

## المحاضرة الرابعة : تسوية منازعات علاقة العمل الفردية

منازعات العمل الفردية هو كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل حول تنفيذ أحد أطراف علاقة العمل لالتزاماته، و قد عبر المشرع الجزائري عن مفهوم المنازعة بموجب المادة 02 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنها "كل خلاف...لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة".

لذلك فإن منازعة العمل الفردية يتولد عنها عدم استقرار في علاقة العمل نتيجة لإخلال أحد طرفي العلاقة بالتزام مهني مما استوجب وضع بعض الإجراءات للتسوية تستهل وجوبا بالتسوية الودية على مستوى الهيئة المستخدمة أو على المستوى الخارجي و هذا قبل اللجوء للقضاء.

### أ: التسوية الودية للنزاع الفردي

1- التسوية الودية على مستوى المؤسسة (الهيئة المستخدمة) : و قد نص القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية على هذا النوع من التسوية بموجب المادة 03 منه و يقصد بهذا الإجراء إتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي للنزاع دون أي وساطة من أي طرف خارجي . و في حالة غياب إجراء التسوية الداخلية على مستوى المؤسسة نصت المادة الرابعة من القانون 04/90 على إمكانية تقديم العامل لتظلم إلى الرئيس المباشر في العمل الذي يتوجب عليه الرد على التظلم خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار و في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بالجواب يمكنه رفع تظلم إلى الهيئة المكلفة بالمستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة الذي يلزم بالرد كتابيا خلال خمسة عشرة (15) يوما من تاريخ الإخطار و في حالة التوصل إلى اتفاق ينفذ أما في حالة استمرار الخلاف يمكن للعامل إخطار مفتش العمل.

و يعتبر هذا التظلم فرصة لحل النزاع وديا و هو إجراء وجوبي حسب ما يستفاد من نص المادة 05 من القانون 04/90 التي تنص على : " بعد استنفاد إجراءات المعالجة الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل... " فالنص رتب اللجوء إلى مفتش العمل بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية داخل المؤسسة .

### 2- التسوية عن طريق مكتب المصالحة

و يهدف هذا الإجراء إلى تقريب وجهات نظر طرفي النزاع عن طريق وساطة طرف ثالث و هذا بهدف الوصول إلى حل يرضي الأطراف المتنازعة و قد انشئ لهذا الغرض مكاتب مصالحة على مستوى متفشية العمل و لها وظيفة محددة في حل النزاعات الفردية .

#### \* تشكيلة مكتب المصالحة

و حسب نص المادة 06 من القانون 04/90 يتكون مكتب المصالحة من عضوين 02 ممثلين للعمال و عضوين 02 ممثلين لصاحب العمل على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة (06) أشهر مع اشتراط أن يكون لكل ممثل خليفة له عند تغيبه أو حصول مانع له . و يتم اختيار هؤلاء الممثلين عن طريق الاقتراع السري من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة اختصاص الجهة القضائية المختصة لمدة ثلاث سنوات و يعينون من طرف رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا .

و يتحدد نطاق اختصاص مكتب المصالحة إقليميا بنطاق الإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل أما بالنسبة للإختصاص الموضوعي لمكاتب المصالحة فهو يشمل كافة النزاعات الفردية الناتجة عن علاقة العمل التي يحددها القانون 11/90 سواء كانت هذه المؤسسات عامة أو خاصة .

#### \* إجراءات المصالحة

و قد نصت المادة 05 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية على أنه : " بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون " . و من ثم فإن العامل يقوم إما بتقديم عريضة مكتوبة أو بالحضور شخصيا إلى مفتشية العمل لتقديم إخطار شفوي حيث يتم في هذه الحالة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال العامل عملا بأحكام المادة 26 من القانون 04/90 على أن يقوم مفتش العمل خلال

ثلاثة (03) أيام من تقديم العريضة باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض عليها بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ إستدعائه إلى جانب حضور المدعي و المدعى عليهما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونا عملا بأحكام المادة 27 من القانون 04/90 .

و في حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني بدون مبرر شرعي يمكن لمكتب المصالحة أن يقوم بشطب القضية عملا بأحكام المادة 28 من القانون 04/90 ،أما في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله القانوني فيتم استدعاه من جديد لاجتماع مصالحة جديد يعقد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الإستدعاء عملا بأحكام المادة 29 من قانون 04/90 و في حالة الغياب مرة ثانية بدون أي عذر يحرر محضر عدم المصالحة و تسلم نسخة منه للمدعي حتى يتمكن من رفع دعواه القضائية وفقا لنص المادة 30 من قانون 04/90 غير أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى .

حيث أنه طبقا للفقرة الأولى من المادة 19 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع مصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية غير أن اللجوء إلى المصالحة طبقا للفقرة الثانية من المادة 19 يكون اختياري عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل .

### ب: التسوية القضائية للنزاع الفردي

بعد فشل المساعي الودية في إيجاد حل للنزاع يتم اللجوء إلى القضاء في آخر مرحلة

#### 1: تشكيلة المحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية

تتشكل محاكم أول درجة الفاصلة في القضايا الإجتماعية وفقا لنص المادة 08 من القانون 04/90 من قاض و مساعدان من العمال و مساعدان من المستخدمين على أنه يجوز أن تتعقد بحضور مساعد من العمال و مساعد من المستخدمين على الأقل لهما صوت تداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت القاضي رئيس الجلسة، بينما تتشكل الغرفة الإجتماعية على مستوى المجلس و كذا المحكمة العليا من قضاة فقط دون وجود تمثيل للعمال و المستخدمين .

#### 2- الإختصاص المحلي و النوعي للمحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية

ينعقد الإختصاص الإقليمي للمحكمة الفاصلة في القضايا الإجتماعية عملا بأحكام المادة 24 من القانون 04/90 و كذا المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، إذ ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها مكان تنفيذ علاقة العمل أو المحكمة التي يوجد بها محل إقامة المدعى عليه، غير أنه في حالة تعليق أو إنهاء عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الإختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي .

أما بالنسبة للإختصاص النوعي و عملا بمقتضيات المادة 20 من القانون 04/90 فإن المحاكم الفاصلة في المسائل الإجتماعية تنظر في النزاعات الفردية الناجمة عن :

- تنفيذ أو توقيف أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين.

- إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين .

- منازعات إنتخاب مندوبي العمال .

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي .

- منازعات الضمان و التقاعد .

و كذا كافة القضايا الأخرى التي ينص عليها القانون صراحة .

3 – إجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي و الأحكام الصادرة عنه

أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى . و يكون ذلك عن طريق عريضة افتتاح دعوى مرفوعة بمحضر عدم الصلح ، و تختص المحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية بإصدار أحكام :

#### **\* أحكام إبتدائية نهائية**

و هو ما نصت عليه المادة 21 من القانون 04/90 إذ يصدر القسم الإجتماعي أحكاما إبتدائية نهائية عندما يتعلق موضوع الدعوى ب :

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الإتفاقيات الإجبارية .

- تسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي .

أما الأحكام الإبتدائية العادية الصادرة في غير الحالات المذكورة أعلاه فتبقى قابلة للطعن فيها بطرق الطعن العادية و الغير عادية و التي لا تنفذ إلا بعد استنفاد جميع الإجراءات المقررة قانونا أي بعد حيازة الحكم لحجية الشيء المقضي فيه .

#### **\* أحكام قابلة للتنفيذ المعجل القانون بقوة**

و قد نصت المادة 22 من القانون 04/90 على الحالات التي تصدر فيها المحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية أحكام قابلة للتنفيذ المعجل بقوة القانون و التي تتمثل في :

- تطبيق أو تفسير إتفاقية عمل جماعية (المادة 128 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل)

- تطبيق أو تفسير كل إتفاق مصالحة .