

منازعات العمل الفردية :

قد يحدث أثناء قيام علاقة العمل بعض الخلافات بين العامل وصاحب العمل تعود لأسباب مختلفة تتمحور أساسا حول إخلال أحد الأطراف بالتزام قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي ، لذلك وضعت تشريعات العمل الحديثة بعض الأحكام والإجراءات التي من شأنها معالجة هذه الخلافات وحلها حماية لمصالح الأطراف .وتقسم هذه الإجراءات إلى نوعين :

أولاً: وسائل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية :

إذن فالمنازعة الفردية يتولد عنها عدم استقرار في علاقة العمل ،مما يستوجب وضع بعض الإجراءات للتسوية تبدأ وجوبا بإجراءات تسوية ودية سواء على مستوى الهيئة المستخدمة أو على المستوى الخارجي.

1/ التسوية الداخلية للنزاع :

ونعني به اتفاق طرفي العلاقة على حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون وساطة من أي طرف خارجي ، وقد نصت المادة 3 من القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية على مجموعة من الإجراءات التي تسمح للاتفاقية الجماعية بإمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية على المستوى الداخلي .

وفي حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 3 سمحت المادة الرابعة من ذات القانون للعامل أن يعرض الأمر على الرئيس المباشر في العمل الذي يتوجب عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإبلاغ، وفي حالة عدم رضا العامل يرفع التظلم الهيئة المكلفة بتسيير شؤون الموظفين أو إلى المستخدم حسب الحالة والذي يكون ملزما بالرد كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ التبليغ .

2/ المصالحة:

وتعني قيام طرف ثالث بالتوسط في النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين، وعلى هذا فقد أعطى القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية مهمة المصالحة وتسوية المنازعات إلى هيئة المصالحة التي أنشأت لهذا الغرض، حيث تتكون من ممثلين عن أصحاب العمل وكذا ممثلين عن أصحاب العمل وبنسب متساوية .

ويعتبر إجراء المصالحة إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية وهذا ما نصت عليه المادة 19 في الفقرة 1 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل باستثناء الحالات التي لا يمكن فيها تنفيذ اتفاق المصالحة حيث تصبح اختيارية وهو ما أشارت إليه الفقرة الثانية من نفس المادة بقولها " يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياري عندما يقيم أحد الأطراف (المدعى عليه) خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية"

إجراءات المصالحة :

- تبدأ إجراءات المصالحة بإبلاغ مفتش العمل بواسطة عريضة (وثيقة) مكتوبة أو شفويا وذلك بحضور العامل إلى مكتب مفتش العمل الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي (العامل)
- ثم يقوم خلال ثلاث أيام من تقديم العريضة بإبلاغ مكتب المصالحة و استدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة.
- ثم يجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه مع حضور المدعي و المدعي عليه (أطراف النزاع -العامل ورب العمل) بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونا .
- وفي حال نمت المصالحة فانه فيما يتعلق بتنفيذ اتفاقات الصلح فانه الحل الناتج عن مكتب المصالحة باعتباره هيئة أو سلطة وليس هيئة قضائية يتوقف على اتفاق الطرفين بالالتزام وتنفيذه أو عدم الالتزام به لذلك ومن اجل تنفيذ اتفاقات الصلح قرر المشرع بعض الغرامات التهديدية اليومية في حالة عدم التنفيذ لا تقل عن 25 بالمئة من الراتب الشهري الأدبي المضمون بأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية على أن لا يبدأ سريان هذه الغرامة إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ والتي لا تتجاوز 15يوما

ثانيا: التسوية القضائية

تمثل التسوية القضائية المرحلة الأخيرة التي يلجا إليها بعد فشل الطرق الودية السابقة وقد اعتمد المشرع الجزائري على إنشاء قضاء للعمل مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل وقد أقرت المادة 8 من قانون تسوية نزاعات العمل الفردية بان جلسات المحكمة تتعقد للنظر في المسائل الاجتماعية أو نزاعات العمل الفردية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال و مساعدان من أصحاب

العمل يكون تمثيلهم في الجلسات تداولي كما أجازت تعويض المساعدين في حالة تعذر حضورهم بالمساعدين الاحتياطيين

أما بالنسبة لإجراءات التقاضي فقد نصت المادة 36 القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على أنه في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أي أن قبول الدعوى متوقف على إجراء المصالحة أو بمعنى أدق انه يجب على الطرف المتضرر أو له مصلحة ان التي تقدم بها أمام محكمة مسائل الاجتماعية يرفق عريضة الدعوى لمحضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة

هذا وقد حددت المادة 38 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية أجل الحكم في القضايا المتعلقة لمنازعات العمل حيث يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر في المنازعة في هذه لا تتجاوز 15 يوما من تاريخ إيداع عريضة الدعوى وان تصدر الحكم في اقرب الآجال.

-وفي حالة موت العامل او صاحب العمل أثناء سير الدعوة فان القانون يحفظ حق الورثة في مواصلة السير في الدعوى إلى نهايتها ما لم تكن القضية جاهزة للفصل .