

### ثالثا - منازعات العمل الفردية:

خلال سريان علاقة العمل قد يحدث خالف بين العامل وصاحب العمل نتيجة أسباب مختلفة تتمحور أساسا حول إخلال أحد الأطراف بالتزام قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي, لذلك وضع المشرع الجزائري بعض الاحكام والإجراءات التي قد تؤدي الى حل الخلاف حماية لحقوق الطرفين , وتنقسم هذه الإجراءات الى نوعين من الوسائل : وسائل ودية ووسائل قضائية

#### 1-8 وسائل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

منازعة العمل الفردية بحسب المادة الثانية من القانون 02-24 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل هي ((كل خلاف يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة..))

ومن بين طرق حل الخلافات التسوية الودية وهي تلك الإجراءات التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء الى القضاء وهاته التسوية منها ما يتم داخل الهيئة المستخدمة ومنها ما يحصل خارجها في إطار المصالحة.

#### أ-التسوية داخل الهيئة المستخدمة:

تعني التسوية الداخلية للنزاع اتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون وساطة من طرف خارجي وذلك في إطار الإجراءات المحددة بالاتفاقية المعمول بها, على شرط الا تكون مخالفة لما نص عليه هذا القانون من ضمانات مقررّة للعامل وهو ما أكد عليه المشرع الجزائري في المادة الثالثة من القانون 02-24 كما سمحت المادة الرابعة من القانون نفسه للعامل في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 23 أن يعرض الأمر أو التظلم الى الرئيس المباشر في العمل ليقدم جوابا في أجل 22 أيام من

تاريخ الإخطار , وفي حالة عدم الرد أو عدم الرضا من طرف العامل يرفع التظلم الى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو الى المستخدم حسب الحالة ويجب الرد كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الإخطار .

#### ب-التسوية عن طريق المصالحة :

وهي طريقة لحل الخلاف عن طريق تدخل طرف ثالث بين طرفي النزاع من أجل الوصول الى تسوية ودية ترضي الطرفين , وقد أنط القانون المتعلق بالمنازعات الفردية مهمة المصالحة وتسوية النزاعات بهيئة المصالحة التي أنشأت لهذا الغرض وهي مفتشية العمل حيث أنه وبعد استنفاد العامل إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يجب عليه أن يعرض النزاع على المفتشية بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا , حيث يقوم مفتش العمل بإعداد محضر تصريحات المدعي وذلك حسب المادة 20 من قانون التسوية الفردية ثم يقوم مفتش العمل خلال 3 أيام من تـبليغه بإخطار مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف خلال 2 أيام على الأقل من تاريخ الاستلام .

وإذا لم يحضر المدعي عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يستدعى من جديد وإذا تغيب للمرة الثانية يحرر محضر عدم الصلح ويسلم للمدعي , وفي حال غياب هذا الأخير دون عذر جدي يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية ويبلغ ذلك القرار الى المدعي .

أما في حالة إذا حضر الطرفين يحرر محضر بالمصالحة أو عدم المصالحة حيث يعتبر هذا المحضر دليل إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير , ويجب ان لا يتضمن هذا المحضر شروطا مخالفة للقوانين والتنظيمات المعمول بها في عاقلات العمل .

#### 2-8-التسوية القضائية :

إذا لم تتم المصالحة بين الطرفين ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي حسب نص المادة 30 من القانون 02-24 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل يرفعا الطرف الذي له مصلحة .

أ/إجراءات التقاضي : تشير المادة 523 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية : (( ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة )) وأضاف هذا القانون أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل ال يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

ترفع العريضة الموجهة الى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة وتحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى , وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الأجل .

#### ب/ تشكيل المحكمة :

يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي رئيسا ويعاونه مساعدان من العمال والمستخدمين وفقا لما تنص عليه المادة 08 من القانون رقم 90-04.

ج/الاختصاص المحلي :بموجب المادة 1/501: يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه .

#### د/الاختصاص النوعي:

نصت المادة 20 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل في مجال الاختصاص النوعي على أنه مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي :

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو عقد تكوين أو تمهين.
- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة.