

**خامسا : تسوية منازعات العمل الفردية :** ينشأ عن تنفيذ عقد العمل خلافات أو نزاعات بين طرفي هذا العقد من عمال أجراء و أرباب عمل ، بسبب إخلال أحد طرفيه بتنفيذ التزاماته في مقابل الطرف الآخر ، و في هذا الإطار ومن أجل ضمان استقرار النظام الاجتماعي و الاقتصادي في دائرة الهيئة المستخدمة وضع المشرع الجزائري مجموعة من الأدوات لحل كل خلاف ينشأ نتيجة تنفيذ عقد العمل .

هذا و نشير إلى أن المشرع الجزائري قد عرف المنازعة الفردية للعمل بأنها كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة (1) .

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد وضع إطار قانونيا لتسوية النزاعات الفردية للعمل تكرر من خلال القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية سالف الذكر ، والذي وضع وسائل إجرائية و مرحلية لتسوية النزاع الفردي يتعين مراعاتها .

**1- التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية :** تعتبر التسوية الودية للنزاعات الناجمة عن عقد العمل مسألة جوهرية قبل اللجوء إلى القضاء من أجل تسويتها ، حيث تمر التسوية الودية بمرحلتين ، التسوية الداخلية داخل الهيئة المستخدمة في شكل تقديم تظلم إلى صاحب العمل ثم المرور بمكاتب المصالحة .

**1-التسوية الداخلية للنزاع :** يسعى الأطراف من خلال هذه الوسيلة لفض النزاع داخل الهيئة المستخدمة ، حيث يتفاوض الطرفان على كيفية التسوية دون الاستعانة بأي شخص ، أو جهاز خارج المؤسسة ، بل يكتفيان بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقية الجماعية

---

(1) المادة 02 من القانون 90-04 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية ، ج ٢ ، عدد 06.

، كما يمكن للعامل رفع تظلم إداري إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جوابه خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار<sup>(2)</sup> .

**2-المصالحة :** تعني المصالحة في مجال علاقات العمل قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية يقبل بها طرفي عقد العمل ، و قد أحال المشرع الجزائري هذه المهمة إلى مكاتب المصالحة المنشأة خصيصا لهذه المهمة ، حيث تتشكل هذه المكاتب طبقا للمادة 06 من القانون 90-04 سالف الذكر ، من عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين للمستخدمين ، و يتأسس مكتب المصالحة و بالتداول و لمدة 06 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين .

و تجدر الإشارة إلى أن إجراء المصالحة كأصل عام يعتبر إجراء إلزامي يتعين إعماله قبل اللجوء إلى أي تسوية قضائية ، و استثناءا عن هذا الأصل يمكن تجاوز المصالحة في حالة ما إذا كان المدعي عليه مقيما خارج التراب الوطني أو في حالة إفلاس و التسوية القضائية من قبل صاحب العمل، حسب ما نص عليه المشرع في مضمون المادة 19 ف 01 من القانون 90-04 سالف الذكر.

هذا و تنطلق إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بعريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصا ، حيث يقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة بتحرير محضر بتصريحات المدعي ، ليقوم مفتش العمل خلال 03 أيام من تبليغه بالإخطار مكتب المصالحة و استدعاء أطراف النزاع إلى الاجتماع و ذلك خلال 08 أيام من تاريخ الاستدعاء ، و نشير إلى أن مكتب المصالحة بإمكانه شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي في التاريخ المحدد ما لم يكن هناك سبب جدي و مشروع ، أما في حالة غياب المدعي عليه في تاريخ الاستدعاء فإنه يعاد استدعاؤه لاجتماع مصالحة جديد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاجتماع ، و في حالة عدم حضور المدعي عليه للمرة الثانية

(2) المادة 03 من القانون 90-04 ، مرجع سابق .

يحرر محضر بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي ، أما إذا حضر الطرفان فإنه يتم تحرير محضر إما بالمصالحة في حالة الاتفاق على كل أو جزء من موضوع الخلاف أو محضر بعدم المصالحة لعدم الاتفاق<sup>(3)</sup> .

و تجدر الإشارة أن اتفاق المصالحة ينفذ ضمن 30 يوما على أقصى حد في حالة عدم الاتفاق على شروط و آجال التنفيذ في مضمون الاتفاق ، و في حالة عدم تنفيذ الاتفاق من أحد الأطراف يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملمس بعريضة من أجل التنفيذ و في أول جلسة و مع استدعاء المدعي عليه بصفة نظامية بالإنفاذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما هو محدد في التشريع و التنظيم ، طبقا لما نصت عليه المادتين 33 و 34 من القانون 04-90 سالف الذكر.

II- التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية : لم يشأ المشرع تكليف القضاء بداية بدور تسوية منازعات العمل الفردية ، مراعاة منه لطبيعة المنازعة التي تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي ، إذ ليس من مصلحة العامل أو رب العمل الإدعاء مباشر أمام القضاء حتى لا يؤثر ذلك على الثقة المتبادلة بينهما ، و كذا للوضعية المادية للعامل نظرا لما تسببه المصاريف القضائية من إرهاق مالي للعامل<sup>(4)</sup> و في إطار التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية اعتمد المشرع الجزائر إيجاد قضاء متميز للفصل في المنازعات العمالية من حيث التشكيلة ، الاختصاص و الإجراءات و إصدار الأحكام .

(3) المواد 26 إلى 31 من القانون 04-90 ، مرجع سابق .

(4) عجة الحيلالي ، مرجع سابق ، ص 205

1- **تشكيلة المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية** : أقر المشرع الجزائري تشكيلة خاصة للقسم المختص بالفصل في المسائل الاجتماعية على مستوى المحكمة وفقا للمادة 08 من القانون 90-04 سالف الذكر ، من قاضي رئيس يعونه مساعدين من العمال و مساعدين من المستخدمين ، حيث يكون للمساعدين من العمال و المستخدمين صوت تداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس .

2- **الاختصاص النوعي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية** :أساس تتمتع المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية بالنظر في النزاعات الفردية للعمل ينبع من القانون 90-04 سالف الذكر لا سيما المادة 20 منه و التي تنص على أن المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية تنظر في الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين بالإضافة إلى كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة .

و كذا المادة 21 من ذات القانون و التي جاء فيها تنظر المحكمة بصفة ابتدائية و نهائية في القضايا التالية : عندما تتعلق الدعوى بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق تلك الإجراءات التأديبية و الاتفاقية الإجبارية و كذا تسليم شهادات العمل و كشوف الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليه قانونا لإثبات النشاط المهني المدعي . كما تستمد هذه المحكمة صلاحياتها في ما يخص بتسوية النزاعات الفردية من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لاسيما من المادة 500 منه و التي جاء فيها أن القسم الاجتماعي يختص اختصاصا مانعا في المواد التالية إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين ، تنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل و التكوين و التمهين .... ، منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد . (5)

(5) القانون 08-09 المؤرخ في 23-02-2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ر ، عدد 21.

3- الاختصاص المحلي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية: حددت الاختصاص المحلي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية كل من المادة 24 من القانون 90-04 سالف الذكر ، وكذا المادة 39 ف 08 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية .

حيث نصت المادة 24 المذكورة إلى أنه ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي ، أما المادة 39 ف 08 فقد أشارت إلى أنه في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و الأجير يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه ، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي .

4 - الإجراءات المتبعة أمام المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية : يتم اللجوء إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية بعد انتهاء إجراءات المصالحة من دون الوصول إلى اتفاق بين أطراف عقد العمل ، حيث يرفع الطرف صاحب المصلحة دعوى أمام هذه المحكمة ، مع إرفاق عريضة الدعوى بنسخة من محضر عدم المصالحة ، ليتم تحديد الجلسة الأولى في تاريخ أقصاه 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى ، حيث يتعين على المحكمة أن تفصل في أقرب الآجال (6).

---

(6) المواد 36 إلى 39 من القانون 90-04 ، مرجع سابق .