

المحاضرة السابعة: منازعات العمل الفردية

قد يشوب التوتر في العلاقة بين أحد العمال والمستخدم حول مضمون العقد نفسه، أو حول الالتزام أو حق معين يخص أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقة العمل، ولحل هذه الإشكاليات والمنازعات، وتنظيم عمليات حلها وتسويتها فقد وضع المشرع الآليات القانونية لذلك من خلال الهيئة المختصة، وكذلك الإجراءات الواجبة الإتباع، ويتجلى ذلك من خلال الإطار الذي حدده المشرع. وهذا منذ السبعينات في إطار تسوية النزاعات الفردية عن طريق قانون العدالة في العمل، الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة بالقضايا ومنازعات العمل، ويمكن قانون الإجراءات المدنية بأحكام خاصة بهذا النوع بما يتلاءم وطبيعة هذه المنازعات والتطورات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد والتي تحددت بتنظيم علاقات العمل، وكذلك كيفية تسوية المنازعات الفردية في العمل، والذي جاء في المادة الثانية لتحديد المنازعات الفردية

1- تعريف منازعات العمل الفردية:

يعرف القانون رقم 90-04 منازعات العمل الفردية كما يلي: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"

2- التسوية الودية للمنازعات الفردية في العمل :

نميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل المؤسسة، وتلك التي تباشر خارجها

1.1- **التسوية الداخلية:** دائما حسب القانون 90-04 تتم التسوية في هذه الحالة داخل أجهزة المؤسسة بطريقة إدارية بأن يسحب مصدر القرار قراره المنشئ للنزاع أو يعدله، أو يتقبله العامل، وفق الإجراءات المقررة في الاتفاقيات الجماعية أو القانون، مثل منح رب العمل مهلة لسحب أو تعديل القرار، و عقد جلسة استماع للعامل قبل إصدار القرار قصد التمكن من التقريب بين الطرفين في محاولة لحسم النزاع مسبقا.

2.1- **المصالحة:** هو إجراء يقوم به طرف ثالث أجنبي عن المؤسسة قصد التوفيق بين طرفي النزاع قصد حسمه قبل اللجوء إلى القضاء، وقد أوكلها المشرع الجزائري إلى هيئة متساوية التمثيل نصفها من ممثلي العمال، والنصف الثاني ممثلا لأرباب العمل، ويتولى أمانتها مفتش للعمل، وتتم المصالحة من خلال إيداع عريضة مكتوبة أو بمقتضى محضر بأقوال الطرف المتضرر يحرره رب العمل المختص، والمصالحة شرط جوهرى لمباشرة الدعوى العمالية، بحيث يعد إغفالها سببا لرفض الدعوى القضائية شكلا.

- **إجراءات المصالحة:** تبدأ إجراءات المصالحة بعريضة يودعها المدعي لدى مفتش العمل المختص، أو الإدلاء بأقواله أمامه، على أن يحرر مفتش العمل محضرا بأقواله، ثم يستدعي خلال ثلاثة أيام مكتب المصالحة للانعقاد ويجتمع المكتب بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة تغيب المدعي دون عذر مقبول يمكن للمكتب شطب الدعوى (المادة 28 القانون رقم 04/90)، وإذا لم يحضر المدعى عليه دون عذر مقبول يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع في أجل أقصاه ثمانية أيام، فإذا لم يحضر يحرر محضر بعدم المصالحة يسلم للمدعي لأجل مباشرة الدعوى القضائية، أما إذا حضر الطرفان وتمت المصالحة فينقضي النزاع عند هذا المستوى، أما إذا لم تتحقق المصالحة فيحرر محضر بعدم المصالحة يستعمل في مباشرة الدعوى القضائية .

أ- **تنفيذ اتفاقات الصلح:** لا يملك مكتب المصالحة سلطة إجبار الطرفين على تنفيذ اتفاق الصلح، حيث يتدخل المشرع لدعم ما تم الاتفاق عليه بين المتنازعين، حيث شمله بنظام الغرامة التهديدية بأمر من رئيس المحكمة المختصة الملتزم بعريضة من أجل التنفيذ، مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن ربع الأجر الوطني الأدنى المضمون (م 34 ق 04/90)

3- **التسوية القضائية:** نتطرق بصدد التسوية القضائية للمسائل التالية :

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

2.3- **تشكيل محكمة العمل:** تتشكل محكمة العمل من قاضي يرأس المحكمة، و من ممثلين اثنين للعمال، و ممثلين اثنين لأرباب العمل، ينتخبون من بين العمال و أرباب العمل كل حسب صفته، ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور ممثل واحد عن كل فئة، أما بالنسبة للغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا فهي تتشكل حصرا من قضاة معينين .

3.3- **اختصاصات محكمة العمل:** حدد القانون مجال اختصاص محكمة العمل سواء تعلق الأمر بالاختصاص الإقليمي أو الاختصاص الموضوعي

أ- **الاختصاص الإقليمي:** لا يطرح الاختصاص الإقليمي على اعتبار تحديده قانونا بمقتضى الأمر

11/97 المتضمن التقسيم القضائي، كما أن المادة 8 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وضعت قاعدة عامة في هذا الخصوص، حيث أحالت على المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل، أو تنفيذه، أو التي يوجد فيها موطن المدعي، إلى بالنسبة لإنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل فإن الاختصاص ينعقد لمحكمة موطن المدعي .

ب- **الاختصاص الموضوعي**: من حيث الموضوع تختص محكمة العمل في كل القضايا التي يحيلها عليها القانون صراحة، لاسيما:

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

4- **إجراءات التقاضي**

تخضع إجراءات التقاضي أمام المحكمة العمالية للأحكام ذاتها المقررة بالنسبة لإجراءات التقاضي عموما، مع استثناء مرتبط باشتراط محضر عدم المصالحة، أو عدم المصالحة الجزئية كشرط لمباشرة الدعوى العمالية، حيث ترفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة تودع لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة، أو الإدلاء بأقوال لدى هذه الجهة، حيث يتكفل حينها كاتب الضبط بتحرير محضر بأقوال المدعي، وتفيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف و رقم القضية وتاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، فإذا لم يحضر المدعي أو ممثله بدون عذر مقبول ورغم صحة التبليغ يتم شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر المدعي عليه بدون عذر مقبول ورغم صحة التبليغ فيبقى في غيابه، وفي حالة ما إذا كان غيابه مبررا فيستدعى من جديد .

إن الطابع الاستعجالي لقضايا العمل دفع المشرع إلى تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز 15 يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية، وأن تصدر حكمها في أقرب وقت ممكن، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، مثل تعيين خبير، وفيما يتعلق بإعادة السير في الدعوى في حالة وفاة المدعي أو المدعى عليه، فللورثة حق مواصلة السير في الدعوى إلا أن تكون مهياً للفصل فيها .

1.4- **طبيعة الأحكام الابتدائية وكيفية تنفيذها**: يمكن لتمييز بصدد الأحكام الابتدائية بين ثلاث

فئات :

أ- أحكام ابتدائية نهائية: حيث لا يجوز الطعن فيها بأي من أوجه الطعن، سواء العادية أو غير العادية، و من أمثلة هذه الأحكام ما تضمنته المادة 21 من قانون 04/90، والتي تتضمن:

- إلغاء العقوبات التأديبية غير الإجرائية،
- الدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل،
- الدعاوى الخاصة بكشف الرواتب.

ب- أحكام ابتدائية قابلة للنفاذ المعجل: حيث تنفذ هذه الفئة من الأحكام رغم قابليتها للطعن، و تتضمن على الخصوص:

- الإنهاء التعسفي لعقد العمل،
 - تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل،
 - تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة،
 - دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالستة أشهر الأخيرة،
 - حالة احتلال العمال لأماكن العمل، وإن تعلق هذه الحالة بالقضاء الاستعجالي.
- ت- **الأحكام العادية:** وهي الأحكام القابلة لطرق المراجعة العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استنفاذ كافة الإجراءات المقررة صراحة للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه، حيث تمنح للخصوم مهل للمراجعة والاستئناف.

5- **الدعوى النقابية:** يمتد الحق في التقاضي إضافة إلى العامل ورب العمل، إلى المنظمات النقابية الممثلة للعمال، باعتبار أن القانون أثبت لها أهلية التقاضي حسبما جاء في المادة 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وعلى هذا الأساس فإن المنظمة النقابية، وإضافة إلى اعتبارها شخص معنوي له شخصية مستقلة عن شخصية أعضائه القانونية، ويملك حق التقاضي في النزاعات التي تمس مصالحه سواء قبل المنظمات النقابية الأخرى، أو قبل أرباب العمل، فإنه يمكنها تمثيل أعضائها في مصالحهم الفردية وفق ما هو معروف إجرائياً بدعوى المصالح الفردية، لاسيما إذا كانوا ممثلين نقابيين، وهذا خروجاً عن القواعد العامة التي لا يجوز بمقتضاها رفع الدعوى القضائية إلى لمن يحوز مصلحة، وفي هذا الشأن يمكن للمنظمة النقابية أن تتأسس لمصلحة أعضائها المادية والمعنوية، باعتبار الدفاع عن هذه المصالح هو السبب في وجودها

يمكن الاطلاع على القانون رقم 90-04 الخاص بالنزاعات الفردية