

المحاضرة السادسة

المحور الثالث / منازعات العمل الفردية

أولا / منازعات العمل الفردية :

تعتبر النزاعات الفردية في العمل أبرز الإفرازات الطبيعية لاختلاف المصالح وتناقضها بين كل من العامل وصاحب العمل ، لا سيما أثناء تنفيذ هذه العلاقة ، حيث كثيرا ما يصاحب هذا التنفيذ بعض الاختلالات في هذه المصالح المادية منها والمهنية ، سواء نتيجة تقصير أحد الطرفين ، أو نتيجة عوامل أخرى مباشرة أو غير مباشرة تخلق نوعا من عدم الرضى لدى أحد الطرفين ، أو لدى الطرفين معا لأسباب مختلفة ، وهو ما ينتج منه ما يصطلح عنه في العلاقات المهنية بالمنازعات الفردية للعمل¹.

وعليه ولأكثر تفصيل في هذا الموضوع ، لنقف من خلال هذا المحور عند مفهوم هذه المنازعات وأسبابها، لنعرج بعدها إلى إجراءات تسويتها ، ويكون كل هذا كالتالي :

1 - مفهوم المنازعة الفردية في العمل وأسبابها :

1-1- مفهوم المنازعة الفردية :

عرف المشرع منازعة العمل الفردية على أنها: " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم القانون ، كل خلاف في العمل قائم بين عمل أجير ومستخدم ، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة²."

من خلال هذا النص يتضح لنا جليا بات تعريف المشرع الجزائري للمنازعة الفردية تعوزه الدقة والوضوح ، وذلك وحسب التعريف السابق ، لا يعتبر الخلاف القائم بين العامل و صاحب 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 وذلك الذي يحل خارجها عن طريق القضاء ، مخالفا بذلك واقع الحال الذي يثبت بما لا يدع أي مجال للشك ، بان المنازعة ما هي إلا خلاف في حد ذاته وفي أي مرحلة كانت ، أي سواء تم إيجاد حل لها داخل المؤسسة او خارجها عن طريق مفتش العمل او مكتب المصالحة او القضاء ، ومن ثم لا فائدة تبدو من مثل هذه التفرقة³.

وعليه نقول في مفهوم منازعة العمل الفردية ، ما قال به الأستاذ أحمية سليمان في هذا بان منازعة العمل الفردية هي: " يقصد بالمنازعة الفردية في العمل ، كل خلاف يقوم بين العامل من جهة ، وصاحب العمل من جهة أخرى ، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل ، أو بسبب إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد ، أو لخرقه أو عدم امتثاله ، لنص قانون أو تنظيمي أو اتفاقي ، بما يسبب ضررا للطرف الآخر."

- عيساني محمد ، أنظمة تسوية علاقات العمل الفردية ، شهادة دكتوراه في القانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائري ، 2015-2016 ، ص 12

- المادة 2 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم ، ج د عدد 6 ، صادر بتاريخ 1990-02-07 .

- انظر في هذا كل من أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل الفردية والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري³ ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الخامسة ، الجزائر ، 2005 ، ص 34 وما بعدها ، وكذا عيساني محمد، المرجع السابق، ص14،

2-1- أسباب المنازعة الفردية في العمل :

تختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى ، إلا أنها لا ترتبط كلها بإخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي ، وهو ما يميز أساس هذا النوع من المنازعات (الفردية) عن المنازعات الجماعية ، التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو 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 تسوية مختلف تناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات .

2- إجراءات تسوية منازعة العمل الفردية :

تتمثل إجراءات تسوية النزاعات الفردية من خلال التزام الأطراف في مرحلة أولى أو لا بأحكام التسوية الودية ، ويتم اللجوء إلى اتخاذ الإجراءات التسوية القضائية في حالة فشلها في مرحلة ثانية.

2-1- التسوية الودية : يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء ، ونميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل المؤسسة المستخدمة ، وتلك التي تباشرها خارجها في إطار المصالحة.

4

2-1- أ- التسوية داخل المؤسسة المستخدمة: تتم التسوية عبر أجهزة الهيئة المستخدمة لحل واحتواء الخلاف مبكرا ، وهي شرط جوهري حتى تستمر علاقة العمل . تكون بتظلم يقدمه العامل ضد مصدر القرار المتخذ ضده ، يلتزم فيه التراجع عن ذلك القرار بسحبه أو تعديله أو إلغاءه ، دون تدخل طرف أجنبي عن الطرفين .⁵

وبالرجع للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل نجد انه لم يشر إلى إجراء المصالحة⁶، ولكن بالرجوع إلى القانون رقم 90-04 المتعلق بسوية النزاعات الفردية في العمل ، والذي جاء فيه من خلال الباب الثاني منه تحت كليات معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة : " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ."⁷

وأضاف نفس القانون على انه : " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون ، يقدم العمال أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار، و في حالة عدم الرد ، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين او المستخدم حسب الحالة . ويلزم هذا الأخير بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل او جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار ."

- معزیز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 56 .⁴

- سعداوي كمال ، محاضرات في مقياس منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم سياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف ، الجزائر ، 2019-2020 ص 13 .

- راجع في هذا المادة 120 من القانون 90-11 ، السابق الذكر .⁶

- المادة 3 من القانون رقم 90-04 ، السابق ذكره .⁷

2-1-ب التسوية عن طريق إجراء المصالحة : يتمثل إجراء المصالحة في قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين . وفي هذا نص القانون رقم 04-90 السابق الذكر على انه : "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن العمال إخطار مفتش العامل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون."

* تنظيم المصالحة:

مفتشية العمل :

نظم القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية الحالي ، 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 او بحضور المدعى شخصيا. وفي الحالة الأخيرة ، يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي ."⁸

- مكاتب المصالحة :

يعتبر إجراء شرطا جوهريا لقبول الدعوى العمالية الفردية⁹ ، حيث يتعين عرض الخلاف على مكتب المصالحة -قبل اللجوء إلى القضاء-قصد التسوية الودية وتجنباً لمصاريف ونفقات التقاضي ، بالتالي تقريبا وجهات نظر الطرفين ومن ثم استمرار علاقة العمل.¹⁰

وفي هذا أضاف نفس القانون على أن : " يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة ، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع .

تحسب مدة ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف "

11 "

-تشكيل مكاتب المصالحة :

من خلال الباب من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، والذي جاء تحت عنوان تكوين مكاتب المصالحة وتشكيل المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية ، وفي فصله الأول الخاص بالتشكيل ، حيث جاء فيه : " يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين العمال وعضوين ممثلين للمستخدمين ويرأس المكتب بالتداول ولفترة (6) أشهر عضو من العمال ثم عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين .ويتم اختيار الأعضاء عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة . كما يتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا ، طبقا لنتائج الانتخابات ، وحسب الترتيب التنزلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو من الأعضاء ، وذلك لمدة ثلاث سنوات."

- المادة 26 من القانون 04-90 ، السابق الذكر .⁸

- راجع المادة 19 من القانون رقم 04-90 ، السابق الذكر .⁹

- سعداوي كمال ، المرجع السابق ، ص 14 .¹⁰

- المادة 27 من القانون 14-90 . السابق الذكر .¹¹

وفي حالة غياب أحد هؤلاء الأعضاء او وقوع مانع له حال دون حضوره فان المشرع أشار إلى هذا، حيث نص نفس القانون : "يتعين لدى كل محكمة ولكل مكاتب المصالحة مساعدون احتياطيون وأعضاء احتياطيون بضعف عدد المساعدين والأعضاء الأصليين".¹²

-اختصاصات مكاتب المصالحة :

أما بالنسبة لاختصاصات مكاتب المصالحة فان الحديث عنها يستلزم منا التمييز بين الاختصاص الموضوعي أو النوعي لهذه المكاتب ، المتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها ، والاختصاص الإقليمي أو المحلي ، المتمثل في المجال الجغرافي الذي تعمل في نطاقه .

-الاختصاص النوعي أو الموضوعي : يشمل الاختصاص الموضوعي كافة النزاعات الفردية في العمل التي، وفق ما تم تحديدها في القانون رقم 04-90 السابق الذكر¹³ ، أو بمعنى آخر، كل النزاعات الناتجة عن علاقات العمل التي يحكمها قانون العمل رقم 90-11. والقوانين والنظم الملحقة به .سواء وقعت هذه النزاعات في مؤسسات عامة أو خاصة ، وبالتالي يستثنى من اختصاص هذه المكاتب ، المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون ، مثالها منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العمومية ، أي الموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، وكذا والمستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني وغيرهم .¹⁴

-الاختصاص الإقليمي أو المحلي : الأصل أن يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة ، إلا إذا استدعت ضرورات عملية استحداث أكثر من مكتب واحد داخل دائرة اختصاص مفتشية واحدة ، كما هو الحال بالنسبة لشساعة النطاق الجغرافي لاختصاص مفتشية العمل ، أو ارتفاع حجم المنازعات العمالية لاسيما بالنسبة للمناطق ذات النشاط الاقتصادي المكثف.¹⁵

وفي نفس السياق نجد المشرع الجزائري والذي يعتبر أن 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 لنا وبوضوح من مقتضيات أحكام نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي المحدد لذا الاختصاص ، والتي تنص على انه : " 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 العمل .¹⁶

ونذكر هنا ، بما اشرنا إليه من قبل ، بان المصالحة ليست إجراء اختياري ، بل هي إجراء إجباري قبل عرض النزاع على القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة ، وهو مبدأ عام مقرر

- المادة 6 - 7 من القانون 04-90 ، السابق الذكر .¹²

- راجع المادة 2 من القانون 04-90 .¹³

- راجع المادة 3 من القانون 11-90 وكذا المادة 19 من قانون 04-90 .¹⁴

- وتناديا لتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب ، فإنه يجب تحديد مجال اختصاصاتها ومقر كل واحدة منها بموجب قرار مشترك وزارة العمل ووزارة العدل .

- عيساني محمد ، المرجع السابق ، ص 144¹⁶

بمقتضى المادة 19 من القانون 90-04. باستثناء حالتين يكون فيهما اللجوء المصالحة إجراء اختياري وهي : عندما يقيم المدعي عليه خارج التراب الوطني ، و حالة الإفلاس او التسوية القضائية من قبل صاحب العمل.¹⁷

-إجراءات المصالحة :

تبدأ إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل ، بواسطة عريضة مكتوبة أو شفويا بحضور العامل إلى مكتب مفتش العمل ، الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي او العامل ، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة ، بإخطار مكتب المصالحة واستدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة . ويجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه ، مع حضور المدعي والمدعي عليه بصفة شخصية او من ممثلهم قانونا . وفي حالة غياب المدعي او ممثله القانوني في التاريخ المحدد ، ما لم يوجد مانع شرعي ، يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله والغائها.¹⁸

وعند عدم حضور المدعي عليه او ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعائه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في اجل أقصاه ثمانية (8) أيام من تاريخ الاستدعاء.¹⁹

في حالة غياب المدعي عليه او ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين للمصالحة يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستدعى بصفة نظامية .

وتسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع²⁰

وفي هذه الحالة ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما هو مبين في المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون.²¹

أما إذا حضر الطرفان لجلسة المصالحة ، وتمت المصالحة بصفة جزئية او كلية أو لم تتم ، فيحضر محضر بذلك ، في كالتا الحاليتين إما بالمصالحة ، أو عدم المصالحة²² ، ويعتبر هذا حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير ، مع الإشارة إلى انه لا يجب أن يتضمن هذا المحضر شروطا تننافى السارية المفعول في مجال علاقات العمل .²³

-تنفيذ اتفاقات الصلح :

أما في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل احد الطرفين وفقا للشروط والأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون وهي- إما وفقا للشروط والأجال التي يحدونها أو في اجل لا يتجاوز ثلاثين يوما من تاريخ الاتفاق- ومن ثم يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملتمس بعريضة من اجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعي عليه نظاميا ، والتنفيذ

- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 60 .¹⁷

- راجع المواد من 26 - 28 من القانون رقم 90-04 ، السابق الذكر . راجع كذلك ما جاء في هذا الموضوع ، هدفي بشير ،¹⁸ المرجع السابق ، ص 100 .

- المادة 29 من نفس القانون .¹⁹

- المادة 30 من نفس القانون²⁰

- المادة 37 من نفس القانون .²¹

- المادة 31 من نفس القانون .²²

- المادة 32 من نفس القانون .²³

المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 في المائة 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 (15) يوما . ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن.²⁴

2-2-التسوية القضائية :

بعد فشل محاولات التسوية الودية ، كما سبق و رأينا، يلجأ المدعي إلى القضاء من خلال رفع دعوى أمام المحكمة (القسم الاجتماعي تحديدا).

وتتمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها بعد فشل الطرق الودية السابقة ، وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية من حيث إنشاء قضاء للعمل مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل .ومن هنا فان التنظيم القضائي للعمل ، سواء كان مدرجا ضمن النظام القضائي العادي ، كما هو الشأن بالنسبة للجزائر أو قضاء مستقلا متميزا من حيث تشكيله وتنظيمه والإجراءات المتبعة في التقاضي ، والطابع الاستعجالي لرفع الدعوى وإصدار الحكم.²⁵

وفي تعريف لقضاء العمل نقول : 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 .

2-2-1--تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر : مر تنظيم قضاء العمل في الجزائر بالمراحل التالية :

*مرحلة ما قبل 1972 : كان فيها قضاء العمل مندمجا ضمن المنظمة القضائية العامة التي أقرها الأمر 65-278 .

*مرحلة 1972-1975 : تميزت بتحول في تشكيلة المحكمة الاجتماعية من حيث انعقادها برئاسة قاضي يساعده ومساعدان لهما صوت استشاري حسب ما ورد في الامر 61-72 .
التضمن سير المحاكم في المسائل الاجتماعية .

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

. مرحلة ما بعد 1990 أقر المشرع الجزائري بمقتضى قانون رقم 04-90 المتضمن تسوية المنازعات الفردية صوتا تداوليا بالنسبة للمساعدين .

-تشكيل واختصاصات محكمة العمل :

- المادة 34 من القانون 04-90 ،السابق الذكر ²⁴

- هدفي بشير ، المرجع السابق ، ص 101-102 .²⁵

2-2-2-تشكيلها : تتشكل محكمة العمل من قاضي يرأس المحكمة ، ومن ممثلين اثنين للعمال ، ومن ممثلين اثنين لأرباب العمل ، ينتخبون من بين العمال وأرباب العمل كل حسب صفته ، ويجوز للمحكمة أن تتعقد قانونا بحضور ممثل واحد عن كل فئة ، أما بالنسبة للغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا في تتشكل حصرا من قضاة معينين.²⁶

2-2-3-اختصاصاتها: حدد القانون مجال اختصاص محكمة العمل سواء تعلق الأمر بالاختصاص الإقليمي او الاختصاص الموضوعي أو النوعي .

أ- الاختصاص الإقليمي أو المحلي : وضعت المادة 40 الفقرة 8 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 ، قاعدة عامة في هذا الخصوص ، حيث أحالت على المحكمة التي تم فيها أبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه .

غير انه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني ، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي ."

كما نصت المادة 501 من نفس القانون على انه : " يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه .

غير انه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني ، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي ."

ب- الاختصاص الموضوع أو النوعي : من حيث الموضوع تختص محكمة العمل في كل القضايا التي يحيلها عليها القانون صراحة ، لا سيما :

الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل ، وعقد تكوين أو تمهين.

*كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة .