفة الأحكام الاتفاقية، لا يكاد يخرج عن إحدى صورتين، تتمثل الأولى في الجزاء التلقائي أو الفوري الذي يتمثل في تعديل العقود الفردية المخالفة للقواعد الاتفاقية بالشكل الذي تحل فيه هذه الأخيرة محل الأولى، حلولا تلقائيا، ومن ثم تسري على عقود العمل القواعد الاتفاقية وتستبعد القواعد المخالفة لها. بينما تتمثل الصورة الثانية في آليات تسوية النزاعات الناجمة عن مخالفة عقود العمل الفردية للاتفاقية الجماعية.

أولاً: تصحيح بنود عقد العمل الفردي المخالفة للأحكام الاتفاقية:

ويقصد به استبدال الشروط المخالفة لأحكام الاتفاقية بصورة تلقائية في حالة مخالفة عقود العمل الفردية لهذه الأحكام، بحيث لا يبطل العقد بل يظل صحيحا مع تطبيق القواعد الاتفاقية بدلا من الشروط المخالفة إلا إذا كانت هذه الأخيرة أكثر نفعاً للعامل. وذلك لكون الاتفاقيات الجماعية تولد قواعد قانونية اتفاقية أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا إذا كانت هذه المخالفة تحقق أكثر فائدة للعامل¹.

والحكمة من الأثر المباشر والتلقائي لأحكام الاتفاقية تتمثل في أن إبطال عقد العمل الفردي يؤدي حتما إلى الإضرار بالعامل. وهو ما يتنافى والأهداف والمبادئ التي جاء بها قانون العمل والذي من أهم مبادئه بمختلف مكوناته القانونية والاتفاقية هو حماية العامل، ولذلك فإن القوانين المقارنة تنفادى النص على بطلان شروط العمل الفردية المخالفة لأحكام الاتفاقية إذا كانت تلك الشروط المخالفة أقل فائدة للعامل مما تتضمنه لأحكام الاتفاقية، ذلك أن الشروط المدرجة ضمن عقود العمل

¹ - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 232. أنظر كذلك المادة 118 من قانون علاقات العمل، السالف ذكره، والمواد L.2252-1 « L.2251-1 » « L.2253-1 L.2254-1 L.22553-1 » « 1 منقانون العمل الفرنسي، والمادة 121 من مدونة الشغل المغربية، والفصل 31 من مجلة الشغل التونسية.

الفردية التي تتضمن امتيازات أفضل للعامل مما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية أو القوانين، لا تكون مخالفة لهذه الاتفاقيات والقوانين إذا كانت تحقق أكثر فائدة للعامل وفق مفهوم النظام الأصلح للعامل، أو ما أستخدم على تسميته بالنظام العام الاجتماعي¹.

وهنا لابد من الإشارة إلى أن هناك فوارق كبيرة بين تعديل العقد الذي لا يكون صحيحا ومقبولا إلا إذا تم وفق إرادة الأطراف، أو بحكم القانون، وفقا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وبين تصحيح العقد الذي يقصد به إزالة الشروط والبنود المخالفة للقانون الإتفاقي الذي يحكم هذا العقد، تماما مثل تصحيح العقد المخالف للأحكام القانونية العادية، ما دامت كل من أحكام القانون الإتفاقي والقانون العادي لهما نفس القوة الإلزامية، ولها نفس الجزاءات في حالة مخالفتها وفق نص المادة 153 من قانون علاقات العمل، باستثناء حالة المخالفة التي تكون أصلح للعامل كما ذكرنا آنفا.

ومما تقدم تظهر عناصر التمييز بين كل من إجراء تعديل العقد، وإجراء التصحيح المقصود في هذه الحالة².

ثانياً: آليات تسوية النزاعات الناجمة عن مخالفة عقود العمل الفردية للأحكام الاتفاقية: تختلف هذه الآليات باختلاف الأشكال والتبعات التي تأخذها هذه المخالفة، والتي على أساسها تتحدد طبيعة الإجراء الذي قد يتخذ ضد المسؤول عن المخالفة لإلزامه بالتعويض عن هذا الإخلال، حيث يتم ذلك إما في إطار إجراءات تسوية المنازعات الجماعية³، في حالة ما إذا كانت حالة مخالفة الأحكام الاتفاقية تمس مجموعة من العمال بالشكل الذي ينجم عنه منازعة جماعية بينهم وبين صاحب أو أصحاب العمل الذين صدرت منه أو منهم المخالفة، أو العكس، والتي تستوجب لتسويتها اعتماد آليات اتفاقية أو قانونية، تتمثل في الإجراءات الوقائية التي تضم التفاوض الجماعية المباشر، واللجان المشتركة من جهة، وفي الإجراءات العلاجية التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن

¹ - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 232.

² - راجع: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 233.

³ - راجع المادة 2 من القانون 90-02، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المشار إليه سابقا.

أطر وهيئات معينة، مثل هيئات المصالحة، والوساطة، والتحكيم من جهة أخرى¹. كما قد يتم في إطار إجراءات تسوية النزاعات الفردية أي عن طريق رفع دعوى أمام القضاء المختص بالنظر في نزاعات العمل، أو أمام القضاء العادي في بعض الأحيان كما سنوضح ذلك عند تطرقنا للتسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية.

المطلب الثاني

المنازعات المتعلقة بمخالفة بنود العقد القانونية والاتفاقية

من المتفق عليه فقها وقانونا أن عقد العمل هو من العقود الرضائية، وبالتالي فهو ينعقد بمجرد تراضي الطرفين دون الحاجة للكتابة، فالأخيرة شرط إثبات لا شرط انعقاد. فالعقد يبقى قائما دون وجود الكتابة. غير أن هذا التصور الأولي لمفهوم الرضائية في عقد العمل قد تطور في الوقت الراهن بشكل كبير، لاسيما مع تطور وتعدد أشكال عقود العمل. بحيث أن مفهوم الرضائية أصبح يتناول مفهوم علاقة العمل أكثر منه عقد العمل. وبتعبير آخر الرضائية هي شرط ضروري ولازم لتحقيق وقيام علاقة العمل لا عقد العمل الذي يحتاج اليوم أكثر من أي وقت مضى إلى الكتابة سواء في الانعقاد كما في الإثبات، لاسيما بالنسبة للأنواع الأخرى من عقود العمل كعقد العمل المحدد المدة مثلا.

ولتوضيح ذلك، يمكننا القول أن أي علاقة عمل، تقوم على الرضا بين الطرفين على العمل وفق الشكل الأكثر شيوعا لعقد العمل بين الأفراد والمعروف قانونا وعرفا بعقد العمل غير المحدد المدة، وبذلك تكون الرضائية هي السمة التي تميز علاقة العمل التي تبرز في عقد العمل غير المحدد المدة كونه التعبير الأكثر شيوعا عن هذه العلاقة. وهنا يصبح البعد الشكلي في عقد العمل أمرا ثانويا، كما تصبح الكتابة شرط إثبات لا شرط انعقاد. غير أن الرضائية لا تكفي وحدها للقول بوجود الأنواع الأخرى من العقود كعقد العمل المحدد المدة أو الموسمي أو العرضي أو المؤقت. فجميع هذه الأنواع من العقود تحتاج لتحقيقها إلى شرط الكتابة، حيث

¹ - راجع: أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 243 وما يليها.

تصبح الكتابة شرط انعقاد وإثبات. وأن انعدامها يؤدي بالضرورة لانعدام وجود العقد والانتقال إلى الشكل الأكثر شيوعا لعقد العمل الذي لا يشترط توافر الكتابة لتحقيقه وهو عقد العمل غير المحدد المدة.

وفي الوقت الراهن أصبحت الشكلية أكثر أهمية من أي وقت مضى في تشريع العمل الفرنسي الحالي الذي لا يعترف بوجود أي نوع من أنواع عقود العمل الأخرى ما لم تقتن بشروط الكتابة¹، في حين أن المشرع الجزائري والمغربي والتونسي يعترف بصحة هذه العقود دون الكتابة. ولا شك أن بين كلا الموقفين اختلافا كبيرا، ذلك أن المشرع الفرنسي لا يعترف بوجودها أصلا فهي باطلة. في حين أن مثل هذه العقود في التشريع الجزائري والمغربي والتونسي تكون صحيحة وقابلة للإثبات بكافة طرق الإثبات من قبل العامل²، فتبقى الكتابة فيها شرط إثبات لا انعقاد.

الفرع الأول

المنازعات المتعلقة بمخالفة بنود العقد القانونية

أسلفنا الذكر أن عقد العمل هو أساس العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل، 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 منهما حقوقا للطرف الآخر³، والمشرع الجزائري كغيره من مشرعي الكثير من البلدان الأخرى⁴، لم يقدم أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة، ذلك لكونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أشمل وأوسع لكونها أداة تنظيمية لكافة الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر، وهي بذلك لا تخضع لإرادة الأطراف فقط، وإنما لكافة القوانين

¹. أنظر المواد : L. 1241-1 - L. 1248-11 - L. 1242-12 من قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم السابق الإشارة إليه.

². أنظر المادتين 8 و 10 من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل السابق ذكره، والفصل (المادة 6) من مجلة الشغل التونسية المعدلة والمتممة، والمادة 18 من مدونة الشغل المغربية.

³. راجع : Bernard TEYSSIE: Droit du travail - relations individuelles de travail, 2 édition, LITEC, Libraire de la cour de Cassation, Paris 1992, P 91; André BRUN et Henri GALLAND - Op Cit. P 470.

⁴. كالتشريع الفرنسي، راجع في هذا الشأن: Répertoire de Droit du Travail - 2 ème édition, Jurisprudence Générale, DALLOZ, Paris, 1978, P 6.

و النظم 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 بينها¹.

وللوقوف على طبيعة النزاعات التي يكون سببها خرق أحد الأطراف المتعاقدة لبند من بنود العقد، فإنه يتحتم علينا التعرف على مضامين أهم العقود الأكثر استعمالا على مستوى المؤسسات المستخدمة.

وهكذا فبالرغم من طابعها الشكلي كأداة لإبرام علاقة العمل، فإن عقود العمل مهما كانت طبيعتها وأطرافها فإنها تتضمن إلى جانب الأحكام والبنود التي يتفق عليها الطرفان بعض الأحكام القانونية والتنظيمية، كما أسلفنا الذكر. والذي يهدف المشرع من ورائها إما إلى تنظيم أحسن لعلاقة العمل، وإما لمنح بعض الحقوق للعامل كحماية له بصفته الطرف الضعيف في هذه العلاقة.

ولإثراء مضامين ومحتوى عقود العمل، فإن تدخل المشرع يكون بواسطة نوعين من الأحكام، منها ما هو أساسي وإجباري، ومنها ما هو ثانوي أو تكميلي²، والأحكام الأساسية، هي تلك التي يفرض المشرع من خلالها على المتعاقدين بعض الشروط والأحكام التي يجب أن تتضمنها عقود العمل، والتي يؤدي تخلفها أو مخالفتها إلى المساس بشرعية وصحة العقد نظرا لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين من جهة، وأهميتها كعنصر إثبات لهذه الحقوق والتزامات من جهة أخرى، الأمر الذي جعل الكثير من التشريعات والتنظيمات الخاصة بعلاقات العمل تركز عليها وتجعل أمر إدراجها في كافة العقود الخاصة بالعمل من المسائل الواجبة على كل علاقة عمل مهما كانت مدتها.

ومن بين هذه البنود الأساسية، تلك التي تتعلق بـ:

. بيان هوية الأطراف المتعاقدة.

¹ . راجع : د.محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مرجع سابق، ص 718 و 746.

² . راجع: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 47 وما يليها؛ د. محمود جمال الدين زكي، مرجع السابق، ص 556.

- . تحديد منصب العمل ورتبته في السلم الوظيفي، والصلاحيات المخولة للعامل في هذا المنصب، والالتزامات المترتبة عليه، ونوع العمل الذي يقوم به.
- . بداية سريان عقد العمل و نهايته.
- . تحديد الأجر و توابعه.

أما الأحكام الثانوية أو التكميلية، فهي تلك التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد من الناحية القانونية، وهي مختلفة من قطاع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى، حيث تتمثل في الغالب في تحديد مدة التجربة التي يخضع لها العامل، و طبيعة الحقوق و الالتزامات التي يتمتع بها أو يخضع لها أثناء هذه الفترة، كما يمكن أن تتناول هذه الأحكام الجوانب الخاصة بفترات العمل وكيفيات التناوب وما شابه ذلك من المسائل المتعلقة بالمدة القانونية للعمل، كما تتناول أيضا تنظيم مهلة الإخطار المسبق قبل إنهاء علاقة العمل لأي سبب من الأسباب القانونية لإنهائها.

واستنادا إلى كل هذا، فإنه يمكننا القول بأن النزاعات المتعلقة ببند عقد العمل هي تلك التي تحدث من جراء إخلال أحد الأطراف بالتزاماته التعاقدية، ويكون الإخلال بالنسبة لصاحب العمل من الناحية الواقعية راجع إلى عوامل عدة نذكر منها على الخصوص:

- . جهله لتلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي اعتبرناها أساسية والتي يتدخل المشرع بواسطتها لتقرير بعض الحقوق لصالح العامل.
- . عدم قدرته على تطبيق بعض الأحكام أين يفرض المشرع عليه التزامات مالية تفوق طاقته.
- . الفهم السيء لبعض الأحكام القانونية والتعاقدية إلى جانب بعض التعسفات في استعمال السلطة.

أما بالنسبة للعامل، فتختلف أسباب خرقه لالتزاماته التعاقدية عن تلك الخاصة بصاحب العمل، وهي ناتجة أساسا عن طبيعة العلاقة غير المتكافئة التي تربطه بهذا الأخير، فالعامل أساسا لا يملك سوى قوة عمله وجهده، بينما يملك صاحب العمل أدوات ووسائل الإنتاج ومن ورائها السلطة والقوة في مواجهة العامل، الذي تجعله

الحاجة الاقتصادية والاجتماعية في موقف الخضوع والإذعان لشروط ومطالب صاحب العمل حتى وإن كانت مجحفة في حقه. مما يجعل ركن الرضا في العقد أمراً شكلياً لا غير بالنسبة للعامل¹.

وهذه العلاقة غير المتكافئة تجعل الأطراف منذ البداية في وضعية خلاف ونزاع، تزداد حدته خاصة عندما يبدأ العامل في التعبير عن رفضه لبعض بنود العقد التي كان قد قبلها من قبل مرغماً، نتيجة الضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها بسعيه لتعديل أو تغيير تلك المراكز القانونية وتعويضها بمراكز قانونية أخرى تكون أكثر نفعا له.

وقد أسلفنا القول بأن النظرية العقدية أسست منذ بداية العمل المأجور على أساس مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، وبالتالي استبعاد كل تدخل خارج عن إرادة طرفي علاقة العمل، بحيث يعتبر أي تدخل مساس بالحرية والإرادة الحرة، هذه الوضعية أدت إلى الإفراط في استعمال سلطان الإرادة والتي كان من نتائجها الإجحاف في حقوق الطبقة العاملة، الشيء الذي أدى إلى استياء العمال من تلك الوضعية وبداية ردود الفعل الجماعية، ومع ازدياد نمو الوعي الجماعي لدى العمال بتشابه وتطابق أوضاعهم الاجتماعية والمهنية، جعلهم يتفطنون إلى ضرورة المواجهة بالإتحاد لتحسين أوضاعهم، مما أدى بالمشروع آنذاك إلى التدخل لتنظيم بعض جوانب العمل، وذلك خوفاً من اتساع وتجذر الاضطرابات الاجتماعية التي تشكل خطراً على النظام القائم وقتذاك.

الفرع الثاني

المنازعات المتعلقة بمخالفة بنود العقد الاتفاقية الجماعية

نتيجة لما سبق فقد ازداد تنظيم علاقات العمل على المستوى الجماعي على حساب العلاقات الفردية للعمل، بتحديد شروط التشغيل والعمل المنظمة لعلاقات العمل الفردية و الجماعية في المؤسسة، إلى غير ذلك من الجوانب التي تهم العمال

¹. راجع في هذا المعنى: د. محمد هلال، مرجع سابق، ص 67؛ د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مرجع سابق، ص 218.

كجماعة مهنية لها خصوصياتها ومركزها القانوني والاجتماعي. وهكذا بدأ العمل بما أصبح يعرف باتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية¹.

ولم تنشذ الجزائر عن بقية النظم المقارنة في هذا المجال، إذ أنها وعبر تشريعاتها المختلفة منذ الاستقلال كانت قد كرست هذا النوع من التعاقد الجماعي²، ولا زالت تعمل به بدليل نص المادة (114) المعدلة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي عرفت هذه الاتفاقيات والاتفاقات على أن: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل، فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. الاتفاق الجماعي، اتفاق مدون، يعالج عنصراً معيناً، أو عدة عناصر محددة، من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية.

تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، و منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى³.

كما نصت المادة (118) من نفس القانون على أنه: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم⁴.

¹. راجع : د.محمد هلال، مرجع سابق، ص 67؛ د.محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مرجع سابق، ص 627؛ د.فتحيا المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1973، ص 17؛ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 567 و ما بعدها.

². باستثناء الفترة ما بين 1978 إلى 1990 التي ساد فيها القانون الأساسي العام للعامل، بالنسبة للمؤسسات التابعة للقطاع العام.

³. المعدلة بمقتضى المادة 17 من الأمر رقم 96-21، المؤرخ في 9 يوليو 1996، جريدة رسمية العدد 43، صادر بتاريخ 10 جويلية 1996، المعدل و المتمم للقانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل. أنظر أيضاً: الفصل 31 من مجلة الشغل التونسية، والمادة 104 من مدونة الشغل المغربية.

⁴. راجع في نفس المعنى: المادتين 85 و 89 من الأمر 75-31 السالف الذكر. انظر كذلك الفصل 44 من مجلة الشغل التونسية والمادة 113 من مدونة الشغل المغربية، وراجع أيضاً: علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 567 و 579.

فمن خلال نصوص هذه المواد وغيرها من النصوص القانونية في مختلف التشريعات المقارنة نستخلص أن المشرع الجزائري قد كرس كغيره من المشرعين في الأنظمة القانونية المقارنة وبشكل واضح خضوع عقد العمل الفردي للاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، كخضوعه لأي قانون أو نظام إلزامي. فعقد العمل له طبيعة نظامية آمرة إلى جانب طبيعته التعاقدية، وهو جزء من النظام العام الاجتماعي الذي يستهدف حماية الأجراء، فلا يجوز مخالفته إلا لمصلحة هؤلاء. وبهذا يكون المشرع الجزائري قد تولى عما كان يعمل به في السابق، أين تكفل بكل الجوانب المتعلقة بتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، فاسحابذلك المجال واسعا أمام المتعاملين الاجتماعيين على مستوى المؤسسات للتكفل بهذا الجانب، شريطة ألا يمس ذلك بالحقوق المكتسبة وكذا بالقوانين و النظم السارية المفعول¹.

ونظرا لشمولية المواضيع التي أوكلت للاتفاقية الجماعية مهمة معالجتها وتنظيمها، والتي تهدف كلها إلى تحديد شروط العمل والتشغيل داخل المؤسسة أو في قطاع نشاط معين فقد حاول المشرع في مختلف الأنظمة التشريعية المقارنة حصر أهمها وذلك على النحو التالي:

فبالنسبة للقانون الفرنسي، فإننا نجده يحتوي على العديد من الأحكام التفصيلية المتعلقة بتحديد مضمون بعض الاتفاقيات الجماعية القطاعية والمتعددة القطاعات القابلة للتوسيع وهو ما يتضح بصفة خاصة من أحكام المادة 2261-22 L. من قانون العمل المعدل والمتمم التي تتضمن ما يلي:

1- تحديد مجال التطبيق الإقليمي والمهني، فيما إذا كانت وطنية أو قطاعية، بما فيها بيان ما إذا كانت تطبق في الأقاليم ما وراء البحار أم لا². أو خاصة بمؤسسة معينة.

2- تحديد كفاءات وإجراءات وشروط تعديل ومراجعة ونقض الاتفاقيات سواء

¹. راجع : المادة 118 من قانون 90-11، السابق الإشارة إليه.

². أنظر المادة 5-132 L. التي حلت محلها المادة 2-2261 L. والمادة 7-132 L. التي حلت محلها المادة 7-2261 L. وأنظر كذلك المادة 22-2261 L. من قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 2008-67 بتاريخ 21 جانفي 2008، السالف ذكره.

المحددة المدة أو غير المحددة المدة .

3- الأحكام الخاصة بكيفيات ممارسة الحقوق النقابية، والحرية النقابية وحقوق العمال في التعبير .

4- الأحكام الخاصة بإجراءات انتخاب ممثلي العمال، وأعضاء لجان النظافة والأمن وظروف العمل، ولجان المؤسسة، وتمويل النشاطات الاجتماعية والثقافية.

5- العناصر الأساسية المحددة لكيفيات تصنيف مناصب العمل، ومستويات التأهيل، لاسيما ما يتعلق بالشهادات المهنية ومعادلاتها...الخ.

6- عناصر الأجر المطبقة على مختلف الفئات المهنية، وإجراءات ودورية مراجعتها، وهي العناصر المتمثلة في:

أ . الأجر الوطني المهني الأدنى المضمون بدون تأهيل.

ب . المعامل المطبق على مختلف مناصب السلم المهني.

ج . نسب الزيادات بالنسبة للأعمال الشاقة، بدنيا أو ذهنيا، أو الخطورة، أو القذارة.

د . كيفيات تطبيق مبدأ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي" والإجراءات المتعلقة بتسوية الصعوبات التي قد تطرأ على تطبيق هذا المبدأ.

7- الأحكام المتعلقة بالعطل والإجازات المدفوعة الأجر

8- شروط توظيف العمال، شرط أن لا تمس هذه الشروط بالحرية النقابية.

9- شروط وإجراءات إنهاء علاقة العمل، لاسيما ما يتعلق منها بمهلة الإخطار، وتعويضات التسريح.

10- الأحكام المتعلقة بتنظيم وتسيير التكوين المهني والتمهين، والتكوين المستمر لعمال القطاع المعني، بما فيها تلك المتعلقة بتكوين العمال المعاقين.

11- الأحكام المتعلقة بضمان المساواة بين الرجال والنساء في التوظيف وظروف العمل، والأجر وملحقاته، والتكوين المستمر، والتدابير الخاصة باستدراك عدم المساواة من قبل.

- 12- المساواة في المعاملة بين العمال الفرنسيين والأجانب، لاسيما في مجال التشغيل.
- 13- شروط تجسيد مبدأ الحق في العمل لكل الأشخاص المعوقين الذين لهم القدرة على ممارسة أي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بتطبيق الأحكام القانونية الملزمة لتشغيل العمال المعوقين الواردة في المادة 2-5212 R. من تقنين العمل الفرنسي.
- 14- الأحكام الإضافية الخاصة ببعض الفئات العمالية، كالنساء والأطفال، وشروط توظيف وأجور العمال المشغلين في إطار العمل المؤقت، والعمل الجزئي، والعمل في المنزل، والضمانات المقررة للعمال الذين يدعون لممارسة مهامهم في الخارج.
- 15- الأحكام الخاصة بالتعامل مع مخترعات العمال التي تتم في إطار عقود العمل أو بمناسبة أداء العمل، في إطار الأحكام القانونية المعمول بها في مجال استغلال براءة الاختراع.
- 16- الإجراءات الاتفاقية المتعلقة بالمصالحة التي يتم بمقتضاها تسوية نزاعات العمل الجماعية المحتمل وقوعها بين أطراف الاتفاقية القطاعية.
- 17- كفاءات وإجراءات الاستفادة من نظام الوقاية من المرض.
- أما المشرع التونسي،** فإنه يعتبر أقل تدخلا من المشرع الفرنسي في تحديد مضمون الاتفاقيات الجماعية بحيث حصر التحديد القانوني على الاتفاقيات القطاعية فقط، التي تتناول "... تسوية العلاقات بين المؤجرين والعملة في فرع من فروع النشاط..." التي تحتاج في تطبيقها إلى قرار من وزير العمل بعد استشارة اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي¹.

حيث ينص الفصل 42 من مجلة الشغل التونسية على أنه: "يجب أن تحتوي الاتفاقية المشتركة المشار إليها بالفصل السابق الأحكام التالية على الأقل:

أ. الحرية النقابية وحرية الرأي.

ب. الأجور التي تطبق على كل صنف صناعي وإجراءات ترسيم العمال في كل صنف من الأصناف المذكور.

¹. وذلك وفقا لأحكام الفصول (المواد) من 37 إلى 41 من مجلة الشغل، مرجع سابق، ص 30.

- ج . شروط انتداب (توظيف) العمال وإعفائهم (تسريحهم) بدون أن يمكن للأحكام المشار إليها أن تمس بالحرية النقابية أو بحرية الرأي.
- د . أجل الإعلام بالخروج (مهلة الإخطار المسبق عند التسريح).
- هـ . كفايات عمل اللجنة الثنائية المتساوية الأعضاء المكلفة بالفصل في الصعوبات الناشئة عن تطبيق الاتفاقية. "

في حين اعتمد المشرع المغربي نفس المضمون تقريبا الذي نص عليه القانون الفرنسي، وهذا ما يتبين من مضمون المادة 105 من مدونة الشغل المغربية التي جاءت بصيغة قانونية تحدد العناصر الواجب معالجتها في كافة الاتفاقيات الجماعية، القطاعية منها وتلك الخاصة بالمؤسسات، حيث تنص هذه المادة على أنه: " تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية الأحكام المتعلقة بعلاقات الشغل، ولاسيما:

1 - عناصر الأجر المطبق على كل فئة من الفئات المهنية، وهي:

أ - المعاملات التسلسلية المتعلقة بمختلف مستويات المؤهلات المهنية، وتطبق هذه المعاملات على أساس الحد الأدنى لأجر الأجير الذي لا يتوفر على مؤهلات، قصد تحديد الحد الأدنى لأجور باقي فئات الأجراء، حسب مؤهلاتهم المهنية.

ب - كفايات تطبيق المبدأ الذي يعتبر أن المساواة في قيمة الشغل تقتضي المساواة في الأجر، وذلك فيما يخص الإجراءات المتبعة لتسوية الصعوبات التي قد تنشأ في هذا الشأن.

2 - العناصر الأساسية التي تساعد على تحديد مستويات المؤهلات المهنية، وخاصة منها البيانات المتعلقة بالشهادات المهنية، أو بغيرها من الشهادات.

3- شروط وأنماط تشغيل الأجراء وفصلهم، على ألا تتطوي الأحكام المقررة في هذا الشأن على ما يمس حرية الأجير في اختيار النقابة التي يرغب في الانتماء إليها.

4- الأحكام المتعلقة بإجراءات مراجعة اتفاقية الشغل الجماعية، وتعديلها، كلا أو بعضا.

5- الإجراءات المتفق عليها بين الطرفين لتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية، التي قد تحدث بين المشغلين والأجراء المرتبطين بالاتفاقية.

- 6 - تنظيم تكوين مستمر لفائدة الأجراء يهدف إلى ترقيةهم الاجتماعية والمهنية، وإلى تحسين معارفهم العامة والمهنية وملاءمتها مع التطورات التكنولوجية.
- 7 - التعويضات.
- 8 - التغطية الاجتماعية.
- 9 - الصحة والسلامة المهنية.
- 10 - ظروف وشروط العمل.
- 11 - التسهيلات النقابية.
- 12 - الشؤون الاجتماعية.

أما بالنسبة المشرع الجزائري، فانه بدوره لم يحد عن منحى المشرع الفرنسي والمغربي في إلزام الأطراف بحد أدنى من المواضيع الواجب تضمينها في كافة الاتفاقيات الجماعية، حيث أنه بالإضافة إلى بعض المواد التي أحالت صراحة بعض القضايا إلى التفاوض الجماعي، فقد نصت المادة 120 من قانون علاقات العمل على مجموعة من المواضيع كحد أدنى لمجال التفاوض، حيث تنص هذه المادة على أنه: "تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون. شروط التشغيل والعمل، ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

- 1- التصنيف المهني.

- 2- مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.
- 3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة،
- 4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية، وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة،
- 5- المكافآت المتعلقة بالإنتاجية،
- 6- كفاءات مكافآت فئات العمال المعنيين على المردود،
7. تحديد النفقات المصرفية،

8. فترة التجربة والإشعار المسبق،
 - 9- مدة العمل الفعلي التي تتضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة، أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،
 - 10- التغيّيات الخاصة،
 - 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،
 - 12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب،
 - 13- ممارسة الحق النقابي،
 - 14- مدة الاتفاقية، وكيفيات تمديدتها، أو مراجعتها، أو نقضها.
- غير أن هذه القائمة من المواضيع ليست واردة على سبيل الحصر، إذ بمقتضى هذا النص يمكن التوسع فيها بإضافة مسائل أخرى طالما أنها تدخل في إطار شروط العمل والتشغيل¹.

يتضح من التشريعات السالفة الذكر، أنها جميعها أوردت نصوصاً قانونية تركز على بعض المواضيع التي يجب على أطراف التفاوض الالتزام بمعالجتها وتنظيمها، وهي المواضيع التي جاءت على سبيل المثال والتي تعتبر كحد أدنى مما يسمح لأطراف التفاوض من التوسع في معالجة المواضيع الأخرى التي لم ترد في هذه النصوص، مما يؤكد الطابع الاستثنائي لفكرة التحديد القانوني لمضمون الاتفاقية الجماعية، وأن التحديد الاتفاقي هو المبدأ المعتمد في مختلف النظم المقارنة².

كما يتضح منها كذلك أن محل الاتفاقية الجماعية يتمثل في شروط الاستخدام والتشغيل، وهو تأكيد يوضح ضرورة عدم إغفال الشروط الخاصة بإبرام عقود العمل الفردية باعتبارها الجسر الذي يؤدي إلى الهدف النهائي من الاتفاقية الجماعية، والمتمثل في تحديد شروط التشغيل. فبجانب القانون والنظام الداخلي هناك الاتفاقية الجماعية التي تحدد في جوهرها نظام هذه العلاقات. وهذا ما يؤدي إلى اعتبارها

¹ - راجع: عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 219.

² - راجع: أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 212 وما بعدها.

محلا للالتزام وهو مدلول يأخذ حجما واسعا في ميدان العمل، لأنه يمتد إلى كل ما له علاقة بالتنظيم الاجتماعي للمؤسسة من مندوبي العمال، وعطل وراحة وأجور... الخ¹.

هذه هي أهم الأحكام التي يمكن أن تكون محل نزاع فردي في العمل بين العامل و صاحب العمل في حالة إخلال أحد الأطراف بها.

إلا أن الشيء الملاحظ في الميدان هو تسجيل نسبة قليلة من النزاعات الفردية التي يكون موضوعها الإخلال ببنود الاتفاقية الجماعية، وهذا راجع أساسا إلى بعض الخصوصيات والمميزات التي تمتاز بها هذه الاتفاقيات الجماعية والتي تلزم الأطراف احترام أحكامها، ومن بينها:

➤ كونها تضع حدا للفوارق بين مضامين العقود الفردية للعمل الناتجة عن المواقع غير المتكافئة بين العامل وصاحب العمل، عكس الاتفاقية الجماعية التي تضع وتحدد أحكامها من أطراف تتمتع بنفس المواقع و نفس القوة. وهي في الغالب أحكام تنشئ مراكز قانونية موضوعية بالدرجة الأولى يتم ترجمتها إلى مراكز شخصية عن طريق عقود العمل الفردية.

➤ تضع حدا كذلك 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. باعتبارها القانون والنظام الذي يحكم العلاقة بصفة جماعية بين جميع العمال، و صاحب أو أصحاب العمل.

➤ تؤدي إلى استقرار الجو الاجتماعي المهني على مستوى المؤسسة أو القطاع باعتبارها عقد اجتماعي بين العمال وصاحب العمل.

➤ تحدد حقوق وواجبات المعنيين آخذة بعين الاعتبار متطلبات المهنة وهوما يعتبر في حد ذاته مصدرا قانونيا مرنا بعكس القوانين التي تصدرها السلطة.

¹. راجع: د. عبد الرحمان عزاوي، اتفاقية العمل الجماعية كتنقية قانونية لتنظيم علاقات العمل، المجلة القانونية التونسية، مركز النشر الجامعي، تونس 1997، ص 53. محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب، 1985، ص 367.

➤ أن خرقها من المستخدم، يضعه في موقف مواجهة مع كل العمال ونقاباتهم، الشيء الذي يجعله في موقف الضعف، اعتبارا من كون الدفاع عن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقية يكون جماعيا وليس فرديا كما هو الشأن بالنسبة لعقد العمل الفردي. بالإضافة إلى أن أحكام هذه الاتفاقية لها نفس القيمة القانونية من حيث الزاميتها¹.

غير أنه في الواقع العملي غالبا ما نجد المؤسسات المستخدمة تخرق هذه الاتفاقيات الجماعية، وعلى سبيل المثال نذكر النزاع الذي وقع بين مؤسسة ذراع بن خدة للصناعات النسيجية والقطنية وعمالها المحالون على التقاعد المسبق نتيجة لذلك، والتي أصدرت بشأنها محكمة تيزي وزو قسمها الاجتماعي حكما مؤرخا في 11/04/1998 تحت رقم 371 يقضي بإلزام المؤسسة بتطبيق بنود الاتفاقية الجماعية.

ومن خلال ما تقدم يتضح لنا بما لا يدع أي مجال للشك مدى العلاقة الوطيدة الموجودة بين عقود العمل الفردية والاتفاقيات الجماعية، إذ ترتبط هذه الأخيرة بعقود العمل الفردية من عدة جوانب قانونية وعملية، هذه الروابط التي تقوم من جهة، على أن الاتفاقية الجماعية هي المصدر والمرجع القانوني لعقود العمل الفردية، ومن جهة أخرى على أساس عقود العمل الفردية هي الأداة التطبيقية والتنفيذية للاتفاقية الجماعية، الأمر الذي ينشئ نوعا من التبعية التبادلية بين الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل الفردية، أو كما يعبر عنه البعض بمحتوى السببية من خلال الآثار المتبادلة بين الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل الفردية²، كما قد تقوم هذه العلاقة على فكرة المقارنة بين كلا الأداتين، بالنظر إلى استقلال كل من الاتفاقيات الجماعية عن عقود العمل الفردية، والعكس، حيث أنه بالرجوع إلى تطور قانون العمل نجد أن عقود العمل الفردية هي السابقة في الوجود عن الاتفاقية الجماعية من خلال ما كان يعرف بعقود أيجار الخدمات التي كانت تخضع للقانون المدني قبل تشكل واستقلالية قواعد قانون العمل. في حين ظهرت الاتفاقيات الجماعية كأداة تفاوض توفر نوعا من القوة

¹ . حيث تنص المادة 153 من القانون 90-11، السالف الذكر: "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل، ويعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون".

² . وذلك وفقا لأحكام المادتين 136 و 137 من قانون علاقات العمل، السابق ذكره، أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 111.

للطبقة العاملة في علاقاتها بأصحاب العمل بعد أن عجزت عن تحقيق مطالبها عن طريق التفاوض الفردي، وتحقيق نوع من التوازن في العلاقة بين الطرفين¹.

ومن خلال هذه النظرة الواسعة للعلاقة بين كل من الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل الفردية، تبرز لنا العلاقة المزدوجة الجوانب، فهي من زاوية علاقة تبعية، ومن زاوية أخرى علاقة تنافسية، وهو المنهج الذي يعتمد عليه الفقه الحديث في بحث العلاقة بين كلا الآليتين الأكثر تدخلا في تنظيم وإقامة علاقة العمل.

حيث تظهر علاقة التبعية بين كل من الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل في عدم نفاذ أحكامها وآثارها إلا من خلال عقود العمل الفردية، التي تضع أحكام الاتفاقية حيز التنفيذ الفعلي، وبدونها تبقى هذه الأحكام نظرية وغير قابلة للتطبيق الميداني. ذلك أن اتفاقيات العمل الجماعية كما سبق وأشرنا يكمن دورها في إنتاج مراكز قانونية موضوعية عامة لكافة العمال الذين يقعون في مجال تطبيقها، في حين أن عقود العمل الفردية بغض النظر عن طبيعة وشكل هذه العقود فيما إذا كانت مكتوبة أو غير مكتوبة، محددة المدة، أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، تنشأ مراكز قانونية شخصية لكل عامل من العمال بصفة منفردة. وبالتالي يصبح وجوب إبرام عقود العمل الفردية شرط جوهري لتنفيذ الاتفاقية، وتحويل الحقوق والالتزامات الموضوعية لكل العمال، إلى حقوق والتزامات شخصية لكل عامل².

هذه التبعية التي تستمد مرجعيتها من الأحكام القانونية التي تفرض القواعد الاتفاقية لاسيما الأكثر نفعاً للعمال على عقود العمل التي تربط العمال مع مستخدميهم الموقعين أو المنضمين للاتفاقية الجماعية³. مما يجعل عقد العمل في هذه الحالة

² - أنظر في هذا الشأن: Vincent BONNIN- les rapports du contrat de travail et de la convention collective, thèse de doctorat, Université de Bordeaux I, 1993. p 28.

² - راجع: أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 111.

³ - أنظر في تأسيس هذه المرجعية، على سبيل المثال: مضمون المادة 1 - 2254 L، منقانون العمل الفرنسي، التي تنص على أنه: « Lorsque'un employeur est lié par les clauses d' une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables. ».

وكذلك نص المادة 118 من قانون علاقات العمل الجزائري، التي تنص على أنه: "تفرض على الهيئات المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة، أو انضمت إليها، وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم."

يشكل الآلية التطبيقية الصريحة بنص القانون الذي تتوقف عليه عملية تطبيق أو تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية. الأمر الذي يطرح سؤالاً يفرض نفسه في هذه الحالة، وهو هل -- كل عقود العمل المبرمة مع صاحب العمل الذي يخضع لهذه الاتفاقية تهدف إلى تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية ؟

إن الإجابة عن هذا السؤال، هي إجابة بالنفي، حيث أن الاتفاقيات الجماعية لا تحكم جميع علاقات العمل في المؤسسة، إذ توجد هناك عقود عمل لفئات عمالية لا تخضع لأحكام الاتفاقية الجماعية، إما بحكم القانون¹، أو بحكم مجال التطبيق الإتفاقي²، بشرط أن لا يؤدي ذلك إلى إقامة نوع من التمييز بين العمال³. إذ تخضع هذه الفئات إلى أحكام قانونية خاصة بها، وهي الحالات التي تخرج الاتفاقيات الجماعية من مجال تبعيتها لعقود العمل الفردية، بل وتمنع أية علاقة بينهما، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك⁴.

وبصفة عامة، فإن مجالات علاقة تبعية الاتفاقيات الجماعية لعقود العمل كثيرة ومتشعبة في الميدان التطبيقي والعملي، الأمر الذي يثير الكثير من الإشكالات التطبيقية التي كثيراً ما تنتج عنها منازعات فردية متنوعة الأسس والأسباب والغايات والأهداف.

أما فيما يتعلق بالعلاقة التنافسية، فيقصد بها حالات وجود قواعد مختلفة المضمون تطرح إشكالية أيهما أولى بالتطبيق من الأخرى. حيث توجد حالات أخرى منح فيها القانون أطراف عقد العمل إمكانية مخالفة القواعد الاتفاقية وحتى القانونية أحياناً إذا كان ذلك من شأنه أن يضمن توفير قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي جاءت بها الأحكام الاتفاقية أو القانونية. وهو الترخيص المقرر بصراحة في الكثير

¹ - كما هو الشأن بالنسبة للفئات المذكورة في المادة 4 من القانون المتعلق بعلاقات العمل، السابق ذكره.

² - كما هو الشأن بالنسبة للعمال الأجانب، والعمال المتدربين أو الذين تربطهم بالمؤسسة المستخدمة عقود تمهين. فمثل هذه الفئات غالباً ما تستثنى من مجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية بنص تلك الاتفاقيات ذاتها.

³ - كما تقضي بذلك المادة 17 من قانون علاقات العمل، على أنه: "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 أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى النقابة."

⁴ - أنظر في هذا الشأن: أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع

الجزائري، مرجع سابق. ص 90 وما بعدها؛ راجع كذلك Vincent BONNIN, op cit, p 62

من القوانين المقارنة، ومنها كل من القانونين الفرنسي والجزائري¹. وهو ترخيص قلما نجده في الفروع القانونية الأخرى، لكونه يخالف منطق مبدأ تدرج القوانين من جهة، ويمكن أن يؤدي إلى ظهور بعض الفوارق بين بعض العمال، أو الفئات العمالية الخاضعة لقانون واحد. إلا أن هذا الترخيص قد فرض نفسه وأصبح مقبولا لدى كل من الفقه والقضاء على السواء، بحيث يتم تسوية كافة النزاعات الفردية الناتجة عنه بتطبيق القاعدة الأكثر نفعاً للعامل شرط أن لا تخالف أحكام ومبادئ النظام العام في المجتمع والدولة التي يطبق فيها².

المطلب الثالث

المنازعات المتعلقة بمخالفة أحكام وببند الأنظمة الداخلية

من المسلم به أن كل تنظيم اجتماعي يحتاج إلى قواعد عامة ومجردة تسير أمور حياته ، ولأن المؤسسات باختلاف أنواعها هيمن التنظيمات الاجتماعية التي تحتاج إلى مثل هذه القواعد. لذلك غالبا ما يلجأ صاحب العمل من أجل تنظيم وحسن سير العمل بشكل مضطرب داخل مؤسسته إلى الاستغناء عن الأوامر الفردية مستخدما أوامر عامة يضمنها ما يعرف بلائحة تنظيم العمل أو لائحة النظام الأساسي للعمل أو النظام الداخلي للعمل³.

¹ - راجع المادة 1 - 2254 L من تقنين العمل الفرنسي، والمادة 118 من قانون علاقات العمل الجزائري.

² - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق. ص 85.

³ - عبد السلام ذيب، مرجع سابق ص 199. بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 33؛ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 ، ص 187 ؛ د. عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار مكتبة الجامعة اللبنانية للطباعة والنشر، بيروت، 1997. ص 188؛ د. شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، منشورات جامعة حلب، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، ص 330.

ومن المعروف أنه من بين العناصر التي يتميز بها عقد العمل عن باقي العقود الأخرى هو عنصر التبعية¹، التي يقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانوناً، ذلك أن العامل لا يقوم أثناء تنفيذ التزاماته بأداء أعماله وفق ما يقرره هو، وإنما وفق ما يقرره صاحب العمل².

ومن الصلاحيات التي يتمتع بها صاحب العمل، صلاحية الإدارة والتنظيم والتأديب، أي صلاحية اتخاذ كافة الإجراءات ووضع التنظيمات المناسبة له قصد تنظيم العمل داخل المؤسسة، سواء كان ذلك بصفة منفردة أو بالتشاور مع الهيئات النقابية وممثلي العمال بما يضمن تحقيق الاستمرارية والانضباط والنظام داخل أماكن العمل حتى يتمكن كل طرف من أداء مهامه في أحسن الظروف وبالتالي تفادي تعسف أي طرف في معاملة الطرف الآخر³.

ومن أهم الأدوات التنظيمية والتأديبية التي تمكن صاحب العمل من تحقيق ذلك، ما يسمى بالقانون الأساسي للعمل أو النظام الداخلي للمؤسسة، وهو الإطار الذي توضع فيه أحكام الإدارة والتنظيم الخاصة بالعمل. يتولى وضعه صاحب العمل الذي منحه القانون حق إصداره بصفة منفردة مع واجب استشارة الهيئات النقابية العمالية أو ممثلي العمال⁴. وفرضه على العمال التابعين له تحت طائلة العقوبات التأديبية وذلك من أجل ضمان السير الحسن للعمل داخل المؤسسة⁵.

¹ راجع: محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983، ص 50 وما يليها ؛ علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975، ص 278؛ André BRUN et Henri GALLAND - Op Cit. P 43

³ راجع: د.حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979، ص 312؛ محمد لبيب شنب. مرجع سابق، ص 194.

³ راجع: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، مرجع سابق، ص 191؛ د. محمد لبيب شنب. مرجع سابق، ص 198؛ د.محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مرجع سابق، ص 125. و" عقد العمل " لنفس المؤلف، مرجع سابق، ص 120.

⁴ - تنص المادة 75 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل على أنه: " يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملاً فأكثر أن تعد نظاماً داخلياً وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخير ولإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه."

⁵ - راجع: أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 127.

ونظرا لأهمية هذه الأداة، يقتضي منا الأمر التطرق إلى ماهية النظام الداخلي وطبيعته القانونية في فرع أول، ثم إلى مضمونه في فرع ثان، حتى نتمكن من تحديد المواضيع التي يمكن أن تكون محل نزاع بين طرفي علاقة العمل.

الفرع الأول

ماهية النظام الداخلي وطبيعته القانونية

أولاً - ماهية النظام الداخلي: النظام الداخلي أو كما تسمى لائحة النظام الأساسي للعمل، هي وثيقة تنظيمية تصدر عن صاحب العمل في المؤسسة تبين بعضا من شروط العمل غير المنصوص عليها في القانون، أو في عقد العمل الفردي أو الجماعي، تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة، من الناحية التقنية والأمنية والصحية، والإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، ومختلف الأخطار الأخرى المتعلقة بالعمل، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة عن مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية، أو عقود العمل الفردية، بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في أماكن العمل¹.

وقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة بهذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال، نظرا لما لها من أهمية في ضبط العلاقات المهنية بين الطرفين، خاصة بعد ظهور التنظيمات النقابية والنصوص القانونية المقيدة لممارسة الحرية النقابية وما ينجم عن ترك السلطة التقديرية المطلقة لصاحب العمل لاتخاذ كل ما يراه مناسبا لمصلحته، وما يترتب عن ذلك من ظلم تجاه العامل. لذلك تحرص التشريعات العمالية على إخضاع هذه النظم الداخلية التي تعتبر بمثابة ميثاق المؤسسة² إلى مبدأ المشروعية¹، وذلك بتقييده بالنصوص القانونية والتنظيمية.

¹ - د. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 47؛ د. غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2004، ص 22؛ د. شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 331.

² - واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 150.

وهذا تفاديا لأي خرق أو تجاوز لحقوق العمال المادية والمعنوية المقررة في القوانين والنظم المعمول بها في قطاع العمل. وعليه فالنظام الداخلي وثيقة يعدها صاحب العمل، ويحدد مضمونها المشرع².

وقد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل بأنه: " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية والصحة والأمن والانضباط. " كما يحدد فيه في المجال التأديبي، " طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ"³، وهو نفس التعريف الذي اعتمده كل من المشرعين الفرنسي والمصري⁴. أما المشرع المغربي فقد اغفل تعريف هذا النظام مكتفيا بالإشارة إلى وجوب وضع نظام داخلي من طرف صاحب العمل الذي يستخدم في مؤسسته ما لا يقل عن عشرة (10) أجراء بصفة اعتيادية، في حين أن المشرع التونسي لم يتطرق أصلا إلى تعريف النظام الداخلي ولا إلى ضرورة وضعه من طرف صاحب العمل داخل مؤسسته، وهذا وضع شاذ بالمقارنة مع مختلف التشريعات العمالية المقارنة.

ويعتبر وضع النظام الداخلي من أهم التزامات صاحب العمل متى تجاوز عدد العمال الذين يشغلهم حدا معيناً⁵، كما أن المشرع يعتبر وضع النظام الداخلي من

¹ - أنظر المادة 79 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل السابق ذكره، والمادة 4 - L. 1321 من قانون العمل الفرنسي، والمادة 138 من مدونة الشغل المغربية.

² - د. حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 1 كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص 31.

³ راجع: المادة 77 من القانون 90-11، سبقت الإشارة إليه؛ راجع كذلك قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 104599 بتاريخ 1993/12/08، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 125.

⁴ - أنظر المادة 1 - L. 1231 من قانون العمل الفرنسي، والمادة 58 من قانون العمل المصري الجديد السابق ذكرهما.

⁵ - تنص المادة 75 من قانون علاقات العمل على أنه: " يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه"، وهو نفس المنحى الذي سلكه المشرع الفرنسي في المادة 2 - L. 1311 التي تلزم صاحب العمل الذي يشغل أكثر من عشرين (20) عاملا بوضع نظام داخلي، وتنص المادة 138 من مدونة الشغل المغربية على أنه: " يجب على كل مشغل يشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة (10) أجراء أن يضع خلال السنتين الموالتين لفتح المقاول أو المؤسسة، نظاما داخليا، مع اطلاع مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم عليه، وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه..."

السلطات المخولة لصاحب العمل بصورة انفرادية¹ ولذلك أخضعها لمبدأ المشروعية بإيداعها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليها حتى تصبح رسمية، والتي لا تصبح سارية إلا بعد إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا² وذلك حتى تكون حجة على الطرفين من جهة، وحتى لا يتصرف أي طرف منهما فيها بالتعديل أو التحويل من جهة أخرى، إلى جانب إعلانها وإشهارها للعمال في مكان ظاهر حتى يتمكنوا من الاطلاع عليها، وبالتالي إقامة الحجة عليهم وعدم تمكينهم من ادعاء الجهل بها، وهذا ما أكدته مختلف التشريعات العمالية المقارنة³.

يستخلص مما تقدم أن النظام الداخلي لا يصبح نهائيا بعد إعداده من قبل المستخدم، وناظرا في حق العمال المعنيين به إلا إذا استوفي الإجراءات الشكلية التالية:

¹ - د. حسان نادية، مرجع سابق، ص 32.

² - تنص المادة 79 من قانون علاقات العمل على أنه: "يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية أيام. يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا ويضمن له المستخدم إشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين". راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 254071، بتاريخ 2003/02/10، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2003، ص 123.

³ - فالمشرع الجزائري مثلا يوجب على صاحب العمل في الفقرة الأخيرة من المادة 79 من قانون علاقات العمل، أن يضمن للنظام الداخلي إشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين، كما أن المشرع الفرنسي يوجب على صاحب العمل في المادة 1321-4 L. منقانون العمل، أن يضمن إشهارا واسعا للنظام الداخلي، مع وجوب إرفاقه برأي لجنة المؤسسة إن وجدت، وإلا فبرأي ممثلي العمال ولجنة الوقاية والأمن وشروط العمل في حدود اختصاصها، أما بالنسبة للمشرع المغربي فقد نص في المادة 140 من مدونة الشغل على أنه: "يجب على المشغل أن يحيط بالأجراء علما بهذا النظام - النظام الداخلي - والإصاغة في كل أماكن العمل وكذا في أماكن أداء الأجور وإذا طلب أحد الأجراء نسخة من النظام الداخلي فإنه يجب أن تسلم له". لكن الملاحظ أن المشرع المغربي لم يشر في هذه المادة إلى مضمون النظام الداخلي، وبالتالي يبقى من حق صاحب العمل تضمين النظام الداخلي أية مسألة يرى أنها تكتسي أهمية خاصة بالنسبة له ويكون من شأنها تنظيم علاقات العمل بصورة أحسن، لكن المادة 139 من المدونة المذكورة قد أشارت إلى أن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تقوم بوضع نظام نموذجي للعمل أو نموذج للنظام الداخلي وذلك بالاستشارة مع المنظمات المهنية والنقابية الأكثر تمثيلا للعمال وأصحاب العمل. ويتضمن هذا النظام النموذجي على الأخص ما يلي:- أحكام تشغيل الأجراء، نظام الفصل، العطل، التغييات - التدابير التأديبية، وتدابير الحفاظ على الصحة والسلامة. - أحكام إعادة تأهيل الأجراء ضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية. كما يلاحظ أن المشرع المغربي قد جعل هذا النظام النموذجي بمثابة نظام داخلي بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من عشرة (10) عمال، وهو بذلك يكون قد قرر حماية هؤلاء العمال من إمكانية تعسف أصحاب العمل. على عكس المشرع الجزائري الذي لم يشر إلى حالة المؤسسة التي تشغل أقل من 20 عاملا.

أ . إلزامية عرض النظام الداخلي بعد إعداده من قبل المستخدم على لجنة المؤسسة أو لجنة المشاركة إن وجدت¹، أو على ممثلي العمال في حالة عدم وجودها. وذلك بهدف إعلام ممثلي العمال بمضمون النص، وليس إلى أخذ رأيهم في الموضوع، لأن رأيهم في هذا الشأن رأي استشاري لا يلزم المستخدم، حتى ولو كان رأياً معارضاً لنص الوثيقة المعروضة عليهم، لأن القانون ينص فقط على وجوب عرض النظام الداخلي على لجنة المؤسسة أو لجنة المشاركة أو ممثلي العمال للإعلام فقط، وليس على إلزامية الأخذ برأيهم².

ب . إلزامية إيداع النظام الداخلي لدى الجهة الإدارية المختصة وهي مفتشية العمل المختصة محلياً³، "... ويعود سبب إصرار المشرع على إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل إلى كونها إدارة تمارس صلاحياتها عن طريق أعوان متخصصين يدعون "مفتشو العمل"..."⁴، وذلك للتأكد من أن هذه الوثيقة لا تتضمن ما يخالف النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها، سواء تلك الواردة في قوانين العمل، أو القوانين الأخرى المتعلقة بالوقاية والأمن وطب العمل، أو تلك المتعلقة بالتدابير التأديبية، وما إلى ذلك من المسائل الأخرى الواردة في تشريعات ونظم العمل بما في ذلك التي تنص عليها الاتفاقيات الجماعية للعمل المبرمة بين المستخدم وممثلي العمال. وهذا ما يعرف برقابة المشروعية⁵.

¹ - وهي اللجنة المشار إليها في المواد 91 وما يليها من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل السابق ذكره، والمادة 4-1321 L. من قانون العمل الفرنسي، والمادة 138 من مدونة الشغل المغربية.

² - وهو ما يمكن استخلاصه من نص المادة 94 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل السالف ذكر، وبخاصة الفقرة 1 منها المتعلقة بطبيعة المعلومات التي يبلغها المستخدم للجنة المشاركة بصفة دورية، ومن بينها تلك المتعلقة بتطبيق النظام الداخلي، والفقرة 4 من نفس المادة المتعلقة بالمواضيع التي تبدي فيها اللجنة رأيها، من ضمنها النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

³ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135908، بتاريخ 1996/10/22، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1996، ص 95.

⁴ - د. حسان نادية، مرجع سابق، ص 44.

⁵ - انظر المادة 79 فقرة 1 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، والمادة 4-1321 L. من قانون العمل الفرنسي، والمادة 138 من مدونة الشغل المغربية، المادة 58 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 المعدل بموجب القانون رقم 180 لسنة 2008؛ راجع أيضاً: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 181؛ حسام الدين كامل الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، دبي، 2000، ص 435.

ج. إلزامية إيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط المحكمة التي تقع المؤسسة المعنية في دائرة اختصاصها المحلي¹، وكذا لدى كتابة ضبط المحاكم المختصة الواقعة في دائرة اختصاصها فروع هذه المؤسسة في حالة وجودها. حتى تتمكن المحكمة من الرجوع إليه في حالة قيام أي نزاع بين طرفي علاقة العمل حول مسألة من المسائل المنظمة بمقتضاه. وهو إجراء ينفرد به التشريع الجزائري إذا ما قارناه بكل من التشريعين المغربي والفرنسي وحتى المصري.

د. وجوب احترام النظام الداخلي لكل الحقوق والامتيازات المقررة للعمال بمقتضى النصوص القانونية والاتفاقية السارية المفعول في المؤسسة المعنية، واعتبار أي شرط أو إجراء قد يلغي أو ينقص من هذه الحقوق، شرط أو إجراء باطل وعديم الأثر حسب ما تنص عليه المادة 78 من قانون علاقات العمل في هذا الشأن على أنه: "تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية وعديمة المفعول"². وهو ما يشكل أهم ضمان لحماية وصيانة الحقوق المكتسبة للعمال من أي تعسف أو تراجع من قبل صاحب العمل بمقتضى النظام الداخلي³.

ثانياً - الطبيعة القانونية للنظام الداخلي: لقد أصبحت مختلف التشريعات العمالية الحديثة تولي اهتماما بالغاً للسلطة التي يتمتع بها صاحب العمل تجاه العمال، وذلك لما لها من أهمية في ضبط العلاقات المهنية بين الطرفين. وتقاديا لترك الحرية والسلطة التقديرية لصاحب العمل في وضعها وما يترتب عن ذلك من ظلم تجاه العمال، فقد أخضعتها لمبدأ المشروعية⁴. وهذا من خلال النظام الداخلي الذي يعتبر بمثابة ميثاق المؤسسة⁵.

¹ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135908، بتاريخ 1996/10/22، السابق ذكره، ص 95.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 141632، بتاريخ 07 جانفي 1997، المجلة القضائية العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 63.

³ - راجع: أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 290. عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 203.

⁴ - أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري"، مرجع سابق، ص 92. وكذلك موزاوي علي، إشكالات تنفيذ علاقات العمل في المؤسسات المصغرة والصغيرة، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 304.

⁵ - واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 150.

ولقد أثار انفراد صاحب العمل بوضع النظام الداخلي (أو كما يسمى بلائحة النظام الأساسي للعمل) والتزام العامل بالخضوع لأحكامه، التساؤل حول الطبيعة القانونية لهذا النظام وأساس التزام العامل بأحكامه، ويبدو أن تكييف هذا النظام يتراوح بين اعتباره من طبيعة تعاقدية contractuelle أو من طبيعة تنظيمية أو مؤسساتية institutionnelle أو من طبيعة مزدوجة mixte¹.

1. الأساس التعاقدي: ذهب جانب من الفقه التقليدي إلى اعتبار النظام الداخلي ملحقا لعقد العمل بناء على قبول العامل الضمني لأحكامه un accord tacite وهذا يعني أن القوة الملزمة للنظام الداخلي بالنسبة للعامل مستمدة من قبول هذا الأخير به، سواء أكان هذا القبول صريحا أو ضمنيا في الكثير من الحالات، يستفاد من قبول العامل بالتعاقد مع صاحب العمل دون أن يبدي أي اعتراض على هذا النظام، أو من استمراره في العمل على الرغم من صدور النظام أو إدخال تعديلات عليه.

ويترتب على اعتبار النظام الداخلي جزءا مكملا لعقد العمل أن قاعدة العقد شريعة المتعاقدين هي التي تحكمه، لذلك يتعين الالتزام به من قبل الطرفين، كما أن القاضي لا يستطيع تعديل أي بند فيه ولو كان مجحفا في حق العامل، كما أن تفسير النظام يخضع للقواعد العامة في تفسير العقود، وأن محكمة النقض - والمحكمة العليا- لا تراقب التفسير الذي يعطيه قضاة الموضوع للنظام الداخلي طالما أن الأمر يتعلق بالوقائع، وما دام هذا التفسير مما تحتمله عبارات بنوده، ولا يشكل انحرافا عن المدلول الصريح والواضح لأحكامه².

وقد انتقد هذا التكييف للنظام الداخلي على أساس أنه يقوم على افتراض لا يطابق الواقع، فصاحب العمل ينفرد بوضعه دون أن يسمح للعامل بمناقشته حتى يمكن القول أن هذا الأخير رضي به. وأما استنتاج موافقة العامل على النظام الداخلي

1- راجع : Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du travail, 13 édition, Presses

Universitaire .de France, Paris, 1993.p85.

² - د. شواخ محمد الأحمد ، مرجع سابق، ص 332؛ حسن كيرة: مرجع سابق، ص 312 ، محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق ص132؛ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول. مدخل إلى قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 191.

من خلال استمراره في العمل بعد صدوره هو استنتاج غير دقيق، لأن مركز العامل الاقتصادي وحاجته إلى أجره هو الذي يدفعه إلى عدم الاعتراض عليه¹. ومن ثم فإن رضا العامل المزعوم ليس إلا صورياً، بل غير ضروري، وذلك ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية حينما اعتبرت أن الإيداع القانوني للنظام الداخلي لدى كتابة محكمة العمل، كاف للاحتجاج به على الأجير الذي لا يعتبر رضاه ضرورياً أو إلزامياً². هذا من جهة. ومن جهة أخرى فيما أن القانون يلزم صاحب العمل الذي يشغل عشرين (20) عاملاً فأكثر بوضع النظام الداخلي لتنظيم العمل في مؤسسته، لذلك يمكن القول بأنه من غير الصائب القول بأن مصدر القوة الملزمة للنظام الداخلي بالنسبة للعامل هو العقد. وإنما يجد في حقيقة الأمر مصدر قوته في القانون ذاته رغم انفراد صاحب العمل بوضعه³. وذلك لوجوب خضوعه لمبدأ المشروعية.

2. **الأساس التنظيمي:** ذهب فريق آخر من الفقه إلى تأسيس القوة الملزمة للنظام الداخلي على أساس تنظيمي⁴. وهذا الرأي يجد أساسه في نظرية المشروع، إذ ينظر أنصار هذه النظرية إلى مشروع صاحب العمل نظرة اجتماعية، على أساس أن المشروع ليس إلا مجموعة من الأشخاص يلتقون حول غاية معينة. ويعملون سوية على تحقيقها تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه، حيث أن هذا الأخير لا يعمل لحسابه الخاص فقط كمالك للمشروع، ولكن يعمل لصالح الجميع. وبالنظر إلى هذا الهدف المشترك للعمال وصاحب العمل تتحدد سلطات هذا الأخير لتحقيق الصالح المشترك للمشروع.

لهذا يرى أنصار هذه الفكرة أن أساس سلطة صاحب العمل التنظيمية، وبالتالي أساس الإلزام في النظام الداخلي تكمن في المسؤوليات الملقاة على عاتق صاحب العمل، أو بمعنى آخر أن مصلحة هذه الجماعة (التي يعتبر فيها صاحب العمل هو المشرع الطبيعي

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 191؛ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 201.

² - راجع: Alain Supiot : Le juge et le droit du travail. Thèse en droit privé, Bordeaux 1979. P. 749.

³ - راجع المادة 2 - 1311 L. من قانون العمل الفرنسي؛ المادة 88 من مدونة الشغل المغربية؛ المادة 57 من

القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، السابق ذكره.

⁴ - شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 332 ؛ وراجع أيضا Boubli (B), mise en œuvre de la modification du contrat du travail. Dr. soc. N°. 6-1990, p. 493 et.s.

لهذا القانون أو النظام)، تقتضي أن يكون لرئيسها سلطات معينة وعليه لا يجوز مباشرة هذه السلطات إلا وفقا لمصلحة المشروع.

ويترتب على هذا التكيف للنظام الداخلي أن سلطة صاحب العمل في وضعها مقيدة بالعمل على تحقيق المشروع، كما أن تطبيق النظام الداخلي يتوقف على إجراءات الشهر والعلانية التي نص عليها القانون، كما أن لمحكمة النقض أن تراقب تفسير المحاكم لنصوص النظام الداخلي كما تراقب تفسير القانون¹.

لكن هذا التكيف بدوره لم يسلم من النقد، حيث أخذ عليه بأن تشبيه المشروع بالمجتمع وصاحب العمل بالمشروع فيه الكثير من المبالغة والتجاوز.

3 . الأساس المزدوج: يمثله فريق آخر من الفقه²، ذهب إلى الجمع بين تكيف النظام الداخلي على أساس عقدي وتكيفه على أساس تنظيمي، وذلك على أساس أن النظام الداخلي يتضمن نوعين من الأحكام منها ما يعتبر مكملا لعقد العمل، أي لها طبيعة تعاقدية، كموايد دفع الأجور ومهلة الإخطار، ونظام الترقيات والعلاوات الإجازات. لذلك فإن القوة الملزمة لهذه الأحكام تسند إلى رضا العامل بها بشكل صريح أو ضمني.

ومن الأحكام التي يتضمنها النظام الداخلي ما يتعلق بتنظيم العمل، كذلك المتعلقة بتحديد مواعيد العمل وفترات الراحة، وهي أحكام ذات طبيعة تنظيمية تستمد قوتها الملزمة من سلطة صاحب العمل في الإدارة والإشراف، لهذا يمكن لصاحب العمل أن ينفرد بتعديلها إذا دعت مصلحة العمل ذلك.

وقد انتقد هذا التكيف على أساس صعوبة التمييز بين الأحكام المعتبرة جزءا من العقد وتلك الأحكام التي تستند إلى سلطة صاحب العمل في الإدارة، فضلا عن أن العمال لا يشاركون مع صاحب العمل في وضع النظام الداخلي حتى بالنسبة

¹ - د. شواخ محمد الأحمد ، مرجع سابق، ص 333 ؛ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 201.

² - د. شواخ محمد الأحمد ، مرجع سابق، ص 334.

للنوع الأول من الأحكام، وبالتالي فمن الصعب القول أن العمال يلتزمون بهذه الأحكام على أساس رضاهم بها¹.

ولقد ذهب فريق آخر من الفقه² إلى تفسير أساس الإلزام في النظام الداخلي على أساس ما تفرضه رابطة التبعية القانونية من الالتزام على العامل بالامتثال لأوامر صاحب العمل. لكن مثل هذا التفسير لا يحل المشكلة لأن التساؤل يثور عن أساس سلطة صاحب العمل في إصدار هذه الأوامر والتعليمات للعامل. لذلك يرى البعض الآخر أن من يقول بهذا الرأي يأخذ في حقيقة الأمر بفكرة الأساس العقدي³.

لكن الرأي الراجح الذي نميل إليه، هو ذلك الذي يعتبر أن الأساس السليم والمنطقي لتفسير سلطة صاحب العمل في وضع النظام الداخلي يكمن في الفكرة التنظيمية وليس في الفكرة العقدية، نظرا لأن سلطة صاحب العمل في وضع نظام العمل والالتزام العامل بالتقيد به لا تقتصر على المشروعات الخاصة فقط بل إن هذه السلطة تلاحظ في ميادين أخرى لا تقوم على أساس العقد، كما هو الأمر في الجمعيات، كما يلاحظ أن صاحب المؤسسة يتمتع بهذه السلطة حتى في القطاع العام على الرغم من عدم وجود حق الملكية⁴.

كما أن محكمة النقض الفرنسية، في حكم لها⁵ ذهبت إلى اعتبار النظام الداخلي بمثابة تصرف تنظيمي من القانون الخاص « il constitue un acte réglementaire de droit privé » الذي قاد محكمة النقض الفرنسية إلى بسط رقابتها على تفسير النظام الداخلي من قبل قضاة الموضوع. بينما من المعروف أن لهؤلاء القضاة سلطة مطلقة في تفسير العقود.

¹ - عبد الرزاق حسن يس، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، منشورات كلية الشريعة، دبي، 1991-1992، ص 489.

² - حسن كيرة، مرجع سابق، ص 314؛ شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 334.

³ - حسام الدين كامل الأهواني و رمزي فريد مبروك، مرجع سابق، ص 420.

⁴ - شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 335.

⁵ - أنظر: Soc. 25 sept. 1991, Dr.soc ; 1992, cité par. Jean Savatier, Le contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire de l'employeur ; droit social, 1986, p. 186.

كما أن هذا الأساس هو الذي يفسر لنا أكثر من غيره مشاركة العمال في إدارة المؤسسة، ومشاركتهم في الأرباح، واستمرار عقد العمل على الرغم من التعديل في المركز القانوني لصاحب العمل، فهذا يدل دلالة واضحة على ارتباط العامل بالمؤسسة أكثر من ارتباطه بصاحب العمل.

الفرع الثاني

مضمون النظام الداخلي

يتضح مما تقدم أن صاحب العمل ليس حرا في تحديد مضمون النظام الداخلي الذي خوله القانون وضعه، بل هو ملزم بالتقيد بالمواضيع والمسائل التي ألزمه القانون بمعالجتها في هذه الوثيقة، والتي تختلف حسب طبيعة وخصوصية المؤسسة المستخدمة. والتي تتمثل في ثلاثة محاور أساسية يمكن إجمالها فيما يلي¹:

. **التنظيم التقني للعمل:** المتمثل في تبيان شروط التوظيف والتشغيل وأوقات العمل، ويوم الراحة الأسبوعية، وورقة التوقيعات، ونظام العطل السنوية، وكيفية استعمال التجهيزات الخاصة بالعمل، ونظام العمل الليلي، والعمل بالتناوب، وكل ما من شأنه أن يتعلق بتنظيم العمل حسب متطلبات كل نشاط.

".. ومن خلال قراءة قانون علاقات العمل نجد المشرع يخول اختصاص وضع بعض الأحكام المتعلقة بالعمل صراحة للنظام الداخلي، منها المادة 55 التي جاء فيها: "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة". كما تنص المادة 56 من نفس القانون على أنه: "يمكن المستخدم

¹ - راجع: أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 112، د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 118 وما يليها، عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 202..

أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي"¹.

. تدابير الوقاية الصحية والأمن: المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية، وتدابير الوقاية والأمن، والإجراءات الخاصة بتطبيق قواعد طب العمل طبقا لما هو منصوص عليه في النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لها². والتي تشكل في نفس الوقت إحدى الالتزامات الأساسية للمؤسسات المستخدمة. "... فالعامل ملزم قانونا بالخضوع إلى تدابير الوقائية الصحية والأمن. وصاحب العمل ملزم بتنظيمها فيتم ذلك في النظام الداخلي مثل إلزام ارتداء القبعات الواقية في المؤسسة أو استعمال النظارات أو أحذية خاصة... الخ"³.

. قواعد الانضباط في العمل، والأخطاء التأديبية، والعقوبات المقابلة لها: وهي مجموعة القواعد اللازمة لتعايش العمال في المؤسسة ولبلوغ الهدف الاقتصادي الذي سطرته في آن واحد، وهي القواعد المتعلقة بأوقات العمل، والغيابات، وحالات التخلي عن المنصب، وأنظمة المداومة، والأسرار المهنية، وتنفيذ بعض المهام خارج أوقات العمل، وكذا كفاءات تنفيذ بعض المهام خارج أماكن العمل، وكل ما يتعلق ببعض التصرفات والأفعال التي تشكل خرقا لقواعد الانضباط في العمل.

كما تدخل ضمن هذه الطائفة، الواجب تحديدها كذلك، مختلف الأفعال والتصرفات التي تشكل أخطاء تأديبية وأصنافها، بدءا بالأخطاء البسيطة، والمتوسطة، والخطيرة أو الجسيمة. وكذا العقوبات المقابلة لكل صنف منها، بدءا بالعقوبات البسيطة إلى العقوبات القصوى، أي بدءا بعقوبات الإنذار والتوبيخ، والتوقيف المؤقت عن العمل، والتنزيل في الرتبة، أو في منصب العمل... وانتهاء بالعقوبات المشددة المتمثلة في الفصل من العمل سواء مع التعويض والإخطار المسبق أو بدونه.

¹ - راجع: د. حسان نادية، مرجع سابق، ص 35 و 36.

² - انظر على وجه الخصوص: القانون 88-07، المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية العدد 4، صادر بتاريخ 27/01/1988، ص 117، والمرسوم التنفيذي 91-05، المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للسلامة والصحة والأمن في أماكن العمل، جريدة رسمية العدد 4، لسنة 1991، ص 74؛ راجع أيضا: أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 112؛ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 204.

³ - راجع: د. حسان نادية، مرجع سابق، ص 36.

ووفقا للفقرة الثانية من المادة 77 من قانون علاقات العمل المتعلقة بمضمون النظام الداخلي في المجال التأديبي، فإنه يجب أن يتضمن هذا النظام كذلك الإجراءات التأديبية الواجب إتباعها في توقيع العقوبة المقابلة للخطأ المرتكب، سواء تعلق الأمر بالإجراءات المتعلقة بالأخطاء من الدرجات البسيطة والمتوسطة، أو تلك الواجب إتباعها في حالة الأخطاء الخطيرة أو الجسيمة، مع بيان التدابير المقررة لحماية حقوق العامل في الدفاع عن نفسه، بما في ذلك إنشاء لجان التأديب أو اللجان المتساوية الأعضاء، وبيان كيفية تشكيلها، واختصاصاتها، وتنظيمها وسير أعمالها، وطبيعة الآراء التي تصدر عنها، وطرق الطعن في العقوبات المقررة الصادرة عنها¹.

وقد سار المشرع المغربي على نفس المنوال في تحديد المواضيع الأساسية التي يجب أن يتضمنها النظام الداخلي، والتي أجملها في ثلاثة محاور أساسية حسب المادة 139 من مدونة الشغل التي تستوجب أن يتضمن على الأخص:

- 1 - أحكاما عامة، تتعلق بتشغيل الأجراء، ونظام الفصل، والعطل، والتغيبات.
- 2 - أحكام خاصة، تتعلق بتنظيم العمل، وبالتدابير التأديبية، وبالمحافظة على صحة الأجراء وسلامتهم.
- 3 - أحكاما تتعلق بتنظيم إعادة التأهيل عند حدوث الإعاقة الناتجة عن حادثة عمل أو مرض مهني.

كما أن المشرع الفرنسي قد حدد بدوره مضمون النظام الداخلي في ثلاثة محاور أساسية حسب المادة L.1321-1 من قانون العمل تتمثل في:

- 1- أحكاما خاصة تتعلق بتنظيم العمل وشروطه في المؤسسة، وبتدابير المحافظة على صحة وأمن وسلامة العمال.
- 2 - أحكاما تتعلق بالحالات التي يمكن فيها لصاحب العمل استدعاء العمال لإعادة وضع شروط العمل المتعلقة بالصحة والأمن.

¹ - راجع أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع السابق، ص 113؛ عبد السلام ذيب، مرجع سابق ص 205 و 206؛ الطيب بلولة و جمال ح بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيروت، الجزائر، 2007، ص 98 و 99؛ د. الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة، القانون رقم 99-65، أحكام عقد العمل، مطبعة الأمنية، الرباط، 2004، ص 95؛ د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 280 وما يليها.

3- أحكاما عامة تتعلق بالمجال التأديبي، خاصة تلك المتعلقة بتحديد طبيعة ودرجات الأخطاء، والعقوبات المقررة لكل منها التي يمكن أن يتخذها صاحب العمل.

ومن خلال ما تقدم، نلاحظ مدى تقارب التشريعات المذكورة فيما يتعلق بتحديد المحاور الرئيسية التي يجب أن يتضمنها النظام الداخلي في كل منها، وإن كان المشرع الفرنسي قد توسع في المواضيع التي يجب أن تراعى عند إعداد هذا النظام، خاصة تلك المتعلقة بحقوق العمال في الدفاع عن أنفسهم في المجال التأديبي.

وما لاحظناه من خلال دراستنا لهذه النقطة المتعلقة بالنظام الداخلي، أن كل التشريعات المقارنة توجب عرض هذا النظام على مفتش العمل للتأكد من مدى مطابقته للقوانين والأنظمة المعمول بها، وعند ذلك يمكن لهذا النظام الداخلي أن يأخذ طابع الرسمية عند توفره على كافة الشروط المقررة في القانون والتنظيم المعمول به، ومن ثم يصحح ملزما للعامل ولصاحب العمل لما ينطوي عليه من توحيد نظام العمل في المؤسسة ووضع قواعد عامة ومجردة تتحدد بموجبها حقوق العمال وواجباتهم. وبالتالي يمكن للقضاء اللجوء إليه عندما لا توجد نصوص قانونية أخرى تحكم النزاع المعروض عليه، كما يمكن للمشرع أو الهيئة التنفيذية أو حتى ممثلي العمال وأصحاب العمل عند وضع القوانين أو التنظيمات أو اتفاقيات جماعية، أن يستمدوا منه بعض الأحكام إذا كانت قابلة للتعميم وأكثر فائدة للعمال أو لخدمة المصلحة العامة للطرفين¹.

ومما تقدم يمكننا القول أنها إذا كانت الأنظمة الداخلية تبين (كما ذكرنا آنفا) بعضا من شروط العمل غير المنصوص عليها في القانون، أو في عقد العمل الفردي أو الجماعي، وتتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة، من الناحية التقنية والأمنية والصحية، والإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، ومختلف الأخطار الأخرى المتعلقة بالعمل، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة عن مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية، أو عقود العمل الفردية،

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 80؛ د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 303.

بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في أماكن العمل، فإن الإخلال بما ورد في مضمونها 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 الطرفين.

وما يهمنا هنا، هي النزاعات الفردية الناتجة عن العقوبات التأديبية التي يتعرض لها العامل من جراء تطبيق أحكام النظام الداخلي للمؤسسة على إثر ارتكابه خطأ مهني، وهي النزاعات الأكثر حدوثاً في عالم الشغل نظراً لما تفرزه بعض الممارسات والأخطاء الإجرائية أثناء ممارسة صاحب العمل للسلطة التأديبية المخولة له بمقتضى القانون.

ويقصد بالعقوبة التأديبية هنا، ذلك الإجراء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي كالإنذار والتوبيخ وغيره، أو ذو طابع مادي أو مالي كحرمانه من بعض المكافآت أو الامتيازات المالية أو خصم جزء من أجره إلى غير ذلك أو ذو طابع مهني كأن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر أو أن يحرم من الترقية أو أن يطرد¹.

ومن طبيعة هذه العقوبات التي يمكن أن تسلط على العامل في المجال التأديبي، فإننا نستطيع القول بأن النزاعات الناتجة عن الإجراء التأديبي هذا، هي أكثر النزاعات حدة، لما يترتب عنها من آثار سلبية على نفسية العامل وعلى مساره المهني، وذلك بالنظر إلى الأسلوب الردعي الذي يواجه به صاحب العمل، العامل الذي يرى أنه قد أخل بإحدى التزاماته المهنية، الشيء الذي يجعله يحس بالإهانة مما يولد لديه الكراهية تجاه صاحب العمل.

ومن هذا الوضع الذي تتولد عنه بعض العناصر الأخرى التي سنتعرض لها بالتفصيل لاحقاً، نستطيع القول بأن هذه النزاعات تعتبر من النزاعات الأكثر شيوعاً

¹ راجع في هذا المجال : طريبت سعيد، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1998، ص 4 وما بعدها؛ الطيب بلولة وجمال بلولة، مرجع سابق، ص 98 و 99؛ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 205.

و تعقيدا من حيث التسوية، و التي لا تتم غالبا إلا في المرحلة الأخيرة من مراحل المسار القانوني للتسوية أي عن طريق القضاء.

المبحث الثالث

المنازعات المتعلقة بالإجراءات التأديبية، والتسريح

تطرح ممارسة صاحب العمل لسلطاته التأديبية المخولة له بمقتضى القوانين والأنظمة الداخلية للعمل الكثير من النزاعات بينه وبين العمال المتابعين بمخالفات مهنية، يرجع البعض منها إلى تعسفه في استعمال هذه السلطة، تارة. كما يرجع البعض الآخر إلى التطبيق غير الصحيح لكيفيات وإجراءات ممارسة هذه السلطة، تارة أخرى. بينما يرجع البعض الآخر إلى أسباب وعوامل أخرى.

المطلب الأول

المنازعات المتعلقة بمخالفة أحكام النظام التأديبي

تعتبر المنازعات المتعلقة بمخالفة أحكام النظام التأديبي من بين المسائل التي خصها المشرع بتنظيم قانوني خاص يشكل الحد الأدنى من الضمانات المقررة للعامل ضد أي تعسف أو تجاوز من قبل صاحب العمل، بحكم ما يتوفر عليه من صلاحيات التنظيم والتسيير التي يمارسها عن طريق النظام الداخلي للعمل، خاصة تلك المتعلقة بالإجراءات التأديبية، وبصفة أخص عندما يتعلق الأمر بالأخطاء الجسيمة، حيث حدد المشرع بصيغة يمكن تفسيرها بالصيغة الحصرية قائمة الأخطاء الجسيمة¹. كما

¹ - أنظر المادة 73 المعدلة من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل. والمادة 69 من قانون العمل المصري الجديد، والفصل 14 من مجلة الشغل التونسية، والمادة 39 من مدونة الشغل المغربية. مع الإشارة إلى أن هناك جدال فقهي في الجزائر حول تفسير صيغة المادة 73 المعدلة والمتممة المذكورة أعلاه، فيما إذا جاءت على سبيل الحصر أم على سبيل المثال، وغالب الظن أنها وردت على سبيل المثال لا الحصر اقتداء ببقية القوانين المقارنة التي تستعمل صيغة "ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:..." للدلالة على أن تلك الحالات قد وردت على سبيل المثال فقط، وهو ما يوحي بوجود أخطاء جسيمة أخرى يمكن أن يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، أو باتفاق أطراف علاقة العمل. وذلك اعتبارا استحالة إلمام المشرع بكل الأخطاء الجسيمة التي قد يرتكبها العمال في جميع المؤسسات، وفي مختلف مجالات الأعمال التي يزاولونها.

حدد بصفة متشددة مسار الإجراء التأديبي، والضمانات المقررة للعامل المتابع تأديبياً، ورتب جزاء البطالان على أي خرق لهذه الإجراءات¹

والمقصود بالنظام التأديبي، تلك السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل في توقيع الجزاء على العامل عند مخالفته وإخلاله بالتزام من الالتزامات المترتبة عليه، وارتكابه لخطأ يستوجب مساءلته. وقد تضمنت التشريعات العمالية الحديثة النص على الجزاءات التأديبية، ووضعت لذلك أنظمة متميزة بغية تنظيم وضبط السلطة التأديبية وضمان عدم التعسف في استعمالها. فما المقصود بالسلطة التأديبية وما أساسها؟ ذلك ما سوف أتناوله في الفرعين التاليين:

الفرع الأول

مفهوم السلطة التأديبية

يقصد بالسلطة التأديبية تلك الصلاحيات التي يتمتع بها صاحب العمل في توقيع الجزاء أو العقوبة على العامل المخالف لالتزاماته المهنية المفروضة عليه بموجب الأنظمة القانونية والتنظيمية والاتفاقية المعمول بها لدى المؤسسة المستخدمة. فالعقوبة إذا مرتبطة بالخطأ المرتكب من قبل العامل نتيجة إخلاله بالتزام من التزاماته المهنية. وذلك لأن حسين سير العمل في المؤسسة وضمان تنفيذ العامل لالتزاماته وأدائه للعمل المطلوب منه يقتضي وجود جزاءات فعالة تهدد المستهترين من العمال وتردع الكسالى وتزجر المهملين. ولما كان صاحب العمل هو المشرف على العمل في المؤسسة والمهيمن على تصريف أمورها، وكانت له سلطة إصدار الأوامر والتعليمات المتعلقة بحسن سير العمل، وكان على الأجراء أن يطيعوا أوامره وينفذوا تعليماته، فقد استتبع ذلك أن تثبت له سلطة توقيع الجزاءات (العقوبات) المناسبة على المخالف لهذه الأوامر والتعليمات من هؤلاء العمال. أي أن السلطة التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل على العامل تستند إلى ما لصاحب العمل من حق على

¹ - المواد 73 - 1 إلى 73 - 4 من قانون علاقات العمل، والمواد 61 إلى 65 من قانون العمل المصري؛ الفصل 23 مكرر من مجلة الشغل التونسية، والمواد L.1232-7 * L.1232-6 * L.1232-4 * L.1232-2 من قانون العمل الفرنسي.

العامل من حق الإدارة والإشراف والأمر، وما يلتزم به العامل من واجب الخضوع والتبعية في أداء العمل¹.

ونتيجة لما سبق، فإذا أخل العامل بالتزاماته المهنية بعدم تأدية العمل المطلوب منه بكل عناية، أو ارتكب فعلا يتعارض مع ما توجبه قواعد حسن النية أثناء تنفيذه لالتزاماته العقدية². أو خالف مقتضيات النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، أو عارض أوامر أو تعليمات صاحب العمل أو أي شخص آخر له سلطة القيام بذلك، أو منع العمال الآخرين من تأدية واجباتهم مثلا، فإن لصاحب العمل أن يوقع عليه عقوبة تأديبية، ولو لم يترتب عن المخالفة أي ضرر ملموس، تأكيدا لحسن سير النظام داخل المؤسسة، ومنعا لبقية العمال الآخرين من ارتكاب مخالفات مماثلة في المستقبل³.

وفي إطار السلطة التأديبية، فإن العقوبات التي توقع عادة على العامل بسبب إخلاله بالتزاماته المهنية، قد تكون معنوية كالتنبيه أو الإنذار أو التوبيخ أو تغيير المصلحة التي يشتغل بها، وقد تكون مادية بحيث يكون لها أثر سلبي على الذمة المالية للعامل عندما تتخذ صورة توقيف عن العمل لمدة معينة مع الحرمان من الأجر الموازي لها، وهو الذي يمثل في الغالب الأعم مورد رزقه الرئيسي والوحيد⁴.

ونظرا لتعدد صور إخلال العامل بالتزام من التزاماته المهنية، فمن الطبيعي أن تتعدد أوجه العقوبات التي يمكن أن تسلط عليه، فهي تتقرر إما بمقتضى القواعد العامة (المدنية) تتمثل سواء في فسخ عقد العمل أو في تعويض الضرر الذي لحق بصاحب العمل، إلا أن أعمال القواعد المدنية يبدو، أحيانا كثيرة، غير ذي جدوى، طالما أن العامل يكون في غالب الأحيان غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض، كما أن قانون العمل يحيط أجر العامل بضمانات تجعل من الصعب جدا على صاحب العمل

¹ راجع: القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، 2005، ص379؛ قرار المجلس الأعلى المغربي عدد 181، الملف الاجتماعي عدد 2005/1/5/1229، المؤرخ في 2006/03/01، مجلة قضاء المجلس الأعلى المغربي، العدد 67، ص331، الرباط، 2007.

² - تنص المادة 107 من القانون المدني الجزائري على أنه: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية". كما ينص الفصل 231 من قانون الالتزامات والعقود المغربي على أن: "كل تعهد يجب تنفيذه بحسن نية".

³ - د. محمد الكشور، إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2008، ص 134.

⁴ - د. محمد الكشور، مرجع سابق، ص 135؛ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 419.

استيفاء التعويض من العامل بالاقطاع من أجره¹. وإما بمقتضى السلطة التأديبية التي يمارسها صاحب العمل على العامل الذي ارتكب خطأ مهنيا وهو ما يعرف بالجزاء التأديبي.

ولذلك، فإن الجزاء التأديبي يختلف عن الجزاء المدني، فالأول هو العقوبة التي توقع على العامل المخل بأحد التزاماته المهنية، أما الثاني فهو التعويض الذي يحكم به على العامل الذي أخل بالتزاماته المهنية تجاه صاحب العمل.

كما أن الجزاء التأديبي يحكم به سواء ترتب عن المخالفة ضرر أم لم يترتب، وبقدر بقدر جسامة المخالفة، بينما الجزاء المدني لا يحكم به إلا إذا ترتب عليه ضرر لصاحب العمل، ويقدر التعويض بمقدار الضرر².

وبناء على ما تقدم يمكن تعريف الخطأ التأديبي بأنه: كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل، سواء كان هذا السلوك ايجابيا أو سلبيا يصدر مخالفا للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو الاتفاقية الجماعية أو للوائح العمل. أو بعبارة أخرى بأنه الإخلال الواقع على القواعد التي تنظم حسن سير العمل في المؤسسة³. غير أن التعريف الذي أراه الأكثر دلالة، هو ذلك الذي أورده الأستاذ أحمية سليمان، والذي حسبه يتمثل في كونه: "كل فعل ناتج عن قصد أو إهمال، يمس النظام المعمول به في المؤسسة أو من شأنه إلحاق أضرار بها، أو بالعمال العاملين فيها، أو يشكل خرقا للالتزامات العامل المهنية تجاه صاحب العمل"⁴.

ولذلك يمكن تشبيه الخطأ التأديبي، بالجريمة الجنائية من حيث قيامه على ركنين. الركن المادي ويتمثل في ارتكاب فعل مادي ملموس، أو الامتناع عن أداء واجب مهني، ثم الركن المعنوي، المتمثل في اتجاه الإرادة إلى ارتكاب فعل أو

¹ - راجع: د. عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، مرجع سابق، ص 162؛ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 379.

² - د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 279؛ د. شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 374.

³ . راجع: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، منشورات جسور للطباعة والنشر، الطبعة الثانية، الجزائر، 2009، ص 88.

⁴ . راجع: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 185.

الامتناع عنه، ومن ثم فإن الخطأ الذي يرتكبه العامل داخل المؤسسة المستخدمة يشكل أساس المسؤولية التأديبية، مثله مثل الجريمة التي تعتبر أساس المسؤولية الجنائية والخطأ التقصيري كأساس للمسؤولية التقصيرية¹. وبالتالي فإن الجزاء التأديبي ينطوي في جوهره على الردع أو الزجر، فهو يمثل نوع من العقاب مطابق للعمل ذاته أو من جنسه، يصدر بقرار من صاحب العمل، حيث يمس حالة العامل المهنية سواء من الناحية المعنوية كالتوبيخ، أو من الناحية المادية، كالخصم من الراتب أو كلاهما معا².

الفرع الثاني

أساس السلطة التأديبية

لقد أثار انفراد صاحب العمل بوضع النظام الداخلي بما يخوله له من سلطة توقيع جزاءات تأديبية على العمال الذين لا يلتزمون بمحتوى هذا لنظامتساؤلا حول أساس ومصدر هذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل.

وانطلاقا من الصلاحيات المقررة لصاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي على العامل حين ارتكابه لمخالفة مهنية، انقسم الفقه بصدد البحث عن مصدر هذه الصلاحيات والسلطات، حيث ذهب البعض إلى القول بأن أساسها تعاقدية، بينما ذهب البعض الآخر إلى القول بالأساس التنظيمي (اللائحي)، في حين ذهب آخرون وهو الاتجاه الحديث إلى الجمع بين الأساس التعاقدية والأساس التنظيمي اللائحي.

أولاً- الأساس التعاقدية: يرى أنصار هذا الاتجاه أن سلطات صاحب العمل تجد أساسها في عقد العمل، فالعامل عندما يدخل في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل يقبل الخضوع لسلطته الآمرة وللنظام الداخلي بما يتضمنه من الجزاءات التأديبية. فبمقتضى العقد يضع العامل نشاطه تحت إمرة صاحب العمل وإدارته، بحيث يصبح في وضعية تبعية وخضوع لسلطة صاحب العمل وما سيتبعه ذلك من حق الإشراف والرقابة والتوجيه، ومن ثم يعتبرون أن عنصر التبعية هو أساس

¹ - سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص3.

² راجع: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 98.

ومصدر هذه السلطة¹، حيث يتمتع صاحب العمل بحرية إنشاء وتنظيم وإنهاء علاقة العمل، وله السلطة التقديرية في إدارة المؤسسة بوصفه المالك لها، وما سيتبعه ذلك من حقه في السلطة التأديبية التي تخوله فرض عقوبة تأديبية على العامل الذي لا يلتزم بأوامره وتوجيهاته الخاصة بالعمل وما ينجر عن ذلك من إخلال بالسير الحسن والمنتظم للمؤسسة.

وانطلاقاً من ذلك يجمع أصحاب هذا الاتجاه على اعتبار مقتضيات الأمن والانضباط في المؤسسة تتطلب منحه هذه السلطة لضمان الفعالية في تنفيذ لأوامر والتوجيهات من قبل العامل. ومن ثم فإن التشريعات العمالية الحديثة التي اعترفت بالسلطة التأديبية، قيدتها لصالح العامل منعا لحدوث تجاوز في استعمالها، وتحقيقاً لمبدأ التناسب بين الخطأ والجزاء الموقع، حيث فرضت وضع نظام تأديبي يتضمن النص على الأخطاء المهنية والجزاءات المقررة لها والضمانات والإجراءات المتبعة أثناء وقبل إصدار العقوبة التأديبية، وذلك حماية للعامل من كل تجاوز أو تعسف².

ثانياً - الأساس التنظيمي: يرى هذا الاتجاه أن المؤسسة أو المشروع ماهو إلا مجتمع صغير في حاجة إلى قانون ينظمه ويحقق أهدافه، ولا بد من وجود قواعد تنظم سلوك أفراد. وصاحب العمل هو مالك المشروع الذي يتحمل مخاطره ومسؤولياته، ومن ثم فهو صاحب السلطة الرئاسية فيه، ويتولى، بالتالي سلطة التشريع، وسلطة الإدارة، وسلطة التأديب.

يؤسس هذا الرأي سلطة صاحب العمل على وصفه كرئيس للمؤسسة أو المشروع وهو مجتمع يقوم الترابط الكامل بين أفراد، وتستند علاقات العمل إلى هذا الترابط المعمول به فيه، فالعقد مجرد شرط لانضمام العامل إلى عضوية مجتمع المشروع وخضوعه لنظامه وقانونه الذي تمثله لائحة العمل أو النظام الداخلي³.

¹ . أنظر: G.H. camerlynck- le contrat de travail- op.cit. p 423 وأيضاً: د. عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، مرجع سابق، ص 163،

² . راجع: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 89؛ د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 282.

³ . راجع: د. أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 128 وما بعدها؛ د. شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 332.

أنصار هذا الرأي، يرون أن النظام الداخلي يعتبر قانوناً بمعنى الكلمة، على أساس أنه يمكن لكل جماعة مهنية، أن يكون لها قانونها الخاص بها الذي تضعه بصفة اختيارية، قانون يضعه صاحب العمل باعتباره المشرع الطبيعي لهذا المجتمع المهني، وذلك بمراعاة التنسيق بين العناصر التي تشكل المهنة أو المشروع. بما يضمن الصالح العام للجماعة. حيث يفرض هذا القانون قواعده وأحكامه على العامل الذي يلتزم باحترامه بمجرد التحاقه بالمهنة أو بمنصب العمل.

وقد فسر أنصار هذا الرأي مصدر سلطة صاحب العمل التنظيمية هذه، بكونها ليست مستمدة من سلطة الدولة عن طريق التفويض، بل هي سلطة أصيلة مستقلة عن سلطة الدولة، ولها أساس مشابه لها في إصدار القوانين، وهو ضرورة وجود نظام قانوني خاص بالمؤسسة على غرار ما هو ضروري بالنسبة لأية جماعة أو تنظيم اجتماعي آخر¹. في حين أرجع آخرون مصدر هذه السلطة إلى تفويض من القانون، الأمر الذي يضيف على قواعد هذه النظم طابع العمومية والديمومة كما هو الحال في القواعد القانونية.

وقد انتقدت هذه الفكرة، على أساس أن أحكام النظام الداخلي رغم تميزها بالطابع العمومي نسبياً إلا أنها لا ترقى إلى مستوى القواعد القانونية، لكونها مقيدة بعدم مخالفة أحكام الاتفاقيات الجماعية، وعقود العمل الفردية. ومن ثم لا يمكن قبول فكرة أحكام قانونية هي أقل من الأحكام الاتفاقية، كما أن تشبيه المشروع بالمجتمع وصاحب العمل بالمشرع فيه الكثير من المبالغة².

ثالثاً - الاتجاه الحديث: يذهب الاتجاه الحديث إلى الجمع بين الأساس التعاقدية والأساس التنظيمي، نظراً لصعوبة تأسيس سلطة صاحب العمل على الفكرة العقدية أو التنظيمية وحدها.

إن سلطة صاحب العمل تمارس من أجل مصلحة المؤسسة وتلك السلطة هي مجرد تطبيق لظاهرة علمية موجودة في أي جماعة أو مجتمع منظم، وترتبط

¹ . راجع: د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 293 وما بعدها.

² - راجع: شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 333.

بالضرورات الفنية اللازمة لحسن سير تنظيم العمل، وإن السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل توجد دائماً داخل أي مجتمع وهي ضرورة لتنظيم العمل وحسن سير المؤسسة.

فالمؤسسة أو المشروع مجتمع منظم يقوم على التدرج الرئاسي الذي يتمتع فيه المسؤول بعدة سلطات: سلطة الإدارة، وسلطة إصدار اللوائح والقرارات التنظيمية، والسلطة التأديبية.

ولكن العامل لا يدخل في نطاق سلطة صاحب العمل إلا عن طريق إبرام عقد العمل، ومن ثم فإن الالتزام بالخضوع لهذه السلطة ينبع من العقد. فلا يمكن لصاحب العمل ممارسة سلطاته على عماله ويضعها موضع التنفيذ إلا طريق عقد العمل¹.

الفرع الثالث

الضمانات التأديبية المقررة للعامل

إذا كان المشرع قد خول صاحب العمل سلطة توقيع العقوبات التأديبية على العامل المخل بتنفيذ التزام من التزاماته المهنية الناشئة عن علاقة العمل، وإذا كانت هذه السلطة تعتبر من حقوق صاحب العمل التي يتمتع بها قانوناً في مواجهة إخلال العمال بحسن سير العامل في المؤسسة، فانه ونظراً لخطورة السلطة التأديبية، فإن المشرع قد حرص على تنظيمها وإحاطتها بالضمانات التي تكفل عدم إساءة استعمالها تجاه العمال. ومن هنا نتساءل عن ما هي هذه الضمانات، وعما إذا كان من حق صاحب العمل تفويض غيره في توقيع العقوبة، وهو ما سنحاول الإجابة عنه فيما يلي:

1- ضمانات توقيع العقوبات التأديبية

أ . القيد الزمني لاتهام العامل وتوقيع العقوبة عليه: لم يشأ المشرع أن يترك العامل تحت رحمة صاحب العمل فترة طويلة، لذلك حدد مدة معينة لصاحب العمل

¹. راجع: د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص294؛ د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص282.

يمكنه فيها توقيع العقوبة على العامل الذي ارتكب خطأ مهنيا، فإذا مضت هذه المدة ولم يستخدم صاحب العمل حقه في إيقاع العقوبة، فإن الاتهام بارتكاب المخالفة يسقط.

فالمشرع الفرنسي مثلاً ينص في المادة 4-1332.L من قانون العمل على أنه لا يجوز أن يكون الخطأ المهني المرتكب من طرف العامل محل متابعة تأديبية بعد مضي مدة شهرين من تاريخ علم صاحب العمل بها، وهو نفس المنوال الذي سار عليه المشرع المصري حيث ينص في المادة 59 فقرة 2 من قانون العمل الجديد على أنه: "لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً." وكذلك الشأن بالنسبة للمشرع المغربي الذي نص في المادة 62 من مدونة الشغل على أنه: "يجب، قبل فصل الأجير، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة (المؤسسة) الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه..."، كما أن فقه القضاء في الجزائر أقر بدوره مبدأ قانونياً يتمثل في أنه: "لا يمكن تسليط العقوبة التأديبية على العامل بعد مرور ثلاثة أشهر على معاينة الخطأ المرتكب"¹.

والحكمة من تقييد صاحب العمل بمواعيد معينة، من حيث اتهام العامل أو توقيع العقوبة التأديبية عليه، تتمثل في عدم ترك التهديد سيفاً مسلطاً على رقبة العامل إلى ما لا نهاية، بالإضافة إلى أن اتهام العامل بمخالفة أو فرض عقوبة تأديبية مضي على كشفها أو ثبوت ارتكابها من قبل العامل مدة طويلة لا يحقق الغرض المقصود من العقوبة وهو الردع والزجر، وكذلك فإن تحديد المدة يترتب عليه عدم إساءة صاحب العمل لسلطته التأديبية².

¹ - راجع المادة 4-1332.L من قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم، السابق الإشارة إليه؛ وانظر كذلك، قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 109688، بتاريخ 12-04-1994، المجلة القضائية العدد 2، قسم المستندات والنشر، الجزائر، 1994. ص 130.

² - د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص 367؛ د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 304؛ د. شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 384.

ولا بد من الإشارة إلى أن المقصود باكتشاف المخالفة ليس مجرد معرفة وقوعها، فالمخالفة قد تقع ويبقى مرتكبها مجهولاً مدة معينة، فالمقصود باكتشاف المخالفة هو معرفة وقوعها ومعرفة مرتكبها، لذلك فإن المدة المشار إليها في النصوص السابقة لا تبدأ إلا من وقت العلم بوقوع المخالفة ونسبتها إلى عامل معين¹.

ب . ضمان حرية الدفاع والتحقيق في الاتهام: لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد ثبوت ارتكاب العامل للمخالفة بناء على تحقيق كتابي، فالتحقيق إجراء ضروري لإيضاح الحقيقة، وبدون التحقيق يعتبر الجزاء المسلط على العامل إجراء غير مشروع، ولذلك قيد المشرع صاحب العمل عند توقيع الجزاء بألا يجوز له توقيع العقوبة على العامل قبل أن يعلمه كتابة بالأفعال المنسوبة إليه²، قبل التحقيق معه وسماعه فيما نسب إليه حتى يتمكن العامل من الدفاع عن نفسه³، مع وجوب تدوين كل ذلك في محضر يودع في الملف الخاص بالعامل، كما اشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً، مع منح العامل حق الاعتراض على العقوبة المسلطة عليه أمام مفتش العمل⁴.

ج- وجوب تعلق المخالفة المنسوبة إلى العامل بالعمل: حتى يمكن مساءلة العامل تأديبياً عن المخالفة المرتكبة من قبله يجب يشترط تكون ذا صلة بالعمل، سواء أكان داخل مكان العامل أو خارجه⁵، والعلة من ذلك هي أن السلطة المقررة

¹ - راجع المادة 59 ف 2 من قانون العمل المصري الجديد.

² - أنظر المادة 1332-1 L. من تقنين العمل الفرنسي؛ Code du travail, 72 ème édition, op. cit. p 371.

³ - أنظر، قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 640479، بتاريخ 2011/06/02، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2011، ص 224؛ والقرار رقم 34659، بتاريخ 12/03/1989، المجلة القضائية العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1989، ص 156، والقرار رقم 39931، بتاريخ 31/03/1986، المجلة القضائية العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1986، ص 204؛ وأنظر كذلك، قرار المجلس الأعلى المغربي، عدد 938 ملف اجتماعي عدد 2006/1/5/968، بتاريخ 15/11/2006، مجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 67، يناير، 2007، ص 347.

⁴ - د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 305؛ د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 323؛ أنظر المادة 73-2 من قانون علاقات العمل السابق ذكره. والمادة 64 من قانون العمل المصري الجديد؛ والمادة 62 من مدونة الشغل المغربية السابق ذكرها؛ والمادة 1332-1 L. من قانون العمل الفرنسي؛ قرار المجلس الأعلى المغربي، عدد 938، الملف الاجتماعي عدد 2006/1/5/968، المؤرخ في 15/11/2006، السابق ذكره، ص 347، وكذلك القرار عدد 935، الملف الاجتماعي عدد 2007/437، المؤرخ في 15/10/2008، مجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 70، 2009، ص 333.

⁵ - د. حين كيرة، مرجع سابق، ص 365.

لصاحب العمل تقوم على عنصر التبعية بين العامل وصاحب العمل وهي تبعية قاصرة على أداء العمل فقط¹. لذلك لا يجوز لصاحب العمل توقيع عقوبة تأديبية على العامل عن مخالفة ارتكبها خارج مكان العمل، إلا إذا كانت لها علاقة بالعمل².

وهذا ما أكدته المشرع المصري في المادة 59 فقرة أولى التي تنص على أنه: "يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل..." وكذا المشرع المغربي في المادة 35 من مدونة الشغل التي تقضي بأنه: "يمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول إلا إذا كان المبرر مرتبطا بكفاءته أو بسلوكه في نطاق الفقرة الأخيرة من المادة 37 والمادة 39 أدناه، أو تحتمة ضرورة سير المقابلة في نطاق المادتين 66 و 67 أدناه."

وقد تبدو هنا صعوبة بالنسبة لتحديد المقصود بالصلة بالعمل، إلا أن الأمر يسهل إذا كان الفعل الصادر من العامل يعد مخالفة صريحة لنص من نصوص قانون العمل أو لوائحه أو عقد العمل أو اتفاقية جماعية للعمل.

غير أن الصعوبة تظهر في حالة ما إذا كان الفعل بعيدا عن العمل ولكن يؤثر فيه بطريق غير مباشر كارتكاب جريمة أو ممارسة سلوك مشين خارج العمل، هنا يتعين على صاحب العمل إثبات مدى تأثير ذلك على العمل، كارتكاب العامل جريمة مخلة بالشرف والأمانة أو ارتياد أماكن مشبوهة أو تعاطي المخدرات³.

د- عدم جواز تعدد العقوبة عن المخالفة الواحدة: إذا كان من سلطة صاحب العمل توقيع العقوبة على العامل المخالف، إلا أن هذه السلطة مقيدة بعدم جواز توقيع أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة. وهذا ما ذهب إليه القضاء المغربي، الذي جاء في أحد قراراته، أنه: " لا يسوغ أن يعاقب الأجير عن خطأ واحد مرتين"⁴.

¹ - راجع: د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 416.

² - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 384

³ - محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 324.

⁴ - أنظر قرار المجلس الأعلى المغربي، عدد 369 المؤرخ في 20/02/2008، الملف اجتماعي عدد 531/1/5/2007، مجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 70، الرباط، 2009، ص 310..

وفي هذا المجال نص المشرع المصري في المادة 62 من قانون العمل الجديد على أنه: " لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة..." وهذه الضمانة ما هي إلا تطبيق لمبدأ وحدة العقوبة عن نفس الجرم، وذلك على أساس أن الجزاء التأديبي ينطوي على معنى العقوبة¹.

ويلاحظ أنه إذا كان التعويض المدني لا يعتبر عقوبة توقع على العامل، فانه يجوز لصاحب العمل أن يجمع بينه وبين العقوبة التأديبية في وقت واحد ولا يعد بذلك مخالفا لهذه الضمانة أو القيد، لأنه لا تعارض بين التعويض وبين مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة².

2 تفويض السلطة التأديبية:

أوجب المشرع حصر السلطة في توقيع العقوبة التأديبية بيد صاحب العمل أو نائبه أو المدير المسؤول، ولم يجعلها في يد صغار المستخدمين، كرؤساء الفرق في ورشات العمل مثلا، حتى لا يؤدي ذلك إلى سوء استعمالها.

ومما لا جدال أن القواعد العامة تجيز لصاحب العمل تفويض هذه السلطة إلى غيره ليمارسها بالنيابة عنه، خاصة في المؤسسات الكبيرة التي تتعدد فيها مجالات النشاط وتضم أعدادا كبيرة من العمال بحيث لا يستطيع صاحب العمل لوحده، إعمال رقابته وإشرافه على أنشطة جميع العمال، وعند الاقتضاء توقيع العقوبات التأديبية على المخطئين منهم، فيكون بإمكانه تفويض مدير المؤسسة مثلا بالرغم من كونه أجيرا فيها بتوقيع بعض العقوبات البسيطة أو الخفيفة، والاحتفاظ لنفسه بسلطة توقيع العقوبات الشديدة أو الخطرة. ومع ذلك فان حسن النية وشرف التعامل في المجتمعات المهنية لا يجيزان لصاحب العمل تفويض هذه السلطة إلى بعض العمال من ذوي المراتب والفئات الدنيا، حتى لا يؤدي ذلك إلى التحكم والابتزاز³.

¹ - راجع: د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص 365؛ د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 306؛ قرار المجلس الأعلى المغربي، عدد 369، الملف الاجتماعي عدد 2007/1/5/531، المؤرخ في 20/2/2008، مجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 70، الرباط، 2009، ص 310.

² - راجع: د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص 366.

³ - راجع: القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 384.

وفي ختام هذا المطلب يمكننا القول أن مخالفة القواعد والأحكام المتعلقة بالنظام التأديبي، وكذا الضمانات المقررة للعامل يؤدي حتما إلى قيام نزاع في العمل بين العامل وصاحب العمل.

المطلب الثاني

المنازعات المتعلقة بمخالفة أحكام التسريح

قد يصدر عن العامل أثناء القيام بعمله خطأ مهني معين كأن يخالف أوامر صاحب العمل أو يخل بنظام العمل داخل المؤسسة المستخدمة، مما يدعو صاحب العمل إلى اتخاذ بعض الإجراءات والعقوبات التأديبية، أو الاحتياطات المتمثلة في توقيف العامل المعني لمدة معينة عن العمل، بمنعه من الالتحاق بعمله، بحكم ذلك الإجراء التحفظي، أو العقوبة التأديبية، ويعتبر في هذه الحالة في وضعية توقيف أو تجميد لعلاقة العمل لمدة محددة. وهي الحالة الواردة في المادة 64 من قانون علاقات العمل الذي ترك تقدير مدة التوقيف للنظم التأديبية المنظمة بمقتضى النظم الداخلية للعمل، والاتفاقيات الجماعية للعمل، التي يشترك في وضعها كل من العمال وصاحب العمل، عكس ما كان معمولاً بهفي السابق، حيث كان يعتمد مبدأ القانون التأديبي، الذي يحدد طبيعة ونوعية المخالفات ودرجات وطبيعة العقوبات المقابلة لها، على سبيل الحصر¹.

وتعتبر عقوبة التسريح التأديبي أشد العقوبات وأخطرها التي يمكن أن تلحق بالعامل المخل بالتزاماته القانونية أو الاتفاقية أو بقواعد الانضباط داخل أماكن العمل، وذلك نظرا لخطورة هذه العقوبة على حياة العامل المهنية والاجتماعية، ومع ذلك يعتبر التسريح التأديبي أو العزل من الحالات التي يكاد يجمع على شرعيته كل من الفقه والقضاء والتشريع، حيث يعترف في مختلف هذه المصادر للمؤسسة المستخدمة بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء أو بمناسبة

¹ راجع في هذا الشأن الأحكام المتعلقة بالنظام التأديبي : المواد 73 إلى 80 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية العدد 9 لسنة 1982، والمواد 61 إلى 76 من المرسوم التنفيذي رقم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية العدد 37 لسنة 1982.

قيامه بعمله، وذلك قصد حماية مصالحها، وضمان الانضباط والاستقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة. ومن هنا نتساءل عما هو التسريح التأديبي؟

بالرجوع إلى مختلف التشريعات العمالية المقارنة التي تمكنا من تصفحها وتفحصها فإننا لم نعثر في أي منها على نص قانوني يعرف التسريح التأديبي، بل اقتصر عليها على تناول السبب المؤدي إليه وهو، الخطأ المهني الجسيم المرتكب من طرف العامل أثناء أو بمناسبة القيام بعمله، ولعل مرد ذلك يعود إلى عدم اهتمامها بالتعاريف التي تراها من صميم عمل الفقه.

وقد حاول الفقه إعطاء عدة تعاريف للتسريح التأديبي، إلا أن التعريف الذي أراه جامعا مانعا هو ذلك الذي يعرف التسريح التأديبي بأنه: "إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة ارتكاب العامل خطأ مهني جسيم بعد مراعاة الإجراءات التأديبية وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية في هذا الشأن، هدفه المحافظة على السير الحسن لمؤسسته وتحقيق استقرارها، ويؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محددة"¹.

وتعتبر مسألة تحديد طبيعة ونوعية الخطأ المهني الجسيم الذي يشكل سببا جديا وحقيقيا للفصل محل خلاف بين الفقه والقضاء وأصحاب العمل. فأصحاب العمل يحاولون من جهتهم التوسع في مفهوم ومضمون الخطأ الجسيم من خلال الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للعمل وذلك من أجل المحافظة على مصالحهم وضمان السير الحسن للعمل داخل مؤسساتهم، بينهما يعمل الفقه والقضاء من جهتهم على التضييق من ذلك المفهوم والعمل على تقليص قائمة الأخطاء الجسيمة المبررة للفصل إلى أقل ما يمكن، وذلك يهدف المحافظة على مصالح العمال، والحد من سلطة أصحاب العمل في تكييف الأخطاء بالجسامة التي تحقق لهم مصالحهم فقط. وهو الاتجاه الذي اتبعته بعض التشريعات العمالية الحديثة، ومنها التشريع الجزائري الذي حاول التشدد في تنظيم وتحديد حالات الأخطاء الجسيمة بشكل حصري ومحدد، بهدف تقييد السلطة التقديرية للمؤسسات المستخدمة في التوسع في تكييف الأخطاء

¹ - أنظر: محمد الهادي بن عبد الله، نزاعات الشغل والضمان الاجتماعي. تشريعا وفقها وقضاء، إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2005، ص 22.

بالجسيمة، ومنعا للتعسف في حق العمال تحت غطاء العقوبات التأديبية. ولذلك نجد المشرع في مختلف التشريعات العمالية المقارنة قد فرض على أصحاب العمل قيودا وإجراءات معينة واجبة الإتباع تعتبر بمثابة ضمانات للعمال تجنبهم إمكانية تعسف المستخدم في ممارسته لسلطته التأديبية وتحفظ حقوقهم¹.

فما هي هذه القيود التي فرضها المشرع على صاحب العمل، وهل تشكل هذه القيود ضمانات كافية لحماية العمال من تعرضهم لعقوبات تأديبية؟ ونظرا لأهمية الموضوع من الناحية القانونية والإجرائية، وجسامة الآثار والنتائج التي تترتب عنه، فإننا سوف نخصه بدراسة مفصلة مركزين على ثلاثة محاور أساسية هي: مفهوم الخطأ المهني الجسيم (فرع أول)، وتحديد الإجراءات التأديبية اللازمة للفصل في هذه الحالة (فرع ثاني)، وأخيرا نبحت الآثار التي يربتها هذا الإجراء، والحقوق المترتبة للعمال من جرائه (فرع ثالث).

الفرع الأول

مفهوم الخطأ الجسيم

تصنف أغلب القوانين والنظم المقارنة الأخطاء المهنية إلى نوعين من حيث جسامتها. أخطاء بسيطة لا تستلزم أي إجراء تأديبي كبير، وإنما ستطلب فقط بعض العقوبات التأديبية الخفيفة التي لا تؤدي إلى الفصل من العمل، وهي غالبا ما تصنف إلى أخطاء درجة أولى ودرجة ثانية. وأخطاء أشد خطورة تصنف على أنها من الدرجة الثالثة يمكن أن تؤدي إلى الفصل من العمل، سواء بعد مهلة الإخطار المسبق مع التعويض أو بدونهما².

¹ - راجع: أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 188: محمد سرور، نظرية التعسف والبطلان في تشريع العمل الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 62؛ محمد الهادي بن عبد الله، مرجع سابق، ص 28.

² راجع المادة 68 من المرسوم التنفيذي 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، السابق الإشارة إليه، والمادة 73 المعدلة والمتممة من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، السابق ذكره. والفقرة 2 من الفصل 14 ثالثا من مجلة الشغل التونسية، والمادة 39 من مدونة الشغل المغربية، وكذا المادة 40 من نفس المدونة التي تنص على أنه يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد العامل من طرف المشغل أو رئيس المؤسسة أو المقولة ما يلي: - السب الفادح: - استعمال أي نوع من أنواع العنف ولاعتداء الموجه ضد الأجير؛ - التحرش الجنسي، - التحريض على الفساد.

ويعتبر الخطأ الجسيم هو أشد هذه الأنواع لأنه هو الذي يكون في الغالب مبررا لفصل العامل، ويضفي نوعا من المشروعية على عملية الفصل.

وبالنسبة لتعريف الخطأ الجسيم فإنه لم يرد له تعريف في التشريعات المقارنة التي تمكنا من الاطلاع عليها، ويبدو أن مرد ذلك يعود إلى عدم اهتمام تلك التشريعات بالتعاريف معتبرة ذلك من صميم مهام الفقه والقضاء.

وتبعا لذلك فقد عرف الفقه الخطأ الجسيم أو كما يعبر عنه أحيانا بالسبب الحقيقي والجدي، بأنه السبب الذي يتسم بقدر من الجسامة والخطورة يستحيل معه مواصلة علاقة العمل دون إلحاق ضرر بالمؤسسة¹، كما عرفه بأنه: "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرارا بمصالح المؤسسة المستخدمة، أو ممتلكاتها، أو يخالف التزاماته المهنية، أو يلحق به خسائر وأضرار للعمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته، وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل"².

كما أن القضاء من خلال محكمة النقض قد عرفت الخطأ الجسيم، بأنه: "الخطأ الذي يجعل من المستحيل استمرار علاقة العمل بين صاحب العامل والعامل المرتكب للخطأ".

وقد استقرت ذات المحكمة على هذا المفهوم من خلال العديد من القرارات الصادرة عنها، بل أنها تقرر أحيانا بأن: "الخطأ الجسيم هو الذي يجعل استمرار علاقة العمل أمرا مستحيلا حتى أثناء مهلة الإخطار"³.

وقد انتهجت مختلف الأنظمة القانونية المقارنة طريقتين لتصنيف الأخطاء المهنية الجسيمة وتحديد نوعها وطبيعتها وهما:

¹ - محمد الهادي بن عبد الله، مرجع سابق، ص 12.

² - راجع: أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 190.

³ - لقد ورد في أحد قرارات محكمة النقض الفرنسية ما يلي: « Constitue une faute grave celle qui interdit de maintenir le salarié à un poste de travail même pendant la durée du délai-congé... » - Sos. 13 nov. 1986, Jur-social. 1987, p 5.

1 . الطريقة التنظيمية: وهي التي يتم فيها إحالة مسألة تحديد مضمون ومدى وطبيعة هذه الأخطاء إلى الأنظمة الداخلية للعمل، التي يعدها صاحب العمل، والتي بموجبها يقوم بتحديد وصف الأخطاء المهنية ودرجة خطورتها والعقوبات المترتبة عنها وطرق تنفيذها، كما فعل المشرع الجزائري في القانون 12/78 ، الذي نص على بعض الأخطاء دون الإشارة إلى العقوبات المقررة لها محيلا ذلك إلى الأنظمة الداخلية للعمل، وكذلك هو الشأن بالنسبة للقانون 09 . 11، في مادته 73 قيل تعديلها، وهذا كله بعد استشارة أو إعلام ممثلي العمال، دون أن يكون ملزما بالأخذ برأيهم¹. وهي الطريقة التي أخذ بها المشرع الجزائري في الصيغة الأولى للمادة 73 من قانون علاقات العمل قبل تعديلها، التي كانت تنص على أنه: " يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي." هذا الأخير الذي يحدد حسب المادة 77 فقرة 2 من نفس القانون "... طبيعة الأخطاء المهنية، ودرجات العقوبات المطابقة، وإجراءات التنفيذ."

2 . الطريقة القانونية: وهي التي يتولى فيها المشرع نفسه مهمة تحديد نوعية وطبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة، وتحديد الإجراءات الواجب إتباعها عند فصل العامل بسببها، والضمانات المقررة له. وذلك كما فعل المشرع الجزائري، بموجب الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص سنة 1975²، الذي لم يقتصر على النص على الخطأ الجسيم الصادر عن العامل الذي تطرقت إليه المادة 36 وما بعدها من نفس الأمر³، بل نص كذلك على الخطأ الذي يصدر من صاحب

¹ - راجع المادة 75 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المشار إليه سابقا.

² - الأمر 31-75، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 39، المؤرخة في 16/05/1975، ص 527.

³ - تنص المادة 36 من الأمر 31-75، السالف ذكره، على أنه: " لا يجوز لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل إلا لخطأ خطير."

وعلاوة على الأخطاء الخطيرة التابعة للتشريع الجزائري، والمرتبكة بمناسبة العمل. تعد كأخطاء خطيرة على وجه الخصوص، ومؤدية إلى التسريح دون مهل الإخطار، ولا التعويض المدني ما يرتكبه العامل في الأحوال التالية:

- 1- إذا جاء العامل وهو في حالة سكر بين.
- 2- إذا تناول المشروبات الكحولية في أماكن العمل أو أثناء العمل.
- 3- إذا عرض للخطر أمن المستخدمين نتيجة طيش أو إهمال غير مبرر.
- 4- إذا سبب عن عمد، أضرارا مادية في البنايات أو الأشغال أو الآلات أو الأدوات أو المواد الأولية، أو غيرها من الأشياء المتصلة بالعمل.
- 5- إذا رفض دون سبب مقبول تنفيذ أوامر صاحب عمله لانجاز أشغال كانت موضوع استخدامه.
- 6- إذا أذاع كفيات الصنع وطرقها دون إذن صاحب العمل.

العمل أو ممثله، الذي تضمنته المادة 33 من نفس الأمر. وهي نفس الطريقة التي اعتمدها مرسوم 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية¹. الذي حددت مادته 71 مجموعة الأخطاء الجسيمة (أخطاء الدرجة الثالثة) بينما حددت المادة 75 فقرة الأخيرة منه العقوبات المقررة لهذا الصنف من الأخطاء بنصها على أن: "الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة (يترتب عنها) عقوبة تتراوح بين التخفيض في الرتبة بصفة تأديبية والتسريح بدون مهلة مسبقة، وبدون تعويضات." إلى جانب التسريح بمهلة مسبقة وتعويضات، وفق ما تحدده المادة 74 من نفس المرسوم المتضمنة لقائمة العقوبات التأديبية².

ونتيجة لما توفره هذه الطريقة من حماية كبيرة للطرف الضعيف في علاقة العمل، وهو العامل، فقد تراجع المشرع الجزائري عن الطريقة التنظيمية التي سبق التعرض إليها مكرسا الطريقة القانونية في تحديد الأخطاء الجسيمة، وذلك بمقتضى التعديل الذي أدخل على المادة 73 من قانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، أي أن المشرع هو من تولى بنفسه تحديد صور الأخطاء الجسيمة والإجراءات الواجب إتباعها قبل اللجوء إلى فصل العامل، وكذا الضمانات المقررة له أثناء وبعد الفصل فنصت المادة 73 المعدلة بقانون رقم 29/91 على أنه: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية:

1. إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية، والتي تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة عن السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته³.

2. إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات التكنولوجية وطرق الصنع والتنظيم، أو وثائق

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، السابق ذكره.

² - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 192.

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62642، بتاريخ 09/07/1990، المجلة القضائية، العدد 3، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1990، ص 143. وكذا القرار رقم 129038، بتاريخ 19/12/1995، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995، ص 120.

- داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت له السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- 3 . إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال¹.
- 4 . إذا قام بأعمال عنف².
- 5 . إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل³.
- 6 . إذا رفض أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.
- 7 . إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل⁴.

والى جانب هذه القائمة من الأفعال المحظورة والمكيفة قانوناً على أنها أخطاء مهنية جسيمة، توجد عدة أفعال أخرى منصوص عليها في بعض القوانين الأخرى، مثل عرقلة حرية العمل، ورفض القيام بالحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب، ورفض تنفيذ أمر التسخير⁵.

ومما تقدم يتضح أنه لم تبقى لصاحب العمل تلك السلطة تقديرية التي كان يتمتع في ظل المادة 73 في قبل تعديلها فيما يتعلق بتكليف الأخطاء المهنية الجسيمة. كما أن النص على هذه التصرفات بذاتها في المادة 73 بعد تعديلها

¹ - أنظر: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 51582، قرار بتاريخ 2009/11/05، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2009، ص 421. وكذا القرار رقم 400552، بتاريخ 2008/04/09، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2008، ص 431.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 337769، بتاريخ 2006/06/07، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2006، ص 279.

³ - أنظر في هذا الشأن: قرار محكمة التعقيب التونسية، ملف رقم 1785. 2005، بتاريخ 2005/10/10، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، العدد 12، الجمعية التونسية للقانون الاجتماعي، تونس، 2007.

⁴ - كان القضاء الجزائري في أول الأمر يعتبر أن قائمة الأخطاء الواردة في هذه المادة قد وردت على سبيل الحصر، وبالتالي فإنه لا يمكن إضافة أي خطأ جسيم آخر، سواء في النظام الداخلي، أو في الاتفاقيات الجماعية للعمل. وأن أي تسريح يقوم به صاحب العمل في حق أي من عماله بسبب خطأ غير وارد في المادة 73 المشار إليها أعلاه يعتبر تسريحاً تعسفياً. أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135452، بتاريخ 2004/06/04، الصادر في الوثيقة الموسومة بـ: منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997، ص 195 وما يليها الذي جاء فيه: "إن التعديل الذي أدخله المشرع على المادة 73 من القانون 90-11، التي كانت قد تركت للنظام الداخلي تحديد الأخطاء في كل الأصناف، محتواه أن الأخطاء الجسيمة التي تؤدي للفصل أصبحت مضبوطة قانوناً، ومنه، فإن التسريح الذي يعتمد على خطأ لم يكن وارداً بهذا الوصف في المادة 73/1 يكون تعسفياً، ولو اعتمد على تكليف النظام الداخلي". أنظر كذلك محمد سرور، مرجع سابق، ص 63.

⁵ - راجع المواد 36 و 40 و 42 من القانون 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، السابق الإشارة إليه.

وتتيمها لا يعني بالضرورة أن المشرع قد أوردتها على سبيل الحصر، وذلك اعتبارا لصعوبة واستحالة حصر كل الأفعال التي تعتبر أخطاء جسيمة والتي ترتكب سواء من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل¹ وهذا ما يستخلص من صياغة المادة التي تقضي بأن: "... تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة..." التي توحى بأنه يمكن للنظام الداخلي أن ينص على أخطاء جسيمة تؤدي هي كذلك إلى التسريح خارج هذه القائمة. حيث يظهر أن المشرع قد اكتفى بالتصرفات التي تشكل قمة الخروج على ما تفرضه علاقة العمل من احترام وثقة متبادلة بين العامل والمؤسسة المستخدمة أو من يمثلها². وهي نفس الصياغة تقريبا التي أوردتها المشرع التونسي حيث ينص الفصل 14 رابعا من مجلة الشغل على: "... ويمكن أن تعتبر بالخصوص الحالات التالية أخطاء فادحة..."، وكذلك هو الشأن بالنسبة للمشرع المغربي في المادة 39 من مدونة الشغل التي تنص: " تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل..." وبالتالي يمكن القول بأن المشرع في كل من الجزائر وتونس والمغرب قد اعتمد على النظرية الفقهية القائلة بأن الخطأ الجسيم هو ذلك العمل أو التصرف الذي يجعل استمرار علاقة العمل أو عقد العمل أمرا مستحيلا، ولو لمدة الأخطار المسبق³.

ويبدو أن المحكمة العليا قد تفتنت لهذا الأمر و غيرت رأيها حين تراجعت عن التكييف السابق لتلك المجموعة من الأخطاء الواردة في المادة 1/73، التي كانت تعتبرها قد جاءت على سبيل الحصر، لتقرر في الأخير أنها جاءت على سبيل المثال وأن: " الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة 73 من القانون 90-11 غير محددة على سبيل الحصر، وتؤكد عبارة الخصوص الواردة في هذه المادة، وجود أخطاء جسيمة أخرى يحددها النظام الداخلي"⁴.

¹ - من ضمن الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها صاحب العمل ضد العامل في التشريع المغربي حسب المادة 40 من مدونة الشغل: السب الفادح - التحرش الجنسي - العنف - التحريض على الفساد.

² - راجع أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 194؛ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 433.

³ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 194.

⁴ - وذلك بموجب القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 283600، بتاريخ 2004/12/15، حيث جاء في حيثيات هذا القرار الذي يعتبر تحولا هاما في التفسير القضائي للنصوص القانونية "... وحيث يعاب على الحكم المطعون فيه كون القاضي أعطى تفسيرا منحرفا لمضمون المادة 73 من القانون 91 . 29، ومن جهة أخرى، متناقضا مع أحكام المادة 75 وما يليها من القانون 90 . 11، حرفيا وروحيا، ذلك أن المادة 73 لم = تحدد

وبهدف تبرير هذا التحول القضائي الهام، فقد ورد في التعليق الملحق بهذا القرار¹، ما يلي: "ومما يلاحظ في تعديل هذه المادة كما سبق ذكره، أن المواد المتعلقة بالنظام الداخلي من 75 إلى 79 لم يطرأ عليها أي تعديل، الشيء الذي يفسر أن المشرع أبقى على النظام الداخلي الذي يستمد مفعوله من الفقرة الأولى في المادة المعدلة، وترك لعالم الشغل المتكون أساسا من المستخدم وممثلي العمال لإعداده وتحديد الأخطاء المهنية بصفة عامة، ودرجات العقوبات المطابقة لها، وإجراءات

الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح على سبيل الحصر، بل هناك أخطاء جسيمة يحددها النظام الداخلي، كما نصت على ذلك المادة 77 ف 2 من القانون 90 . 11.

وحيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه، أن قاضي الدرجة الأولى اعتبر أن الأخطاء المنسوبة للمطعون ضده لا تشكل أخطاء جسيمة تؤدي إلى التسريح طالما أن هذه الأخطاء لا توجد من بين الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 من القانون 90 . 11، ومن ثم أسس حكمه على أن التسريح كان تعسفيا رغم دفع الطاعنة بتصنيفها من الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح من الدرجة الثالثة عملا بالمادة 164 من النظام الداخلي، هذا النظام يستمد قوته من المدة 78 من القانون 90 . 11، وبحسب ذلك يكون القاضي في هذه الحالة قد استبعد كلية نصا تشريعا من التطبيق دون تسبب للدفع المتعلق بالنظام الداخلي المستمد قوته من المادة 77 ف 2، وبذلك جنح إلى التطبيق الخاطئ والمتداول بصفة آلية للمادة 73 وحيث وإن كانت المادة 73 قد ذكرت على سبيل الخصوص الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح دون مهلة إخطار، وبدون علاوات، وحصرتها في الحالات السبع المتعارف عليها، فإن المادة نفسها ذكرت، كذلك الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، وعبرة على الخصوص المذكورة في هذه المادة تؤكد وجود أخطاء جسيمة أخرى ترك تحديد النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 77 ف 2 من نفس القانون، والتي تنص على أن: "يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية، ودرجات العقوبات المطابقة، وإجراءات التنفيذ"، وعليه فإن المادة 73 لم تأت بالأخطاء الجسيمة على سبيل الحصر.

وحيث يتبين مما سبق أن قاضي الدرجة الأولى استبعد في حكمه المنتقد تطبيق أحكام المادة 77 ف 2 من القانون 90 . 11، دون مسوغ قانوني، كما أعطى تفسيراً خاطئاً لنص و روح المادة 73 لما اعتبر الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح هي الحالات المذكورة في هذه المادة فقط، ومنه يكون أساء تطبيق القانون، وقصر في تسبب حكمه وعرضه بذلك للنقص والإبطال."

يراجع النص الكامل للقرار، وكذا التعليق المرفق به في المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة

العليا، الجزائر، 2004 ص 193، وكذلك؛ KORICHE Mohamed Nasr - Eddine،

« La détermination des fautes graves dans le droit de licenciement disciplinaire, arrêt de la cour suprême, chambre sociale, du 15/12/2004, dossier n° 253600 », Revue de la cour suprême, n° 01, département de la documentation, cour suprême, Alger, 2005, pp. 46-55.

¹ - وهو تعليق المستشار رحابي أحمد المقرر في القضية التي صدر بشأنها هذا القرار. والذي جاء فيه "...أن التعديل الوارد في المادة 2 من القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدلة للمادة 73 من القانون 90-11 قد جاءت بقاعدة عامة مؤداها أن كل خطأ جسيم يرتكبه العامل يؤدي إلى تسريحه تأديبيا، هذا حسب الفقرة الأولى. ثم أضاف إلى هذه القاعدة العامة حالتين: الحالة الأولى: هي الأخطاء التي يرتكبها العامل أثناء العمل ويكون فعلها جرما يعاقب عليه القانون الجزائي، ومرتبطة بعلاقة العمل، مثل تحويل أموال عمومية، أو السرقة، أو التزوير في المحررات... الخ. والحالة الثانية، هي أفعال ذكرتها المادة على وجه الخصوص، إذا ارتكبتها العامل تكون خطأ جسيما يترتب عنه التسريح دون مهلة عطلة وبدون علاوات، وحصرها في المادة على سبيل المثال فيما يلي:..."

تنفيذها، والذي يخضع إلى مصادقة مفتش العمل الذي يعاين مدى انسجامه مع تشريع العمل، وتحت مراقبة القضاء.

ذلك لأن الخطأ الجسيم عند تحديد معالمه في النظام الداخلي، يراعى فيه وصف الخطأ، والظروف التي أرتكب فيها، ومدى اتساعه، ودرجة خطورته، والضرر الذي يلحقه بالمؤسسة، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل نشاط تماشيا مع نص المادة 73 المعدلة والمتممة بالقانون 91-29 التي أضافت إليها الأفعال التي تكون جرما جزائيا، والأفعال المذكورة على سبيل المثال لا الحصر، كما سبق ذكره. لأنه من غير المعقول أو المنطق أن يحصر المشرع في مادة واحدة كل الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح بالنظر إلى تطور وتنوع عالم الشغل، وخصوصية كل نشاط صناعي أو اقتصادي أو تجاري. والتجربة الميدانية أثبتت أنه لا يمكن حصر الأخطاء الجسيمة في الحالات المذكورة في المادة 73 المعدلة، لأن هناك أخطاء جسيمة للغاية يمكن أن تضع مرتكبيها تحت طائلة عقوبة التسريح، ويستفيدون بأحكام الرجوع والتعويضات طالما هذه الأفعال غير مصنفة من الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة 73، وعليه كان هذا الاجتهاد الجديد في القرار رقم 283600 المؤرخ في 15 ديسمبر 2004 عن الغرفة الاجتماعية بمثابة وثبة مكملة للاجتهاد السابق الذي أستقر في هذه المرحلة على الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 والمؤدية إلى تسريح، ووضع هذا الاجتهاد الجديد المادة 77 ف 2 حيز الممارسة والتطبيق تجسيدا لإرادة طرفي علاقة العمل من مستخدمين وممثلي العمال في إطار ما تم تصنيفه من أخطاء مهنية جسيمة مؤدية إلى التسريح حسب خصوصية ونشاط كل عامل وطبيعته بكل مكوناته ومميزاته على أن يكون هذا النظام الداخلي وثيقة يقدمها الأطراف أمام القضاء الذي يعاين صحة التسريح من عدمه تماشيا مع التطبيق السليم للقانون نصا وروحا¹.

وقد سار المشرع المصري على هدى المشرع الجزائري في وضع لائحة ضمنها مجموعة من الأفعال التي يعتبر أنها تشكل خطأ جسيما وذلك في المادة 69 من قانون العمل المصري الجديد، التي تنص في فقرتها الأولى على أنه: " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب

¹ - راجع التعليق على هذا القرار للمستشار رحابي أحمد، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2004، ص 199 و 200. راجع في هذا الشأن: KORICHE Mohamed Nasr - Eddine, op. cit. p 52.

خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات التالية...»¹، وهي نفس الصياغة تقريباً التي جاء بها كل من المشرع التونسي والمغربي عند وضعهم للائحة تضم مجموعة من الأفعال التي اعتبروها بمثابة أخطاء جسيمة وهي واردة على سبيل المثال لا الحصر². حيث ينص الفصل 14 رابعاً من مجلة الشغل على: "... ويمكن أن تعتبر بالخصوص الحالات التالية أخطاء فادحة..."، كما تنص المادة 39 من مدونة الشغل المغربية على أنه: " تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير..."

الفرع الثاني

إجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل

إذا كان المشرع قد حدد الأخطاء المهنية الجسيمة التي تمنح لصاحب العمل الحق في فصل العامل دون إشعار مسبق أو تعويض حفاظاً على السير الحسن لمؤسسته، وإذا كان قد ترك للنظام الداخلي مهمة تحديد طبيعة الأخطاء ودرجات العقوبة المقررة لها، فإنه بالمقابل، أقر للعامل بعض الضمانات التي تهدف إلى حمايته من تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية، خاصة عندما يتعلق الأمر بالفصل من العمل. وذلك بوضع قيود وإجراءات واجبة الإلتباع قبل القيام بعملية الفصل التأديبي وهي كالتالي:

¹ - راجع المادة 69 من القانون رقم 12 لسنة 2003، السابق الإشارة إليه.

² - راجع الفصل 14 رابعاً، من مجلة الشغل التونسية المضاف بالقانون عدد 29 لسنة 1994؛ والمادة 39 من مدونة الشغل المغربية، السابق الإشارة إليها. لمزيد من التفصيل يراجع: د. محمد عبد الله الفلاح، الأحكام العامة لعق العمل الفردي والجماعي، دار الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، ليبيا، 2006، ص 138؛ محمد الهادي بن عبد الله، مرجع سابق، ص 14؛ د. محمد سعيد جرندي، موقف مدونة الشغل من تحديد مفهوم الخطأ الجسيم المبرر لطرد الأجير، مجلة القضاء والقانون، وزارة العدل المغربية، العدد 156، الرباط، 2009، ص 162 وما بعدها؛ الأستاذ عمر نحال، الاجتهاد القضائي بشأن الطرد من أجل الخطأ الجسيم، مجلة البحوث، العدد 1، الرباط، 2002، ص 120 وما بعدها؛ بشرى العلوي، مدونة الشغل الجديدة: قراءة تحليلية مع تحديد كيفية احتساب التعويض عن الفصل عن العمل، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، العدد 6، الرباط، 2004، ص 38؛ الأستاذ محمد القري اليوسفي والأستاذ محمد الشراقي، الفصل التأديبي للأجير وفق مدونة الشغل الجديدة، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، العدد 17-18 يناير. يونيو، الرباط، 2011، ص 23 وما يليها؛ رشيد الزعيم، صور الخطأ الجسيم الصادر عن الأجير، دراسة تحليلية نقدية للمادة 39 من مدونة الشغل، مجلة القصر: العدد 26، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2010، ص 54.

- وجوب مراعاة المستخدم للظروف التي أرتكب فيها العامل الفعل المكيف على أنه خطأ جسيم، ومداه ودرجة خطورته والضرر الذي تسبب فيه، وكذا الظروف والملابسات المحيطة بالعامل نفسه، وهو ما قد تؤثر بشكل أو بآخر في تكيف الفعل من جهة، وفي تحديد العقوبة المناسبة له. وذلك طبقا لما تضمنته المادة 73 . 1 المضافة بموجب القانون 91 . 29¹، والتي تنص على أنه: "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه، ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله أو نحو ممتلكات هيئته المستخدمة ". "... وبالتالي فيجب على صاحب العمل أن يأخذ بعين الاعتبار شخص العامل ككل قبل أن يكيف الخطأ الذي قام به بأنه خطأ جسيم"².

- إلزامية الرجوع إلى اللجنة التأديبية بالمؤسسة المشكلة لهذا الغرض لدراسة ملف العامل المعني وأخذ رأيها بشأن ثبوت ارتكاب هذا الأخير للفعل المكيف على أنه خطأ جسيم من عدمه قبل اتخاذ قرار الفصل، وذلك طبقا للإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي في مجال التأديب³، كما يجب أن تتأكد من عدم سقوط العقوبة بالتقادم من تاريخ ثبوت ارتكابها، وأن تمكن العامل من الدفاع عن نفسه بالاستماع إلى دفوعه وحججه، والذي يمكنه أن يصطحب معه عاملا يختاره من بين

¹ - القانون رقم 91-29، المؤرخ في 21/12/1991، المعدل والمتمم للقانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية العدد 68، صادر بتاريخ 25/12/1991.

² - د. حسان نادية، مرجع سابق، ص 60.

³ - راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 33149 بتاريخ 27/06/1983، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1983، ص 188، القاضي بنقوض حكم لعدم تأكد إثبات مجلس التأديب للخطأ الجسيم المرتكب من طرف العامل، والقرار رقم 104342، بتاريخ 08/12/1993، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 121. حيث أقرت أنه: "لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يصدر أي إجراء بالفصل دون الرأي الموافق للجنة التأديب المتساوية الأطراف التابعة للمؤسسة المستخدمة".

غير أن هناك اجتهادا جديدا للمحكمة العليا، سنة 2005، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 299512، بتاريخ 11/05/2005، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 241، يقضي بأن "الإحالة إلى لجنة التأديب، لم تعد إلزامية قانونا، إلا إذا نص النظام الداخلي للمؤسسة عليها".

عمال المؤسسة لمآزرتة والدفاع عنه¹. بالإضافة إلى الشهود الذين حضروا الواقعة التأديبية المتمثلة في الخطأ المنسوب إلى العامل².

- إلزامية أن يتم تبليغ قرار الفصل كتابة إلى العامل، سواء أكان ذلك الفصل مع إشعار مسبق وتعويض، أو بدونهما³. مع تحديد الخطأ المنسوب إليه⁴. وتجدر الإشارة هنا إلى وجوب احترام صاحب العمل للإجراءات الجوهرية المذكورة آنفا، قبل القيام بعملية التسريح، وإلا اعتبر هذا الأخير تعسفيا، حيث تنص المادة 73. والمعدلة، بأن: "كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا لقانون، يعتبر تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس"⁵.

ويترتب عن عدم احترام صاحب العمل للإجراءات الجوهرية السابق ذكرها، حق العامل المفصول والذي يعتبر بأن فصله كان تعسفيا، أن يطعن في ذلك القرار طبقا لما هو منصوص عليه في القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، وأن يلجأ إلى الجهات القضائية المختصة في المسائل الاجتماعية عن طريق

¹ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 32713، بتاريخ 21 نوفمبر 1983، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1989، ص 197 وقرار 1984/03/12، السابق ذكره.

² - أنظر المادة 79-2 من القانون 90-11؛ والمادة 2-1232 L. من قانون العمل الفرنسي؛ والمادة 64 من قانون العمل المصري، والمادة 62 من مدونة الشغل المغربية، السابق الإشارة إليها؛ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 92؛ المستشار حسن مجيد، وجهة نظر في مسطرة الفصل التأديبي، المجلة المغربية للمنازعات القانونية، عدد مزدوج 11/10، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2010، ص 91؛ المستشار محمد برحيلي، مسطرة الفصل التأديبي، المجلة المغربية للمنازعات القانونية، عدد مزدوج 11/10، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2010، ص 95 وما يليها.

³ - راجع المادة 73-2 من القانون 91-29، السالف الذكر؛ والمادة 6-1232 L. من قانون العمل الفرنسي؛ والمادة 64 من قانون العمل المصري؛ والمادة 63 من مدونة الشغل المغربية، السابق الإشارة إليها.

⁴ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 282160، بتاريخ 13/07/2004، المجلة القضائية العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2004، ص 183.

⁵ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 42122، بتاريخ 02/02/1987، المجلة القضائية العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1989، ص 172، أنظر كذلك المادة 9 من القانون 96-21، المؤرخ في 9 يوليو 1996، يعدل ويتم القانون 90-11، المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق==بـعلاقات العمل. جريدة رسمية العدد 43 لسنة 1996، ص 7، مع العلم أن اجتهاد المحكمة العليا أقر بمبدأ الرقابة القضائية على طبيعة ونوعية الأخطاء المؤدية إلى التسريح الواردة في قرار التسريح وعدم قابلية استبدالها بأخطاء أخرى، يراجع في هذا الشأن قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 354461، بتاريخ 06/12/2006، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2006، ص 293، وكذلك القرار الصادر في الملف رقم 32714، بتاريخ 01/02/2006، المجلة القضائية عدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2006، ص 263، فيما يتعلق بمبدأ اعتبار قرار التسريح الصادر من غير الجهات المؤهلة والمعنية بعقد العمل قرارا تعسفيا.

رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلغاء قرار الفصل الصادر في حقه والرجوع إلى منصب عمله أو بحقه في التعويض عن الأضرار التي تكون قد لحقته جراء ذلك الفصل¹. ويكون الحكم الصادر عن المحكمة في هذه الحالة ابتدائي ونهائي، طبقا لمقتضيات المادة 73-4 من قانون علاقات العمل المعدلة والمتممة، والمادة 21 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

ولإعطاء أكبر قدر من الأهمية للإجراءات الواجب إتباعها من طرف المستخدم عند اتخاذ قرار الفصل التأديبي، فقد عمد المشرع إلى تعديل وتتميم المدة 73 مكرر 4 بموجب الأمر 96-21، حيث جاءت الصياغة الجديدة لها على النحو التالي: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراءات المعمول بها²، وتمنح العامل تعوضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا. تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا، إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة³، وفي حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض⁴.

¹ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 36172 بتاريخ 1984/03/26، المجلة القضائية، العدد 4، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1989، ص 182. وكذا قرار محكمة التعقيب التونسية عدد 5491.2005، بتاريخ 2005/10/31، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، العدد 12، الجمعية التونسية للقانون الاجتماعي، تونس، 2007، ص 180. والقرار عدد 2005.959، بتاريخ 2005/09/26، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، العدد 12، الجمعية التونسية للقانون الاجتماعي، تونس، 2007، ص 192.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 213831، بتاريخ 2001/03/21، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2002، ص 184.

³ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 106576، بتاريخ 1994/01/31، المجلة القضائية، العدد 3، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 117.

⁴ - أنظر المادة 9 من القانون 96. 21، المؤرخ في 9 يوليو 1996، المعدل والمتمم لقانون علاقات العمل، السابق ذكره، وكذا قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 327199، بتاريخ 2006/02/01، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2006، ص 257.

الفرع الثالث

آثار الفصل التأديبي

تبين لنا من خلال دراستنا التفصيلية للتسريح التأديبي أن الآثار المترتبة عنه تنقسم إلى صنفين اثنين:

الصنف الأول: يتمثل في الفصل أو التسريح مع الاحتفاظ للعامل بحقه في مهلة الإخطار المسبق *le délai de préavis ou le délai-congé* التي هي عبارة عن أجل يحدده القانون أو عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي، يخبر من خلاله أحد الطرفين - العامل أو صاحب العمل - الطرف الآخر بأنه سيضع حدا لعقد العمل بعد انتهائه مباشرة، بالإضافة إلى احتفاظه بحقه فيتعويض التسريح، كما هو محدد كذلك في النظام المعمول به في حالة ما إذا كان الخطأ الجسيم من النوع الذي لا يجعل استمرار علاقة العمل أمرا مستحيلا¹.

الصنف الثاني: يتمثل في الفصل أو التسريح دون مهلة إخطار أو تعويض التسريح، ويتحقق في الحالة التي يرتكب فيها العامل خطأ جسيما يصبح معه استمرار علاقة العمل أمرا مستحيلا ولو لمدة الإخطار المسبق وفق المفهوم الفقهي الذي أشرنا إليه من قبل، ووفق التحديد القانوني للأخطاء الجسيمة في مختلف التشريعات العمالية المقارنة التي تطرقنا إليها سابقا.

والشيء الذي يجب الإشارة إليه هنا هو أن العامل المفصول أو المسرح يبقى محتفظا ومتمتعاً بكافة حقوقه المكتسبة قبل اتخاذ قرار فصله، إلى جانب حقه في الحصول على شهادة عمل تثبت الفترة أو المدة الزمنية التي اشتغل فيها لدى صاحب العمل ونوع العمل الذي كان يؤديه².

¹ - راجع: أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، 201؛ محمد الكشور، مرجع سابق، ص 289.

² - راجع: محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 471؛ عبد الغني عمر الرويمض، مرجع سابق، ص 256. شواخ

المطلب الثالث

النزاعات الناتجة عن ممارسة السلطة التأديبية

1. **تحديد الأخطاء الجسيمة:** لقد نصت المادة 73 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل قبل تعديلها وتتميمها بموجب القانون رقم 91-21 المذكور سابقا، على أن يتم العزل أو التسريح في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وذلك حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي. أما بعد التعديل فقد عدد المشرع مجموعة من الأخطاء التي اعتبرها على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح دون مهلة إخطار وبدون تعويض وذلك علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها في التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل. وكما ذكرنا من قبل، أن تفسير هذه المادة المعدلة قد أثار جدلاً كبيراً فيما إذا كانت هذه الأخطاء الجسيمة مذكورة على سبيل المثال أم على سبيل الحصر، والسبب في ذلك حسب المحكمة العليا يرجع إلى مقاصد المشرع من خلال التعديل، ومن ثم فإن عبارة "على الخصوص"، لا تعني حسب رأي المحكمة العليا على سبيل المثال، وبالتالي لا يمكن لصاحب العمل أن يدرج في النظام الداخلي أخطاء أخرى تؤدي هي كذلك إلى التسريح¹.

والظاهر من هذا التفسير أنه يهدف إلى تقييد سلطات وصلاحيات صاحب العمل في تحديد الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى التسريح دون تعويض، ومن ثم يصبح دوره في مجال ممارسة سلطته التأديبية مقتصرًا على تحديد الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية. أي من الإنذار الشفوي إلى التوقيف عن العمل لمدة محددة. والتي لا يترتب عنها تسريح العامل. وحسب المحكمة العليا، فإن المشرع أراد تقييد سلطات صاحب العمل في المجال التأديبي، عندما استعمل عبارة "على الخصوص".

غير أن هذا التأويل من شأنه عرقلة نشاط المؤسسات حيث تصبح مقيدة بمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني بينما النشاط الاقتصادي يقتضي أن يكون صاحب العمل هو أدرى من غيره في تقدير جسامة ومدى الأضرار التي تلحق المؤسسة من جراء الأخطاء التي ترتكب أثناء العمل، فيمكنه اتخاذ كل ما يراه مناسباً

¹ - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 433.

لمصلحة المؤسسة ولضمان حسن سير العمل بها بما ينعكس ايجابيا على مصلحة العمال أنفسهم. وهو ما يبدو أن قضاة المحكمة العليا قد تفتنوا له عندما تراجعوا عن التكييف السابق للقائمة الواردة في المادة 1/73 المتضمنة مجموعة الأخطاء بأنها قد جاءت على سبيل الحصر، ليقروا صراحة بأنها ليست كذلك، وأن: "الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة 73 من القانون 90-11 غير محددة على سبيل الحصر، وتؤكد عبارة الخصوص الواردة في هذه المادة، وجود أخطاء جسيمة أخرى يحددها النظام الداخلي"¹.

2. **الإجراءات التأديبية:** إن أول إجراء يجب على صاحب العمل القيام به هو وضع النظام الداخلي إذ كانت المؤسسة المستخدمة تشغل 20 عاملا فأكثر². وهذا ما أكدته قضاء المحكمة العليا، الذي يعتبر ان أي قرار تأديبي متخذ في غياب النظام الداخلي يعتبر تعسفيا، وذلك بغض النظر عن حقيقة وخطورة الأفعال المادية المكونة للخطأ، زيادة على ذلك تستلزم كل عقوبة تأديبية إتباع إجراءات مسبقة تتضمن مراحل مختلفة تعتبر بمثابة ضمانات تحد من إساءة استعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية وبصفة خاصة في حالة الفصل من العمل.

ففي عقوبة الطرد مثلا يجب الأخذ بعين الاعتبار ظروف وملابسات ارتكاب الفعل أو التصرف المكيف على أنه خطأ جسيم وخاصة تلك الظروف والملابسات المحيطة بالعامل في حد ذاته، وبحث الدوافع والمبررات التي أدت به إلى ارتكاب ذلك الفعل، وأن يتم اتخاذ قرار الفصل التأديبي باقتراح من لجنة التأديب بعد تأكيدها من ثبوت الخطأ الجسيم في حق العامل وفق الأحكام والإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي في مجال التأديب، كما ذكرنا آنفا في الفرع الثاني عند تناولنا لإجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل³.

¹ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 283600، بتاريخ 2004/12/15، المذكور سابقا. أنظر أيضا د. حسان نادية، مرجع سابق، ص 54-59.

² - أنظر المادة 79 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، السابق ذكره؛ المادة 2-1311L من قانون العمل الفرنسي؛ المادة 138 من مدونة الشغل المغربية.

³ - راجع: أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 200. وراجع أيضا قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 33149، بتاريخ 1983/06/27، السابق ذكره، ص 188، القاضي بنقض حكم لعدم تأكد إثبات مجلس التأديب للخطأ الجسيم المرتكب من طرف العامل. =

غير أن هناك اجتهادا جديدا للمحكمة العليا سنة 2005، يقضي بعدم وجوب إحالة العامل على مجلس التأديب إلا إذا نص النظام الداخلي للمؤسسة على ذلك، حيث جاء في حيثيات القرار رقم 299512 بتاريخ

المطلب الرابع

النزاعات الناتجة عن توقف علاقة العمل.

قد تحدث بعض النزاعات أثناء تنفيذ علاقة العمل وذلك في بعض الحالات الخاصة التي من شأنها أن توقف علاقة العمل بحكم القانون، وهذه الحالات تتمثل في الإضراب والمرض.

أولاً: الإضراب والعقوبات التأديبية: يتمثل سبب الإضراب في وجود منازعة عمالية جماعية بين مجموعة من العمال وصاحب عمل أو أكثر، متعلقة بشروط العمل وظروفه أو بتطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره¹. يتم اللجوء إليه عند فشل محاولات التسوية الودية للخلاف القائم بين أطراف النزاع، ومن ثم فالإضراب هو نزاع جماعي لا يخضع بحكم القانون لاختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، بل يخضع للوسائل السلمية المتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم².

ويترتب عن الإضراب وقف أو تجميد علاقة العمل دون إنهاؤها، كما هو منصوص عليه في المادة 23 فقرة 2 من القانون 90 . 02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم.

وبناء على ذلك، فإن الخطأ الذي يرتكبه العامل أثناء فترة الإضراب لا يعد سببا لإنهاء علاقة العمل، ومن ثم فانه لا يحق لصاحب العمل القيام بأي تسريح أو توقيع أي عقوبة تأديبية على العمال بسبب قيامهم أو مشاركتهم في إضراب مشروع وقانوني، ما عدا في حالة ارتكاب أخطاء جسيمة من قبيل الأخطاء المنصوص عليها

11/05/2005، المذكور آنفاً، ص 241 أنه: "... حيث أن الحكم المطعون فيه لما ناقش الخطأ الجسيم المنسوب إلى الطاعن، ووقف على أنه ثابت بحكم جزائي نهائي وقضى بأن تسريحه غير تعسفي، فإن الحكم المطعون فيه استبعد ضمناً مناقشة الإجراءات التي تمسكت بها الطاعنة، ذلك أن إحالة العامل على لجنة التأديب لم تصبح إلزامية بموجب القانون...". يراجع نص القرار في المجلة القضائية عدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2001، ص 176، وراجع أيضاً، الأستاذ محمد مصطفى الهوني، قراءة سريعة في نصوص مهمة من قانون العمل، مجلة المحامي، نقابة المحامين الليبيين، العدد 20، طرابلس، 2009، ص 12 وما يليها.

¹ - غالب علي الداوودي، مرجع سابق، ص 191.

² - أنظر المواد من 5 إلى 13 من القانون 90 - 02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91 - 27، المؤرخ في 21/12/1991، السابق الإشارة إليه.

قانونا أو في النظام الداخلي للمؤسسة، كإتلاف وتخريب الآلات وأدوات العمل التابعة للمؤسسة أو عرقلة حرية العمل أو رفض أمر قضائي بإخلاء أماكن العمل مثلا، وغير ذلك من الحالات التي تجيز التسريح دون مهلة إخطار مسبق أو تعويض، أما ما عداها من حالات التسريح التي يقوم بها صاحب العمل فإنها لا تعتبر تسريحا تعسفيا فحسب، بل أيضا تسريحا غير مشروع¹.

غير أنه وبالرغم من كون الإضراب نزاع جماعي، فإنه قد يخضع للرقابة القضائية، كما هو الشأن بالنسبة لنزاع فردي يتعلق مثلاً بتسريح عامل شارك في إضراب يعتبره صاحب العمل غير قانوني، ففي هذه الحالة تقدر المحكمة مشروعية الإضراب قبل توقيع أي عقوبة تأديبية من طرف صاحب العمل. فقد يكون الطابع غير القانوني للإضراب ناتجا عن المطالبة بتحقيق أهداف غير مهنية، أو متمثلاً في خرق الإجراءات القانونية من طرف المضربين، ومن هنا يمكن استخلاص النتيجتين التاليتين:

. الأولى تتمثل في وجوب إثبات الطابع غير المشروع للإضراب من طرف صاحب العمل. حيث يتوجب عليه اللجوء إلى القضاء من أجل استصدار حكم بالمشروعية أو عدمها.

. أما الثانية فتتمثل في تحديد الجهة القضائية المختصة بتقدير صحة ومدى مشروعية الإضراب من عدمه، فإذا كان عدم المشروعية سببه عيب في الشكل يوجه الطلب إلى قاضي الأمور المستعجلة للنظر في مدى مراعاة الشروط المقررة لصحة الإضراب، وصحة الاجراءات المتبعة في ممارسته. أما إذا كان سببه خارج عن الإطار المهني، أو في حالة ما إذا اعتبر صاحب العمل أن استعمال هذا الحق كان بصفة تعسفية مستندا إلى نظرية التعسف في استعمال الحق، فإن الطلب يوجه إلى قاضي الموضوع.

ثانيا: المرض وممارسة السلطة التأديبية: كما هو الشأن بالنسبة للإضراب المشروع، فإن المرض يعتبر أمرا طارئا عارضا، وهذه الصفة تجعله مؤقتا. وبالتالي

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 222.

فأيا مة تكون عطلة مرضية لا تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، بل إلى تعليقها فقط أثناء هذه المدة، وهو ما يؤدي بالتبعية إلى تجريد صاحب العمل من سلطته التأديبية لما يربته القانون على حالة المرض من تعليق لعلاقة العمل، ومن ثم فإنه لا يمكنه أن يقوم خلال عطلة العامل المرضية باستدعائه لسبب تأديبي، أو بأعذاره، أو معاقبته. وكل فعل من شأنه أن يمس بحقوق العامل والمتخذ خرقاً لهذه القاعدة القانونية يعتبر تعسفياً¹.

وفي ما يتعلق بإثبات حالة المرض فإن القانون يشترط في العامل الذي يتغيب عن عمله بسبب المرض أن يقدم شهادة طبية تسلمها مؤسسة استشفائية أو أطباء محلفون أو طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة. وفي هذه الحالة لا يمكن صاحب العمل أن يطعن في مصداقيتها إلا بإثبات العكس عن طريق الخبرة الطبية المضادة². أما تقدير حالة المرض فيعود إلى الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ومتى كان التقدير إيجابياً فإن قراره يقيد سلطة صاحب التأديبية، أما إذا كان سلبياً وتم رفض الشهادة الطبية من طرف هيئة الضمان الاجتماعي لسبب صحي محض، فإنه يمكن لصاحب العمل أن يلزم العامل بالالتحاق بمنصب عمله ابتداء من تاريخ تبليغه بقرار الرفض، وإلا اعتبر في وضعية غير قانونية، تسمح لصاحب العمل باتخاذ الإجراء التأديبي المناسب في حقه.

ثالثاً: التسريح وممارسة السلطة التأديبية: بالرجوع إلى نص المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، نجد أنها قد حددت على سبيل الحصر الحالات التي تنهي علاقة العمل، غير أن ما يهمننا منها في هذا المقام هو تلك الحالات التي قد تثير نزاعات بين أطراف علاقة العمل، وعلى وجه الخصوص التسريح، وفي هذا الصدد يمكن القول بأنه ما عدا حالي التسريح التأديبي، والتسريح الجماعي للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية، فإن المشرع الجزائري لم يتطرق ولم ينظم حالة التسريح بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، مما يجعلنا نتساءل عن كيفية ومدى رقابة القضاء على نزاع متعلق بمثل هذه الحالة.

¹ - راجع: غالب علي الداوودي، مرجع سابق، ص 114.

² - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 443.

بالرجوع إلى التشريعات العمالية في ظل سياسة الاقتصاد الموجه نلاحظ أن دور القضاء كان ينحصر في حماية العامل والحرص على إبقائه في منصب عمله، لكن بعد التحولات السياسية والاقتصادية التي عرفت الجزائر بعد سنة 1988 بالانتقال من مرحلة الاقتصاد الموجه إلى مرحلة اقتصاد السوق، واعتماد مبدأ العلاقات التعاقدية في مجال علاقات العمل¹، وما نتج عنه من تقلص دور الدولة في مجال التشغيل وتنامي دور القطاع الخاص في ظل القوانين الاجتماعية الصادرة سنة 1990 فإن التساؤل يطرح حول موقفه من هذه الحالة.

ومما لا ريب فيه أنه وبالرغم من عدم وجود نص قانوني واضح، إلا أن الأمر يستوجب على القاضي أن يجد القاعدة التي يمكن تطبيقها على هذه الحالة بالرغم من افتقاده للحلول القانونية باستثناء اللجوء إلى نظرية التعسف في استعمال الحق. بينما توجد عدة حلول تشريعية في القانون المقارن من شأنها تقييد سلطة صاحب العمل التأديبية في مجال التسريح.

ففي القانون الفرنسي يعتمد القاضي على السبب الحقيقي والجدي كشرط مسبقاً لتسريح من العمل²، وكذلك هو الحال بالنسبة للتشريع التونسي الذي يشترط بدوره وجود السبب الحقيقي والجدي كمبرر للتسريح، حيث ينص الفصل 14 ثالثاً من مجلة الشغل على أنه: "... يعتبر تعسفياً، الطرد الواقع دون سبب حقيقي وجدي يبرره"³. أما المشرع المغربي، فقد استعمل عبارة "مبرر مقبول"، حيث نص في المادة 35 من مدونة الشغل على أنه: "... يمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول ..."⁴.

واستناداً إلى الحلول التشريعية السالفة الذكر المعمول بها في القانون المقارن، فهل بإمكان القاضي الجزائري إلزام صاحب العمل على تقديم سبب حقيقي وجدي كلما قام بتسريح أحد عماله، و كيف يمكن له التأكد من حقيقة وجدية تعليل سبب التسريح؟

¹ - أنظر: فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، التخصص: القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 233.

² - Art. L. 1232-1 (L. n° 2008-596 du 25 juin 2008), « tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse ».

³ - أنظر الفصل 14- ثالثاً من مجلة الشغل التونسية.

⁴ - أنظر المادة 53 من مدونة الشغل المغربية.

فبحسب المادة 3-73 من القانون رقم 29-91، المعدل والمتمم للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فإنه يعتبر تعسفياً كل تسريح ناتج عن الإرادة المنفردة للمستخدم دون ارتكاب العامل خطأ جسيماً، ما عدا التسريح الناجم عن تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية، وذلك مهما كانت جدية وحقيقة السبب الذي أسس عليه صاحب العمل عملية التسريح.

المطلب الخامس

الرقابة على الفصل التأديبي

منعاً لإساءة صاحب العمل لاستعمال سلطته التأديبية تجاه عماله مستخدميه، فقد حاول المشرع أن يحوطها بسياج من الرقابة والتقييد، لذلك فرض بموجب قانون العمل رقابة إدارية تمارسها جهات إدارية مختصة. إلا أن هذه الرقابة كثيراً ما تكون شكلية، وأحياناً ضعيفة¹، لذلك غالباً ما يلجأ العامل إلى القضاء للطعن في الإجراء التأديبي الذي اتخذته صاحب العمل في حقه.

ونظراً لخطورة السلطة التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل، وحرصاً من المشرع على أن لا يتعسف صاحب هذه السلطة في ممارسة هذا الحق، فقد أخضع كافة تصرفاته التي يمارسها في هذا الإطار وفي مختلف مراحلها إلى نوعين من الرقابة أولاهما سابقة أو إدارية، وثانيهما لاحقة أو قضائية.

أولاً: الرقابة الإدارية أو "الرقابة السابقة": وهي تلك التي تمارسها لجنة التأديب داخل المؤسسة المستخدمة، وكذا مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وذلك للحد من سلطة صاحب العمل التأديبية الذي قد يلجأ إلى تسريح العامل مستعملاً في ذلك سلطته التأديبية الواسعة، ومن هنا تكمن أهمية الرقابة التي تمارسها لجنة التأديب داخل المؤسسة المستخدمة على سلطة التسريح المخولة لصاحب العمل. لذلك تعتبر لجان أو مجالس لتأديب الضمان الجوهري الذي أقره القانون لفائدة العمال²، والذي

¹ - فتحي المرصفاوي، مرجع سابق، ص 292.

² - المنجي طرشونة، السلطة التأديبية للمؤجر، مذكرة للإحراز على شهادة الدراسات المعمقة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس 3، 1996، ص 142؛ أنظر كذلك، قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم

يمثل وسيلة لمراقبة تناسب العقوبة والخطأ، حيث نقوم هذه اللجان أو المجالس بدور هام في مراقبة الوقائع التي أثارها صاحب العمل والجزاء المسلط على العامل¹. وهو بذلك يعتبر بمثابة ضمانات للعامل المحال على لجنة أو مجلس التأديب ضد ادعاءات صاحب العمل، باعتبار أن قرارات هذه اللجنة أو المجلس ملزمة لصاحب العمل. فمثلا "إذا قرر مجلس التأديب بغالبية الأصوات إيقاف العامل عن العمل لمدة معينة وعمد صاحب العمل إلى طرده نهائيا متجاوزا قرار اللجنة أو المجلس المذكور، فإن الطرد يعتبر تعسفيا وبموجب ذلك يستحق العامل ما يخوله قانون العمل من تعويض"².

وترتكز فكرة إجبارية إحالة العامل على لجنة التأديب حول القاعدة القائلة بأنه: " لا يمكن لصاحب العمل أن ينتصب خصما وحكما في نفس الوقت."³

وبالإضافة إلى الرقابة التي تمارسها لجان التأديب في أماكن العمل، تقوم مفتشية العمل بدور ايجابي في محاولة تجنيب العامل عملية التسريح من العمل، وذلك بالسهر على تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية المنظمة لعلاقات العمل أو الناتجة عنها⁴. لكن هذه الرقابة المسبقة لا تمنع صاحب العمل من اللجوء إلى التسريح، خاصة إذا علمنا أن رأي مفتش العمل لا يقيد صاحب العمل. وهذا ما يضيف على الرقابة القضائية اللاحقة أهمية أكبر، سواء من حيث التثبت من توفر الشروط الموضوعية والإجرائية لممارسة حق التسريح، أو من حيث تحديد التعويضات التي يستحقها العامل⁵.

255623، بتاريخ 2003/02/10، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2003، ص 142؛ وكذلك، قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 299512، بتاريخ 2005/05/11، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 241.

¹ - وليد سالم، النزعة الحمائية لقانون الشغل في مجال الطرد من العمل، مذكرة الإحراز على شهادة الدراسات المعمقة في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس III، السنة الجامعية 2007-2008، ص 13.

² - قرار تعقيبي مدني عدد 4399 مؤرخ في 6 جانفي 1983، النشرة، الجزء 2، 1984، ص 15.

³ - فاخر بن سالم، المراقبة القضائية لعمليات الطرد كوسيلة لحماية التشغيل، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، العدد 7، الجمعية التونسية للقانون الاجتماعي، تونس، 1986، ص 77.

⁴ - طاهر بوعزيزي، إرجاع العامل، رسالة لنيل شهادة الدراسات المعمقة، في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، جامعة تونس III، السنة الجامعية 1998-1999، ص 60.

⁵ - النوري مزيد، دور القاضي في مجال النزاعات المترتبة عن الطرد لأسباب اقتصادية، مجلة دراسات قانونية، عدد 15، كلية الحقوق، صفاقس، 2008، ص 23.

ثانياً: الرقابة القضائية "الرقابة اللاحقة": وهي التي تباشرها السلطة القضائية قصد إضفاء المزيد من الفعالية على مستوى الرقابة اللاحقة ضد التسريح، وذلك وعياً من المشرع بخطورة إنهاء عقد العمل باعتباره يهدد العامل في مورد رزقه، لذلك سعى من خلال التعديلات المدخلة على قانون علاقات العمل إلى الحد من سلطة صاحب العمل التأديبية، منعا لأي تعسف قد يقع من جانبه، وذلك بإلزامه بإتباع إجراءات معينة قبل القيام بتسريح العامل، زيادة على إخضاع الشروط الشكلية والموضوعية لعملية التسريح للرقابة القضائية¹.

وتبعاً لذلك فإن قضاء العمل يقوم بمراقبة مدى التزام صاحب العمل، عند ممارسته للسلطة التأديبية بالقواعد التي وضعها المشرع والضمانات المقررة في هذا المجال، وهو ما يعرف برقابة المشروعية. وللعامل أن يتظلم من استعمال صاحب العمل للعقوبات التأديبية لمخالفة للقانون. وللقاضي متى ثبت له مخالفة الجزاء التأديبي لهذه القواعد، أن يحكم ببطالان هذا الإجراء لعدم مشروعيته، والحكم عند الاقتضاء للعامل بتعويض عن الأضرار التي تكون قد لحقت به جراء ذلك².

كما أن لهذا القضاء التحقق كذلك من مدى عدالة هذا الإجراء التأديبي، وهو ما يعرف برقابة الملاءمة. بحيث يجب أن يكون هناك تناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة.

وتسهل هذه الرقابة من حيث المشروعية والملاءمة إذا تضمن النظام الداخلي للمؤسسة أو الاتفاقية الجماعية سلماً بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها. أما إذا لم يتضمن ذلك، فتصبح مهمة المحاكم مطلوبة أكثر، لكون التناسب بين المخالفة المرتكبة والعقوبة الموقعة من المبادئ القانونية العامة التي يضطلع بها القضاء³. لأن الحماية التي تباشرها المحاكم في هذا الصدد، لا يمكن تعطيلها بأي وجه من الوجوه،

¹ - النوري مزيد، مرجع سابق، ص 24.

² . كما لو تم توقيع العقوبة من غير الشخص المختص بتوقيعها، أو توقيع العقوبة دون تحقيق ودون سماع دفاع العامل حيث يكون ذلك واجباً، أو توقيع أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة ذاتها. راجع في هذا الشأن، د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص 372؛ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 327.

³ . راجع: القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، مرجع سابق، ص 383. وراجع أيضاً: الفصل 14 خامساً المضاف بالقانون عدد 29 لسنة 1994، المؤرخ في 21 فيفري 1994، من مجلة الشغل التونسية.

لأنها في الحقيقة حق من الحقوق العامة الواجبة التطبيق ولو بدون وجود نص قانوني ينظمها، بل وحتى مع وجود اتفاق صريح يمنعها أو يقيدتها فقط¹.

وتأكيدا على ذلك نصت الفقرة الأخيرة من المادة 42 من مدونة الشغل المغربية على أنه: "... تخضع لمراقبة السلطة القضائية القرارات التي يتخذها المشغل في إطار ممارسته لسلطته التأديبية."

وفي قانون العمل الفرنسي، تم تنظيم الرقابة القضائية على السلطة التأديبية من خلال مقتضيات المادة L.1235-1 بكيفية أكثر ضبطا وتوسعا. ففي إطار هذا القانون، وحتى تكون الرقابة القضائية أكثر فعالية، أوجب المشرع على المحكمة مراقبة مدى صحة إجراءات التأديب، وكذا حقيقة وجدية الخطأ المرتكب الذي حركها، كما أوجب على صاحب العمل أن يبين للقضاء جميع العناصر المعتمدة من أجل تقرير العقوبة. وفي حالة وجود شك فانه يفسر لصالح العامل².

وانطلاقا من هذه العناصر، ومن تلك المقدمة من العامل والرامية إلى تنفيذ مزاعم صاحب العمل، تكون المحكمة اقتناعها، بخصوص مشروعية أو عدم مشروعية العقوبة التأديبية، مع الإشارة أن لها أن تجري تحقيقا في الموضوع. والشك يفسر دائما لمصلحة العامل. وفي حالة عدم مشروعية التأديب، للمحكمة أن تلغي العقوبة التي لم تحترم بشأنها إجراءات التأديب، أو لأن هذا الأخير غير مبرر، أو لأن العقوبة غير متناسبة مع الخطأ المرتكب³.

ومن القواعد العامة الواجبة التطبيق ولو بدون نص، أن العقوبة يجب أن تكون متناسبة مع الخطأ، وهو ما دفع بالمشرع إلى التمييز بين الخطأ الجسيم والخطأ غير الجسيم مع وضع عقوبة خاصة بكل منهما⁴.

¹ ومن ذلك أن اتفاقية جماعية فرنسية قد نظمت مجلسا تأديبيا يقوم مقام الرقابة القضائية المستندة إلى المحاكم، وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن مثل هذا المجلس يعد لاغيا وعديم الأثر.

- J. Rivvéro et J. Savatier, op.cit.p.203

² - أنظر L.1235-1 Code du travail, 72 ème édition, DALLOZ op cit,P 258

³ . أنظرا لمادة: L.1235-1 من تقنين العمل الفرنسي، وأنظر حول هذا النص:

- J. Savatier, Le contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire de l'employeur ; Dr. social, 1986, 501.

- f.VENNI, Dr. Social, op cit. 1990. 769.

⁴ . أنظر حول الموضوع:

-Isabelle CORNESSE, La proportionnalité en droit du travail, Litec, Paris, 2001,p.75 et suiv.

لذلك فقد نص في المادة 73 من قانون علاقات العمل، المعدلة والمتممة بموجب القانون رقم 29-91 على أنه: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة." كما نص في المادة 73 - 1 من القانون 29-91 على أنه: "يجب أن يراعي المستخدم، على الخصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة." ونص في المادة 73 - 2 من نفس القانون على أنه "يعلن على التسريح، المنصوص عله في المادة 73 أعلاه، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي. ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه إحالة، أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه"، أما المادة 73 - من القانون من نفس القانون، فقد اعتبرت كل تسريح يتم خرقاً لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس.

وكذلك الحال بالنسبة للمشرع التونسي الذي قيد بدوره صاحب العمل بشروط موضوعية وإجرائية بهدف تجنب عملية التسريح من العمل قدر الإمكان¹، لذلك نص في الفصل 14 ثالثاً من مجلة الشغل على أنه: "يتعين على المؤجر الذي يعتزم طرد عامل أن يبين أسباب الطرد في رسالة الإعلام بإنهاء العمل. ويعتبر تعسفياً الطرد الواقع دون وجود سبب حقيقي وجدي يبرره أو دون احترام الإجراءات القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية"، وهي نفس الشروط تقريبا، التي أوردها المشرع المغربي في المواد 16 و 62 و 63 من مدونة الشغل. فهنا يتدخل القضاء لمراقبة مدى احترام صاحب العمل للإجراءات المنصوص عليها قانوناً، ومن مدى توفر المبرر أو السبب الحقيقي والجدي للطرد من عدمه.

وبهذا المعنى فإن صاحب العمل لم يعد بإمكانه طرد العامل من دون وجود سبب جدي يبرره، كما أنه لم يعد لصاحب العمل الإمكانية في الاعتماد على أي

¹ - النوري مزيد، مرجع سابق، ص 23.

سبب مهما كان تافها لتبرير طرد العامل¹، كما أن هذا الأخير أصبح بإمكانه الآن أن يعلم أن في ارتكابه لأي خطأ يتصف بالحقيقية والجدية فإنه سيكون عرضة للطرد، وبالتالي أخذ الحيطة والحذر حتى لا يعطي لصاحب العمل مبررا وفرصة لطرده من العمل².

¹ - المنحيطرشونه، المفهوم القضائي للطرد التعسفي، مجلة القضاء والتشريع، العدد 10، مركز الدراسات القانونية والقضائية، تونس، 1993، طاهر بوعزيزي، مرجع سابق، ص 71.

² - طاهر بوعزيزي، مرجع سابق، ص 26.

الفصل الثاني

إجراءات الوقاية من النزاعات الفردية في العمل

نظرا لطبيعة المنازعات الفردية، وما قد ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، وما قد يترتب عن ذلك من إخلال بالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية خاصة، كما وضعت لها إجراءات تسوية متميزة قصد تسهيل معالجتها وحلها في مختلف المراحل التي تمر بها.

المبحث الأول

الإجراءات الداخلية للاتفاقية والقانونية

تعتبر إجراءات التسوية الودية في منازعات العمل الفردية قبل اللجوء إلى القضاء المختص من أهم الخصائص المميزة للنزاع الفردي في العمل، ولذلك نجد الكثير من التشريعات المنظمة لقضاء العمل قد استوجبت المرور بهذه الإجراءات الهادفة إلى حل النزاع بالطرق الودية قبل عرضه على القضاء المختص. ولعل الغاية من ذلك هو تفادي ما قد ينجم عن هذه المنازعات من مضاعفات تؤدي حتما إلى توتر العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وما ينجر عنها من أضرار بمصالحهما، أضف إلى ذلك أنه غالبا ما تكون تلك المنازعات بسيطة يمكن التوصل إلى حلها وديا عن طريق التشاور والتفاهم بين العامل وصاحب العمل، دون اللجوء إلى القضاء وما يترتب عن ذلك من ضياع للوقت والأموال والجهد من جهة، ومن تزعزع الثقة التي غالبا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل بين الطرفين من جهة أخرى.

وبناء على ما تقدم يمكننا القول بأن الكثير من التشريعات المنظمة لقضاء العمل قد أحسنت صنعا بتقييدها لأطراف النزاع بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء، واعتبار ذلك شرطا ضروريا وجوهريا لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل¹.

¹ - راجع: المادة 1 من أمر 32-75، المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق بالعدالة في العمل، جريدة رسمية العدد 39، صادر بتاريخ 1975/05، ص 566 ؛ و المادة 19 من القانون 04-90، السالف الذكر؛ وراجع=

وتتم التسوية الداخلية، إما في إطار الإجراءات والأنظمة المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل المعمول بها (المطلب الأول)، أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الإجراءات الداخلية الاتفاقية لتسوية النزاعات الفردية

الأصل العام أن الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للعمل هي التي تحدد الإجراءات الواجب إتباعها عند قيام منازعة عمل فردية، بهدف التوصل إلى تسويتها وديا، وذلك إعمالا للتفاوض الجماعي كمرتكز من مركّزات تشريعات العمل الحديثة¹، حيث يتفاوض الطرفان على كفاءات التسوية دون الاستعانة بأي شخص، أو جهاز خارج المؤسسة، بل يكتفيان بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقية الجماعية التي تربط الطرفين

وتعتبر الإجراءات الداخلية الاتفاقية المتضمنة في الاتفاقيات والاتفاقات 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 الاتفاقية²، وهذا طبقا لما نص عليه القانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل في المادتين الثالثة والرابعة منه كما سيأتي بيانه في موضعه.

=أيضا: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 37058، بتاريخ 1985/05/07، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر 1990، ص 145 وما يليها. الذي قضى بنقض قرار (المجلس القضائي) القاضي بتأييد الحكم المستأنف القاضي بقبول الدعوى و الحكم فيها دون مرور المنازعة بالتسوية الودية وفق ما تقضي به المادة 1 فقرة 2 من الأمر 75-32، المشار إليه أعلاه.

¹ - الأستاذ: عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 41 .

² - كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرعانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (د. تا)، ص 146.

ويقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل، توصل طرفي النزاع (أي العامل وصاحب العمل أو من يمثله قانوناً) إلى تسوية الخلاف القائم بينهما تسوية ودية داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل أي شخص أو طرف خارجي عن المؤسسة. تكون نتيجتها استجابة لطلب العامل بسحب أو تعديل أو تراجع صاحب العمل عن التصرف أو القرار سبب النزاع.

ولتحقيق ذلك يحث المشرع الجزائري من خلال القانون 90-04 الهيئات المستخدمة على وضع القواعد والتدابير والإجراءات التي تضمن التكفل بنزاعات العمل الفردية داخل الهيئات المستخدمة وذلك في إطار التفاوض لإعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وهو اتجاه يندرج أساساً في إطار التوجه الجديد المنتهج بموجب تشريعات العمل الصادرة سنة 1990 التي فتحت المجال واسعا أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل التدخل في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم والتكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية¹.

وبناء على ما تقدم فإنه، إذا كانت المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل التي تبرم بين الممثلين النقابيين للعمال، وممثلي المؤسسة المستخدمة تعالج شروط التشغيل وظروف العمل، والضمانات الاجتماعية فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، فإنها يمكن أن تعالج كذلك المواضيع المتعلقة بالآليات والهيئات الاتفاقية لتسوية النزاعات الفردية في العمل داخل المؤسسة، مثل آليات التسوية الداخلية، وكيفية عملها، والإجراءات المعتمدة في هذه المرحلة بهدف الوقاية من النزاعات وتسويتها بطرق ودية، كما تقضي بذلك المادة الثالثة (3) من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل التي تنص على أنه: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة." كأن تنص الاتفاقية الجماعية مثلاً، على ضرورة تقديم العامل لطلب مكتوب إلى المسؤول المباشر له في العمل حسب التسلسل الهرمي المعمول به في المؤسسة المستخدمة، مع التزام هذا الأخير بالرد عليه خلال مدة معينة كأن تكون هذه المدة أربعة (4) أيام التالية لتقديم الطلب إذا كان الرد غير مقنع، و (8) أيام إذا كان الرد

¹ - الأستاذ أولفقي، مرجع سابق ص 186.

مقنعا ومنهيا للنزاع. وفي حالة عدم الرد، يمكن للعامل في هذه الحالة عرض النزاع على الهيئة المؤهلة في الوحدة وهي اللجنة المتساوية الأعضاء التي يتوجب عليها الرد خلال (4) أيام من تاريخ تبليغها طلب العامل. وفي حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل برد مسؤول الوحدة، يمكنه في هذه الحالة عرض النزاع على المسؤول المركزي (المديرية العامة) التي يجب عليها الرد خلال عشرة (10) أيام في حالة عدم تسوية النزاع، وخمسة عشر (15) يوما في حالة تسويته. وفي حال عدم تسوية النزاع يمكن للعامل إخطار اللجنة المركزية المتساوية الأعضاء التي يستلزم عليها الرد خلال (15) يوما من تاريخ تبليغها طلب العامل¹. وفي حالة عدم تسوية النزاع بعد مختلف مراحل التظلم الداخلية السابقة، يمكن للعامل عرض النزاع على مفتش العمل المختص إقليميا، الذي بدوره يعرض النزاع على هيئة المصالحة المكونة داخل المؤسسة وفق أحكام المادة (3) من قانون تسوية المنازعات الفردية، السابق ذكرها، التي تخول الاتفاقية الجماعية للعمل صلاحية وإمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل².

المطلب الثاني

الإجراءات الداخلية القانونية لتسوية النزاع

تتخذ إجراءات التسوية القانونية عدة صور، وتتم بعدة طرق، فمنها ما يعتمد على الهياكل الداخلية للهيئة المستخدمة، ومنها ما يعتمد على الأجهزة الإدارية ومنها ما يعتمد على أجهزة مستقلة، ولتوضيح ذلك سوف نتناول دراسة هذا الموضوع اعتمادا على القوانين التي أقامت نظاما واضحة ومحددة في هذا الشأن مع التركيز بطبيعة الحال على القانون الجزائري.

¹ - المادة 196 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الغذائية من الحبوب ومشتقاتها (الرياض الجزائر)، المسجلة لدى مفتشية العمل لعين النعجة بتاريخ 1993/08/02، تحت رقم 43. والمادة 340 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المبرمة في شهر نوفمبر 1994، المسجلة بمفتشية العمل لبئر مراد رابح بتاريخ 12 ديسمبر 1994، تحت رقم 0113. (وثائق غير منشورة).

² - راجع: أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 365. أنظر كذلك: (A) BENAMAROUCHE - Le Nouveau Droit du Travail en Algérie - éd. HIWARCOM, Algérie 1994, P 79 et s

الفرع الأول

التسوية عن طريق التظلم

يعتبر إجراء التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة عن طريق نظام التظلم الإداري، من الإجراءات الأولية التي يجب إتباعها قبل اللجوء إلى عرض الأمر على نظام المصالحة ثم القضاء، ورغم ذلك فهو لا يعتبر إجراء شكلي يؤدي عدم القيام به إلى رفض قبول الدعوى، لكنه ضروري، و لعل الغاية من اشتراط مثل هذا الإجراء هو التوصل بسرعة إلى حل مثل هذه المنازعات في مهدها وقبل استفحالها بغرض المحافظة على العلاقات الودية بين العامل، وصاحب العمل، والتي هي لازمة لاستمرار علاقة العمل بينهما من ناحية، وعدم إرهاب كاهل المحاكم بكثرة القضايا التي غالبا ما تكون بسيطة يمكن التوصل إلى حلها وديا ولا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية من ناحية أخرى¹.

وتتم التسوية الودية للنزاع بهذا الأسلوب الاحتياطي، في حالة عدم وجود آليات اتفاقية داخلية لتسوية المنازعات الفردية في العمل ضمن بنود الاتفاقية الجماعية للعمل، وهذا طبقا للقانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل الذي فتح المجال للعامل بإتباع إجراءات التظلم الإداري وفق نص المادة 4 من نفس القانون التي تنص على أنه: "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار.

وفي حالة عدم الرد، أو عدم رضى 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 جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار."

وبتحليل المادتين 3 و 4 السابقتين يتبين لنا أنه:

¹ - راجع: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 11.

(1) في حالة وجود اتفاقية جماعية فإن التسوية الداخلية تتم وفق الإجراءات المحددة في هذه الاتفاقية.

(2) أما في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية فإن التسوية الداخلية تتم في إطار الأحكام القانونية المنظمة لطرق و كفاءات التسوية الداخلية للنزاع المتمثلة أساساً في نظام التظلم الذي عادة ما يتم حسب الترتيبات التالية:

أولاً : يتقدم العامل إلى رئيسه المباشر بطلب من أجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو التصرف سبب النزاع، والذي يتعين عليه الرد على طلب العامل خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار، وفي هذه الحالة قد يكون الرد إيجابياً فينتهي النزاع عند هذا الحد. وقد يكون سلبياً أو لا يكون هناك رد أصلاً، وفي هذه الحالة لا يبقى أمام العامل إلا التظلم على مستوى أعلى وفق السلطة السلمية المعمول بها في الهيئة المستخدمة.

ثانياً : في حالة عدم رد الرئيس المباشر على طلب العامل في المدة المحددة قانوناً، وهي ثمانية (8) أيام، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد، يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم (صاحب العمل) حسب الحالة والذي يكون ملزماً بالرد كتابياً عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع سبب النزاع خلال خمسة عشر (15) يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد خلال هذه المدة فلا يكون في وسع العامل إلا عرض النزاع على مفتش العمل أو هيئة المصالحة إن وجدت¹.

وما يلاحظ على المادة (4) السالفة الذكر، أنها لم ترتب أية عقوبة كنتيجة لعدم الرد، مما يسمح ويعطي للرئيس المباشر أو لصاحب العمل فرصة الاستخفاف بمصير العامل والنتائج عن عدم الرد أو التقاعس عنه. وكان من الأجدر النص مثلاً على أن العقوبة المسلطة على العامل لا تصبح نهائية إلا بعد استنفاد كل إجراءات التسوية الودية بما فيها المصالحة، وفي هذه الحالة يكون صاحب العمل مجبراً على

¹ - راجع : المادة 5 من القانون 90-04، السالف الإشارة إليه.

دراسة كل التظلمات والرد عليها في الآجال المحددة قانونا، وعلى حضور جلسات الصلح التي غالبا ما تؤدي إلى حل النزاع وديا.¹

ونلاحظ أن هذه التقنية التي جاء بها التشريع الجديد في مجال معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل المؤسسة نفسها، مستمدة أساسا من نظرية التظلم من القرارات الإدارية في مجال القانون الإداري، والتظلم الإداري كما هو معلوم ينقسم إلى نوعين، أولهما التظلم الولائي الذي يتقدم به الشخص إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتضرر منه من أجل إعادة النظر ودراسته من جديد ولها سلطة تقديرية في إمكانية إلغاء القرار أو تعديله كلياً أو جزئياً، كما لها حق الامتناع عن الرد. أما النوع الثاني فهو التظلم الرئاسي، الذي يرفعه الشخص إلى السلطة التي تعلق الجهة الإدارية التي أصدرت القرار والتي لها اختصاص مباشر في إمكانية مراجعته أو سحبه أو تعديله أو إلغائه.

ونسجل في هذا المجال أن المشرع الجزائري أخذ بالتظلم الولائي، وليس بالتظلم الرئاسي الذي يستوجب وجود سلطة هرمية أي رئاسية أو وصائية تعلق الجهة التي أصدرت القرار، وهو ما لم يبق معمولاً به في المؤسسات الاقتصادية العمومية، بعد إلغاء الوصاية الإدارية المباشرة على هذه المؤسسات، كما يفهم من نص الفقرة 2 من المادة 4 المشار إليها آنفاً من قانون تسوية المنازعات الفردية في العمل، لأن الأمر لا يخرج عن حدود المؤسسة المستخدمة المعنية، أي إتباع الهرم التنظيمي للمؤسسة نفسها، وليس للجهة المشرفة على المؤسسة مثل الوزارة أو الولاية أو البلدية، كما كان معمولاً به في السابق.²

وإذا كانت الإجراءات المشار إليها سابقاً، حلت محل ما كان يسمى بطرق الطعن الودية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، والتي كانت إجبارية على

¹ - راجع : Tayeb BELLOULA - Droit du Travail - édition Dahleb, Alger, 1994, P.610

² - راجع: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص13، والوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص103. وكذلك: قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية، 2001-2002، ص 67.

العامل إتباعها¹ قبل عرض النزاع على مفتش العمل². فإن السؤال الذي يطرح في ضوء التشريع الجديد هو: هل العامل ملزم بإتباع إجراءات التسوية الداخلية قبل عرض موضوع النزاع على مفتش العمل ؟ حسب علمنا فإنه لا يوجد نص قانوني في التشريع الجديد يلزم العامل بإتباع تلك الإجراءات، وإنما هو مخير إما بإتباعها أو اللجوء مباشرة إلى مفتش العمل، كما أن قبول الدعوى القضائية لا تشترط قيام العامل بتلك الإجراءات بل تكفي بتقديم محضر عدم المصالحة³.

ولا بد من التنويه هنا إلى أن أسلوب التظلم وإن كان يعجل بتسوية منازعات العمل الفردية في أمد قصير، وبصفة خاصة تلك التي تكون أسبابها بسيطة، فإنه غالبا ما يخفق في ذلك أيضا، خاصة إذا تمسك صاحب العمل أو ممثله برأيه أو قراره، أو كان قبوله بالحل الودي مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها العامل. وفي هذه الحالات لا يبقى أمام هذا الأخير سوى عرض النزاع على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، أو أية هيئة أخرى يخولها القانون متابعة حل النزاع⁴.

وبالمقارنة مع تشريع العمل الجزائري، فإن بعض التشريعات العمالية المقارنة لا تأخذ بأسلوب التسوية الودية الداخلية للنزاع، وإنما تعتمد أسلوب التسوية الودية الإدارية (التوفيق الإداري) كبديل للأسلوب الأول، وهو ما سيأتي بيانه.

¹ - أنظر: قرار المجلس الأعلى للقضاء، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 37058، بتاريخ 07 ماي 1985، المذكور سلفا.
² - تنص الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر 75-32، السابق ذكره، على ما يلي: "... وبالنسبة للمؤسسات الاشتراكية فإنه لا يجوز عرض النزاع على مفتش العمل إلا إذا استنفذ طرق الطعن الودية المنصوص عليها بموجب القانون ضمن المؤسسات الاشتراكية".

³ - راجع: قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 66 وما يليها؛ نبيل صقر وفراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2009، ص 62؛ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398، بتاريخ 03/30/1994، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 121؛ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 134407 بتاريخ 24/09/1996، نشرة القضاة (نشرة قانونية تصدرها مديرية البحث بوزارة العدل)، العدد 54، الجزائر، 1999، ص 89؛ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 257733، بتاريخ 12/05/1983، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2004، ص 127.

⁴ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 13؛ لنفس المؤلف، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 366؛ كريم غانية، مرجع سابق، ص 148؛ شويحة زينب، علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع " إدارة ومالية"، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2002، ص 129.

الفرع الثاني

التسوية عن طريق التوفيق الإداري

يعتبر التوفيق الإداري إجراء آخر من إجراءات التسوية الودية الرامية إلى فض النزاع القائم بين العامل وصاحب العمل، وتعتمد هذا الأسلوب بعض القوانين التي لا تأخذ بأسلوب التسوية الودية الداخلية للنزاع.

ويقتضي هذا الإجراء (التسوية الودية الإدارية) عرض النزاع في أولى مراحله على بعض الأجهزة الإدارية المشرفة على قطاع العمل، كمكاتب العمل، ومديريات العمل الإقليمية، أو الوزارات المكلفة بقطاع العمل والشؤون الاجتماعية، بهدف التوصل إلى تسوية النزاع بين العامل وصاحب العمل بالطرق الودية الإدارية قبل اللجوء إلى القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل الفردية¹.

وتعتمد هذا الأسلوب بعض القوانين العمالية كالقانون المصري رقم 137 لسنة 1981، الذي كان يوجب على العامل في حالة قيام نزاع فردي بينه وبين صاحب العمل، أن يعرض أمره على مكتب العمل المختص إقليمياً لإيجاد تسوية ودية للنزاع، وفي حالة فشله في ذلك يحول النزاع إلى مجلس تسوية النزاعات العمالية وديا والمتواجد بوزارة العمل، والذي تعرض عليه جميع المنازعات العمالية التي يتعذر على المكاتب المختصة تسويتها بالطرق الودية². غير أن القانون المصري الحالي رقم 12 لسنة 2003، المعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2008³، قد اسند مهمة التسوية الودية إلى لجنة إدارية ثلاثية التشكيل وذلك حسب مقتضيات المادة 70 منه التي تنص على أنه: "إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاي منهما أن يطلب من

¹ - راجع: أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارن في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر 1993، ص 97.

² - راجع: محمد فهيم أمين، الموسوعة العمالية في قانون العمل، عالم الكتب، دار العلم للطباعة، القاهرة 1977، ص 66؛ د.محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 1162. هشام زوين المحامي، موسوعة التشريعات الاجتماعية، المجلد الأول- شرح قانون العمل والمحاكم العمالية- المركز القضائي للنشر والتوزيع، القاهرة، (دون ذكر سنة النشر)، ص 9. د.محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص 330.

³ - قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، جريدة رسمية عدد 14 مكرر بتاريخ 7 أبريل 2003، المعدل بالقانون 180، لسنة 2008، جريدة رسمية عدد 25، مكرر بتاريخ 22 يونيو 2008.

لجنة)تشكل من ممثل الجهة الإدارية المختصة مقررا، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال) خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا، فإذا لم تتم التسوية خلال مدة واحد وعشرين يوما من تاريخ تقديم الطلب. جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة 71 من هذا القانون، أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة".

يتبين لنا من خلال هذه المادة أن مرحلة اللجوء إلى المحكمة العمالية تسبقها مرحلة أخرى - وان كانت غير ملزمة- وهي مرحلة التسوية الودية التي تجد أساسها في الفقرة الأولى من هذه المادة، وأن اللجوء إلى لجنة التسوية المنصوص عليها في هذه الفقرة هو أمر اختياري أو جوازي وبالتالي يجوز لكل من العامل أو صاحب العمل اللجوء مباشرة إلى المحكمة العمالية دون اللجوء المسبق إلى لجنة التسوية.

كما يتبين لنا كذلك، أنه يجب على لجنة التسوية أن تقوم ببحث الشكوى المقدمة إليها - سواء قدمت من العامل أو من صاحب العمل - وتحاول إنهاء النزاع وديا، كما أن هناك قيد زمني يتمثل في وجوب إنهاء هذه التسوية خلال مدة أقصاها واحد وعشرون (21) يوما من التاريخ التقدم بطلب التسوية¹.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن أسلوب التسوية الودية الإدارية لنزاعات العمل المعمول به في القانون المصري يجد له نظيرا في القانون الجزائري ولكن فقط في النظام المعمول به في مجال التظلم من القرارات الإدارية ليس إلا. والذي بموجبه يتقدم الموظف المتضرر من القرار الإداري بطلب إلى السلطة الإدارية التي أصدرت القرار المتضرر منه يلتمس فيه منها مراجعة ذلك القرار. وذلك إما بإلغائه أو تعديله أو إعادة النظر فيه²، وهو إجراء جوهري في ظل قانون الإجراءات المدنية الملغى لا تقبل دعوى الطعن في القرارات الإدارية بدونه، وذلك وفقا لمقتضيات أحكام المادة

¹ - هشام زوين المحامي، مرجع سابق، ص 22 و 23، د. عبد الحميد نجاشي عبد الحميد الزهيري، الوسائل غير القضائية لفض منازعات عقد العمل الفردي، مجلة الحق، العدد 14، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 2009، ص 229.

² - راجع: أحمية سليمان، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 97.

(275) منه التي تنص على أنه: "لا تكون الطعون بالبطلان مقبولة ما لم يسبقها الطعن الإداري التدرجي الذي يرفع إلى السلطة الإدارية التي تعلو الجهة التي أصدرت القرار فإن لم توجد أمام من أصدر القرار نفسه."

أما في ظل القانون الحالي فقد أصبح التظلم من القرارات الإدارية أمراً جوازياً¹، حيث يحق للموظف المتضرر من القرار الإداري التوجه مباشرة إلى القضاء الإداري من أجل استيفاء حقوقه باعتباره هو المختص بالفصل في مثل هذه المنازعات، وليس محاكم العمل.

غير أن الملاحظ أن هذه المحاولات الأولية الهادفة إلى تسوية النزاع بالطرق الودية قد لا تفلح في كل الأحوال. مما يستوجب في حالة فشلها رفع الأمر إلى جهات أخرى قصد مواصلة تسوية النزاع ودياً.

فبالنسبة للأنظمة التي تعتمد أسلوب التسوية الودية الإدارية لفض النزاع في أولى مراحله، فإنه في حالة فشل مكاتب العمل أو مديريات العمل المختصة إقليمياً في تسوية النزاع بالطرق الودية، فإنها ترفع الأمر إلى مجلس تسوية المنازعات العمالية وديا المتواجد في الوزارات المكلفة بالعمل والشؤون الاجتماعية²، والذي تعرض عليه جميع المنازعات العمالية التي يتعذر على مكاتب العمل المختصة تسويتها بالطرق الودية. والذي يتولى بحث أسباب النزاع وتسويته بالطرق الودية، وله في سبيل ذلك سماع أقوال كل من طرفي النزاع وتحقيق دفاعهم والإطلاع على كافة المستندات والبيانات التي يرى لزوماً لها. وفي حالة إخفاقه في تسوية النزاع لأي سبب من الأسباب يعيد الأوراق مرفقة بتوصياته إلى مكتب علاقات العمل المختص للاستمرار في الإجراءات التي يتطلبها القانون لحله ومنها إحالة الأمر إلى القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل³.

¹ - أنظر المادة 830 من قانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن الإجراءات المدنية والإدارية. الجريدة الرسمية عدد 21، الصادرة في 2008/04/23.

² - راجع: محمد فهيم أمين، مرجع سابق، ص 66 وما بعدها؛ راجع أيضاً: قرار وزير العمل في مصر رقم 134 لسنة 1964، في شأن تسوية المنازعات العمالية والمنشور في الوقائع المصرية، العدد 73، بتاريخ 1964/09/10.

³ - راجع : محمد عماد محمد أحمد البربري، آثار إنهاء عقد العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، 1981، ص 307 و ما يليها؛ محمد لبيب شنب، مرجع السابق، ص 745.

أما بالنسبة للأنظمة التي تنتهج أسلوب التسوية الداخلية للنزاع القائم بين العامل وصاحب العمل في أولى مراحلها، فإنه في حالة فشل هذه المحاولة، فإن النزاع يحال إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً قصد مواصلة هذه المحاولة والسعي لإيجاد تسوية ودية بين الطرفين المتنازعين عن طريق المصالحة، وهو ما سوف نتناوله في المبحث الثاني الموالي.

المبحث الثاني

نظام المصالحة في النزاعات والنظم المقارنة

تعتبر المصالحة من أهم إجراءات التسوية الودية قبل اللجوء إلى القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل الفردية ومن أهم الخصائص المميزة للنزاع الفردي في العمل، ولذلك نجد الكثير من التشريعات المنظمة لقضاء العمل قد استوجبت المرور بهذا الإجراء الهادف إلى حل النزاع ودياً قبل عرضه على القضاء المختص. ولعل الغاية من ذلك هو تفادي ما قد ينجم عن هذه المنازعات من مضاعفات تؤدي حتماً إلى توتر العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وما ينجر عنها من أضرار بمصالحهما، أضف إلى ذلك أنه غالباً ما تكون تلك المنازعات بسيطة يمكن التوصل إلى حلها ودياً عن طريق التشاور والتفاهم بين العامل وصاحب العمل، دون اللجوء إلى القضاء وما يترتب عن ذلك من ضياع للوقت والأموال و الجهد من جهة، ومن اهتزاز الثقة التي غالباً ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل بين الطرفين من جهة أخرى. وبما أن نزاعات العمل هي أخطر ما يهدد استقرار تلك العلاقة، وإن الصلح يشكل الوسيلة الأنجع لتسويتها، فإن أهمية الصلح تكمن أساساً في الحفاظ على استقرار تلك العلاقة، ومن وراء ذلك حماية المصلحة العامة للمجتمع وتحقيق السلم الاجتماعي.

وبناء على ذلك نطرح التساؤل التالي ما المقصود بنظام المصالحة وما دورها في تسوية منازعات العمل الفردية ؟

يقصد بالمصالحة، ذلك الإجراء أو المبادرة التي يقوم بها طرف ثالث . مفتش عمل أو هيئة مصالحة. بهدف إرساء دعائم الوفاق وتقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة(العامل وصاحب العمل) بشأن نزاع قائم بينهما نتيجة إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات الناشئة عن علاقة العمل التي تربطهما. وذلك لغرض المحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل والتي هي ضرورية ولازمة لاستمرار علاقة العمل¹.

وفي هذا الصدد، نظم القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية،² مهمة المصالحة بإنشائه هيئة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، حيث تنص المادة 26 من هذا القانون بأنه: "في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون، يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا.

وفي الحالة الأخيرة، يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي."

وضيف المادة 27 من نفس القانون، بأنه: "يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع، وتحسب مدة (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف.

يتضح لنا من خلال المادتين السابقتين أن مفتش العمل، وإن لم يكلف صراحة بمحاولة تسوية النزاعات الفردية في العمل، فإنه بحكم الصلاحيات المخولة له قانونا في مجال مراقبة تطبيق تشريعات العمل نجده يقوم بدور هام جدا، من جهة في اتقاء هذه النزاعات وذلك بالسهر على تطبيق القانون وتقديم النصائح والإرشادات اللازمة وأحيانا القيام بدور المصالح،³ لتفادي نشوب هذه النزاعات، ومن جهة أخرى بالتدخل

¹-راجع:د. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 170. وقانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 385 وما بعدها؛ الصديق بزاوي، قانون الشغل المغربي ومبدأ استقرار علاقات العمل، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، المغرب، السنة الجامعية 2004-

2005، ص 2. وراجع أيضا: Jean RIVERO et Jean SAVATIER op cit.P20.

²-وهو القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل السابق ذكره.

3- راجع: Jean-Marc BERAUD, Manuel de Droit du Travail et de Droit Social – édition

LITEC, Paris 1994, P 12 ; (A) ZITOUNI - L'inspection du Travail et le Traitement des Différends Individuels de Travail - Revue Algérienne du Travail, N° 22 / 1998, P 81 et s ;

لفرض احترام كل الأحكام القانونية عندما يتأكد أن خرقها قد تسبب في وقوع نزاع بين الأطراف وبذلك يكون قد تدخل بطريقة أو بأخرى لفض النزاع على هذا المستوى.

وفي هذا الشأن نلاحظ أن القانون المذكور - القانون 90 . 04 قد جاء بأمرين جديدين عما كان سائدا في السابق:

الأمر الأول: ويتمثل في إعطاء الأولوية والأفضلية لإنشاء آليات وهيئات مصالحة اتفاقية داخل المؤسسات المستخدمة، بمقتضى أحكام اتفاقية. وهو ما تقضي به صراحة أحكام المادة 3 من القانون رقم 90-04 المذكور آنفا، التي تنص على أنه: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"، وهو أمر تفرضه طبيعة العلاقة التعاقدية لعلاقات العمل في شقيها الفردي الذي ينظمه عقد العمل، والجماعي الذي تنظمه الاتفاقية الجماعية التي تعتبر القانون التنظيمي الاتفاقي بكل ما تحمله هذه العبارة من معنى، باعتبارها تعالج وتنظم مختلف جوانب شروط وظروف العمل، وهي الشروط والظروف التي تعتبر معالجة نزاعات العمل جزء منها.

أما الأمر الثاني الذي تفرضه كذلك الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل، فيتمثل في إبعاد إدارة العمل المتمثلة في شخص مفتش العمل عن التدخل المباشر في النزاعات الفردية القائمة بين العمال والمؤسسات المستخدمة لهم وتعويضه بما أصبح يعرف بـ "مكاتب المصالحة".

وتعتبر التسوية الودية عن طريق المصالحة -الهادفة إلى التوصل إلى حل ودي يرضي الطرفين بهدف وضع حد نهائي للنزاع القائم بينهما- هي آخر مرحلة من مراحل التسوية الودية قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل وفق ما تقرره قوانين العمل، والقوانين الإجرائية الخاصة بالفصل في منازعات العمل الفردية.

ولقد دأبت مختلف قوانين العمل الحديثة على استعمال مصطلح "المصالحة"، خاصة عندما يتعلق الأمر بمعالجة وتأطير بعض الجوانب من علاقات العمل التي تكثر بشأنها الخلافات بين الأطراف سواء كانت هذه الخلافات ذات طابع جماعي أو فردي.

ولذلك نجد الكثير من التشريعات العمالية المنظمة لقضاء العمل قد قيدت أطراف النزاع بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص¹، وذلك لما تتميز به تلك المحاولات التوفيقية الودية من سرعة إيجاد الحلول للنزاع القائم وبالتالي الإبقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل، وتقادي ما قد ينجر عن تلك المنازعات من مضاعفات ونتائج سلبية تؤدي إلى الإضرار بمصالحهما.

وقد درجت مختلف التشريعات العمالية على استعمال نظامين للمصالحة يتمثل أولهما في المصالحة القانونية (المطلب الأول)، بينما يتمثل الثاني في المصالحة الاتفاقية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

المصالحة القانونية... تنظيمها ومهامها

إن علاقة العمل باعتبارها علاقة قانونية، تحمل في طياتها بوادر نزاع قد يثور في أي وقت، فمنذ نشوء علاقة العمل إلى حين انتهائها تنثر نزاعات بين العمال وأصحاب العمل حول مجموعة من القضايا تختلف من حيث طبيعتها وموضوعها².

وقد أوكل المشرع في مختلف التشريعات العمالية المقارنة مهمة الفصل في منازعات العمل الفردية إلى القضاء باعتباره الجهاز المسؤول عن تطبيق القانون والسهر على تحقيق العدالة بين الناس.

¹ - كالتشريع الفرنسي والمصري والجزائري.

² - علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، مرجع سابق، ص 98.

لكن بالنظر إلى الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل باعتبارها علاقة غير متوازنة تجمع بين طرفين غير متكافئين هما العامل وصاحب العمل، فإن المشرع في مختلف التشريعات العمالية المقارنة، عمل على إحداث الآليات التي تهدف إلى تصحيح الخلل الذي يشوب ميزان هذه العلاقة، خاصة في حالة وقوع نزاع، والذي يعتبر الصلح من أهمها، حيث من جهة يمكن من تسوية النزاع في ظرف وجيز، ومن جهة أخرى يمكن من تجاوز مختلف الصعوبات التي يعرفها اللجوء إلى القضاء.

ذلك أن التطور الذي تعرفه علاقات العمل، جعل جهاز تفتيش العمل يأخذ مكانه ضمن هذا التحول وإن كان بطيئاً، فإنه يعبر عن حقيقة التغيير الذي فرضه الواقع على علاقات العمل وكذا على الأطراف المتدخلة فيها، وبالتالي فإن مفتش العمل، وإن لم يكلف صراحة بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فإنه بحكم الصلاحيات المخولة له قانوناً في مجال مراقبة تطبيق تشريعات العمل نجده يقوم بدور هام جداً، من جهة في انقاء هذه النزاعات وذلك بالسهر على تطبيق القانون وتقديم النصائح والإرشادات اللازمة وأحياناً القيام بدور المصالح لنقادي نشوب هذه النزاعات¹، ومن جهة أخرى بالتدخل لفرض احترام كل الأحكام القانونية عندما يتأكد أن خرقها قد تسبب في وقوع نزاع بين الأطراف وبذلك يكون قد تدخل بطريقة أو بأخرى لفض النزاع على هذا المستوى، ومن ثم يكون دوره قد تجاوز نطاق مراقبة تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل ليصل إلى حد التدخل لتسوية نزاعات العمل الفردية ودياً وذلك في العديد من التشريعات العمالية²، لهذا يتميز تدخل جهاز تفتيش العمل بفعالية أكيدة، لحل نزاعات العمل الفردية، نظراً لتوفره على عدة خصوصيات، تتمثل أساساً في احتكاكه المستمر بأطراف علاقة العمل عن طريق دخوله المتكرر لأماكن العمل، وإطلاعه على ظروف العمل، واتصالاته بالعمال وأصحاب العمل، مما يولد علاقة وألفة بين الطرفين، إلى جانب

¹ - راجع: وليد سالم، مرجع سابق، ص، 1 وراجع: (A) ZITOUNI - Jean-Marc BERAUD : op cit, P 12 ; (A) ZITOUNI - Joseph SALVI, op cit, P 81 et s ;

² - راجع: صباح كوتو، مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء 2004، ص 17. يامنة حركات، الصلح بين مفتشية العمل والقضاء، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، السويسي، الرباط، 2008، ص 38.

حرص هذا الجهاز على حسن تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، وحماية المصالح المشروعة للعمال، مما يجعله يكسب ثقة الأطراف ويحصل على سلطة معنوية تجاههم¹.

وهكذا، فإن جهاز تفتيش العمل يعتبر من أهم الأجهزة الإدارية الرقابية المنصوص عليها في مختلف التشريعات العمالية والتي بدونها يفقد قانون العمل دوره وفاعليته، وهو بذلك يعد واجهة ومظهرا من مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل بهدف استقرارها والوقاية من النزاعات الناجمة عنها.

ولذلك نجد الكثير الأنظمة القانونية قد كرست له هذا الدور بموجب نصوص قانونية، بعد أن كان يمارسها استنادا إلى العرف السائد بين العمال وأصحاب العمل، كالمرجع المغربي مثلا قبل صدور مدونة الشغل، حيث أن قانون العمل الملغى لم يسند لمفتشي العمل مهمة إجراء المصالحة، وظل الأمر كذلك إلى أن صدرت مدونة الشغل (قانون العمل) التي كان من أهم مستجداتها إسناد مهمة إجراء التصالح في نزاعات الشغل الفردية إلى مفتشية العمل، حيث كرست العمل ألتصالي لمفتش العمل لتسوية نزاعات العمل الفردية بمقتضى المادتين 41 و 532 من هذه المدونة²، حيث نصت المادة 41 في فقرتها الثالثة وما يليها على أنه: "... يمكن للأجير الذي فصل من الشغل لسبب يعتبره تعسفا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على التعويض..."

كما نصت المادة 532 في فقرتها الرابعة على أنه: "تتاط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية: ..."

4- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

¹ - علي الصقلي، مرجع سابق، ص 344 ؛ وخنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر: التطور والآفاق، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر "1"، 2011-2012 ص 28 و 83.

² - بشرى العلوي، الصلح كوسيلة لحل نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل الجديدة، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، عدد 8، الرباط، 2005، ص 33 ؛ محمد اوزيان، مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة، بين ضرورات الإبقاء على السلم الاجتماعي وحتميات التنمية الاقتصادية، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، العدد 11، الرباط، 2006، ص 49، وبمجلة القصر، العدد 17، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2007، ص 113.

يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع ويوقعه بالعطف
العون المكلف بتفتيش الشغل..."

وهذا بالإضافة إلى المادة الثالثة من النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش العمل،¹ التي كرست هي الأخرى مقتضى تدخل مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، حيث نجدها تنص على أنه: "يضطلع مفتشو العمل بالمهام المحددة فيمدونة الشغل لاسيما: إجراء التصالح في نزاعات الشغل الفردية وتحرير محاضر بالاتفاق الكلي أو الجزئي أو عقد عدم الصلح، وذلك حسب الحالة والتوقيع عليها بالعطف وكذا تحرير وصول تصفية الحساب الخاصة بالأجراء الأميين وتوقيعها بالعطف..."

فمن خلال المواد السالفة الذكر يتبين لنا أن مفتش العمل قد أسندت له ولأول مرة وبصفة صريحة هذه المهمة القانونية، وهي مهمة إجراء المصالحة بين العامل وصاحب العمل حيث يقوم بتوظيف كل مؤهلاته وخبرته²، من أجل إقناع الطرفين والدفع يهما إلى التصالح عوض اللجوء إلى المحكمة، ففي حالة الفصل التعسفي مثلا قد ينجح مفتش العمل في إقناع صاحب العمل بإرجاع العامل إلى منصبه وقد يقنع مفتش العمل كذلك العامل الذي لا يرغب في العودة إلى منصب عمله بقبول تعويض مقبول لا يقل عن التعويض المحدد في المادة 41 السالف ذكرها وهو أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهرا³.

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن المشرع المغربي قد جعل مسألة عرض نزاعات العمل الفردية أمام مفتش العمل لإجراء المصالحة مسألة اختيارية، وهذا ما يستفاد من عبارة "...يمكن للأجير..." الواردة في الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل

¹ - مرسوم رقم 69-08، بتاريخ 2 يونيو 2008، جريدة رسمية عدد 9549، بتاريخ 21 يوليوز 2008، بمثابة نظام أساسي خاص بهيئة تفتيش الشغل.

² - راجع: عبد العلي بناني السميرس، دور مفتشية الشغل وأثره على القضاء الاجتماعي، الندوة الثانية القضاء الاجتماعي، الرباط 1992، ص 225. يوسف بنباصر، قراءة أولية في قانون مدونة الشغل الجديدة، المسار والتطلعات، مجلة سلسلة الدراسات القانونية والأبحاث القضائية، الطبعة الأولى، الدار البيضاء 2005، ص 135. المصطفى شنضيض، نظام الشغل، مطبعة فضالة، المحمدية، طبعة 2006 ص 35؛ عائشة الساعيد، إشكالية الخيار بين الإرجاع إلى العمل والحكم بالتعويض، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2009، ص 19.

³ - راجع: د. الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 99-65 أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمنية، الرباط، 2004، ص 198. يامنة حركات، مرجع سابق، ص 38.

السالف ذكرها ومن ثم يبقى للعامل كل الحق في اللجوء إلى القضاء مباشرة دون المرور على مرحلة إجراء المصالحة أمام مفتش العمل، إلا أن الواقع والممارسة أثبت أن أطراف النزاع يفضلون اللجوء إلى هذه المرحلة قبل المرور إلى القضاء، فالدور الإيجابي الذي يقوم به مفتش العمل جعل الأجراء يطمئنون بصفة خاصة لمهمة المصالحة في نزاعات العمل الفردية والتي يرون فيها ضمانا لحقوقهم ضد التجاوزات التي تطالها من طرف أصحاب العمل، وبالتالي تساهم في استقرار العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وتوفر مناخا اجتماعيا ملائما¹، حيث أبان الواقع العملي اعتياد العمال وعند وقوع أي مشكل أو نزاع في عملهم مع أصحاب عملهم (طرد، عدم أداء الأجر، عدم التصريح لدى صندوق الضمان الاجتماعي) اللجوء إلى مفتش العمل اعتقادا منهم بضرورة مراجعته كمرحلة أولى قبل اللجوء إلى القضاء الذي بدوره يحبذ هذه الخطوة رغم أن مسألة حل نزاعات العمل الفردية تدخل في الاختصاصات الأكيدة لمحاكم العمل². غير أن الملاحظ من خلال مقتضيات المواد السالفة الذكر، أن المشرع المغربي رغم إسناده لمفتش العمل مهمة إجراء المصالحة بين أطراف النزاع في منازعات العمل الفردية إلا أنه لم ينص، لا على كيفية إجراء المصالحة ولا على الإجراءات التي يمكن لمفتش العمل إتباعها لتحقيق ذلك.

وإذا كان المشرع المغربي قد اسند مهمة إجراء المصالحة في نزاعات العمل الفردية إلى مفتش العمل بشكل واضح وصريح، فإن المشرع التونسي كان أقل دقة ووضوحا في هذا الشأن، بحيث حصر دوره في مهمة مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل والوقاية الصحية وأمن العمل³، ولم يسند له هذه المهمة بشكل صريح، وإنما يمكن استنباط ذلك من خلال فصول (مواد) مجلة الشغل (قانون العمل) خاصة الفصل 21 في فقرته الثالثة التي تنص على أنه: " يتعين على

¹ - راجع: يوسف رزوق، تفتيش الشغل بالمغرب بين مهمة المراقبة ودور المصالحة، بحث لنيل دبلوم السلك العالي المدرسة الوطنية للإدارة، الرباط، 1994-1995، ص 140.

² - راجع: صباح كوتو، مرجع سابق، 245؛ أحمد بودراع، تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، أكادال، الرباط، 2002، ص 304.

³ - راجع : الفصول (المواد) من 170 إلى 182 من قانون الشغل التونسي المذكور آنفا، راجع كذلك: محمد أوزيان، مرجع سابق ، ص 117. وراجع أيضا: Nacer ALLOUCHE : Les Entreprises en Difficulté et L'emploi - normes et pratiques - Thèse Doctorat de 3^{ème} Cycle, Droit Social - Université de Bordeaux I, France 1980, P 114.

تفقدية الشغل المختصة ترابيا أو الإدارة العامة لتفقدية الشغل حسب الحالة إجراء بحث بشأن طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل والقيام بمحاولة صلحية بين الطرفين المعنيين وذلك في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تعهدها. ويقدم المؤجر لتفقدية الشغل جميع المعلومات والوثائق التي يتطلبها البحث.

وإذا تعذر الصلح فعلى تفقدية الشغل أو الإدارة العامة لتفقدية الشغل أن تعرض ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل على اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد حسب الحالة وذلك خلال ثلاثة أيام الموالية لانتهاء المحاولة الصلحية.

يتعين على اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أن تبدي رأيها في ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل في أجل لا يتجاوز 15 يوما من تاريخ تعهدها. غير أنه يمكن باتفاق الطرفين تمديد هذا الأجل.

وفي عرض حديثها عن فاعلية المحضر المنجز نتيجة لما ذكر أعلاه، تم النص في نفس الفصل 21 ف11 على أن: "محضر الاتفاق الحاصل بين الطرفين المعنيين عن طريق تفقدية الشغل أو عن طريق اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد له القوة التنفيذية بين الطرفين. وفي صورة عدم الاتفاق يحتفظ الطرفان بحقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة."

فمن خلال المادة السابقة يبدو لنا أن المشرع التونسي قد حصر دور مفتش العمل في إجراء المصالحة في منازعات العمل الفردية في مسألة الطرد أو الإيقاف عن العمل فقط دون المسائل الأخرى المرتبطة بعلاقة العمل.

لكن بتأملنا في الفقرة الأولى من نفس الفصل 21 السالف الذكر نجد أن المشرع التونسي وعلى ما يبدو قد ربط مسألة الطرد أو الإيقاف عن العمل بالأسباب الاقتصادية أو الفنية حسب نفس الفقرة التي جاء فيها: "على كل مؤجر يعتزم طرد أو إيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية البعض من عملته القارين أو كاملهم، أن يعلم بذلك مسبقا تفقدية الشغل المختصة ترابيا." وقد ميز الأستاذ فاخر بن سالم بين السبب الاقتصادي الظرفي وهو الخارج عن إرادة صاحب العمل وخارج عن نطاق المؤسسة والذي يفرض تخفيضا في حجم اليد العاملة، والسبب الاقتصادي الهيكلي والمتمثل في

تغيير لتقنيات الإنتاج كالألات والتجهيزات وفي إدارة العمل أو في الهيكلة القانونية للمؤسسة¹، وهو ما يعبر عنه بالسبب الفني الذي يشمل حذف أو تغيير نشاط بنشاط آخر أو تغيير المخططات أو التغيير في توزيع العمل بين مختلف المراكز أو حذف مركز كثير التكلفة².

إضافة إلى السبب الاقتصادي والفني فإن الطرد لا بد أن يشمل حسب عبارات الفقرة الثالثة من الفصل 21 من مجلة الشغل، "البعض من عملته أو كاملهم"، وبالتأمل في عبارات الفقرة المذكورة نلاحظ أن المشرع التونسي قد استعمل عبارة "البعض" دون أن يبين كم عدد العمال الذين يمكن طردهم؟

وقد تجاوز الاجتهاد القضائي هذه المسألة فوقع التركيز أساسا على التفرقة بين السبب الاقتصادي وغير الاقتصادي فطبق الطرد لأسباب اقتصادية حتى على حالات الطرد الفردي³، وذلك ربما اعتبارا من كون الطرد من العمل هو أقسى وأخطر ما يمكن أن يتعرض له العامل في حياته المهنية لذلك يكون تدخل مفتش العمل في هذه الحالة لا مناص منه ويجد مبرراته في اختلاف مصلحة الطرفين التي تؤدي في أغلب الأحيان إلى منازعات ومصادمات تتسبب في إلحاق الضرر بالعامل وقد يكون لها تأثير سلبي على الأمن الاجتماعي ككل، لذلك يقوم فيها مفتش العمل بهذا الدور المحوري والحماي الذي يتجسد خاصة في محاولة إقناع صاحب العمل بالعدول عن الطرد وإرجاع العامل إلى منصب عمله وفي أقصى حالاتها الحفاظ على حقوقه من منح تعويضات ومحاولة تحصيلها بنفسه أو بواسطة قاضي الموضوع⁴.

لكن من الناحية العملية فإن مفتش العمل يمارس مهمة إجراء المصالحة في منازعات العمل الفردية الناشئة عن علاقة العمل بشكل عام، بما ذلك مسألة الإيقاف أو الطرد من العمل اعتبارا من كون المهمة الرئيسية لمفتش العمل تتمثل أساسا في

¹ - Fakher Ben Salem : Le pouvoir de l'administration et contrôle judiciaire dans le droit de travail, en Tunisie ; Thèse de doctorat d'Etat, Université des sciences sociales licenciement, Toulouse 1981, p.345.

² - Antoine Jeammaud : la notion de licenciement pour motif économique RDS, Mars 1981, P 280.

³ - طاهر بوعزيزي، مرجع سابق، ص 19.

⁴ - راجع: وليد سالم مرجع سابق، ص 16 و 17.

السهر على تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل، أو الناتجة عنها ، كالطرد أو الإيقاف عن العمل مثلاً¹.

لكن المشكلة التي تطرح نفسها بإلحاح والتي هي على درجة كبيرة من الأهمية ومن شأنها أن تؤثر على فعالية وسرعة العملية التصالحية، تتمثل في غياب نصوص قانونية تلزم صاحب العمل بالاستجابة لاستدعاء مفتش العمل للحضور إلى مكتبه قصد إجراء مصالحة بينه وبين العامل، مما يفرض على مفتش العمل تكرار عملية الاستدعاء آملاً في استجابة صاحب العمل له. وهو الوضع الذي يدفع إلى المطالبة بتجنيح عدم امتثال صاحب العمل للاستدعاء الموجه إليه من طرف مفتش العمل قياساً على واقعة عرقلة قيام مفتش العمل بمهامه.

وبناء على ما تقدم يمكن القول أن المصالحة في القانونين المغربي والتونسي تتم على مرحلتين:

الأولى: إدارية، أمام مفتش العمل كما هو منصوص عليه في المادتين 41 و532 فقرة 4 من مدونة الشغل المغربية السابق ذكرها فيما يعرف بالصلح التمهيدي كآلية لتسوية نزاعات العمل الفردية بشكل ودي²، وكما هو منصوص عليه أيضاً في الفصل 21 في فقرتيه الأولى والثالثة من مجلة الشغل التونسية، الذي أوجب على مفتش العمل إجراء محاولة صلحية بين صاحب العمل والعمال بشأن طلب الطرد أو الإيقاف كما ذكرنا آنفاً³.

ولا شك أن الهدف من هذا الإجراء هو تخفيف العبء على المحاكم، والسرعة في فض نزاعات العمل الفردية وما لذلك من أثر إيجابي على طرفي علاقة العمل لضمان استمرار واستقرار هذه العلاقة في أحسن الظروف.

¹ - راجع: محمد الهادي بن عبد الله، مرجع سابق، ص 264؛ راجع أيضاً: 51. Fakher Ben Salem, op.cit.

² - راجع: محمد سعد جرندي، الطرد التعسفي للأجير في ظل مدونة الشغل والقضاء المغربي، الطبعة الثانية، مطبعة الأمنية، الرباط 2007، ص 130.

³ - فاطمة الزهراء بن محمود، المصالحة والوساطة والتحكيم في النزاعات الشغلية، مجلة القضاء والتشريع، العدد 4، تونس، 2002، ص 15.

والثانية: قضائية، أمام الغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية بالنسبة للتشريع المغربي أو دائرة الشغل بالنسبة للتشريع التونسي، وتعرف بالصلح القضائي، حيث أن المشرع المغربي وعلى غرار نظيره التونسي قرر، إضافة إلى الصلح المبرم أمام مفتش العمل إلزامية إجراء المحكمة لمحاولة التصالح بين أطراف منازعات العمل الفردية، في بداية الجلسة قبل المرور إلى مناقشة الدعوى، "حيث ألزم القانون القاضي بضرورة إجراء صلح بين الأطراف المتنازعة قبل أي حكم بشأن الدعوى المرفوعة أمامه، فإن نجح - أي الصلح - حرر في محضر أو أمر، وإن فشل تم البت في جوهر الدعوى مباشرة"¹. ومن ثم يكون إجراء المصالحة من طرف القاضي أمر إلزامي و وجوبي متصل بالنظام العام ينتج عن الإخلال به بطلان الحكم². كما سيأتي تفصيل ذلك لاحقاً.

ولابد لنا هنا من الإشارة إلى أن الاتفاقية الدولية رقم 81 الخاصة بمفتشية العمل واختصاصاتها والصادرة عن مكتب العمل الدولي سنة 1947، وبصفة خاصة التوصية رقم 81 من هذه الاتفاقية لم تدرج مهمة إجراء المصالحة ضمن مهام مفتش العمل³. وهي النقطة التي بقيت مثار جدل ونقاش دائمين مما حدا ببعض الدول إلى إدراج مهمة إجراء المصالحة ضمن مهام مفتشية العمل⁴.

وبهذا الصدد نلاحظ أن التوصية رقم 133 المرافقة للاتفاقية الدولية رقم 129 والمتعلقة بتفتيش العمل في المجال الفلاحي المصادق عليها سنة 1969 قد تجاوزت هذا

¹ - ينص الفصل 277 من قانون المسطرة المدنية المغربي على ما يلي: " تحاول المحكمة في بداية الجلسة التصالح بين الأطراف." وينص الفصل 207 من مجلة الشغل التونسية على أنه: " يجب على دائرة الشغل قبل الحكم في القضية أن تجري محاولة الصلح بين الأطراف في حجرة الشورى مع التتبع على ذلك بالحكم وإلا كان باطلا. " أنظر في هذا الشأن: محمد أوزيان، مرجع سابق، ص98؛ محمد الهادي بن عبد الله، مرجع سابق، ص278، محمد سلام، أهمية الصلح في النظام القضائي المغربي، مجلة المحلق القضائي، العدد 35، الرباط، 2002، ص40.

² - راجع: فاطمة الزهراء بن محمود، مرجع سابق، ص15؛ طاهر بوعزيزي، مرجع سابق، ص63؛ عبد اللطيف ادزي، الصلح القضائي في التشريع المغربي بين التأصيل والتطبيق العملي، مجلة الأملاك، العدد 8، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2010، ص 178.

³ - راجع : La convention N° 81 sur l'inspection du travail et surtout la recommandation N° 81 sur l'inspection du travail, 1947.

⁴ - راجع L'inspection du travail - Manuel d'éducation ouvrière - Bureau international du travail (BIT), 1^{er} éd, Genève 1986, P 20.

L'inspection du Travail en France en 1998, Les clés, Rapport au Bureau international du travail, Ministère de l'emploi et de la solidarité, Documentation française, université de Lyon 3, 2001 p 12 et s.

الجدل ولو بصفة مؤقتة حين سمحت لمفتش العمل بالتدخل لحل نزاعات العمل عن طريق المصالحة كإجراء مؤقت أو انتقالي وذلك حين عدم توفر الأجهزة المختصة المكلفة بإجراء المصالحة¹.

ولابد من الإشارة هنا إلى أن المشرع الفرنسي لم يمنح لمفتش العمل أي دور في إجراء المصالحة في نزاعات العمل الفردية، بل حصر دوره في مهمة مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل والوقاية الصحية وأمن العمل²، أما المشرع المغربي فبالرغم من جعله إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات العمل الفردية من المهام المناطة بمفتش العمل، إلا أنه جعل مسألة اللجوء إلى هذا الإجراء مسألة اختيارية بالنسبة لأطراف النزاع، لكن بالرغم من ذلك فالناحية العملية أثبتت أن أغلبية الدعاوى التي ترفع ضد أصحاب العمل، تعرض أولا على مفتش العمل، فالحامل يعتقد أن عرض النزاع يجب أن يتم أولا على أنظار مفتش العمل. وهو اعتقاد لم يكن يستند على أساس قانوني قبل صدور قانون العمل المغربي (مدونة الشغل)، وإنما للعرف السائد بين الأجراء وأصحاب العمل، أما بعد صدور المدونة فقد أصبح لذلك الاعتقاد أساس قانوني يتمثل في المادتين 41 و 4/532 من المدونة يلجأ إليه طرفي النزاع في محاولة منهم لفض النزاع في مهده و تجنب اللجوء إلى القضاء، خاصة وأن بعض المشاكل قد تجد لها حلا مستعجلا لدى مفتش العمل ويستحسن حصرها في هذه المرحلة³.

¹ - راجع : Convention N° 129, sur L'inspection du Travail, (Agriculture), 1969 et surtout la recommandation 133 ; L'inspection du Travail - Manuel d'éducation ouvrière -Op Cit . P.91 et 98 راجع في هذا الشأن: خنيش رابح، مرجع سابق، ص 26 و 27 ؛ صباح كوتو، مرجع سابق، ص 15.
² - أنظر المادة (L.4711-2 , L.4711-3) من قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم، والفصل (المادة) 170 (المنقحة بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري) من مجلة الشغل التونسية؛ راجع كذلك:

Nacer ALLOUCHE, op cit. P 114.

Naceur EL OUAFI : La protection pénale des travailleurs dans le droit Tunisien, Thèse pour le doctorat en droit, Faculté de Droit et de Science politique d'Aix – Marseille, 1986, p 49 et 57.

³ - راجع : محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب 1981، ص 44؛ أنظر أيضا المادتين 41 و 4/532 من مدونة الشغل المغربية، السابق ذكرها؛ وأنظر كذلك، امحمد لفروجي، مدونة الشغل مع النصوص التطبيقية، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب 2009، ص 35. راجع أيضا: Abdellah BOUDAHRAN- LE

Madariss, - Casablanca —droit du Travail au Maroc – Tome2 Société d'Edition et de Diffusion Al Maroc. P 589. ; Mohamed TADLI- Les reformes de la législation sociale au Maroc- imprimerie elmaarif El-Jadida- Rabat 2004, p. 418.

أما بالنسبة للقانون الجزائري، فقد كان لجهاز التفتيش دور أساسي في الوقاية من النزاعات الفردية في العمل، والتقريب من وجهات نظر أطراف المنازعة، والتأكد خاصة من التطبيق السليم للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وذلك بموجب الأمر رقم 33-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وكذا الأمر رقم 32-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، حيث نجد أن نص المادة (4/3) من الأمر 33-75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية قد جعلت من بين المهام الرئيسية لمفتش العمل، مهمة القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل¹، ويعتبر ذلك شرطا جوهريا و شكليا لقبول رفع الدعوى أمام القضاء المختص وذلك استنادا إلى أحكام المادة الأولى فقرة 2 من أمر 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل. والتي نصت على أنه: "... ولا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم..."².

يتبين لنا إذن من خلال النصوص القانونية السالفة الذكر، أهمية الدور الذي كان قد أسنده المشرع الجزائري إلى مفتش العمل، والمتمثل في القيام بإجراء المصالحة المسبقة ومحاولة التوفيق الودي بين الطرفين قبل اتساع هوة الخلاف بينهما، وهذا زيادة عن دوره الرئيسي في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمل³.

ولقد أحسن المشرع الجزائري صنعا باشتراطه المرور بهذه المرحلة- التسوية الودية- وجعلها شرطا جوهريا قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص. ولعل غايته

¹ - راجع : الأمر 33-75، المؤرخ في 29/04/1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، جريدة رسمية عدد 39، المؤرخة في 16/05/1975، ص 568 وما بعدها؛ انظر كذلك قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 40603، بتاريخ 31/03/1986، المجلة القضائية، العدد 4، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1990، ص 123؛ وراجع أيضا: راجع: قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 68 و 73.

² - راجع : أمر 32-75 السالف ذكره ؛ راجع أيضا قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398، بتاريخ 30/03/1994، السابق الإشارة إليه، ص 121؛ أنظر كذلك: عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 531.

³ . راجع : المادة 2 من القانون 90-03، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية العدد 6، صادر بتاريخ 07/02/1990؛ و المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 6 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، جريدة رسمية العدد 4، صادر بتاريخ 09/01/2005.

من ذلك هي حث الأطراف على التوصل إلى حل ودي للنزاع عن طريق التشاور وتبادل الآراء بشكل جدي ومسؤول بهدف تلافي ما قد ينجر عن استفحال النزاع من مضاعفات قد تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين، خاصة وأنه غالباً ما يكون الخلاف الناشئ بين العامل وصاحب العمل ناتج عن وجود سوء تفاهم أو اختلاف في الرأي حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية يمكن التوصل بشأنها إلى حل يرضي الطرفين ويجنبهما عناء وعواقب اللجوء إلى القضاء ويحافظ على العلاقة الودية الواجب توافرها لاستمرار علاقة العمل.

المطلب الثاني

المصالحة الاتفاقية من حيث تشكيلها وصلاحيتها

يقصد بها تلك الآليات والإجراءات التي يقررها أطراف الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، في إطار الصلاحيات المخولة لهم بمقتضى المادة 3 من القانون 90-4 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم المشار إليه آنفاً، التي تنص صراحة على أنه: " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة". حيث تختلف أغراض إنشاء هذه الأجهزة الداخلية، فتارة يتم إنشاؤها بهدف التوصل إلى الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل، وتارة أخرى بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، بحيث يتمتع الأطراف بمقتضى هذا التفويض القانوني بحرية واستقلالية كبيرتين في إنشاء وتشكيل هذه اللجان أو الأجهزة، على شكل " لجان متساوية الأعضاء". حيث تظهر هذه الحرية والاستقلالية في وضع نظام عملها، والصلاحيات المخولة لها، ونطاق عملها، الذي قد يكون محلي، أو جهوي، أو وطني، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية. كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة. إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة،

يمكن اللجوء إلى المصالحة القانونية وفق نص المادة 4 من نفس القانون السالف الذكر¹.

وتطبيقا للمادة السابقة، وعملا على الاستفادة من هذا الإجراء، فقد تضمنت العديد من الاتفاقيات الجماعية للعديد من المؤسسات والقطاعات، بعض الأحكام المنظمة للمصالحة الاتفاقية، بنصها على إنشاء لجان مصالحة متساوية الأعضاء عند فشل المفاوضات المباشرة في تسوية الخلافات الجماعية².

يتضح من النصوص السابقة، أن المشرع الجزائري قد جعل للمصالحة الاتفاقية أولوية عن المصالحة القانونية، عند بروز أي نزاع فردي في العمل، كمرحلة أولى، وعند فشل المصالحة الاتفاقية، أو عند غياب آليات المصالحة الاتفاقية، عندها فقط يمكن اللجوء إلى المصالحة القانونية على مستوى مكاتب المصالحة التي سبق التطرق إليها من قبل.

المطلب الثالث

مكاتب المصالحة...تنظيمها ومهامها

لقد تراجع المشرع الجزائري في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة بعد سنة 1990، وفي ظل القانون الحالي³، أي قانون 03-90 المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بمفتشية العمل عن موقفه السابق المتمثل في إسناد مهمة إجراء المصالحة المسبقة في النزاعات الفردية في العمل إلى مفتش العمل، حيث أنتزع منه هذه المهمة وأسندها إلى هيئة أخرى تتمثل في مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وذلك كما يتضح لنا من خلال نص المادة (5) من نفس القانون، التي نصت على أنه: "بعد استنفاد إجراءات

¹ - أنظر في هذا الشأن على سبيل المثال أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق. ص 362 وما بعدها.

² - راجع: أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 366 وما بعدها.

³ - راجع: المادة 2 من القانون 03-90، المذكور سابقا ؛ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 37؛ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 98.

المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون"، وهي الإجراءات التي تتلخص في إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا. وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعى، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف للاجتماع¹. وهو نفس الموقف الذي أكدته المادة (19) من نفس القانون بنصها على أنه: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية..."

فهذه النصوص تبين لنا بجلاء أن المشرع الجزائري قد سلب مفتش العمل أهم اختصاص معترف له في مختلف التشريعات العمالية المقارنة²، بحيث قزم دوره الذي أصبح مقتصر على مجرد تقديم الإخطار أو الشكوى المرفوعة إليه من قبل أحد الأطراف بعد فشل محاولة التسوية الداخلية إلى مكتب المصالحة، وبهذا يكون المشرع الجزائري قد قلص دور مفتش العمل بدل تدعيمه، فعوض أن يبقى له على تلك المهمة الأساسية ويدعمه بهذه الهيئة الجديدة المتمثلة في مكاتب المصالحة حتى تكون فرص حل النزاع أوفر بحيث إذا لم يوفق مفتش العمل في مهمة إجراء المصالحة والتوفيق بين الطرفين عندها يمكن إحالة الأمر إلى هذه الهيئة الجديدة

¹ - راجع : المادتين 26 و 27 من القانون 90-04؛ و نسجل هنا أن إحصائيات المفتشية العامة للعمل لدى وزارة العمل و الحماية الاجتماعية تشير إلى أن عدد الشكاوى التي تلقتها مفتشيات العمل على المستوى الوطني خلال سنة 1994، مثلا قد بلغ ما يقارب الأربعين ألف 40000 شكوى، مقابل 39000 شكوى سنة 1993، و 45000 شكوى سنة 1991، حيث تمت تسوية ما يقارب النصف (19000 شكوى) من 40000 المقدمة، و تحويل حوالي 17000 شكوى لمكاتب المصالحة التي لم تتمكن من تسوية سوى 22% منها، بينما حولت 78% الباقية إلى المحاكم. راجع في هذا الشأن: ZITOUNI - Op Cit. P 89.(A)

لكن بالرجوع إلى سنة 2013، نجد أن عدد الشكاوى المسجلة لدى المفتشية العامة للعمل قدر بـ39600 شكوى عالجتها مكاتب المصالحة، وتم تسوية 25 % منها على مستوى هذه المكاتب. راجع في هذا الشأن: أكلي آيت بركاتي، مدير العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بالمفتشية العامة للعمل، حوار منشور بالموقع الإلكتروني لجريدة المساء el-massa-ar : //H : file : mhtml : أطلع عليه في 12/03/2014.

أما بالنسبة للمغرب، فإنه بالرجوع إلى إحصائيات 2005 و 2006 و 2007 بخصوص المحاضر التي حررها مفتشو العمل على المستوى الوطني، يلاحظ أن محاضر المخالفات سجلت انخفاضا ملحوظا من 8487 محضر سنة 2005، إلى 6032 محضر سنة 2006 ثم إلى 2026 محضر سنة 2007. كما أن محاضر الجنج انخفضت بدورها من 88 محضر سنة 2005 إلى 56 سنة 2006 ثم إلى 40 محضر سنة 2007. يوسف رزوق، مرجع سابق، ص 109.

² - كالتشريع المصري، المادة 70 من القانون رقم 12 لسنة 2003، المتعلق بقانون العمل، المستبدلة بالكامل بموجب القانون 180 لسنة 2008، السابق الإشارة إليهما، والتشريع المغربي (المادتين 41 و 4/532). سبق الإشارة إليها.

التي قد تتوصل إلى حل الإشكال الذي يكون قد استعصى على مفتش العمل إيجاد حل له، إذا بنا نجده قد أختصر دوره في مجرد إعلام هذه المكاتب بالمشكلة المطروحة دون القيام بأي دور أو مهمة في إجراء المصالحة. هذا الدور الذي أسند إلى جهاز أو تنظيم آخر يتمثل في مكاتب المصالحة¹.

وللوقوف على مضمون وأبعاد هذا الأسلوب الجديد من التسوية الودية الفردية في العمل خارج المؤسسة المستخدمة، المتمثل في التسوية عن طريق مكاتب المصالحة، وكذا أهم مميزاته من حيث التنظيم والهيكلية. فإنني سأتناول بالبحث والدراسة والتحليل المحاور المرتبطة بكيفيات تنظيم وتشكيل هذه المكاتب، ثم صلاحياتها وإختصاصاتها، ثم إجراءات المصالحة أمامها، وأخيرا تنفيذ اتفاقات الصلح الصادرة عنها مع حصر النقائص التي تعترى هذا الأسلوب الهام من التسوية الودية للنزاعات الفردية وذلك حسب التسلسل التالي:

الفرع الأول

تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة

يختلف تشكيل مكاتب المصالحة حسب اختلاف نظرة التشريعات المختلفة إلى عملية إجراء المصالحة ذاتها، بين تلك التي تعتبر هذا الإجراء جزء من الدعوى القضائية ومن ثم يدخل ضمن مهام اختصاص المحاكم الفاصلة في نزاعات العمل، وبين تلك التي تعتبره إجراء ضروريا وشكليا تقوم به هيئات خارجية مستقلة، قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص.

ومن بين التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزء من الدعوى القضائية، ومن ثم التزام القاضي الفاصل في منازعات العمل بالقيام بهذا الإجراء الأساسي والأولي قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم نجد التشريع الفرنسي²، الذي يستوجب أن يكون في كل قسم من الأقسام المكونة لمحاكم العمل مكتب للمصالحة، يتولى إجباريا

¹ - راجع : المواد 19، و 26 و 27 من قانون 90-04، المذكور سابقا.

² - راجع : Jacques GHESTIN, Philippe LANGLOIS : Droit du Travail - 2^{ème} édition, SIREY 1977, P41; ; Jean-Claude JAVILLIER - Op Cit. P 591; Alain SUPLOT - Op Cit. P 77 ; Jean RIVERO, Jean SAVATIER - Op Cit. P 261 ; Bernard TEYSSIE - Op Cit. P 216 ; Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER, Alain SUPLOT - Op Cit. P 536.

مهمة القيام بالمصالحة بين أطراف النزاع بهدف التوصل إلى حل ودي يرضي الطرفين ويضع حدا نهائيا للنزاع القائم بينهما.

وتتشكل مكاتب المصالحة حسب القانون الفرنسي، من عضوين اثنين أحدهما يمثل العمال والآخر يمثل أصحاب العمل، يتم اختيارهما عن طريق الاقتراع السري من طرف زملائهم في انتخابات تشكيل أقسام محاكم العمل التي مدة العضوية فيها خمس سنوات قابلة للتجديد¹، على أن تكون رئاسة ونياية رئاسة هذه المكاتب بالتداول بين جميع أعضاء القسم المكون من ثمانية أعضاء بالتساوي بين العمال وأصحاب العمل، فتارة يكون الرئيس من ممثلي العمال ونائبه من ممثلي أصحاب العمل، والعكس صحيح وذلك حسب ما هو مقرر في النظام الداخلي لكل قسم².

وعلى نفس المنوال تقريبا سار كل من المشرعين التونسي والمغربي اللذين يجعلان من المصالحة إجراء أوليا يلتزم القاضي الفاصل في منازعات العمل، القيام به قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم وأن إغفاله يؤدي إلى بطلان الدعوى³، كما سنبين ذلك عند دراستنا لتشكيل و اختصاصات محاكم العمل.

وعلى خلاف ذلك نجد أن مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري الذي يعتبر أن إجراء المصالحة أمام هذه المكاتب هو إجراء جوهرى و شكلي قبل رفع الدعوى أمام القضاء المختص، تتشكل تشكيلا ثنائيا متساوي الأعضاء، أي عضوين ممثلين العمال، وعضوين ممثلين لأصحاب العمل، على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة. ويتم اختيار الجميع عن طريق الاقتراع السري المباشر لمدة ثلاث سنوات، من قبل ممثلين عن المؤسسات والشركات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية، ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين الذين يشكلون مكاتب المصالحة بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا، بناء على نتائج

¹ - راجع : Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER, Alain SUPLOT - Op Cit. P536.

² - راجع: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 14؛ وكذلك Alain SUPLOT - Op Cit. P 377.

³ - راجع: الفصل (المادة) 207 من قانون الشغل التونسي؛ والفصل (المادة) 277 من قانون المسطرة المدنية المغربي. وكذلك: Le Nouveau Code du Travail – annoté par Bernadette DESJARDINO, Jean PELISSIER, Agnès Roset-Lysiane THOLY, Le Nouveau Code du Travail, 15^{ème} édition, édité par La VILLEGUERIN, Paris, 1995.. P 1124.

الانتخابات، ووفق الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها¹، وتترأس هذه المكاتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر لكل فئة²، كما يستفيد أعضاء هذه المكاتب من عدة تسهيلات في مناصب عملهم الأصلي قصد القيام بمهامهم التمثيلية في هذه المكاتب، منها مثلا حقهم في التغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه المكاتب³.

ونظرا للدور الهام الذي يقوم به أعضاء مكاتب المصالحة المتمثل في التقريب بين وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين بغية إيجاد حد أدنى من التفاهم بينهما حفاظا على حقوقهم ومصالحهم، فإن القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، قد أوجب توفر شروط محددة في المترشح لعضوية هذه المكاتب، وبين الموانع التي تحول دون ذلك، وكذا أسباب سقوط العضوية.

بالنسبة للشروط التي يجب توافرها في العامل أو صاحب العمل للترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة، فهي نفس الشروط المطلوبة للترشح لمهمة المساعدين أو المستشارين القضائيين الذين يشكلون محاكم العمل، وقد حددها القانون الجزائري في أربعة شروط أساسية هي: التمتع بالجنسية الجزائرية، وبلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب، وممارسة المهنة بصفة عامل أجير أو مستخدم (أي صاحب العمل) منذ خمس (5) سنوات على الأقل، وأخيرا التمتع بالحقوق المدنية والسياسية. وهي نفس الشروط تقريبا التي يتطلبها القانون المغربي لتولي مهمة مستشار⁴.

ونلاحظ هنا الأهمية الكبيرة التي أولاها المشرع لهذه المهمة، بحيث اشترط للترشح إليها نفس الشروط تقريبا التي تتطلبها أية مهمة نيابية أخرى⁵، كما يمنع

¹ - راجع : المادتين 7 و 9 من القانون 90-04، السالف الذكر. والمرسوم التنفيذي رقم 91-273، المؤرخ في 10/08/1991، المتعلق بكيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، جريدة رسمية عدد 38، المؤرخة في 14/08/1991، ص 1485؛ وكذلك: Amar BENAMROUCHE, Le Nouveau Droit du Travail en Algérie, Op Cit. P 80.

² - راجع : المادتين 6 و 10 من القانون 90-04، السالف الذكر. راجع كذلك إدريس أولفقي مرجع سابق، ص 184.

³ - راجع: المادة 16 من القانون 90-04، المشار إليه أعلاه. والمادة (3-4-2-514.L) من قانون العمل الفرنسي. راجع

أيضا: Jean- Maurice VERDIER - Op Cit. P25. Jean RIVERO, Jean SAVATIER -Op Cit. P 280.

⁴ - راجع: المادة 12 من القانون 90-04، السالف الذكر ؛ المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المشار إليه سابقا، ص 1485 ؛ والفصل 6 من المرسوم 1974/09/28، المتعلق بشروط تولي مهمة مستشار؛ راجع أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 17.

⁵ - راجع: قانون الانتخابات رقم 89-13 المؤرخ في 07/08/1989، جريدة رسمية العدد، 32 لسنة 1989، المعدل والمتمم بالقانون 91-17، المؤرخ في 15/10/1991، جريدة رسمية العدد 48 صادر بتاريخ 16/10/1991. وكذا

الترشح على الأشخاص المحكوم عليهم لارتكابهم جناية أو جنحة ولم يرد إليهم اعتبارهم، وكذا المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم، والمستخدمون الذين حكم عليهم بسبب العودة إلى ارتكاب مخالفات تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة، والعمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل، وقداماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية¹.

أما فيما يتعلق بأسباب و حالات سقوط العضوية في مكاتب المصالحة، فإن المشرع وحرصا منه على إضفاء نوع من الجدية و الصرامة على سلوكات أعضاء هذه المكاتب من أجل الحفاظ على سمعة هذه الهيئة، فقد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها، حيث أقر سقوط العضوية عندما يفقد المعني لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح، أو عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح والتي ذكرناها سابقا، كما جعل من التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاث اجتماعات متتالية، وكذا التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية سببا من أسباب سقوط العضوية².

والشيء الملاحظ عن القانون الجزائري في هذا الصدد، أنه بالرغم من تشدد المشرع في تحديد أسباب سقوط العضوية كما بينا آنفا، إلا أنه ونظر لغياب النصوص القانونية التي تحدد نظام سير هذه المكاتب، وكذا المسؤولين المباشرين الذين يشرفون عليها ويتولون فرض قواعد الانضباط داخلها، فإنه كثيرا ما يتم التغاضي عن العديد من الحالات التي بإمكانها أن تكون سببا في سقوط العضوية عن بعض الأعضاء، وهو الشيء الذي ما كان ليحدث لولا الفراغات القانونية الآنف ذكرها، والتي كان من نتائجها أيضا طغيان الطابع العشوائي والارتجالي على تشكيل هذه المكاتب، وهو ما انعكس سلبا على السير الحسن لها.

الأمر 97-07 المؤرخ في 6 مارس 1997، المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، المعدل والمتمم. وكذا قانون الانتخابات الجديد رقم 12-01، المؤرخ في 12 يناير 2012، جريدة رسمية العدد 1، لسنة 2012.

¹ - راجع : المادة 13 من قانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السابق ذكره؛ راجع كذلك: محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، مرجع سابق، ص 53.

² - راجع : المادتين 17 و 18 من قانون 90-04، والمادتين L.514-11 و L.514-13 من تقنين العمل الفرنسي السالف الذكر؛ راجع أيضا: Tayeb BELLOULA - Op Cit. P 614 ; Alain SUPLOT - Op Cit. P 444

وهكذا فإن مكاتب المصالحة المشكلة بهذه الكيفيات والطرق لا يمكنها قطعاً أن تحقق النتائج التي أنشئت من أجلها، بل بالعكس ستصبح عائقاً في طريق التسوية السريعة للنزاعات التي تعرض عليها، وهذا ما سنبينه بالتفصيل عند تناولنا لجانب إجراءات المصالحة أمام هذه المكاتب.

الفرع الثاني

ملاحظات واختصاصات مكاتب المصالحة

أما بالنسبة لاختصاصات مكاتب المصالحة فإن الحديث عنها يستلزم منا التمييز بين الاختصاص الموضوعي أو النوعي لهذه المكاتب، المتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها، والاختصاص الإقليمي أو المحلي، والمتمثل في المجال الجغرافي الذي تعمل في نطاقه.

فبالنسبة للاختصاص الموضوعي أو النوعي، تتمتع هذه المكاتب بحق النظر في كل المنازعات الفردية الناجمة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون العمل، مهما كان موضوعها وأسبابها، سواء كانت في مؤسسات عامة أو خاصة¹، ويستثنى منها تلك التي يكون طرفاً فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، وكذا العمال المشابهين لهم، مثل العمال المدنيين التابعين للدفاع الوطني، والقضاة وما شابه ذلك².

وتجدر الإشارة إلى أن الاجتهاد القضائي³، أقر استثناء حالة أخرى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة والقضاء الاجتماعي وتتمثل هذه الحالة في النزاعات الفردية التي تكون طرفاً فيها الهيئات الدبلوماسية والجمعيات والمؤسسات التابعة لها

¹ - راجع: المادة 2 من القانون 90-04، والفصل (المادة) 20 من قانون المسطرة المدنية المغربي؛ والفصل (المادة) 207 من قانون الشغل التونسي السالف ذكرها؛ د. سعيد أحمد شعله. موسوعة قضاء النقض العمالي منشأة المعارف الإسكندرية 1987، ص 102 و 103. راجع كذلك:

Bernard TEYSSIE - Op Cit p 116 ; Jean -Maurice VERDIER - Op Cit. P 27 ; Alain SUPLOT - Op Cit. P 242 ; Jean-Claude JAVILLIER - Op Cit. P 590 ; et Art. L.511-1

² - راجع: المادة 3 من القانون 90-11، والمادة 19 فقرة 3 من القانون 90-04، السالف ذكرهما؛ وكذا قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805، بتاريخ 1994/12/20، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995، ص 164.

³ - راجع: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 119341، بتاريخ 1995/10/24، (قرار غير منشور).

التي تقوم بنشاطات في الجزائر، تنفيذا للاتفاقيات التي تربطها بها وذلك بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط أطراف النزاع، وذلك بحجة أن هذه الهيئات تتمتع بالحصانة الدبلوماسية أمام القضاء الجزائري، وبالتالي فلا يمكن مقاضاتها وهنا نتساءل كيف يمكن للعامل المتضرر من تصرف هذه الهيئات من استرداد حقوقه. ؟

تساؤلنا هذا أجابت عنه المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، في قرارها المؤرخ في 2009/04/01، بضرورة تمسك القاضي الجزائري الفاصل في المسائل الاجتماعية باختصاصه، ويفصل في موضوع نزاع العمل القائم بين سفارة دولة أجنبية وبين عامل مكلف بالقيام بأعمال التسيير العادية.

ولا تستفيد الهيئة الدبلوماسية من الحصانة القضائية إلا إذا كان العامل يمارس مهام ذات طابع سياسي، أو نشاط يندرج ضمن أعمال سيادة الدولة الأجنبية¹.

وهكذا، ونظرا لطبيعة الدور الإيجابي الهام الذي تقوم به هذه المكاتب، والمتمثل في التقريب بين وجهات النظر للأطراف المتنازعة والتوفيق بينهما بهدف التوصل إلى حل ودي للنزاع، فإننا نجد المشرع الفرنسي قد منح لهذه المكاتب عدة صلاحيات وسلطات استثنائية تمكنها من القيام بمهامها على أكمل وجه. من ضمنها إمكانية اتخاذ بعض الإجراءات المؤقتة التي تؤدي إلى التعجيل بحل النزاع، كإصدار أمر تحت الغرامة التهديدية إلى المستخدم من أجل استحضار الوثائق التي يلزمه القانون بتسليمها إلى العامل كشهادة العمل، وكشف الأجور مثلا، كما خولها إمكانية اتخاذ أي إجراء آخر يفيد لدراسة القضية موضوع النزاع ويؤدي إلى إيجاد حل سريع لها، كالأمر بإجراءات البحث والتحقيق، والأمر بحفظ الأدلة وما إلى ذلك²، مع الإشارة إلا أن كل هذه الأوامر

¹ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 490051، بتاريخ 2009/04/01، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2009، ص 411.

² - راجع : المادة 14-1454R من قانون عمل فرنسي المعدلة بموجب القانون رقم 67-2008، مؤرخ في 2008/01/21، السابق الإشارة إليه، والتي وسعت صلاحيات وسلطات مكاتب المصالحة بحيث أصبح بإمكانها، وبالإضافة إلى السلطات المخولة لها في السابق والمذكورة في المتن، أن تصدر قرارات وأوامر فيما يتعلق بالأجرة وتوابعها والتعويض عن الإخطار المسبق للتسريح، وكذا عن إنهاء عقد العمل وما إلى ذلك.

وبموجب هذا التعديل كذلك أصبحت وثيقة التسريح تعد من الوثائق التي يلتزم المستخدم بتسليمها إلى العامل، وهو ما جعل محكمة الاستئناف تقرر بأن مكتب المصالحة لمحكمة العمل لم يتجاوز سلطاته حين أمر بتقديم هذه الوثيقة إلى العامل. (أنظر استئناف اجتماعي 1990/12/04) p1136 Op cit, Le Nouveau Code du Travail. Alain SUPIOT - Op Cit. P 567 ; A.BRUN et H.GALLAND – op cit .P 235. Jean RIVERO et Jean SAVATIER - 13^{ème} éd. - Op Cit. P 263 et 264 ; Bernard TEYSSIE - Op Cit. P 129.

والقرارات تتسم بطابع النفاذ المؤقت والمعدل بحيث لا يمكن الطعن فيها بالمعارضة أو الاستئناف إلا بوجود حكم في الموضوع¹. وذلك على عكس التشريع الجزائري الذي لا تتمتع فيه هذه المكاتب بمثل هذه الصلاحيات، الشيء الذي يؤدي إلى التقليل من فعاليتها ونجاعتها، كما سوف نبين ذلك لاحقا.

أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي أو المحلي، فهو يختلف باختلاف نظرة التشريعات العمالية والإجرائية المقارنة، إلى عملية المصالحة ذاتها، ومدى علاقة الهيئات التي تقوم بها بالجهات القضائية.

فبينما نجده في التشريع الفرنسي، الذي يجعل عملية إجراء المصالحة داخل ضمن اختصاصات محاكم العمل، محدد ومرتبطة بالاختصاص المحلي لهذه الأخيرة، والذي يختلف باختلاف مكان أداء العمل، وما إذا كان يتم داخل المؤسسة أو خارجها، بحيث أنه إذا تم أداء العمل داخل المؤسسة فتكون محكمة العمل المختصة هي محكمة موقع تلك المؤسسة، أما إذا تم خارجها فيعقد الاختصاص للمحكمة التي يقع بها محل الإقامة العادية للعامل².

نجد في التشريع الجزائري الذي يعتبر إجراء المصالحة الذي تقوم به هيئات خارجية مستقلة شرطا جوهريا قبل مباشرة الدعوى القضائية، مرتبط بنفس حدود اختصاصات مكاتب مفتشية العمل الإقليمية، وهو ما يتبين بجلاء من مقتضيات أحكام نص المادة (2) من المرسوم التنفيذي المحدد لهذا الاختصاص³، التي تنص

¹ - راجع : Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1136 ; Revue de Droit Social N° 6, Juin 1987, P 507 - Cass. Soc. Année 1985 Revue civil V, N° 456 - Cité dans -Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1136. Jean-Claude JAVILLIER - Op Cit. P 592

² - راجع: الفصل (المادة) 28 من قانون المسطرة المدنية المغربي، والفصل (المادة) 214 من قانون الشغل التونسي السالفي الذكر. راجع كذلك: (J) RIVERO: Op Cit. P 347 et s ; (A) SUPLOT - Op Cit. P 263. (J) GHESTIN et (Ph) LANGLOIS - Op Cit. P 41 ; (G) GUERY - Op Cit. P 28 ; (G) LYON-CAEN et (J) PELISSIER et (A) SUPLOT - Op Cit. P 542 (G) COUTURIER - Droit du Travail, 2em éd. Presse Universitaire de France, Paris 1994. P 57; Soc 15/03/1978, B. Civil, V, N° 192, P 144 ; et Soc 29/01/1981, B. Civ., V, N°89, P 65 ; Art. R-1412- 1 - Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1134.

³ - راجع : المادة 6 من قانون 90-04، السالف ذكره، والمرسوم التنفيذي رقم 91-273، المؤرخ في 10/08/1991، يتعلق بكيفية تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، جريدة رسمية عدد 38، مؤرخة في 14/08/1991، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 288.92، مؤرخ في 06/07/1992، جريدة رسمية عدد 58، مؤرخة في 19/07/1992؛ والمادتين 2 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 6 يناير 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، جريدة رسمية عدد 4 مؤرخة في 09/01/2006؛ معاشو

بأنه: "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة، من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها ...". كما أن مقر مكتب المصالحة يوجد في نفس مكان وجود مقر مكتب مفتشية العمل¹.

إلا أن هذا التنظيم قد لا يستطيع القيام بمهامه على الوجه الأكمل، وهذا إما لاتساع الرقعة الجغرافية، وإما لتعدد وكثافة النشاط المهني بها، وبالتالي كثرة وكثافة المنازعات، وهو ما جعل المشرع يسمح بتوسيع عدد هذه المكاتب إذا كان هناك ما يبرر ذلك، وهو ما يتضح من المادة (2) من المرسوم السالف الذكر التي تضيف في فقرتها الثانية بأنه "... يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل..." وتقاديا لتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب، فإنه يجب تحديد مجال اختصاصاتها الإقليمية ومقر كل واحدة منها بموجب قرار وزاري مشترك بين كل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة العدل، وهذا تطبيقاً لأحكام المادة (3) من نفس المرسوم.

الفرع الثالث

إجراءات المصالحة

لقد حرصت مختلف التشريعات العمالية المقارنة، من الناحية الإجرائية، على تحديد الإجراءات الخاصة التي يتم وفقها أمام مكاتب المصالحة، وذلك نظراً لأهمية هذا الإجراء (المصالحة).

فبالرجوع إلى القانون الفرنسي الذي يعتبر هذا الإجراء جزءاً من الدعوى القضائية فإن مجرد إخطار مكتب المصالحة، يعد بمثابة إخطار للمحكمة بالقضية موضوع النزاع، ويتم إخطار هذه المكاتب إما بتوجيه رسالة مضمّنة مع إشعار بالوصول إلى كتابة ضبط المحكمة، وإما بالحضور الشخصي الإرادي أمام هذه المكاتب، حيث يقوم المدعى بملء استمارات معدة سلفاً لهذا الغرض وبحسب عدد

نبالي فطة، إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، الملتقى الوطني حول المصالحة آلية بديلة لحل النزاعات، المنظم بكلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، يومي 24 و 25 أبريل 2013، ص 4.
¹ - راجع : المادة 4 من نفس المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

الموضوعات الأساسية للطلب (الأجرة، الساعات الإضافية، التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر... الخ)¹، ويجب أن يحتوي الطلب على اسم، ومهنة، وعنوان الأطراف، وكذا الموضوع الأساسي للطلب محل النزاع، ثم تقوم كتابة الضبط بتسليم وصل الإخطار فوراً إلى المدعى وتخبره شفويا بتاريخ جلسة الفصل أو تقوم بإرساله له بواسطة رسالة عادية متضمنا مكان وتاريخ جلسة المصالحة.

أما بالنسبة للمدعى عليه، فيتم استدعاؤه بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالوصول كما ترسل إليه في نفس اليوم نسخة من استدعاء عن طريق رسالة عادية معفاة من الرسوم البريدية، على أن يتضمن الاستدعاء صفة المدعى، وكذا يوم ومكان وساعة جلسة المصالحة، بالإضافة إلى دعوته لإحضار معه كل الوثائق المفيدة التي لها علاقة بموضوع النزاع، كما يتضمن أيضا ملاحظة أو إشارة تفيد إلى إمكانية اتخاذ مكتب المصالحة لقرارات تنفيذية مؤقتة ضده حتى في حالة غيابه اعتمادا على العناصر الوحيدة المقدمة من طرف خصمه²، هذا بالنسبة للقانون الفرنسي.

أما بالنسبة المشرع الجزائري فيعتبر إجراء المصالحة شرطا جوهريا و شكليا قبل مباشرة أي دعوى قضائية، ومن ثم فإن المحاكم الفاصلة في منازعات العمل لا تقبل النظر في الدعوى القضائية، أمامها إلا بتوفر هذا الإجراء الذي يعتبر إجباريا في جميع الحالات، باستثناء تلك المنصوص عليها في المادة (19) فقرة 2 من القانون 90 . 04 السالفة الذكر، التي يعتبر فيها اختياريا، وذلك عندما يكون المدعى عليه مقيما خارج التراب الوطني، أو في حالة إفلاس أو تسوية قضائية، وهو شيء طبيعي و منطقي، لأنه لا يمكن التوفيق بين طرفين أحدهما غير مؤهل وغير قادر على تنفيذ مضمون الاتفاق الذي يمكن أن يتوصل إليه. ولذلك قرر أنه، في حالة فشل محاولات الودية الداخلية للنزاع، يمكن للعامل المتضرر أن يقوم بإخطار مفتش العمل، ويكون ذلك إما بواسطة عريضة مكتوبة، أو بحضور العامل شخصا إلى مقر

¹ - راجع : Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1133 ; A.BRUN et H.GALLAND -

OpCit.P 233 et 235;Gérard COUTURIER op cit, P 57 et 58.

² - راجع : Art. R.1454-13 ; R.1454-14 ; R.1454-17 1Code du Travail 72 ème édition, op cit, p 1539 et

1541 - Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1134; André BRUN et Henri GALLAND- Op Cit. P 628
Alain SUPLOT - Op Cit. P 627 et 628 ; Bernard TEYSSIE - Op Cit. P 125.

مفتشية العمل لتقديم الإخطار شفويا¹، (وهنا نلاحظ مدى التطابق التام بين القانون الفرنسي والجزائري في كيفية الإخطار)، وفي هذه الحالة الأخيرة أي حالة تقديم الإخطار شفويا، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بتصريحات المدعى (العامل) على أن يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة أو المحضر، باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة وكذا أطراف النزاع لحضور جلسة المصالحة (التي عادة ما يتم تحديد تاريخها باتفاق مسبق مع رئيس مكتب المصالحة) التي يجب أن تتم في أجال قانونية لا تقل عن الثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف².

وقد يحضر أطراف النزاع إما بصفة شخصية، وإذا تعذر عليهم ذلك فبواسطة ممثليهم المؤهلين قانونا، والذين لم يحددهم المشرع الجزائري بصفة واضحة في القانون 90 . 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ولكن بالرجوع إلى أحكام بعض النصوص القانونية الأخرى ولاسيما المادة (16) من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، فإنه يمكننا القول بأن المقصود بالتمثيل المؤهلين قانونا هم المحامي، الممثل النقابي. وذلك على خلاف المشرع الفرنسي الذي حدد بصفة دقيقة الأشخاص الذين يمكنهم تمثيل أطراف النزاع في حالة تعذر حضورهم لأسباب وجيهة، وهو ما عبر عنه بالعدر الشرعي، بحيث حصرهم في العمال، وأصحاب العمل الذين ينتمون إلى نفس فرع النشاط، مندوبي المنظمات النقابية، الزوج، المحامي، وأشترط أن يتوفر كل واحد من هؤلاء جميعا، باستثناء المحامي على توكيل خاص من طرف الشخص المعني³.

وفي الحقيقة فإن هذا الاستثناء المسموح به، والمتمثل في السماح لتمثيل أطراف النزاع إذا تعذر عليهم الحضور الشخصي، يؤدي إلى إيجاد الحل المناسب، ويتترك لهيئة المصالحة السلطة التقديرية حسب ظروف الحال، لتجعل من القاعدة

¹ - راجع : المادتين 5 و 26 من القانون 04-90، السالف الذكر؛ راجع أيضا: Amar BENAMROUCHE, Le Nouveau Droit du Travail en Algérie, Op Cit. P 80; Tayeb BELLOULA - Op Cit. P 615.

² - راجع : المادة 27 من القانون 04-90؛ السالف ذكره.

³ - راجع: الفصل (المادة) 276 من قانون المسطرة المدنية المغربي، والفصل (المادة) 204 من قانون الشغل التونسي، راجع أيضا في هذا الشأن:

(G) GUERY - Pratique du Droit du Travail - 3^{ème} ed. édition CLET, Paris 1985, P 30 ;
Alain SUPLOT - Op Cit. P 502 et s ; André BRUN et Henri GALLAND - Op Cit. P 234 ;
Art. R.1453-2, R.1453-1- Code du Travail, édition 2010 Op Cit. P 1534.

والاستثناء مبدأ مرنا يصلح لكل الحالات، فإما الحضور بصفة شخصية، وإما توفر الممثل باستثناء المحامي على وكالة محررة من قبل الطرف المعني بالأمر.

وفي الواقع فإذا كان العامل يحضر بنفسه هذه الجلسات¹، فإن المستخدمين وبالأخص المسيرين الرئيسيين للمؤسسات العمومية، قد لا يحضرون هذه الجلسات، ويكتفون بتكليف أحد مساعديهم الذي غالبا ما يكون من رؤساء المصالح لتمثيلهم في هذه الجلسات، وفي بعض الأحيان بدون توكيل رسمي²، وهي الأوضاع التي تعيق بقدر كبير إجراءات المصالحة، وكثيرا ما تكون سببا في فشلها.

وفي حالة ما إذا لم يحضر المدعى أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد رغم استدعائه بصفة قانونية فإنه يجوز لمكتب المصالحة شطب القضية من جدول أعماله واعتبارها كأن لم تكن، ما لم يكن هناك عذر شرعي³.

أما في حالة تغيب المدعى عليه أو ممثله المؤهل قانونا، فإنه يعاد استدعاؤه من جديد لجلسة مصالحة أخرى تنعقد في خلال أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء⁴، وهو الأجل الذي نادرا ما يحترم كذلك ولنفس الأسباب التي سبق وأن ذكرناها، وفي حالة غيابه ثانية بدون عذر قانوني مقبول، يحرر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية، تسلم نسخة منه إلى المدعى أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية⁵.

أما إذا حضر الطرفان لجلسة المصالحة، فيقوم مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على سكرتارية مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعى،

¹ - أكدت الدراسة التي قامت بها وزارة العدل الفرنسية، أن المصالحة أفضت إلى النتيجة المرجوة في 34% من الحالات التي حضر فيها المدعى بنفسه، و 2% فقط من الحالات التي يكون ممثلا فيها من قبل محامي، وهو ما يؤكد ضرورة الحضور الشخصي لجلسة المصالحة، ولزائد من التفصيل راجع :

A.JOBERT, P.ROZENBATT : Les Conseils de Prud'hommes CREDOC -Ministère de la Justice Française, Paris 1978, P 36.

² - راجع: محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، مرجع لسابق، ص 74.

³ - راجع : المادة 28 من القانون 90-04 السالف الذكر. راجع كذلك : Jacques GHESTIN - Philippe LANGLOIS - Op Cit. P 41 ; Alain SUPLOT - Op Cit. P 660 ; Bernard TEYSSIE - Op Cit. P 127 ; Art. L516-16 -Le Nouveau Code du travail, Op Cit. P1134.

⁴ - راجع: المادة 29 من قانون 90-04، المتعلق بعلاقات العمل؛ والفصل (المادة) 205 من مجلة الشغل

التونسية. Voir aussi, Art. L1454-12 - Code du Travail - édition 2010, Op Cit. P 1538

⁵ - راجع: المادتين 30 و 37 من قانون 90-04، السالف الذكر؛ Tayeb BELLOULA - Op Cit. P 616 ; et Art.R.1454-17 - Code du Travail - Op Cit. P 1541.

بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات نظريهما فيما يخص القضية موضوع النزاع، ليتسنى لأعضاء هيئة لمصالحة الإلمام بكافة جوانبها، وبالتالي تمكينهم من وضع تصور شامل لكيفية تسوية النزاع عن طريق اقتراحات تقدمها للأطراف، ويكون لها الحق في قبولها أو رفضها.

ففي حالة القبول، واتفق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يقوم المكتب بإعداد محضر بالمصالحة على ذلك. أما في حالة الرفض وعدم الإنفاق فيعد محضرا بعدم المصالحة، ومن ثم يمكن لأحد أو لكلا الطرفين مباشرة الدعوى القضائية بعد ذلك¹، ويعتبر هذا المحضر المعد من قبل المكتب سواء بالمصالحة أو بعدمها. والذي يجب أن لا يتضمن شروطا تتنافى والقوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقة العمل حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير².

هذه بصفة عامة أهم المحطات التي تميز المسار الإجرائي لعملية المصالحة أمام هذه المكاتب، التي وبحكم عوامل عدة نستطيع القول أنها لم توفق في المهام المنوطة بها. والمتمثلة في التسوية الودية الفعلية وبنسبة كبيرة للنزاعات الفردية تفوق أو تساوي على الأقل تلك التي كانت تحققها مفتشية العمل في السابق.

فالصعوبات التي واجهت عملية تشكيل هذه المكاتب، كما رأينا في السابق، والتشريعات التي رافقتها في الميدان فيما يتعلق بشروط الترشح خاصة بالنسبة لممثلي أصحاب العمل، قد أفرزت تركيبة بشرية لهذه الهيئة لا تتمتع في أغلبها بالكفاءات ولا بالتجربة الميدانية التي تسمح لها بالتحكم في هذا الجانب الهام والحساس من العلاقات التي تربط العامل بصاحب العمل، وهو ما أدى إلى عرقلة السير الحسن لهذه المكاتب، وهو الشيء الذي كان بالإمكان تجنبه، في اشتراط حد أدنى من المؤهلات للمترشح لهذه المكاتب، مع تخصيص دورات تكوينية للفائزين منهم في الانتخابات كما هو الشأن في فرنسا مع إعطاء مفتش العمل دورا ديناميكيا ولما

¹ - راجع : المادة 31 من قانون 90-04، السالف الذكر؛ و راجع أيضا BRUN et GALLAND. - Op Cit. P 234 ; Art. R.1454-10, R.1454-11 - Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1134.

² - راجع : المادة 12 من أمر 75-33؛ والمادة 32 من قانون 90-04، السالف ذكرهما ؛ راجع كذلك قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62132، بتاريخ 08/10/1990، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر 1992، ص 112. راجع أيضا : Bernard TEYSSIE - Op Cit. P 142 ; Revue Droit Social N°1, Janvier 1987, P 67.

أساسيا في هذه المكاتب، يسمح له من جهة بإفادة أعضائه بكل الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بموضوع النزاع، ومن جهة أخرى بإتخاذ كل الإجراءات التي تجعلها في مأمن من كل خرق أو إخلال من أي طرف كان. صف إلى ذلك غياب أصحاب العمل عن جلسات المصالحة نظرا لكون الحضور غير إلزامي لهم ولا يترتب عن تغيبهم أي عقاب وفي حالات أخرى تكليف بعض المستخدمين ذوي المراتب الدنيا - كما قلنا من قبل - لتمثيلهم في تلك الجلسات حيث يكون حضورهم شكليا لا غير، ومن ثم فهم لا يحضرون هذه الجلسات بنية المصالحة وإنما بغرض تبليغ مضمون القرارات النهائية غير القابلة للمناقشة والتي تم اتخاذها من طرف مسؤوليهم. وهذا فإن إلزامية الحضور بصفة شخصية وإمكانية التوصل إلى حل يرضي الطرفين ويضع حدا نهائيا للنزاع، يبقى في الحقيقة أكثر واقعية بالنسبة للقضايا التي يمثل فيها أصحاب العمل من طرف أحد مستخدميهم¹.

شيء آخر كذلك لم يكن ليسهل مهام هذه المكاتب، هو طبيعة النزاعات نفسها التي تعرض عليها والتي يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع:

النوع الأول : وهو النزاعات القانونية أي الناتجة عن خرق نص قانوني يعاقب عليه، وهي تلك التي لم يتمكن مفتش العمل من تسويتها عن طريق الإجراءات والوسائل القانونية، بما في ذلك الردعية، وهو ما يجعل حظوظ تسويتها من طرف مكاتب المصالحة ضئيلة جدا بالنظر إلى الوسائل المستعملة في ذلك، والمتمثلة في محاولة الإقناع. وهنا نتساءل كيف يمكن الامتثال إلى توصيات واقتراحات من طرف هيئة ليس لها أية سلطة إذا كان لا يمثل إلى أحكام قانونية وسلطة ردعية.

النوع الثاني: وهو النزاعات غير القانونية التي ليس لها سند قانوني أو لها سند قانوني لا يعاقب عليه. وإن كان عددها قليل بالمقارنة مع الأنواع الأخرى، وبحكم أن مكاتب المصالحة تعتمد في أغلب الأحيان على السند القانوني لتسوية النزاعات، وهو الشيء الذي لا يتوفر في هذه النزاعات، فإن إخفاقها في تسويتها يكاد

¹ - راجع : محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، علاقات الشغل الفردية، مرجع سابق، ص 73. وفيما يخص إجراءات المصالحة في الجزائر راجع أحمية سليمان، آليات تسوية النزاعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 20 وما بعدها.

يكون تاماً، خاصة إذا عرفنا أن المستخدمين من جهتهم لا يقبلون التفاوض على شيء غير منصوص عليه قانوناً.

أما النوع الثالث: وهي النزاعات الناتجة عن العقوبات التأديبية، والتي تعتبر الأكثر شيوعاً، وأن التوصل عن طريق مكاتب المصالحة إلى التوفيق بين الأطراف في تسويتها صعب للغاية، ولا يمكن تحقيقه في الغالب إلا في حالات قليلة جداً، وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى طبيعة النزاع في حد ذاته الذي يختلف من حيث آثاره عن النزاعات الأخرى، وهي الآثار التي يرى أغلب المستخدمين أنها بإمكانها أن تنعكس سلباً على سلطتهم التأديبية في حالة التساهل معها. وهو الشيء الذي يجعلهم لا يتراجعون عن قراراتهم المتضمنة تلك العقوبات.

وفي الختام وبعد استعراضنا لأهم إجراءات التسوية للنزاعات أمام مكاتب المصالحة، وكذا أهم النقائص والصعوبات التي تعترض سبيلها، نستطيع أن نجزم هنا أن هذه المكاتب بصلاحياتها الحالية لا يمكنها أن تقوم بالمهمة المنوطة بها على أكمل وجه، إلا إذا أدخلت إصلاحات و تغييرات جوهرية على القوانين التي تنظمها وتسييرها لتجعل منها هيئة ذات سلطة تتمتع بصلاحيات تمكنها من تعزيز مكانتها داخل الإطار العام الذي تسوى ضمنه النزاعات الفردية في العمل.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن معظم القوانين التي تم الإطلاع عليها، لم تتعرض لتنظيم إجراءات المصالحة فيما يتعلق بمنازعات العمل الفردية، بل أن أغلبها يتناول هذه الإجراءات في مجال المنازعات الجماعية لا غير.

كما أن معظم القوانين العمالية والإجرائية التي تمكنا من الإطلاع عليها، والتي تم اعتمادها كعينات ميدانية لهذا البحث على النحو السابق بيانه، لم تتضمن أحكاماً خاصة تشير إلى ضرورة وجود لجان أو مكاتب مصالحة تتولى القيام بمهمة التوفيق والمصالحة قبل عرض النزاع على القضاء المختص. وذلك لكونها تعتبر أن عملية المصالحة هي جزء من الدعوى القضائية بحيث يتوجب على المحكمة المختصة بالفصل في منازعات العمل القيام بها قبل النظر في القضية موضوع النزاع كما سنبين ذلك عند دراستنا لاختصاص قضاء العمل.

المطلب الرابع

تنفيذ اتفاقات الصلح

إن الحل المتوصل إليه عن طريق هيئة المصالحة، سواء كانت هيئة اتفاقية أو هيئة قانونية (مكتب المصالحة) لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع، وليس أمراً أو حكماً من هيئة المصالحة. ولذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه، أو عدم الالتزام به¹.

يختلف تنفيذ اتفاقات الصلح باختلاف الاختصاصات والسلطات الممنوحة للهيئات القائمة بها، ومدى علاقاتها بالأجهزة القضائية.

بالنسبة للتشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزءاً من الدعوى القضائية²، وتدخله ضمن اختصاصات محاكم العمل فإن القاضي يلتزم بالقيام به بصفة إجبارية كإجراء أولي قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، ويترتب عن إغفاله بطلان الدعوى لتعلق ذلك بمسألة الاختصاص التي هي من النظام العام³، وأن الاتفاقات المتوصل إليها تعتبر بمثابة أحكام قضائية واجبة التنفيذ شأنها في ذلك شأن كل الأحكام القضائية الأخرى، وذلك اعتباراً من كون هذه المكاتب جزءاً من التنظيم الهيكلي لمحاكم العمل وبالتالي هي ملزمة قانوناً بالقيام بهذا الإجراء الأولي الذي قد يفضي إلى تسوية ودية نهائية للنزاع. وعند فشلها فقط تنتقل إلى المرحلة الثانية وهي مرحلة الحكم، لتتحول إلى هيئة حكم تقوم بالفصل في ذلك النزاع عن طريق أحكام قضائية⁴.

¹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 174.

² - كالتشريع الفرنسي والمغربي والتونسي.

³ - راجع: الفصل (المادة) 207 من قانون الشغل التونسي السالف الذكر؛ والفصل (المادة) 277 من قانون المسطرة المدنية المغربي.

⁴ - راجع : Alain SUPLOT - Op Cit. P 276 ; Jean-Maurice VERDIER - Op Cit. P7
Jacques GHESTIN et Philippe LANGLOIS, Op Cit. P 42; Gérard COUTURIER, Droit du travail, 2^{ème} édition, Presse Universitaire de France, Paris, 1994. P 58.

ونظرا لهذا الاعتبار، نجد أن الاتفاقات المتوصل إليها عن طريق هذه الهيئات تعتبر بمثابة أحكام قضائية نهائية واجبة التنفيذ وغير قابلة للطعن فيها بأي طريق من طرق الطعن، كما لا يمكن الرجوع فيها¹.

وعلى خلاف ذلك نجد تشريعات أخرى²، لا تعتبر هذا الإجراء جزءاً من الدعوى القضائية ولا تلزم القاضي بالقيام به كإجراء أولي قبل النظر في الدعوى، كما أسلفنا القول بل تعتبره إجراء مستقل، ولكنه إجباري وضروري قبل مباشرة أي دعوى قضائية، أوكل مهمة القيام به إلى هيئات خارجية خاصة مستقلة تماما عن الأجهزة القضائية، تختلف تسميتها من تشريع إلى آخر، تنحصر مهمتها في القيام بدور الوساطة بين أطراف النزاع، وتقريب وجهات نظرها حول موضوع النزاع بهدف التوصل إلى تسوية ودية وسريعة له، ترضي الطرفين وتجنبهما اللجوء إلى القضاء وما ينتج ذلك من ضياع للوقت والمال³.

وقد أتضح لنا من خلال دراستنا لكيفية تشكيل مكاتب المصالحة، للاختصاصات المخولة لها وكذا إجراءات عملها، بأن الاتفاقات التي يمكن التوصل إليها عن طريق هذه الهيئات لا تكتسي طابع الأوامر والأحكام القضائية الواجبة التنفيذ بقوة القانون، مما يمكننا معه القول بإمكانية عدول أو رفض أحد الأطراف عن تنفيذ مضمونها. ولعل ذلك ما جعل نية المشرع تتجه نحو إصباغ على هذه الاتفاقات صفة الأحكام القضائية، ويتبين لنا ذلك من خلال إحاطتها لنوع من الضمانات التنفيذية المتمثلة في الغرامة التهديدية، التي من شأنها أن تكرس مصداقية هذه الاتفاقات وتعجل في أمر تنفيذها، شأنها في ذلك شأن الأحكام القضائية الأخرى.

لذلك فقد نص في المادة (33) من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثون (30) يوما من تاريخ الاتفاق". كما نص في

¹ - راجع : محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، مرجع سابق ص 77.
Cass. Soc. du 24/02/1972 « Aucun recours n'est possible contre le procès-verbal de conciliation »,
Cass. Soc du 26/11/1964 et 21/06/1973 « Il n'est pas possible de revenir sur un accord intervenu », Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1134.

² - كالتشريعين الجزائري والمصري.

³ - راجع : Jean RIVERO, et Jean SAVATIER - Op Cit. P 220

المادة (34) من نفس القانون على أنه: "في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفق الشروط والآجال المحددة في المادة الثالثة والثلاثين من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، 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 أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما، يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن"¹.

وقد ترك المشرع الجزائري المجال لأطراف النزاع لإمكانية العدول أو رفض التنفيذ لمضمون محضر المصالحة بعدم نصه صراحة على اعتبار محاضر المصالحة بمثابة سندات تنفيذية، شأنها شأن بقية الأوامر والأحكام القضائية الأخرى.

ومما تقدم يتضح لنا جليا الأهمية البالغة التي تتمتع بها عملية المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية بشكل سريع وتوافقي يضمن استمرار العلاقات الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية لطرفي المنازعة بحيث لو طرح النزاع على القضاء لطلال أمده ولتشنجت العلاقات بينهما مما يسبب ربما في القطيعة بين الطرفين وما ينتج عن ذلك من آثار سلبية وخاصة بالنسبة للطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل.

¹ - راجع: فيما يخص موضوع تنفيذ اتفاقات الصلح لاسيما النظام الجزائري، أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 23 و ما بعدها

الباب الثاني

التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

قد لا تسفر عملية إجراء المصالحة أمام مفتش العمل أو أمام هيئات المصالحة في الأنظمة التي تعتبر ذلك إجراء أولي إلزامي قبل اللجوء القضاء . عن أية نتيجة، أو قد لا يتم اللجوء إليها أصلا في بعض الأنظمة التي لا تعتبر ذلك أمر إلزامي، ومن ثم لا يبقى أمام طرفي النزاع (العامل وصاحب) إلا اللجوء إلى القضاء المختص للفصل في النزاع، وهو ما يعبر عنه بالتسوية القضائية.

وتعتبر التسوية القضائية المرحلة الأخيرة في إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية بعد فشل طرق التسوية الودية السابقة، بحيث لا يبقى أمام أطراف النزاع إلا اللجوء إلى القضاء المختص من أجل النظر والبت في موضوع النزاع وإصدار بشأنه أحكاما قضائية تضع حدا نهائيا له.

وبذلك يعتبر اللجوء إلى التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية، الوسيلة الأخيرة بعد فشل محاولات التسوية الودية عن طريق المصالحة، وهو الإجراء الذي تقضي به أغلب التشريعات العمالية والإجرائية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري¹.

ورغم اعتماد المشرع الجزائري، مبدأ أولوية آليات التسوية الداخلية الاتفاقية، التي قد تتضمنها الاتفاقيات الجماعية، إلا أنه اعتمد في نفس الوقت تنظيمًا قانونيًا لآليات التسوية عندما لا توجد مثل هذه الآليات، أو عندما تخرج هذه النزاعات الفردية في العمل من الدائرة الداخلية إلى الدائرة الخارجية، أي إلى نظام المصالحة أمام الهيئات القانونية التي أقامها المشرع للتكفل بالعمل على تسويتها بطرق ودية²، أو أمام الهيئات القضائية، التي أحال إليها المشرع معالجة هذه النزاعات عند فشل الإجراءات الودية³. حيث أقام لهذه الهيئات أنظمة قانونية تدخل في إطار الصلاحيات التنظيمية للسلطة العمومية، ولم يفوض أي جانب منها للاتفاقيات الجماعية⁴.

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 247.

² - أنظر: المواد 123 إلى 125 من القانون 90-11 السابق ذكره.

³ - أنظر: المادتين 126 و 127 من نفس القانون.

⁴ - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 84

وتأكيدا للحماية التي قررها المشرع للعمال، وأخذاً بيدهم للحصول على حقوقهم، فإنه أنشأ قضاء خاصا بالعمل للنظر في المنازعات الناشئة عن علاقة العمل، ميسرا عليهم التقاضي بميزات وإجراءات تراعي واقع حالهم وتوصلهم إلى الحصول على حقوقهم بأسهل الطرق، مما يوسم قضاء العمل بأنه قضاء استثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي، سواء فيما يتعلق بتشكيله أم اختصاصاته، كما سنبين ذلك لاحقا.

وتختلف الأنظمة المقارنة في تنظيم وهيكله الجهات القضائية المختصة بتسوية النزاعات العمالية من دولة إلى أخرى، الأمر الذي يؤثر على بحث ودراسة هذا النظام القضائي من جهة تعريفه وتشكيلته، وأسلوب عمله، واختصاصاته النوعية، والمحلية من جهة، وعلى إجراءات سير الدعوى أمام هذه الجهات من جهة ثانية، وعلى طبيعة الأحكام الصادرة عنها من جهة ثالثة.

هذا الاختلاف في الأنظمة القانونية يحتم علينا دراسة وبحث كل جانب من هذه الجوانب بما يسمح بفهم وتمييز كل نظام عن غيره من الأنظمة الأخرى، وهي الدراسة التي سنركز فيها بصفة أساسية على التنظيم الجزائري الحالي، مع إجراء بعض المقارنات مع بعض الأنظمة المشابهة له في المنهج مثل النظام الفرنسي والتونسي والمغربي.

الفصل الأول

قضاء العمل... نشأته و تطوره، تشكيله و اختصاصاته

يتفق الفقه المعاصر على أن قضاء العمل هو قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام. حيث تترجم صفة الاستثناء هذه في عدة أوجه تاريخية وموضوعية، وهيكلية وتنظيمية، وأخرى إجرائية، مما يشكل ما يمكن أن نطلق عليه بـ "طبيعة قضاء العمل"، هذه الطبيعة التي تتولد عنها عدة خصائص مميزة لهذه المنظومة القضائية، التي هي الأخرى تحتاج إلى بحث ودراسة بشكل مفصل، بعد إلقاء نظرة على نشأة وتطور هذا النوع من القضاء.

المبحث الأول

نشأة وتطور قضاء العمل وخصائصه

يختلف قضاء العمل من حيث ظروف وأسباب وعوامل نشأته وتطوره وتنظيمه عن تلك التي ساهمت في نشأة وتطور المنظومة القضائية بصفة عامة، حيث لعبت في ذلك الخصوصيات والاعتبارات الخاصة بعالم الشغل دوراً هاماً في منح نوع من التميز لهذا القضاء تكاد تصل في بعض النظم والقوانين درجة الاستقلالية، في حين عرفت في نظم وقوانين أخرى بعض الاختلافات والتميز عن المنظومة القضائية ككل، وهو ما سوف نعمل على بيانه في المطالب الموالية.

المطلب الأول

مراحل ظهور قضاء العمل

تستوجب أصالة قانون العمل إنشاء نظام قضائي خاص يناط به النظر والفصل في منازعات العمل الفردية التي يمكن أن تحدث بين العمال وأصحاب العمل، فالإقرار بخصوصية علاقات العمل وخصوصية النزاعات المترتبة عنها يقتضي تواجد قضاء مختص قادر على تسوية هذه النزاعات، لذلك سوف أتطرق إلى نشأة وتطور قضاء العمل في فرعين منفصلين، أتناول في الفرع الأول نشأة وتطور قضاء العمل في أوروبا وفرنسا على وجه التحديد، وفي الفرع الثاني نشأة وتطور قضاء العمل في الجزائر، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول

مظاهر استقلالية قضاء العمل في أوروبا

يعود تاريخ نشأة هذا النظام القضائي الخاص في أوروبا وفرنسا على وجه الخصوص إلى القرن الخامس عشر (15) الذي كان يسود فيه نظام الطوائف المهنية، حيث كانت علاقات العمل في ذلك الحين محصورة بين طبقتي الحرفيين والصناع من جهة، وأصحاب تلك الحرف والصناعات من جهة أخرى، وفي ظل هذا النظام وجد ما كان يعرف بمحاكم الحرف والمهن التي كانت مهمتها الفصل في المنازعات التي يمكن أن تثور بين الجانبين.

وقد استمر هذا الوضع قائماً إلى حين مجيء الثورة الفرنسية عام 1789 التي نادى بمبدأ سلطان الإرادة الذي بموجبه أصبحت علاقات العمل قائمة على أساس الحرية الفردية.

وفي ظل هذه الثورة تم إلغاء تلك المحاكم تبعاً لإلغاء نظام الطوائف الذي كان معمولاً به في السابق، و يظهر ذلك بصورة جلية في دستور 1791 الذي وضع أول لبنة لقضاء العمل، وذلك بتأكيد في المادة (5) من الباب الثالث منه بأن: "السلطة القضائية تكون مفوضة إلى قضاة منتخبين من طرف الشعب". حيث اعتبرت فكرة القاضي المنتخب بمثابة حجر الأساس لتاريخ نشأة قضاء العمل الذي يعتبر من أعرق المؤسسات في التاريخ القضائي الفرنسي¹.

هذا التاريخ الذي بدأ بصفة حقيقية بموجب قانون 1806/03/18 الذي أصدره نابليون أثناء زيارته لمدينة ليون الفرنسية، والذي تم بموجبه إنشاء أول محكمة من نوع خاص في هذه المدينة، تتناسب وطبيعة علاقات العمل القائمة، سميت بمحكمة العمل أو كما يطلق عليها أحياناً مجلس الخبراء لقضايا العمل "Conseil de Prud'homme" تكون مهمتها الفصل في النزاعات المهنية التي تنشأ بين أصحاب العمل و العمال، ثم توسع نظام محاكم العمل بموجب مراسيم لاحقة بهذا القانون

¹ - راجع: Op Cit. P 5. Alain SUPLOT

وخاصة مرسوم 1809/06/1 المعدل بمرسوم 1810/07/03 ليشمل جميع مقاطعات القطر الفرنسي آنذاك¹.

إلا أن محاكم العمل هذه، وفي تلك الفترة لم تكن لتحقيق الأهداف المرجوة منها والمتمثلة في إيجاد الحلول السريعة لنزاعات العمل، وتحقيق العدالة بين أطرافها، ومرد ذلك يعود إلى سببين اثنين، أولهما هيمنة أصحاب العمل على تشكيلات تلك المحاكم، وثانيهما استبعاد العمال من تلك التشكيلات لصالح رؤساء الورش. بحيث كانت تتشكل من 5 أعضاء من أصحاب العمل و 4 أعضاء من رؤساء الورش².

وظل هذا الوضع قائما ولم يتغير إلا بعد صدور مرسوم 1848/05/27 الذي بموجبه منح للعمال حق المشاركة في تشكيل هذه المحاكم وتمثيلهم فيها بالتساوي مع أصحاب العمل، حيث نظم هذا المرسوم كليات انتخاب أعضاء هذه المحاكم التي أصبحت تتشكل من فئتين فئة العمال وفئة أصحاب العمل ورؤساء الورش. يتم اختيارهم جميعا عن طريق الاقتراع السري المباشر من طرف زملائهم، وهو الحق الذي أضحي مكرسا منذ ذلك التاريخ إلى يومنا هذا والذي أصبح إحدى المميزات الرئيسية لقضاء العمل³، وقد تلى هذا المرسوم الذي يعد بمثابة المنشئ الحقيقي لقضاء العمل بالمفهوم الحالي، عدة قوانين ومراسيم كانت تهدف كلها إلى تنظيم قضاء العمل وتكييفه مع النصوص القانونية و التنظيمية لقانون العمل.

ومن أهم هذه القوانين والمراسيم، قانون 1907/03/27 المتعلق بالنظام الخاص بمساعدة محاكم العمل، الذي أدخلت عليه عدة تعديلات، من أهمها تلك التي أحدثها قانون 1932/12/25 الذي وسع اختصاصات محاكم العمل ليشمل القطاع الفلاحي، والذي أعقبته عدة تعديلات في سنوات 1945 و 1949 و 1951 تتضمن في مجملها اختصاصات هذه المحاكم تلتها تعديلات أخرى خلال سنوات 1952 و 1953 تتعلق بالنظام الانتخابي لأعضاء هذه المحاكم، ثم تعديل 1958 الذي أدخل مبدأ

¹ - راجع : Jean-Claude JAVILLIER - Op Cit. P 580 ; André BRUN et Henri GALAND - op.cit.p 213 et s ; (M) DAVID , op cit, P 12; G.Lyon-Caen et J. Tilhet-Pretnar, « manuel de droit social », L.G.D.J, paris, 1980 .p 189.

² - راجع: Jean-Claude JAVILLIER - Op Cit. P 580.

³ - (A) TARBY, op cit, P 34 ; Gérard COUTURIER - Op Cit. P 5 ; Jaques GHESTIN et Philippe LANGLOIS - Op Cit. P 40.

قبول الطلبات الجديدة أمام قضاء الاستئناف، ثم تعديل 1975 المتعلق بالمساعدة القضائية، تلاه تعديل آخر سنة 1976 يتضمن توسيع الاختصاص النوعي لهذه المحاكم ليشمل كافة النزاعات المتعلقة بعقد العمل، ثم تلاه تعديل 1979 الذي وسع اختصاصات محاكم العمل وحقق تعميمها على التراب الفرنسي، ثم تلاه تعديل آخر سنة 1986 يعطى كامل الاختصاص لمحاكم العمل للنظر في النزاعات الناتجة عن التسريح سواء كانت لأسباب اقتصادية أو لغيرها من الأسباب، وسواء كانت فردية أو جماعية إلى غير ذلك...¹.

ولابد لنا هنا من الإشارة إلى أن كل هذه التطورات الذي عرفها هذا التنظيم الخاصكان مردها إلى التطورات التي عرفت علاقات العمل نفسها والقوانين المنظمة لها.

فبعد أن كانت في السابق خاضعة في تنظيمها وحكمها إلى القانون والقضاء المدنيين، فيما كان يعرف بإيجار الخدمات وما صاحب تلك الفترة من إجحاف في حقوق الطبقة العاملة، انتقل تنظيمها وحكمها إلى قانون وقضاء آخرين هما قانون قضاء العمل، وهذا بعد تدخل الدولة لتنظيم هذه العلاقات بهدف إحداث نوع من التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين أصحاب العمل من جهة، والطبقة العاملة من جهة أخرى، وذلك بإصدارها لعدة قوانين اجتماعية تهدف جميعها إلى حماية الطبقة العاملة من ظلم وتعسف أصحاب العمل وذلك ابتداء من سنة 1848 كما أشرنا من قبل. وما تلا ذلك من محاولات لتدعيم قواعد قانون العمل ببعض الإجراءات القانونية والتنظيمية، كان أهمها سنة 1884 باعتبارها السنة التي شرعت فيها الجمهورية الثالثة في فرنسا بإحداث تغييرات جذرية في مجال علاقات العمل، بحيث يعتبر قانون 1884/03/21، بمثابة المنعرج الحاسم في تاريخ قانون العمل. إذ في ظله أعترف بحرية تكوين النقابات العمالية للدفاع عن حقوق ومصالح العمال، ثم تلاه قانون 1906/07/13 المنظم للمدة القانونية للعمل. ثم قانون 1910 المتعلق بالتقاعد إلى غير ذلك من القوانين الاجتماعية الأخرى التي كرست تدخل الدولة في وضع القواعد القانونية

¹ -راجع : A.BRUN et H.GALLAND -Op Cit. P 219 et 220 ; Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1074.

الأخرى لتنظيم علاقات العمل في جميع المجالات، والتي في مجموعها شكلت ما أصبح يعرف بقانون العمل¹.

ومن خلال ما سبق يمكن أن نلاحظ أن تطور هذا النظام القضائي الاستثنائي كان مصاحبا ومسايرا لتطور قواعد قانون العمل نفسه، وذلك راجع إلى الطبيعة الخاصة لقواعد وأحكام هذا القانون التي تتسم بالمرونة والواقعية من جهة، وبصفة الأمر والإلزام من جهة أخرى، وهي الخصائص التي تميز قواعده عن غيرها من القواعد القانونية الأخرى، الشيء الذي دفع بالمشرعين في مختلف الأنظمة المقارنة إلى استحداث قضاء خاص يتلاءم وهذه الخصائص من ناحية، ومع خصوصيات المنازعات العمالية من ناحية أخرى.

الغرض الثاني

نشأة وتطور قضاء العمل في الجزائر

لقد مر قضاء العمل في الجزائر بعدة مراحل منذ الاستقلال إلى اليوم والتي يمكن عرضها فيما يلي:

فبعد الاستقلال مباشرة وجدت الجزائر نفسها في مواجهة عدة صعوبات تتعلق ببناء دولة عصرية يسودها القانون والعدالة الاجتماعية.

ولتحقيق هذا الغرض تم وضع أولويات لذلك، تنصدها عملية النهوض بالاقتصاد الوطني وبناء مؤسسات تقوم بتسيير شؤون الدولة، وذلك بحكم علاقتها وتأثيرها المباشرة على الحياة اليومية للمواطن، وذلك على حساب جوانب أخرى اعتبرت أقل أهمية، من بينها جزأة التشريع المنظم والمسير لمختلف هذه الهيئات والمؤسسات.

ونظرا للفراغ القانوني الذي ميز هذه المرحلة واعتبارا من التشابه الكبير الذي يميز أحكام تشريعات العمل في مختلف بلدان العالم بمختلف توجهاتها بحكم المصادر الفقهية لهذه التشريعات، والتي حتى وإن لم تكن متشابهة إلى حد التطابق فإنها لا تختلف كثيرا عن بعضها البعض، الشيء الذي جعل السلطة الجزائرية آنذاك

¹ راجع: Catherine BUIGELIER, Droit du travail – Les relations individuelles – 2^{ème} édition, ARMAND COLIN, Paris, 1999 – 2000, p 1.

تقدم على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية بمقتضى الأمر رقم 257/62 المؤرخ في 1962/12/31، وكنتيجة لذلك بقيت تسوية نزاعات العمل الفردية خاضعة لما أُصطلح على تسميته في القانون الفرنسي بمجالس الأعراف "Conseil de Prud'homme" والتي سبق وأن تعرضنا لها بالتفصيل الكافي¹.

ولتفادي كل التناقضات التي كان يمكن أن تحدث نتيجة لتطبيق القانون الفرنسي، سعى المشرع الجزائري عبر عدة مراحل تنظيمية إلى جزأة التشريع في هذا المجال، ليجعل أحكامه تتماشى والتوجه الأيديولوجي للجزائر.

وهكذا فعندما قررت الجزائر إعادة النظر في القوانين والأنظمة الموروثة عن النظام القضائي الفرنسي، قامت بإلغاء النظام القضاء العمالي الاستثنائي الخاص وأدمجته في النظام القضائي العادي، و بذلك أصبح يكون جزءا من المحكمة وفقا لما جاء في المرسوم رقم 61-72 المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، وأصبحت قواعده تشكل جزءا من قانون الإجراءات المدنية². فبموجب هذا المرسوم تم استحداث الأقسام الاجتماعية على مستوى المحاكم الابتدائية لتضطلع بالمهام التي كانت تقوم بها محاكم العمل المعروفة بمجالس الأعراف أو مجالس الخبراء "Conseils de Prud'hommes" في النظام الفرنسي.

وقد حدد هذا المرسوم كيفية تنظيم جلسات المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية والتي تتعقد برئاسة قاضي، يساعده مساعدان من العمال لهما صوت استشاري³، وكذلك تنظيم كفاءات إعداد قوائم هؤلاء المساعدين الرسميين والاحتياطيين، والشروط الواجب توفرها للترشح لمهمة المساعد⁴، وموانع الترشح،

¹ - راجع : Amar BENAMROUCHE, Grèves et conflits politique en Algerie, édition Karthala, paris, 2000., p 42 ;Tayeb BELLOULA - Op Cite. P 599 et s.

راجع أيضا: عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 531؛ أ. بوخالفة غريب، تسوية النزاعات الفردية في العمل، مجلة الفكر البرلماني، مجلس الأمة، العدد 25، الجزائر، 2010، ص 185.

² - راجع: المرسوم رقم 61-72، المؤرخ في 1972/03/21، السابق ذكره، ص 365؛ عبد العزيز سعد، أجهزة ومؤسسات النظام القضائي الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1988، ص 215؛ راجع كذلك في هذا الشأن أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 34 وما بعدها.

³ - راجع: المادة 1 من المرسوم السالف الذكر؛ راجع أيضا: Tayeb BELLOULA - Op Cit. P 624

⁴ - راجع : المادتين 2، 3 من نفس المرسوم.

ومدة تعينهم وكيفية تنصيبهم¹، وكيفية التخلي عن مهامهم²، إلى غير ذلك من النصوص القانونية التنظيمية الأخرى التي تضمنها هذا المرسوم.

وقد تدعمت هذه الإصلاحات بصدر الأمر 32-75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل، و الذي يعتبر من حيث شموليته في التكفل بتسوية نزاعات العمل الفردية، من أهم النصوص التي عرفها التشريع الجزائري منذ الاستقلال، حيث أقر لأول مرة إجراءات خاصة تتمثل في إعطاء دور هام لمفتشية العمل في مجال تسوية هذا النوع من النزاعات، وذلك بمنحها صلاحية القيام بإجراء المصالحة بين الأطراف كإجراء إجباري قبل عرض النزاع على محكمة المسائل الاجتماعية، وذلك بغرض إعطاء الأطراف فرصة تسوية نزاعاتهم المهنية بطريقة ودية من جهة، وللتخفيف على المحاكم من كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية و ذلك لإمكانية حلها على هذا المستوى من جهة أخرى³.

والشيء الجديد الآخر الذي جاء به هذا الأمر وهو في غاية من الأهمية، يتمثل في وضعه لإجراءات خاصة بكيفيات استدعاء الأطراف، وسير الدعوى، التي بموجبها أصبح العامل يتمتع بكامل الحقوق فيما يخص المساعدة القضائية عندما تقل أجرته مرتين عن الحد الأدنى للأجور، وذلك فضلا عن تلك المنصوص عليها في الأمر 71 . 57 المتعلق بالمساعدة القضائية⁴، إلى جانب إمكانية إصدار أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المؤقت لاسيما فيما يخص تسديد أجور الأشهر الستة الأخيرة، وإعادة الإدماج بعد الفصل، وتقديم شهادات عمل⁵.

امتياز آخر استفاد منه العامل من خلال هذا الأمر، وهو إمكانية تمثيله أو مساعدته خلال جلسات المحاكمة سواء من طرف محامي أو مدافع قضائي أو من وكيل أو مندوب نقابي من نفس فرع النشاط الذي ينتمي إليه.

¹ - راجع : المواد 4، 5 و 11 من نفس المرسوم.

² - راجع : المادتين 8 و 12 من نفس المرسوم.

³ - راجع: (S) BENGHERSALLAH - Op Cit. P 17

⁴ - راجع: المادتان 1 و 2 من الأمر رقم 57-71، المؤرخ في 1971/08/05، المتعلق بالمساعدة القضائية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص 3 و 4.

⁵ - راجع: المادة 21 من الأمر رقم 32-75؛ و المادة 67 من القانون 90-11، السالف ذكرهما.

أما باقي الجوانب المتعلقة بطبيعة تشكيل المحكمة والدور الاستشاري للمساعدين وشروط ترشحهم وكيفية وموانعه وغير ذلك من الجوانب الأخرى فلم يختلف فيها كثيرا عن النظام السابق كما سنبين ذلك لاحقا.

وهكذا فلقد جاء قانون 04-90 المؤرخ في 90/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹، كتكملة و تدارك للنقائص والشغرات التي كانت موجودة في القوانين السابقة، حيث جاء محيطا بكل الجوانب والإجراءات المتعلقة بتسوية هذا النوع من النزاعات، سواء ما تعلق منها بالتسوية الودية، أو القضائية على حد سواء.

والشيء الجديد الذي جاء به هذا القانون يتمثل بصفة خاصة في تداركه للخلل الذي كان موجودا في القوانين السابقة خاصة فيما يتعلق بتنظيم و تشكيل محاكم العمل (الأقسام الاجتماعية داخل المحاكم الابتدائية) وذلك بإقراره إشراك ذوي الشأن على حد سواء في تشكيل هيئة المحكمة النازرة في المسائل الاجتماعية، بعد أن كان قاصرا على ممثلي العمال دون سواهم بحيث أصبحت تتشكل من قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من أصحاب العمل، بالإضافة إلى منح المساعدین صوت تداولي بعد أن كان صوت استشاري لا غير²، وهذا زيادة عن تنظيمه لكيفيات انتخاب المساعدین، والشروط الواجب توافرها للترشح لمهمة مساعد، وهي نفس الشروط المطلوبة لشغل مهمة عضو مكتب المصالحة وموانع الترشح³. والعقوبات التي يتعرض لها المساعدین في حالة التغيب أو التخلي عن المهام⁴، إلى غير ذلك من الأحكام التي سيجيء التعرض لها بالتفصيل لاحقا.

ولا شك أن كل 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 ووفق إجراءات محددة تمكنها من تحقيق العدالة الاجتماعية في ظل دولة القانون.

¹ - راجع: Amar BENAMROUCHE, Grèves et conflits politique en Algérie, op cit. p 74.

² - راجع: المواد 7، 8، 9 من قانون 04-90؛ و المواد من 2 إلى 20 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273، السالف ذكرهما؛ و راجع أيضا: Tayeb BELLOULA - Op Cit. P 624.

(M) CHARFI, op cit, P 64 et s ; Tayeb BELLOULA - Op Cit. P 624.

³ - راجع : المواد 9، 10، 11 و 13 من القانون المذكور أعلاه.

⁴ - راجع : المادتين 17 و 18 من نفس القانون.

ولكن الشيء الملاحظ أنه رغم كل هذه الإصلاحات التي عرفتھا المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، التي كان القصد منها توفير كل الشروط الضرورية للقيام بمهامها على أكمل وجه، باعتبارها صاحبة الاختصاص في تسوية النزاعات الفردية في العمل، إلا أن نشاطها يعرف نوعا من الركود، وتتخلله مشاكل عديدة منها على الخصوص:

- نقص تجربة القضاة المعينون على رأس المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية.
- ضعف المستوى الثقافي للمساعدین، الذين غالبا ما يتم اختيارهم لاعتبارات ليس لها أية علاقة بالمهام المنتظرة منهم.
- الغيابات المتكررة لهؤلاء المساعدین عن حضور جلسات المحكمة.
- الفصل في القضايا من طرف القضاة غالبا ما يكون على أساس اعتبارات اجتماعية وسياسية أكثر منها قانونية.
- التأخر الكبير الذي يعرفه تنفيذ الأحكام الصادرة عن هذه المحاكم، وما ينجر عنه من عواقب على الحياة المهنية والاجتماعية للعامل من جهة، ومصادقية العدالة من جهة أخرى، وذلك بسبب الاحتفاظ بنفس الأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية فيما يخص الطعن، مما فسح المجال واسعا أمام المحاولات الهادفة إلى تعطيل صدور أحكام نهائية مع تأخير تنفيذها¹.

المطلب الثاني

تعريف قضاء العمل، مميزاته وخصائصه

من خلال كل ما سبق، يتبين أن قضاء 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، فما هو قضاء العمل ؟ وما هي مميزاته وخصوصياته ؟ ذلك ما سوف نعمل على بيانه في الفروع الموالية.

¹ - راجع: أحمية سليمان، قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر، المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص بنزاعات العمل الفردية، العدد 22، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1998، ص 177.

الفرع الأول

تعريف قضاء العمل

لم يهتم الفقه القانوني كثيرا بمسألة تعريف قضاء العمل، وذلك لاختلاف الأنظمة الهيكلية لهذا النوع من القضاء، حيث تعتمد بعض البلدان القضاء العمالي المستقل، في حين تعتمد دول أخرى القضاء الموحد، حيث يعتبر قضاء العمل جزءاً من المنظومة القضائية الموحدة في الدولة.

ومع ذلك هناك من النظم القانونية من اهتم بتحديد هوية الهيئة القضائية المختصة بالنظر والبت في نزاعات العمل بالشكل الذي يجعلها تتميز عن غيرها من الهيئات القضائية الأخرى، مثلما فعل المشرع الفرنسي الذي حاول تعريف قضاء العمل في فرنسا بنصه في المادة L.1421-1 من تقنين العمل المعدل والمتمم بأن: "محاكم العمل - Conseils de Prud'hommes - 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، وتحكم في القضايا التي لا تتم تسويتها عن طريق المصالحة".¹ هذا التعريف الذي وإن كان يخص تنظيم قانوني معين إلا أنه يشكل قاعدة لصياغة تعريف فقهي يجمع مختلف الخصائص والمميزات التي تميزه عن غيره من الهيئات القضائية الأخرى. بحيث يمكن تعريف قضاء العمل على ضوء التجارب المقارنة، والتنظيم القضائي الجزائري بأنه: "الهيئة القضائية ذات التشكيلة المختلطة المختصة بالنظر والبت في المنازعات التي تنشأ عن تنفيذ أو إنهاء أو تفسير علاقة العمل أو بمناسبة، عن طريق المصالحة. والأحكام القضائية، وفق إجراءات تسوية خاصة".²

¹ - راجع : Le Art L.511-1 (anc. Art L.1412-1 - Code du travail, 72^{ème} édition, op cit, p1449) ; Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1073 ; Jean-Maurice VERDIER - et Jacques VILLEBRUN et Guy - Patrice QUETANT - Traité de la Juridiction Prud'homale - 3^{ème} édition, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1998, P394.

راجع أيضا المادة R.1454-17 (المستحدثة بموجب المرسوم رقم 2008-715 بتاريخ 18 جويلية 2008).

أنظر كذلك Code du travail, DLLOZ, 72 éd., Op .Cit.p, 1541

² - راجع: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 29.

الفرع الثاني

مميزات وخصائص قضاء العمل

أولاً: مميزات قضاء العمل: من خلال ما سبق يتبين لنا أن قضاء العمل يتميز بالمميزات التالية :

(1) أنه قضاء استثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي، ويتبين ذلك بوضوح بالنظر إلى كيفية إنشائه و تشكيلته كما سنبين ذلك في موضعه.

(2) أنه قضاء منتخب، حيث يتكون من قضاة يمثلون العمال و قضاة يمثلون أصحاب العمل، يتم اختيارهم من طرف زملائهم عن طريق الاقتراع السري المباشر لمدد معينة تختلف باختلاف تشريعات الدول المختلفة.

(3) أنه قضاء متساوي الأعضاء حيث يتكون من عدد من القضاة يمثلون العمال يكون مساوياً لعدد من القضاة الذين يمثلون أصحاب العمل، إلى جانب قاضي محترف يكون صوته مرجحاً أثناء المداولة في حالة تساوي الأصوات.

(4) أنه قضاء توفيقى (صلحي)، حيث أن من بين مهامه الأولية القيام بإجراء المصالحة وهو إجراء ضروري وجوهري، بحيث لا يتم الانتقال إلى مرحلة الحكم إلا بعد فشل محاولة الصلح.

(5) أنه قضاء معمم، سواء بالنسبة للنطاق المحلي، حيث نجده متواجد على مستوى كل محكمة، أم بالنسبة للمجال المهني، حيث يتكون من خمسة أقسام تغطي كافة القطاعات الاقتصادية كالصناعة، والتجارة، وغيرها من الأنشطة المختلفة.

(6) أنه قضاء يوفر الحماية لأعضائه حيث منح القانون حق تغيب الأعضاء المشكلين لقضاء العمل عن مناصب عملهم الأصلي في المدة التي يؤدون فيها وظيفتهم كقضاة، مع استفادتهم بأجورهم أثناء هذه التغيبات بالإضافة إلى التعويضات التي يخولها لهم القانون.

وهو ترخيص إجباري مفروض على أصحاب العمل بحيث لا يمكن خلال هذه المدد أن يقوموا بفصل العامل بحجة تغيبه أثناء قيامه بمهامه كقاضي

اجتماعي¹. وبالإضافة إلى ذلك فإن صاحب العمل ملزم بإعطاء العامل العضو في محكمة العمل، عطل خاصة مدفوعة الأجر من أجل التكوين².

هذه المميزات التي تجعل من قضاء العمل قضاء مميزا و مستقلا بذاته، مما يمكننا معه القول أن هناك تمييز بين القضايا الخاصة بنزاعات العمل وتلك المتعلقة بمواضيع ونزاعات أخرى مدنية وتجارية وغيرها، تمييز يقوم على عدة اعتبارات تنظيمية واجتماعية تجعل من تخصيص هيئة قضائية متميزة تنظر وتبت فيها أمر له أسبابه و مبرراته.

ثانيا: خصوصيات قضاء العمل: ذكرنا آنفا أن قضاء العمل هو قضاء استثنائي بالمقارنة من النظام القضائي العادي سواء فيما يتعلق بتشكيله أو اختصاصاته أو الإجراءات المتبعة أمامه، فهو بهذا تنظيم قضائي خاص، مهمته النظر والفصل في منازعات العمل دون غيرها من القضايا الأخرى، ولذلك فإن الأسباب والمبررات السالف ذكرها، جعلت من هذه الهيئات القضائية تنفرد بخصوصيات شكلية وموضوعية وإجرائية. هذه الخصوصيات التي يمكن إجمالها فيما يلي:

الخاصية الأولى، تتمثل في التشكيلة التي تتكون منها محاكم العمل، حيث تعتمد مختلف النظم المقارنة ما يمكن أن نسميه بالقضاء المهني، إذ تتكون هذه المحاكم أو الغرف من قاضي محترف وممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل كمساعدين له عند النظر في نزاعات العمل، مع بعض الاختلافات بين النظم المقارنة فيما يخص فاعلية ودور هؤلاء المساعدين القضائيين في المشاركة في المداولة عند إصدار الأحكام. إلا أن الغالبية العظمى تميل إلى إعطاء الدور الفعال لهؤلاء المساعدين القضائيين بمنحهم حق المشاركة والتداول إلى جانب القاضي في إصدار الحكم القضائي.

¹ - راجع: (J-M) VERDIER - Op Cit. P 26 ; (G) LYON-CAEN (J) PELISSIER - (A) SUPLOT - Op Cit. P 533 ; Jean Pélissier et Alain Supiot et Antoine Jeammaud :- Droit du travail -DALLOZ, Paris, 2006.P 131

² - راجع: Jean-Maurice VERDIER - Op Cit. P 26 ; Le Nouveau Code du Travail Op. Cit. P 1073 ; Jacques GHESTIN et Philippe LANGLOIS - Op Cit. P 40.

الخاصية الثانية، تتمثل في بساطة إجراءات التقاضي أمام هذه الهيئات، حيث لا تشترط أغلب القوانين الإجرائية المقارنة التقيد بالشكليات الإجرائية المعمول بها أمام باقي الهيئات القضائية الأخرى.

الخاصية الثالثة، تتمثل في طبيعة الأحكام القضائية التي يراعى فيها طبيعة النزاع، ومدى آثاره على العامل بصفة خاصة، حيث تصنف هذه الأحكام (كما سوف نرى ذلك فيما بعد) إلى أحكام ابتدائية نهائية خاصة في الحالات التي تكون انعكاسات النزاع سلبية جدا على العامل كالتسريح التعسفي، وأخرى ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل، خاصة في القضايا ذات الطابع الاستعجالي كتفسير العقود والاتفاقيات الجماعية، ودفع الرواتب المتأخرة¹. إلى جانب النوع الثالث من الأحكام العادية، أي تلك التي لا تكون قابلة للتنفيذ إلا بعد استنفاد كافة طرق الطعن والمراجعة².

الخاصية الرابعة، تتمثل في الطابع المستعجل (قانونيا و نظريا) حيث تنص أغلب القوانين العمالية، وكذلك الإجرائية بضرورة الاستعجال في النظر والبت في النزاعات العمالية، ومن بين هذه النصوص نذكر على سبيل المثال المادة (38) من القانون الجزائري المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، و التي تنص على ضرورة عقد الجلسة الأولى للنظر في القضية (النزاع) خلال أجل أقصاه خمسة عشر يوما (15) من تاريخ رفع الدعوى، وأن تصدر المحكمة حكمها في أقرب الآجال. وكذلك المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تتضمن نفس الأحكام، وهو ما يضيف طابعا استعجالينا على المنازعة الاجتماعية، إذا علمنا أن أجل أول جلسة بالنسبة للدعوى العادية لا يقل عن عشرين (20) يوما حسب نص المادة 16 من نفس القانون.

الخاصية الخامسة، تتمثل في ربط قبول الدعوى القضائية باستيفاء شرط إجراء المصالحة أمام هيئة المصالحة قبل اللجوء إلى الدعوى القضائية، وهو الإجراء الذي لا يتبع إلا في القضايا الإدارية وفق نص المادة (830) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹ - راجع : المادتين 21 و 22 من قانون 90-04 السالف الذكر.

² - راجع:أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 28.

إلا أن هذا لا يعني أن هناك نظام موحد لقضايا العمل، تعمل بمقتضاه مختلف النظم المقارنة، بل أن هناك عدة أنماط تنظيمية وهيكلية لهذه الأجهزة القضائية، و هو ما سوف نستعرضه في المبحث الثاني الموالي.

المبحث الثاني

تشكيل محاكم العمل في الأنظمة المختلفة

يختلف تشكيل محاكم العمل باختلاف الأنظمة القانونية المقارنة في تنظيم وهيكله الجهات القضائية المختصة بتسوية النزاعات العمالية من دولة إلى أخرى، الأمر الذي يؤثر على بحث ودراسة هذا النظام القضائي من جهة تعريفه وتشكيلته، وأسلوب عمله، واختصاصاته النوعية، والمحلية من جهة، وعلى إجراءات سير الدعوى أمام هذه الجهات من جهة ثانية، وعلى طبيعة الأحكام الصادرة عنها من جهة ثالثة.

المطلب الأول

تشكيل محاكم العمل في النظامين الفرنسي والبلجيكي

تجمع مختلف الأنظمة القانونية، نظراً لخصوصيات قضاء العمل، على تميز واختلاف تشكيلة هذه المحكمة عما جرى عليه العمل في المنظومة القضائية ذات الولاية العامة، حيث كثيراً ما يشارك ممثلو العمال وممثلو أصحاب العمل بطرق وأشكال تختلف من نظام قانوني إلى نظام قانوني آخر، وهو ما سوف نفضله في الفروع الموالية.

الفروع الأول

تشكيل محاكم العمل في النظام الفرنسي

يعتبر النظام الفرنسي من بين النظم التي تعتبر قضاء العمل قضاء مستقلاً بذاته، وهي تلك التي يتم فيها إنشاء المحاكم المختصة في الفصل في منازعات العمل بمقتضى نصوص خاصة تتضمن إلى جانب اسم ومكان المحكمة، كيفية

تشكيلها ونظام عملها، وإختصاصاتها وطبيعة الإجراءات المتبعة أمامها، وكذا كيفية إصدار الأحكام وتنفيذها أو استئنافها، وما إلى ذلك من النصوص القانونية المنظمة لها.

وتتميز محاكم العمل في النظام الفرنسي بكونها محاكم استثنائية متخصصة، تسودها فكرة القضاء الشعبي المبني على فكرة الانتخاب انسجاماً مع البنية الفكرية والحضارية للمتقاضي الفرنسي. لذلك يعتبر قضاء العمل بأنه ذو طبيعة خاصة، سواء من حيث طريقة إنشائه، أو من حيث الإجراءات المتبعة أمامه، الأمر الذي يجعله مستقلاً بصفة كاملة عن المنظومة القضائية في الدولة، ويتبين لنا ذلك وبصفة خاصة في طريقة إنشائه، حيث تنشأ محاكم العمل بمجرد طلب تقدمه البلدية الراغبة في ذلك إلى السلطة التنظيمية، بعد أخذ رأي المجالس البلدية في الدائرة وكذا المجلس العام للمحافظة، ورئيس محكمة الاستئناف المزمع إحداث المحكمة في دائر اختصاصه، بالإضافة إلى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال وأصحاب العمل على المستوى الوطني، وعدم معارضة أي منهم خلال الثلاثة أشهر التالية لإعلامهم، بحيث لا يبقى أمام الدولة حينئذ إلا الالتزام بإنشائها¹.

وقد جعل التشريع الفرنسي من محكمة العمل "Conseil de Prud'homme" الهيئة الوحيدة المختصة بالنظر في قضايا العمل مهما كانت قيمتها المالية، ومهما كانت طبيعتها ومضمونها حيث يتكون هذا المجلس (محكمة العمل) من عدة أقسام متخصصة، إلى جانب مكتب استعجالي مشترك بين الفروع². حيث يمثل أصحاب العمل حسب طبيعة نشاطهم وتخصصاتهم، إلى جانب تمثيل العمال وفق نفس المعيار في مختلف هذه الفروع بالتساوي، سواء في مكاتب المصالحة أو في مكاتب الحكم، بنسبة تمثيل أربعة أعضاء على الأقل لكل فئة على أن تكون رئاسة المجلس (محكمة العمل) بالتداول بين الطرفين.

¹ - راجع : د. عصام يوسف القيسي، المرجع السابق، ص 303، راجع كذلك المواد R. 1422-1, R. 1422-2, R. 1422-3 من قانون العمل الفرنسي؛ Droit du travail, DLOZ, 72^{ème} édition. Op. Cit. p1453.

² - وعددها خمسة فروع هي : فرع الإطارات، فرع الصناعة، فرع التجارة أو الخدمات، فرع الفلاحة، فرع النشاطات المختلفة ؛ راجع : المادة L.1423-2 من قانون العمل الفرنسي المعدل سنة 2008 وكذلك : Le - Nouveau Code du travail op cit p 1082. Jacques VILLEBRUN et Guy Patrice QUETANT, op.cit.p 25 et Yves DELAMOTTE, Daniel MARCHAND :- Le Droit du Travail en Pratique - Les Editions D'organisation, Paris, 1983, p 43.

كما يمكن تقسيم كل قسم من هذه الأقسام إلى غرف حسب الحاجة، على أن تتشكل كل غرفة من أربعة ممثلين على الأقل عن كل طرف، وذلك بقرار من رئيس محكمة الاستئناف باقتراح من مجلس (محكمة العمل) "Conseil de Prud'homme"¹، حيث يتوزع هؤلاء الممثلين على مكتبين أحدهما للمصالحة والثاني للحكم بنسبة ممثلين اثنين على الأقل عن كل فئة (أي العمال، وأصحاب العمل) في حين يتشكل مكتب الاستعجالي من ممثل واحد عن كل طرف².

هذا التنظيم الذي يجمع بين هيئات المصالحة وهيئات الحكم القضائي في هيئة واحدة جعلهما هيئتين متكاملتين، تعمل بشكل متجانس لتسوية أي نزاع عمالي يعرض عليها سواء عن طريق المصالحة، أو عن طريق الأحكام القضائية، وهو النظام الذي توصل إلى هذه الهيكلة بعد عدة تعديلات وعمليات تكيف مع متطلبات وحتميات قضايا ونزاعات العمل، ولاسيما تعديلات 1979 و 1986. التي وسعت من دائرة اختصاص محكمة العمل بمقتضى قانون 1986/12/30 ليشمل مختلف القضايا المتعلقة بعمليات وإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية بعد إلغاء إجراء الترخيص الإداري المسبق³. وهو ما سوف نعود إليه بالتفصيل عند تناول موضوع اختصاص محكمة العمل.

وبالنسبة لتشكيل محاكم العمل في النظام الفرنسي، فإن الطابع المميز لأحكام وقواعد قانون العمل، المتمم بالمرونة والسرعة والواقعية، كان له الأثر المباشر على تشكيل تلك المحاكم، حتى تكون منسجمة مع خصوصيات المنازعات الناشئة عن علاقات العمل، والتي كما ذكرنا آنفا تتحكم فيها اعتبارات اجتماعية واقتصادية ومهنية، لا يستطيع الغوص في كنهها وتقدير نتائجها إلا الذين يعيشونها، ومن هنا جاءت فكرة إشراك ذوي الشأن في تشكيل محاكم العمل، حتى تتمكن هذه الأخيرة من فهم و مراعاة الظروف المحيطة بالمنازعة، ومن ثم التوصل إلى حلها في أسرع وقت ممكن بما يرضي الطرفين.

¹ - راجع : Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1082 ; (J. C) JAVILLIER - Op Cit. P 586
 راجع أيضا: المادة 1-1422 من قانون العمل الفرنسي؛ Op. Cit. p 385، DLLOZ، 72^{ème} édition.

² - راجع : (G) COUTURIER - Op Cit. P 58 ; Yves DELAMOTTE, Daniel MARCHAND, op cit. p.43.

³ - راجع : Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1074.

وبناء على ما تقدم، فإن محاكم العمل التي يطلق عليها تسمية مجالس الأعراف- أو مجالس الخبراء - تتواجد في كل دوائر اختصاص المحاكم الإستئنافية، وتتكون من خمسة أقسام مستقلة، أربعة منها تتعلق بمجموعة من المهن (صناعية، تجارة وخدمات تجارية، فلاحية، نشاطات مختلفة)، أما القسم الخامس فهو خاص بموظفي التأطير مهما كان القطاع المهني الذي يزولون فيه نشاطهم، بحيث يختص كل قسم بالمنازعات المتعلقة بالأجراء الذين ينتمون إلى نفس قطاع النشاط¹.

يشتمل كل قسم على ثمانية مستشارين على الأقل، أربعة منهم يمثلون أصحاب العمل و الأربعة الآخرون يمثلون العمال، يتم اختيارهم جميعا عن طريق الانتخاب من طرف زملائهم بالنسبة لكل فئة لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد، وهذا يعني أن محكمة العمل تشتمل على أربعين عضوا مقسمة إلى خمسة أقسام مستقلة كما أسلفنا القول، يختص كل منها بالمنازعات المتعلقة بالأجراء الذين ينتمون إلى نفس قطاع النشاط المختص به². ويمكن أن تنشأ عدة غرف داخل كل قسم من الأقسام السالفة الذكر، وذلك بموجب قرار من الرئيس الأول لمحكمة الاستئناف بالمقاطعة، وذلك باقتراح من الجمعية العامة لمحكمة العمل، بحيث تتشكل هذه الغرف من نفس عدد الأعضاء الذي يتشكل منه القسم ذاته، أي أربعة مستشارين يمثلون العمال، وأربعة مستشارين يمثلون أصحاب العمل، وهو ما يتبين لنا منه أن مبدأ التساوي في الأعضاء هو مبدأ أساسي في تنظيم محاكم العمل³.

ويستوجب القانون أن يكون لكل محكمة عمل بأقسامها الخمسة تشكيلة استعجاليه مشتركة فيما بينها، تضم عضوين اثنين، أحدهما يمثل أصحاب العمل،

¹ - راجع : المادة (R- 1423-1) من قانون العمل الفرنسي المعدل رقم 67-2008 المؤرخ في 21 جانفي 2008.

السابق الإشارة إليه ، وراجع في هذا الشأن: Jean-Claude JAVILLIER - Op Cit. P 589 ;(B) Jean RIVERO et Jean SAVATIER - Op Cit. P 278 ; Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. 1082 et s ; Alain SUPLOT - Op Cit. P 376 ; Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER, Alain SUPLOT - Op Cit. P 899 ; Martine Le Bihan – Guénolé :- Droit du travail- ellipses Edition Marketing, Paris, 2004, p 3; Sandra Guérinot : « Aller et gagner aux Prud'hommes », 2^{ème} édition, DELMAS express, Paris, 2004, p 93 ; Catherine BUIGELIER/, op cit, p 4.

² - راجع : Jean-Claude JAVILLIER - Op Cit. P 586 ; Jean RIVERO, Jean SAVATIER – 9^{ème} éd. Op Cit. P 279; Jacques VILLEBRUN et Guy – Patrice QUETANT, Traité de La Juridiction Prud'homale, Tome 2, librairie général de droit et de jurisprudence, Paris 1992.p 9 ; Alain SUPLOT - Op Cit. P 376 ; Jean Péliissieret Alain Supiot et Antoine, op. Cit .P 1317 ; Daniel MARCHAND, « Le droit du travail en pratique », édition d'Organisation, Paris, 2004, p44.

³ - راجع : (A) TARBY - Op Cit. P 334 ; Jean-Claude JAVILLIER - Op Cit. P 589.

والآخر يمثل العمال، تختص بالنظر في القضايا العمالية ذات الصبغة الاستعجالية¹. كما يستوجب أن يكون لكل محكمة بأقسامها المذكورة أنفاً، رئيس ونائب رئيس يتم اختيارهما من طرف الجمعية العامة للمحكمة والمتكونة من الأعضاء المنتخبين المشكلين لأقسام وغرف هذه الأخيرة، عن طريق الاقتراع السري المباشر وبالأغلبية المطلقة للأعضاء الحاضرين، وتتولى فيها الرئاسة بالتداول بين ممثلي أصحاب العمل، وممثلي العمال لمدة سنة قابلة للتجديد، وهي الطريقة نفسها المتبعة والمعمول بها بالنسبة لرئاسة ونياية رئاسة الأقسام². ويتكون كل قسم من أقسام محكمة العمل السالف ذكرها من مكّتبين، مكتب للمصالحة، ومكتب للحكم.

1. مكتب المصالحة: يتشكل من عضوين أثنيين، أحدهما يمثل أصحاب العمل، والآخر يمثل الأجراء³، يتم اختيارهما وتعينهما عن طريق الاقتراع السري المباشر من طرف زملائهم الذين ينتمون إلى نفس النشاط المهني لكل قسم من الأقسام، والذي يمثل فرعاً معين من فروع النشاط، وذلك أثناء عملية انتخابات تشكيل أقسام محاكم العمل⁴.

وتتولى رئاسة ونياية رئاسة مكاتب المصالحة، بالتداول بين جميع أعضاء القسم المتكون من ثمانية أعضاء، نصفهم من ممثلي أصحاب العمل، والنصف الآخر من ممثلي الأجراء كما ذكرنا من قبل، فتارة يكون الرئيس من ممثلي أصحاب العمل ونائبه من ممثلي العمال، وتارة أخرى يكون الرئيس من ممثلي العمال ونائبه من ممثلي أصحاب العمل، وذلك كما هو مقرر في النظام الداخلي لكل قسم من أقسام المحكمة⁵.

¹ - Voir, Art. R.1455-1 du Code du Travail Français 72^{ème}, op cit ; Jean-Maurice VERDIER - Op Cit. P 28 ; Bernard TEYSSIE - Op Cit. P 96 ; Alain SUPLOT - Op Cit. P 377 ; Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER, Alain SUPLOT - Op Cit. P 915 ; Emmanuel Dockès et Elsa Peskine et Cyril Wolmark, Droit du travail, 5^{ème} édition, Dalloz 2010. , p 635 ; Dominique Grandguillot :- Droit du travail – 12^{ème} édition, Gualinolextensio édition, paris 2010-2011, P 184.

² - Jacques GHESTIN - Philippe LANGLOIS - Op Cit. P 40 ; (G) GUERY- Op Cit. p 30 ; Gérard LYON-CAEN - Jean PELISSIER - Alain SUPLOT - Op Cit. P 533 et s. ³ - راجع المادة L.1423-13 من قانون العمل الفرنسي المعدل؛ وأيضا DLLOZ, 72^{ème} édition, Op.cit. P 387 ; Jean Péliissier et Alain Supiot et Antoine Jeammaud, op cit, p 1342.

⁴ - راجع:- Droit Social - Les éditions Guy VENANDET/ - Paris, 1993, P 193D'organisation ⁵ - راجع : Jacques GHESTIN et Philippe LANGLOIS - Op Cit. P 40 ; Jean-Claude JAVILLIER - OpCit.P 391 ; André BRUN et Henry GALLAND - Op Cit.p234 ; Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1134 et s ; Jean-Marc SPORTOUCH - Droit Social Numéro Spécial - Juin 1987, P 503 et s .

ويقوم مكتب المصالحة لكل قسم من الأقسام السالفة الذكر، بمحاولة الصلح لتسوية النزاع المعروض عليه من طرف العامل، أو صاحب العمل، أو من كليهما معا، في حالة اتفاقهما على عرض نزاعهما على محكمة العمل.

وتعتبر مهمة مكاتب المصالحة المتمثلة في إجراء الصلح مسألة أولية إجبارية، وهي من النظام العام يستوجب القيام بها قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم¹.

ففي حالة نجاح مكتب المصالحة في التوفيق بين الطرفين، يحرر بذلك محضرا يدون فيه كل النقاط والجوانب التي تم الاتفاق بشأنها. ويصبح محضر الاتفاق بمثابة حكم نهائي لا يمكن الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن، وفي حالة الإخفاق الجزئي أو الكلي في ذلك يقوم بتحرير محضر بعدم المصالحة وتحول القضية إلى مكتب الحكم².

وفي هذا المجال رأت محكمة النقض الفرنسية أن دور مكتب المصالحة يقتضي أن تكون المصالحة الإجبارية السابقة لمرحلة التقاضي عملا قضائيا يستوجب مشاركة فعالية من مكتب المصالحة في البحث عن اتفاق بين الطرفين. واستنتجت المحكمة أن هذا الصلح لا يكون صحيحا إلا إذا راقب مكتب المصالحة إعلام الطرفين بحقوقهما و أن توفر شروط صحة المحضر، وفي صورة تخلف شرط من شروط صحة محضر المصالحة فانه يمكن القيام لدى قاضي العرف بإعادة طرح النزاع أمامه رغم وجود الصلح الذي يفترض أن ينهي النزاع بصفة باتة³.

¹ - راجع : P 234. Alain SUPLOT - Op Cit. P 627 ; Bernard TEYSSIE - Op Cit. P 126; Catherine PUIGELIER, op cit. p 7 ;Jacques VILLEBRUN ,Guy-Patrice Quéant , op cit, p396.

² - راجع : Jean-Claude : P 41 et s ; Jaques GHESTIN et Philippe LANGLOIS - Op Cit. P 591 ; André BRUN et Henri GALLAND - Op Cit. P 234;Jean JAVILLIER – Op Cit. P 591 ; André BRUN et Henri GALLAND – Op Cit. P 234;Jean Pélissier et Alain Supiot et Antoine Jeammaud, op cit. p 1319.

³ -أنظر N°565 ,5/2000 R.J.S. note J.Savatier, P.537, D. 2000, Jur. ci. 28 mars 2000, Cass.Fr. « La conciliation, préliminaire obligatoire de l'instance prud'homme », est un acte judiciaire qui implique une participation active du bureau de conciliation à la recherche d'un accord des parties, il ne peut être valable que si le bureau de conciliation a rempli son office en ayant notamment vérifié que les parties étaient informées de leurs droits respectifs si les conditions de validité du procès verbal de conciliation ne sont pas remplies, la juridiction prud'homale peut valablement être saisie»; Guy VENANDET, op.cit.p 175.

أنظر في هذا الشأن: فاطمة الزهراء بن محمود، مرجع سابق، ص 17.

وحتى يتمكن مكتب المصالحة من القيام بمهمته الأساسية السالفة الذكر، فقد خصه المشرع بصلاحيات استثنائية واسعة، من أهمها إمكانية اتخاذ إجراءات وقرارات قابلة للتنفيذ المعجل، عندما يتعلق الأمر مثلا بتسليم كشوفات الأجور أو شهادات العمل، أو بالتعويضات الخاصة بكل من العطلة السنوية والتسريح، أو بدفع مقدم معاش عن أجرة الثلاثة أشهر الأخيرة، أو بدفع الغرامة التهديدية، إلى غير ذلك من الإجراءات المؤقتة والتي لا تقبل الطعن إلا بوجود حكم في الموضوع¹.

والملاحظ أن المشرع الفرنسي بتركيزه على إجراء محاولة الصلح، وجعلها في مقدمة مهام مجالس الخبراء - محاكم العمل - وترتيب البطلان على عدم مراعاتها، أو عدم القيام بها. فانه انطلق من خلق الإطار التقني والتشريعي (في إطار سياسة اجتماعية وقضائية) ليحقق له غايته، فهناك مكتب للصلح قائم بذاته بقواعده وإجراءاته، وهناك جو من الوعي والمراقبة الذاتية على مستوى المؤسسة، بما في ذلك مساهمة مندوبي العمال ولجان المؤسسة ورقابة مفتشية العمل، فضلا عن تشبع صاحب العمل باحترام القانون والقضاء، هذا الجو هو الذي جعل 25% من القضايا المطروحة أمام محاكم العمل تسوى عن طريق الصلح وقبل الانتقال إلى مرحلة الحكم².

ومما سبق يتضح لنا بجلاء أهمية الدور الذي تقوم به هذه المكاتب، المتمثل أساسا في محاولة التوفيق بين الأطراف عن طريق عملية الصلح بهدف التوصل إلى تسوية ودية للنزاع.

ونظرا لكون هذا الإجراء إجباري وأولي، يجب القيام به قبل المرور إلى مرحلة الحكم، فقد منح المشرع لهذه المكاتب صلاحيات استثنائية واسعة، تمكنها من القيام بمهامها على الوجه الأكمل، كاتخاذ قرارات مستعجلة، لذلك يمكنها اتخاذ إجراءات تحفظية لنفاذ

¹ - راجع: Jean RIVERO et Jean SAVATIER - Op Cit. P 263 et s ; Bernard TEYSSIE - Opcit P129 ;

Alain SUPLOT - Op Cit. P 567 ; Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1136 : Catherine PUIGELIER, op cit, p 7 (v.pour les mesures conservatoires, Cass. Soc. 17 mars 1998, Bull.civ, n 153), et ; Emmanuel Dockès et Elsa Pestine et Cyril Wolmark, op cit, p 635.

² - راجع: Emmanuel Dockès , Elsa Pestine , Cyril Wolmark, op cit, p 635 ; Droit Social, n 2 :Fevrier 1974 , p 54.

حدوث الضرر، أو القيام بأعمال غير قانونية، ولذلك فغالبا ما تنتهي المنازعات العمالية عند هذا الحد، وما استعصى منها يحال إلى مكتب الحكم¹.

2 . مكتب الحكم: يتشكل مكتب الحكم من أربعة مستشارين على الأقل، اثنان يمثلون أصحاب العمل، والاثنان الآخران يمثلان العمال، يتم اختيارهم جميعا عن طريق الانتخاب ويتمتعون بصفة قاضي، ويترأس المكتب بالتداول فتارة من الفئة الممثلة لأصحاب العمل، وتارة أخرى من الفئة الممثلة للعمال، فعندما يكون الرئيس من فئة العمال يكون نائبه من فئة أصحاب العمل والعكس صحيح².. بحيث لا تمنح الرئاسة لقاض محترف كما هو الشأن بالنسبة لبعض التشريعات (التونسي والمغربي والجزائري)، بل حافظ المشرع الفرنسي على الطابع الشعبي الأصل لتشكيلة محاكم المعمل لاعتبارات خاصة ومميزة للمجتمع المهني الفرنسي. أما جهاز كتابة الضبط فقد أسند إلى موظفين تابعين لوزارة العدل من ضمن كتاب الضبط الممارسين في المحاكم القضائية العادية³.

وتتمثل مهام مكتب الحكم في الفصل في القضايا التي حولت إليه من طرف مكتب المصالحة، والتي لم تتم تسويتها كليا أو جزئيا على مستوى هذه الأخيرة⁴، حيث يقوم باستدعاء الأطراف بواسطة رسالة مضمنة مع الإشعار بالاستلام، ثم يقوم بالفصل في هذه القضايا بالأغلبية المطلقة للأصوات، وفي حالة تساوي الأصوات في قضية ما، يؤجل النظر في المسائل التي لم يتم بشأنها الإجماع إلى جلسة أخرى

¹ - راجع: Dominique Grandguillot , op cit. P 184. ; Sandra Guérinot, op cit P.94. ; Martine Le Bihan – Guénolé, p 43.

² - راجع: المادة L.1423-12 من قانون العمل الفرنسي المعدل، وراجع أيضا Jaques GHESTIN et Philippe LANGLOIS - Op Cit. P 40; Jean-Claude JAVILLIER - Op Cit. P 592 ; Bernard TEYSSIE - Op Cit. P 96 ; Daniel MARCHANT, op. Cit. p 55.

³ - راجع: هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، الرباط، السنة الجامعية 1985-1986، ص 307. أسامة الأبهري، " تجربة المحاكم الاجتماعية بالمغرب (1972-1974) والحاجة إلى إحداث قضاء اجتماعي متخصص"، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، الرباط، السنة الجامعية 2008-2009، ص 73.

⁴ - راجع : المادة R. 1454-17 من قانون العمل الفرنسي، 72^{ème} éd, op cit, p1541 Code du travail,

لنفس المكتب وفي أجل لا يتعدى شهراً واحداً وبرئاسة قاضي محترف يكون صوته مرجحاً في حالة تساوي الأصوات مرة ثانية¹.

أما الأحكام الصادرة عن هذه المكاتب فتكون ابتدائية نهائية، عندما لا تتجاوز القيمة المالية للطلب أو الدعوى الأصلية (مبلغ 3820 أورو سنة 2010) وهو مبلغ قابل للمراجعة سنوياً، ومن ثم لا يمكن الطعن فيها إلا بالنقض، وتكون ابتدائية فقط عندما تتجاوز هذه القيمة وتكون قابلة للاستئناف².

الفرع الثاني

تشكيل محاكم العمل في النظام البلجيكي

لقد اختار النظام البلجيكي أن يجمع فروع المادة الاجتماعية داخل مؤسسة واحدة متخصصة، هي محاكم العمل، حيث أقر قانون 10 أكتوبر 1967 ببلجيكا إصلاحاً قضائياً حديثاً في المادة الاجتماعية متخلصاً من المدرسة الفرنسية المشوبة بالتعددية، وتشتت فروع المادة الاجتماعية بين عدة مؤسسات قضائية، وقد أخذ القانون المذكور مكانه ضمن مقتضيات القانون القضائي الخاص البلجيكي الذي عدلت جل مقتضياته بموجب هذا الإصلاح³.

تشتمل مؤسسة القضاء الاجتماعي البلجيكي على المحاكم التالية: محاكم العمل ومحاكم العمل الاستئنافية، ومحكمة النقض، فضلاً عن محاكم المقاطعات الموازية لمحاكم العمل، المحصور اختصاصها في النظر في المنازعات المتعلقة بقواعد لاختصاص.

¹ - راجع: Jean RIVERO et Jean SAVATIER - Op Cit. P 262 et s ; Bernard TEYSSIE - Op.cit. Cit. P 30 ; Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1134 ; Jacques P 131 ; (G) GURY VILLEBRUN, Guy-Patrice Quétant : « Traité de la Juridiction prud'homale », tome 2, op.cit p396.

² - راجع : Jean-Maurice VERDIER -Op Cit. P 27; Jean RIVERO, Jean SAVATIER-13^{ème}.éd. Op Cit. P 264; Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER, Alain SUPLOT- Op Cit.P 547 et s ; Guy VENANDET, op.cit.p Guy VENANDET, op.cit.p 176.

³ - هاشم العلوي، تقييم تجربة التنظيم القضائي في المادة الاجتماعية، الواقع والآفاق، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، 25-26 فبراير 1992، وزارة العمل، المعهد العالي للقضاء، منشورات جمعية تنمية البحوث والدراسات القضائية، الرباط، ص 352.

فبالنسبة لمحاكم العمل فهي مؤسسة توجد على مستوى كل دائرة قضائية بلجيكا، وقد حلت هذه المحاكم محل مجالس الخبراء التي ألغاهها قانون 1967، والتي كانت سواء من حيث التشكيل أو التنظيم أو قواعد الاختصاص، مطابقة لمجلس الخبراء - محاكم العمل - بفرنسا.

وتتكون محاكم العمل البلجيكية من غرفتين، تتشكل كل واحدة من رئيس، وهو قاض محترف معين في محكمة العمل لهذه الغاية، وعضوين يسميان قاضيان اجتماعيان يقومان بدور العضوية في تشكيلة المحكمة، أحدهما بصفة صاحب عمل، والآخر بصفة أجير أو مستخدم، بحيث أن القضاء الاجتماعي البلجيكي قضاء جماعي على مستوى الدرجة الأولى دون تمييز بين فروع المادة الاجتماعية في هذا المجال، ويوجد على مستوى كل محكمة عمل مندوب للعمل يمارس مهام النيابة العامة بصفة دائمة تحت إشراف ومراقبة النيابة العامة¹.

والملاحظ أن تشكيل محاكم العمل يتأثر ويتنوع من حيث تركيب الهيئة الحاكمة حسب نوعية النزاع بالنسبة للأعضاء، حيث يمكن أن تكون الهيئة خماسية أو رباعية حسب الأحوال، بحيث أن ديمومة الرئاسة من طرف القاضي المحترف هي التي لا تقبل التغيير، وهذا التشكيل ينطبق أيضا على محاكم العمل الإستئنافية.

ولقد أوجد القانون البلجيكي بشكل موازي مع محاكم العمل ذات الولاية العامة في المادة الاجتماعية، محكمة أطلق عليها اسم محكمة المقاطعة، أوكل إليها اختصاصا فريدا كمرجع ابتدائي ونهائي، يتعلق فقط بالنظر في المنازعات المتعلقة بالاختصاص²، وتتألف هذه المحكمة من رئيس المحكمة الابتدائية رئيسا، ورئيس محكمة العمل، ورئيس المحكمة التجارية بصفة عضوين³، ويمارس مهام النيابة أمامها وكيل النيابة، ولا تمثل هذه المحكمة جهة قضائية أعلى بالنسبة لمحاكم العمل، أو محاكم العمل الإستئنافية، فهي تمارس بشكل مواز في حدود اختصاصها، وأن قراراتها في مادة الاختصاص لا تقبل إلا الطعن بالنقض ولو صدرت غيابيا⁴.

¹ - أسامة الأبهري، مرجع سابق، ص 76.

² - كما هو منصوص عليه في المواد 639 إلى 644 من القانون القضائي البلجيكي.

³ - وذلك بمقتضى المادة 74 من القانون القضائي البلجيكي.

⁴ - هاشم العلوي. "القضاء الاجتماعي بالمغرب، مرجع سابق، ص 253، أسامة الأبهري، مرجع سابق، ص 77.

أما بالنسبة لمحاكم العمل الإستئنافية، فيعتبر القانون القضائي البلجيكي من ضمن التشريعات النادرة التي أسست محاكم عمل استئنافية خاصة بالمادة الاجتماعية، وتوجد على مستوى كل دائرة محكمة الاستئناف، محكمة العمل الإستئنافية، وتتألف هذه المحكمة من عدة غرف، يرأس كل منها مستشار من المحاكم القضائية العادية، وعضوين مستشارين اجتماعيين كما سبقت الإشارة إلى ذلك، ويمثل دور النيابة العامة أمام محاكم العمل الإستئنافية النائب العام أو محام عام، وإن كان عمليا يضطلع بهذا الدور مندوب العمل تحت إشراف النائب العام¹.

وتسيطر على قواعد الاختصاص في المادة الاجتماعية، قاعدة الولاية العامة لمحاكم العمل على جميع فروع المادة الاجتماعية، فمحاكم العمل ذات الاختصاص بالنظر في منازعات العمل الفردية، وفي قضايا حوادث العمل والأمراض المهنية، وقضايا الضمان الاجتماعي، لا تعرف التعددية للصيقة بالقانون الفرنسي والتشريعات التي حدث حذوه كما هو الشأن بالنسبة لتونس والمغرب. فالاختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي ببلجيكا يتعدى علاقة التبعية بمفهومها القانوني والاقتصادي، إلى كل ما يتعلق بالمفهوم الواسع للقوانين الاجتماعية، وحتى داخل نطاق علاقة التبعية، فاختصاص هذه المحاكم يجمع الميدان الجزائي والإداري إلى جانب الشق المدني، أضف إلى ذلك وجود قضاء استعجالي اجتماعي متخصص على مستوى محاكم العمل دون غيرها².

وبخصوص القواعد الإجرائية في المادة الاجتماعية على مستوى القضاء البلجيكي فهي تتميز بما يلي:

أ- محاولة الصلح إجبارية واختيارية: فلقد قنن النظام القضائي البلجيكي إجراء الصلح في المواد من 731 إلى 733 من القانون القضائي الخاص، مقرا قاعدة أساسية ذات وجهين، أولهما أن محاولة الصلح تكون اختيارية قبل رفع الدعوى القضائية أماما المحكمة، وثانيهما أن هذه المحاولة تكون إجبارية بعد رفع الدعوى مباشرة،

¹ - أنظر المادة 145 من القانون القضائي البلجيكي.

² - راجع المواد من 578 إلى 583 من القانون القضائي البلجيكي المتعلقة بالاختصاص النوعي لمحاكم العمل.

وقبل أية مناقشة في الموضوع-كما هو الحال في كل من القانونين التونسي والمغربي- فإذا نجحت محاولة الصلح ضمنت في محضر تكون له حجيته، التي تضمن له قوته التنفيذية، ولا يقبل أي طعن، وإذا فشلت المحاولة توبعت الإجراءات القضائية¹.

ب- **المساعدة القضائية:** لقد أخذ التنظيم القضائي البلجيكي في المادة الاجتماعية، بنظام المساعدة القضائية، باعتبارها مؤسسة حقوقية تستهدف المجانية في الترافع أمام القضاء بالنسبة للمعوزين.

ولقد عالجت المواد من 664 إلى 699 من القانون القضائي الخاص البلجيكي هذا المقتضى الخاص بالأجير، وفي ضوء هذه النصوص يمكن حصر أهم الأحكام التي تهيمن على القاعدة المذكورة في الأمور الآتية:

- عدم الأخذ بنظام المساعدة القضائية بقوة القانون؛
- وجوب شرط الجنسية للاستفادة من المساعدة القضائية أمام محاكم العمل؛
- وجوب توفر حالة العوز².

ج . **تدخل النيابة العامة أمام القضاء الاجتماعي البلجيكي³**، ويتم هذا التدخل دون تمييز بين منازعات العمل وقضايا الضمان الاجتماعي، وحوادث العمل والأمراض المهنية، بحيث كلما كانت قضية تمس العمل التبعية المأجور مطروحة أمام القضاء، إلا وتدخلت النيابة العامة لإبداء رأيها في إطار رقابتها على حسن سير العدالة بمفهوم دورها الحمائي، فكل القضايا الاجتماعية تمس النظام العام ويتعين تدخل النيابة العامة فيها وتبليغها إليها تحت طائلة البطلان⁴.

ويتجلى دور النيابة العامة أمام القضاء الاجتماعي في النظام البلجيكي من زاويتين أساسيتين:

¹ - هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، مرجع سابق، ص 356.

² - هاشم العلوي، تقييم تجربة التنظيم القضائي في المادة الاجتماعية- الواقع والآفاق، مرجع سابق، ص 358.

³ - أنظر المواد 580 و 581 و 582 و 758 و 764 من القانون القضائي الخاص البلجيكي التي عالجت قواعد هذا التدخل.

⁴ - أسامة الأبهري، مرجع سابق، ص 79؛ هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، مرجع سابق، ص 260.

أولاً: وجود نيابة عامة متخصصة على مستوى كل محكمة عمل، مهمتها الوحيدة والأساسية هي التدخل أمام القضاء في المادة الاجتماعية، إذ بمقتضى القانون القضائي البلجيكي يتعين تحت طائلة البطلان تبليغ كل القضايا إلى النيابة العامة لتبدي رأيها فيها، كما أن للنيابة العامة أن تطلع على كل القضايا وتبدي موقفها ورأيها فيها، مما يضمن رقابة فعالة على حسن سير عدالة العمل، كما يعمل تحت إشراف قضاة النيابة العامة على مستوى كل محكمة عمل مندوب العمل، يمارس مهامه التقنية بتنسيق مع النيابة العامة لإعداد موقف هذه الأخيرة من الدعوى، بحيث أن مندوب العمل المنتدب خصيصاً لهذه الغاية وباستمرار داخل مؤسسة القضاء الاجتماعي خصوصاً النيابة العامة يدعم ممارسة أنجع للحق العام في المادة الاجتماعية، ونفس الشيء يمكن أن يقال على محاكم العمل الإستئنافية¹.

ثانياً: بروز دور مفتشية العمل الفعال والايجابي أمام القضاء الاجتماعي، فالنظام البلجيكي لم يتأثر بما هو مطبق في فرنسا باستقلال مفتشية العمل عن المحاكم الاجتماعية، وحصر دورها في تفتيش المؤسسات وإعداد المحاضر بشأن المخالفات، وكذا للقيام بالدور التوفيق، بل أن دورها يمتد إلى داخل مؤسسة القضاء بتنسيق مع النيابة العامة وتحت إشرافها، بحيث أنها تمارس عملياً مهام السهر على الحق العام في المادة الاجتماعية، وتتدخل في القضايا التي تبلغ إلى النيابة العامة، وتعتبر بمثابة ضابطة قضائية أمام هذه النيابة لأجل جمع المعلومات والمعطيات والتقنيات لتوظيفها في مرافعات ومستنتجات النيابة العامة مما ينير أمام الهيئة الطريق لتقريب الحقيقة، ويجعل القرار القضائي في صميم دوره، من حيث آثاره في الحياة العامة، بمنظور الحماية الحقيقية لعلاقات العمل واستقرارها².

د- وضعية الخيار بين الإجراء الكتابي والإجراء الشفهي: لقد وضعت المادتان 755 و 756 من القانون القضائي البلجيكي حكماً مؤداه أنه إذا كان العامل قد اختار الترافع شخصياً، أو بواسطة توكيل ممثل العمال أو وكيله غير المحامي، فبإمكانه الترافع شفويًا، وإذا كان العامل ممثلاً بمحامٍ سواء في إطار المساعد القضائية أو بتوكيل خاص، تعين

¹ - راجع: هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، مرجع سابق، ص 265، أسامة الأبهري، «مرجع سابق، ص 92.

² - أسامة الأبهري، مرجع سابق ص 93؛ هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، مرجع سابق، ص 490.

سلوك الإجراء الكتابي، وتعتبر هذه القاعدة المميزة للقانون البلجيكي عن جل الأنظمة المقارنة، ذات علاقة بمفهوم تبسيط إجراءات اقتضاء الحق على العامل أمام القضاء الاجتماعي¹.

ويمتاز النظام القضائي البلجيكي بإنشاء قضاء استعجالي اجتماعي موحد الاختصاص، حيث خول النظام البلجيكي لرئيس محكمة العمل الاختصاص الشامل في المادة الاستعجالية المتعلقة بالقانون الاجتماعي، وهو اختيار رائد من شأنه تعميق الحماية وتأصيل هذا القضاء وتدعيمه.

فلقد تطرقت المادتان 95 و 584 من القانون القضائي البلجيكي، عن مؤسسة الاستعجال في المادة الاجتماعية، وخول لرئيس محكمة العمل السلطات الولائية والإستعجالية واتخاذ التدابير التحفظية والوقائية التي لا تمس الجوهر، ويتوفر فيها عنصر الاستعجال، وتمس العمل التبعية المأجور، بحيث أنه يمكن الحديث عن تنازع الاختصاص إذا ما وضع رئيس المحكمة القضائية ذات الولاية العامة يده على قضية إستعجالية تمس العمل المأجور، وبذلك يكون القضاء البلجيكي قد استفاد من الجدل الفقهي والنقابي المطروح في فرنسا، قبل وحتى بع إصلاح 1979، وذهب في مجال فرز الاختصاص النوعي في المادة الاجتماعية إلى أبعد مدى يشمل حتى التخصص في الميدان ألاستعجالي².

المطلب الثاني

تشكيل محاكم العمل في النظام التونسي والمغربي

نظراً للإرث التاريخي الذي يربط النظامين التونسي والمغربي بالنظام الفرنسي، قد تأثر قضاء العمل في هذين البلدين تأثراً كبيراً، حيث يظهر هذا التأثير في تنظيم تشكيل وعمل الأقسام والأجهزة الداخلية في محاكم العمل المختصة بالنظر في نزاعات العمل، وهو ما سوف نبينه في الفرعين التاليين:

¹ - هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، مرجع سابق، ص 362؛ أسامة الأبهري، مرجع سابق، ص 79 .

² - هاشم العلوي، تقييم تجربة التنظيم القضائي في المادة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 364.

الفرع الأول

تشكيل محاكم العمل في النظام التونسي

يقترّب تنظيم محاكم العمل في تونس إلى حد بعيد، من التنظيم المعمول به في القانون الفرنسي، فنجد أن محاكم العمل التي كانت تعرف فيما مضى بمجالس الأعراف¹، والتي أصبحت تسمى حالياً بدوائر الشغل²، تتشكل من قاضي محترف رئيساً، وعضوين مستشارين أحدهما يمثل أصحاب العمل والآخر يمثل العمال.

ويلحق بكل دائرة شغل كاتب وعند الاقتضاء كاتب مساعد أو عدة كتاب مساعدين ويشغل هذه المهام كتاب المحاكم أو معاونوهم الذين يعينهم وزير العدل ويحضروا الجلسات، وعند تعذر حضورهم يمكن لوكيل الجمهورية التابع له الدائرة أن يعين كاتباً أو كاتباً معاوناً له³.

ويتم تعيين القاضي رئيس الدائرة وعند الاقتضاء رئيس كل فرع تابع لها لمدة سنتين قابلة للتجديد بقرار من وزير العدل، كما يمكن حسب نفس الطريقة تعيين نائب أو عدة نواب للرئيس، يرجع إليهم في حالة غياب أو تعذر حضور الرئيس الرسمي.

وبموجب تعديل بعض فصول مجلة الشغل التونسية بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006، فقد تم إسناد رئاسة دائرة الشغل إلى قاض من الرتبة الثانية له رتبة وكيل رئيس المحكمة، وذلك اعتباراً لما لهذا الصنف من القضاة من أقدمية وتجربة قضائية تساعده على حسن إدارة الجلسات وإنجاح المساعي الصلحية بين الطرفين وإصدار أحكام متوازنة⁴.

¹ - تم إنشاء مجالس الأعراف في تونس بموجب المرسوم المؤرخ في 19 جانفي 1950 و الذي تم تعديله بموجب القانون 117-58 بتاريخ 04 نوفمبر 1958 ، ثم أعيد الأخذ به. (أي نظام مجالس الأعراف) بعد التعديلات التي أحدثها قانون 30 أفريل 1966 المتضمن قانون الشغل ؛ أنظر قانون الشغل التونسي، دار بوسلامة للطباعة و النشر، السالف ذكره.

² - عوضت تسمية مجلس العرف بتسمية (دائرة الشغل) بمقتضى القانون عدد 55 لسنة 1977، وعدلت في جميع فصول (مواد) مجلة الشغل، والمنشور بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 53 المؤرخ في 05 و 09 أوت 1977 ص 2099.

³ - محمد الهادي بن عبد الله، مرجع سابق، ص 272.

⁴ - راجع: عصام الأحمر، إشكالات في نزاعات الشغل، الحلول القانونية والاجتهادات القضائية، سيفاد للنشر، تونس، 2008، ص 21 .

أما العضوين المستشارين، فسبقا كان يتم اختيارهما عن طريق الانتخاب من طرف زملائهم في المهنة لمدة ستة أعوام قابلة للتجديد، أما حاليا وبعد تعديل القانون، فقد أصبحا يعينان من ضمن قائمة زملائهم في المهنة، وذلك باقتراح وزير الشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأي كل من المنظمة النقابية للعمال ومنظمة أصحاب العمل، وذلك لمدة عامين قابلة للتجديد، شأنهما في ذلك شأن رئيس دائرة الشغل¹.
ويعد المستشارون من قبيل الموظفين العموميين، وبالتالي يمكن أن تسلط عليهم العقوبات المتعلقة بالإرشاء والارتشاء، ويمكن القدر فيهم مثل القضاة².

ويمكن تقسيم دوائر الشغل - محاكم العمل - إلى فروع إذا دعت الضرورة لذلك، بحيث يكون كل فرع مستقل عن غيره، و يتشكل بنفس الطريقة التي تتشكل بها دوائر الشغل - محاكم العمل - كما ذكرنا آنفا، وهو تقريبا نفس التنظيم المعمول به في القانون الفرنسي مع بعض الاختلافات³.

ويلتزم أعضاء دوائر الشغل - محاكم العمل - بحضور الجلسات ويتقاضون عن ذلك تعويضات من طرف الدولة، فإذا تغيب أحد المستشارين بدون عذر مقبول، يمكن للرئيس معاقبته بغرامة تكون مساوية لمبلغ التعويض الذي كان يمكن أن يحصل عليه لو حضر الجلسة، مع الإشارة إلى أن غيابه لا يمنع المحكمة من الانعقاد، بحيث يمكن للرئيس أن يعقد الجلسة بمعية العضو الحاضر، غير أنه إذا تغيب العضوان المستشارين معا، فإن الرئيس يحكم بتأجيل الجلسة إلى موعد لاحق، فإذا تكرر غياب المستشارين فيمكن للرئيس أن يعقد الجلسة بمفرده وأن يصدر الحكم في القضية موضوع النزاع، وهذا اعتبارا من كون المستشارين لا يتمتعان إلا بصوت استشاري، على عكس ما هو عليه الحال في القانون الفرنسي كما أسلفنا القول⁴.

¹ - راجع : الفصول (المواد) 186، 187، 188 من قانون الشغل التونسي المنقح بمقتضى القانون عدد 55 لسنة 1977، المشار إليه أعلاه، ص، 2255 وبالقانون عدد 29، لسنة 1994، المؤرخ في 21 فيفري 1994، وبالقانون عدد 62، لسنة 1996، المؤرخ في 15 جويلية 1996، وبالقانون عدد 18، لسنة المؤرخ في 2 ماي 2006.

² - أنظر الفصول 196 و 228 و 231 من مجلة الشغل التونسية.

³ - راجع: الفصل (المادة) 184 فقرة 04 من قانون الشغل التونسي المذكور سلفا. راجع أيضا: Jean RIVERO et Jean SAVATIER - 9^{ème} édition Op Cit. P 278, et 13^{ème} éd. P 260 ; Alain SUPROT - Op Cit. P376 Alain SUPROT - Op Cit. P376; Bernard TEYSSIE - Op Cit. P 96.

⁴ - راجع: الفصول 197، 198، 199، من قانون الشغل التونسي المذكور أعلاه ؛ والبحث المقدم من طرف السيد محمد الحربي في اجتماع رؤساء محاكم العمل في الدول الإفريقية الناطقة باللغة الفرنسية و المنظم من طرف المعهد الدولي

ولتقادي غياب المستشارين عن حضور الجلسات، فقد أوجب القانون على أصحاب العمل السماح لهم بالتغيب لممارسة مهامهم، ومن ثم لا يسمح لهم بفسخ عقد العمل نتيجة لذلك كما يقضي بذلك الفصل (المادة) 193 من مجلة الشغل التونسية.

وإذا كانت دوائر الشغل وفروعها لا تنقسم إلى مكاتب مصالح، ومكاتب حكم كما هو عليه الحال في القانون الفرنسي، فإن القانون يوجب على كل دائرة شغل أو فرع من فروعها، أن تقوم بإجراء عملية المصالحة بين الأطراف، وهذا قبل النظر في القضية موضوع النزاع، بحيث يؤدي إغفال هذا الإجراء إلى بطلان الحكم لتعلق ذلك بالنظام العام¹.

ففي حالة نجاح عملية المصالحة يحرر بذلك محضر تدون فيه كل نقاط الاتفاق وتكون له قوة الحكم النهائي القابل للتنفيذ.

أما في حالة النجاح الجزئي، فتفصل أجزاء الدعوى المعترف بصحتها من طرف المدعى عليه، و لا تحال إلى المحكمة إلا الأجزاء التي لم يتفق بشأنها. و هو نفس الأسلوب المعمول به في القانون الفرنسي كما أسلفنا القول².

ونظرا للطابع المميز لهذه المحاكم فإن كل الإجراءات المتبعة أمامها تتم بصورة مجانية، وذلك في جميع مراحل التقاضي، بحيث تتكفل خزينة الدولة بكل المصاريف المتعلقة بإجراء الخبرة أو بتنفيذ الأحكام وما إلى ذلك³.

للدراسات الاجتماعية بجنيف (سويسرا) ما بين 18 و 21 أكتوبر 1977، حول محاكم العمل في إفريقيا الفرنكفونية وهو بحث مكتوب بالآلة الرأفة و منشور عن إدارة ألان قلاستون وأوديل سورغو، جنيف، 1977، ص 101.

¹ - راجع: الفصل (المادة) 207 من قانون الشغل التونسي. وكذلك: André BRUN et Henri GALLAND - Op Cit. P 220 ; Gérard COUTURIER - Op Cit. P 58 ; Bernard TEYSSIE - Op Cit. P 126 ; Répertoire du Droit du Travail - Op Cit. P 163.

² - راجع: الفصل (المادة) 207 فقرة 2 من قانون الشغل التونسي. راجع أيضا: Bernard TEYSSIE - Op Cit. P 126. Amar BENAMROUCHE - Grèves et conflits politique en Algerie Op Cit. P 80; Le Nouveau Code du Travail. Op Cit. P 1134.

³ - راجع: الفصل 212 من القانون المشار إليه أعلاه؛ وكذا بحث محمد الحربي المذكور سلفا ص 103.

الفرع الثاني

تشكيل محاكم العمل في النظام المغربي

يختلف تشكيل محاكم العمل في النظام المغربي عنه في النظامين الفرنسي والتونسي، حيث تتشكل الأقسام الاجتماعية داخل المحكمة الابتدائية من ثلاثة قضاة أو من قاض منفرد حسب الأحوال، وبمساعدة ممثل عن كتابة الضبط لدى المحكمة، وحضور المستشارين الاجتماعيين¹.

ويتشكل القسم الاجتماعي من قاض يشغل مهام الرئيس، يساعده أربعة مستشارين اجتماعيين نصفهم يمثل العمال والنصف الآخر يمثل أصحاب العمل، يتم تعيينهم لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار وزاري مشترك بين وزير العدل والوزير المكلف بالعمل، ويتم اختيارهم بخصوص كل محكمة من ضمن لائحة تقترحها بالنسبة لكل صنف مهني (صناعة، تجارة، فلاحية، مهن حرة) المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً للعمال وأصحاب العمل، وذلك للنظر في منازعات العمل الفردية²، التي لا تتجاوز قيمتها 3000 درهم (الفصل 19 من قانون المسطرة المدنية)، وإذا تجاوزت النزاعات المذكورة هذا المبلغ فإن المحكمة تتشكل من ثلاثة قضاة بمن فيهم الرئيس بمساعد كاتب الضبط لدى المحكمة وبحضور أربعة مستشارين اجتماعيين، كما ذكرنا آنفاً³.

وتؤكدنا على خصوصية القضايا الاجتماعية نص الفصل 270 من قانون المسطرة المدنية على أنه: "يشارك المحكمة عند البت في النزاعات المتعلقة بالشغل أو العلاقات الناشئة بين المشغل والأجير أربعة مستشارين متساوين بين المشغلين والأجراء".

¹ - الفصل 4 من ظهير 15 جويلية 1974، المتعلق بالتنظيم القضائي المغربي المعدل بظهير 10 سبتمبر 1993، جريدة رسمية عدد 4220، بتاريخ 15 سبتمبر 1993، و المرسوم المؤرخ في 28 أوت 1974، المتعلق بالنظام الأساسي للمستشارين الاجتماعيين، جريدة رسمية عدد 3230، مكرر بتاريخ 30 سبتمبر 1994. والفصل 19 من قانون المسطرة المدنية (قانون الاجراءات المدنية).؛ عبد الكريم غالي، " في القانون الاجتماعي على ضوء مدونة الشغل وأنظمة الحماية الاجتماعية وفي ظل المستجدات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة " (دون ذكر الناشر)، الرباط، 2010، ص 86.

² - ويبدو أن المشرع المغربي ترك قضايا حوادث العمل والأمراض المهنية للقاضي الاجتماعي وحده مخافة أن يؤدي تعدد الآراء إلى تعطيل الحكم بالتعويض. راجع عبد الكريم غالي، مرجع سابق، ص 185؛ عبد العزيز العتيقي، مختصر القانون الاجتماعي المغربي، 2001، ص 185، (دون ذكر الناشر ولا مكان النشر).

³ - الفصل 4 من ظهير 15 جويلية 1974، والمعدل بظهير 10 سبتمبر 1993، ورسوم 28 سبتمبر 1974، السابق ذكر.

يبت القاضي وحده دون مشاركة المستشارين في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية¹. في الحالات المشار إليها في الفقرة الأولى، يمكن للمحكمة أن تبت دون مشاركة المستشارين إذا كان عددهم غير كاف". وهكذا عمل قانون المسطرة المدنية على إشراك المستشارين في البت في المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل، نظرا لخصوصية القضايا الاجتماعية التي تختلف عن طبيعة القضايا الأخرى².

ومع أن الفصل 270 استعمل صيغة تفيد الوجوب في مشاركة المستشارين وتشكيل القسم أو الغرفة الاجتماعية إلى جانب القضاة في نزاعات العمل، فإن الفقرة الأخيرة منه تراجعت نسبيا عن هذا التوجه، إذ أعطت للمحكمة إمكانية البت في القضية المعروضة عليها دون مشاركة المستشارين إذا كان عددهم غير كاف، وهو توجه ينم عن خضوع القضايا الاجتماعية لنفس الأحكام المتعارف عليها في باقي القضايا، ويعكس عدم إجبارية حضور المستشارين، وقد كرس القضاء المغربي هذا التوجه في كثير من قراراته³.

وهكذا يتبين أن قضايا منازعات العمل الفردية يبت فيها القضاء الجماعي (ثلاثة قضاة) بمساعدة كاتب الضبط وبحضور مستشارين أربعة يمثلون العمال وأصحاب العمل. كما يمكنها البت بشكل منفرد أي دون حضور المستشارين إذا كان عدد الحاضرين منهم غير كاف، مع تضمين نص الحكم عبارة تفيد تعذر مشاركة المستشارين، وإلا تعرض الحكم للنقض. وفي غيرها من القضايا الاجتماعية أي

¹ - عدل المشرع المغربي هذه الفقرة باعتماده مبدأ القضاء الفردي في قضايا حوادث العمل والأمراض المهنية بمقتضى القانون رقم 15.00 الصادر الأمر بتنفيذه الظهير الشريف المؤرخ في 24 نوفمبر 2000، جريدة رسمية عدد 4558 بتاريخ 2000/12/21، ص 3411. وهو المبدأ الذي حافظ عليه الفصل 4 من ظهير التنظيم القضائي المعدل في 2003/11/11 وذلك بإعمال مفهوم المخالفة لمقتضياته التي نصت على أن النزاعات الاجتماعية وحدها هي التي تخضع لمبدأ القضاء الجماعي.

² - د. عبد الكريم الطالب، "الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية". المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2009، ص 370؛ نفس المؤلف "قواعد المسطرة في المادة الاجتماعية"، مجلة محاكمة، العدد 2، مارس/ماي، دار أبي رقيق للطباعة والنشر، الرباط، 2007، ص 44.

³ - أنظر: قرار المجلس الأعلى المغربي، بتاريخ 12 يناير 1987، مجلة المحامي، عدد 11/1988، ص 92 وما يليها. وكذا القرار رقم 6492 بتاريخ 22 أكتوبر 1997، مجلة المحامي، هيئة المحامين بمراكش، عدد 34، مراكش، 1993، ص 267. للمزيد من التفصيل، راجع، عبد الكريم الطالب، قواعد المسطرة في المادة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 371.

حوادث العمل، والأمراض المهنية، وقضايا الضمان الاجتماعي، فإن المحكمة تعقد جلساتها وتبت فيها بقاض منفرد ومساعدة كاتب الضبط¹.

أما عن الشروط الواجب توافرها في المستشار الاجتماعي فتتلخص في وجوب بلوغ المترشح لشغل منصب مستشار اجتماعي سن 25 سنة، وأن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية، وأن لا يكون قد تعرض لعقوبة الحبس أو السجن اثر ارتكابه لجنحة أو جنائية، دون أن يكون قد تمتع برد الاعتبار خلال 5 سنوات السابقة على ترشحه².

أما بالنسبة للحماية التي يتمتع بها المستشار الاجتماعي أثناء تأدية مهامه، وتفاديا لتعرضه لأيّة مضايقة من طرف صاحب العمل فقد وضع مرسوم 1974 المتعلق بالنظام الأساسي للمستشارين الاجتماعيين، السالف الإشارة إليه، بعض القواعد المتعلقة بحماية المستشار أهمها ما يلي:

1. يجب على صاحب العمل، السماح للمستشار بالتغيب عن العمل لحضور جلسات المحكمة بصفته مستشارا اجتماعيا، ويلاحظ أن المشرع لم يحدد مدة التغيب، ذلك أن مقر المحكمة قد يكون بعيدا أو قريبا من موطن المستشار، كما أن جلسات المحكمة قد تطول وقد تقصر، وعلى كل فانه يجب على المستشار أن يتغيب للأسباب المهنية لا لقضاء أغراضه الشخصية.

2. يتمتع المستشار بتعويض عن التنقل والإقامة، وتعويض عن حضور الجلسات.

3. لا يجوز لصاحب العمل أن يبادر إلى طرد المستشار بسبب تغيبه لحضور جلسات المحكمة وإلا كان ذلك الطرد تعسفيا³.

وهنا يمكننا التساؤل عن الحكمة من وراء ضرورة حضور المستشارين الاجتماعيين إلى جانب القاضي الاجتماعي؟ لا شك أن الهدف من ذلك، هو مساعدة القاضي

¹ - راجع: المصطفى شنضيف، مرجع سابق، ص 47؛ كمال الودغيري، مسطرة التقاضي في المادة الاجتماعية في القانون المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، الرباط، السنة الجامعية 2005-2006، ص 69.

² - راجع: د. الحاج الكوري، القانون الاجتماعي المغربي، (دون ذكر الناشر ولا مكان النشر)، 1999، ص 64.

³ - راجع: د. الحاج الكوري، القانون الاجتماعي المغربي، الطبعة الأولى، 1999، (دون ذكر الناشر ولا مكان النشر)، ص 66؛ كمال الودغيري، مرجع سابق، ص 71.

على الوصول إلى الحل الصائب للقضية المطروحة أمامه، ذلك أن المستشار بحكم خبرته المهنية أولاً، وبحكم علاقته مع العمال وأصحاب العمل ثانياً، يزود القاضي ببعض الإرشادات أو يقترح عليه بعض الحلول من أجل الوصول إلى إصدار حكم عادل¹.

أما فيما يتعلق بانتهاء مهمة المستشار الاجتماعي، فإنها تنتهي في عدة حالات منها:

- 1 _ انتهاء مدة انتدابه، وهي 3 سنوات.
 - 2 _ استقالة المستشار، ويعتبر تغيب المستشار عن جلستين متتابتين بدون عذر مقبول بمثابة استقالة.
 - 3 _ عزل المستشار من طرف وزير العدل، بعد اقتراح من رئيس المحكمة.
 - 4 _ صدور حكم في حق المستشار بصفة نهائية، وذلك اثر ارتكابه لجنحة أو جناية، باستثناء الجرائم غير العمدية.
- غير أن الملاحظ أنه لم يتم تعيين المستشارين الاجتماعيين في جميع محاكم المغرب، وإنما في بعضها فقط، ولعل السبب في ذلك يكمن في أن الأمر يتعلق بتجربة، وعدم توفر هؤلاء على ثقافة قانونية، وعدم وجود قضاء اجتماعي متخصص².

المطلب الثالث

تشكيل محاكم العمل في النظام الجزائري

بعد أن بينا كفاءات تشكيل محاكم العمل في بعض الأنظمة القانونية المختلفة، نحاول أن نبين تشكيلة القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية، باعتبار أن النظام القضائي الجزائري يقوم على الولاية الكاملة للمحكمة الابتدائية كما هو معمول به في بعض الأنظمة القانونية المقارنة³.

¹ - راجع: د. الحاج الكوري، القانون الاجتماعي المغربي، مرجع سابق، ص 64؛ د. عبد الكريم غالي، مرجع سابق، ص 87.

² - عبد الكريم غالي، في القانون الاجتماعي المغربي، الرباط، 2010، (دون ذكر الناشر)، ص 88؛ د. الحاج الكوري، "القانون الاجتماعي المغربي"، مرجع سابق، ص 76.

³ - كما هو الشأن بالنسبة للنظام القضائي المصري والتونسي والمغربي.

ومن ثم فإن المحاكم المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية في النظام القضائي الجزائري هي المحاكم المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية، وهي عبارة عن أقسام وغرف متخصصة تابعة للمحاكم الابتدائية، أو إلى المجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف، والغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا بالنسبة لدعوى النقض. إلا أن الاختلاف البارز بين مختلف هذه المستويات، هو كيفية تشكيل هذه الأقسام والغرف، حيث يتشكل القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية من قاض وأربعة مساعدين اثنان يمثلان العمال واثنان يمثلان أصحاب العمل، بينما تتشكل الغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية، والمحكمة العليا من قضاة فقط¹.

ولابد أن نشير هنا، إلى أن المشرع الجزائري لم يشذ عن الأنظمة القانونية السالفة الذكر في إشراك المعنيين بالأمر في النظر في النزاعات العمالية حيث كانت المشاركة ذات الطابع الاستشاري في البداية تقتصر على العمال فقط، وذلك في ظل قانون 1975²، لتنتقل في المرحلة الحالية لتمثيل الطرفين، أي العمال وأصحاب العمل على السواء وذلك بصوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة³.

حيث تنص المادة (8) من القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية المعمول به حالياً، على أن: "تتعدد جلسات المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية⁴ برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين¹.

¹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 175؛ عمارة نعرورة، الجديد في علاقات العمل، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1993، ص 220، أ. بوخالفة غريب، مرجع سابق، ص 193.

² - راجع : الأمر 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل، السالف ذكره.
³ - و ذلك بمقتضى قانون 90-04 السالف ذكره؛ راجع أيضاً: Amar BENAMROUCHE, - Le Nouveau Droit du Travail en Algérie - po. cit, P 81; et par le même auteur - Grèves et conflits politique en Algérie, op cit, p 64.

⁴ - نلاحظ هنا بعض الغموض و عدم سلامة الصياغة التي ورد بها مضمون المادة 8 السالفة الذكر، ونقصد بها اعتماد المشرع عبارة "المسائل الاجتماعية" بدل عبارة "نزاعات العمل" حيث نرى أن العبارة الأولى أوسع وأشمل من العبارة الثانية المحددة و الواضحة. بحيث أن المسائل الاجتماعية ليست هي نزاعات العمل، فهي عبارة تشمل العديد من القضايا الأخرى التي تتعلق بالمعاملات المدنية و التجارية و حتى الأحوال الشخصية. وعليه كان الأجدر بالمشرع أن يستعمل العبارة التي تدل على طبيعة و نوعية النزاع بدون غموض أو إبهام، وهي نزاعات العمل على غرار ما هو معتمد في القوانين المقارنة .

ويجوز للمحكمة أن تتخذ قانونا بحضور مساعد العمال ومساعد المستخدمين.
وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين، أو
كافة المساعدين، يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين². وإذا تعذر ذلك يتم
تعويضهم حسب الحالة بقاضي أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة³.
للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي
الأصوات يرجح صوت الرئيس⁴.

ويعتبر تشكيل المحكمة الاجتماعية من النظام العام، يترتب على مخالفته
وقوع الأحكام الصادرة عنها تحت طائلة البطلان⁴، بحيث يحق لأي متقاضي عندما
يلاحظ عدم مطابقة التشكيلة للقانون، أن يرفع دعوى للمطالبة ببطلان الحكم الصادر
عن المحكمة عملاً بنص القانون⁵.

أما فيما يتعلق بكيفيات انتخاب وتعيين هؤلاء المساعدين، فإن المشرع قد
وضع لهذا الغرض أحكاماً قانونية وتنظيمية صريحة وواضحة فيما يتعلق بهذه
العملية، التي نبادر إلى تصنيفها من المسائل المتعلقة بالنظام العام، نظراً لطبيعة
وأهمية النظام الانتخابي الذي وضعه المشرع لاختيار هؤلاء المساعدين.

وفي هذا المجال تنص المادة (9) من القانون السالف الذكر، على أن: "يتم
تعيين المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة. بأمر من رئيس المجلس القضائي

¹ - أنظر المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الإشارة إليه. وأنظر أيضاً، قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157097، بتاريخ 10/03/1998، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1998، ص 135.

² - حيث تنص المادة 7 من نفس القانون على أن: "يعين لدى كل محكمة، ولكل مكاتب المصالحة مساعدين احتياطيين وأعضاء احتياطيين بضعف عدد المساعدين و الأعضاء الأصليين".

³ - راجع: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف رقم 131948، بتاريخ 24/09/1996، نشرة القضاة (مجلة قانونية تصدرها مديرية البحث بوزارة العدل) العدد 50، طبع الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1997، ص 124؛ راجع أيضاً: Mohamed SEROUR, « Les instances de contrôle du droit du travail », Revue Critique de Droit et Sciences Politiques, Faculté de droit, Université Mouloud MAMMERI, Numéro 2/2011, p 61; S.BENGHERSALLAH - Op Cit. P 25.

⁴ - أنظر المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الإشارة إليه.

⁵ - معاشو عمار، تعليق على اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون لإجراءات المدنية والإدارية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية،، عدد 1، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010، ص 8.

المختص محليا. من بين المترشحين المنتخبين طبقا للمواد 10 إلى 14 من هذا القانون، وحسب الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها. " وذلك لمدة ثلاث سنوات¹.

ونظرا لأهمية المهمة الموكلة لهؤلاء المساعدين القضائيين، فقد شدد المشرع في معايير اختيارهم، حيث تنص المادة (12) من نفس القانون على أن: " ينتخب إلى مهمة مساعدو عضو مكتب المصالحة، العمال والمستخدمين الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

. الجنسية الجزائرية.

. بلوغ سن الخامسة و العشرون على الأقل بتاريخ الانتخاب.

. ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ خمس سنوات على الأقل.

. التمتع بالحقوق المدنية و السياسية.

وهو ما يعني أنه لا يمكن انتخاب أي شخص لا تتوفر فيه هذه الشروط التي تعتبر بهذا التكييف القانوني من النظام العام².

أما فيما يتعلق بتنظيم العملية الانتخابية الخاصة بهؤلاء المساعدين، فقد تكفل بها المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المذكور سابقا، وهو نص ينظم عملية انتخاب كل من المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة في نفس الوقت. وفق ما نصت عليه المادة الأولى من هذا المرسوم.

ووفق هذا النص التنظيمي فإن عملية الانتخاب تتم بشكل منفصل، حيث ينتخب ممثلو العمال من قبل العمال أنفسهم، بعد ترشيحهم من قبل التنظيمات النقابية التمثيلية في القطاع أو في المهنة، ونفس الشيء بالنسبة لممثلي أصحاب العمل. وذلك بإشراف هيئة انتخابية للعمال، وأخرى لأصحاب العمل³. على أن تودع

¹ - راجع: المادة 10 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السالف الذكر.

² - حيث تنص المادة 13 من نفس القانون على أنه: "لا يمكن أن ينتخب كمساعدين وكأعضاء مكاتب المصالحة:

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

- المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم.

- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة.

- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (2) بسبب عرقلة حرية العمل.

- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية ".

³ - راجع : المواد من 2 إلى 5 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

الترشيحات لدى كاتب ضبط المحكمة، أو مكتب مفتش العمل المعنية، في أجل خمسة عشر يوما قبل تاريخ الانتخاب¹. حيث تقفل قائمة الترشيحات بأمر من رئيس المحكمة المعنية، هذا الأخير الذي يحدد تاريخ الانتخاب وينصب الهيئة الانتخابية في ذلك اليوم، ويفصل في كافة الاحتجاجات التي تتعلق بمهمة هذه الهيئة². لتجري الانتخابات عن طريق الاقتراع السري المباشر، تحت رعاية الهيئة الانتخابية، التي تقوم بعد نهاية العملية الانتخابية بفرز الأصوات، وإعلان النتائج. ليتم تنصيب المنتخبين من قبل رئيس المحكمة المعنية في جلسة رسمية³. بعد أدائهم اليمين القانونية أمام المحكمة⁴.

نستخلص من كل ما سبق أن تشكيل القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية يختلف عن نظرائه من الأقسام الأخرى في نفس المحكمة، نظراً لطبيعة ونوعية وخصوصية النزاعات العمالية، على النحو الذي بيناه آنفاً.

وفي الختام نشير إلى أن هذه التشكيلة الثلاثية (أي القاضي كرئيس، و ممثلين عن العمال، و آخرين عن أصحاب العمال) ليس معمولاً بها على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا لا في النظام القضائي الجزائري، ولا في مختلف الأنظمة المقارنة التي بحثنا فيها، حيث تتشكل الغرفة الاجتماعية في كل منها من قضاة محترفين فقط.

المبحث الثالث

اختصاص محاكم العمل والإجراءات المتبعة أمامها

يقصد بالاختصاص القضائي، السلطة التي خولها القانون لمحكمة ما في الفصل في نزاع ما، أي هو صلاحية المحكمة لمباشرة الولاية القضائية في نطاق معين على نحو صحيح. أو بعبارة أخرى، هو نطاق القضايا التي يمكن أن تباشر فيه

¹ - راجع : المواد من 7 إلى 9 من نفس المرسوم.

² - راجع : المادتين 11، 15 من نفس المرسوم.

³ - راجع : المواد من 13 إلى 19 من المرسوم السالف الذكر.

⁴ - راجع : المادة 15 من القانون 90-04 السالف الذكر، التي تضمنت صيغة اليمين التالية: " أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص، وأن أكتم سر المداولات. "

المحكمة ولايتها¹، فهو سلطة قانونية تمنح للمحكمة سلطة النظر في قضية معينة، وهو يعد من الوسائل الجوهرية في سير الدعوى القضائية. وقد نشأت فكرة الاختصاص بسبب تعدد المحاكم ووجوب تقسيم العمل بينها، إما بحسب نوع القضية، وإما بسبب المكان الذي توجد به المحكمة، لذلك فالاختصاص إما أن يكون نوعياً أو محلياً.

المطلب الأول

اختصاص محاكم العمل

تعتبر محاكم العمل بغض النظر عن التسميات التي تعرف بها، والأنظمة القانونية التي تحكمها في مختلف النظم المقارنة، ذات اختصاص أصيل فيما يخص مختلف نزاعات العمل الفردية بصفة خاصة، وبعض نزاعات العمل الاجتماعية بصفة عامة. سواء تعلق الأمر بالاختصاص النوعي أو الاختصاص المحلي أو الإقليمي، وفق ما تقضي به قوانين الإجراءات المدنية و قوانين العمل.

ونظراً لأهمية هذا الموضوع من الناحية القانونية والإجرائية، سوف نتناوله بالدراسة والبحث من خلال فرعين مستقلين ، حيث سنخصص الفرع الأول للاختصاص النوعي، بينما نخصص الثاني للاختصاص المحلي، وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري أساساً، مقارنة بقوانين بعض الأنظمة المقارنة.

الفرع الأول

الاختصاص النوعي

باعتبار أن قضاء العمل هو قضاء استثنائي، وأن محاكم العمل هي محاكم استثنائية، فإن الاختصاص الذي تمارسه هو ذلك الذي اعترف لها به المشرع بمقتضى نص صريح وبصورة حصرية لا توسع في تفسيرها، وهو ما ندعوه بالاختصاص النوعي.

¹ - راجع: وجدي راغب، النظرية العامة للعمل القضائي في قانون المرافعات، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، القاهرة، 1974، ص 85.

ويقصد بالاختصاص النوعي ولاية الجهة القضائية على اختلاف درجاتها، بالنظر في نوع محدد من الدعاوى، فهو تكليف محكمة معينة، أو درجة معينة من الدرجات القضائية بمهمة النظر والحكم في نوع أو صنف معين من الدعاوى، والقضايا دون غيرها من المحاكم أو الدرجات القضائية الأخرى.

وبعبارة أخرى، هو سلطة الفصل في المنازعات بحسب نوعها أو طبيعتها. فضايط إسناد الاختصاص لمحكمة معينة وفقا للمعيار النوعي يستند على نوع النزاع، مثال ذلك، اختصاص محكمة النقض (المحكمة العليا) نوعيا بنظر الطعون في الأحكام بهذا الطريق. واختصاص محكم الاستئناف نوعيا بنظر الطعون بالاستئناف. واختصاص محاكم العمل بنظر المنازعات العمالية¹.

وإذا كانت أغلب الأنظمة الإجرائية المقارنة تعتمد نظام المحاكم ذات الولاية القضائية الكاملة، كما هو الحال في القانون التونسي والمغربي والجزائري. فإن هذا لم يمنع هذه الأنظمة من اعتماد بعض التخصصات الجزئية، حيث عادة ما تقسم هذه المحاكم إلى أقسام أو فروع أو غرف أو دوائر تختص كل واحدة منها بنوع معين من الدعاوى والقضايا دون غيرها من الدعاوى و القضايا الأخرى. وهو المبدأ الذي أعتده المشرع التونسي في الفصل الأول من مجلة المرافعات المدنية والتجارية الذي ينص على أن: "تتظر المحاكم الأتي بيانها حسب اختصاصاتها وطبق أحكام هذا القانون في جميع النزاعات المدنية والتجارية. "

وعلى نفس المنوال سار المشرع المغربي، حيث نص الفصل 18 من قانون المسطرة المدنية على أن: "تختص المحاكم الابتدائية(مع مراعاة الاختصاصات الخاصة المخولة إلى محاكم الجماعات وحكام المقاطعات) بالنظر في جميع القضايا المدنية وقضايا الأسرة والتجارية والإدارية والاجتماعية ابتدائيا وانتهائيا أو ابتدائيا مع حفظ

¹ - راجع: د. نبيل إسماعيل عمر، الوسيط في قانون المرافعات المدنية والتجارية - الاختصاص، الدعاوى، الخصوم". دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2006، ص 80؛ د. أحمد هندي، قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2007، ص 65؛ د. علي أبو عطية هيكمل، قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 94؛ وجدي راغب، مرجع سابق، ص 282؛ علي هيكمل، الدفع بإحالة الدعوى في قانون المرافعات، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 2004، ص 136.

حق الاستئناف...¹ وهو نفس المبدأ الذي أقرته المادة 47 من قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري²، التي نصت على أن: "تختص المحكمة الابتدائية بالحكم ابتدائيا في جميع الدعاوى المدنية والتجارية التي ليست من اختصاص محكمة المواد الجزئية ويكون حكمها انتهائيا إذا كانت قيمة الدعوى لا تجاوز عشرة آلاف جنيه.

وتختص كذلك بالحكم في قضايا الاستئناف الذي يرفع إليها عن الأحكام الصادرة ابتدائيا عن محكمة المواد الجزئية أو من قاضي الأمور المستعجلة.

كما تختص بالحكم في الطلبات الوقتية أو المستعجلة وسائر الطلبات العارضة وكذلك في الطلبات المرتبطة بالطلب الأصلي مهما كانت قيمتها أو نوعها."

وهو نفس المنحى كذلك الذي سلكه المشرع الجزائري بمقتضى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والذي عبر عنه بصيغة صريحة في المادة 32 منه التي تنص على أن: "المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتتشكل من أقسام.

يمكن أيضا أن تتشكل من أقطاب متخصصة.

تفصل المحكمة في جميع القضايا لاسيما المدنية والتجارية والبحرية والاجتماعية والعقارية وقضايا شؤون الأسرة والتي تختص بها إقليميا...³

ومعنى هذا أن الدعاوى والقضايا المتعلقة بنزاعات العمل، يرجع فيها الاختصاص النوعي إلى المحكمة ذات الولاية العامة باعتبارها من القضايا المدنية كمبدأ عام⁴، وتبعاً لمبدأ الاختصاص الولائي النوعي والإقليمي العام، هذا

¹ - أنظر الفصل 18 من قانون المسطرة المغربي المذكور آنفاً، مع الإشارة إلى أن هذا الفصل تم تعديله وتتميمه بموجب القانون رقم 03.72 الصادر الأمر بتنفيذه بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.04.23 بتاريخ 12 ذي الحجة 1424 الموافق ل 3 فبراير 2004 ، الجريدة الرسمية عدد 5184، 453.

² - أنظر المادة 47 من القانون رقم 13 لسنة 1968، بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية، وقانون الإثبات الجريدة الرسمية عدد 19 بتاريخ 19 مايو 1968؛ وأنظر أيضاً: قانون المرافعات المدنية والتجارية وقانون الإثبات، الطبعة الثالثة عشرة، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة 1968، ص 19.

³ - راجع : المادة 32 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الإشارة إليه.

⁴ - راجع : د.الغوثي بن ملح، القانون القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1995، ص 155 و ما بعدها.

الاختصاص النوعي العام الذي تمارسه المحاكم عن طريق نوع من تقسيم العمل الداخلي، وذلك بإنشاء دوائر أو فروع أو أقسام متخصصة داخل كل محكمة، يتكفل كل فرع أو دائرة أو قسم بالنظر في نوع معين من الدعاوى والقضايا، المدنية، والتجارية، والاجتماعية، والجنائية، والأحوال الشخصية ... إلخ. وهو ما يعني اختصاص أحد الفروع بدعاوى ونزاعات العمل، وهو القسم الاجتماعي في كل من القانون الجزائري والمغربي، ودائرة الشغل في القانون التونسي. في حين تعتمد بعض الأنظمة القانونية الأخرى إنشاء هيئات قضائية، أو شبه قضائية خاصة بنزاعات العمل، كما هو الشأن في القانون الفرنسي¹، ومحاكم فرعية أو جزئية مختصة بنزاعات وقضايا العمال كما هو عليه الحال في النظام القضائي المصري².

ودون الدخول في تفاصيل موضوع الاختصاص النوعي، باعتباره من المواضيع الأساسية في دراسة الإجراءات المدنية. فإن الاختصاص النوعي للمحاكم والأقسام العمالية تتناول الدعاوى و القضايا التي تتعلق بتنفيذ أو تفسير عقد العمل، أو عقد التمهين. وبصفة عامة 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 النزاعات

¹-راجع : Art. R.1412-1 – droit du travail, 72^{ème} édition, DALLOZ, op. cit.p 1449, (anc.Art.511-1) ; Dominique Grandguillot, op cit, p 184.

يشترط القانون الفرنسي لانعقاد الاختصاص لمحاكم العمل توافر أربعة شروط مجتمعة هي:

1- وجود عقد عمل أو تمهين.

2- أن يكون النزاع متولدا عن هذا العقد.

3- أن يكون النزاع فرديا.

4- أن يكون نشاط كل من العامل وصاحب العمل يدخل ضمن اختصاص محكمة العمل.

راجع في هذا الشأن: Dominique Grandguillot, op cit, p 184 ; Cass. Soc.15 janvier 1997, Bl. Civ.V, n 7 ; Cathrine PUIGELIER, op cit, p 20 راجع أيضا: د. أحمد محمد مليجي، ضوابط اختصاص المحاكم في القانون والشرعية الإسلامية، مجلة الشرعية والقانون، كلية الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 3 جويلية / أوت 1989، ص 258.

2- راجع: هشام زوين المحامي، موسوعة التشريعات الاجتماعية، المجلد الأول، شرح قانون العمل والمحاكم العمالية، المركز القضائي للنشر والتوزيع، القاهرة، (دون تاريخ النشر)، ص 230. سعيد أحمد شعله، موسوعة قضاء النقض العمالي، منشأة المعارف الإسكندرية، 1987، ص 294 و ما بعدها ؛ محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الأول، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1985، ص 281. ونشير هنا إلى أن اختصاص هذه المحاكم الجزئية أو الأقسام أو الفروع ليس سوى على سبيل التقسيم الداخلي للعمل في هذه المحاكم ذات الولاية الكاملة على كافة القضايا المدنية والتجارية والاجتماعية، ومنها قضايا العمل. وبالتالي فهذا الاختصاص النوعي الجزئي ليس من النظام العام.

الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية الناتجة عن تنفيذ أو أثناء سريان علاقة العمل، أو بمناسبة¹.

ووفقاً لمبدأ الازدواجية القانونية و القضائية، فإن نزاعات العمل الناتجة عن العلاقات المهنية الخاضعة لأحكام قوانين الوظيفة العامة، أي القانون الإداري، والقضاء الإداري. لا تخضع لاختصاص قضاء العمل باعتبارها تخضع للقضاء الإداري، وفقاً لأحكام المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.

ونقصد بنزاعات العمل التي تدخل ضمن نطاق الاختصاص النوعي لمحاكم العمل، أو للفروع والأقسام القضائية المتخصصة بهذا النوع من القضايا، كل نزاع فردي يثور بين عامل وصاحب عمل أثناء قيام أو سريان علاقة العمل، أو بمناسبة تنفيذها، أو حتى فيما يتعلق بالآثار المتبادلة فيما يخص إجراءات وحالات انتهائها. مثل النزاعات التي عادة ما تطرحها المطالب العمالية بالتعويضات الخاصة بالتسريح الفردي أو الجماعي، خاصة ذلك الذي يدخل ضمن إجراء التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية²، أو تلك النزاعات المتعلقة بآثار حادث عمل أو مرض مهني، كما هو منصوص عليه في قوانين الضمان الاجتماعي، وهذا ما يستفاد صراحة من نص الفصل (1/183) من مجلة الشغل التونسية المعدل بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري على أن: " تختص دوائر الشغل بفصل النزاعات الفردية التي تنشأ بين الأطراف المتعاقدة عند انجاز عقود الشغل أو التدريب في النشاطات الخاضعة لأحكام هذه المجلة ويمتد اختصاصها إلى النزاعات الناشئة بين العملة بمناسبة القيام بالشغل..."³.

فهذا الفصل (المادة) أكد على الاختصاص المطلق لدوائر الشغل في فض النزاعات الفردية وبالتالي لا يمكن لمحاكم الحق العام النظر في هذه القضايا إلا في

¹ - راجع: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 188 وما بعدها؛ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 89924، بتاريخ 1993/03/30، المجلة القضائية، العدد 3، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 109.

² - راجع: Arrêt. de la Cour de Cassation Française du 23/02/1994 - Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1076.

³ - راجع: مجلة الشغل التونسية لسنة 1966 المعدلة والمتممة؛ p244، Abdallah BOUDAHRAIN, op cit.

غياب دوائر الشغل، وهذا الاختصاص من النظام العام طبقا للفصل الثالث من مجلة المرافعات المدنية والتجارية والذي يمكن إثارته من طرف دائرة الشغل¹.

والنزاعات الفردية الناجمة عن عقد العمل تتفرع إلى ثلاثة فروع هي:

- 1 . النزاعات المتعلقة بعلاقات العمل بمفهومها الضيق التي تنشب أثناء تنفيذ العقد أو بمناسبة انتهائه بين العامل وصاحب العمل.
- 2 . النزاعات المتعلقة بحوادث الشغل والأمراض المهنية.
- 3 . نزاعات الضمان الاجتماعي.

ولا تنتظر دوائر الشغل إلا في النوع الأول من النزاعات وهو ما يبينه الفصل (183) المعدل من مجلة الشغل، السالف الذكر والذي نص على أن دوائر الشغل "... لا تنتظر في الدعاوى الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، كما لا تنتظر في النزاعات المتعلقة بأنظمة الضمان الاجتماعي"².

أما المشرع المغربي الذي يعتمد نظام القضاء الموحد على غرار النظام القضائي الجزائري، والذي جعل قضايا العمل من اختصاص القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية. والذي يتكون بنفس الشكل الذي يتكون منه القسم الاجتماعي في الجزائر. فقد نص في المادة (20) من قانون المسطرة المدنية المغربي، أن القسم الاجتماعي داخل المحاكم الابتدائية: "يختص بالنظر في جميع القضايا المتعلقة بالنزاعات الفردية الناشئة عن عقود العمل أو التدريب المهني، وكذا طلبات التعويضات عن الأضرار الناتجة عن حوادث العمل أو الأمراض المهنية، إلى جانب المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي"³. فمن خلال هذا الفصل (المادة) يتضح لنا أن القسم الاجتماعي يختص بالنظر في القضايا الآتية:

- أ. نزاعات العمل المتعلقة بعقود العمل أو التدريب المهني.
- ب . قضايا المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ - راجع: حافظ العموري، التقاضي الشغلي، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، عدد 9، تونس، 2004، ص 71.

² - أنظر الفصل 183 المعدل من مجلة الشغل التونسية السابق ذكرها؛ حافظ العموري، مرجع سابق، ص 2.

³ - راجع : د. الحاج الكوري، "القانون الاجتماعي المغربي"، مرجع سابق، ص 66؛ صباح كوتو، مرجع سابق، ص 243؛ د. عبد الكريم غالي، القانون الاجتماعي المغربي، مرجع سابق، ص 88.

ج . القضايا المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

وبيت القاضي في هذه القضايا ابتدائياً ونهائياً إذا كانت قيمة الدعوى لا تتجاوز 3000 درهم، وابتدائياً فقط إذا كانت قيمة الدعوى تزيد عن هذا المبلغ، كما يقضي بذلك الفصل 19 من قانون المسطرة المدنية¹.

ونفس التوجه سار فيه المشرع الجزائري، حيث يتبين لنا ذلك من مضمون المادة 20 من القانون 04-90 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على أنه: "مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية، تنتظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

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

والمقصود بكافة القضايا الأخرى، المسائل التي منح الاختصاص فيها صراحة بموجب القانون لهذه المحاكم، وهكذا فقد أسندت النزاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي إلى المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية². كما أسند لها البت في منازعات لجان المشاركة، ومشروعية الإضراب، وحوادث العمل والأمراض المهنية، والتأمين عن البطالة، والتقاعد، وغيرها كتفسير وتطبيق وتنفيذ اتفاقات أو قرارات الصلح وقرارات التحكيم. وبما أن الاختصاص النوعي من النظام العام فإنه يجوز للمحكمة إثارته من تلقاء نفسها ولو لم يثره الخصوم³.

وإذا كان المشرع الجزائري لم يتناول بالتحديد مجال الاختصاص النوعي للأقسام الاجتماعية في المحاكم، على أساس أنها مجرد فروع داخلية للمحكمة ذات الولاية الكاملة بالنسبة لمختلف الدعاوى والمنازعات والقضايا كما يتبين ذلك من نص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي لم تستحدث اختصاصاً جديداً

¹ - راجع: د. الحاج الكوري، القانون الاجتماعي المغربي، مرجع سابق، ص 67.

² - راجع: طيب بلولة، مرجع سابق، ص 149؛ عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 49.

³ - راجع: رشيد واضح، "منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر" مرجع سابق، ص 59؛ أحمية سليمان، النزاعات الفردية للعمل، المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص، المعهد الوطني للعمل. العدد 22، الجزائر، 1998، ص 173.

للقسم الاجتماعي، وإنما جمعت ما هو وارد في النصوص المعمول بها، نذكر على سبيل المثال القانون رقم 90 . 04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل السابق ذكره، والقانون رقم 08 . 08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي¹. والتي تمنح هذا القسم اختصاص الفصل في المنازعات المذكور في المادة 500 من قانون الاجراءات المدنية والادارية التي تنص على أن: " يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

1. إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.
2. تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.
3. منازعات انتخاب مندوبي العمال.
4. المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
5. المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
6. منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
7. المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية في العمل."

وعلى خلاف المشرع الجزائري الذي لم يتناول بالتحديد مجال الاختصاص النوعي للأقسام الاجتماعية في المحاكم لأسباب السابق ذكرها، فإن المشرع الفرنسي قد نص صراحة على الاختصاص النوعي لمحاكم العمل "Les conseils de Prud'hommes" بأنها هي الوحيدة المختصة بالنظر في النزاعات الواردة في المادة (4-1411 L) التي تخص جميع الحالات الناتجة عن تطبيق أحكام تقنين العمل، وأن كل اتفاق على خلاف ذلك هو اتفاق باطل². وكذلك الحال بالنسبة للمشرع المصري الذي نص في المادة 71 من قانون

¹ - قانون رقم 08-08، المؤرخ في 23/02/2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية العدد 11، صادر بتاريخ 02/03/2008؛ د. بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية (القانون رقم 08-09 مؤرخ في 23 فيفري 2008)، منشورات بغدادي، طبعة أولى، الجزائر، 2009، ص 345.

² - راجع: Le Nouveau Code du Travail – p 1074.

« Les Conseils de prud'hommes sont seuls compétents, quelque soit le chiffre de la demande, pour connaître des différends visés au présent article. Toute convention dérogatoire est réputée non écrite. » ; Soc. 15 mai 1974, D.1974, 702 : « le conseil de prud'hommes et seul compétent pour connaître de différends pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail » ; Martine Le Bihan – Guénolé, op cit, p 37.

العمل على اختصاص محكمة العمل دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل¹.

وتضاف إلى هذه النزاعات ذات الصلة بالعلاقة الفردية، بعض النزاعات التي تثور بين العمال بشكل جماعي وصاحب عمل واحد أو أصحاب عمل متعددون. لاسيما فيما يخص تلك الخلافات التي تتعلق بتطبيق وتفسير الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل، وكذلك تلك المتعلقة بتفسير وتطبيق وتنفيذ قرارات واتفاقات الصلح، والتحكيم المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية في العمل²، ومنها مثلاً فحص وتقدير مدى صحة وشرعية الإضراب، وإجراءات ممارسته، والفصل في الحالات الخاصة بعرقلة حرية العمل من قبل العمال، أو المساس بممارسة حق الإضراب من قبل صاحب أو أصحاب العمل، أو عدم احترام الشروط والتدابير المقررة في القوانين والنظم والاتفاقيات المعمول بها في هذا المجال³.

ولا يقتصر اختصاص قضاء العمل على الدعاوى والقضايا التي تثور بين العمال وأصحاب العمل فقط. بل يمتد اختصاصها كذلك إلى النزاعات التي تكون التنظيمات النقابية الممثلة للعمال طرفاً فيه سواء بصفتها مدعية أو مدعى عليها. سواء كانت هذه القضايا مرتبطة بمصالح خاصة للنقابة، أو بمصالح العمال الذين تمثلهم، حيث يعترف القانون للنقابة بأهلية التقاضي وممارسة دورها كطرف مدني في النزاعات و القضايا التي تتعلق بأهدافها ومهامها⁴، باستثناء النزاعات التي تتعلق باعتمادها أو حلها، والتي هي من اختصاص القضاء الإداري، باعتبار أن النزاع يربط إدارة العمل (وزارة العمل) والتنظيم النقابي. هذا القضاء الإداري الذي يختص كذلك بالنزاعات التي تتعلق بالطعن في قرارات مفتشية العمل سواء بإلغائها أو سحبها أو تعديلها أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى.

¹ - أنظر: المادة 71 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003، المستبدلة بالكامل بموجب القانون رقم 180 لسنة 2008، جريدة رسمية رقم 25 مكرر بتاريخ 22 جوان 2008.

² - راجع: المادة 22 من القانون 90-04، السالف الذكر؛ أ. بوخالفة غريب، مرجع سابق، ص 195.

³ - راجع في هذا الشأن: المواد 24 وما بعدها من الباب الثالث من القانون 90-02، السالف الذكر، ص 233.

⁴ - راجع : المادة 16 من القانون 90-14، المؤرخ في 02/07/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23، مؤرخة في 06/07/1990، ص 764 وما بعدها.

ويرجع السبب في ذلك، إلى كون مناط هذا القضاء منازعات تحتاج إلى دراية خاصة بالمشاكل التي تنجم عن تنفيذ عقود العمل أو تعديلها أو إنهاؤها، كما تحتاج إلى اطلاع شامل وإلمام دقيق بطبيعة علاقات العمل، وليس أفضل من هيئة محكمة العمل من يراعي هذه الاعتبارات¹.

وفي ختام هذا الفرع نشير إلى أن الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي وفق القانون الجزائري يختلف من حيث طبيعة الأحكام باختلاف طبيعة القضايا العمالية، حيث أن هناك حالات تحكم فيها هذه الأقسام من المحاكم بأحكام ابتدائية نهائية²، وذلك إذا تعلق الأمر بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية، حيث يعتبر التسريح الواقع مخالفة لتلك الإجراءات تسريحا تعسفيا، أو بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للعامل³. وهناك حالات يمكنها الحكم بأحكام قابلة للنفاذ المعجل، رغم كل معارضة أو استئناف، في حالة النزاعات الخاصة بدفع الأجور المتأخرة لمدة ستة (6) أشهر، وتلك المتعلقة بتفسير وتطبيق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، واتفاقات الصلح⁴. كما سيأتي تفصيل ذلك في موضعه.

كما نشير أيضا إلى أن بحث اختصاص هذه المحاكم لا يكتسي أهميته فقط من طابعها الاستثنائي والتميز الذي اقتضى تحديد نوع النزاعات التي يمكنها النظر فيها، بل أيضا بالنظر إلى اختصاصها المحلي بالنسبة للمحاكم التي تنشأ في إطارها، وهو ما سوف أتناوله في الفرع الموالي.

¹ - راجع: د. عصام يوسف القيسي، مرجع سابق، ص 543 و 544.

² - راجع: YAICI Boualem, « L'astreinte dans l'exécution du jugement de Réintégration du travailleur », Revue de la cour suprême, n° 01, département de la documentation, cour suprême, Alger, 2005, p.58.

³ - راجع: المادة 21 من القانون 90-04، المشار إليه سابقاً. راجع كذلك أحكام المادة 20 من نفس القانون المحددة للاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية بصفة عامة؛ و راجع كذلك قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111984 بتاريخ 1994/12/20، المجلة القضائية، العدد 3، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 122.

⁴ - راجع: المادة 22 من القانون 90-04، السالف الذكر؛ وراجع أيضا: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، مرجع سابق، ص 103.

الفرع الثاني

الاختصاص الإقليمي

يتمثل هذا الاختصاص في نصيب كل محكمة من حيث موقعها في إقليم الدولة، ويعرف ذلك بدائرة الاختصاص، وتعنى قواعد هذا الاختصاص بتوزيع الدعاوى على أساس جغرافي بين مختلف المحاكم من النوع ذاته، وبالنسبة للموضوع المبحوث فيه يتحدد الاختصاص المحلي بالمدى الذي يعود لكل من محاكم العمل للنظر في نزاعات العمل الفردية ضمن حيز مكاني هو دائرة اختصاص كل منها¹.

ويخضع تحديد الاختصاص المحلي للمحاكم والفروع المختصة بالنظر في منازعات العمل الفردية في مختلف النظم المقارنة إلى النظام القضائي المعمول به في كل دولة. حيث عادة ما يعتمد المبدأ القائل بوجوب سعي المدعي صاحب الحق، إلى المدعى عليه المدين. أي مبدأ موطن أو محل إقامة المدعى عليه كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الفرنسي²، والمشرع المصري³. وهو نفس المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴، هذا القانون الذي يحدد الاختصاص المحلي للمحكمة في مجال نزاعات العمل وفق نص المادة (501) منه التي تنص على أنه: "يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه. غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي"⁵.

¹ - راجع: د. عصام يوسف القيسي، مرجع سابق، ص 550؛ د. أحمد محمد مليجي، مرجع سابق، ص 261.
² - راجع المادة 1-1412 R. من قانون العمل الفرنسي؛ وراجع أيضا: Maitre Laurent Dubois et Maitre Marie - Christine Halpern, - Code Commenté du Travail - édition de vecchi S.A, Paris 2003, P 303 ; L'entreprise et ses salariés, édition de Juris Classeur, Groupe LexisNexis, Paris 2003, p 178.
³ - تنص المادة 49 من قانون المرافعات المدنية والتجارية على أن: "يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعى عليه ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".
⁴ - القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 21، مؤرخة في 2008/0/23؛ الغوثي بن ملح. المرجع السابق، ص 174. د. بريارة عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 360.
⁵ - راجع: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 36172، بتاريخ 1984/03/26، المجلة القضائية، عدد 4، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1989، ص 182؛ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 98278 بتاريخ 1992/04/28، المجلة القضائية، عدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 109؛ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 311653 بتاريخ 2005/11/09، المجلة القضائية، عدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 269.

وإلى جانب هذه الأحكام العامة في تحديد نطاق الاختصاص المحلي للمحاكم المختصة بالنظر في النزاعات العمالية، هناك أحكام خاصة وضعها المشرع تقريباً للعدالة من العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل، لاسيما في بعض الحالات التي يصعب فيها على العامل تطبيق القواعد العامة في مجال الاختصاص الإقليمي. كما يتبين ذلك من خلال أحكام المادة (R-1412-1) من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أنه: "إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة، يؤول الاختصاص إلى محكمة المكان الواقعة في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة، أما إذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة، فيعود الاختصاص لمحكمة محل إقامة العامل.

ويمكن للعامل دائما أن يرفع دعواه أمام محكمة المكان الذي أبرم فيه عقد العمل، أو أمام المحكمة الواقع في دائرتها محل إقامة صاحب العمل"¹.

وهو نفس النهج الذي سار عليه المشرع التونسي، الذي حدد الاختصاص الإقليمي لمحكمة العمل، بمكان ممارسة النشاط، بحيث إذا كان العمل ينفذ داخل مؤسسة ثابتة، فالاختصاص يعود إلى محكمة مكان تواجد هذه المؤسسة. أما إذا كان العمل يتم خارجها، فإن الاختصاص يؤول إلى المحكمة التي يوجد بدائرتها مكان إقامة العامل، كما يتضح لنا ذلك من خلال الفصل 214 من مجلة الشغل المعدل بالقانون عدد 29 لسنة 1994 الذي نص على أن: "ترفع النزاعات لدى دائرة الشغل حيث توجد بدائرتها المؤسسة التي يتم فيها انجاز العمل. وفي صورة انجاز العمل خارج المؤسسة فإن النزاع يرفع لدى دائرة الشغل التي يوجد بدائرتها مكان إقامة العامل. ويمكن لهذا الأخير في جميع الحالات رفع الدعوى أمام دائرة الشغل التي تم بدائرتها التعاقد..."².

وهو نفس المنحى تقريبا الذي سلكه المشرع المغربي في الفصل (28) من قانون المسطرة المدنية، التي يقضي بأن يؤول الاختصاص المحلي في دعاوى عقود الشغل

¹ - راجع: Jean-Maurice VERDIER - Op Cit. P 27 . le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1148 ; Code du travail, 72^{ème} édition, DALLOZ, op.cit.P.1449 ; Jean Pélissier et Alain Supiot et Antoine Jeammaud, op cit. p 1322.

²-انظر: الفصل 214 المعدل من مجلة الشغل التونسية السالف ذكرها.

والتدريب إلى محكمة موقع المؤسسة التي يتم فيها انجاز العمل، وفي حالة انجاز العمل خارج المؤسسة، فالاختصاص يعود إلى محكمة مكان إبرام أو تنفيذ عقد العمل¹.

أما المشرع الجزائري فقد حدد الاختصاص المحلي للقسم الاجتماعي بموجب المادة 24 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية المشار إليه سابقاً، حيث تنص على أنه: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل، أو في محل إقامة المدعى عليه². كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني". وهي نفس الأحكام التي أوردها المشرع في المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي جاء فيها ما يلي: "يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه. غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي".

وهنا يمكننا التساؤل عما هو الحل عندما يتعارض تطبيق هذه القواعد الخاصة مع القواعد العامة في مجال تحديد الاختصاص الإقليمي في مجال نزاعات العمل، لاسيما تلك المتعلقة بالمنازعات الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية ؟

إن الإجابة عن هذا الإشكال، تجد منطقتها في تطبيق المبدأ المعمول به في هذه الحالات، ألا وهو تقييد القاعدة الخاصة للقاعدة العامة. بمعنى تطبيق القواعد الخاصة حتى ولو كانت مخالفة للقاعدة العامة. خاصة إذا كانت أكثر فائدة للعامل، وفق مبدأ النظام العام الاجتماعي المعمول به في قانون العمل.

هذا المبدأ الذي يعني عدم الاعتداد بالمقر الرئيسي لمؤسسة المستخدمة خاصة إذا كانت مدعى عليها، بل يمكن اعتماد مبدأ الأخذ بمكان تنفيذ عقد العمل، سواء أكان هذا المكان مجرد ورشة أو مقر فرع دائم أو مؤقت للمؤسسة. باعتبارها أكثر سهولة وفائدة للعامل المدعي.

¹ - راجع: الفصل 28 من قانون المسطرة المدنية المغربية السالف ذكرها؛ أسامة الأبهري، مرجع سابق، ص 57؛ د. عبد الكريم غالي، مرجع سابق، ص 90.

² - أنظر: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 311653، بتاريخ 09/11/2005، السابق الإشارة إليه، ص 269.

وهكذا يتبين لنا من خلال ما تقدم أن مسألة تحديد الاختصاص النوعي، والمحلي (الإقليمي) للمحاكم والأقسام المختصة بالنظر والفصل في منازعات العمل الفردية، تخضع لقواعد عامة حددتها أحكام قانون الإجراءات المدنية. وقواعد خاصة مكملة للقواعد العامة، حددتها أحكام النظم الخاصة المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل. وهو ما يجعل هذا النوع من الاختصاص من النظام العام، كما هو معروف.

المطلب الثاني

الإجراءات المتبعة أمام محاكم العمل ومميزاتها

لبيان ما تقدمه عدالة العمل من مزايا خاصة لأطراف نزاعات العمل الفردية أفضل مما تقدمه القواعد العامة للإجراءات المدنية، فانه يستوجب علينا بيان طبيعة الإجراءات التي تتم أمام محاكم العمل، (الفرع الأول) وكذا المميزات التي تتميز بها هذه الإجراءات. (الفرع الثاني).

الفرع الأول

طبيعة إجراءات التقاضي

إذا كان هدف المشرع من تنظيم قانون العمل هو حماية طائفة العمال الأجراء باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل، فانه استكمالا لهذه المزايا التي يتميز بها قانون العمل، يتميز أيضا بسهولة إجراءات التقاضي في هذا النوع من القضايا والفصل فيها على وجه السرعة الأمر الذي يؤدي إلى الحصول على حقوقهم بسرعة لأنهم ليسوا في مركز اقتصادي قوي يسمح لهم بالانتظار.

ولذلك تتسم إجراءات التقاضي في منازعات العمل بصفة عامة بنوع من البساطة والمرونة، والبعد عن الشكليات المبالغ فيها والمعمول بها في مختلف القضايا الأخرى. وهي المميزات التي لم تمنع التشريعات العمالية المقارنة ومنها التشريع الجزائري رغم إخضاعها محكمة العمل لنفس قواعد الإجراءات المدنية، المعمول بها في مختلف المحاكم والقضايا المدنية الأخرى، من جعل مباشرة الدعوى أمام هذه المحاكم

مرهونة ومشروطة بالمرور على بعض المراحل والإجراءات الخاصة بالحل الودي للمنازعة لأسباب وغايات كنا قد تطرقنا إليها سابقا.

وهكذا نجد المشرع الفرنسي قد جعل إجراء المصالحة بين الأطراف المتنازعة شرطا جوهريا قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، وعلى نفس المنوال تقريبا سار كل من المشرعين التونسي والمغربي اللذين يجعلان من المصالحة إجراء أوليا يلتزم القاضي الفاصل في منازعات العمل، القيام به قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم وأن إغفاله يؤدي إلى بطلان الدعوى¹.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد نص في المادة (19) ف1 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية..."².

ويعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يكون المدعى عليه مقيما خارج القطر الجزائري أو عندما يكون صاحب العمل في حالة إفلاس أو تسوية قضائية.

ففي هذه الحالات يمكن للعامل عرض النزاع مباشرة على القضاء دون المرور بالتسوية الودية، لكونها في الغالب ووفق هذه الحالات لن تكون ممكنة ولا مفيدة وهو ما جعل المشرع يقنن هذا الإجراء الذي يعد في حقيقة الأمر ضمان وحماية لحقوق ومصالح العامل بالدرجة الأولى.

ونلاحظ مما سبق، أنه فيما عدا الحالات المذكورة آنفا، فإن التشريع الجزائري يقضي بعدم إمكانية مباشرة الدعوى القضائية إلا بعد فشل إجراءات ومحاولات

¹ - أنظر: المادة: R.1454-17 من قانون العمل الفرنسي؛ والفصل 207 من مجلة الشغل التونسية؛ والفصل 277 من قانون المسطرة المدنية المغربي. راجع في هذا الشأن، د. الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة. القانون 65-99، أحكام عقد الشغل، مرجع سابق، ص 208؛ أسامة الأبهري، مرجع سابق، ص 60؛ محمد الهدي بن عبد الله، مرجع سابق، ص 278؛ وكذلك Abdellah BOUDAHRAIN, op cit. p 276.

² - راجع: المادة 19 فقرة 1 من قانون 90-04؛ والمادة الأولى من أمر رقم 75-32؛ والمادة 3 فقرة 4 من أمر 75-33، المذكورة آنفا. راجع أيضا: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 37056، السابق ذكره، ص 145؛ وكذلك القرار رقم 107398، بتاريخ 1994/03/30، السابق الإشارة إليه، الجزائر، 1994، ص 121. راجع كذلك: Tayeb BELLOULA Op Cit. P 584؛ Amar BENAMROUCHE - Op Cit. P 80؛ et Débat: sur l'Inspection du Travail Dossier de Base - Ministère du travail et des affaires sociales, p 8. 14/10/1989 (non publié).

التسوية الودية بين الأطراف أمام مكاتب المصالحة، ولذلك فقد نص في هذا الصدد على أنه: "في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية." على أن: "ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة"¹. ويكون تقديم الدعوى إلى المحكمة وفق الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية.

وبالرجوع إلى هذا القانون قبل إلغائه، فيما يتعلق بإجراءات رفع الدعوى نجده قد بين في المادة (12) منه، الشكل الذي ترفع فيه الدعوى. وهكذا يكون رفعها أمام المحكمة إما بإيداع عريضة مكتوبة من المدعى أو وكيله مؤرخة و موقعة من طرفه لدى مكتب الضبط، و إما بمجرد تصريح شفهي من المدعى عند حضوره أمام المحكمة. وفي هذه الحالة الأخيرة يقوم كاتب أو أحد أعوان كتابة الضبط بتحرير محضر بتصريح المدعى الذي يوقع عليه أو يذكر فيه أنه لا يحسن القراءة والكتابة، ومن ثم لا يمكنه التوقيع. ثم يقيد كاتب الضبط الدعوى حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء الأطراف، رقم القضية و تاريخ الجلسة².

ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر يتضمن كافة المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم، وكذا المعلومات الضرورية المتعلقة بموضوع الدعوى، وتاريخ ومكان انعقاد الجلسة³. وهي نفس الأحكام الواردة في الفصل 31 من قانون المسطرة المدنية المغربي والفصل 43 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية التونسية السالف ذكرهما. وهي نفس الأحكام تقريبا التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري الجديد⁴ في المادة 14 منه، باستثناء إمكانية تلقي تصريحات المدعي شفويا من طرف كاتب الضبط وتحرير محضر بذلك، حيث

¹ -راجع: المادتين 36 و 37 من قانون 90-04، المذكور سابقا. وكذلك: -débat sur la Justice du Travail

Dossier de Base -rapport établi par le Ministère du travail et des affaires sociales, Alger 14/10/1989 (Polycopie Dactylographie), P4.

² - راجع : أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 43 وما يليها؛ د. الغوثي بن ملح. المرجع السابق، ص 270؛ د. محمد عماد محمد أحمد البربري. آثار إنتهاء عقد العمل. مرجع السابق، ص 309 و ما بعدها. راجع أيضا: TayebBELLOULA- Op Cit. P 627.

³ - راجع المادتين 18 و 19 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق ذكره.

⁴ - وهو القانون 08 - 09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المذكور آنفا.

يوجب القانون الحالي رفع الدعوى أمام المحكمة بوسيلة واحدة ووحيدة وهي العريضة المكتوبة¹.

وبالإضافة إلى الأحكام الواردة في المادة 14 وما يليها من هذا القانون . قانون الإجراءات المدنية والإدارية . تنفرد الإجراءات أمام القسم الاجتماعي عن غيرها من ناحيتين، ضرورة اللجوء إلى الصلح كإجراء أولي قبل رفع الدعوى، مع تحديد أجلين واحد يتعلق بقيد الدعوى وآخر يتعلق بجدولة القضية.

حيث ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد العامة المقررة لرفع دعاوى، مع إضافة شرطين لقبولها شكلا:

1 أن ترفع العريضة مرفقة بمحضر عدم الصلح. ونشير إلى أن محضر عدم المصالحة يغني عن تظلم العامل إلى رئيسه التدرجي أو إلى صاحب العمل، حيث لا يعتبر التظلم شرطا لرفع الدعوى.

2 . أن ترفع الدعوى خلال أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى².

ونشير هنا إلى أن التشريعات المختلفة تؤكد على ضرورة حضور الأطراف بصفة شخصية، وذلك بقصد التصالح وإمكانية البت في موضوع النزاع في نفس الجلسة، إلا أنها مع ذلك تسمح للأطراف بإمكانية تمثيلهم بواسطة محاميهم أو موكلين عنهم³.

فإذا لم يحضر المدعى أو محاميه أو وكيه في اليوم المحدد، رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي يتم شطب الدعوى بحالها.

¹ - تنص المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السابق الإشارة إليه على أنه: " ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة، موقعة ومؤرخة، تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيه أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف"، أنظر كذلك المواد 15 و 16 و 17 من نفس القانون؛ المادة 63 من قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري؛ الفصل 201 المعدل من مجلة الشغل التونسية؛ الفصل 31 من قانون المسطرة المدنية المغربي.

² - راجع: Mohamed SEROUR, op. cit, p 63.

³ - راجع : المادة 20 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري؛ الفصول (المواد) 37 و 38 و 39 و 276 من قانون المسطرة المدنية المغربي؛ المادة 72 من قانون المرافعات المصري. و د.ليبشنب.مرجع سابق، ص 426؛ راجع أيضا: DLLOZ, 72^{ème} édition, Le code du travail, Art. R.1453-1 - Alain SUPIOT - Op Cit. P 496 ; op.cit.p 1534 ; Le Nouveau Code du travail, p 1130 ; Abdellah BOUDAHRAIN, op cit. p 273.

أما إذا لم يحضر المدعى عليه أو محاميه أو وكيله في اليوم المحدد، رغم صحة التبليغ وبدون عذر مقبول، فيقضي في غيبته، وفي حالة ما إذا كان غيابه عن حضور الجلسة لعذر مقبول، يستدعى من جديد أو يؤجل الحكم في الدعوى إلى جلسة قريبة¹.

هذه إذا أهم الإجراءات التي تسبق انعقاد الجلسات المخصصة للنظر في الدعاوى المرفوعة من قبل الأطراف، وهي الجلسات التي يتم أثناءها سماع الخصوم وتقديم العرائض، سواء بصفة شخصية أو بواسطة موكلهم، غير أنه يمكن للقاضي دائما أن يأمر بحضور الطرف المتغيب شخصا إذا رأى ضرورة لذلك².

وقبل وضع القضية للنظر والمداولة، يمكن للقاضي دائما إجراء الصلح بين الأطراف مهما كان موضوع الدعوى و في أي مادة كانت³. وفي حالة المصالحة يحرر القاضي محضرا بالمصالحة يعتبر بمثابة حكم قضائي واجب التنفيذ بمختلف وسائل وطرق تنفيذ محاضر واتفاقات الصلح التي عرضناها فيما سبق. أما إذا لم تنجح محاولة الصلح، تستمر القضية في الجدول قيد الدراسة والفحص إلى أن يصدر بشأنها حكم قضائي⁴.

ونظرا للطابع الاستعجالي الذي تتسم به القضايا العمالية، فقد أوجبت مختلف التشريعات العمالية المقارنة، ضرورة الإسراع في النظر و الفصل فيها في أقرب وقت ممكن، سواء كان على مستوى المحكمة الابتدائية أو على مستوى الاستئناف نذكر منها على سبيل المثال ما قضى به المشرع المصري في المادة (66) من قانون العمل المصري قبل إلغائه⁵ التي كانت تقضي بأنه على القاضي أن يفصل في الدعوى في

¹ - راجع المواد: من 99 إلى 107 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية؛ المادة 84 من قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري؛ والفصل 202 المعدل من مجلة الشغل التونسية؛ والفصل 279 من قانون المسطرة المدنية المغربي. وراجع أيضا : Alain SUPLOT - Op Cit. P 501

² - راجع : المادة 98 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ؛ و الفصل (المادة) 204 من قانون الشغل التونسي المذكورين سابقا؛ د. الغوثي بن ملح، القانون القضائي الجزائري، مرجع السابق، ص 336.

³ - أنظر المادة 4 من قانون الاجراءات المدنية والادارية السابق ذكره؛ والمادة: (R.1454-17) من قانون العمل الفرنسي؛ الفصل 207 من مجلة الشغل التونسية؛ الفصل 277 من مدونة الشغل المغربية.

⁴ - راجع: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 44.

⁵ - وهو القانون رقم 137، لسنة 1981، المذكور سابقا.

مدة لا تجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة، أما بالنسبة لقانون العمل الحالي وهو القانون رقم 12 لسنة 2003 المعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2008، فقد أوجب بمقتضى المادة 71 منه على المحكمة العمالية أن تفصل في النزاع خلال سنتين يوما من تاريخ عرضه عليها، كما أن المادة (6) من نفس القانون تقضي بأنه للمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاز المعجل¹. وكذلك الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري في المادة (38) من القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تنص على أن: "تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها (15) يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى". وهي نفس المدة التي نص عليها في المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه: "تحدد أو جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى. ويجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال". هذا الحكم الذي يأخذ في الاعتبار الوضع المعيشي والاقتصادي للعامل يؤسس للنظر على وجه السرعة كما هو عليه الوضع في القضاء الاستعجالي، لكن دون الأخذ بأصوله، وإنما فقط يرد من قاضي الموضوع أن يبذل كل ما في وسعه لتحقيق سرعة الفصل في النزاع². وهذا على خلاف القضايا الأخرى المدنية والتجارية والعقارية التي تشترط احترام أجل 20 يوما على الأقل بين تاريخ تسليم التكاليف بالحضور، والتاريخ المحدد لأول جلسة³. وهذا ما يمنح للقضايا الاجتماعية ميزة خاصة لا تتوافر في باقي القضايا الأخرى⁴.

أما فيما يتعلق بمواعيد وآجال صدور الأحكام في قضايا منازعات العمل، فإن القانون المصري يوجب على المحكمة أن تصدر حكمها في أجل لا يتعدى السنتين يوما، أما القانون الجزائري فإنه لم يحدد أجلا لذلك، بل اكتفى بدعوة المحكمة إلى

¹ - راجع: المادة 66 من قانون العمل المصري السابق، والمادة 6 من قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، المعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2008، السابق ذكره ذكرهما؛ وراجع علي عوض حسن- الوجيز في شرح قانون العمل. المرجع السابق، ص 486 وما بعدها؛ د. عبد الفتاح مراد؛ المشكلات العملية في القضاء المستعجل. الهيئة القومية لدار الكتب والوثائق المصرية (د تا)، ص 22؛ د. لبيب شنب - المرجع السابق، 426؛ هشام زوين المحامي، مرجع سابق، ص 272.

² - راجع: هادفي بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2008، ص 256.

³ - أنظر المادة 16 فقرة 2 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق ذكره.

⁴ - معاشو عمار، مرجع سابق، ص 11.

إصدار أحكامها في أقرب الآجال، كما يتضح من المادة 38 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تنص على أن يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر في المنازعة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما من تاريخ تقديم العريضة الافتتاحية للدعوى، وأن تصدر حكمها في أقرب وقت ممكن باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية كتلك المتعلقة بتعيين خبير أو بإجراء تحقيق¹.

وفي الواقع فإن المحاكم عادة ما تصدر أحكامها بعد أربع جلسات يتم خلالها تبادل العرائض والأجوبة مرتين على الأقل لكل طرف، مضافا إليها الجلسة المخصصة للمداولة و صدور الحكم لتصبح في المجموع خمس جلسات.

ويتم النطق بهذه الأحكام خلال الجلسة وذلك بعد المداولة قانونا في القضية بمشاركة مساعدي المحاكم الممثلين للعمال وأصحاب العمل.

ولا شك أن المشرع أخذ بالحسبان في هذا الموضوع الضعف المادي للعامل وعدم مقدرته على الانتظار الطويل، وكذلك فإن المضمون الاقتصادي لعلاقة العمل يوجب السرعة حتى لا تتضرر مصلحة صاحب العمل إذا طال أمد النظر في الدعوى.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن وجوب الحكم في الدعوى العمالية على وجه السرعة يختلف عن القضاء الاستعجالي المخصص للمسائل التي يخشى عليها من فوات الوقت، فالقضاء المستعجل هو قضاء تحفظي أو وقتي لا يحسم النزاع في أصل الحق، أما الحكم بوجه السرعة فهو قضاء قطعي يصدر عن محكمة الموضوع وبحسم النزاع، وعليه فإن نظر الدعوى بوجه السرعة يقتضي تقصير مواعيد جلسات المحكمة، وتجنب التأجيل قدر الإمكان².

¹ - راجع: المادة 71 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، المستبدلة بالكامل بالقانون رقم 180 لسنة 2008؛ والمادة 38 فقرة 2 من قانون 90-04، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، السابق ذكره؛ وراجع أيضا: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 45؛ د. الغوثي بن ملحة، القانون القضائي الجزائري، مرجع السابق، ص 336.

² - راجع: محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، منشورات جامعة دمشق، 2003-2004، ص 396.

والملاحظة التي يمكن تسجيلها هنا، والتي كنا قد تطرقنا إليها في السابق هي تلك المتمثلة في عدم إلمام ممثلي العمال وأصحاب العمل بنوع من الثقافة القانونية التي تمكنهم من التعامل مع القضايا أو المنازعات التي يحكمون فيها، والتي تتطلبها طبيعة هذه المنازعات، وأن عدم الإلمام بهذه الثقافة القانونية من طرف هؤلاء المساعدين يجعل مشاركتهم في هذه المحاكم مشاركة شكلية لا غير، وبالتالي ترك المجال واسعا للقاضي في الإنفراد بالحكم الذي يصعب في كثير من الأحيان على المساعدين الوقوف على أسانيده القانونية.

الفرع الثاني

مميزات إجراءات التقاضي

تتسم إجراءات التقاضي في منازعات العمل بصفة عامة بنوع من البساطة والمرونة، والبعد عن الشكليات المتطلبة في مختلف القضايا الأخرى، ويتضح لنا من خلال دراستنا لبعض التشريعات والتنظيمات العمالية المقارنة، أنها تتفاوت في تحديد إجراءات التقاضي المعمول بها أمام محاكم العمل، فبعضها أفرد إجراءات خاصة بمنازعات العمل تباشر في إطارها الدعاوى المرفوعة أمام هذه المحاكم¹، والبعض الآخر أخضع هذه الإجراءات كمبدأ عام لنفس الإجراءات المعمول بها في مختلف المحاكم والدعاوى المدنية الأخرى إلى جانب بعض الإجراءات الخاصة بقضايا العمل².

وتتميز إجراءات التقاضي أمام محاكم العمل، عن تلك المعمول بها أمام القضاء العادي بعدة مميزات، سواء من الناحية الشكلية أو الموضوعية. ومرد ذلك يعود إلى التنظيم الهيكلي لهذه المحاكم من ناحية، ولحرص المشرع على تشجيع و تمكين أطراف النزاع من الحلول الودية لمنازعاتهم حفاظا على العلاقات الحسنة التي تتطلبها علاقة العمل، وتقاديا للوصول إلى القضاء الذي قد يعكر صفو هذه العلاقة، وذلك بتفضيله وتشجيعه لحل المنازعات الناشئة عن علاقات العمل بالطرق

¹ - كالتشريعين الفرنسي والتونسي.

² - كالتشريع المغربي والجزائري. راجع في هذا الشأن: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 42 وما بعدها. و" الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري"، مرجع سابق، ص 179.

والأساليب الودية التي كثيرا ما تؤتي أكلها، وتجنب الطرفين عواقب اللجوء إلى القضاء وما ينجر عنه من نتائج تضر بمصالحهما.

وللوصول إلى هذه الغاية، فإن أغلب التشريعات العمالية التي اطلعنا عليها، قد أجمعت على تقسيم إجراءات التسوية في منازعات العمل إلى ثلاث مراحل أساسية نلخصها في ما يلي :

(1) محاولة الحل الودي للمنازعات عن طريق التظلم، الذي يقدمه العامل إلى صاحب العمل بهدف التراجع عن التصرف أو القرار مصدر النزاع، أو عن طريق التفاوض المباشر بين العامل و صاحب العمل.

(2) عرض النزاع في حالة فشل المحاولة السابقة على إدارة العمل المتمثلة في الهيئات الإدارية كمديريات العمل في بعض التشريعات المقارنة، أو على بعض أجهزة التوفيق أو المصالحة المتواجدة على مستوى محاكم العمل في الأنظمة الأخرى.

(3) عرض النزاع في شكل دعوى قضائية أمام المحكمة المختصة بالفصل في منازعات العمل عند فشل كل محاولات الحلول الودية السابق ذكرها.

ومهما يكن من أمر، فإن ما يمكن استخلاصه من مختلف الأنظمة المقارنة لقضاء العمل، هو أنه رغم التقارب الكبير بين إجراءات التقاضي المعمول بها في هذا النوع من القضاء، و القضاء العادي، فإن إجراءات التقاضي في قضايا العمل تتفرد بميزتين أساسيتين قلما نجدهما في إجراءات التقاضي العادية، وهما: أولا، ضرورة المرور بإجراءات التسوية الودية، وثانيا الطابع الاستعجالي لقضايا العمل، وهو ما سنتناوله في البندين المواليين.

أولا : ضرورة إجراء التسوية الودية السابقة على التقاضي: تكاد تجمع مختلف الأنظمة المقارنة على اعتبار إجراء المصالحة أمرا ملزما قبل اللجوء إلى القضاء ومن أمثلتها القانون الفرنسي، وكذا المصري والتونسي والمغربي والجزائري، فهذه القوانين تشترط إجراء محاولة الصلح بين أطراف النزاع كإجراء إجباري قبل عرض النزاع على المحكمة المختصة، بحيث لا تقبل رفع النزاع أمامها إلا إذا ثبت أنه تم عرضه للمصالحة لدى لجان ومصالح الصلح والتوفيق الملحقة هي الأخرى

في غالب الأحيان بالمحاكم، ولم يتوصل إلى حله. وبانعدام القيام بهذا الإجراء يعرض الإجراءات القضائية التي اتخذتها المحكمة للبطلان.

وهكذا نجد المشرع الفرنسي يوجب على المحكمة القيام بإجراء الصلح بين الطرفين عن طريق مكتب الصلح كإجراء أولي إجباري قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، فإذا تم التوفيق كلياً أو جزئياً بين الخصوم، يحرر بذلك محضر يكون قابلاً للتنفيذ المعجل وغير قابل لأي طريق من طرق الطعن. ولا يحال على المحكمة إلا الأجزاء المتنازع في صحتها¹.

كما أخذ بهذا الإجراء أبضا المشرع التونسي في الفصل (المادة) 207فقرة 1 من قانون الشغل التونسي الذي ينص على أنه: "يجب على دائرة الشغل (محكمة العمل) وقبل النظر في القضية أن تحاول التحصيل على الصلح بين الخصوم، والتنصيص على هذه المحاولة بالحكم لا بد منه، وإلا اعتبر باطلا، وتقع المحاولة الصلحية في حجرة الشورى ... "

وكذلك فعل المشرع المصري في نص المادة (66) من قانون العمل القديم، حيث كان يستوجب على العامل قبل عرض النزاع على محكمة العمل المختصة إقليمياً، أن يتصل بمديرية القوى العاملة المختص إقليمياً لمحاولة حله بصفة ودية، وفي حالة فشل هذا الأخير في تسوية النزاع، عندها فقط يمكنه عرضه على المحكمة المختصة إقليمياً، أو على قاضي الأمور المستعجلة إذا كان الأمر يتعلق بالفصل التعسفي، باعتبار قاضي الأمور المستعجلة هو المختص دون غيره في مثل هذه الحالة². أما في القانون الحالي رقم 12 لسنة 2003 المعدل، فقد جعل هذا الإجراء جوازي كما يتبين من نص المادة 70 من هذا القانون التي تنص على أنه: "إذا نشأ نزاع بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاي منهما أن يطلب من لجنة تشكل من: ممثل الجهة الإدارية المختصة مقرراً، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل

¹ - راجع: المادة: L. 1411-1 من قانون العمل الفرنسي؛ راجع في هذا الشأن: Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1134.

² - راجع : د.دنيا مباركة، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1987، ص 497؛ د.محمد عماد محمد أحمد البريري. مرجع سابق، ص 304 و ما بعدها.

لمنظمة أصحاب الأعمال خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا، فإذا لم تتم التسوية خلال مدة واحد وعشرون يوما من تاريخ تقديم الطلب، جاز لأي من الطرفين أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة 71 من هذا القانون أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة¹.

وكذلك هو الحال أيضا بالنسبة المشرع المغربي، فبالرغم من عدوله عن المقتضيات التي كانت في ظل ظهير 1972/07/27، المحدث للمحاكم الاجتماعية، والتي كانت توجب على رئيس المحكمة الاجتماعية إجراء محاولة الصلح²، إلا أنه قانون المسطرة المدنية الحالي³ أستطاع الحفاظ على اختصار الوقت والإجراءات مع احترام مبدأ محاولة التصالح، إذ نص في الفصل (277) منه على أنه: "تحاول المحكمة في بداية الجلسة التصالح بين الأطراف"، كما نص في الفصل (279) من نفس القانون على أنه إذا تعذر تحقيق التصالح لاختلاف الأطراف أو لعدم حضور أحدهم أو ممثله يعطي للقاضي إمكانية البت في الحال، وهكذا احتفظت بإشراك أطراف النزاع في الصلح أمام المحاكم الابتدائية⁴، فبالرغم من استبعادها محاولة الصلح في جلسة مستقلة عن جلسات الحكم، فإنها بقيت متشبثة بضرورة حضور الأطراف بصفة شخصية في الجلسة الأولى لتساعد على حل النزاع بصفة ودية عن طريق الصلح والذي يعتبر إجراء جوهري في القضايا الاجتماعية يجب إعماله من طرف المحكمة قبل مناقشة الموضوع وبترتب على إهماله بطلان الحكم⁵. فإذا تحقق الصلح تم تثبيت الاتفاق بمقتضى أمر، مما يترتب عنه الالتزام بالاتفاق وبوضع حد للنزاعات التي كانت قائمة بين الطرفين، بل وينفذ بقوة القانون ولا يكون محلا لأي طعن، أما

¹ - راجع: هشام زوين المحامي، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 9.

² - راجع: الفصل 36 وما يليه من ظهير 27 جويلية 1972، المتعلق بإحداث المحاكم الاجتماعية السابق الإشارة إليه.

³ - أنظر: ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.74.447 بتاريخ 28 سبتمبر 1974، الجريدة الرسمية عدد 32.30 مكرر، بتاريخ 30 سبتمبر 1974، ص 2742.

⁴ - راجع: الفصلين (المادتين) 277 و 287 من قانون المسطرة المدنية المغربي.

⁵ - راجع: كمال الودغيري، مرجع سابق، ص 274؛ المصطفى شنضيف، مرجع سابق، ص 51؛ د. الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة، القانون رقم 99-65، أحكام عيد الشغل، مرجع سابق، ص 208؛ د. محمد الكشور، مرجع سابق، ص 346 و 347.

إذا تعذر تحقيق الصلح لاختلاف الأطراف أو لعدم حضور أحدهم يقوم القاضي الذي يترأس الجلسة بتحرير محضر بعدم المصالحة ويبت في القضية في الحال أو يؤجلها إلى جلسة أخرى إذا اقتضى الأمر ذلك. هذا إذا كان الأمر يخص قضايا حوادث العمل والأمراض المهنية، أما إذا تعلق الأمر بنزاعات العمل، فإنه يجب على المحكمة أن تبت في الحال¹.

وللإشارة فإن محاولة الصلح تعد إلزامية فقط في المرحلة الابتدائية من الدعوى، أما أمام محكمة الاستئناف فغير ضروري الالتزام بها، لأن المفروض أن الدعوى لا تبلغ مرحلة الاستئناف إلا إذا فشلت محاولة الصلح الابتدائية، ولا يقبل الأمر بالمصالحة أي طريق من طرق الطعن، وتأبيدا لهذا الاتجاه جاء في قرار للمجلس الأعلى المغربي: "وحيث يعيب الطاعن على القرار خرق الفصل 277 من قانون المسطرة المدنية لعدم قيام المحكمة بإجراء محاولة التصالح بين طرفي النزاع.

لكن حيث أن إجراء محاولة التصالح يتم أمام القاضي الابتدائي لا أمام محكمة الاستئناف، وفيما يخص الحكم الابتدائي، فإنه نص على تعذر تحقيق التصالح بين الطرفين، مما يؤكد أن محاولة التصالح قد تمت ابتدائيا ولم تأت بنتيجة، وبذلك فالوسيلة لا أساس لها².

كما أن الحكم يكون مشمولا بالتنفيذ المعجل بحكم القانون في قضايا عقود العمل والتدريب المهني، وفي قضايا حوادث العمل والأمراض المهنية، وفي قضايا الضمان الاجتماعي رغم كل تعرض (معارضة) أو استئناف³.

أما المشرع الجزائري فقد جعل بدوره هذا الإجراء شرطا جوهريا يجب القيام به قبل عرض النزاع على المحكمة المختصة وفي هذا الصدد نصت المادة الأولى ف 1 من أمر 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل على أنه: "لا يقبل طلب رفع القضية إلا

¹ - د. عبد الكريم الطالب، مرجع سابق، ص 377.

² - أنظر: قرار المجلس الأعلى المغربي رقم 720 صادر بتاريخ 24 أفريل 1989، ملف اجتماعي عدد 87/8658، مجلة الإشعاع، هيئة المحامين بالقنيطرة، عدد 2، لسنة 1989، ص 98.

³ - راجع: الفصل 285 من قانون المسطرة المدنية السابق ذكرها، وراجع أيضا: المصطفى أشنضيض، مرجع سابق، ص 52؛ د. محمد الكشور، مرجع سابق، ص 348.

إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليمياً ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم¹.

كما نصت المادة 19 فقرة 1 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، على أنه: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية"².

إلا أن هذا المبدأ ليس مطلقاً، فهناك حالات لا تجدي فيها المصالحة أي نفع بل وقد تكون مستحيلة، ومن هذه الحالات ما أشار إليها المشرع الجزائري في المادة 19 فقرة 2 من القانون 04-90 السالف الذكر، وهي حالتا الإفلاس ووجود المقر الاجتماعي لصاحب العمل خارج التراب الوطني، حيث تنص هذه المادة على أنه: "يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختيارياً عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل"³، هذه الحالة الأخيرة التي أصبحت شائعة في أيامنا هذه بسبب غلق المؤسسات الاقتصادية العمومية، وتعيين مصفين معتمدين لتسيير شؤون تصفيتها، إذ أنه طبقاً لهذه القاعدة، فإن أي خلاف أو نزاع بين المصفي كمسير مؤقت للمؤسسة، وأي عامل من العمال يمكنه أن يرفع دعواه مباشرة إلى المحكمة وليس هناك ما يجبر المدعى باللجوء إلى نظام المصالحة.

ثانياً: السرعة النسبية في نظر الدعوى العمالية: حيث توجد مختلف التشريعات العمالية المقارنة نظر الدعاوى العمالية على وجه السرعة، وذلك اعتباراً من كون العمال في وضع اقتصادي لا يسمح لهم بالانتظار طويلاً، حيث يستغرق الفصل في الدعاوى مدة طويلة، مع الإشارة هنا إلى أن الدعاوى التي أوجب القانون نظرها على وجه السرعة تختلف عن الدعاوى المستعجلة. فالدعاوى الأولى، دعاوى موضوعية ترفع إلى محكمة الموضوع المختصة، ويطلب الحكم فيها موضوعياً، أي

¹ - راجع المادة الأولى فقرة 1 من أمر رقم 75-32، المشار إليه سابقاً.

² - راجع: المادة الأولى فقرة 1 من قانون 04-90، السالف الذكر.

³ - راجع المادة 19 فقرة 1 من قانون 04-90، السالف الذكر.

أن الحكم الصادر يفصل في أصل الحق، أما الدعاوى المستعجلة فيطلب الحكم فيها بصفة مؤقتة، وبالتالي فإن الحكم الصادر لا يفصل في موضوع الحق¹.

لذلك فالدعاوى القضائية في منازعات العمل الفردية تتميز كقاعدة عامة في مختلف التشريعات العمالية المقارنة بعدة مظاهر مميزة مقارنة بالدعاوى القضائية الأخرى المدنية منها والتجارية من أبرز هذه المظاهر المميزة ما يلي:

أ . السرعة في نظر الدعوى العمالية والفصل فيها: سواء على مستوى المحاكم الابتدائية أو على مستوى الاستئناف، وهو ما تضمنته مختلف القوانين العمالية والإجرائية، ومن أمثلة ذلك ما نص عليه المشرع التونسي في الفصلين 201 و 202 من مجلة الشغل، المعدلين بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 من وجوب تقديم الاستدعاء الذي يتضمن رقم القضية وتاريخ الجلسة إلى المدعي بمجرد تقديمه لعريضة افتتاح الدعوى لكاتب دائر الشغل، ومن وجوب استدعاء المدعى عليه لحضور الجلسة لدى دائر الشغل في أجل ثمانية أيام، ومن إمكانية رئيس دائرة الشغل من أن يأمر بتوجيه الاستدعاء لأجل أقرب وحتى من ساعة إلى أخرى. فالمادة 71 من قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 المصري المستبدلة بالكامل بموجب القانون رقم 180 لسنة 2008 التي تقضي بأنه: "... تفصل المحكمة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوما من تاريخ عرضه عليها..."، وهو ما كانت تنص عليه أيضا المادة 66 من قانون العمل المصري القديم بقولها أنه: " للعامل الذي يفصل عن العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل في مدة لا تتجاوز أسبوعا من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل، وتتخذ هذه الجهة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا، فإذا لم تتم التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعا من تاريخ تقديمه إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة التي يقع في دائرتها محل العمل أو قاضي المحكمة الجزئية المختص بشؤون العمل بوصفه قاضيا للأمور المستعجلة في المدن التي أنشئت أو

¹ - راجع: حسن كيرة، مرجع سابق، ص 78، محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، 1994، ص 396؛ شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 131.

تنشأ بها هذه المحاكم، وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الجهة الإدارية المختصة.

وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب للمحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة... وعلى القاضي أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة و يكون حكمه نهائيا... " وهذا يعني أن الحكم الصادر عن قاضي الأمور المستعجلة يكون نهائيا ولا يقبل الاستئناف إلا لبطلان فيه أو في إجراءاته¹، كما أنه لا يجوز التقدم بطلب وقف التنفيذ مباشرة إلى قاضي الأمور المستعجلة إلا إذا تراخى مكتب العمل في إحالة الطلب إلى المحكمة في الميعاد المحدد. عند ذلك يجوز للعامل أن يلجأ مباشرة إلى المحكمة².

وما نلاحظه من خلال دراستنا للقوانين السالفة أن نصوصها تكاد تكون متطابقة لفظا ومعنى وهدفا، فيما يتعلق بضرورة الفصل على وجه السرعة في القضايا الناشئة عن علاقة العمل. أما المشرع المغربي فقد أكد بدوره ضرورة البت بصفة مستعجلة في قضايا العمل، وذلك لاعتبارات كون الأغلبية الساحقة في من هذه القضايا تكون ناتجة عن الطرد التعسفي من العمل، والذي يؤدي في غالب الأحيان إلى زعزعة الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للعامل وعائلته التي تجد نفسها بين عشية وضحاها عرضة للفاقة والعوز، ولذلك فقد أكد بصفة صريحة في الفصل (المادة) (754) من قانون الالتزامات والعقود على أنه: "إذا رفعت المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام الفقرات السابقة أمام المحاكم المدنية أو محاكم الاستئناف، وجب التحقيق والحكم فيها على وجه السرعة"³. أي تلك المتعلقة بعلاقات العمل.

¹ - راجع: المادة 66 من قانون العمل المصري رقم 137، لسنة 1981، السالف ذكره. راجع أيضا: د.علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق ص 486؛ وحسن البسيوني وسمير السلاوي، قضاء العمل، الطبعة الأولى، دار المأمون للطباعة والنشر، القاهرة، 1982، ص 890. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة، القاهرة، 1991، ص 708.

² - راجع: حسام الدين كامل الأهواني. مرجع سابق، ص 710. و د.ليبيب شنب. مرجع سابق، ص 585.

³ - راجع : محمد سعيد بناني، مرجع سابق، ص 78 و 80.

ونفس المنوال سار عليه المشرع الجزائري، كما يتضح لنا ذلك من خلال ما نصت عليه المادة (38) من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل التي تقضي بأن: "تحدد الجلسة الأولى في مدة خمسة عشر يوما الموالية لتاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى.

وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"¹. وكذا ما نصت عليه المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تقضي بأن: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى.

يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال. "

ونشير هنا الى أن نظر الدعوى بالطريقة المستعجلة(أي على وجه السرعة) لا يعني أن محاكم العمل تتبع الإجراءات المعمول بها لدى قاضي الأمور المستعجلة، كما سبق القول، طالما أن هذا الأخير يمتنع عليه التصدي لموضوع النزاع، وهكذا فالطريقة المستعجلة تعني دعوة محاكم العمل للفصل في الدعاوى بالسرعة الممكنة إن لم نقل القصوى، بالنظر لتعلق هذه الدعاوى بالطرف الضعيف في علاقة العمل وهم العمال الأجراء².

وفي اعتقادنا أن مرد تقرير المشرع لميزة الاستعجال في نظر دعاوى منازعات العمل الفردية يعود إلى الطبيعة الخاصة لهذا النوع من المنازعات وما ينجر عنها من آثار اجتماعية واقتصادية وخيمة العواقب تكون وبالا على العامل وعائلته من جراء انقطاع مصدر رزقه الوحيد، خاصة إذا تعلق الأمر بالفصل التعسفي من العمل، وهو ما أدى بالمشرعين إلى تدعيم هذه الميزة - الاستعجال في نظر الدعوى - وإرفاقها بميزة أخرى مكملة ومدعمة لها وهي ميزة التنفيذ المعجل.

ب . شمول الحكم في الدعوى العمالية بالإنفاذ المعجل: وهي الخاصة التي تتميز بها بعض منازعات العمل في بعض المواضيع والحالات، وذلك استثناء من

¹ - راجع : نص المادة 38 من القانون 90-04، السالف الذكر .

² - راجع: عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 553؛ د. شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 131.

الأصل المعمول به بالنسبة للأحكام الصادرة عن المحاكم في المواد الأخرى، والتي لا تكون قابلة للتنفيذ إلا بعد استنفاذها لجميع طرق الطعن وصيرورتها نهائية حائزة لقوة الشيء المقضي به¹. وهي الميز التي نصت عليها مختلف التشريعات العمالية المقارنة، فالمرجع الفرنسي مثلاً نص في المادة (R.1454-16) من قانون العمل المتمم سنة 2008، على أن جميع القرارات المتخذة تطبيقاً لأحكام المادة (R.1454-14 et R.1454-15) من ذات القانون، تكون واجبة النفاذ المؤقت وغير قابلة للطعن بالمعارضة أو الاستئناف إلا مع وجود حكم في الموضوع².

وهو ما نجده في القانون المصري على سبيل المثال، حيث تنص المادة 6 من قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 السالف ذكره التي تقضي بأنه: "... للمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة..."³، وهو نفس المبدأ الذي أقره المشرع التونسي في الفصلين (المادتين) (218 و 219) من قانون الشغل التونسي⁴. والمشرع المغربي في الفصل (المادة) 285 من المسطرة المدنية التي تنص على أن الأحكام الصادرة في منازعات العمل تكون مشمولة بالتنفيذ المعجل بقوة القانون⁵.

أما المشرع الجزائري فقد حصر هذه الميزة في حالات محددة بقوة القانون، وهي الحالات التي أوردها في المادة 22 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل

¹ - راجع: المادة 22 من قانون 90-04، السالف الذكر؛ عيد القادر بوبكري، خصوصيات تنفيذ الأحكام في قضايا نزاعات الشغل، مجلة القصر، العدد 16، يناير، الرباط، 2007، ص 111؛ محمد عطف، التنفيذ المعجل = في القضايا الاجتماعية، الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي، المعهد العالي للقضاء، 23 و 24 ماي، دار السلام، الرباط، 2004، ص 172.

² - راجع: Code du Travail - 72^{ème} édition - Art R.1545-14 -et R 1454-15-et R 1454-16- Voir : Op Cit. p 1539 et 1540.

³ راجع: هشام زوين المحامي، موسوعة التشريعات العمالية، الجزء الثالث، مرجع سابق، ص 23؛ د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 38.

⁴ - راجع: الفصلين 218 و 219 من قانون الشغل التونسي السالف ذكرهما.

⁵ - راجع : مأمون الكزيري وإدريس العلوي العبدلاوي، شرح المسطرة المدنية في ضوء القانون المغربي، الجزء الثالث، مطابع دار العلم، بيروت، 1975، ص 143؛ د. الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة، القانون رقم 99-65، أحكام عقد الشغل، مرجع سابق، ص 208؛ أحمد الأمانينزطار، إشكالية النفاذ = المعجل في المادة الاجتماعية في التشريع المغربي، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، الجمعية التونسية للقانون الاجتماعي، عدد 9، تونس، 2004، ص 85. د. عبد الكريم الطالب، " التنظيم القضائي المغربي - دراسة عملية -"، الطبعة الثالثة، نشر وتوزيع: مطبوعات المعرفة، مراكش، 2010، ص 37.

التي تنص على أنه: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

. 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 السنة الأخيرة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر¹.

بينما حددها في حالات أخرى بطلب من أحد أطراف النزاع، وهي الحالات التي نص عليها في المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، التي تنص على أنه: " أنه يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين:

1 . حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف.

2 . حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال طرفاً، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل.

يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر نحت طائلة غرامة تهديدية طبقاً لما ينص عليه تشريع العمل. وهذا الأمر قابل للتنفيذ بقوة القانون رغم استعمال كل طرق الطعن².

وتطبيقاً لهذه النصوص، قضت المحكمة العليا في أحد قراراتها، أن امتناع أحد الأطراف عن تنفيذ الأحكام النهائية في المسائل الاجتماعية تتم معالجته وفقاً لأحكام المواد 34 الى 36 من القانون 90-04 وأن قاضي الموضوع في المادة الاجتماعية في حالة قبوله الطلب ينحصر اختصاصه في تحديد الغرامة التهديدية

¹ - راجع : أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 46 و ما بعدها؛ عمارة نعرورة، مرجع سابق، ص 222؛ معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص 494.

² - راجع المواد: 506 و 507 و 508 و 509 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية؛ راجع في هذا الشأن: نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2008، ص 287.

وفقا لشروط المادتين 34 و 35 من نفس القانون¹.

من خلال دراستنا للتشريعات السابقة يتضح لنا جليا أن الحكمة التي يكون قد ابتغاها المشرع من خلال إقراره لميزة التنفيذ المعجل أو المؤقت للأحكام الصادرة في منازعات العمل، تكمن في رغبته في مراعاة الطرف الضعيف في العلاقة، والذي يكون غالبا هو العامل، وذلك بتجنيبه الانتظار الطويل الذي عادة ما يتطلبه تنفيذ الأحكام الصادرة في المواد الأخرى، لتصبح نهائية واجبة التنفيذ بعد استنفادها لكافة طرق الطعن، خاصة في الأمور المتعلقة بالرواتب والأجور باعتبارها المصدر الوحيد لمعيشة العامل وعائلته.

ولذلك ففي مثل هذه الحالات، وتقديرا من المشرع للوضع الاقتصادي والاجتماعي للعامل الذي لا يقوى معه على الانتظار، ريثما يصبح الحكم نهائيا، فإن أغلبية القوانين قد أولت القاضي إمكانية الأمر بالتنفيذ المعجل للحكم بكفالة أو بدونها بالرغم من إمكانية استئناف الحكم من قبل الطرف الآخر².

وبالإضافة إلى الميزتين الأساسيتين السالفتي الذكر، فقد أفرد المشرع في أغلب التشريعات العمالية المقارنة، الدعاوى العمالية بميزة أخرى تتمثل في الإعفاء من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي ضمن المفهوم العام للمساعدة القضائية، من ضمنها التشريع التونسي الذي ينص في الفصل 212 من مجلة الشغل على أن: "الإجراءات والتدابير والأحكام وجميع الكتابات اللازمة لتنفيذها تعفى من

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 214908، بتاريخ 2001/03/21، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2002، ص 303؛ والقرار رقم 181284، بتاريخ 1999/12/07، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2000 ص 105. يحدد = القاضي الغرامة التهديدية اليومية في حالة اكتساب الحكم الصيغة التنفيذية"، والقرار رقم 240490، بتاريخ 2000/07/11، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2001، ص 191. "أن المادة 37، من القانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/06، منحت صراحة الاختصاص لرئيس القسم الاجتماعي للفصل في طلب الغرامة التهديدية وهذا الاختصاص يدخل ضمن الاختصاص النوعي الذي هو من النظام العام".

² - أنظر الفصل 212 من مجلة الشغل التونسية، الفصل 273 من قانون المسطرة المدنية المغربي؛ راجع في هذا الشأن: د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق ص 1161، راجع كذلك: عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، طبعة 1981، ص 370 و ما بعدها و طبعة 1997، مرجع سابق، ص 554. راجع

ايضا: Le Nouveau Code du Travail - Op Cit. P 1136 ; Alain SUPLOT - Op Cit. P 585

التسجيل و المعاليم البريدية، كما أن المصاريف التي تتطلبها الاختبارات وخاصة أجور الخبراء يسبقها صندوق الدولة¹.

كما نص القانون المصري في نفس الإطار كذلك، في المادة 6 من قانون العمل الجديد على أن: "تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون، والصبية المتدرجون، وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالته، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

تعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسوم الدفعة على كلالشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون².

ونفس النهج سلكه المشرع المغربي بنصه على نفس الإجراء في الفصل 273 من قانون المسطرة المدنية، حيث يستفيد من المساعدة القضائية بحكم القانون العامل مدعياً أو مدعى عليه أو ذوو حقوقه في كل دعوى بما في ذلك الاستئناف. وتسري آثار مفعول المساعدة القضائية بحكم القانون على جميع إجراءات تنفيذ الأحكام القضائية³.

أما المشرع الجزائري فقد تناول موضوع الإعفاء من الرسوم والمصاريف القضائية كمبدأ عام ضمن قانون المساعدة القضائية⁴، الذي يشمل بالتطبيق بعض الفئات من العمال المتقاضين بالنظر إلى ظروفهم المالية، وتوسع هذا المبدأ بنص

¹ - راجع: الفصل 212 من مجلة الشغل التونسية؛ محمد الهادي بن عبد الله، مرجع سابق، ص 277.

² - راجع: المادة 6 من القانون رقم 12، لسنة 2003، السالف ذكره وراجع أيضاً: علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 102؛ ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، القاهرة، 1996، ص 750؛ د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 45، محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص 395.

³ - راجع: الفصل 273 من قانون المسطرة المدنية المغربي؛ عبد العزيز أعتيقي، مرجع سابق، ص 186؛ و راجع قرار المجلس الأعلى المغربي رقم 552، بتاريخ 9 نوفمبر 1987، في الملف الاجتماعي عدد 87/4948، مجلة المحاكم المغربية، عدد 51، سبتمبر - أكتوبر، الرباط، 1987، ص 101؛ د. عبد الكريم الطالب، "التنظيم القضائي المغربي - دراسة عملية -"، مرجع سابق، ص 38 وما يليها؛ أحمد الأمراني زنتار، مرجع سابق، ص 85.

⁴ - الصادر بالأمر 57-71، المؤرخ في 05 أوت 1971، المعدل والمتمم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981.

خاص¹، ليستفيد منه العامل الذي يقل أجره عن ضعف الحد الوطني الأدنى للأجور، حيث تشمل جميع مراحل التقاضي من ضمنها التقاضي أمام الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا. مع ملاحظة أنها لم تشمل صراحة أتعاب الدفاع أثناء القيام بالطعن بالنقض². وهو ما يعد تقصيرا من طرف المشرع نأمل تداركه. كما نص في المادة (18) من الأمر 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل على أن: "تغى قرارات الإجراءات والأحكام وقرارات التنفيذ من حقوق الطابع والتسجيل. وتطبق هذه الأحكام على القضايا المستأنفة والمطعون فيها بالنقض أمام المحكمة العليا"³، مع ملاحظة أن القانون 90 . 11 المتعلق بعلاقات العمل الجاري به العمل حاليا، جاء خاليا من مثل هذه الأحكام.

ولابد أن نشير هنا إلى أن الإعفاء من الرسوم القضائية يقتصر فقط على الدعاوى المتعلقة بالمنازعات الناشئة عن علاقة العمل دون غيرها من الدعاوى.

المطلب الثالث

الأحكام الصادرة عن محاكم العمل وتنفيذها وطرق الطعن فيها

من بين خصوصيات قضاء العمل على النحو الذي أمكننا ملاحظتها من خلال الإطلاع على مختلف قوانين وتنظيمات تسوية منازعات العمل، في مختلف الأنظمة القانونية محل الدراسة، أنها تخرج عن القواعد العامة بالنسبة لطبيعة الأحكام الصادرة بشأنها، حيث أن هناك أحكام ذات طابع نهائي، وأخرى تمتاز بالتنفيذ المعجل، إلى جانب الأحكام العادية. الأمر الذي يجعل إجراءات الطعن فيها تختلف باختلاف طبيعة هذه الأحكام. على النحو الذي سنبينه في الفروع الموالية.

¹ - أنظر: المادة 25 من القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، السابق ذكره.

² - راجع: هادفي بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 257.

³ - مع الإشارة إلى إغفال المشرع الجزائري لهذه الميزة في القانون الحالي المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، وهو أمر يدعو إلى الغرابة بما فيه من تراجع عن حق مقرر لصالح العامل الطرف الضعيف في العلاقة وإتقال كاهله برسوم و مصاريف إضافية هو في غنى عنها.

الفرع الأول

طبيعة الأحكام الصادرة عن محاكم العمل

عادة ما تبين التشريعات العمالية المقارنة، طبيعة الأحكام الصادرة عن محاكم العمل، والقضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم ابتدائية نهائية، إما على أساس معيار موضوعي (أي بالنظر إلى موضوع المنازعة) أو على أساس معيار قيمي (أي على أساس القيمة المالية لموضوع الدعوى) وتلك التي تكون فيها أحكامها ابتدائية فقط. ومن ثم كفاءات تنفيذ هذه الأحكام سواء بالتنفيذ المعجل أو التنفيذ العادي بعد حيازة الحكم على قوة الشيء المقضي به¹.

لذلك ارتأى المشرع الجزائري أن يدخل استثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية توخيا للسرعة في إنهاء المنازعات وتقادي خصومات تعكر صفو علاقة العمل، إلا أن القواعد التي استحدثتها لم تكن سهلة الاستيعاب لا من طرف المتقاضين ولا حتى من قبل من كلفهم القانون بتطبيقها².

وبحسب شراح قانون العمل الجزائري، يعد القانون 90-04 قانونا إجرائيا خاصا بالاختصاص النوعي والمحلي واستثناء للمادة 7 مكرر من قانون الإجراءات المدنية، يؤهل هذا القانون المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية بإصدار أحكام ابتدائية ونهائية عندما يتعلق الأمر ببعض الطلبات. غير أن مثل هذه الأحكام قابلة للطعن بالنقض، ولكن لا يحول ذلك دون تنفيذها³.

أولا . الأحكام الابتدائية النهائية: وهي تلك التي تصدرها المحاكم العمالية بصفة ابتدائية نهائية أي غير قابلة للاستئناف أمام محاكم الدرجة الثانية، وإن كانت تقبل الطعن بالنقض.

ففي القانون الفرنسي مثلا، تختص محاكم العمل كمحكمة أول درجة بالنظر في جميع الطلبات المرتبطة بعقد العمل مهما كانت قيمة الطلب، وتبعاً لذلك، تتنوع طرق الطعن في الأحكام الصادرة عنها بالنظر إلى قيمة النزاع.

¹ - راجع: بشير هدي، مرجع سابق، ص 105.

² - راجع: عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 556؛ عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق ص 50.

³ - راجع : الطيب بلولة - جمال - ح - بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص 150.

فإذا كانت قيمة الطلب لا تتجاوز 4000 أورو، فإنها تصدر أحكاما ابتدائية نهائية غير قابل للاستئناف ولكنها قابلة للطعن بالنقض. وكذلك هو الشأن بالنسبة للطلبات المتعلقة بتسليم شهادة العمل أو كشف الراتب، وتكون واجبة النفاذ تحت طائلة الغرامة التهديدية¹.

ونفس الشيء بالنسبة للقانون التونسي الذي يكاد يتطابق مع نظيره الفرنسي، حيث تنتظر دوائر الشغل ابتدائيا في جميع الدعاوى الداخلة في اختصاصها مهما كان مبلغ المطلب، غير أنها تنتظر نهائيا في الدعاوى المتعلقة بتسليم الوثائق التي يتعين على صاحب العمل تسليمها لفائدة العامل طبقا للأحكام القانونية أو التعاقدية².

أما المشرع المغربي وعلى غرار نظيره الفرنسي، الذي يعتد بقيمة الطلب كمعيار لتحديد طبيعة الأحكام الصادرة في مجال منازعات العمل الفردية، فإنه وطبقا لأحكام الفصل 19 من مدونة الشغل، فإن الأقسام الاجتماعية بالمحاكم الابتدائية تختص بالنظر ابتدائيا ونهائيا إلى حدود ثلاثة آلاف (3000) درهم، وابتدائيا مع حفظ حق الاستئناف في جميع الطلبات التي تتجاوز هذا المبلغ. وتبعا لذلك تنتزع طرق الطعن في الأحكام الصادرة عنها بالنظر إلى قيمة النزاع³.

أما المشرع الجزائري فقد حدد بموجب نصوص قانونية خاصة وبصفة حصرية، نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعات التي تكون فيها الأحكام ابتدائية نهائية. ومن أمثلتها تلك التي تخص النزاعات المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا يحترم فيها أصحاب العمل الإجراءات القانونية أو الاتفاقية في مجال التأديب، والقضايا المتعلقة بتسليم وثائق إثبات علاقة العمل مثل شهادات العمل وكشوفات الأجور، وذلك حسب ما تضمنته المادة 21 من القانون 90 . 04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تنص على أن: "تبت المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، ابتدائيا ونهائيا في

¹ - راجع: Maitre Laurent Dubois et Maitre Marie – Christine Halpern, op cit, p 307 ; Daniel MARCHAND, op. cit, 2004, p 54 ; Voir également l'article D.1462-1 du code du travail Français, 72^{ème} édition, op. cit.p p 1552.

² - أنظر الفصل 216 المعدل من مجلة الشغل.

³ - أنظر الفصل 19 من مدونة الشغل؛ وكذلك: عبد الكريم الطالب، الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية، مرجع سابق، ص 387.

الدعاوى التي تتعلق أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعى فيها الإجراءات التأديبية، والدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل، و كشوفات الرواتب ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل." هذه القضايا التي جعلها القانون محل أحكام ابتدائية ونهائية حائزة للصيغة التنفيذية نظرا لخطورة الأضرار المترتبة عنها بالنسبة للعمال، حيث يتم تنفيذها بمجرد صدورها أو تبليغها وذلك تحت غرامة تهديدية¹، بغض النظر عن أي طعن بالنقض قد يمارس بشأنها حيث أن هذا الطعن لا يوقف التنفيذ طبقا لأحكام المادة 361 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية².

ونشير هنا إلى أن إلغاء العقوبات التأديبية من أهم المواضيع التي عادة ما تتناولها هذه الفئة من الأحكام القضائية، حيث خصها المشرع بأجرات قانونية وإجرائية هامة، نظرا لما تشكله من مخالفات ومساس بحقوق العمال، لكونها تتم دون احترام الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية، فقد تم تأكيد الطابع النهائي للأحكام الصادرة بشأنها بمقتضى المادة 73 - 04 من قانون علاقات العمل السالف ذكره،³ التي تنص على أن: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات. وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح للعامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا. تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا⁴ إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع امتيازاته المكتسبة أو، في حالة رفض أحد الطرفين، يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن

¹ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 290891، بتاريخ 2003/10/14، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق، للمحكمة العليا، الجزائر، 2003، ص 154؛ وكذا القرار رقم 580532، بتاريخ 2010/03/04، المجلة القضائية، عدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2010، ص 180، والقرار رقم 636445، بتاريخ 2011/06/02، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2011، ص 221؛ راجع في هذا الشأن YAICI Boualem, op. cit, p.58

² - فتحي وردية، ضوابط إنها عقد العمل لأسباب اقتصادية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، التخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 337.

³ - راجع نص المادة 9 من القانون 96 - 21، المؤرخ في 9 يونيو 1996، المعدل والمتمم للمادة 73 من القانون 90 - 11، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية العدد 43، لسنة 1996، ص 8.

⁴ - أنظر، قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111984، بتاريخ 1994/12/20، المجلة القضائية، العدد 3، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر 1994، ص 122.

الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة¹.

يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلاً للطعن بالنقض².

ونشير هنا كذلك، إلى أن الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط، ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع، فيما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا. أي أن الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة فقط دون التعرض إلى الموضوع، الذي يجب أن يكون موضوع دعوى ثانية أمام قاضي الموضوع، تنصب على بحث ما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا.

ومعنى هذا أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة، غير قابلة للطعن بالاستئناف أو المعارضة بحكم القانون. وهي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين، والحكمة من ذلك أن مثل هذه القضايا لا تحتل التأخير نظراً لأهمية وجسامة الأضرار التي تلحق بالعمال من جرائها ولكونها تتعلق بحقوق مكرسة ومحمية قانوناً، الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام، لكونها ليس سوى استرجاعاً لحقوق يحميها القانون، وليست تطبيقاً لنصوص غامضة قابلة للتأويل.

كما تهدف هذه الأحكام كذلك إلى التقليل من اللجوء إلى محاكم الدرجة الأعلى في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة، وما ينتج عن ذلك من ضياع

¹- أنظر، قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 490426، بتاريخ 2009/05/06، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر 2009، ص 417. وكذا القرار رقم 288364، بتاريخ 2005/03/16، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 105، والقرار رقم 295696، بتاريخ 2005/04/13، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 141. والقرار رقم 266986، بتاريخ 2004/01/13، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2004، ص 130، والقرار رقم 282223، بتاريخ 2002/10/16، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2002، ص 138.

²- يقصد بالإجراءات المنصوص عليها في المادة 73 من القانون 90 - 11، المتعلق بعلاقات العمل، تلك الواردة في المادة 3 من القانون 91 - 29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للمادة 73 من القانون المذكور، جريدة رسمية العدد 68 لسنة 1991، ص 2655. حيث تنص هذه التعديلات على وجوب تقديم العامل الذي ارتكب خطأ جسيماً يستوجب التسريح، إلى لجنة التأديب، وأن يتم تبليغ العامل بهذا الخطأ، وتمكينه من الدفاع عن نفسه أمام لجنة التأديب المشكلة من ممثلين للعمال وممثلين لصاحب العمل. هذه الإجراءات الشكلية التي اعتبرها المشرع من النظام العام، تجعل كل تسريح مخالف لها تسريحاً تعسفياً، وعلى المستخدم إثبات عكس ذلك.

للوقت والمال وهدر الحقوق ما دام يمكن إيجاد حل عادل لها على مستوى المحاكم الابتدائية. ولا يمكن اعتبار هذا المنع من اللجوء إلى المراجعة على أنه إنكار لمبدأ العدالة، ذلك أنه بالرغم من هذا التقييد لحق المراجعة، فإن المشرع قد أبقى على بعض طرق المراجعة غير العادية، مثل التماس إعادة النظر والطعن النقض¹.

مما تقدم يتضح لنا بجلاء مدى التشابه الكبير بين القوانين الثلاثة المذكورة، وإن كان المشرع الجزائري أكثر توسعا في تحديد نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعات التي تصدر فيها محاكم العمل أحكاما ابتدائية نهائية.

ثانيا: الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل (المؤقت): وهي الأحكام القابلة للمراجعة، والتي تنفذ بصفة مستعجلة، إما بحكم القانون، أو بأمر من القاضي، رغم قابليتها للمراجعة، مثل الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل، أو المتعلقة بأجور العمال، أو تلك المتعلقة بحق من الحقوق المادية للعمال. وذلك نظرا للأوضاع الصعبة التي يتواجد فيها العامل بفعل تصرف من صاحب العمل يمس بهذه الحقوق المكرسة قانونا للعامل والتي لا يمكن المساس بها إلا في إطار إجراءات قانونية محددة، وبالتالي فإن خرق هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابله إمكانية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة بشأنها.

ففي التشريع التونسي، على سبيل المثال، هناك حالة واحدة فقط فيما يتعلق بمنازعات العمل يمكن فيها لمحكمة العمل أن تصدر حكما مشمولا بالإنفاذ المعجل، وهي حالة ما إذا كان النزاع بين خادم ومخدوم أو فلاح وخماس أو مستأجرين فيما يخص عملهم وخدمتهم وذلك إذا تولد الخلاف مدة الخدمة أو العمل أو التعليم. وذلك حسب ما أشار إليه الفصل 126 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية التونسي. (يمكن الإذن بالتنفيذ مؤقتا بضمان أو بدونه).

أما في التشريع المغربي، فإن جميع الأحكام الصادرة في المسائل الاجتماعية تكون مشمولة بالإنفاذ المعجل بقوة القانون، وهذا ما يتبين بجلاء من مقتضيات الفصل

¹ - راجع أحمية سليمان، النزاعات الفردية للعمل، مرجع سابق، ص 172. أنظر لنفس المؤلف كذلك، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 257.

285 من قانون المسطرة المدنية الذي ينص على أن يكون الحكم مشمولاً بالتنفيذ المعجل بحكم القانون في قضايا حوادث العمل والأمراض المهنية، وفي قضايا الضمان الاجتماعي، وقضايا عقود العمل والتدريب المهني رغم كل معارضة أو استئناف¹.

وبالنسبة للمشرع الجزائري، فقد نص في المادة 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على هذا النوع من الأحكام، حيث تقضي بأن: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ بقوة القانون: تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

. تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكاتب المصالحة.

. دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد سنة أشهر. "

غير أن ما تجدر الإشارة إليه هو أن التنفيذ المعجل المقرر قانوناً أو بحكم القضاء لا يمنع استئناف هذه الأحكام، فقد نص القانون صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم رغم قابليته للاستئناف مثل الأحكام التي تخص النزاعات التي تكون محل قضايا تتعلق بتنفيذ أو تفسير اتفاقات الصلح الحاصلة أمام مكاتب المصالحة، وكذلك تنفيذ اتفاقات الصلح التي تتم بالنسبة للنزاعات الجماعية، وتلك المتعلقة بدفع الأجور المتأخرة لمدة ستة أشهر، أو أكثر إن قدر القاضي ضرورة ذلك. هذه النزاعات والقضايا التي جعل القانون أحكامها قابلة للنفاذ المعجل بقوة القانون، بما في ذلك الأوامر الخاصة بالغرامات التهديدية التي يمكن أن تصدر عند النظر في طلبات تنفيذ اتفاقيات الصلح أو المصالحة كما تنص على ذلك المادتان 22 و 34 من القانون 90-04 السابق ذكره².

¹ - راجع: الفصل 285 من قانون المسطرة المدنية المغربي؛ الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة، مرجع سابق، ص 408؛ محمد الكشور، مرجع سابق، ص 362.

² - راجع أحمية سليمان، النزاعات الفردية للعمل، مرجع سابق، ص 72؛ بوخالفة غريب، مرجع سابق، ص 195؛ قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 96.

ثالثا: الأحكام الابتدائية العادية: وهي الأحكام الصادرة عن محاكم الدرجة الأولى، وتكون قابلة للمراجعة العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاد كافة الإجراءات والضمانات المقررة قانونا للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي به. حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضايا العمل، كما هو الحال في غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية، ذلك أن الأصل في أحكام المحاكم الابتدائية هي قابليتها للمراجعة والطعن.

وتبعا لذلك، فإن محاكم العمل في النظام الفرنسي تنظر في جميع الطلبات المرتبطة بعقد العمل مهما كانت قيمة الطلب، وتصدر أحكاما تنتوع طرق الطعن فيها بالنظر إلى قيمة النزاع. فإذا كانت قيمة الطلب تتجاوز مبلغ 4000 أورو، فإنها تصدر أحكاما ابتدائية قابلة للاستئناف أمام محاكم الدرجة الثانية¹.

أما في القانون التونسي، فإن دوائر الشغل تنظر ابتدائيا في جميع الدعاوى الداخلة في اختصاصها مهما كانت القيمة المالية للدعوى، وذلك حسب مقتضيات الفصل 216 المنقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 من مجلة الشغل².

أما في التشريع الجزائري، وحسب القواعد العامة فإن الأحكام الابتدائية العادية، هي تلك التي تصدر عن المحاكم الابتدائية بصفة ابتدائية والتي تكون قابلة للطعن فيها بجميع طرق الطعن العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد حيازة الحكم على حجية الشيء المقضي به. حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية لقضايا العمل كما لغيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة والاستئناف لكافة أطراف النزاع³.

وبلاحظ هنا أن الأحكام الصادرة عن المحاكم المختصة بالمسائل العمالية،

¹ - راجع: Maitre Laurent Dubois et Maitre Marie – Christine Halpern, op cit, p 307 ; Daniel MARCHAND, - Le droit du travail en pratique. 16^{ème} édition, édition d'Organisation, Paris, 2004, p 54.

² - أنظر الفصل 216 المنقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994، المؤرخ في 21 فيفري 1994، من مجلة الشغل التونسية.

³ - راجع المواد 327 و 332 و 349 و 390 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الإشارة إليه.

كما هو الحال بالنسبة للأحكام الصادرة في قضايا التسريح التعسفي من العمل، لا تملك القوة التنفيذية التي تجبر أصحاب العمل على تنفيذها، على غرار الأحكام الصادرة من المحاكم المدنية الأخرى التي منحها القانون العديد من الطرق والوسائل التنفيذية الفعالة، مثل الحجز والتنفيذ بالقوة العمومية. لذلك يجب تدعيمها بنصوص تشريعية مماثلة تتناسب مع طبيعة علاقة العمل¹، وتمكن العامل من حماية حقوقه ومصالحه المهنية المهددة.

الفرع الثاني

طرق الطعن في الأحكام الاجتماعية

طرق الطعن في الأحكام هي الوسائل القضائية التي حددها القانون على سبيل الحصر، والتي بمقتضاها يتمكن الخصوم من التظلم من الأحكام الصادرة ضدهم بهدف تصحيحها أو تعديلها²، فهي الوسائل القضائية التي ينظمها القانون لمراقبة صحة الأحكام ومراجعتها³، فهي تهدف إلى كشف أخطاء الحكم المطعون فيه، سواء تعلقت هذه الأخطاء بالموضوع أو بالإجراءات، أو بالوقائع، أم بغير ذلك من الأسباب. كما تهدف تلك الطرق إلى تصحيح هذه الأخطاء والرقابة على القضاة الذين أصدروا الحكم المطعون فيه⁴.

ونظرا لاختلاف الأحكام من حيث قابليتها للطعن، واختصاص المحاكم الابتدائية حسب طبيعة وأهمية ومضمون كل منازعة، فإن مختلف القوانين الحديثة، تعتمد نوعين من طرق الطعن، يخص كل منها حالات معينة، هي طرق الطعن العادية وتتمثل في المعارضة والاستئناف، وطرق الطعن غير العادية وتتمثل في الطعن بالنقض والتماس إعادة النظر. وهي الطرق التي سوف أتطرق إليها على ضوء قانون الإجراءات المدنية في مختلف الأنظمة التشريعية المقارنة، مع التركيز بطبيعة الحال على قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.

¹ - راجع: الأستاذ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل. علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، 106.

² - راجع: د. أحمد أو الوفا، المرافقات المدنية والتجارية، الطبعة 15، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1990، ص 730.

³ - راجع: وجدي راغب، مرجع سابق، ص 141.

⁴ - راجع: د. أحمد هندي، مرجع سابق، ص 530؛ د. علي أبو عطية هيك، مرجع سابق، ص 538 وما يليها.

ودون الدخول في تفاصيل موضوع طرق الطعن في الأحكام، باعتبارها من المواضيع الأساسية في دراسات الإجراءات المدنية، فإننا سوف نقتصر على بعض الخصوصيات الواردة فيها والمتعلقة بمنازعات العمل الفردية.

أولاً: طرق الطعن العادية: توجد طريقتين للمراجعة العادية تتمثل الأولى في الطعن بالمعارضة، في الأحكام الغيابية، بينما تتمثل الثانية في الطعن بالاستئناف في حالة الأحكام الحضورية. ونظرا لاختلاف النظام القانوني والإجرائي لكل من الطريقتين، سوف أتناول كل منها بالقدر الذي يخدم الموضوع وذلك على المنوال التالي:

أ . المعارضة أو الاعتراض: المعارضة هي طريق من طرق الطعن العادية في حكم أو قرار معين يتقدم به المعارض لإلغاء أو تعديل الحكم أو القرار الذي صدر في حقه غيابيا، دون أن يتمكن من ممارسة حق الدفاع عن نفسه. حيث تطرح وتتنظر القضية من جديد أمام نفس الجهة التي أصدرت الحكم المعارض فيه بجميع عناصرها الواقعية والقانونية، ومن ثم يمكن القول بأن الأحكام والقرارات القابلة للطعن بالمعارضة هي تلك الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم الابتدائية ومحاكم الاستئناف في غياب الخصم المعني والموصوفة قانونا بأنها غيابية ويحق للمعارض (الطاعن) كمبرداً عام، أن يثير جميع الطلبات ووسائل الدفاع التي كان له الحق في التمسك بها قبل الطعن¹. وهو ما تنص عليه مختلف القوانين الإجرائية المقارنة.

غير أن الملاحظ على تلك القوانين أنها لم تخص قضايا منازعات العمل بقواعد إجرائية خاصة بل تحيلها إلى القواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية.

ومن بين هذه القوانين نجد القانون الفرنسي الذي منح حق الاعتراض للمدعى عليه الذي صدر ضده حكم نهائي غيابي بسبب عدم توصله بالاستدعاء شخصيا، وذلك في أجل شهر ابتداء من تاريخ تبليغه. حيث يتم النظر من جديد في فصيته أمام مكتب الحكم لمحكمة العمل. ومن آثارها أنها توقف تنفيذ الحكم المعارض فيه، باستثناء ما إذا كان مشمولاً بالتنفيذ المؤقت².

¹ - راجع: عبد العزيز سعد، "طرق وإجراءات الطعن في الأحكام والقرارات القضائية"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 15. - Maitre Laurent Dubois et Maitre Marie - Christine Halpern, op cit. p 307.

² - راجع: Maitre Laurent Dubois et Maitre Marie - Christine Halpern, - Halpern, op cit. p 307.

وهو نفس المنحى الذي سلكه المشرع التونسي، الذي نص في الفصل 168 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية على أن كل إنسان لم يسبق له استدعاء للتدخل في نازلة له القيام بالاعتراض على الحكم الصادر فيها والمضر بحقوقه. ويرفع الاعتراض لنفس المحكمة التي أصدرت الحكم المعارض عليه بنفس الطرق المعتادة لرفع الدعوى، هذا طبعاً بالنسبة للأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية¹.

أما بالنسبة للأحكام الغيابية الصادرة عن محاكم الاستئناف والقابلة للمعارضة فقد أحال على نفس مقتضيات المنظمة للاعتراض في الفصول 168 إلى 174 من القانون المذكور.

ومن خلال الفصول السابقة نلاحظ أن المشرع التونسي لم يقرر قواعد خاصة بمنازعات العمل بل أحال على القواعد العامة في قانون المرافعات المدنية والتجارية.

وكذلك الشأن بالنسبة للقانون المغربي إذ الملاحظ بخصوص الطعن في الأحكام الصادرة في قضايا منازعات العمل أنه اعتمد بخصوصها وسائل الطعن التقليدية وقواعده المنصوص عليها في قانون المسطرة المدنية دون مراعاة خصوصية علاقة العمل إلا إذا استثنينا بعض الخصوصيات في مرحلة الطعن بالاستئناف.

وهكذا فالأحكام الصادرة غيابياً عن المحكمة الابتدائية في قضايا منازعات العمل تكون كغيرها من الأحكام قابلة إما للمعارضة أو الاعتراض، وإما للاستئناف وإما للنقض².

وعلى ضوء ما سبق فإن الأحكام الصادرة غيابياً في قضايا منازعات العمل يمكن الطعن فيها بالمعارضة (الاعتراض) داخل أجل عشرة (10) أيام من تاريخ التبليغ، ويشترط أن تكون غير قابلة للاستئناف. وقد أحال المشرع في الفصل 286 من قانون المسطرة المدنية الذي خصصه للمعارضة في الأحكام الغيابية على القواعد العامة المنصوص عليها في الفصل 130 من نفس القانون المنظم للمعارضة كطريق من طرق الطعن العادية، حيث ينص الفصل 130 من قانون المسطرة المدنية على أنه:

¹ - أنظر المادتين 168 و 170 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية التونسية.

² - راجع: د. سعيد اليوسفي، خصوصيات القواعد المسطرية لنزاعات الشغل الفردية، المجلة المغربية للمنازعات القانونية، عدد 5 / 6 ، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2007، ص 98.

يجوز التعرض على الأحكام الغيابية الصادرة عن المحكمة الابتدائية إذا لم تكن قابلة للاستئناف¹.

هذا طبقا بالنسبة للأحكام الغيابية الصادرة عن المحاكم الابتدائية، أما بالنسبة للأحكام الغيابية الصادرة عن محاكم الاستئناف والقابلة للمعارضة فقد نص عليها الفصل 352 من قانون المسطرة المدنية، إذ أحال على نفس مقتضيات المنظمة للاعتراض في الفصول 130 إلى 133 من القانون المذكور². أي تلك الأحكام الصادرة ابتداءً نهائياً غيابياً داخل أجل 10 أيام من تاريخ تبليغ الحكم المعارض فيه وهكذا يمكن الطعن بالمعارضة بالنسبة للأحكام الصادرة في القضايا الاجتماعية التي لا تقبل الطعن بالاستئناف.

ولا يختلف القانون الجزائري عن غيره من القوانين السالف ذكرها في عدم تخصيصه لقواعد إجرائية خاصة بمنازعات العمل فيما يتعلق بالطعن بالمعارضة في الأحكام الغيابية، بل أحال مثلها على القواعد العامة. وحسبه تهدف المعارضة المرفوعة من قبل الخصم المتغيب، إلى مراجعة الحكم أو القرار الغيابي. للفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون، ويصبح الحكم أو القرار المعارض فيه كأن لم يكن، ما لم يكن هذا الحكم أو القرار مشمولاً بالنفاذ المعجل. (م 327). يكون الحكم أو القرار الغيابي، قابلاً للمعارضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرته، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. (المادة 338).

2. آثار الطعن بالمعارضة في الأحكام والقرارات القضائية: الطعن بالمعارضة يوقف التنفيذ من حيث المبدأ، إلا إذا نص الحكم نفسه على وجوب تنفيذه رغم المعارضة، كما هو الحال بالنسبة للأحكام المستأنفة، ويرجع السبب في ذلك إلى وجود عدة

¹ - أنظر المادتين 286 و 130 من قانون المسطرة المدنية السابق ذكره.

² - راجع: د. عبد الكريم الطالب، الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية، مرجع سابق، ص 381، وأنظر كذلك لنفس المؤلف، قواعد المسطرة في المادة الاجتماعية، مجلة محاكمة، العدد 2، دار أبي رقرق للطباعة والنشر، الرباط، 2007، ص 52 وما يليها.

حالات تكون الأحكام فيها قابلة للتنفيذ المعجل أو المؤقت ام بحكم القانون أو بأمر من قاضي الموضوع كما ذكرنا آنفا¹.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه لا يجوز الطعن بالمعارضة أو الاعتراض في قرارات المجلس الأعلى الغيابية².

ب . الطعن بالاستئناف: هو طريق طعن عادي في الأحكام الابتدائية بالتظلم منها أمام محكمة أعلى درجة بقصد إلغاء الحكم المطعون فيه أو تعديله³، فهو الوسيلة التي يطبق بها مبدأ التقاضي على درجتين، هذا المبدأ الذي يعد ضمانا هامة من ضمانات القضاء، لأنه يؤدي إلى تدارك أخطاء القضاة، كما يتيح للخصوم استدراك ما فاتهم من دفوع وأدلة أمام محكمة أول درجة⁴. وبعبارة أخرى هو عرض الدعوى مرة ثانية أمام محاكم الدرجة الثانية لمزيد من النظر وتحليل الوقائع، ما من شأنه أن يطمئن المناقضين ويمنح لكل ذي حق حقه⁵.

وكقاعدة عامة فان جميع الأحكام الصادرة عن محاكم الدرجة الأولى إذا تجاوزت قيمة الدعوى مبلغا معيناً تكون قابلة الطعن بالاستئناف ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

وتبعاً لذلك، تكون الأحكام الصادرة في جميع المواد قابلة للاستئناف، عندما تفصل في موضوع النزاع أو في دفع شكلي أو في دفع بعدم القبول أو أي دفع آخر عارض ينهي الخصومة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك⁶. ويجوز رفعه أو تقديمه ضد جميع الأحكام الحضرية الصادرة عن محاكم الدرجة الأولى بصفة ابتدائية والفاصلة في الموضوع فصلاً قطعياً ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

¹ - أنظر الفصل 172 المتمم من مجلة المرافعات المدنية والتجارية التونسية، والفصل 132 المعدل من قانون المسطرة المدنية المغربي، المسطرة المدنية.

² - Carsonnet et César-bru: « traite théorique et pratique de procédure civile et commerciale », 3^{ème} édition. 1992-1925, tome 6, p 26.

³ - راجع: د. احمد أبو الوفا، مرجع سابق، ص 18.

⁴ - راجع: د. أحمد أبو الوفا، مرجع سابق، ص 858. د. أحمد هندي، مرجع سابق، ص 541. د. علي أبو عطية هيك، مرجع سابق، ص 553. وجدي راغب، مرجع سابق، ص 743. عبد العزيز سعد، مرجع سابق، ص 31. نبيل صقر، مرجع سابق، ص 334.

⁵ - راجع: علي هيك، مرجع سابق، ص 605.

⁶ - أنظر المادتين 232 و 233 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السابق ذكره.

ونظر لأهمية الاستئناف في النظام القضائي الحديث، فإنني سوف أتناوله في ثلاثة محاور أساسية، هي أحكام وشروط الاستئناف، وإجراءاته، وأخيرا آثاره ونتائجه على الدعوى والمنازعة، والحكم الصادر بشأنها. وذلك من خلال ما تتضمنه أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وقانون تسوية منازعات العمل الفردية.

1 . أحكام وشروط الاستئناف: تختلف أحكام وشروط الاستئناف نسبيا من

قانون إلى آخر، حيث يعتمد بعضها الإجراءات المدنية والتجارية في دعاوى منازعات العمل، بينما يعتمد البعض الآخر أحكاما خاصة بقضايا العمل. إلا أنه بالرغم من هذه الاختلافات النسبية، لاسيما ما يتعلق بمبدأ الاستئناف في حد ذاته، فإن هناك جوانب مشتركة بين هذه القوانين تدور حول أربعة محاور أساسية هي، طبيعة وقيمة الدعوى، وصفة الطرف المستأنف، وأجل الاستئناف. وأثر دعوى الاستئناف على الحكم المستأنف.

1.1. بالنسبة لطبيعة وقيمة الدعوى، فإن أغلب التشريعات التي تجيز الاستئناف

تقتصر فقط على الأحكام التي تتجاوز قيمة مالية معينة في الغالب، إلى جانب الأحكام الأخرى التي تصدر عن المحاكم الابتدائية والتي لا تدخل في عداد الأحكام النهائية لهذه المحاكم، وبمعنى أدق، ليست كل الأحكام الصادرة من المحاكم الابتدائية في مجال منازعات العمل قابلة للاستئناف، إذ ترتبط هذه الأحكام ارتباطا وثيقا باختصاصات محاكم العمل. فكلما كان اختصاص المحاكم الابتدائية واسعا في إصدار أحكام ابتدائية نهائية، كانت دائرة الأحكام القابلة للاستئناف ضيقة والعكس صحيح.

وبالرجوع إلى التشريعات المقارنة في هذا المجال، يمكن الوقوف على هذه الخاصية المميزة للاستئناف في قضايا العمل، حيث تضيق وتتسع دائرة الأحكام القابلة للاستئناف باختلاف القوانين.

فالمشرع الفرنسي جعل من الأحكام الصادرة عن محاكم العمل والتي تتجاوز فيها قيمة النزاع مبلغ 4000 أورو، وكذلك الأحكام المتعلقة بالطلبات غير محددة

القيمة، قابلة للاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بمحاكم الدرجة الثانية، وهذا طبقاً لأحكام المادة 937 من قانون الإجراءات المدنية الجديد¹.

وكذلك الشأن بالنسبة للمشرع التونسي، الذي يطبق هو الآخر أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية الذي تخضع له كافة القضايا المدنية الأخرى على أحكام الاستئناف والتقاضي بصفة عامة، حيث يتم استئناف الأحكام الصادرة عن دوائر الشغل أمام المحاكم الابتدائية باعتبار أن دوائر الشغل هي محاكم متخصصة في قضايا العمل كدرجة ابتدائية وهي بالتالي أقل درجة من المحاكم الابتدائية العادية. كما أن إجراءات الاستئناف تتم وفق قانون المرافعات التونسي².

وهو نفس الاتجاه الذي سار فيه كل من المشرعين المغربي والجزائري، اللذين يطبقان قواعد قانون الإجراءات المدنية على استئناف الأحكام الخاصة بقضايا العمل بصفة عامة رغم بعض الخصوصيات التي تميز قضايا منازعات العمل.

فبالنسبة للمشرع المغربي، فإن جميع الأحكام الصادرة في النزاعات الفردية المتعلقة بعقود العمل والتكوين المهني والتي يزيد فيها مبلغ الطلب عن 3000 درهم تكون قابلة للاستئناف، شأنها في ذلك شأن بقية الأحكام الصادرة في القضايا الأخرى، ووفق قانون الإجراءات المدنية³.

إلا أنه بالرغم من ذلك فقد أفرد لاستئناف الأحكام الصادرة في دعاوى منازعات العمل قواعد خاصة تختلف جوهرياً عن تلك المعمول بها في القضايا المدنية الأخرى، وعليه فإن الاستئناف في القضايا الاجتماعية يعد من خصوصيات الإجراءات في المسائل الاجتماعية.

فقد ورد في الفصل 287 من قانون المسطرة المدنية ما يلي: "يستأنف الحكم القابل للاستئناف داخل ثلاثين يوماً من يوم تبليغه طبقاً للشروط المنصوص عليها في الفصل 54 بتصريح لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية أو بواسطة رسالة

¹ - راجع Maitre Laurent Dubois et Maitre Marie – Christine Halpern, op cit. p 307 ; Daniel MARCHAND, op.cit. p 54.

² - أنظر الفصل 222 المعدل من مجلة الشغل التونسية، مرجع سابق، ص 105.

³ - راجع: د. عبد الكريم الطالب، الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية، مرجع سابق، ص 387.

مضمنة مع الإشعار بالتوصل موجهة إلى هذه الكتابة ويعتبر في الحالة الأخيرة الاستئناف مقدما في التاريخ المبين في الوصل المسلم إلى المرسل."

ومن خلال هذا النص يمكن حصر القواعد الاستثنائية التي يختص بها رفع استئناف القضايا الاجتماعية فيما يلي:

1 . أنه استثناء من القاعدة العامة يمكن استئناف الأحكام المتعلقة بقضايا منازعات العمل بصفة شخصية سواء من العامل أو من صاحب العمل، ولا يلزم لرفع الاستئناف في هذه الحالة أن يتم بواسطة محام، وذلك استثناء من القاعد العامة التي توجب رفع الاستئناف بواسطة محام في إطار الفصل 31 من القانون المنظم لمهنة المحاماة.

2 . أنه يمكن رفع استئناف الأحكام الصادرة في قضايا منازعات العمل بتصريح لدى كتابة ضبط المحكمة التي أصدرت الحكم من طرف المستأنف استثناء من القاعدة العامة التي تقضي بوجوب رفع الاستئناف بمقال مكتوب بخلاف القضايا الأخرى التي يشترط فيها تقديم مقال مكتوب بواسطة محامي من أجل الاستئناف¹. حيث أن المشرع ، وتسهيلا على العامل، أعفاه من تقديم مقال الاستئناف كتابة، بل يكفي بتصريح لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي أصدرت الحكم المستأنف

3 يمكن رفع استئناف القضايا المتعلقة بمنازعات العمل بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام إلى رئيس كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي أصدرت الحكم المستأنف².

وقد جاء في أحد قرارات المجلس الأعلى أنه: " لا يخضع الاستئناف في القضايا الاجتماعية للشكليات المنصوص عليها في الفصل 142 من قانون المسطرة المدنية، بل يكفي أن يتم بمجرد تصريح مدلى به بكتابة الضبط أو برسالة مضمونة وفق ما ينص عليه الفصل 287 من نفس القانون"³.

¹ - أنظر الفصلين 141 و 142 من قانون المسطرة المدنية؛ كما الودغيري، مرجع سابق، ص 110.

² - راجع: سعيد اليوسفي، مرجع سابق، ص99؛ قرار المجلس الأعلى عدد 880، ملف اجتماعي عدد 88/9562، بتاريخ 22 ماي 1989، مجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 42-43، الرباط، 1989، ص 198.

³ - قرار عدد 164، بتاريخ 28/03/1988، مجلة قضاء المجلس الأعلى، عدد 32، الرباط، 1988. ص 83.

4. أن الترافع يمكن أن يكون شفويا دون الحاجة إلى تقديم مذكرات كتابية، وهذا ما يؤكدّه أحد قرارات المجلس الأعلى حيث جاء فيه: "... أن استئناف الأحكام الصادرة في القضايا الاجتماعية له مسطرة خاصة، لا علاقة لها بمقتضيات الفصل 142 من قانون المسطرة المدنية. إذ بإمكان المستأنف أن يبين أوجه استئنافه ولو بطريقة شفوية... ولذلك فإن قضاة الاستئناف قد أخطئوا في تطبيق الفصل 287 من قانون المسطرة المدنية عندما صرحوا بعدم قبول الاستئناف الشيء الذي يعرض قرارهم للنقض"¹.

وبهذا المقتضى يكون الفصل 287 قد خرج عن القواعد العامة في رفع الاستئناف، وأحل محلها قواعد خاصة تسائر الطبيعة المتميزة للقضايا الاجتماعية لاسيما حماية الأجير، وتسهيل وتبسيط الإجراءات وتسريع وتيرة البت فيها.

يضاف إلى ذلك أن المشرع جعل المقتضيات الخاصة بالقضايا الاجتماعية أمام المحاكم الابتدائية تسري على محاكم الاستئناف كذلك، وذلك تطبيقا لمقتضيات الفصلين 275 و 276 حيث ضرورة الحضور الشخصي في الجلسة الأولى، ما لم يكن الأمر متعلقا بالاستثناءات المشار إليها في الفصلين المذكورين².

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فانه بالرجوع إلى أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وإلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نلاحظ بأن دائرة الأحكام الابتدائية والنهائية، محددة ومحصورة في حالات معينة تناولها قانون تسوية منازعات العمل الفردية في المادة 21 منه كما بينا ذلك سابقا. إلى جانب ما يتعلق بالأحكام التمهيدية والتحضيرية التي يعاملها قانون الإجراءات المدنية والإدارية معاملة خاصة، حيث ينص بشأنها في المادة 334 منه، على أن: "الأحكام الفاصلة في جزء من موضوع النزاع أو التي تأمر بالقيام بإجراء من إجراءات التحقيق أو تدبير مؤقت، لا تقبل الاستئناف إلا مع الحكم الفاصل في أصل الدعوى برمتها، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

¹ - قرار المجلس الأعلى عدد 280، بتاريخ 25 مارس 1985، في الملف الاجتماعي عدد 92132. أنظر سعيد اليوسفي، مرجع سابق، ص 99.

² -راجع: د. عبد الكريم الطالب، قواعد المسطرة في المادة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 60.

يتم الاستئناف في الحكم الصادر قبل الفصل في الموضوع والحكم الفاصل في موضوع الدعوى بموجب نفس عريضة الاستئناف.
يترتب على عدم قبول استئناف الحكم الفاصل في موضوع الدعوى عدم قبول استئناف الحكم الصادر قبل الفصل في الموضوع".

أما فيما يخص الطلبات التي تتضمنها دعاوى الاستئناف، فإن المادة 23 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، تقضي بأن: "تلتحق الطلبات المقابلة في مجال الطعون بالطلب الأصلي، الذي تبنى عليه. يحدد الطلب الأصلي اختصاص المحكمة ابتداءً ونهائياً." وهو ما تضمنته المادة 342 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه: "يجوز للخصوم أيضاً طلب الفوائد القانونية وما تأخر من الديون وبدل الإيجار والملحقات الأخرى المستحقة بعد صدور الحكم المستأنف، وكذا التعويضات الناتجة عن الأضرار اللاحقة به منذ صدور الحكم"¹.

أما فيما يتعلق بصفة الطرف المستأنف، فإن كافة التشريعات التي بحثنا فيها تجعل من بين شروط صحة طلب الطعن بالاستئناف أن يكون مقدماً من أحد الخصوم في الدعوى الابتدائية، ولا يقبل أن يتدخل في مرحلة الاستئناف أي طرف من الغير، باستثناء الخلف العام والخلف الخاص، لكونهما لا يعتبران من الغير. حيث تقضي أغلب التشريعات الإجرائية، ومنها التشريع الجزائري، على مباشرة الاستئناف من طرف أحد الخصوم بصفة شخصية أو بواسطة وكيل أو محامي، وفق ما تتضمنه قوانين الإجراءات المدنية أو قوانين المرافعات أمام محاكم العمل².

2-1 أما فيما يتعلق بصفة الأطراف التي يمكنها التدخل في الدعوى في هذه

المرحلة، فإن القانون لا يسمح إلا لصاحب المصلحة المباشرة في النزاع حسب ما أشارت إليه المادة 338 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أي العامل وورثه في حالة وفاته، إلى جانب المنظمة النقابية التي تعتبر صاحبة مصلحة مباشرة في

¹ - أنظر قانون الإجراءات المدنية والإدارية الصادر عن وزارة العدل، الطبعة الأولى، مرجع سابق، ص 66.

² - أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، مرجع سابق. ص 123.

المنازعات والقضايا العمالية، بحكم أنها تملك أهلية وصلاحيات تمثيل العمال والتقاضي باسمهم، وفقا لأحكام المادة 16 من قانون ممارسة الحق النقابي¹.

وبصفة عامة، فإن شرط المصلحة في الدعوى، يعتبر من الشروط الجوهرية الموضوعية والشكلية لقبول دعوى الاستئناف، ويعتبر من مسائل النظام العام، ليس في القانون الجزائري فقط، ولكن في مختلف القوانين المقارنة ومنها القانون الفرنسي².

3.1 أما فيما يتعلق بأجل الاستئناف، فإنه يعتبر هو الآخر من الشروط الجوهرية لقبول دعوى الاستئناف، حيث تحرص كافة القوانين الإجرائية المقارنة على تحديد مهلة معينة لقبول دعوى الاستئناف، حيث يحددها المشرع الفرنسي بشهر واحد من تاريخ تبليغ الحكم إلى الخصوم³. في حين يحددها المشرع التونسي بـ 20 يوما من تاريخ الإعلام بالحكم، والمشرع المغربي بـ 30 يوما ابتداء من تاريخ التبليغ بالحكم الابتدائي⁴. أما المشرع الجزائري فقد حددها بشهر واحد (1) ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم إلى الشخص ذاته.

ويمدد أجل الاستئناف إلى شهرين (2) إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار⁵. وبناء على ذلك فإن الأحكام الصادرة ابتدائيا عن الأقسام الاجتماعية بالمحاكم الابتدائية تستأنف أمام الغرف الاجتماعية بالمجالس القضائية طبقا لقواعد الإجراءات المدنية. (دون أية خصوصية تذكر باستثناء عدم إلزامية التمثيل بمحامي طبقا لأحكام المادة 538 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية).

¹ - تنص المادة 16 من القانون رقم 90-14، المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية العدد 23، صادر بتاريخ 1990/06/06، ص 764 وما يليها. على أنه: "يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية، والأهلية المدنية، بمجرد تأسيسه وفقا للمادة 8 أعلاه. ويمكنه أن يقوم بما يأتي: - التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة، عقب وقائع لها علاقة بهدفه و ألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية، أو المعنوية".

² - راجع: Jean ROCHE – Conseil de Prud’hommes « procédure », Répertoire du droit du travail, Dalloz, Paris, 1976, p 23.

³ - راجع: Maitre Laurent Dubois et Maitre Marie – Christine Halpern, op.cit. p 307 ; Art.1461-1 Code du travail, 72^{ème} édition, op. cit. p 1550; Jacques VILLEBRUN, Guy-Patrice Quétant, op.cit. p39.

⁴ - أنظر الفصل 14 المعدل من مجلة المرافعات المدنية والتجارية التونسية، والفصل 134 من قانون المسطرة المدنية المغربية.

⁵ - أنظر المادتين 336 و 539 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السابق ذكره.

41 أثر دعوى الاستئناف على الحكم المستأنف: من أهم آثار الطعن بالاستئناف في الحكم الصادر عن المحكمة بصفة ابتدائية وقطعية هو وقف إجراءات تنفيذ هذا الحكم طيلة مدة مهلة الطعن بالاستئناف وإلى حين الفصل في الدعوى، إما بالرفض، أو بقرار جديد.

إلا أن هذه القاعدة لا تطبق على إطلاقها في قضايا العمل. حيث لا تطبق في حالة الأحكام الابتدائية النهائية المشار إليها في المادتين 21 و 22 من القانون 90 - 04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹.

2 . طرق الطعن غير العادية: تتمثل طرق الطعن غير العادية، في طريقتين أساسيتين هما، الطعن بالنقض، والطعن بطلب التماس إعادة النظر، وهو ما سأنتظر إليه في البندين المواليين.

1.2. الطعن بالنقض: هو طريق من طرق المراجعة غير العادية يستند إلى أسباب معينة محددة قانونا (قانون الإجراءات المدنية). وهو بذلك يختلف عن طريقي الطعن بالمعارضة والطعن بالاستئناف من حيث أن هذين الأخيرين يسمحان أو يتطلبان إعادة النظر في الدعوى من جديد من الناحيتين الشكلية والموضوعية، ومن الناحية القانونية. بينما الطعن بالنقض مقيد بعدة حالات محددة لا علاقة لها بالموضوع ومقصورة على الجانب القانوني فقط.

ويرفع الطعن بالنقض بواسطة عريضة مكتوبة وموقعة من طرف محامي معتمد لدى المحكمة العليا أو بتصريح أمام أمانة ضبط المحكمة العليا - محكمة النقض - والتي تختص بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام النهائية الصادرة عن المجالس القضائية - محاكم الاستئناف - وعن المحاكم الابتدائية بجميع أنواعها².

¹ - راجع المادتين 21 و 22 من القانون 90-04، السابق ذكره.

² - راجع: عبد العزيز سعد، مرجع سابق، ص 47.

ففي التشريع الفرنسي يتم الطعن بالنقض في الأحكام النهائية الصادرة عن محاكم العمل، وفي القرارات الصادرة عن محاكم الاستئناف ضمن أجل شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ الحكم أو القرار المطعون فيه وذلك طبقاً للقواعد العامة في الإجراءات المدنية.

وفي التشريع التونسي يتم الطعن بالنقض في الأحكام الصادرة نهائياً عن دوائر الشغل والأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية بوصفها محكمة استئناف لأحكام دوائر الشغل. حيث يرفع الطعن بالنقض بعريضة كتابية يقدمها محام إلى كتابة المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه. مع الإشارة هنا إلى أن المشرع التونسي اكتفى بذكر وجوب تقديم عريضة الطعن بالنقض من طرف محام، دون أن يوضح ما إذا كان يشترط في هذا الأخير أن يكون مقبولا لدى المحكمة العليا أم لا¹.

أما بالنسبة للمشرع المغربي فقد سار بدوره على منوال التشريعين الفرنسي والتونسي حيث اخضع الطعن بالنقض في الأحكام الاجتماعية للقواعد العامة. بدليل تنصيب الفصل 288 من قانون المسطرة المدنية على أنه: " يمكن الطعن بالنقض في الأحكام الصادرة نهائياً من طرف المحكمة في القضايا الاجتماعية وكذا القرارات الصادرة عن محكمة الاستئناف طبق المسطرة العادية".

ونستنتج من كل ذلك أن الطعن بالاستئناف في المسائل الاجتماعية فقط، هو الذي وضع له المشرع المغربي بعض القواعد الخاصة به دون بقية الطعون الأخرى التي يرجع فيها إلى القواعد العامة في طرق الطعن.

وكذلك هو الحال بالنسبة للمشرع الجزائري الذي لا يختلف عن بقية التشريعات السابق ذكرها في إخضاعه للطعن بالنقض للقواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية. حيث نص في المادة 349 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: " تكون قابلة للطعن بالنقض، الأحكام والقرارات الفاصلة في موضوع النزاع والصادرة في آخر درجة عن المحاكم والمجالس القضائية." كما نص في المادة 350 من نفس القانون علناً: "

¹ - أنظر: الفصل 182 المنقح بالقانون عدد 87، لسنة 1986، المؤرخ في 1 سبتمبر 1986، ثم بالقانون عدد 18، لسنة 2007، المؤرخ في 22 مارس 2007، من مجلة المرافعات المدنية والتجارية التونسية.

تكون قابلة للطعن بالنقض، الأحكام والقرارات الصادرة في آخر درجة، والتي تنهي الخصومة بالفصل في أحد الدفوع الشككية أو بعدم القبول أو أي دفع عارض آخر".

-أثار الطعن بالنقض: على خلاف طرق الطعن العادية، لا يترتب على تقديم طلب النفض وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه، وإنما يبقى التنفيذ قائماً.

غير أن المشرعين في كل من تونس والمغرب والجزائر قد استثنوا من هذا المبدأ بعض المسائل التي ينتج الطعن بالنقض فيها وقف التنفيذ وذلك في بعض الحالات والتي وردت على سبيل الحصر صلب الفصل 194 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية التونسية¹، والفصل 361 من قانون المسطرة المدنية المغربية²، والمادة 361 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري³.

2.2 التماس إعادة النظر: هو طريق غير عادي للطعن في الأوامر الاستعجالية والأحكام والقرارات القضائية الصادرة عن المحاكم والمجالس القضائية بصفة نهائية، والتي لا تكون قابلة للطعن فيها بالطرق العادية كالطعن بالمعارضة أو الاستئناف. وذلك بناء على أسباب محددة في القانون على سبيل الحصر⁴.

يرفع الطعن بهذه الطريقة أمام نفس الجهة التي أصدرت الحكم أو القرار أو الأمر الملتمس فيه وفقاً للأشكال المقررة لرفع الدعوى بعد استدعاء كل الخصوم قانوناً، وذلك للفصل فيه من جديد من حيث الوقائع والقانون، وذلك بسبب قيام حالة أو أكثر من الحالات المنصوص عليها قانوناً على سبيل الحصر، وبالتالي لا يمكن مخالفتها، ولا الاتفاق على عكسها، أو القياس عليها.

¹ - ينص الفصل 194 على أنه: " لا يوقف رفع الطعن بالتعقيب تنفيذ الحكم المطعون فيه إلا إذا كان صادراً بإعدام ورقة مرمية بالزور أو محو أثارها أو كان صادراً بالطلاق أو بفساد عقد زواج أو كان صادراً على الدولة بأداء مال أو رفع عقلة أجرتها الدولة لاستخلاص أموالها."

² - هذه الحالات هي: الأحوال الشخصية - الزور الفرعي - التحفيظ العقاري.

³ - تنص المادة 361 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: " لا يترتب على الطعن بالنقض وقف تنفيذ الحكم أو القرار، ما عدا في المواد المتعلقة بحالة الأشخاص أو أهليتهم وفي دعوى التزوير."

⁴ - راجع، د. نبيل إسماعيل عمر، مرجع سابق، ص 676؛ نبيل صقر "الوسيط فر شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مرجع سابق، ص 396؛ عبد العزيز سعد، مرجع سابق، ص 65؛ علي هيك، مرجع سابق، ص 647.

ويشترط في الحكم المطلوب إعادة النظر فيه أن يكون حكماً نهائياً وأن يكون صادراً بهذه الصفة سواء من محكمة الدرجة الأولى أو الثانية، ولا يجوز سلوك طريق الطعن بإعادة النظر ما دام أنه طريق غير عادي، إلا بعد استنفاد طرق الطعن العادية¹. ويتم وفق نفس الإجراءات المعمول بها في القضايا الأخرى.

أما بالنسبة لآثار الحكم في الطعن بالتماس 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 الحكم².

الفرع الثالث

تنفيذ أحكام قضاء العمل

من المسلم به أن تنفيذ الأحكام هو الغاية النهائية لكل من يلجأ إلى القضاء من أجل اقتضاء حقوقه، لذلك اهتمت مختلف التشريعات العمالية المقارنة بقواعد تنفيذ الأحكام، حيث حاولت من خلالها إيصال الحق إلى أصحابه في أقرب الآجال وبالوسائل الجبرية الممكنة، مع تمكين المنفذ عليه بكل الضمانات التي تحميه من أي تعسف أو إجحاف³.

والقاعدة العامة في التشريع الجزائري، وكغيره من التشريعات المقارنة الأخرى، أن الأحكام القضائية لا تصير قابلة للتنفيذ إلا إذا كانت نهائية، غير قابلة لأي طعن عادي أم غير عادي. غير أن هذه القاعدة ليست مطلقة التطبيق، وإنما ترد عليها بعض الاستثناءات التي تتعلق أساساً 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 القانون⁴.

¹ -راجع: Carsonnet et César-bru :op cit. Tome 6, N 363.

² - راجع : Carsonnet et César-bru , tome 6, N 2377, p 492.

³ راجع: بويكري عبد القادر، " خصوصيات تنفيذ الأحكام في قضايا نزاعات الشغل"، مرجع سابق، ص 110؛ د. سعيد اليوسفي، مرجع سابق، ص 100.

⁴ - راجع: د. محمد الكشور، مرجع سابق، ص 363. يكون الحكم مشمولاً بالتنفيذ المعجل بحكم القانون في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية، وفي قضايا الضمان الاجتماعي، وقضايا عقود الشغل، والتدريب المهني

فالتنفيذ المعجل بقوة القانون فرضه المشرع بموجب نص قانوني، لاعتبارات قانونية ارتآها، وبالتالي لا دخل للمحاكم في تقديره أو التصدي له، بأي حال من الأحوال. فهو يتقرر عمليا حتى من دون أن يطلبه الأطراف أصحاب المصلحة وحتى إذا لم يشر إليه القاضي في حكمه¹.

ومبدأ التنفيذ المعجل أحدث كاستثناء من القاعدة العامة التي لا تجيز تنفيذ الحكم ما دام قابلا لطعن عادي من معارضة واستئناف، وهو بذلك امتياز ممنوح للمحكوم له بتنفيذ الحكم بمجرد صدوره قبل الوقت المحدد لتنفيذه وفق القواعد العامة، ويدعى تنفيذا مؤقتا لأن صحته متوقفة على النتيجة النهائية للطعن في الحكم بالمعارضة أو الاستئناف، كما يدعى تنفيذا معجلا لأنه يحصل قبل الوقت العادي لتنفيذ الأحكام².

وفي هذا الصدد نظم المشرع الفرنسي قواعد النفاذ المعجل في منازعات العمل في المادة R.1454-28 إذ جعله لا يسري إلا على الأحكام التي لا تقبل الاستئناف، والتي تأمر بتسليم شهادة العمل أو كشف الراتب وغيرها من الوثائق التي يلزم المستخدم بتسليمها للعامل، والأحكام التي تأمر بدفع مبالغ مالية عما أشير إليه في المادة R.1454-14 من نفس القانون في حدود تسعة أشهر من الأجرة يتم تقديرها بالاعتماد على معدل الأشهر الثلاثة الأخيرة³.

كما خصص المشرع المغربي الفصل 285 من قانون المسطرة المدنية للتنفيذ المعجل في القضايا الاجتماعية حيث نص على أنه: "يكون الحكم مشمولا بالتنفيذ

رغم كل تعرض أو استئناف.. راجع في هذا الشأن، د. سعيد اليوسفي، مرجع سابق، ص 100. الأستاذ عمارة بلغيث، التنفيذ الجبري وإشكالاته، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، 2004، ص 63.

¹ - راجع: د. محمد الكشور، مرجع سابق، ص 365؛ أحمد الأمرانينطار، مرجع سابق، ص 85؛ عمارة بلغيث، المرجع السابق، ص 66.

² - راجع: الأستاذ محمد عطايف، التنفيذ المعجل في القضايا الاجتماعية، الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي، المعهد للعالي للقضاء، يومي 23 و 24 ماي، 2003، مطبعة دار السلام، الرباط، 2004، ص 172. الأستاذة رشيدة أحفوظ "إشكالية إرجاع الأجير إلى العمل وتقديم التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد الشغل". الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي، المعهد للعالي للقضاء، يومي 23 و 24 ماي، 2003، مطبعة دار السلام، الرباط، 2004، ص 85؛ راجع أيضا: S. Guinchard et autres, « Droit et pratique de la procédure civile », Dalloz, 1998, p 953.

³ - مع الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي نظم التنفيذ المعجل للأحكام في المواد 514 إلى 526 من قانون الاجراءات المدنية الجديد. لمزيد من التفصيل، أنظر: - S. Guinchard et autres, op.cit p 953 et s. P.P.Hoonakker, « L'effet suspensif Des voies de recours dans le nouveau code de procédure civile, une chimère ? Contribution a l'étude de l'exécution provisoire », thèse, Strasbourg, 1988.

المعجل بقوة القانون في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية، وفي قضايا الضمان الاجتماعي، وقضايا عقود الشغل والتدريب المهني رغم كل تعرض أو استئناف¹.

وقد دأبت المحاكم لابتدائية على جعل أحكامها مشمولة بالتنفيذ المعجل بقوة القانون في قضايا منازعات العمل ولا يتأثر تنفيذها بالطعن عن طريق المعارضة والاستئناف. وهذا ما استقر عليه موقف المجلس الأعلى، وذلك ارتكازا على مقتضيات الفصل 285 من قانون المسطرة المدنية¹.

والتنفيذ المعجل بحكم القانون هو الذي يكون مصدره النص القانوني، ويكون له محل إذا ارتأى المشرع لغاية معينة تمكين بعض القضايا بالتنفيذ المعجل القانوني. ومن خصوصياته أنه لا يقبل إيقاف التنفيذ، ذلك أن الفقرة الأخيرة من الفصل 147 تنص على أنه: "لا تطبق مقتضيات الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة (أي تقديم طلب إيقاف التنفيذ والبت فيه) من هذا الفصل إذا كان التنفيذ المعجل بقوة القانون²

وبالنسبة للمشرع الجزائري، فإنه لا يختلف عن التشريعات السابقة، حيث نص في المادة 22 من القانون 90 . 04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السابق ذكره، على أن: "تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية، محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

1 . تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

2 . تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة³.

3 . دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد الستة أشهر.

وما يمكن ملاحظته في هذا المجال، أن المشرع الجزائري قد ركز على المسائل التي لا تحتل الانتظار، فتطبيق أو تفسير اتفاقية جماعية أو اتفاق مصالحة يمكن أن

¹ - راجع، د. عبد الكريم الطالب، قواعد المسطرة في المادة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 101؛ د. عبد الكريم غالي، مرجع سابق، ص 93، محمد عطا، مرجع سابق، ص 179. الأستاذة رشيدة أحفوظ، مرجع سابق، ص 86.

² - عبد الكريم الطالب، مرجع سابق، ص 402.

³ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 154706، بتاريخ 1997/11/11، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 107.

يؤثر تأخير تنفيذها سلباً على مصالح العمال وأصحاب العمل على حد سواء، كما أن عدم دفع الرواتب والعناصر الملحقة بها للعمال عن الستة أشهر الأخيرة، خاصة في القضايا المتعلقة بالفصل من العمل، يؤدي إلى الإضرار بالعامل وبأسرته نتيجة انقطاع مورد رزقه المتمثل في الراتب.

ومما سبق يمكن القول بأن قضايا منازعات العمل تتميز عن غيرها من القضايا الأخرى بكونها مشمولة بالتنفيذ المعجل بقوة القانون. وهو ما من شأنه أن يوفر حماية خاصة لحقوق العمال الطرف الضعيف في علاقة العمل.

الفصل الثاني

الجهات القضائية الأخرى المختصة

بالنظر في منازعات العمل الفردية

تختلف النزاعات القائمة بشأن علاقات العمل، من حيث الموضوع ومن حيث الطبيعة والآثار، وبالتالي فليست كلها قضايا من نوع واحد، فهناك قضايا ذات طابع استعجالي، وأخرى ذات طابع مدني، بل هناك قضايا ذات طابع جنائي.

من هنا يظهر أن قضاء العمل ليس وحده المختص بالنظر في النزاعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل. بل هناك أنواع من النزاعات التي تختص بالنظر فيها الهيئات القضائية الأخرى، مثل القضاء الاستعجالي، والقضاء المدني، وحتى القضاء الجنائي.

وعليه، سوف نقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، نتناول في المبحث الأول الدعوى الاستعجالية، وفي المبحث الثاني الدعوى المدنية، وفي المبحث الثالث الدعوى الجزائية. وذلك على النحو التالي.

المبحث الأول

القضاء الاستعجالي

يقصد بالقضاء المستعجل، الفصل في المنازعات التي يخشى عليها من فوات الوقت فصلا مؤقتا لا يمس بأصل الحق، وهو صورة من صور الحماية القضائية تتسم إجراءاته بالبساطة، وتختصر فيه المواعيد ليحقق الحماية السريعة للمراكز القانونية والحقوق التي يغيرها مرور الوقت ولا تحتل بطء إجراءات التقاضي العادية وقد راعى المشرع أن هناك مسائل لا تحتل بطبيعتها التأخير نتيجة للظروف الملابسة لها، الأمر الذي يقتضي معه إسعاف الخصوم بإجراءات سريعة حتى لا تضار مصالحهم¹.

¹ - د. علي أبو عطية هيك، مرجع سابق، ص 107.

ويرجع اهتمام المشرع بالقضايا المستعجلة إلى إدراكه أن النظر والفصل في القضايا الموضوعية بحكم حائز لقوة الأمر المقضي يتطلب وقتاً طويلاً عند المطالبة وحتى الحكم مما قد يضر بمصالح الخصوم، لذلك اهتم المشرع بإنشاء وتنظيم القضاء المستعجل أو الوقتي لإسعاف الخصوم بإجراءات وقتية عاجلة قليلة التكاليف، في المسائل التي يخشى عليها من فوات الوقت أياً كانت قيمتها على أن يترك للقضاء العادي الفصل في أصل الحق والمراكز المتنازع عليها غير متقيد بما يصدر عن القضاء المستعجل من أحكام¹.

وقد اختلفت المواقف بشأن مفهوم الاستعجال بين دول تجعل منه الركن الأوحد لقبول الطلبات أمام القضاء الاستعجالي، كما هو الشأن بالنسبة للقانون الفرنسي والمصري والجزائري²، وأخرى لا تخرج به عن بعض الشروط الواجب توافرها لا غير. كالقانون المغربي الذي حدد مجالات اختصاص قاضي المستعجلات في مواضيع معينة، وجعل توفر عنصر الاستعجال ضرورياً في كل منها، بل وشرطاً أساسياً لاختصاصه بها³.

فالقضاء المستعجل نظمه المشرع لتفادي ما قد يصيب مصالح أصحاب الشأن من ضرر نتيجة مرور الزمن. لذلك لا يلجأ إليه إلا إذا توافر استعجال يبرر السعي إليه قبل الفصل في موضوع الدعوى⁴.

ولذلك فقد كان طبيعياً أن تضع أغلب التشريعات في وجهه شرطين اثنين: توفر عنصر الاستعجال من جهة، وعدم المساس بنزاع الجوهر من جهة ثانية. ويعتبر النزاع أو القضية ذات طابع استعجالي إذا كان أي تأخر في تحريك الدعوى من شأنه أن يلحق أضراراً معتبرة بمصالح المدعى⁵.

¹ - راجع: د. أحمد هندي، مرجع سابق، ص 80.

² - أنظر المادة (800) من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي؛ المادة (45) من قانون المرافعات المدنية المصري؛ الفصل (201) من قانون المرافعات المدنية التونسي؛ الفصل (152) من قانون المسطرة المدنية المغربي؛ المادة (299) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري؛ راجع في هذا الشأن: Patrick Le Rolland, « Gagner aux Prud'hommes », Editions générales FIRST, Paris 1995, p 60.

³ - راجع: د. محمد السماحي، موقع القضاء المستعجل من القضاء بصفة عامة، مجلة رسالة المحاماة، العدد 5، هيئة المحامين، الرباط، 1988، ص 28، وانظر الفصل 149 من قانون المسطرة المدنية، السابق ذكره.

⁴ - نبيل صقر، مرجع سابق، ص 280.

⁵ - راجع: د. عبد الفتاح مراد، مرجع سابق، ص 19.

وفي مجال العمل نجد الكثير من القضايا والمنازعات المتعلقة بالعمل التي تنسم بالطابع الاستعجالي وهي الحالات التي تخرج عن نطاق اختصاص قاضي الموضوع. حيث تحيل مختلف التشريعات الإجرائية المقارنة مثل هذا النوع من النزاعات على التشكيلة الاستعجالية بمحكمة العمل أو على قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة التي يقع بدائرتها محل العمل أو محكمة العمال الجزئية في المدن التي تنشأ فيها هذه المحكمة النوعية أو إلى رئيس القسم الاجتماعي بصفته قاضيا للأمور المستعجلة متى تحققت شروط الدعوى الاستعجالية والتي من ضمنها توفر عنصر الاستعجال.

وبناء عليه سوف أتطرق إلى شروط الاختصاص بالدعوى الاستعجالية في مطلب أول ، وإلى حالات الاستعجال في قضايا العمل في مطلب ثان. وذلك على النحو الآتي بيانه.

المطلب الأول

شروط الاختصاص بالدعوى المستعجلة

حتى ينعقد الاختصاص لقاضي الأمور المستعجلة ينبغي توافر شرطين رئيسيين الأول يتمثل في عنصر الاستعجال وهو الخطر الحقيقي المحقق بالحق المراد المحافظة عليه والذي يلزم درؤه عنه بسرعة لا تكون عادة في التقاضي العادي ولو قصرت مواعيده، والثاني يكمن في عدم المساس بأصل الحق أو ما يسمى بالمركز القانوني للخصوم، كأن يقضي في أصل الحقوق والالتزامات والاتفاقات التي تتم بين الأطراف¹.

فبموجب المادتين 299 و 303 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، خص المشرع قاضي الأمور المستعجلة باختصاص نوعي محدد بإجراء وقتي إذا توافر

¹ - راجع: عبد الكريم الطالب، التنظيم القضائي المغربي - دراسة عملية، مرجع سابق، ص 114.

شرطان هما تعلق الإجراء المطلوب بأمر مستعجل يخشى عليه من فوات الوقت الذي تستلزمه إجراءات التقاضي لدى محكمة الموضوع وعدم المساس بأصل الحق¹.

هذا القيد تضمنته مختلف التشريعات الإجرائية التي تمكنا من الاطلاع عليها، حيث نجدها في غالبيتها قد تبنت نفس الاصطلاح، كما هو الشأن بالنسبة للقانون الفرنسي المادة (800) والقانون المصري المادة(45) والقانون التونسي (الفصل 201) والقانون المغربي الذي فضل التوسع في شرح الخطر فنص على أن لا تمس الأوامر الاستعجالية بما يمكن أن يقضى به في الجوهر. (الفصل 152)².

وتبعا لذلك يختص قاضي الأمور المستعجلة بطائفتين من المنازعات المستعجلة:

أ . الطائفة الأولى: جميع المسائل التي يخشى عليها من فوات الوقت: وهذه المسائل لا تدخل تحت حصر، وهو ما نصت عليه المادة 299 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ويشترط لاختصاصه بهذه الطائفة توافر الشرطين التاليين:

الشرط الأول: توافر الاستعجال: وهو الخطر الداهم المهدق بالحق. أو هو الخطر الذي يلحق بالمدعي ضررا لا يمكن تداركه باللجوء إلى إجراءات التقاضي العادية، والأمر في تقدير توافر هذا الشرط متروك قاضي الأمور المستعجلة حسب ظروف كل حالة على حدة. فالاستعجال ينبني على الخطر الحقيقي المهدق بالحق المراد حمايته، والذي يلزم درؤه عنه بسرعة لا تكون عادة في التقاضي العادي ولو قصرت مواعيده.

لذلك كان عنصر الاستعجال والحاجة إلى البت السريع وراء ابتكار هذا النوع من القضاء. وهو هكذا يعتبر شرط أساسي لاختصاص القضاء بالاستعجالي بالأمر بالتدابير التحفظية، تعتمد التشريعات المختلفة وتلح عليه في قوانينها الإجرائية. ومن ذلك مثلا القانون الفرنسي (المادة 808) من قانون الإجراءات المدنية، والقانون

¹ - راجع: د . أحمد هندي، مرجع سابق، ص 83 و 84.

² - راجع: د. محمد السماحي، مرجع سابق، ص32.

المصري(المادة 45) من قانون الإجراءات المدنية والتجارية، والقانون المغربي (الفصل 149) من قانون المسطرة المدنية، والقانون التونسي الفصل (201) من مجلة المرافعات المدنية والتجارية، والمادتين (299 و303) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.

ويتعين توافر الاستعجال وقت رفع الدعوى إلى حين صدور الأمر الفاصل في شأنها. فإذا انتفى في أي مرحلة من مراحلها ينتفي أحد شرطي اختصاص قاضي الاستعجال ويتعين القضاء بعدم اختصاصه نوعيا بنظر الدعوى. وتوافر الاستعجال شرط لازم سواء أمام محكمة الدرجة الأولى أو أمام جهة الاستئناف ومن ثمة فإن زوال الاستعجال أمام الدرجة الثانية يؤدي حتما إلى انتفاء الاختصاص¹.

فالاستعجال هو الشرط الأول لاختصاص قاضي الأمور المستعجلة، ذلك أن المشرع لم ينص على حالات معينة تعتبر فيها الدعاوى مستعجلة كما فعل بالنسبة لأوامر الأداء والأوامر على العرائض حيث حصرها في الأحوال التي ينص فيها القانون على ذلك - بموجب المادتين 306 و 310 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية -، وإنما اكتفى بوضع شروط لاختصاص القضاء المستعجل بالدعوى، وأول هذه الشروط أن تكون المسألة " يخشى عليها من فوات الوقت ". وهذا يعبر عن شرط الاستعجال.

ونشير هنا إلى أن العبرة في تحقيق ركن الاستعجال ليس فقط بتوافره وقت رفع الدعوى بل باستمراره حتى صدور الحكم فيها أيضا، فإذا زال أثنا نظر الدعوى المستعجلة، وجب على قاضي الاستعجال أن يحكم بعدم اختصاصه بنظرها نوعيا لزوال ركن الاستعجال عنها، حتى ولو كانت الدعوى في مرحلة الاستئناف.

ويجب على القاضي الاستعجالي أن يبين في أسباب حكمه مدى توافر ركن الخطر أو - الاستعجال في كل دعوى من واقع تحصيله لوقائعها ومن ظاهر أوراقها، وإلا كان حكمه معيبا بالقصور.

¹ - راجع: د . بريارة عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 219.

الشرط الثاني: عدم المساس بأصل الحق: وهو وجوب امتناع القاضي في حكمه عن تناول الحقوق المراد حمايتها بالتفسير أو التأويل أو بالقطع في شأنها برأي حاسم من حيث صحتها أو بطلانها أو الأحقية أو عدم الاستحقاق، وكذلك يمنع عليه تناول مراكز الخصوم القانونية بالتغيير أو التعديل كأن يقطع مثلا أن الخصم مدين وليس دائنا أو أنه حائز وليس مستأجر أو وكيلا وليس أصيلا عن نفسه أو غير ذلك من المساس بالمراكز القانونية أو الواقعية للخصوم، وذلك حسب ما تقضي به المادة 956 من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي¹، وكذلك المادة 303 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري التي تنص على أنه: "لا يمس الأمر بالاستعجالي أصل الحق، وهو معجل النفاذ بكفالة أو بدونها رغم كل طرق الطعن. كما أنه غير قابل للمعارضة ولا للاعتراض على النفاذ المعجل...."، إلا أن ذلك لا يمنعه من وجوب التصدي بالبحث العرضي من ظاهر المستندات والأوراق من مدى جدية المنازعات سواء من جانب المدعي في الدعوى المستعجلة أو المدعى عليه فيها. توصلا للحكم بالإجراء المستعجل المناسب أو الحكم بعدم اختصاصه نوعيا بنظر المنازعة.²

ب . الطائفة الثانية: اختصاص نوعي لقاضي الأمور المستعجلة بموجب نصوص في قوانين خاصة وأهمها ما ورد في قانون العمل وقانون إيجار الأماكن. فهذه الطائفة لا يشترط فيها توفر الاستعجال، إذ تعتبر منازعات مستعجلة بنص تلك القوانين ولا يلزم بالتالي بيان هذا الشرط في أسباب الحكم الذي صدر بالإجراء المستعجل فيها . أما بالنسبة لشرط عدم المساس بأصل الحق فإنه لازم في جميع الأحوال وفي كل ما يعرض على قاضي الأمور المستعجلة من منازعات، سواء كانت مما يدخل في اختصاصه العام، أو مما ورد في قوانين خاصة من أحوال اختصاصه بمنازعات معينة كمنازعات العمل.³

¹- راجع Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, « Droit du travail », 21^{ème} éditions, DALLOZ, 2002, p 1180.

²- راجع: د. أحمد هندي، مرجع سابق، ص 87.

³ - د. حلمي مراد، مرجع سابق، ص 20.

المطلب الثاني

حالات الاستعجال في قضايا العمل

بتطبيق فكرة الاستعجال على قضايا قانون العمل، يمكن القول بأن هناك العديد من الحالات التي يتصف فيها بالطابع الاستعجالي، مثل حالة احتلال أماكن العمل في حالة الإضراب بالشكل الذي يمنع صاحب العمل من التحرك بحرية وسهولة داخل مؤسسته أو ورشته،¹ أو حالة تأخر دفع الأجور والمرتبات التي أصبحت حقوق مكتسبة نظرا لطابعها المعيشي بالنسبة للعمال، أو حالة اتخاذ إجراءات أو تدابير احتياطية أو تحفظية من أجل حماية حقوق أو امتيازات معينة في انتظار البت في الدعوى المنشورة أمام قاضي الموضوع كما هو منصوص عليه في المادة (2/310) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، هذه الحالات التي كثيرا ما لا يشكل أمر ثبوت العنصر الاستعجالي بشأنها أي صعوبة، بل وأحيانا لا يشترط البحث في وجود أو عدم وجود هذا العنصر، إذ يمكن للقاضي الاستعجالي في مختلف هذه الحالات اتخاذ الأوامر الاستعجالية اللازمة لتسوية هذا النوع من النزاعات سواء بصورة نهائية أو بصورة مؤقتة حسبما تنص عليه قوانين الإجراءات المدنية أو العمالية المعمول بها في هذا الشأن.²

ففي هذا الصدد يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل كاحتلال أماكن العمل والمنع من الدخول وفق ما هو مقرر في المادتين 34 و 35 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، السابق ذكره.

ففي حالة الإضراب الذي هو حق معترف به دستوريا ومكرس قانونا والذي يجب ممارسته ضمن الإجراءات والشروط المنصوص عليها قانونا والذي يعتبر الميدان الأكثر استعمالا فيه للدعوى الاستعجالية، فانه في حالة احتلال أماكن العمل

¹ - راجع: Maitre Laurent Dubois et Maitre Marie – Christine Halpern, op.cit.p 308

² - راجع : د. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق، ص 31 و 32؛ وكذلك Patrick Le Rolland, op. cit p 60 Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jemaud, « Droit du travail », 21^{ème} édition, op. cit. p 1222.

من قبل العمال المضربين، فإن من شأن ذلك أن يشكل اعتداء على حق ملكية صاحب العمل، والذي بهذه الصفة يمكنه أن يطلب من قاضي الأمور المستعجلة إصدار أمر بإخلاء الأماكن¹. كما يمكن لرئيس القسم الاجتماعي الاستعجالي أن يأمر مثلاً بتوقيف الإضراب الذي لم يستوف الشروط القانونية أو الاتفاقية لصحته. بل أن هناك حالات يمكن فيها للقاضي الاستعجالي توقيف سريان إخطار بالإضراب إذا أثبت المدعى أي صاحب العمل أن الإضراب المزمع القيام به في هذا القطاع أو المؤسسة هو إضراب غير مبرر، لكون أسباب و دوافع الإضراب غير مؤسسة².

وما قيل عن الإضراب يمكن أن يقال كذلك بالنسبة لحالة احتلال المحلات المهنية التابعة للمستخدم عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل³، ذلك أن حق الإضراب يقابله حق عدم المشاركة في الإضراب، وعلى هذا الأساس يمنع على العمال المضربين استعمال أي نوع من أنواع العنف لإجبار العمال غير المضربين للانضمام إلى حركة الإضراب، إما بمنعهم من الوصول إلى مكان عملهم عن طريق عدم السماح لهم بالدخول إلى المؤسسة مثلاً، وإما بتعطيل أو تخريب المواد الأولية أو الأدوات الضرورية اللازمة لتنفيذ العمل. فمثل هذه الأفعال تشكل جريمة عرقلة حرية العمل طبقاً للقانون الفرنسي والمعاقب عليها بموجب المادة 414 من قانون العقوبات⁴. وفي القانون التونسي طبقاً الفصل 388 من مجلة الشغل.

¹ - راجع: Maitre Laurent Dubois et Maitre Marie – Christine Halpern op.cit. p 293

² - راجع: Amar BENAMROUCHE, Conflits de travail et conflits politique en Algérie, op cit. p 74. ; Cour Cass. Française du 04/07/1986, Affaire SNOMAC contre AIR FRANCE - Revue du Droit Sociale - N° 11 Novembre 1986, P745.

³ - حيث تنص المادة 34 من القانون 90-02، السالف الذكر، على أنه: "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل. ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو بمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء"، بينما تنص المادة 35 من نفس القانون على أنه: "يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل. و في هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم".

⁴ - تقضي المادة 414 من قانون العقوبات الفرنسي على أن ارتكاب جريمة عرقلة حرية العمل، يعاقب عليها بالحبس من 6 أيام إلى 5 سنوات وبغرامة مالية، أو بإحدى العقوبتين فقط. وعندما ترتكب هذه الأفعال تنفيذاً لتخطيط سابق، فإنه يمكن الحكم على الفاعلين بالمنع من الإقامة من سنتين (2) إلى 5 سنوات. لمزيد من التفصيل أنظر: Laurent Dubois et Maitre Marie – Christine Halpern, Op. Cit. p 293.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فإنه إذا وقع هذا الاحتلال خرقاً لأحكام نص المادة 35 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المذكور سابقاً، جاز للمستخدم اللجوء إلى رئيس القسم الاجتماعي باعتباره قاضياً للأمور المستعجلة في المسائل الاجتماعية لطلب أمر العمال المضربين بإخلاء المحلات التي يحتلونها. كما يتبين من نص المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه: "يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجالاً باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل"¹، وهو نفس الإجراء تقريباً المعمول به في التشريع الفرنسي².

وما يلاحظ على المادة 35 السالفة الذكر أنها لم تشر صراحة إلى قاضي الأمور المستعجلة، بل إشارة إلى: "أمر قضائي" فقط. فالأمر القضائي هو الأمر الصادر عن قاضي الأمور المستعجلة لا عن قاضي الأوامر على العرائض، لأن النص يشير إلى أن هذا الأمر يصدر بناء على "طلب" المستخدم وليس بموجب عريضة. وهذا ما كرسته المحكمة العليا في عدة قرارات أكدت فيها اختصاص قاضي الأمور المستعجلة³.

وكذلك الأمر بالنسبة لحالات التسريح التعسفي الذي يتم خرقاً للأحكام القانونية والاتفاقية المعمول بها في مجال التأديب، حيث يمكن للطرف المتضرر (العامل) من أي فصل تعسفي أن يرفع طلباً لرئيس المحكمة لإيقاف نفاذ قرار الفصل إلى غاية استكمال كافة الإجراءات اللازمة التي تقتضيها القوانين والنظم المعمول بها في هذا المجال.

¹ - أنظر: قانون الإجراءات المدنية والإدارية الصادر عن وزارة العدل، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر 2008، ص 97؛ د. الغوثي بن ملح، "القضاء المستعجل وتطبيقاته في النظام القضائي الجزائري" الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر 2000، ص 67.

² - راجع: Maitre Laurent Dubois et Maitre Marie – Christine Halpern, op cit, p 293.

³ - أنظر: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111095، بتاريخ 20/04/1994، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995، ص 158؛ والقرار رقم 95338، بتاريخ 08/02/1994، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 125؛ راجع في هذا الشأن، محمد براهيم، القضاء المستعجل، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 32.

وفي هذا الصدد نجد أن قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة التي يقع بدائرتها محل العمل أو محكمة العمال الجزئية في المدن التي تنشأ فيها هذه المحكمة النوعية يختص بنظر طلب العامل بوقف تنفيذ قرار الفصل الذي يدعي بأنه غير مبرر أي تعسفيا، وذلك طبقا لنص المادة 66 من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981.

ووفقا لهذا النص يقدم العامل طلبه بداية إلى مكتب العمل خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بقرار الفصل، ثم تتم إحالة طلبه إلى قاضي الأمور المستعجلة، عند فشل المكتب في تسوية النزاع وديا، ليصدر في شأنه حكما إما بوقف تنفيذ قرار الفصل أو برفض الطلب.

فإذا قضى بوقف تنفيذ قرار الفصل كان عليه أن يقضي أيضا في نفس الحكم بالإلزام صاحب العمل بأن يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره وبصفة دورية تبدأ من تاريخ الفصل، وعليه أيضا في ذات الحكم أن يحيل الدعوى إلى محكمة الموضوع لتفصل في طلب التعويض الذي يقوم المدعي بتحديدده. وميعاد الأسبوع الذي يتعين رفع الطلب خلاله هو ميعاد حتمي يتعين على العامل مراعاته وإلا كان الطلب غير مقبول وتقضي المحكمة من تلقاء نفسها بعدم قبول الطلب لرفعه بعد الميعاد إذا تبين لها ذلك، ولتعلق هذا الميعاد بإجراءات التقاضي وبالتالي بقواعد النظام العام¹.

وعليه فإذا تبين لقاضي الاستعجال بعد ذلك الفحص الظاهري لتلك الأوراق أن الإنهاء كان تعسفيا ، فإن له أن يأمر بوقف التنفيذ وإلزام صاحب العمل في الوقت ذاته بأداء أجر العامل إليه من تاريخ فصله فحسب، فلا يجوز له بأي حال الحكم بإعادة العامل إلى عمله.

كما يجب على قاضي الأمور المستعجلة إذا ما أمر بوقف التنفيذ إحالة القضية إلى المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل، وعلى هذه المحكمة

¹ د. عبد الفتاح مراد، مرجع سابق، ص 22.

أن تفصل في الموضوع بالتعويض إن كان له محل وذلك على وجه السرعة خلال مدة لا تتجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة¹.

وبالنسبة للقانون الفرنسي، فإن تشكيلة الاستعجال تستطيع في جميع حالات الاستعجال الأمر بكل الإجراءات التي لا تمس أصل الحق أو التي تثبت وجود نزاع، كما يمكنها حتى في حالة وجود اعتراض جدي اتخاذ إجراءات تحفظية لتفادي حدوث ضرر محقق، أو من أجل وضع حد لقلق غير مشروعة، وإعادة الوضع إلى ما كان عليه، ففي هذه الحالة الأخيرة يمكنها أن تأمر بإعادة عامل محمي تم طرده مخالفة للقانون، أو عاملة حامل إلى منصب عملها، كما يمكنها الأمر بتنفيذ الالتزام حتى ولو كان التزام بعمل².

وفي هذا الصدد يمكن لمفتش العمل عند ملاحظته لأي خطر جدي على السلامة الجسدية للعمال أن يخطر قاضي الأمور المستعجلة من أجل إصدار أمر مقرونا بالغرامة التهديدية، لاتخاذ الإجراءات اللازمة لوقف الخطر، كحجز العتاد، أو الوقف المؤقت لنشاط ورشة من ورشات المشروع³.

ويدخل في هذا المجال كذلك، الأحكام التي تصدره محكمة العمل بصفة ابتدائية ونهائية المتعلقة بطلبات تسليم شهادة العمل أو كشف الراتب، أو أية وثيقة يستوجب القانون تسليمها للعامل من طرف المستخدم، وتكون واجبة النفاذ تحت طائلة الغرامة التهديدية⁴.

¹ - راجع: د. محمد عبد الله الفلاح، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي والجماعي، دار ومكتبة الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، ليبيا، 2006، ص 158؛ د. عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2007، ص 403.

² - راجع المواد R.1455-5 و R.1445-6 و R.1455-7 من تقنين العمل الفرنسي؛ المادة 809 من قانون الإجراءات المدنية الجديد، وكذلك: Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, « Droit du travail », 21^{ème} édition, op. cit. p 1180 ; Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, « Droit du travail », 23^{ème} édition, Edition Dalloz, Paris, 2006, p 1342 et 1343.

³ - راجع: Jean - Emmanuel Ray, op. Cit. p 184

⁴ - راجع: Maitre Laurent Dubois et Maitre Marie – Christine Halpern, op cit, p 307 ; Daniel MARCHAND , op cit, p 54 ; Voir également l'article R.1462-1 du code du travail Français.

وهو ما يفهم كذلك من نص المادة (21) من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تنص على أنه " باستثناء الاختصاص الأصلي، تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا: . بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية. . بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي".

هذه الحالات التي يمكن فيها للطرف المتضرر اللجوء إلى الدعوى الاستعجالية لاتخاذ التدابير الاستعجالية لحماية وحفظ حقوقه، وفق نص المادة (172) من قانون الإجراءات المدنية قبل إلغائه التي تنص على أن: "الطلبات التي يكون الغرض منها استصدار أمر إثبات حالة، أو بالإنذار، أو بإتخاذ إجراء مستعجل آخر في أي موضوع كان، دون مساس بحقوق الأطراف، تقدم إلى رئيس الجهة القضائية المختصة الذي يصدر أمره بشأنها ". هذا المبدأ كرسه المشرع الجزائري في المادة (2/310) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد التي تنص على أن "... تقدم الطلبات الرامية إلى إثبات حالة أو توجيه إنذار أو إجراء استجواب في موضوع لا يمس بحقوق الأطراف إلى رئيس الجهة القضائية المختصة ليفصل فيها خلال أجل ثلاثة (3) أيام من تاريخ إيداع الطلب ". ومعنى هذا أن النظام الجزائري يحيل القضايا الاستعجالية في مجال العمل كغيرها من النزاعات والقضايا الأخرى إلى رئيس المحكمة المختصة إقليميا، حسب توزيع الاختصاص المحلي المنصوص عليه في المادة (24) من القانون 90-04 المشار إليه سالفًا، أي إما محكمة تنفيذ عقد العمل أو محكمة إقامة المدعي عليه، أو محكمة محل إقامة المدعي في حالة توقيف أو إنهاء علاقة عمل لحادث عمل أو مرض مهني، وهو الإجراء الذي تسري عليه الإجراءات السارية على الدعوى الاستعجالية في باقي المواضيع الأخرى.

وإذا كان المشرع والقضاء الفرنسيين قد وسعا من دائرة تدخل القاضي الاستعجالي وكذا مكتب المصالحة في العديد من النزاعات العمالية، حيث منحهما

إمكانية إصدار الأوامر والقرارات الضرورية كلما توفر في النزاع أو القضية عنصر الاستعجال.

فإن المشرع الجزائري يلاحظ عليه اعتماد منهجية غامضة ومصطلحات غير واضحة في القضايا التي تتسم بالاستعجال. فمثلا كان من المفروض أن ينص على الدعوى الاستعجالية صراحة في المادة (21) من قانون 90-04 المتعلقة بالفصل التعسفي وتسليم وثائق إثبات علاقة العمل، بدلا من اعتماد صياغة "... تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما يتعلق الأمر ب ... " فهل يعني هذا أن الدعوى هنا تكون دعوى عادية أم استعجالية ؟

ونفس الشيء بالنسبة للمادة (73) فقرة 4 المعدلة من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المتعلقة بحالة التسريح التأديبي التعسفي¹، والتي بدلا من النص صراحة على الدعوى الاستعجالية إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات التأديبية القانونية والاتفاقية الملزمة، لإلغاء قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات التي تعتبر في هذه الحالة من النظام العام، فإنها اعتمدت صياغة توحي بأن الدعوى هنا تكون دعوى قضائية عادية أمام قاضي الموضوع أي أمام القسم الاجتماعي الأمر الذي يثير الغموض حول المقصود بعبارة "... تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات...."²، هل تعني هذه العبارة أن الدعوى استعجالية أم عادية أي أمام قاضي الموضوع ؟ مع العلم هنا أن الأمر يتعلق فعلا بحالة دعوى استعجالية لأن الأمر يتعلق بحالة مخالفة إجراءات قانونية أو اتفاقية ملزمة ثابتة، فلماذا يختص قاضي الموضوع بمثل هذه الحالة الواضحة التي لا تثير أي إشكال في التفسير أو تحديد صاحب الحق ؟

لهذا يمكن القول بأن التشريع الجزائري ولأسباب غامضة رغم أنه اعتمد آليات تقاضي تؤدي نفس وظيفة الدعوى الاستعجالية، إلا أنه لم يعتمد النص صراحة على إمكانية استعمال هذه الدعوى لإلغاء القرارات الصادرة عن صاحب العمل، مخالفة

¹ - راجع: المادة 9 من قانون 96-21، المشار إليه سابقا

² - أنظر: المادة 9 من قانون 96-21، المشار إليه سابقا.

للأحكام القانونية والاتفاقية كما هو معمول به في القانون الفرنسي، الذي أقام هيئة تقاضي استعجالية مشتركة بين الأقسام الخمسة المشكلة لمحكمة العمل كما بينا ذلك من قبل.

وبالإضافة إلى ما سبق، هناك حالة أخرى تتعلق بتنفيذ محضر المصالحة، بحيث أنه إذا توصل كل من العامل وصاحب العمل إلى اتفاق ينهي النزاع أثناء محاولة المصالحة أمام مكتب المصالحة، فإن هذا الأخير يحزر محضر اتفاق بالمصالحة، ويلتزم الأطراف بتنفيذه وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثين يوما من تاريخ الاتفاق¹.

لكن قد يحصل أن يرفض أحد الطرفين تنفيذ الاتفاق المتوصل إليه عن طريق المصالحة، ففي مثل هذه الحالة ، فإن المادة 34 من القانون 90-04 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل نصت على أنه: " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للآجال والشروط المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة..."²

فاختصاص القضاء المستعجل وإن لم ينص عليه صراحة في المادة 34 من القانون 90-04 السالف الذكر، فإنه يمكن استنتاجه من صياغة هذا النص الذي منح الاختصاص لا للمحكمة الاجتماعية بتشكيلتها الجماعية الخاصة، بل لرئيس المحكمة الاجتماعية بمفرده، وهذا ما يظهر بوضوح من المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه: " يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل "هذا من جهة.

ومن جهة ثانية من كون الدعوى يفصل فيها بأمر وليس بموجب حكم. وإذا كان نص المادة 34 السالف ذكرها قد استعمل مصطلح " أمر " و "عريضة " فلا يعني

¹ -أنظر: المادة 33 من القانون رقم 90-04، المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل السابق ذكره.
² - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 154706، بتاريخ 1997/11/11، السابق الإشارة إليه، ص 107.

ذلك أن قرار تنفيذ اتفاق المصالحة يتخذ بموجب أمر على ذيل العريضة أي عن طريق قرار ولائي، ولكن يتخذ بموجب أمر استعجالي، وما يؤكد ذلك أكثر هو أن المادة المذكورة استوجبت استدعاء المدعى عليه نظاميا للجلسة أي عن طريق تكليف بالحضور، هذا بالإضافة إلى أن هذه المادة نصت على أن الأمر يكون مشمولا بغرامة تهديدية يومية وقاضي الأمور المستعجلة وحده دون قاضي الأوامر على العرائض له صلاحية الحكم بالغرامات التهديدية¹. وهذا يبين أن الإجراء الذي نصت عليه المادة 34 السالفة الذكر يتم حسب الإجراءات المتبعة في القضاء المستعجل².

ومن الآثار التي تترتب على الإجراء الوارد في المادة 34 السالف ذكرها، أن رئيس المحكمة عندما يأمر بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة. يأمر كذلك تحت غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون، غير أن هذه الغرامة لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما، ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا، رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن³.

وهناك حالة أخرى ينعقد فيها الاختصاص لقاضي الأمور المستعجلة وهي حالة رفض تنفيذ حكم اجتماعي نهائي، ففي هذه الحالة كذلك يلجأ العامل إلى قاضي الأمور المستعجلة من أجل استصدار أمر بفرض غرامة تهديدية على صاحب العمل من أجل حثه على تنفيذ منطوق الحكم النهائي الممهور بالصيغة التنفيذية الصادر لصالحه⁴.

وهناك حالة أخرى أحال فيها المشرع على قانون الإجراءات المدنية، تتمثل في للصعوبات التي تعترض تشكيل محكمة التحكيم بفعل رفض أحد الأطراف أو بمناسبة

1 - راجع: محمد براهيم، مرجع سابق، ص 31.

2 - راجع: د. الغوثي بن ملح، القضاء المستعجل وتطبيقاته في النظام القضائي الجزائري، مرجع سابق، ص 65.

3 - راجع: د. الغوثي بن ملح، القضاء المستعجل وتطبيقاته في النظام القضائي الجزائري، مرجع سابق، ص 66.

4 - أنظر: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 290891، بتاريخ 2003/10/14، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2003، ص 154 (يكتسي تنفيذ الأحكام النهائية في المادة الاجتماعية عن طريق الغرامة التهديدية طابعا استعجاليا، والقاضي الاستعجالي هو المختص وليس قاضي الموضوع)؛ والقرار رقم 416553، بتاريخ 2007/10/03، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2007، ص 185 (الاجتهاد القضائي للغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا مستقر في تطبيق المادة 39 من القانون 04/90، في حالة مطالبة المحكمة بذلك، مع اكتساب الحكم في المواد الاجتماعية الصيغة التنفيذية).

تعيين المحكم أو المحكمين، ففي هذه الحالة يتم اللجوء رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه بصفته قاضيا للأمور المستعجلة من أجل تعيين المحكم أو المحكمون¹.

ونشير هنا إلى إمكانية رفع الدعوى الاستعجالية أمام قاضي الأمور المستعجلة حتى في الحالات التي لا يتوفر فيها عنصر الاستعجال، مثل حالة طلب طرد مستأجر يشغل مسكنا، تابع للهيئة المستخدمة، بموجب سند تابع لعقد العمل، فالعامل أو الموظف قد يشغل مسكنا لا بموجب عقد إيجار تقليدي في إطار المادة 467 وما يليها من القانون المدني، بل بموجب سند تابع لعقد العمل. فهذا النوع من الإيجار لا تحكمه النصوص المتعلقة بحق البقاء في الأمكنة، إذ أن شغل المسكن في هذه الحالة يكون مرتبطا بمزاولة العمل أو الوظيفة، فإذا أنهيت علاقة العمل لأي سبب من الأسباب، فإن شاغل المسكن يصبح ملزما بإخلائه².

فحتى في ظل التشريع القديم الذي كان يعترف لمستأجر محل معد للسكن بحق البقاء، فإن المادة 517 الفقرة 2 - 3 من القانون المدني القديمة (الملغاة ضمن المواد 508 إلى 537 بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007)، كانت تنص صراحة على أنه لا حق للبقاء في الأمكنة لمن كان يشغل المسكن بموجب سند تابع لعقد عمل أوفي حالة إبطال هذا العقد. فإذا كان عقد الإيجار مرتبطا بعقد عمل جاز للمؤجر الذي هو في نفس الوقت المستخدم طلب طرد المستأجر فور انتهاء علاقة العمل دون أن يتمكن المستأجر من الاحتجاج بحق البقاء³.

¹ - أنظر المواد 443 إلى 454 من أمر رقم 66 - 154، مؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم الملغى؛ وكذا المادة 1009 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² - راجع: محمد براهيم، "القضاء المستعجل"، الجزء 2، مرجع سابق، ص 76.

³ - "نشير هنا إلى أنه عملا بأحكام المادة 20 من المرسوم التشريعي رقم 93-03، المؤرخ في 01 مارس 1993، المتعلق بالنشاط العقاري، فإن أحكام القانون المدني المتعلقة بحق البقاء أصبحت لا تطبق على عقود إيجار المحلات ذات الاستعمال السكني المبرمة بعد تاريخ صدور هذا المرسوم. ولذلك فإن الإجراءات المرتكزة على سند تابع لعقد عمل المبرمة بعد تاريخ 01 مارس 1993، وهو تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية، هي كذلك معنية بأحكام هذا النص الذي ألغى حق البقاء وذلك بغض النظر عن النص الخاص الوارد في المادة 517 من القانون المدني وكذا النصوص الخاصة الأخرى؛ محمد براهيم؛ مرجع سابق، ص 76؛ أنظر: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 532090، بتاريخ 05/11/2009، المجلة القضائية العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2009، ص 431. " الإيجار المبرم في ظل المرسوم التشريعي رقم 93-03، الذي ألغى حق البقاء في الأمكنة لا يخضع للقانون المدني ولا لزوم بالتالي لتوجيه تنبيه بالأخلاء للمستأجر ".

هذه القاعدة تطبق دون استثناء على شاغلي المساكن التابعة للخواص، أو المساكن التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، ولكن بالنسبة لهذه المساكن الأخيرة فقد أخضعها المشرع لنص خاص وهو المرسوم رقم 10/89 المؤرخ في 07 فبراير 1989 المحدد لكيفيات شغل المساكن الممنوحة بسبب ضرورة الخدمة أو لصالح الخدمة وشروط قابلية منح هذه المساكن¹.

فالمادة 8 من المرسوم السالف ذكره، تنص صراحة أنه: " تعد امتيازات المساكن مؤقتة وقابلة للفسخ في أي وقت ومدتها محدودة بالمدة التي يشغل فيها المعنيون المناصب التي تبررها وينتهي الامتياز في كل الافتراضات في حالة بيعها أو إعادة تخصيص العقار." ونصت المادة 10 من نفس المرسوم على أنه: "يتعرض شاغلوا المساكن الذين يثبتون حيازتهم سند امتياز اخذ لفائدتهم لإجراء الطرد بناء على طلب المصلحة أو السلطة المعنية".

وبناء على ما سبق، فانه إذا رفض شاغل المسكن بموجب سند تابع لعقد عمل إخلاء هذا المسكن بعد انتهاء علاقة العمل، فانه يجوز طلب طرده عن طريق القضاء. وحسب ما استقر عليه قضاء المحكمة العليا، فان قاضي الأمور المستعجلة يكون مختصا في حالة توفر عنصر الاستعجال وحتى في حالة غيابه. فشغل المسكن بسبب عقد العمل يصبح بعد انتهاء علاقة العمل شاغل بدون وجه حق أو سند²، ومن ثمة فان قاضي الأمور المستعجلة يكون مختصا للأمر بطرده من الأماكن³. ويجب على شاغل المسكن الوظيفي أن يترك الأماكن مهما كان سبب

¹ - المرسوم رقم 89-10، المؤرخ في 07 فبراير 1989، المحدد لكيفيات شغل المساكن الممنوحة بسبب ضرورة الخدمة أو لصالح الخدمة وشروط قابلية منح هذه المساكن، جريدة لرسومية عدد 6، بتاريخ 08 فبراير 1989. راجع في هذا الشأن: محمد براهيم، القضاء المستعجل، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 77.

² - أنظر: لقرار المحكمة العليا الغرفة، الاجتماعية، ملف رقم 155153، بتاريخ 10/02/1998، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1998، ص 142 (لا حق في البقاء في الأمكنة، للأشخاص الذين كانوا يشغلون الأمكنة بموجب سند تابع لعقد العمل أو في حالة إبطال هذا العقد).

³ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 206421، بتاريخ 08/06/1999، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2000، ص 115 (من المستقر عليه في المحكمة العليا قضاء أن الاستثناءات الواردة في المادة 7 مكرر من قانون الإجراءات المدنية تعني جميع العلاقات الإيجارية بما فيها تلك التي تنشأ بموجب قرار التخصيص" ولما ثبت (في قضية الحال) إن قضاة المجلس لما تمسكوا باختصاصهم بالاستعجالي على أساس انعدام سند الإيجار لدى الطاعن، فأنتهم يكونون قد طبقوا القانون تطبيقاً سليماً) ؛ أنظر كذلك: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 22133، بتاريخ 02/06/2011، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2011،

إنهاء علاقة العمل، وهذا ما استقر عليه قضاء المحكمة العليا التي قضت مثلا أن قاضي الأمور المستعجلة يكون مختصا للأمر بطرد شاغل المسكن الوظيفي بعد أن قدم هذا الأخير استقالته¹، أو بعد إحالته على التقاعد².

وقد وسعت المحكمة العليا في مجال تدخل قاضي الأمور المستعجلة فيما يتعلق بطرد شاغلي السكنات الوظيفية بعد إنهاء علاقة العمل حيث أقرت مبدأ اختصاص هذا القضاء حتى في غياب عنصر الاستعجال. إذ اعتبرت أن انعدام سند الإيجار الناتج عن إنهاء علاقة العمل كاف لوحده لمنح الاختصاص لقاضي الأمور المستعجلة³.

المبحث الثاني

المحاكم المدنية

كثيرا ما تشكل العلاقات المهنية، شبه مجتمعات مصغرة، يمكن أن تحدث فيها مختلف النزاعات المدنية و الحوادث الجزائية، بالإضافة إلى النزاعات المتعلقة بعلاقات العمل. هذه القضايا التي تدخل ضمن العلاقات الاجتماعية والمدنية بين العامل وصاحب العمل، سواء في إطار المسؤولية التعاقدية أو التقصيرية. حيث ترجع القضايا والنزاعات الناتجة عن بعض تصرفات صاحب العمل أو تابعه أو الغير، أثناء العمل أو بمناسبته، والتي لا تتعلق بتنفيذ أو بتفسير عقد العمل إلى

ص 206. (لا يحق البقاء في " السكن الوظيفي" إذا كانت علاقة العمل بين المستخدم والعامل قد انتهت لأي سبب من الأسباب).

¹ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 30161، بتاريخ 1983/02/07، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1989، ص 168 (... إن استقالة العامل من منصبه يفقده حق شغل سكن وظيفي كان قد وضع تحت تصرفه لفترة مؤقتة ومرتبطة بممارسة مهامه لدى الشركة المستخدمة... لذلك يجب رفض الطعن ما دامت جهة القضاء الاستعجالي صرحت باختصاصها وأمرت الطاعن بالخروج من السكن الوظيفي بعد إنهاء مهامه وهي بذلك طبقت القانون تطبيقا صحيحا).

² - أنظر: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 206421، بتاريخ 1999/06/08، السابق ذكره، ص 115 (حيث أن الطاعن يعيب على القرار المطعون فيه التمسك باختصاصه الاستعجالي على أساس انعدام سند الإيجار لديه بعد أن أصبح متعاقدا وبقائه هذا يكون قد خالف مقياس الاستعجال. ولكن حيث أن انعدام سند الإيجار كاف لوحده لمنح الاختصاص لقاضي الاستعجال وعليه فهذا الفرع غير مؤسس).

³ - أنظر القرار الصادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 206421، بتاريخ 1999/06/8، السالف ذكره؛ محمد براهيم، مرجع سابق، ص 79.

القضاء المدني بهدف إصلاح الأضرار المادية أو المعنوية الناتجة عن تلك التصرفات، والحصول على التعويض المناسب في إطار ما تقضي به أحكام القانون المدني فيما يخص إصلاح الأضرار الناتجة عن الأخطاء الشخصية، أو فعل المتبوع، أو تلك الناتجة عن فعل الغير.

ذلك أنه بالرجوع إلى أحكام القانون المدني في هذا المجال، نجد أن أحكامه تسري على هذه الأفعال في أي مكان وبمناسبة أية علاقة، ومن بينها علاقات العمل، الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يخصص لها أحكاما خاصة في القانون المتعلق بتسوية النزاعات الخاصة بمجال الضمان الاجتماعي¹.

وعليه سوف نتناول في هذا المبحث الدعوى المدنية في ثلاثة مطالب: يتمثل الأول في دعوى المسؤولية الشخصية، ومسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه. بينما يتمثل الثاني في دعوى المسؤولية عن فعل الغير. بينما يتمثل الثالث في دعوى المصالح الفردية.

المطلب الأول

دعوى المسؤولية الشخصية

تتعلق هذه الدعوى بحالة ارتكاب صاحب العمل لخطأ غير معذور بصفة شخصية أو عن طريق تابعيه²، وهي حالة تطبيقية لنص المادتين 124 و 136 من القانون المدني الجزائري. حيث تنص المادة 124 على أنه: "كل عمل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض". بينما تنص المادة 136 على أنه: "يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار، متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته، أو بسببها أو بمناسبتها. وتتحقق

¹ - القانون 08 . 08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السابق ذكره، الذي جاء ليعوض القانون 83-15، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بتسوية النزاعات في الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 28، بتاريخ 05/07/1983؛ راجع كذلك: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 175 وما بعدها.

² - راجع: د. علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984، ص 46 وما يليها؛ د. محمود جلال حمزة، العمل غير المشروع باعتباره مصدرا للالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985، ص 174 وما بعدها.

علاقة التبعية، ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعة، متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع"¹.

وتطبق فكرة الخطأ الشخصي الوارد في المادة 124 القانون المدني السالفة الذكر فيما يخص قانون العمل ولاسيما فيما يتعلق بخطأ المستخدم أو خطأ الغير، حيث أجاز القانون 08 . 08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي² في مادة 69 لهيئات الضمان الاجتماعي، أو العامل أو ذوي حقوقه، متابعة الغير أو المستخدم لاسترجاع مبالغ التعويض عن الأداءات العينية أو النقدية التي قدمتها للمؤمن عليه (أي العامل) بقصد التكفل بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به، جراء خطأهما، بالنسبة لهيئة الضمان الاجتماعي، أو الحصول على تعويض تكميلي بالنسبة للعامل أو ذوي حقوقه، حيث تنص هذه المادة بصفة صريحة على أنه: " يقصد بالطعن ضد الغير والمستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي المذكور في المادة الأولى أعلاه في مفهوم هذا القانون:

. رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً، لتعويض مبلغ الأداءات المقدمة.

. رجوع المؤمن له أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ، قصد الحصول على تعويض تكميلي"³.

هذه الحالات التي يرجع فيها تقدير الضرر إلى القاضي المدني وفق معايير ومقاييس القانون العام، حسبما تنص على ذلك المادة 70 و 71 الموالية من نفس القانون أي أن الاختصاص النوعي في مثل هذه الحالات يرجع إلى القاضي المدني المختص إقليمياً، باعتباره صاحب الولاية الكاملة في النظر في القضايا الخاصة بالمسؤولية الشخصية كما هي محددة في المادة 124 وكذلك مسؤولية المتبوع عن

¹ - راجع: القانون المدني الجزائري، طبعة وزارة العدل، الجزائر، 1998، ص 25 و 27، المعدل والمتمم.
² - القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية، العدد 11، صادر بتاريخ 2008/03/02.
³ - وهي المادة التي عوضت المادة 45 من القانون المتعلق بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي لسنة 1983، التي كانت تنص على أنه: "يتمثل الخطأ غير المعذور الصادر عن صاحب العمل في توفر إحدى الشروط التالية : - خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد.

- خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه.

- عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر".

أعمال تابعه. وهي الحالات التي تخرج عن المسؤولية الناتجة عن تنفيذ عقد العمل، والتي يختص بها قاضي محكمة العمل كما سبق أن بينا ذلك من قبل. حيث تخضع الدعوى المدنية في هذه الحالات إلى نفس الإجراءات القضائية الشكلية والموضوعية التي تخضع لها الدعوى المدنية في المواضيع والمجالات الأخرى.

ومن بين أهم الأسباب التي تؤدي إلى مثل هذه النزاعات المدنية، وكتوضيح لحالات الأخطاء السابقة التي يشير إليها القانون، يمكن أن نذكر على سبيل المثال تلك الأخطاء الناتجة إما عن إهمال أو تقصير أو تعمد فيما يتعلق بتطبيق القوانين والنظم الخاصة بالوقاية الأمنية، وحماية العامل ووقايته من مختلف الأخطار المهنية، كما هي محددة في القانون واللوائح المنظمة لها،¹ حيث تشكل أحكام هذا القانون التزامات قانونية وتنظيمية صريحة تعتبر من النظام العام على صاحب العمل أو ممثله - أي تابعه - الأمر الذي يؤدي إلى أن كل خطأ في التطبيق أو تقصير أو إهمال بشأنه مهما كانت مبرراته، من شأنه أن يلحق بالعمال أضراراً جسيمة مادية و معنوية يمكن أن تلحق بهم عجزاً دائماً أو مؤقتاً عن العمل، وهو ما يبرر حقهم في اللجوء إلى القاضي المدني للمطالبة بالتعويضات المناسبة عن الأضرار التي لحقت بهم. وهو ما يبرر النص على مثل هذه الدعوى المدنية في القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.²

ومن أمثلة الالتزامات القانونية الواقعة على صاحب العمل أو ممثله القانوني - تابعه - والتي يمكن أن يشكل أي خطأ أو تقصير أو تهاون بشأنها خطراً مباشراً وثابتاً على العامل، يمكن أن نذكر على سبيل المثال، ما جاءت به المادة (5) من القانون 05-88 المشار إليه سابقاً، التي تنص صراحة على أنه: " يجب تصميم و

¹ - وخاصة القانون 88-07، المؤرخ في 26/01/1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، السابق ذكره، ص 117؛ والمرسوم التنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19/01/1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، السابق ذكره، ص 74. راجع كذلك: أحمية سليمان، " التنظيم القانوني لعلاقات العمل "، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص 150 و ما بعدها.

² - راجع: د. عاطف النقيب، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 3، الجزائر 1984، ص 383. د. محمود جلال حمزة. مرجع سابق، ص 174؛ د. حسن عبد الرحمان قدوس، "إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية"، مكتبة الجلاء، بالمنصورة، مصر، (بدون تاريخ)، ص 257.

- تهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات للعمل وملحقاتها وتوابعها المشار إليها في المادة 4 أعلاه بصفة تضمن أمن العمال. ويجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية :
- . ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطرة، والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى.
 - . تجنب الازدحام والاكتظاظ.
 - . ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والتنقل واستعمال المواد الضرورية و العتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم.
 - . ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة.
 - . وضع العمال في مأمن من الخطر، وإبعادهم عن الأماكن الخطرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.
 - . ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو خطير."

هذه الاحتياطات التي تشكل عينة من الإجراءات التي فرضها القانون على أصحاب العمل، والتي يشكل الإخلال بها خطأ جسيما تتجر عنه مسؤولية شخصية مباشرة أو غير مباشرة لصاحب العمل، تمكن العامل من حق اللجوء إلى القاضي المدني للمطالبة بإصلاح الأضرار التي تكون قد لحقت به ماديا أو معنويا¹. إلى جانب الاحتفاظ بحق التعويضات الاجتماعية التي يقرها القانون لمثل هذه الحالات والتي يقع الالتزام بها على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي، التي يخولها القانون حق التأسيس إلى جانب العامل في مثل هذه الدعاوى. كما يمنحها الحق في رفع الدعوى المدنية نيابة عن العامل. بل أو جب عليها ذلك، كما تنص على ذلك صراحة المادتين 70 و 71 من القانون 08 - 08، المشار إليه آنفا². حيث تنص المادة 70 على

¹ - راجع بلحاج العربي، دعوى المسؤولية التقصيرية في القانون المدني الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية، العدد2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1994، ص 399؛ سعيد أحمد شعله، قضاء النقص المدني في التعويض، دار الفكر الجامعي، القاهرة، 1997، ص 502؛ د. حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص 711؛ عدلي خليل ومعوذ عبد التواب، مرجع في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، المكتبة الفنية، القاهرة 1980، ص 52.

² - القانون 08 . 08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر. وتجدر الإشارة هنا، إلى أن هذه الالتزامات القانونية لا يمكن لصاحب العمل أن يتخلص منها عن طريق اكتتاب تأمين ضد الأخطاء غير المعذرة، كما تنص على ذلك المادة 50 من نفس القانون.

أنه: "يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير"¹.

بينما تنص المادة 71 الموالية من نفس القانون أنه: "يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدى أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير"².

مع الإشارة إلى أنه في كلتا الحالتين السابقتين، يمكن للمؤمن له اجتماعياً، (أي العامل) أو ذوي حقوقه، في حالة وفاته. التدخل في الخصومة أي في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي إما ضد الغير أو ضد المستخدم طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية في هذا الشأن، وذلك وفق ما تقضي به المادة 73 من نفس القانون³.

¹ . وهو النص الذي عوض نص المادة 47 من القانون 83-15، المتعلق بمنازعات لاضمان الاجتماعي السابق ذكره، التي كانت تنص على أنه: "في حالة صدور خطأ غير معذور أو متعمد عن صاحب العمل، يستفيد المصاب أو ذوي حقوقه من الأداءات الواجب منحها من طرف هيئات الضمان الاجتماعي طبقاً للقانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. كما يحق للمصاب أو لذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية عن الأضرار الناتجة عن الحادث وفقاً لقواعد القانون العام.

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحل محل المصاب أو ذوي حقوقه بناء على طلبهم في رفع الدعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المختصة التابعة للقانون العام"² . وهو النص الذي عوض نص المادة 48 ف1 من القانون 83. 15، المذكور آنفاً، التي كانت تنص على أنه: "في حالة صدور خطأ غير معذور أو خطأ متعمد من صاحب العمل، يخول قانوناً لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترفع دعوى أمام الجهات القضائية المختصة ضد المتسبب في الحادث قصد تسديد ما أنفقته أو ما عليها أن تنفقه". راجع في هذا الشأن كذلك: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 101131، بتاريخ 1993/11/22، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر 1994، ص 117.

³ . تنص المادة 73 من القانون 08. 08، المشار إليه آنفاً على أنه: "يمكن للمؤمن له اجتماعياً، أو ذوي حقوقه في الحالات المذكورة في المادتين 70 و 71 أعلاه، التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ضد الغير أو المستخدم، طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية".

أنظر كذلك المادة 72 من نفس القانون التي تمنح الحق للمؤمن له اجتماعياً، أو ذوي حقوق مطالبه الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية في الحالات السابقة الواردة في المادتين 70 و 71 مع ضرورة إدخال هيئة الضمان الاجتماعي في الخصومة.

المطلب الثاني

دعوى التعويض عن أخطاء الغير

المقصود بالغير هو كل شخص غير صاحب العمل أو ممثليه، أما المقصود بخطأ الغير هو كل فعل أو تصرف ناجم عن عدم تبصر أو طيش أو إهمال يصدر من شخص أو أشخاص غير صاحب العمل أو ممثليه يؤدي إلى إلحاق أضرار بأحد أو جماعة من العمال، سواء داخل أماكن العمل، أو بمناسبة أدائه.

وفي هذه الحالة لا يهم إن كان خطأ الغير جسيما أو غير معذور، بل يكفي الخطأ البسيط لقيام مسؤوليته قبل العامل المضرور وهيئة الضمان الاجتماعي في آن واحد.

وقد يصدر الفعل أو التصرف المشكل للخطأ عن الغير فقط، كما قد يكون مشتركا بين كل من الغير وصاحب العمل، أو بين الغير والعامل المتضرر، وسواء تحقق عنصر الاشتراك أو لم يتحقق، فإن العامل أو ذوي حقوقه يظل محتقضا بحقه في المطالبة بالتعويض المناسب عن طريق اللجوء إلى القضاء وفق القواعد العامة للتقاضي¹.

ولقد ألزم القانون هيئات الضمان الاجتماعي بوجوب أداء الحقوق التأمينية ودفع التعويضات المستحقة للمصاب في حالة حادث العمل على الفور، مهما كان الشخص المتسبب في الحادث، سواء أكان الحادث بسبب خطأ الغير فقط أو بخطأ مشترك بين الغير والعامل أو الغير وصاحب العمل، بغض النظر عن نتيجة الدعوى المدنية التي يمكن إقامتها على صاحب العمل في حالة وقوع خطأ من جانبه أو باعتباره مسؤولا عن أعمال تابعيه، أو عن تلك التي يمكن إقامتها على الغير المسؤول عن الحادث. فهئية الضمان الاجتماعي ملزمة في كل الحالات بأداء الحقوق المقررة للمصاب أو ذوي حقوقه. مع إمكانية رجوعها على صاحب العمل أو الغير لاسترداد مبلغ التعويض عن الأداءات العينية أو النقدية التي قدمتها للمؤمن عليه، وهو ما تنص عليه المادتين 74 و75 من نفس القانون 08 . 08. حيث تنص المادة (74) على أنه: في حالة ما إذا كانت

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 203.

الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعياً مشتركة بين الغير والمستخدم، يمكن هيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين."

بينما تنص المادة (75) على تنظيم حالة تحمل المضرور لجزء من المسؤولية في الأضرار التي لحقت به، حيث تنص على أنه: "في حالة ما إذا تحمل المؤمن له اجتماعياً المسؤولية عن الضرر جزئياً وتحل الغير أو المستخدم جزء منها، لا يمكن هيئة لاضمان الاجتماعي الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتهما"¹.

وفي النهاية نشير إلى أن قواعد القانون العام المشار إليها في هذا المجال سواء تعلق الأمر بخطأ صاحب العمل أو بخطأ الغير، أو الخطأ المشترك هي تلك المتعلقة بقواعد الاختصاص النوعي والمحلي بالنسبة للمحاكم المدنية كما هي محددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادتين (32 و37)، وكذلك القواعد المتعلقة بإجراءات التقاضي ورفع الدعاوى ومتابعتها كما هي محددة في المادة (14) وما بعدها من نفس القانون.

كما نشير إلى أن التعويضات الممنوحة للمصاب في مثل هذه القضايا يمكن أن تمنح دفعة واحدة في شكل رأسمال، أو في شكل ريع يدفع على أقساط أو شهرياً. وذلك وفق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية²، أو وفق ما تقضي به المحكمة أو وفق ما يتفق عليه الأطراف.

أما بالنسبة لتقادم الحق في التعويضات الخاصة بالأضرار المؤمنة اجتماعياً، بغض النظر عن أسبابها، والمسؤولين عنه، فتخضع للتقادم المنصوص عليه في المادة

¹ . وهي النصوص التي حلت محل المادة 52 من القانون 83-15، السالف الذكر، التي كانت تنص على أنه: " يجب على هيئات الضمان الاجتماعي أن تقدم على الفور للمصاب أو لذوي حقوقه الأدعاءات المنصوص عليها في القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية دون الإخلال بطعنهم ضد الفاعل المسؤول عن الحادث و ذلك وفقاً للشروط التالية:

أ . إذا كانت مسؤولية الغير المتسبب في الحادث كاملة، أو إذا كانت مشتركة بينه وبين المصاب، يخول لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد نفقة الأدعاءات التي تحملتها وذلك في حدود التعويض الملقى على ذمة هذا المتسبب.

ب . إذا اشترك الغير وصاحب العمل في المسؤولية، لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطالب بالتسديد إلا في حالة ما إذا تجاوزت التعويضات المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل بمقتضى القانون العام."

² . راجع المواد 8 إلى 30 من القانون 1183، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 28، بتاريخ 1983/07/05. ص 1792 وما بعدها.

316 من القانون المدني وفق نص المادة 78 من القانون 08 - 08، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي الجديد. بمرور خمسة (5) سنوات إذا لم يطالب بها.¹

المطلب الثالث

دعوى المصالح الفردية

يمكن للنقابة العمالية أن تتأسس وتباشر الدعوى القضائية للدفاع عن حقوق العامل باسمه ولحسابه أمام الجهات القضائية، حيث خول القانون المنظمات النقابية العمالية أو تلك الممثلة لأصحاب العمل على السواء، مباشرة هذا النوع من الدعوى الفردية لحساب من تمثلهم دون حاجة لوكالة خاصة من هؤلاء، المهم أن تخطرهم بذلك ولا يعارضوا، وهو ما تنص عليه المادة L.2262-9 من تقنين العمل الفرنسي²، والمادة 129 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه: "يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين الطين تربطهم اتفاقية جماعية، (الاتفاق الجماعي) أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها، كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها"³.

أما بالنسبة لمصدر أهلية التقاضي بالنسبة للنقابة، فإن المشرع الفرنسي نص في المادة L.2262-9 من تقنين العمل الفرنسي على أنه: "تتمتع المنظمات والتجمعات بأهلية مباشرة الدعوى القضائية لصالح أعضائها التي تربطهم اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي دون حاجة لوكالة خاصة من هؤلاء، المهم أن تخطرهم بذلك ولا يعارضوا. ويمكن للعامل المعني دائما أن ينضم إلى الدعوى المرفوعة من طرف هذه المنظمات أو التجمعات"⁴.

¹ - راجع: المادة 78 من القانون 08 . 08، المشار إليه سابقاً، والتي حلت محل المادة 74 من القانون السابق؛

أنظر كذلك المادتين 79 و80 من نفس القانون الجديد، فيما يتعلق بتقديم الدعاوى والآثار المترتبة عليها.

² - راجع: p. 514. Op. Cit. 23^{ème} édition, Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, « Droit du travail », 1313.

³ - أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135960، بتاريخ 17/12/1996، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1996، ص 100.

⁴ - راجع، P 514. Op. cit. 72^{ème} édition, code du travail.

وهو نفس النص تقريباً الذي اعتمده المشرع الجزائري، حيث نص صراحة في المادة 16 فقرة 1 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹، على أن: " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية، والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها...ويمكنها أن تقوم:

- بالتقاضي، وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها، وألحقت أضرار مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية."

" ومعنى ما تقدم أن المنظمة النقابية أصبحت تتمتع بأهلية مباشرة أي دعوى قضائية، بصفة مدعية أو مدعى عليها، سواء أكانت تلك الدعوى تتعلق بمصالحها الخاصة كشخص قانوني له حق إقامة علاقات مع غيره من الأشخاص القانونية الأخرى، أو تعلق الأمر بقضايا تهم مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية².

كما يمكن مباشرة هذا النوع من الدعاوى، كل من كانت له صفة عامل أو صاحب عمل، بحيث يمكن لكل من تسري عليه أحكام الاتفاقية الجماعية أن يرفع دعوى فردية ضد شخص آخر، أو ضد جماعة مرتبطة بنفس القواعد، كالنقابة العمالية، أو نقابات أصحاب، العمل للمطالبة بالتعويض عن عدم تنفيذ أحكام هذه الاتفاقيات.

أما بالنسبة للمصلحة في مثل هذه الدعاوى الفردية، فيمكن أن تكون مادية أو معنوية، إلا أنه يشترط أن تكون مصلحة محققة وليست افتراضية³.

المبحث الثالث

المحاكم الجزائية

من بين أهم الخصائص التي تتميز بها أحكام و قواعد قانون العمل، هناك خاصية القواعد الآمرة⁴، التي عادة ما يكون الهدف منها إقرار حماية قانونية لبعض

¹ - القانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية العدد 23، صادر بتاريخ 6 جوان 1990، ص 765 وما يليها.

² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 74.

³ - أحمية سليمان. الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 246.

⁴ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 63.

المبادئ و الحقوق المقررة للعمال، هذه الصيغة الآمرة التي تستوجب بالضرورة وجود أحكام جزائية لفرض تطبيقها والالتزام بها من قبل المخاطبين بهذه القواعد، سواء أكانوا عمالا أو أصحاب عمل، وذلك بهدف المحافظة على حقوقهم من أي اعتداء عليها، وبصفة خاصة تلك المتعلقة بالعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل.

وللدلالة على مثل هذه الأحكام والقواعد في قوانين وتشريعات العمل المعاصرة يمكن الإشارة إلى الأحكام الجزائية العديدة الواردة في تشريع العمل الفرنسي، حيث لا يكاد يخلو أي فصل من فصول هذا القانون إلا وانتهى بمجموعة من الأحكام الجزائية ذات العقوبات متفاوتة من الغرامات المالية إلى الحبس أو بهاتين العقوبتين معا¹، وكذلك الأحكام الجزائية الواردة في تشريع العمل المصري والتونسي والمغربي والجزائري الحالي الذي خصص حيزا هاما لهذا النوع من الأحكام التي تغطي مختلف المواضيع. إذ تتميز العقوبات المقررة في القانون الجزائي للعمل في الجزائر (إذا جاز هذا الوصف) على غرار ما هو معمول به في القانون الفرنسي، بنفس العقوبات المقررة للمخالفات، والتي تتراوح ما بين عقوبة الغرامات المالية، أو الحبس لمدة تتجاوز الثلاثة أشهر، أو بهاتين العقوبتين معا²، إلى جانب مجموعة الأحكام الجزائية الواردة في القوانين العمالية الأخرى³، لاسيما تلك المتعلقة بالحماية والأمن وطب العمل⁴.

وإذا كانت إجراءات الدعوى الجزائية في مجال قضايا العمل، تخضع من الناحية الإجرائية لنفس أحكام قانون الإجراءات الجزائية، فإنه يجب التمييز بين الدعاوى التي تحركها النيابة العامة. وتلك التي يرفعها الضحايا والمتضررين من التصرفات التي تقع تحت طائلة العقوبات الجزائية⁵.

¹ - راجع : Le Nouveau Code du Travail -Op Cit. P 338, 690.

² - راجع : المواد 138 إلى 155 من قانون 90-11، السابق الإشارة إليه

³ - راجع : المواد 53 إلى 57 من قانون 90-02، السالف الذكر.

⁴ - راجع : ناهد العجوز، مرجع سابق، ص 136 و ما يليها

⁵ - راجع : Yves MAYAUD - Les Recours au Juge Répressif - Revue Droit Sociale, N° 6, Juin : 1987, op cit, p 510 et s .

المطلب الأول

حالات تحريك الدعوى من طرف النيابة العامة

يتكون القضاء بصفة عامة من قضاة حكم وهو الذين ينطقون بالأحكام، وقضاة نيابة وهم وكلاء النيابة وهؤلاء الأخيرين هم الذين منحهم القانون حق تحريك الدعوى العمومية باعتبارهم ممثلين للمجتمع، بحيث تتكفل المحكمة بالقضية بناء على إحالة من النيابة العامة التي يمثلها وكيل الجمهورية (وكيل الدولة- وكيل النيابة) بحسب الأنظمة.

وعلى هذا الأساس تتميز الدعوى الجزائية بكونها الدعوى التي يكون المجتمع طرفا فيها ممثلا في النيابة العامة، التي يمنحها القانون حق تحريك هذه الدعوى سواء من تلقاء نفسها أو بعد شكوى من الضحية¹. فالنيابة العامة لها دور في وضع الحدود المعقولة للتدخل الجنائي في مجال علاقات العمل من خلال سلطة الملاءمة المخولة لها قانونا والتي تعطيها الحق في عدم تحريك المتابعات حينما يكتسي النزاع طابعا عماليا محضا يمكن حله عن طريق الدعاوى المدنية، كما يعطيها الحق في تحريك المتابعات لزجر الأفعال التي تكتسي خطورة وجسامة ممثلة إما في المساس بالحرية النقابية أو تعريض صحة وسلامة العمال للخطر، أو كل أشكال التمييز. وإذا كانت النيابة العامة تمارس تحريك الدعوى العمومية في المسائل الجزائية بعد تلقيها لمحاضر الشرطة القضائية التابعة لها. فكيف يمكن متابعة القضايا ذات التكيف الجزائي التي تحدث في مجال العمل؟ ومن يُعلم النيابة العامة بهذه الجرائم والجرح حتى يمكنها متابعتها جزائيا أمام المحكمة المختصة إقليميا ونوعيا ؟

إن الإجابة عن هذا السؤال، تستوجب الرجوع إلى القانون المتعلق بتنظيم عمل ومهام مفتش العمل الذي يعتبر الجهة التي خولها القانون مهمة السهر على رقابة تطبيق قوانين العمل، وممارسة دور "النيابة العامة" في متابعة كل من يخالف أحكام هذا القانون.

¹ - راجع : أحكام المواد 33 إلى 37 من قانون الإجراءات الجزائية؛ وقرار المحكمة العليا، الغرفة الجنائية، بتاريخ 1986/02/04، المجلة القضائية، عدد 4، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1989، ص 313 وما بعدها.

وبالرجوع إلى مختلف التشريعات العمالية المقارنة وإلى أحكام القانون المنظم لمهام و صلاحيات مفتش العمل، نجد أن هذا الأخير يتمتع بصلاحيات ضبطية و رقابية واسعة، تتجلى بوضوح في المادة 2-4721L من قانون العمل الفرنسي التي تقضي في فقرتها الثانية أنه: "إذا لاحظ مفتش العمل أن الخطر مازال قائماً رغم انقضاء الأجل الممنوح لصاحب العمل قصد إزالته، يحرر محضراً بذلك،" وفي المادة -4721 L. 4 التي تنص على أنه: "على مفتش العمل ومراقب العمل القيام بتوجيه إنذار لصاحب العمل من أجل إزالة المخالفة قبل تحرير المحضر"¹. هذه المحاضر التي يجب أن تحرر من نسختين ترسل أحدهما إلى عامل أو محافظ أو والي الإقليم، بينما توجه الثانية إلى النيابة العامة قصد المتابعة الجزائية². وفي هذه الحالة يمكن للضحية المتضرر من المخالفة أو الجنحة، أن يتأسس كطرف مدني أمام القاضي الجزائي للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقته بفعل تلك المخالفة أو الجنحة، كما يمكنه أن يرفع دعوى تعويض مستقلة أمام القاضي المدني لكن طبقاً لقاعدة الجزائي يوقف المدني، فإن القاضي المدني لا يفصل في الدعوى إلا بعد النطق بالحكم في الدعوى الجزائية³. وهو نفس المنحى الذي سلكه المشرع التونسي في الفصل 177 من مجلة الشغل التونسية المعدل بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994، التي تنص على أنه: "يعاين أعوان تفقدية الشغل المخالفات ويحررون في شأنها محاضر يعتمد عليها ما لم يثبت ما يخالفها. وتحال المحاضر من طرف رؤساء تفقديات الشغل المختصة ترابياً إلى وكيل الجمهورية قصد التتبع ويقع تحريرها طبقاً لمقتضيات مجلة الإجراءات الجزائية."

ويمكن لأعوان تفقد الشغل بصفتهم أعوان ضابطة عدلية الاستعانة بالقوة العمومية عند قيامهم بمهامهم كلما رأوا ضرورة لذلك.

¹ - راجع: Code du travail, 72^{ème} édition, op. cit, p 1018 ; Daniel MARCHAND, op. Cit. p 37 ; L'entreprise et ses salariés, JurisClasseur, op.cit. p 15.

² - راجع: Francis ZAPATA, La pratique du contentieux Administratif du travail, édition Litec, 1996, p 10 ; L'inspection du travail en France en 1999, Les Chiffres Clés, Rapport au Bureau international du travail, Ministère de l'Emploi et de la solidarité, paris, 2001, p 49 ; Marine Meunier – Boffa, Droit social – Politique de l'emploi, Politique sociale -3eme édition, édition Litec, Groupe LexisNexis, édition du juris – Classeur, paris, 2003, p251 ; Emmanuel Dockès, Elsa Peskine, Cyril Wolmark, op cit. p 629 ; Daniel MARCHAND, op. Cit. p 37 ; Marine Meunier – Boffa, - Droit des travail – op. Cit p 191.

³ - أنظر Cass.Soc. 19 fev. 1997, JCP 1997.II.22887, note Puigelier ; voir encore Cass.soc.6 juillet 1999, JCP 1999.IV. 2639 ; Gérard Lyon – Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, op.cit. p 528 ; Yves DELAMOTE, Daniel MARCHAND, op.cit. p 30.

وهو ما يتضح كذلك من المواد (من 539 إلى 545) من مدونة الشغل المغربية، حيث تنص المادة 539 منها على أن: "يقوم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها.

يمكن لهؤلاء الأعوان، قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر، أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها في الفقرة أعلاه..."، كما نصت المادة 540 من نفس المدونة على أنه: "لا يمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يحرر محضر ضبط، في حالة الإخلال بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة، إلا بعد انصرام الأجل المحدد للمشغل في تنبيه يوجهه إليه مسبقاً، والذي لا يمكن بأي حال أن يقل عن أربعة أيام) إذا كان ذلك الإخلال، لا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال..."

كما نصت المادة 542 من نفس المدونة على أنه: "يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، أن ينبه المشغل باتخاذ جميع التدابير اللازمة فوراً، عند إخلاله بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة، وبالسلامة، إخلالاً يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

إذا رفض، أو أهمل المشغل أو من يمثله الامتثال للأوامر الموجهة إليه في التنبيه، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يحرر محضراً يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه."

أما المادة 545 من نفس المدونة فقد نصت على أنه: "إذا استنفذت الإجراءات المنصوص عليها في المواد من 540 إلى 544 أعلاه دون أن يستجيب المشغل لما أمر به، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يحرر محضراً جديداً يوجهه إلى وكيل الملك (وكيل النيابة أو وكيل الجمهورية) .

يجب على وكيل الملك، أن يحيل المحضر، خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ التوصل به، إلى المحكمة الابتدائية، التي تطبق عندئذ المقتضيات الزجرية

المنصوص عليها في الباب الأول من القسم الرابع من الكتاب الثاني من هذا القانون". أي الأحكام الجزائية المتعلقة بصحة الأجراء وسلامتهم.

من خلال ما سبق يتضح أن المشرع المغربي قد ميز فيما يتعلق بإحالة المحاضر المتعلقة بالصحة والسلامة بين حالتين:

الحالة الأولى: مخالفة قواعد الصحة والسلامة ذات الخطر غير الحال: فان الإجراءات المتبعة لإحالة محاضر هذه المخالفات تحد من فعالية الرقابة وتفعيل مقتضيات القانون الجنائي للعمل - إن صح التعبير - وتكشف عن محدودية العلاقة بين مفتشية العمل والقضاء، إذ أن المشرع المغربي خول صاحب العمل حق التنظيم من قرار مفتش العمل، وضرورة اللجوء إلى إجراء التنبيه أو الإنذار القبلي، ذلك أن اللجوء إلى الإنذار المسبق تجاه صاحب العمل المخالف لقواعد الصحة والسلامة غير ذات الخطر الحال، يطيل إجراءات إحالة المحاضر ويعيق التعاون بين مفتشية العمل والقضاء.

الحالة الثانية: مخالفات قواعد الصحة والسلامة ذات الخطر الحال: إن إحالة مخالفات قانون العمل المتعلقة بالصحة والسلامة ذات الخطر الحال تتميز بإجراءات خاصة، حيث يتاح لمفتشي العمل إمكانية إحالة محضر المخالفة إلى رئيس المحكمة المختصة بصفته قاضيا للأمور المستعجلة¹.

ومن مظاهر محدودية العلاقة بين مفتشية العمل والقضاء الجزائي، كون المشرع المغربي خول لرئيس المحكمة المختصة، الحق في اتخاذ الإجراءات اللازمة ومنح صاحب العمل أجلا لاتخاذ الإجراءات اللازمة، فذلك لا يستقيم وتفعيل المقتضيات الجنائية المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة².

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المغربي وإن كان قد ألزم وكيل الملك بإحالة المحضر داخل الأجل المحدد، فإنه لم يقرر أي جزاء على عدم الإحالة أو الإحجام

¹ - أنظر الفقرة الثانية من الفصل 543 من مدونة الشغل.

² - راجع: N 6.2007.p729, Revue droit social, « Les sanctions pénal de l'insécurité », Jean François Cesaro

عنها نهائيا، مما قد يدفع وكيل الملك إلى التشبث بالقواعد العامة التي تخول له سلطة الملاءمة إمكانية حفظ الملف دون أن يطاله أي جزاء.

وبالرجوع إلى المادة 535 نلاحظ أن المشرع المغربي قد مدد الأحكام المتعلقة بصلاحيات والتزامات الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل والمنصوص عليها في المواد 530 و 532 و 533 من نفس المدونة، وكذا أحكام المادة 539 السالف ذكرها، إلى الأطباء، والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل، كل في نطاق تخصصه، وذلك على غرار المشرع الفرنسي¹، والتونسي²، وبذلك يكون كل من المشرعين المغربي والفرنسي قد خفف ووزع الأعباء على مفتشي العمل كل في مجال تخصصه من جهة، وضمن قدرا أكبر من الحماية للأجراء في جميع ميادين النشاط من جهة أخرى.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فانه بالرجوع إلى أحكام القانون المنظم لمهام وصلاحيات مفتش العمل³، نجد أن هذا الأخير يتمتع بصلاحيات ضبطية ورقابية واسعة، تعكسها بوضوح نصوص المواد (من 9 إلى 12) من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، وهي النصوص التي تمنح مفتش العمل سلطة تحرير محاضر المخالفات التي يلاحظها، فيما يخص تطبيق قوانين العمل، خاصة فيما يخص حالات التقصير، أو خرق الأحكام القانونية الآمرة، أو تلك المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل. إلى جانب إمكانية تقديم اعدارات كتابية في مثل هذه الحالات. هذه الاعذارات و المحاضر الموجهة لأصحاب العمل، التي يمكن أن تكون نقطة انطلاق الدعوى العمومية إذا لم يمثل لها هؤلاء، وذلك بإبلاغ الجهات الإدارية والقضائية، التي يعود لها صلاحية تحريك الدعوى العمومية ضد أصحاب العمل المعنيين بهذه المخالفات والجنح وأحيانا حتى الجرائم. إذ تنص المادة 11 من القانون المتعلق بمفتشية العمل، على أنه: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه، إذا لاحظ مفتش العمل،

¹ - أنظر المادة 535 من مدونة الشغل المغربية؛ والمادتين 8123-2 و R.8111-10 من قانون العمل

الفرنسي. راجع في هذا الشأن: DLLOZ, Paris 2010, p2554: Code du travail, 72^{ème} édition,

² - راجع الفصل 292 (معدل بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996) من مجلة الشغل التونسية؛

وكذلك: EL OUAFI Naceur 59 op cit. p

³ - راجع : القانون رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل ؛ والفصلين (المادتين) 174 و 175 من قانون

الشغل التونسي؛ والمادة 161 قانون عمل مصري السالف ذكرها؛ راجع أيضا:

Jean-Maurice VERDIER - Op Cit. P 22 et s ; Tayeb BELLOULA - Op Cit. P 582.

خلال زيارته، خطرا جسيما على صحة العامل و أمنه يوشك أن يقع. يخطر الوالي أو رئيس المجلس البلدي المختصين إقليميا اللذان يتخذان كل فيما يخصه، جميع التدابير اللازمة، بعد إعلام المستخدم¹، كما تنص المادة (12) من نفس القانون كذلك على أنه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال إليها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام.

وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضرا، ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض والاستئناف."

ونظر للأهمية التي يتمتع بها موضوع الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، فقد دعم المشرع الجزائري مفتشية العمل كجهاز خارجي، بجهاز آخر داخلي يتمثل في لجان الوقاية الصحية والأمن، التي منحها المشرع صلاحيات واسعة في مجال الرقابة، تتمثل في التأكد من تطبيق القواعد والأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما في مجال الوقاية الصحية والأمن، ويتم ذلك من خلال الزيارات الميدانية التي تقوم بها داخل المرافق المختلفة على مستوى الهيئة المستخدمة.

كما تتمتع اللجنة بصلاحيات إجراء تحقيق عند وقوع أي حادث عمل لأحد العمال، أو إصابته بمرض مهني، أو بمرض ذي طابع مهني، حول الظروف التي وقعت فيها حادثة العمل، أو الإصابة بالمرض المهني، أو بالمرض ذي الطابع المهني، بهدف الوقاية². وتبلغ الهيئة المستخدمة مفتش العمل المختص إقليميا بنتائج التحقيق في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة.

¹ - تنص المادة 10 المشار إليها أنه : " إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فورا محضر المخالفة، و يعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطالب اتقاؤها. ويُدون هذا الإعذار في دفتر الإعذارات المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه." ؛ راجع د.علي عوض حسن، " الوجيز في شرح قانون العمل "، مرجع سابق، ص 804 و ما بعدها. راجع في هذا الشأن Francis ZAPATA, op cit, p 3

² - راجع: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، مرجع سابق، ص 242؛ أمحمد لفروجي، مرجع سابق، ص 112.

كما منح المشرع الجزائري لأي عضو في لجنة النظافة والأمن أو لمندوب الوقاية الصحية والأمن، صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو المستخدم في حالة وجود خطر وشيك الوقوع يهدد العمال أو المنشآت داخل مكان العمل بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية الملزمة، ويجب أن يقيد هذا الإشعار في سجل خاص بهذا الغرض، أو في سجل الإغذارات والملاحظات، وفي حالة عدم اتخاذ الإجراءات الضرورية من قبل المستخدم، يجب على عضو اللجنة أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أن يبلغ مفتش العمل المختص إقليميا في أجل لا يتجاوز أربعة وعشرين (24) ساعة¹.

وبالإضافة إلى الصلاحيات الممنوحة للجان الوقاية الصحية والأمن، فقد منح المشرع الجزائري أيضا لطبيب العمل رقابة واسعة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، حيث يتمتع بحرية الدخول إلى كل أماكن العمل، بل حتى تلك المخصصة لراحة العمال داخل الهيئة المستخدمة²، في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنه الهيئة المستخدمة الإجراءات اللازمة، يتعين عليه إخطار صاحب العمل مسبقا لاتخاذ الإجراءات المناسبة، وفي حالة عدم استجابة هذا الأخير، يتقدم طبيب العمل بإشعار إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا³.

يتضح من المعطيات القانونية السابقة، أن تحريك الدعوى عن طريق النيابة في مثل هذه الحالات يتم بعد المعاينات و الوقائع التي يثبتها مفتش العمل ضمن إغذارات ومحاضر يبلغها إما بصفة مباشرة أو عن طريق هيئات إدارية أخرى إلى وكيل الجمهورية على مستوى المحاكم، الذين يمثلون النيابة العامة، هذه الأخيرة التي

¹ راجع: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 242.
² - أنظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 93-20، المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، جريدة رسمية عدد 33، لسنة 1993.

³ - أنظر المادة 32 من القانون رقم 88-07، السالف ذكره؛ راجع في هذا الشأن، بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، مرجع سابق، ص 234.

يبقى لها صلاحية تقدير مدى وجوب متابعة المعنيين بهذه المخالفات والجنح، أو عدم المتابعة حسب تقديرهم لجسامة الأخطاء أو المخالفات المرتكبة¹.

والى جانب هذه الحالات التي يمكن لمفتش العمل أن يكون بمثابة المحرك الحقيقي للدعوى العمومية، هناك حالات أخرى يمكنه أن يباشر فيها الدعوى العمومية بسبب مخالفات تتعلق بنشاطه كموظف عمومي، حيث أنه بالإضافة إلى الحماية القانونية التي يتمتع بها أثناء أدائه لعمله، ضد أية ممارسات من شأنها أن تعيقه أو تمنعه عن إتمامه لمهمته، مثل الإهانات اللفظية والتهديدات والشتم والقذف والاعتداءات مهما كان نوعها، والتي قد تمارس عليه من قبل أصحاب العمل بصفة خاصة². فإن مثل هذه الأفعال والتصرفات تعتبر كذلك أفعال مجرمة بمقتضى أحكام قانون العقوبات. إذ تنص المادة 23 من نفس القانون أنه: "تطبق أحكام المادتين 144 و 148 من قانون العقوبات على من يمارسون الضغوط والإهانات والعنف ضد مفتش العمل"³.

المطلب الثاني

حالات تحريك الدعوى العمومية من قبل الضحايا

لا يقتصر اختصاص تحريك الدعوى العمومية على النيابة العامة فقط، سواء في القضايا الجزائية الخاصة بقوانين العمل، أو تلك التي تجري في المجالات الأخرى. حيث يضمن القانون للضحايا حق مباشرة الدعوى العمومية عن طريق نظام الشكوى المدنية مع التأسيس كطرف مدني في الدعوى من أجل المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تكون قد لحقت بهم من جراء الجريمة المرتكبة، وذلك وفق أحكام المادة (72) من قانون الإجراءات الجزائية، التي تنص صراحة على أنه: "يجوز لكل

¹ - راجع : نص المادة 36 من قانون الإجراءات الجزائية؛ د.ناهد العجوز، مرجع سابق، ص 779. راجع أيضا: MAYAUD - Op Cit. P 511 (Y)

² - راجع : المادتين 21 و 22 من القانون 90-03، المشار إليه سابقا.

³ - حيث تعتبر هذه الأفعال بمثابة جرائم أو جنح في مفهوم هذا القانون، الذي ينص بشأنها على عقوبات تتراوح ما بين شهرين إلى سنتين حبس، وبغرامة تتراوح ما بين 500 إلى 5000 دج. (الفقرة الأولى من المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري) وقد تتراوح هذه العقوبة ما بين سنتين إلى خمس سنوات في حالات التعدي بالعنف أو بالقوة على مفتش العمل وفق نص المادة 148 الفقرة 1 من نفس لقانون. ويمكن مضاعفة هذه العقوبات إلى غاية العشرين سنة إذا ترتب على هذه الأفعال تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله ... الخ. من الحالات الواردة في فقرات من 2 إلى 5 من نفس المادة 148 السالفة الذكر.

شخص يدعي بأنه مضار بجريمة، أن يدعي مدنيا. بأن يتقدم بشكواه أمام قاضي التحقيق المختص إقليميا."

ويقصد بعبارة - أي شخص - الأشخاص الطبيعية والأشخاص المعنوية، مما يعني أن الدعوى في مثل هذه الحالة يمكن رفعها من طرف الضحية مباشرة، سواء أكان العامل، وهي أغلب الحالات، أو صاحب العمل وهي حالات قليلة تتعلق بالسرقات أو تخريب ممتلكات المؤسسة أو ما شابه ذلك. فالتأسيس كطرف مدني من قبل الضحية يؤدي إلى تحريك الدعوى العمومية، وهو ما يسمح له بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء الجريمة، أمام القضاء الجزائي نظرا لسرعة الفصل التي يتميز بها هذا الأخير¹.

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن القانون منح الضحية حق الخيار في مباشرة دعوى المطالبة بالتعويض، بحيث يمكنه مباشرتها أمام القاضي الجزائي وهذا هو الغالب، وإما أمام القاضي المدني. غير أنه إذا اختار الطريق المدني فلا يمكن له المطالبة أمام القضاء الجزائي، وعلى العكس من ذلك، إذا باشر الدعوى المدنية أمام القضاء الجزائي فيمكنه أن يتخلى عنها ويرفعها أمام القضاء المدني، لكن هذا الأخير لا يمكنه السير في الدعوى والحكم فيها إلا بعد انتهاء الدعوى العمومية بصدور حكم من القاضي الجزائي، وذلك طبقا لقاعدة الجزائي يوقف المدني².

كما يمكن رفع القضية من قبل المنظمات النقابية التي أجاز لها القانون بأن تتأسس كطرف مدني في القضايا التي تضر بالمصالح المادية أو المعنوية للعمال. حيث تنص الفقرة الأولى من المادة (16) من القانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي³، يمكن للتنظيم النقابي بعد اكتسابه الشخصية المعنوية، أن يقوم بـ: "التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية

¹ - راجع: Jean Pélissier , Alain Supiot, Antoine Jeammaud « Droit du travail », 23^{ème} édition, Op. Cit. 1307

² - راجع: Jean Pélissier , Alain Supiot, Antoine Jeammaud « Droit du travail », 23^{ème} édition ; Gérard Lyon – Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, op.cit. p 528 ; Yves DELAMOTE, Daniel, MARCHAND, op.cit. p 30.

³ - قانون رقم 14-90، المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، السابق ذكره..

المختصة، عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية."

ومعنى هذا أن مجال التدخل في الدعوى الجزائية عن طريق الإدعاء المدني لا تشمل فقط الأشخاص الطبيعية كالعامل في حالة حوادث العمل التي تكون ناتجة عن إهمال أو تقصير من قبل صاحب العمل في اتخاذ الإجراءات والاحتياطات الأمنية التي يفرضها عليه القانون واللوائح المعمول بها في هذا المجال، أو مفتشي العمل، عندما يتعرضون لتصرفات وضغوط و تهديدات عند ممارستهم لمهامهم على النحو الذي تناولناه في آنفا. بل يمكن أن تباشر مثل هذه الدعوى كذلك حتى من قبل التنظيمات النقابية الممثلة للعمال، دون حاجة هذه الأخيرة لأي وكالة من العمال المعنيين بالقضية وهي حالة نادرة ما نصادفها في القضايا العادية. إلا أنه يجب التنبيه هنا إلى أن النقابة لا تحل محل النيابة في مثل هذه القضايا، لأن موضوع القضية في بعض الأحيان و إن كان يظهر في معطياته أنه يهم النقابة مباشرة، فإنه قد يكون من اختصاص النيابة بطبيعته، مثل القضايا التي تتناول موضوع التمييز بين العمال سواء على أساس العرق، أو الدين، أو الجنس أو ما إلى ذلك. فالنقابة هنا لا يمكن إلا أن تتأسس كطرف مدني فقط بينما يمكن تحريك الدعوى من قبل النيابة من تلقاء نفسها باعتبار أن الموضوع يتعلق بمسألة قانونية من النظام العام، الذي يعد أمر فرض احترامه من مهام النيابة العامة بالدرجة الأولى. ذلك أن تمتع النقابة بحق تمثيل العمال في القضايا الجزائية هو استثناء من الأصل، الذي يشترط في قبول الدعوى توفر شرطي الصفة والمصلحة، إلى جانب توفر شرط الضرر المادي أو المعنوي للشخص المعني، ووجود علاقة سببية مباشرة بين ذلك الضرر والفعل المجرم الصادر عن الشخص المتابع في تلك القضية¹.

وغني عن البيان في مثل هذه الحالات الإشارة إلى أن سير الدعوى الجزائية في مثل هذه القضايا التي لها علاقة بعالم الشغل و العمال، تخضع لنفس إجراءات سير الدعوى الجزائية في المواضيع والمجالات الأخرى. باعتبارها تخضع لنفس قانون الإجراءات الجزائية المعمول به في كافة الجنايات والجناح.

¹ - راجع : ناهد العجوز، مرجع سابق، ص 446 وما يليها. راجع أيضا : (Y) MAYAUD - Op Cit. P 514.

خاتمة

إن الخلاصة التي يمكن أن نخرج بها من خلال كل ما تمت معالجته في هذا البحث، هي أن تقييم الوضعية العامة لهيكله وإجراءات تسوية النزاعات الفردية في العمل في الجزائر، يمكن أن نصفه بالإيجابي على مستوى النصوص القانونية والتنظيمية المتضمنة لإقامة الأجهزة وتحديد الإجراءات المناسبة لخصوصية ومتطلبات هذا النوع من النزاعات العمالية. وذلك من خلال، إقامة أجهزة المصالحة وتحديد مهامها وصلاحياتها، ومكانتها القانونية في ظل المنظومة الإجرائية جعلها إجراء إلزامي قبل اللجوء إلى التسوية القضائية.

ونفس التقييم كذلك، يمكن استخلاصه بالنسبة للتسوية القضائية، التي خصص لها نظام قانوني خاص ضمن المنظومة القضائية الموحدة، سواء من حيث تشكيلة الجهة القضائية المختصة بالنظر في هذه النزاعات العمالية، أو من حيث بساطة الإجراءات التي تتطلبها طبيعة النزاعات، من جهة. وحاجة الطرف المتضرر فيها وهو العامل، من جهة ثانية. وإقرار عدة أحكام خاصة ذات طابع استثنائي مقارنة بمختلف أنواع القضايا الأخرى. مثل النص صراحة على حالات الأحكام الابتدائية والنهائية في بعض القضايا، والأحكام المشمولة بالنفذ المعجل، في أنواع أخرى. وذلك بهدف إعطاء ديناميكية وحركية وفاعلية لقضاء العمل. إلى غير ذلك من الأحكام الخاصة التي تجعل من قضاء العمل قضاء متميزا، رغم أنه يخضع في معظم جوانبه التنظيمية لمنظومة قضائية موحدة تشمل جميع الفروع والقضايا.

وهكذا يمكن لنا أن نلاحظ بكل موضوعية بداية تشكيل منظومة قضائية متميزة نسبياً، رغم اندماجها الهيكلي والإجرائي في المنظومة القضائية الوطنية، إلا أنها تتفرد ببعض الخصوصيات المميزة لها، لاسيما من حيث تعددية المرجعية القانونية التي تخضع لها في نظام عملها وإجراءاتها وأحكامها، والمتمثلة في قواعد وأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وأحكام القانون المدني والتجاري، وغيرها من القوانين الأخرى المتضمنة للقواعد العامة، وإلى قواعد وأحكام مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بعالم الشغل بالنسبة للقواعد الخاصة.

إلا أن هذه المنظومة القضائية العمالية، بمختلف هيئاتها الوقائية والعلاجية، وبالرغم من المجهودات المبذولة على المستوى القانوني والإجرائي، لم تؤت ثمارها المنتظرة. وأنها لازالت بعيدة عن تحقيق الفاعلية في التصدي لمعالجة النزاعات الفردية للعمل، التي لا تزال في ازدياد مستمر من حيث الكم، والتعقيد، ومن حيث الملابسات والمعطيات. وذلك بسبب التغيرات التي حصلت في مجال إعادة تنظيم المؤسسات الصناعية والتجارية، لمواجهة الضغوطات الاقتصادية المالية منها والتجارية والصناعية. وما ترتب عنها من توضحيات بمصالح الطبقة العاملة التي وجدت نفسها كبش فداء لإعادة التوازن للآلة الاقتصادية الوطنية.

هذا العجز الذي يظهر بصورة جلية في شبه الشلل الذي يعرفه نظام المصالحة من خلال عدم فاعلية مكاتبه في التعامل مع النزاعات المعروضة عليها، إما لعدم وجودها في بعض الأحيان، وإما لعدم انتظام عملها في أحيان أخرى. وإما لعدم جديتها، بسبب عدم اقتناع أصحاب العمل بها، من خلال امتناعهم عن الاستجابة لدعواتها وعدم الاكتراث بقراراتها والتقيد باتفاقاتها. حيث تشير الإحصائيات التي أوردناها من قبل أن هذه المنظومة الصلحية لم تتمكن في السنوات الماضية من تسوية سوى خمس القضايا المعروضة عليها، في حين أحوالت أربعة أخماس على المنظومة القضائية. وهو العجز الذي يعود في رأينا إلى ضعف التكوين القانوني لأعضاء المكاتب، وعدم وجود تنظيم واضح لمراقبة مواظبتهم على أداء مهامهم في هذه المكاتب، ضف إلى ذلك الضغوط التي يخضعون لها من قبل مسيري المؤسسات المستخدمة الذين كثيراً ما يستخفون ويستهزؤون بهذه المهمة، بل أن الكثير منهم لا يهتمون حتى في مؤسساتهم بالتكفل بهذه النزاعات، ويظهر ذلك من عدد الشكاوى التي تصل مكاتب المصالحة، ومفتشيات العمل، نتيجة لعدم معالجتها ودياً داخل المؤسسات كما تنص على ذلك القوانين والاتفاقيات المعمول بها في هذا المجال.

كما يرجع سبب ضعف فاعلية نظام الصلح كذلك إلى عدم وضوح العلاقة بين كل من أعضاء مكتب المصالحة، من جهة. ومفتش العمل الذي يعملون في نطاق اختصاصه، حيث أنه ليس هناك ما يفيد وجود علاقة رئاسية أو وصائية، أو حتى علاقة إشراف، بين كل من مفتش العمل وأعضاء مكتب المصالحة. الأمر الذي

يجعل سلطة مفتش العمل على أعضاء المكتب غير واضحة، بل وغير موجودة من الناحية القانونية والتنظيمية. مما يجعلهم أحراراً في نظام عملهم الذي يضعونه بأنفسهم، مما يبين انعدام كل مظاهر خضوع هذا المكتب لمفتش العمل. ولذلك نقترح أن يتم تحويل الإشراف بل وحتى مكان عمل مكتب المصالحة من مقر إدارة مفتشية العمل إلى مقر المحكمة المختصة إقليمياً، وجعل نظام عمل هذا المكتب تحت إشراف ورقابة رئيس المحكمة. أو على الأقل تحت إشراف ورقابة رئيس الغرفة أو الفرع الاجتماعي. وذلك من أجل إعطاء مصداقية لنظام المصالحة، من جهة. وانضباط وجدية أكثر لأعضاء مكتب المصالحة من جهة ثانية. خاصة وأن نظام المصالحة والوساطة قد تم تكريسهما كشكل من أشكال تسوية النزاعات في مختلف المجالات بمقتضى قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.

وما قيل عن منظومة الصلح يمكن قوله على المنظومة القضائية، التي يلاحظ عليها العجز في مواجهة الكم الهائل من النزاعات الفردية التي تتوارد عليها سنوياً والتي تصل حسب إحصائيات وزارة العمل إلى ما بين العشرين والثلاثين ألف دعوى سنوياً. ويعود هذا العجز إلى عدة أسباب واعتبارات بعضها موضوعي والبعض الآخر ناتج عن عدم الالتزام المهني من قبل المكلفين بهذه المهمة، ونعني بذلك على الخصوص عدم الجدية في اختيار المساعدين القضائيين الأكفاء من حيث التكوين القانوني والمواظبة في أداء مهامهم. وعدم حتى انتخابهم في بعض الأحيان، الأمر الذي يضطر الكثير من رؤساء المحاكم إلى الفصل في القضايا العمالية باستكمال التشكيلة بقضاة، مع العلم أن العديد من المحاكم تفتقر إلى العدد الكافي من القضاة لمواجهة القضايا الكثيرة المرفوعة أمامها. وهو أمر نرده كذلك إلى استخفاف أصحاب العمل بهذه المهمة، والضغط التي يمارسونها على العمال المساعدين في هذه المحاكم مما يجعل هؤلاء وفي كثير من الأحيان يتخلون مرغمين عن مهامهم. إلى جانب عدم وجود التشجيع المادي لهؤلاء، أثناء قيامهم بمهامهم القضائية، وحتى وإن كانت فهي إما غير كافية أو غير منتظمة.

أما الإشكال الكبير الذي كثيراً ما أدى إلى نوع من الإحباط والشعور بعدم الفاعلية والجدوى، والتمثل في عدم تنفيذ قرارات وأحكام المحاكم في القضايا العمالية،

لاسيما تلك التي تقضي إما بإعادة الإدماج في منصب العمل، أو بتعويض العامل، وخاصة تلك المتعلقة بحالات التسريح التعسفي، وما إلى ذلك من الحالات. وذلك رغم محاولة السلطة العمومية وعلى أعلى المستويات فرض تنفيذ هذه الأحكام، إلا أن نظام استقلالية التسيير الذي تتمتع به أغلب المؤسسات من جهة، والأوضاع المالية المتردية في هذه المؤسسات، والتي كثيراً ما تكون على حافة الإفلاس، من جهة أخرى. تجعل تطبيق أوامر وتوجيهات السلطات العمومية أمراً غير ممكن، بل ومستحيل في الكثير من الأحيان.

أمام هذا الوضع الذي يدعو إلى الاهتمام وحتى القلق أحياناً، لابد من البحث عن وصفة علاجية يمكنها أن تعيد بث الروح والحيوية والمصادقية في أجهزة المصالحة والقضاء المكلفين بتحقيق العدالة والإنصاف في مجال نزاعات العمل.

ولهذا نرى، أنه قد أصبح من الضروري إعادة النظر في نظام المصالحة بالشكل الذي يجعله أكثر قدرة على التكفل بالنزاعات المعروضة عليه، وذلك بضرورة الاهتمام بجانب التكوين القانوني فيما يخص اختيار المساعدين الممثلين للعمال وأصحاب العمل، عند الترشح للانتخاب. كما تقتضي الضرورة العملية والإجرائية أن تلحق مكاتب المصالحة بالمحاكم لتصبح هيئات تابعة لها، على النحو المبين سابقاً، تقوم بمهمة الصلح في مثل هذه النزاعات باعتبار أن هذه المهمة من أهم صلاحيات ومهام المحاكم كما تنص على ذلك المادة (4) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. خاصة إذا علمنا أن رئيس المحكمة هو الذي يشرف على مختلف عمليات الانتخابات وإعلان النتائج وتنصيب المنتخبين كما بينا ذلك من قبل. الأمر الذي سيعطي لهذه الهيئة ثقلأ أكبر ومصادقية أكثر. باعتبارها جزءاً من المنظومة القضائية بدلاً من أن تكون جزءاً من المنظومة الإدارية.

ونفس الشيء يمكن قوله عن الأقسام الاجتماعية في المحاكم الابتدائية، التي لم تعد قادرة على مواجهة الأعداد الكثيرة من القضايا العمالية المعروضة عليها سنوياً. نظراً لضعف الهياكل المادية والبشرية التي تتوفر عليها هذه الهيئات القضائية. فهي تفتقر إلى العناصر البشرية المختصة في القضاء العمالي، نتيجة عدم وجود تكوين

متخصص في هذا المجال، إذ عادة ما تعمل بقضاة متعددي التخصصات والمتواجدين بالمحكمة والذين يحولون إليها كلما دعت الحاجة إلى ذلك سواء بصفة دائمة أو مؤقتة. إلى جانب ضعف (إذا لم نقل انعدام) تكوين المساعدين القضائيين الذين عادة ما تتحكم في ترشحهم وفوزهم في الانتخابات اعتبارات خاصة شخصية، بدلاً من الاعتبار الموضوعية المتمثلة في الكفاءة والتكوين وروح المسؤولية. مما يجعل وجودهم في أغلب الأحيان إلى جانب رئيس القسم أو الفرع الاجتماعي، الذي يترأس الجلسة مجرد ديكور إجرائي لا أكثر. لكونهم لا يملكون القدرة على فهم اللغة القانونية والإجرائية المعمول بها في المحاكم. وبالتالي لا يملكون أدوات المساهمة في دراسة القضايا والمشاركة بفاعلية في إصدار الحكم فيها.

ولهذا، فإننا نعتقد أنه قد حان الوقت للتفكير في ترقية هذه الأقسام أو الفروع الاجتماعية إلى محاكم عمالية مستقلة بذاتها، أو على الأقل محاكم فرعية أو جزئية تتمتع بنوع من الاستقلالية في التسيير والعمل، تكون تابعة للمحاكم أو للمجالس القضائية. يتم تدعيمها بقضاة متخصصون يتمتعون بتكوين قانوني متخصص في القضايا العمالية والاجتماعية، وبآليات للتسوية الودية مثل مكاتب المصالحة التي يجب أن تلحق بها كما أشرنا إلى ذلك من قبل، حتى نضمن نوعاً من التنسيق والتعاون والانسجام في العمل المتكامل بين الهيئتين الصلحية والقضائية. ربحاً للوقت، خاصة إذا علمنا أن من طبيعة قضايا العمل أنها تتطلب السرعة في المعالجة والحكم، وربحاً للجهود، حيث يتمكن العمال وأصحاب العمل من اختصار الإجراءات والجهد في التوجه إلى هذه الهيئة مباشرة بدلاً من تضييع الوقت في التوجه إلى عدة جهات إدارية وقضائية مختلفة. وهو ما سوف يعطي مصداقية أكثر لقضاء العمل، والأحكام أو اتفاقات الصلح الصادرة عنه. دون أن ننسى ضرورة إعادة النظر في بعض الإجراءات المعمول بها في هذا المجال، وذلك بتبسيطها وتوضيحها بالشكل الذي يجعلها ملائمة إلى أقصى حد مع خصوصيات ومتطلبات القضايا العمالية. وتدعيمها بآليات خاصة وفعالة لتنفيذ الأحكام والقرارات والاتفاقات الصادرة عنها حتى لا يكون عملها مجرد حبر على ورق كما هو عليه الحال في أغلب الأحيان.

ذلك أنه قد أصبح من الضروري أنتواكب هذه الأجهزة المهنية والقضائية التطورات التي حدثت على الساحة الوطنية في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية، منذ بداية التسعينات، وأن لا تبقى حبيسة هياكل وتنظيمات وقوانين وإجراءات وضعت في مرحلة سابقة تختلف اختلافاً كلياً عما هو واقع اليوم، الأمر الذي سوف يؤدي حتماً إلى عجز (إذا لم نقل شلل) الجهاز القضائي على مسايرة هذا التطورات الواقعة في المنظومة التي أصبحت تحكم وتسير الآلة الاقتصادية والاجتماعية. نظراً للجمود والتعقيد الذي تتميز به هياكله وإجراءاته، في محيط ونظام اقتصادي واجتماعي يتطلبان السرعة والمرونة والفاعلية في معالجة النزاعات التي تفرزها طبيعة المعاملات والعلاقات التي أصبحت تخضع لاعتبارات اقتصادية بحتة.

وبهذه التصحيحات والتكيفات الضرورية التي نرى وجوب إدخالها على الآلة القضائية، نكون قد مهدنا الطريق للتكامل الوظيفي الذي تفرضه طبيعة العلاقات المهنية القائمة على أسس وأدوات مختلفة عن تلك التي كانت تحكمها في الماضي. وبالتالي ضمان اندماج المنظومة القضائية العمالية ضمن مجهود وديناميكية الإصلاحات الهيكلية والتنظيمية التي تعرفها البلاد في مختلف المجالات والقطاعات والنشاطات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والإجرائية.

ولذلك نرى أن مراعاة العدالة تقتضي إعادة النظر في هذا النظام بهدف إصلاحه في أفق المستقبل باعتبار ذلك يقتضيه الواقع الاجتماعي ومراعاة الضرورات العملية، محبذين أن يتم ذلك في اتجاه يضمن ترسيخ مبادئ القانون الاجتماعي بالنسبة للحلول المطبقة على منازعات العمل عامة وفي ميدان قضاء العمل بصفة خاصة، وقد يكون خير سبيل لبلوغ تلك الأهداف هو انتهاج سياسة واضحة المعالم في ميدان عدالة العمل تقوم على ترسيخ وتأصيل وتطوير قضاء العمل بترسيخ استقلاليته وتخصصه. وهذا من منطلق القناعة الكاملة والمطلقة، بأنه لا سبيل لتحقيق أي تقدم أو تنمية في أي مجال ما لم تتحقق في ذات الوقت تنمية شاملة، بأبعادها المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية.

I- المراجع العامة (المؤلفات)

- 1- أحمد أبو الوفا، إجراءات التنفيذ في المواد المدنية والتجارية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
- 2- أحمد أبو الوفا، المرافقات المدنية والتجارية، الطبعة 15، منشأة المعارف، الإسكندرية 1990.
- 3- أحمد هندي، قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2007.
- 4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(علاقات العمل الفردية)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- 5- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005.
- 6- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 7- أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارنة في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر (دون تاريخ).
- 8- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 9- الطيب بلولة، وجمال-ح-بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
- 10- الغوثي بن ملح، القانون القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 11- الغوثي بن ملح، القضاء المستعجل وتطبيقاته في النظام القضائي الجزائري، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2000.

12- الحاج الكوري، القانون الاجتماعي المغربي، (دون ذكر الناشر ولا مكان النشر)، 1999.

13- الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة، مطبعة الأمنية، الرباط، 2004.

14- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005.

15- المصطفى شنن، نظام الشغل، مطبعة فضالة، المحمدية، 2006.

16- أمحمد لفروجي، مدونة الشغل مع النصوص التطبيقية، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2009.

17- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

18- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

19- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

20- حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991.

21- حسام الدين كامل الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة

الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، دبي، 2000.

22- حسن البسيوني و سمير السلاوي، قضاء العمل، الطبعة الأولى، دار المأمون للطباعة و النشر، القاهرة، 1982.

23- حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء بالمنصورة، مصر، (دون تاريخ النشر).

24- حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979.

25- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2005.

26- سعيد أحمد شعله، موسوعة قضاء النقض العمالي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1987.

- 27- سعيد أحمد شعله، قضاء النقص المدني في التعويض، دار الفكر الجامعي، القاهرة، 1997.
- 28- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- 29- طربيت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 30- طيب بلولة، جمال-ح- بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
- 31- عاطف النقيب، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 1984.
- 32- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008.
- 33- عبد الرزاق حسن يس، الوسيط في شرح قوانين والتأمينات الاجتماعية. الطبعة الأولى، منشورات كلية الشرطة، دبي، 1991-1992.
- 34- عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- 35- عبد العزيز سعد، أجهزة ومؤسسات النظام القضائي الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1988.
- 36- عبد العزيز سعد، طرق وإجراءات الطعن في الأحكام والقرارات القضائية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 37- عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، دار الكتب الوطنية، بنغازي، 2007.
- 38- عبد العزيز العتيقي، مختصر القانون الاجتماعي المغربي، (دون ذكر الناشر ولا مكان النشر)، 2001.
- 39- عبد الفتاح مراد، المشكلات العملية في القضاء المستعجل، الهيئة القومية لدار الكتب والوثائق المصرية، القاهرة، (دون ذكر تاريخ النشر).

- 40- عبد الكريم غالي، القانون الاجتماعي المغربي على ضوء مدونة الشغل وأنظمة الحماية الاجتماعية، (دون ذكر الناشر)، الرباط، 2010،
- 41- عبد الكريم الطالب، الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2009.
- 42- عبد الكريم الطالب، التنظيم القضائي المغربي، دراسة عملية، الطبعة الثالثة، نشر وتوزيع: مطبوعات المعرفة، مراكش، 2010.
- 43- عدلي خليل ومعوض عبد التواب، المرجع في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، المكتبة الفنية، القاهرة، 1980.
- 44- عصام يوسف القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، بحث مقارنة في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية ، مؤسسة الخليج للطباعة والنشر، بيروت، 1980-1981.
- 45- عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار مكتبة الجامعة اللبنانية للطباعة والنشر، بيروت، 1997.
- 46-عصام الأحمر، إشكالات في نزاعات الشغل، الحلول القانونية والاجتهادات القضائية، سيفاد للنشر، تونس، 2008.
- 47- عمارة بلغيث، التنفيذ الجبر وإشكالاته، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2004.
- 48- على أبو عطية هيكل، قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 49- علي علي سليمان، دراسات المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 50- علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975،
- 51- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.
- 52- فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1973.
- 53- مأمون الكزيري و إدريس العلوي العبدلاوي، شرح المسطرة المدنية في ضوء القانون المغربي، الجزء الثالث، مطابع دار العلم، بيروت، 1975.

- 54- محمد الكشور، إنهاء عقد الشغل مع تحليل مفصل لإحكام الفصل التعسفي للأجير، دراسة تشريعية وقضائية مقارنة، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2008.
- 55- محمد الهادي بن عبد الله، نزاعات الشغل والضمان الاجتماعي، تشريعا وفقها وقضاء، إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2005.
- 56- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- 57- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الأول، (علاقات الشغل الفردية)، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب، 1981.
- 58- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني، (علاقات الشغل الجماعية)، - دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب، 1985.
- 59- محمد عبد الله الفلاح، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي والجماعي، دار ومكتبة الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، 2006.
- 60- محمد عزمي البكري، مدونة الفقه و القضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الأول، دار الثقافة للطباعة و النشر، القاهرة، 1985.
- 61- محمد فهيم أمين، الموسوعة العمالية في قانون، عالم الكتب دار العلم للطباعة، القاهرة، 1977.
- 62- محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، 1994.
- 63- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983.
- 64- محمد براهيم، القضاء المستعجل، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 65 - محمود جلال حمزة، العمل غير المشروع باعتباره مصدرا للإلتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- 66- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1982.
- 67- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983.

- 68- مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- 69- موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، الطبعة الثالثة، المركز الثقافي العربي، بيروت، 2004.
- 70- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، القاهرة، 1996.
- 71- نبيل إسماعيل عمر، الوسيط في قانون المرافعات المدنية والتجارية، الاختصاص، الدعاوى، الخصوم، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2006.
- 72- نبيل صقر وفراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، دار الهدى، عين مليلة. الجزائر، 2009.
- 73- نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية ، دار عين مليلة، الجزائر، 2008.
- 74- هشام زوين المحامي، موسوعة التشريعات الاجتماعية، المجلد الأول، شرح قانون العمل والمحاكم العمالية، المركز القضائي للنشر والتوزيع، القاهرة، (دون ذكر سنة النشر).
- 75- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

II - الأطروحات والمذكرات الجامعية:

أ- الأطروحات:

- 1- أحمد بودراع، تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة محمد الخامس، أكادال، الرباط، 2002.
- 2- الصديق بزاوي، قانون الشغل المغربي ومبدأ استقرار علاقات العمل، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2004 - 2005.

3-بوبكري عبد القادر، حدود السلطة التأديبية للمشغل في ضوء مدونة الشغل، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الأول، وجدة، السنة الجامعية 2012-2013.

4-حياة أدغوشي، حدود سلطات الإدارة في القانون الاجتماعي المغربي، علاقات الشغل الفردية، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2002-2003.

5- رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، التخصص قانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010.

6- خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة، 1987.

7- دنيا مباركة، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس القاهرة، 1987.

8-سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2008.

9- صباح كوتو، مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، 2004.

10- عبد القادر الطوره ، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، رسالة لنيل درجة دكتور في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1988.

11- عبد ربو العوماري، فقدان الأجر كأثر لإنهاء علاقات الشغل على ضوء القانون المغربي، رسالة لنيل الدكتوراه، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، أكادال، الرباط، 2004 - 2005.

13- علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة

محمد بن عبد الله، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، فاس، السنة الجامعية 1988-1989.

15- علي هيكمل، الدفع بإحالة الدعوى في قانون المرافعات، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 2004.

16- علي راغب، النظرية العامة للعمل القضائي في قانون المرافعات، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، 1974.

17- عيسى لعلاوي، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2011.

18- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، التخصص: القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

19- كمال الودغيري، مسطرة التقاضي في المادة الاجتماعية في القانون المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، أكادال، الرباط، السنة الجامعية، 2005-2006.

20- محمد عماد محمد أحمد البربري، آثار إنهاء عقد العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة، 1981.

21- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008.

22- ناهد حسن حسين علي عشري، التوفيق والوساطة في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005.

23- وجدي راغب، النظرية العامة للعمل القضائي في قانون المرافعات، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، 1974.

24-هادفي بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2008.

ب -مذكرات الماجستير:

- 1- أسماء عوريش، التحكيم في منازعات العمل الجماعية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2003.
- 2- أسامة الأبهري، تجربة المحاكم الاجتماعية بالمغرب (1972-1974) والحاجة إلى إحداث قضاء اجتماعي متخصص، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، السويسي، الرباط، السنة الجامعية 2008-2009.
- 3- جميل موسى محمد سرحان، علاقات العمل الجماعية في فلسطين، دراسة مقدمة لقسم البحوث والدراسات القانونية للحصول على درجة الماجستير، القاهرة، أكتوبر، 2003.
- 4- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2011-2012.
- 5- شويحة زينب، علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع "إدارة ومالية"، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002.
- 6- طاهر بوعزيزي، إرجاع العامل، محاولة تأصيل قانوني، رسالة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس III، السنة الجامعية 1998-1999.ii
- 7- طريبت سعيد، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1988.
- 8- عائشة الساعيد، إشكالية الخيار بين الإرجاع إلى العمل والحكم بالتعويض، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاجتماعية والاقتصادية، جامعة محمد الخامس، السويسي، الرباط، 2008 - 2009.

- 9- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 2001-2002.
- 10- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع " قانون الأعمال"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (دون ذكر تاريخ المناقشة).
- 11- ناهد حسن حسين علي عشري، الوسائل الرضائية لفض منازعات العمل الجماعية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2007.
- 12- هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس. الرباط، 1985-1986.
- 13- وليد سالم، النزعة الحمائية لقانون الشغل في مجال الطرد من العمل، مذكرة الإحراز على شهادة الدراسات المعمقة في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس III ، السنة الجامعية 2007-2008.
- 14- يامنة حركات، الصلح بين مفتشية العمل والقضاء، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة محمد الخامس، السويسي، الرباط، 2008.

III-المقالات

- 1-ادريس أولفي، النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية،المجلة الجزائرية للعمل، المعهد الوطني للعمل، مطبعة شراقة، العدد 22، الجزائر، 1998.
- 2- المنجي طرشونه، المفهوم القضائي للطرد التعسفي، مجلة القضاء والتشريع، عدد 10، مركز الدراسات القانونية والقضائية، وزارة العدل، تونس، 1993.
- 3-النوري مزيد، " دور القاضي في مجال النزاعات المترتبة عن الطرد لأسباب اقتصادية. " مجلة دراسات قانونية، عدد 15، كلية الحقوق، صفاقص، 2008.
- 4- أحمد الأمراني زنطار، إشكالية النفاذ المعجل في المادة الاجتماعية في التشريع المغربي، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، 9، الجمعية التونسية للقانون الاجتماعي، تونس،

2004.

- 5- أحمد محمد مليجي، ضوابط اختصاص المحاكم في القانون والشرعية الإسلامية. مجلة الشريعة والقانون، العدد 3، كلية الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 1989.
- 6- بشرى العلوي، مدونة الشغل الجديدة، قراءة تحليلية مع تحديد كيفية احتساب التعويض عن الفصل عن العمل، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، عدد 6، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2004.
- 7- بشرى العلوي، الصلح كوسيلة لحل نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل الجديدة، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، عدد 8، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2005.
- 8- بلحاج العربي، دعوى المسؤولية التقصيرية في القانون المدني الجزائري. المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية، العدد 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1994.
- 9- بوشير محند أمقران، الطعن بالنقض، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008.
- 10- بوخالفة غريب، تسوية النزاعات الفردية في العمل، مجلة الفكر البرلماني، العدد 25، مجلس الأمة، الجزائر، 2010.
- 11- حافظ العموري، التقاضي الشغلي، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، الجمعية التونسية للقانون الاجتماعي، عدد 9، تونس، 2004.
- 12- حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008.
- 13- رشيد الزعيم، صور الخطأ الجسيم الصادر عن الأجير، دراسة تحليلية نقدية للمادة 39 من مدونة الشغل، مجلة القصر، العدد 26، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2010.
- 14- رشيدة أحفوظ، إشكالية إرجاع الأجير إلى العمل وتقديم التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد الشغل، الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي، المعهد العالي للقضاء، يومي 23 و 24 ماي 2003، طبع ونشر وتوزيع مكتبة دار السلام، الرباط، 2004.

15- سعيد اليوسفي، خصوصيات القواعد المسطرية لنزاعات الشغل الفردية،
المجلة المغربية للمنازعات القانونية، عدد 5 / 6، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء،
2007.

16- عبد الحميد نجاشي عبد الحميد الزهيري، الوسائل غير القضائية لفض
منازعات عقد العمل الفردي، مجلة الحق، العدد 14، جامعة عجمان، الإمارات العربية
المتحدة، 2009.

17- عبد الرحمان عزوي، اتفاقية العمل الجماعية كتقنية قانونية لتنظيم
علاقات العمل، المجلة القانونية التونسية، مركز النشر الجامعي، تونس، 1997.

18- عبد العلي بناني السميرس، دور مفتشية الشغل وأثره على القضاء
الاجتماعي، الندوة الثانية القضاء الاجتماعي، الوطني للدراسات القضائية، يومي
26/25 فيفري 1992، منشورات جمعية تنمية البحوث والدراسات القضائية، الرباط، 1992.

19- عبد القادر بوبكري، خصوصيات تنفيذ الأحكام في قضايا نزاعات الشغل
"، مقال مجلة القصر، العدد 16، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2007.

20- عبد الكريم الطالب، قواعد المسطرة في المادة الاجتماعية، مجلة
محاكمة، العدد 2، دار ابي رقرق للطباعة والنشر، الرباط، 2007.

21- عبد اللطيف ادزي، الصلح القضائي في التشريع المغربي بين التأصيل
والتطبيق العملي، مجلة الأملاك، العدد 8، (دون ذكر الناشر)، الرباط، 2010.

22- عمر نحال، الاجتهاد القضائي بشأن الطرد من أجل الخطأ الجسيم،
مجلة البحوث، العدد 1، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط، 2002.

22- عمارة نعروورة، الجديد في علاقات العمل، المجلة القضائية، العدد 2، قسم
المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1993.

23- فاطمة الزهراء بن محمود، المصالحة والوساطة والتحكيم في النزاعات
الشغلية، مجلة القضاء والتشريع، العدد 4، مركز الدراسات القانونية والقضائية، تونس،
2002.

24- محمد السماحي، موقع القضاء المستعجل من القضاء بصفة عامة، مجلة
رسالة المحاماة، العدد 5، هيئة المحامين بالرباط، الرباط، 1988.

25- محمد القري اليوسفي والأستاذ محمد الشرقاني، الفصل التأديبي للأجير وفق مدونة الشغل الجديدة، مجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، عدد 17-18 يناير . يونيو، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2010.

26- محمد اوزيان، مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة، بين ضرورات الإبقاء على السلم الاجتماعي وحتميات التنمية الاقتصادية، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، العدد 11، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2006.

27- محمد سرور، التعسف وبالبطلان في تشريع العمل الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

28- محمد سعيد جرندي، موقف مدونة الشغل من تحديد مفهوم الخطأ الجسيم المبرر لطرد الأجير، مجلة القضاء والقانون، وزارة العدل المغربية، العدد 156، الرباط، 2009.

29 - محمد عطا، التنفيذ المعجل في القضايا الاجتماعية، الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي، المعهد للعالي للقضاء، يومي 23 و 24 ماي 2003، طبع ونشر وتوزيع مكتبة دار السلام، الرباط، 2004.

30- محمد مصطفى الهوني، قراءة سريعة في نصوص مهمة من قانون العمل، مجلة المحامي، نقابة المحامين الليبيين، العدد 20، يناير، طرابلس، 2009.

31- محمد هلال، حول تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية، الجزائر، 1981.

32- معاشو عمار، تعليق على اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 1، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010.

33- معاشو نبالي فطة، إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، الملتقى الوطني حول المصالحة آلية بديلة لحل النزاعات، لمنظم بكلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، يومي 24 و 25 أفريل 2013.

34- هاشم العلوي، تقييم تجربة التنظيم الفضائي في المادة الاجتماعية، الواقع والآفاق، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، الوطني للدراسات القضائية، يومي 26/25 فيفري، 1992، منشورات جمعية تنمية البحوث والدراسات القضائية، الرباط، 1992.

35- يوسف بنباصر، قراءة أولية في قانون مدونة الشغل الجديدة، المسار والتطلعات، سلسلة الدراسات القانونية والأبحاث القضائية، الطبعة الأولى، (دون ذكر الناشر)، الدار البيضاء 2005.

IV- النصوص التشريعية والتنظيمية:

1) النصوص التشريعية :

1. أمر 66-154، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية الجزائري المعدل والمتمم.
2. الأمر 71-57، المؤرخ في 05/08/1971، المتعلق بالمساعدة القضائية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981.
3. الأمر 75-31، المؤرخ في 29/04/1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية العدد 39، صادر بتاريخ 16/05/1975.
4. الأمر 75-32، المؤرخ في 29/04/1975، المتعلق بالعدالة في العمل، جريدة رسمية العدد 39، صادر بتاريخ 16/05/1975.
5. الأمر 75-33، المؤرخ في 29/04/1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، جريدة رسمية، العدد 39، صادر بتاريخ 16/05/1975.
6. الأمر 75-58، المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، جريدة رسمية، العدد 78، صادر بتاريخ 30/09/1975.
7. القانون 78-12، المؤرخ في 05/08/1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية، العدد 32، صادر بتاريخ 08/08/1978.
8. القانون 82-06، المؤرخ في 27/02/1982، المتعلق بعلاقة العمل الفردية، جريدة رسمية، العدد 9، صادر بتاريخ 02/03/1982.
9. القانون 83-13، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية، العدد 28، صادر بتاريخ 05/07/1983.

- 10 القانون 83-15، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بتسوية النزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية، العدد 28، صادر بتاريخ 05/07/1983.
- 11 القانون 88-07 المؤرخ في 26/01/1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، جريدة رسمية، العدد 4، صادر بتاريخ 27/01/1988.
- 12 القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحماية حق الإضراب، جريدة رسمية، العدد 6، صادر بتاريخ 07/02/1990
- 13 القانون 90-03، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية، العدد 6، صادر بتاريخ 07/02/1990.
- 14 القانون 90-04، المؤرخ في 06/02/90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية، العدد 6، صادر بتاريخ 07/02/1990،
- 15 القانون 90-11، المؤرخ في 21/04/، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية، العدد 17، بتاريخ 25/04/1990، المعدل والمتمم بمقتضى الأمر 96-21، المؤرخ في 09/07/1996، جريدة رسمية، العدد 43، صادر بتاريخ 10/07/1996، والأمر رقم 97-02، مؤرخ في 11 يناير 1997، جريدة رسمية، العدد 3، صادر بتاريخ 12/01/1997.
- 16 القانون 90-14، المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، العدد 23، صادر بتاريخ 06/06/1990.
- 17 . القانون 08-08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية، العدد 11، صادر بتاريخ 02/03/2008،
- 18 . القانون 08-09، المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية، العدد 21، صادر بتاريخ 23/04/2008.

(2) النصوص التنظيمية :

- 1 . المرسوم رقم 61-72، المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، جريدة رسمية، العدد 25، صادر بتاريخ 28 مارس 1972.
- 2 . المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية، العدد 73، صادر بتاريخ 14 سبتمبر 1982.
- 3 . مرسوم تنفيذي رقم 90-209، المؤرخ في 14 جويلية 1990، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، جريدة رسمية، ال 29، صادر بتاريخ 18 جويلية 1990.
- 4 . المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، جريدة رسمية، العدد 4، صادر بتاريخ 23 جانفي 1991.
- 5 . مرسوم تنفيذي رقم 91-44، المؤرخ في 16 فيفري 1991، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، جريدة رسمية، العدد 8، صادر بتاريخ 20 فيفري 1991.
- 6 . المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، جريدة رسمية، اعدد 38، صادر بتاريخ 14 أوت 1991، معدل ومتمم بمرسوم تنفيذي رقم 92-88 مؤرخ في 06 جوان 1992، جريدة رسمية، العدد 55، صادر بتاريخ 19 جويلية 1992.
- 7 . مرسوم تنفيذي رقم 05-07، مؤرخ في 6 يناير 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، جريدة رسمية، العدد 4، صادر بتاريخ 09 جانفي 2005.
- 8 . مرسوم تنفيذي رقم 05-05، مؤرخ في 6 يناير 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، جريدة رسمية، اعدد 4، صادر بتاريخ 09 جانفي 2005.
- 9 . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، جريدة رسمية، العدد 75، صادر بتاريخ 20 نوفمبر 2005.
- 10 . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، جريدة رسمية، العدد 75، صادر بتاريخ 20 نوفمبر 2005.

- 11 . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، جريدة رسمية، العدد 75، صادر بتاريخ 20 نوفمبر 2005.
- 12 . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، جريدة رسمية، العدد 75، صادر بتاريخ 20 نوفمبر 2005.
- 13 . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 18 جانفي 2006، يحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب، جريدة رسمية، العدد 09، صادر بتاريخ 19 فيفري 2006.

3 . القوانين الأجنبية:

- 1 . قانون رقم 27 لسنة 1966، المتضمن لقانون الشغل التونسي، المؤرخ في 1966/04/30 الصادر عن دائرة التشريع، دار بوسلامة للطباعة والنشر، الطبعة الأولى)، تونس، (دون تاريخ النشر)،. المعدل والمتمم بالقانون رقم 55 لسنة 1977، المتعلق بتعويض تسمية مجلس العرف بدائرة الشغل في جميع فصول قانون الشغل التونسي، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، عدد 53، الصادر في 05 و 09 أوت 1977، المعدل والمتمم.
- 2 . قانون رقم 13 لسنة 1968، المتضمن قانون المرافعات المدنية والتجارية وقانون الإثبات المصري، جريدة رسمية، عدد 19، الصادر في 09/05/1968.
- 3 . قانون المسطرة المدنية المغربية، الصادر بموجب ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.74.447، بتاريخ 28 سبتمبر 1974، الجريدة الرسمية عدد 30، 32 مكرر صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1974.
- 45 . قانون رقم 137 لسنة 1981، المؤرخ في 13/08/1981، المتضمن قانون العمل المصري، الجريدة الرسمية، العدد 33، صادر بتاريخ 13/08/1991.
- 5 . القانون رقم 12 لسنة 2003، المعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2008، المتضمن قانون العمل المصري الجديد، جريدة رسمية، عدد 14، صادر بتاريخ 07/04/2003.
- 6 . مدونة الشغل المغربية، الصادرة بموجب الظهير الشريف رقم 1,03,194، بتاريخ 11 ديسمبر 2003، بتنفيذ القانون رقم 65,99، المتعلق بمدونة الشغل، جريدة رسمية، عدد 5167، صادر بتاريخ 8 ديسمبر 2003.

7. قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 2007-329، مؤرخ في 12 مارس 2007، والذي دخل حيز التطبيق بتاريخ 1 ماي 2008.

V- الاجتهاد القضائي:

أ. الاجتهاد القضائي الجزائري:

- 1 قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 30161، بتاريخ 07/02/1983، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1989.
- 2 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 33149، بتاريخ 27 /06/ 1983، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1983.
3. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 32713، بتاريخ 21/11/1983، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1983.
- 4 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 36172، بتاريخ 26/03/1984، المجلة القضائية، العدد 4، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1989.
- 5 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 37085، بتاريخ 07/05/1985، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1985.
- 6 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 37056، بتاريخ 07/05/1985، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1990.
- 7 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 37058، بتاريخ 07/05/1985، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1990.
- 8 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 257733، بتاريخ 12/05/1985، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1985.
- 9 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 39931، بتاريخ 31/03/1986، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1986.
- 10 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 40603، بتاريخ 31/03/1986، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1986.

- 11 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 42122، بتاريخ 1987/02/2،
المجلة القضائية العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1989
- 12 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 34659، بتاريخ 1989/03/12، المجلة
القضائية العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1989.
- 13 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 52061، بتاريخ 1990/01/15، المجلة
القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1993.
- 14 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62642، بتاريخ 1990/07/09،
المجلة القضائية، العدد 3، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1990.
- 15 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 95619، بتاريخ 1993/05/11، المجلة
القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994.
- 16 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 101131، بتاريخ 1993/11/22، المجلة
القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994.
- 17 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 104342، بتاريخ 1993/12/08،
المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1993.
- 18 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 104599، بتاريخ 1993/12/08، المجلة
القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994.
19. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 106576، بتاريخ 1994/01/31، المجلة
القضائية، العدد 3، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1994.
- 20 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 95338، بتاريخ 1994/02/08، المجلة
القضائية للمحكمة العليا، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994.
- 21 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398، بتاريخ 1994/03/30،
المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994.
- 22 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف رقم 111095، بتاريخ 1994 / 04/20،
المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا،
الجزائر، 1995.
- 23 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111984، بتاريخ 1994/12/20،
المجلة القضائية، العدد 3، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر 1994.

- 24 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805، بتاريخ 20/12/1994، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994.
- 25 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 129038، بتاريخ 19/12/1995، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995.
- 26 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 131948، بتاريخ 24/09/1996، نشرة القضاة، العدد 50، مديرية البحث بوزارة العدل، طبع الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1997.
- 27 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135908، بتاريخ 22/10/1996، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1996.
- 28 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135960، بتاريخ 17/12/1996، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1996.
- 29 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 141632، بتاريخ 07/01/1997، المجلة القضائية العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997.
- 30 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 154706، بتاريخ 11/11/1997، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997.
- 31 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 155153، بتاريخ 10/02/1998، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1998.
- 32 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157097، بتاريخ 10/03/1998، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1998.
- 33 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 206421، بتاريخ 08/06/1999، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2000.
- 34 . قرار رقم 181284 بتاريخ 07/12/1999، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2000.
- 35 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 240490، بتاريخ 11/07/2000، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2001.
- 36 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 257682، بتاريخ 13/02/2001، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2001.

- 37 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 214908 بتاريخ 21/03/2001، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2002.
- 38 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 282223، بتاريخ 16/10/2002، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2002.
- 39 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 254071 ، بتاريخ 10/02/2003، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2003.
- 40 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 255623، بتاريخ 10/02/2003، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2003.
- 41 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 257733، بتاريخ 12/05/2003، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2004.
- 42 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 290891، بتاريخ 14/10/2003، المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2003.
- 43 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 266986، بتاريخ 13/01/2004، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2004.
- 44 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 282160، بتاريخ 13/07/2004، المجلة القضائية العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2004..
- 45 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 288364، بتاريخ 16/03/2005، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005.
- 46 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 295696، بتاريخ 13/04/2005، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005.
- 47 . قرار رقم 299512، الصادر بتاريخ 11/05/2005، المجلة القضائية العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2005.
- 48 . قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 311653، بتاريخ 09/11/2005، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005.
- 49 . قرار الصادر، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 32714، بتاريخ 01/02/2006، المجلة القضائية عدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2006.

50. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 337769، بتاريخ 2006/06/07،
المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2006.
51. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 416553، بتاريخ 2006/10/03،
المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2007.
52. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 354461، بتاريخ 2006/12/06،
المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2006.
53. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 400552، بتاريخ 2008/04/09،
المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2008.
54. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 490426، بتاريخ 2009/05/06،
المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2009.
55. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 51582، قرار بتاريخ
2009/11/05، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2009.
56. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 532090، بتاريخ 2009/11/05،
المجلة القضائية العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2009.
57. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 580532، بتاريخ 2010/03/04،
المجلة القضائية، عدد 1، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2010.
58. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 22133، بتاريخ 2011/06/02،
المجلة القضائية، العدد 2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2011.
59. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 636445، بتاريخ 2011/06/02،
المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2011.
60. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 640479، بتاريخ 2011/06/02،
المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2011.

ب . الإجتهااد القضاائي الأجنبي.

1 . قرار محكمة التعقيب التونسية، ملف رقم 2005.1785، بتاريخ 10/10/2005،
المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، العدد 13، الجمعية التونسية للقانون الاجتماعي،
تونس، 2007.

2 . قرار محكمة التعقيب التونسية، عدد 2005. 5491، بتاريخ 31/10/2005، المجلة
التونسية للقانون الاجتماعي، العدد 12، الجمعية التونسية للقانون الاجتماعي، تونس،
2007.

3 . قرار عدد 959.2005، بتاريخ 26/09/2005، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي،
العدد 12، الجمعية التونسية للقانون الاجتماعي، تونس، 2007.

4 . قرار المجلس الأعلى المغربي رقم 552، الملف الاجتماعي عدد
87/4948 بتاريخ 9 نوفمبر 1987، مجلة المحاكم المغربية، عدد 51، سبتمبر - أكتوبر، الرباط،
1987.

5 قرارا لمجلس الأعلى المغربي، ملف اجتماعي عدد 164 بتاريخ 28/03/1988،
مجلة قضاء المجلس الأعلى، عدد 32، الرباط، 1988.

6 قرار المجلس الأعلى المغربي بتاريخ 23 يناير 1989، مجلة قضاء المجلس
الأعلى، عدد 43/42، الرباط، 1989.

7 . قرار المجلس الأعلى المغربي بتاريخ 30/03/1992، مجلة رسالة المحاماة،
عدد 9 - أكتوبر 1992.

8 . قرار المجلس الأعلى المغربي بتاريخ 28/10/1992، مجلة قضاء المجلس
الأعلى، عدد 38، نوفمبر 1992.

9 قرار المجلس الأعلى المغربي، عدد 181، الملف الاجتماعي عدد 1/5/1229
2005/، المؤرخ في 01/03/2006، مجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 67، يناير 2007.
10 قرار المجلس الأعلى المغربي، عدد 938، ملف اجتماعي عدد 1/5/968،
بتاريخ 16/11/2006، مجلة قضاء المجلس الأعلى العدد 6، الرباط، 2006.

11 قرار المجلس الأعلى المغربي، عدد 938، الملف الاجتماعي عدد
1/5/968، بتاريخ 15/11/2006، مجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 67، يناير 2007.

- 12 قرار المجلس الأعلى المغربي، عدد 169، الملف الاجتماعي عدد 531/1/5/2007، بتاريخ 20/2/2008، مجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 70، الرباط، 2009.
- 13 قرار المجلس الأعلى المغربي، عدد 935، الملف الاجتماعي عدد 437/2007، بتاريخ 15/10/2008، مجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 70، الرباط، 2009.

ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية

I- OUVRAGES

- 1- Abdellah BOUDAHRAIN , Le droit du Travail au Maroc – Tome 2, Société d’Edition et de Diffusion Al Madariss, Casablanca 2005,
- 2- A.JOBERT, P.ROZENBATT, Les Conseils de Prud’hommes -CREDOC -Ministère de la Justice Française, Paris 1978.
- 3-Alain SUPLOT, Droit du Travail - Les Juridictions du Travail- DALLOZ, Paris 1987.
- 4-Amar BENAMAROUCHE, Le Nouveau Droit du Travail en Algerie - éd. HIWARCOM, Alger, 1994.
- 5– Amar BENAMAROUCHE, Grèves et conflits politique en Algerie, édition Karthala, paris, 2000.
- 6-André BRUN, La Jurisprudence en Droit du Travail -grands arrêts - SIREY, Paris 1967,
- 7-André BRUN, Henri GALLAND, Droit du travail – 2éd. Tome 1 (les rapports individuels de travail)-SIRY, paris, 1978.
- 8- Bernadette DESJARDINO, Jean PELISSIER, AgnèsRoset-Lysiane THOLY, Le Nouveau Code du Travail, 15 ème édition, édité par La VILLEGUERIN, Paris, 1995.
- 9- Bernard TEYSSIE, Droit du travail - relations individuelles de travail- 2^{ème} édition, LITEC, Libraire de la cour de Cassation, Paris 1992.
- 10-Carsonnet et César-bru, traite théorique et pratique de procédure civile et commerciale, 3ème édition, 1925-1992, tome 6.
- 11-CatherineBUIGELIER, Droit du travail – Les relations individuelles – 2ème édition, ARMND COLIN, Paris, 1999 – 2000.
- 12-Daniel MARCHAND, Le droit du travail en pratique ,16 ème édition, édition d’Organisation, 2004.
- 13- Daniel MARCHAND, Le droit du travail en pratique ,16 ème édition, édition d’Organisation, 2004.
- 14-Emmanuel Dockès et Elsa Peskine et Cyril Wolmark, Droit du travail,5^{ème} édition, Dalloz 2010.
- 15-Dominique Grandguillot, Droit du travail,12 ème édition, Gualinolextensio édition, paris 2010-2011.
- 16-F.Vennin, La contestation des sanctions disciplinaires par le salariée :Dr. Social 1990.
- 17-FELIX Pippi, de la Notion de Salaire Individuel à la Notion de Salaire Social-L.G.D.J, Paris 1966,
- 18- Francis ZAPATA , La pratique du contentieux Administratif du travail - édition Litec, 1996,
- 19-François Gaudu, Droit du travail , 3 ème édition, Dalloz, Paris, 2009
- 20-G.H. camerlynck Droit du travail ,Tome .1 (le contrat du travail), 12ème édition. Dalloz, Paris 1982.
- 21-G.Lyon-Caen et J.Tillhet-Pretnar, manuel de droit social, L.G.D.J, paris, 1980.
- 22-Gérard Lyon – Caen , Jean Pélissier, Alain Supiot ,Droit du travail , DALLOZ, 1994.
- 23-Gérard LYON-CAEN, Traité de Droit du Travail, Dalloz, Paris 1968.
- 24-Isabelle CORNESSE, La proportionnalité en droit du travail,Litec, Paris, 2001,
- 25-(G) COUTURIER, Droit du Travail, 2^{ème}éd. PresseUniversitaire de France, Paris 1994.
- 26-(GH) CAMERLYNCK, Droit du Travail – Tome, 1 (le Contrat du Travail) 12^{ème}édition, DALLOZ, Paris 1982.

- 27-(G.H) CAMERLYNCK, Droit du Travail, Tome 1, (le contrat du travail)- 12eme édition DALLOZ, Paris 1982.
- 28- J. Savater, Le contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire de l'employeur ; Dr. Social, 1986.
- 29-Jacques GHESTIN, Philippe LANGLOIS, Droit du Travail - 2^{ème} éd. édition SIREY, Paris 1977.
- 30-Jacques VILLEBRUN et Guy – Patrice Quétant, Traité de La Juridiction Prud'homale, Tome 2, librairie général de droit et de jurisprudence, Paris 1992.
- 31-Jean ROCHE, Conseil de Prud'hommes « procédure », Répertoire du droit du travail, Dalloz, 1976.
- 32-Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, DALLOZ, 2006.
- 33-Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, 23eme édition, Edition Dalloz, Paris, 2006.
- 34-Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail , 21 éditions, DALLOZ, 2002.
- 35-Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du Travail, 9 éd. Presses universitaires de FRANCE 1984.
- 36-Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du travail, 13em éd. Presses universitaire.de France1993.
- 37-Jean-Claude JAVILLIER, Droit du Travail, 2 édition, librairie général de droit et de jurisprudence, Paris 1981.
- 38-Jean-Marc BERAUD : Manuel de Droit du Travail et de Droit Social - édition LITEC, Paris 1994.
- 39- Jean-Maurice VERDIER, Droit du Travail - DALLOZ, Paris 1993.
- 40-Laurent Dubois et Maître Marie – Christine Halpern, Code Commenté du Travail, édition de vecchi S.A , Paris 2003.
- 41-Mohamed TADLI, Les reformes de la législation sociale au Maroc- imprimerie ElmaarifEl-Jadida Rabat 2004.
- 42-Marine Meunier – Boffa, Droit social – Politique de l'emploi, Politique sociale -3eme édition, édition Litec, Groupe LexisNexis, édition du juris – Classeur, Paris, 2003,
- 43-Patrick Le Rolland, « Gagner aux Prud'hommes », Editions générales FIRST, Paris 1995.
- 44-PIERRE - ROLLE, Introduction à la Sociologie du Travail - Librairie LA ROUSSE, Paris 1971,
- 45-Paul DURAND et André VETU, Traité de Droit du Travail - Tome.2 - Dalloz, Paris 1950.
- 46-Répertoire de Droit du Travail - 2^{ème} éd. – Jurisprudence Générale –DALLOZ, Paris 1978.
- 47-S.Guinchard et autres, « Droit et pratique de la procédure civile », Delta, Dalloz, 1998.
- 48-Sandra Guérinot, « Aller et gagner aux Prud'hommes », 2ème éditions, DELMAS express, 2004.
- 49-Tayeb BELLOULA ,Droit du Travail, édition Dahleb, Alger 1994
- 50-Yves DELAMOTTE, Daniel MARCHAND , Le Droit du Travail en Pratique - Les Editions D'organisation, Paris, 2004.

II- LES THESES

1-Alain SUPIOT : Le juge et le droit du travail, thèse pour le Doctorat en droit privé, Bordeaux 1979

2-A) TARBY : Analyse historique et juridique du paritarisme prud'homal - problème actuels -Thèse (3 cycle), Paris 1981

3- Amar BENAMAROUCHE : conflits de travail et conflits politiques en Algérie ; 1962 – 1992- thèse pour obtenir le grade de Docteur de l'institut d'études politiques de paris, Discipline : Science Politique, Année 1998.

4-Fakher Ben Salem : Le pouvoir de l'administration et contrôle judiciaire dans le droit de licenciement en Tunisie ; Thèse de doctorat d'Etat, Université des sciences sociales Toulouse 1981.

5-Feriel LAALAI, Nouvelle économie et contrôle de l'emploi : l'inspection du travail face à la conciliation, en vue de l'obtention du titre de docteur en sciences sociales et politique, orientation sciences du travail, institut des sciences du travail (ULB) Université Libre de Bruxelles, université d'Europe, 2007-2008.

5-Laila AZOURI : « Le règlement pacifique des conflits collectifs du travail Liban,» THESE pour le doctorat en droit, faculté de droit , université JEAN MOULIN –Lyon III , 1974.

6-Naceur EL OUAFI : La protection pénale des travailleurs dans le droit social Tunisien , Thèse pour le doctorat en droit, Université de Droit, d'économie et des Sciences d'Aix – Marseille, Faculté de Droit et de Science Politique d'Aix Marseille 1986.

7-Nacer ALLOUCHE : Les Entreprises en Difficulté et L'emploi - normes et pratiques - Thèse pour le Doctorat de 3^{ème} Cycle, Droit Social - Université de Bordeaux I, France 1980.

8--P.P.Hoonakker, « L'effet suspensif Des voies de recours dans le nouveau code de procédure civile, une chimère Contribution a l'étude de l'exécution provisoire », thèse, Strasbourg, 1988.

9- Philippe DE GUARIA ; L'bus en Droit du Travail Thèse, Université de Montpellier 1, Faculté de Droit et des Sciences Economiques, 1988.

10-Marc CORPECHOT : Les modes de règlement des conflits du travail dans La Communauté Européenne , Thèse pour le doctorat de 3^{ème} Cycle, Université de droit, d'Economie et de Sciences Sociales, Paris II, 1988.

11-Vincent BONNIN- les rapports du contrat de travail et de la convention collective thèse de doctorat Université de Bordeaux 1. 1993.

12-Françoise VARCIN : Le pouvoir patronal de direction dans l'entreprise, Thèse pour le doctorat en droit, Université Lumière- Lyon, 2000.

III - ARTICLES

1-A.BRUN et H.GALLAND – Droit du travail- 2^{ème} éd. tome 1(Les rapports individuels de travail) SIREY. Paris 1978.

2 .Antoine Jammaud : la notion de licenciement pour motif économique RDS, Mars1981.-

3 -(A) ZITOUNI - L'inspection du Travail et le Traitement des Différends Individuels de Travail - Revue Algérienne du Travail, N° 22 / 1998.

4 -F.Z.SAI : « La procédure de conciliation en matière de règlement des conflits individuels de travail : le cas du bureau de conciliation d'Oran »,RevueAlgérienne du travail, numéro spécial, Editée par l'institut du travail, Alger, N°2/1998.

5 -(F) COLLIN - (R) DHOQUOIS et autres - Le Droit Capitaliste du Travail - coll. - « Critique de Droit » Presses Universitaires de GRENOBLE 1980,

6 - Joseph SALVI : Les Recours Informels et L'Administration du Travail - Revue de Droit Social (R.D.S) N° 6, juin 1987.

- 7 - (F).VENNI, La contestation des sanctions disciplinaires par le salariée : Dr. social 1990 769.-
- 8 -Jean FrançoisCesaro : « Les sanctions pénal de l'insécurité », Revue droit social, N° 6 Juin 2007.
- 9 -Jean-Marc SPORTOUCH - Droit Social Numéro Spécial - Juin 1987
- 10-KORICHE Mohamed Nasr - Eddine, « La détermination des fautes graves dans le droit de licenciement disciplinaire, arrêt de la cour suprême, chambre sociale, du 15/12/2004, dossier n° 253600 », Revue de la cour suprême, n° 01, département de la documentation, cour suprême, Alger, 2005.
- 11 - (M) DAVID : L'évolution Historique des Conseils de prud'hommes – Droit Social, Numéro Spécial, Fév. 1974.
- 12 -Mohamed CHARFI - Droit Jurisprudentiel de la Relation de Travail - Revue Algérienne du Travail, éditée par L'institut National du Travail N° 22, Alger 1988,
- 13 -(M) LANANI : La Gestion des Conflits Individuels dans la Fonction Ressources Humaines - Revue Algérienne du travail, éditée par l'institut national du travail, n° 22, Alger 1998.
- 14-Mohamed SEROUR- Les instances de contrôle du droit du travail – Revue Critique de Droit et Sciences Politiques, N° 2, Faculté de droit, Université Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou,2011.-
- 15 -(S) BENGHERSALLAH - Le Régime Juridique des Conflits Individuels de Travail Revue Algérienne du Travail, éditée par L'institut National du Travail, N° 22 Alger 1998.
- 16- YAICI Boualem, « L'astreinte dans l'exécution du jugement de Réintégration du travailleur », Revue de la cour suprême, n° 01, département de la documentation, cour suprême, Alger, 2005.

IV – JURISPRUDENCE

- 1-Cour de Cassation Française Chambre Sociale du 27/10/1959 Bulletin de la Cour de Cassation N°4-168, P 847.
- 2-Cour de Cassation Française, Chambre Civile du 08/01/1964, Bulletin de la Cour de Cassation N° 1-18, P 13.
- 3- Soc.24 octobre 1962.D.S.1962.p.163
- 4-Cour de Cassation Française, chambre civile, 19/07/1973, GAZET du palais, T.2 Contrat du Travail, N° 53, P 113
- 5- Cass.soc. 19 fev. 1997, JCP 1997.II.22887, note Puigelier.
- 6- Cass.soc.6 juillet 1999, JCP 1999.IV. 2639.
- 7- Cass.soc. 19 fev. 1997, JCP 1997.II.22887, note Puigelier.
- 8- Cass.soc.6 juillet 1999, JCP 1999.IV. 2639

الفهرس

4.....	مقدمة
10.....	الباب الأول: النزاعات الفردية في العمل ... مضمونها وإجراءات الوقاية منها...
12.....	الفصل الأول: مضمون المنازعة الفردية في العمل وأنواعها
12.....	المبحث الأول: مفهوم وتحديد مضمون النزاعات الفردية
13.....	المطلب الأول: مفهوم المنازعة الفردية وخصائصها
20.....	المطلب الثاني: تميز المنازعة الفردية عن غيرها من المنازعات الأخرى
20.....	الفرع الأول: التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية
25.....	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية
30.....	المبحث الثاني: أنواع النزاعات الفردية من حيث المضمون
30.....	المطلب الأول: المنازعات المتعلقة بمخالفة الأحكام القانونية والاتفاقية للعمل
31.....	الفرع الأول: المنازعات المتعلقة بالأحكام القانونية
33.....	الفرع الثاني: المنازعات المتعلقة بالأحكام الاتفاقية
36.....	المطلب الثاني: المنازعات المتعلقة بمخالفة بنود العقد القانونية والاتفاقية
37.....	الفرع الأول: المنازعات المتعلقة بمخالفة بنود العقد القانونية
41.....	الفرع الثاني: المنازعات المتعلقة بمخالفة بنود العقد للاتفاقية الجماعية
52.....	المطلب الثالث: المنازعات المتعلقة بمخالفة أحكام وبنود الأنظمة الداخلية
54.....	الفرع الأول: ماهية النظام الداخلي وطبيعته القانونية
63.....	الفرع الثاني: مضمون النظام الداخلي
68.....	المبحث الثالث: المنازعات المتعلقة بالإجراءات التأديبية، والتسريح
68.....	المطلب الأول: المنازعات المتعلقة بمخالفة أحكام النظام التأديبي
69.....	الفرع الأول: مفهوم السلطة التأديبية
72.....	الفرع الثاني: أساس السلطة التأديبية
75.....	الفرع الثالث: الضمانات التأديبية المقررة للعامل
80.....	المطلب الثاني: المنازعات المتعلقة بمخالفة أحكام التسريح
83.....	الفرع الأول: مفهوم الخطأ الجسيم

91.....	الفرع الثاني: إجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل
94.....	الفرع الثالث: آثار الفصل التأديبي
95.....	المطلب الثالث: النزاعات الناتجة عن ممارسة السلطة التأديبية
97.....	المطلب الرابع: النزاعات الناتجة عن توقيف علاقة العمل
101.....	المطلب الخامس: الرقابة على الفصل التأديبي
107.....	الفصل الثاني: إجراءات الوقاية من النزاعات الفردية في العمل
107.....	المبحث الأول: الإجراءات الداخلية الاتفاقية والقانونية
108.....	المطلب الأول : الإجراءات الداخلية الاتفاقية لتسوية النزاعات الفردية
110.....	المطلب لثاني: الإجراءات الداخلية القانونية لتسوية النزاع
111.....	الفرع الأول: التسوية عن طريق التظلم
115.....	الفرع الثاني: التسوية عن طريق التوفيق الإداري
118.....	المبحث الثاني: نظام المصالحة في الجزائر والنظم المقارنة
121.....	المطلب الأول: المصالحة القانونية... تنظيمها ومهامها
132...	المطلب الثاني: المصالحة الاتفاقية من حيث تشكيلها وصلاحياتها
133.....	المطلب الثالث: مكاتب المصالحة... تنظيمها ومهامها
135.....	الفرع الأول : تنظيم وتشكيل مكاتب المصالحة
139.....	الفرع الثاني : صلاحيات واختصاصات مكاتب المصالحة
143.....	الفرع الثالث: إجراءات المصالحة
149.....	المطلب الرابع : تنفيذ اتفاقات الصلح
153.....	الباب الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية
155.....	الفصل الأول: قضاء العمل... نشأته وتطوره، تشكيله واختصاصاته
155.....	المبحث الأول: نشأة وتطور قضاء العمل وخصائصه
155.....	المطلب الأول: مراحل ظهور قضاء العمل
156.....	الفرع الأول: مظاهر استقلالية قضاء العمل في أوروبا
159.....	الفرع الثاني: نشأة وتطور قضاء العمل في الجزائر
164.....	المطلب الثاني: تعريف قضاء العمل، مميزاته وخصائصه
164.....	الفرع الأول: تعريف قضاء العمل

165.....	الفرع الثاني: مميزات وخصوصيات قضاء العمل
168.....	المبحث الثاني: تشكيل محاكم العمل في الأنظمة المختلفة
168.....	المطلب الأول: تشكيل محاكم العمل في النظامين الفرنسي والبلجيكي
169.....	الفرع الأول: تشكيل محاكم العمل في النظام الفرنسي
176.....	الفرع الثاني: تشكيل محاكم العمل في النظام البلجيكي
182.....	المطلب الثاني: تشكيل محاكم العمل في النظام التونسي والمغربي
182.....	الفرع الأول: تشكيل محاكم العمل في النظام التونسي
185.....	الفرع الثاني: تشكيل محاكم العمل في النظام المغربي
189.....	المطلب الثالث: تشكيل محاكم العمل في النظام الجزائري
193.....	المبحث الثالث: اختصاص محاكم العمل والإجراءات المتبعة أمامها
193.....	المطلب الأول: اختصاص محاكم العمل
194.....	الفرع الأول: الاختصاص النوعي
203.....	الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي
207.....	المطلب الثاني: الإجراءات المتبعة أمام محاكم العمل ومميزاتها
207.....	الفرع الأول: طبيعة إجراءات التقاضي
214.....	الفرع الثاني: مميزات إجراءات التقاضي
227.....	المطلب الثالث: الأحكام الصادرة عن محاكم العمل وتنفيذها وطرق الطعن فيها
227.....	الفرع الأول: طبيعة الأحكام الصادرة عن محاكم العمل
235.....	الفرع الثاني: طرق الطعن في الأحكام الاجتماعية
249.....	الفرع الثالث: تنفيذ أحكام قضاء العمل
	الفصل الثاني: الجهات القضائية الأخرى المختصة بالنظر في منازعات العمل
253.....	الفردية
253.....	المبحث الأول: القضاء الاستعجالي
255.....	المطلب الأول: شروط الاختصاص بالدعوى المستعجلة
259.....	المطلب الثاني: حالات الاستعجال في قضايا العمل
270.....	المبحث الثاني: المحاكم المدنية
271.....	المطلب الأول: دعوى المسؤولية الشخصية

276.....	المطلب الثاني: دعاوى التعويض عن أخطاء الغير
273.....	المطلب الثالث: دعوى المصالح الفردية
280.....	المبحث الثالث: المحاكم الجزائية
281.....	المطلب الأول: حالات تحريك الدعوى من طرف النيابة العامة
289.....	المطلب الثاني: حالات تحريك الدعوى العمومية من قبل الضحايا
292.....	الخاتمة
297.....	قائمة المراجع
325	الفهرس