

جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية -
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم القانون العام

دور القاضي في تسوية منازعات العمل الفردية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

شعبة القانون العام / تخصص قانون الجماعات المحلية و الهيئات الإقليمية

تحت إشراف

الأستاذ إدريس بوزاد

مناعداد الطالبتين:

عاشور سجية

عاشوري لامية

لجنة المناقشة

الأستاذ : خلفي أمين.....رئيساً

الأستاذ : إدريس بوزاد..... مشرفاً و مقررأ

الأستاذ : زياد عادل.....ممتحنأ

السنة الجامعية:

2014/2013

شـر

الحمد لله رب العالمين والشكر لجلاله سبحانه وتعالى الذي أماننا على

إنجاز هذه المذكرة، اللهم على محمد وعلى آل محمد وبعد:

فبعد أن أتممنا مذكرتنا استذكرنا الجهود التي أسهمت في وصولها إلى شاطئ الأمان، ونجد أنفسنا في كلمة لابد أن نذكرها، وهي أن العمل قد تم على ما هو عليه بفضل الله تعالى أولاً، وبفضل الذين أمانونا، وهذه الكلمة نتوجه فيها إلى الله بالدعاء والشكر إلى من أماننا من العلم حرفاً، وإلى كل من قصده فآماننا واستنصحنه فنصننا، وحدثناه فحدثنا، دعاء من القلب بأن يجزيه الله عنا خير جزاء .

فما كان لمذكرتنا أن تخرج إلى النور لولا التوجيه السديد والرعاية الفائقة التي شملنا بها الأستاذ " إدريس بوزاد " لملاحظاته القيمة الأثر الكبير في إظهار هذه المذكرة فضلاً عن إشرافه علينا وتشجيعه ، حتى أصبح البحث ثمرة يانعة على الرغم من الظروف والأيام العصيبة التي أحاطت بنا، فله منا جزيل الشكر والامتنان اعترافاً بجهوده ، و سيظل فضله يحمل من طلبتنا له احتراماً وتقديراً، فشكراً لكرمه وجزاه الله خير جزاء.

ونسأل الله التوفيق والسداد.

إهداء

*إلى من تخيّبه الموت عنّا وتمنينا أن يعيش معنا هذه
اللحظة...

* إلى من كدّ ولوّن عمرنا بالحنان و كان سندنا
الروحي...

* إلى كلّ من سار معنا في هذا الدّرب إلى
بِرّ الأمان...

* سجيّة / لامية .*

قائمة المختصرات

1-باللغة العربية :

- ص : صفحة.
- ج ر : جريدة رسمية.
- د ط : دون طبعة.
- ص ص : من صفحة ...إلى صفحة.

2-باللغة الفرنسية:

-**Op.cit** : Ouvrage Précédemment Cité.

-**P** : Page.

-**PP** : de la page...A la page.

مقدمة

إنّ علاقة العمل تثير عدّة إشكالات سواءً أثناء سريانها أو تنفيذها أو انتهائها، قد تؤدي إلى توتر العلاقات بين كل من العامل و صاحب العمل، لاسيما أن التنظيم الجديد لعلاقات العمل أفرز نوعا من التدقيق و التخصيص في مختلف مراحل إبرام و سريان علاقة العمل، بغض النظر عن مدة و طبيعة و شكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي يقوم عليها، مما دفع بالتشريعات العمالية إلى إهمال دراسة آثار انتهائها و تبيان كفاءات حلها و تسويتها و حددت معظم هذه التشريعات إجراءات محددة و خصصت أجهزة رقابية و قضائية لمعالجتها و الفصل فيها .

يقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يدور حول مسائل لها علاقة بين العامل و المستخدم و بالتالي هناك إخلال بحقوق و واجبات أحد الطرفين قد يكون سببه التقصير في تطبيق القانون أو التنظيم أو الاتفاقية أو التنظيم الداخلي، و بالرجوع إلى نص المادة الثانية من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل نجدها عرّفت النزاع الفردي للعمل على النحو التالي: " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين أجبر و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلّه في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة"¹ ، و لا يعد نزاعا عماليا فرديا إلاّ بعد فشل التسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة، و هذا ما يميز هذا النوع من المنازعات (الفردية) عن المنازعات الجماعية².

و نظراً لطبيعة النزاعات الفردية و ما قد ينشأ عنها من مضاعفات و إخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، حاول المشرّع إحاطتها بعناية تنظيمية خاصة و حدد إجراءات تسوية متميزة قصد تسهيل

¹ المادة 2، من قانون رقم 90-04، المؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق ل 6 فبراير سنة 1990، الذي يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91028، المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412، الموافق ل 21 ديسمبر سنة 1991، جريدة رسمية عدد 68، مؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

²J.RIVERO, J.SAVATIER, Droit du travail, édition presses universitaires, 1978, p329.

معالجتها و تسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها بداية من داخل المؤسسة المستخدمة و انتهاءً بالقضاء، و يظهر هذا الاهتمام من خلال إصداره لمجموعة من القوانين التي تنظمها، كقانون العمل 90-04 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، إضافة إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 08-09¹ .

إنّ من بين الخصائص المميزة للنزاع الفردي في العمل، أنه بالرغم من خضوعه لاختصاص قضاء العمل، إلا أنه يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية، هذه الإجراءات تعتبر شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى شكلاً، و ذلك بهدف تسهيل حل هذه المشكلات بسرعة و التخفيف على المحاكم تراكم القضايا التي لا تحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية لبساطة أسبابها و سهولة حلها داخلياً، مما يحافظ على العلاقة الودية التي تربط بين العامل و صاحب العمل التي كثيراً ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل .

لكن في كثير من الأحيان تنتهي التسوية الودية بالفشل الأمر الذي يتيح الفرصة أمام الطرف المتضرر باللجوء إلى قضاء العمل أملاً في التوصل إلى تسوية قضائية لذات النزاع كآخر مرحلة و آخر إجراء يسمح له بالحصول على حقوقه بأسهل الطرق تأكيداً للضمانات القانونية و الحماية المقررة في التشريع و التنظيم المعمول بهما .

و من أجل ذلك ارتأينا إلى طرح الإشكالية التالية : إلى أي مدى تعتبر المرحلة القضائية ضماناً فعالة في تسوية المنازعات الفردية في العمل ؟ وما دور القاضي الاجتماعي في هذه المرحلة من التسوية ؟

و للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج التحليلي ، إذ لا بد من البحث أولاً في

مفهوم قضاء العمل (الفصل الأول)، ثم سير الدعوى أمام القضاء الاجتماعي (الفصل الثاني).

¹ قانون رقم 08-09، المؤرخ في 18 صفر 1429، الموافق ل 25 فبراير سنة 2008، الذي يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد 21، المؤرخة في 23 أبريل سنة 2008.

الفصل الأول

مفهوم قضاء العمل

تعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة بعد فشل محاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها، ففشل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية تتيح الفرصة أمام الطرف المتضرر للجوء إلى قضاء العمل، أملاً في التوصل إلى تسوية قضائية لذات النزاع كآخر مرحلة، و آخر إجراء يسمح له بالحصول على حقوقه و تأكيد الضمانات القانونية و الحماية المقررة في التشريع و التنظيم المعمول بهما.¹

لهذا سنحاول في هذا المبحث دراسة الطبيعة القانونية لقضاء العمل و ذلك في عدة محاور فرعية بدءاً بمفهوم قضاء العمل(المبحث الأول)، ثم تبيان الإطار التنظيمي للقضاء الاجتماعي (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الطبيعة القانونية لقضاء العمل

لقد طرأ على قضاء العمل عدة إصلاحات، كان المشرع يهدف من خلالها إلى تسهيل مهمة العمال المرغمين الذين لم يتوصلوا إلى اتفاق في المراحل السابقة، على اللجوء إلى العدالة من أجل ضمان الحصول على حقوقهم على الوجه المشروع .

إنّ قضاء العمل يعتبر قضاءً استثنائياً سواءً فيما يتعلق بتشكيلته أو اختصاصاته أو الإجراءات المتبعة أمامه، فهو جهاز و تنظيم قضائي مستقل ومختص بالفصل في نزاعات العمل خاضع لنظام قانوني خاص به² .

¹ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومة، الجزائر، 2007، ص 47.

² بوعبيد موسى، سعدي فروجة، تسوية النزاعات الفردية للعمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012، ص 34.

وعلى هذا الأساس سنركز على دراسة تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر (المطلب الأوّل)، ثم نأتي إلى تعريف قضاء العمل وبيان طبيعته (المطلب الثاني).

المطلب الأوّل

تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر

لا يختلف نظام قضاء العمل في الجزائر عن غيره من النظم القانونية الأخرى، لكن رغم ذلك فإنه يشكل نظام قضائي قائم بذاته رغم كونه خاضع من حيث الهيكلة و التنظيم إلى النظام القضائي العام، سواءً من حيث الإجراءات المعمول بها في التقاضي أو من حيث التنظيم الهيكلي للمحاكم.¹

بعد الاستقلال مباشرة قامت الجزائر بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق أثناء الاستعمار إلاّ ما يتعارض مع السيادة الوطنية نتيجة الفراغ القانوني الموجود في تلك الفترة²، لذا بقيت تسوية نزاعات العمل الفردية خاضعة لما أصطلح عليه في القانون الفرنسي "بمجلس الأعراف".³

ولتفادي كل التناقضات التي يمكن أن تحدث نتيجة لتطبيق القانون الفرنسي، سعى المشرّع عبر عدة تنظيمات ليجعل أحكامه تتماشى مع التوجه الإيديولوجي في الجزائر⁴، ابتداء من صدور الأمر رقم 65-278، الصادر في 6 نوفمبر 1965⁵ الذي أرسى الأسس الأولى لتنظيم قضاء العمل الجزائري.

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، طبعة ثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص36.

² بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص 37-38.

³ BELLOULA TEYEB, Droit du travail, DAHLEB, Algérie, 1994, p599.

⁴ بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص 38.

⁵ راجع الأمر رقم 65-278، المؤرخ في 16 نوفمبر 1965، الذي يتضمن التنظيم القضائي، ج ر عدد 96، المؤرخة في 23 نوفمبر 1965.

فتنظيم قضاء العمل في الجزائر مرّ بعدة مراحل و هي كما يلي: المرحلة الأولى في ظلّ تنظيم 1972(الفرع الأول)، المرحلة الثانية في ظلّ تنظيم 1975(الفرع الثاني)، وأخيراً في ظلّ تنظيم 1990(الفرع الثالث).

الفرع الأول

المرحلة الأولى: في ظلّ تنظيم 1972

إنّ أوّل تكريس فعلي لتنظيم قضاء العمل في الجزائر يعود إلى سنة 1972، بمقتضى الأمر رقم 61-72 المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية¹، و هو النص الذي حدد كيفية تنظيم جلسات المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، التي تتعدّد برئاسة قاضي يساعده في ذلك مساعدان من العمّال لهما صوت استشاري، و كذلك تنظيم كفاءات إعداد قوائم هؤلاء المساعدين المرسمين و الإضافيين.

يحدد عددهم بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي، مع ضرورة أن يكون عدد المساعدين الإضافيين مساوياً لضعف عدد المساعدين المرسمين²، كما حدد هذا التنظيم شروط الترشح و موانعه فلا يمكن لأحد أن يسجل كمساعد رسمي أو إضافي إذا لم تكن له الجنسية الجزائرية، و يتمتع بحقوقه الوطنية وأن يكون سنه 25 سنة على الأقل و مقيماً في دائرة اختصاص المحكمة منذ عامين على الأقل، و يسجلوا في قائمة المساعدين الرسميين و الإضافيين بشرط أن يكونوا قد مارسوا حرفة مأجورة منذ عامين على الأقل.

أما بالنسبة لموانع الترشح تتمثل في: الأشخاص المحكوم عليهم لأجل جنائية، الأشخاص المحكوم عليهم لأجل سرقة أو احتيال أو إساءة الائتمان أو إخفاء الأشياء المسروقة أو المساس بالاقتصاد الوطني أو الرشوة، الارتشاء، الاتجار، بالنفوذ، الإخلال بالآداب العامة أو بعمل منافي للأخلاق أو بمخالفة القوانين

¹ راجع الأمر رقم 61-72، المؤرخ في 21 مارس 1972، الذي يتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، ج ر عدد 25، المؤرخة 28 مارس 1972.

² راجع المادتين 1 و 2، من الأمر رقم 61-72، السالف الذكر.

الخاصة ببيع المواد السامة، تزوير الأوراق العرفية التجارية أو المصرفية، الأشخاص المحكوم عليهم بالسجن لأجل جنحة، الأشخاص المحكوم عليهم بالسجن لأجل مخالفات في المسائل الجمركية و الضرائب و الرسوم المماثلة، الأشخاص المحكوم عليهم جنائياً بالغياب، المحجور عليهم، قدماء المحامين و قدماء المدافعين قضائياً و قدماء الموثقين المعزولين أو المشطب عليهم أو المطرودين، المفلسون الذين لم يعد لهم اعتبارهم¹، ويعين المساعدون الرسميون الإضافيون لمدة سنتين وتبدأ هذه المدة من يوم التنصيب وتنتهي في يوم تنصيب الخلف، أما في حالة الاستقالة فتنتهي في اليوم الذي تصبح فيه هذه الاستقالة نهائية، و هذا ما تأكده المادة 5 من الأمر رقم 61-72 السالف الذكر.²

أما فيما يخص كيفية تنصيب المساعدين فبالرجوع إلى نص المادة 11 من الأمر 61-72، تقوم المحكمة في جلسة رسمية بتنصيب المساعدين الرسميين أو الإضافيين المسجلين في القائمة و هذا في الجلسة الأولى من شهر أكتوبر حسب ترتيبهم فيها، و يُنصّبون فوراً في مهامهم بعد أن يؤدوا اليمين أمام المحكمة.³

أما بالنسبة إلى طرق و كفاءات التخلي عن مهمة المساعد القضائي أو الاستقالة، فيجب على المساعد الذي يريد التخلي عن مهامه تقديم استقالته إلى الحزب بعد إعلام رئيس المحكمة بذلك و تصبح هذه الاستقالة نهائية بعد شهر، ولا يجوز للمساعد البقاء في منصبه بعد هذا التاريخ و لو لم يعين أحد ليحل محله.⁴

¹ راجع المادتين 3 و 4، من الأمر رقم 61-72، السالف الذكر.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 35.

³ راجع المادة 11، من الأمر رقم 61-72، السالف الذكر.

⁴ راجع المادة 8، من الأمر رقم 61-72، السالف الذكر.

الفرع الثاني

المرحلة الثانية: في ظل تنظيم 1975

لقد صدر تنظيم 1975 بموجب الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل¹، و يعد هذا التنظيم أوسع و أشمل من التنظيم الأول، حيث أقر لأول مرة إجراءات خاصة بعرض النزاع على محكمة المسائل الاجتماعية²، في وجوب عرض النزاع على المصالحة لدى مفتشية العمل حسب المادة الأولى من الأمر 75-32³، أما بقية الأمور الأخرى فلم يخرج عن النظام السابق، فيما يخص الصوت الاستشاري للمساعدين، و شروط الترشح و موانعه و كفاءات تعيين المساعدين⁴، و نلمس تغيير آخر فيما يتعلق بطرق و كفاءات التخلي عن مهمة المساعد القضائي أو الاستقالة منها، حيث أصبحت الاستقالة توجه إلى رئيس المجلس القضائي بعد إعلام المحكمة و الحزب، و لقد احتفظ المشرع بمدة شهر واحد حتى تصبح تلك الاستقالة سارية المفعول و هذا ما نصت عليه المادة 9 من الأمر 75-32⁵، و هي نفس المدة التي حددها الأمر رقم 72-61 كما سبق تبيان ذلك، و يظهر الاختلاف أيضاً في كفاءات تعيين المساعدين و أداء اليمين حسب المادة 12 من الأمر 75-32 السالف الذكر⁶، كما أتى هذا التنظيم بإجراءات خاصة بكفاءات استدعاء الخصوم و سير الدعاوى حسب ما حددته المواد من 14 إلى 18 من الأمر رقم 75-32⁷.

¹ راجع الأمر رقم 75-32، المؤرخ في 29 أبريل 1975، الذي يتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 35.

³ راجع المواد من 1 إلى 8، من الأمر رقم 75-32، السالف الذكر.

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 37.

⁵ راجع المادة 9، من الأمر رقم 75-32، السالف الذكر.

⁶ راجع المادة 12، من الأمر رقم 75-32، السالف الذكر.

⁷ راجع المواد 14 و 15 و 16 و 18، من الأمر رقم 75-32، السالف الذكر.

الفرع الثالث

المرحلة الثالثة: في ظل تنظيم 1990

لقد صدر تنظيم 1990 بموجب القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹، جاء هذا النص ليشمل بصفة عامة كافة الجوانب و الإجراءات المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية في العمل، حيث نظم مختلف الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية (الداخلية و المصالحة)، وكذلك التسوية القضائية، إلى جانب إعادة تنظيم محاكم العمل (الغرفة الاجتماعية في المحاكم الابتدائية) على النحو الذي أقرّ فيه تمثيل العمّال و أصحاب العمل على حدٍ سواء².

على هذا الأساس نجد المادة 6 من القانون 90-04 تنص " يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمّال و عضوين ممثلين للمستخدمين و يرأس المكتب بالتداول ولفترة 6 أشهر عضو من العمّال ثم عضو من المستخدمين"، في حين كانت الأنظمة السابقة تنصّ على تمثيل العمّال و منح الممثلين صوتاً استشارياً فقط³، إلى جانب تنظيمه لكيفيات انتخاب المساعدين و الشروط الواجب توافرها فيهم فيهم إلى غير ذلك مما سوف نتعرض إليه فيما بعد.

و ما يمكن استنتاجه من خلال عرضنا للأنظمة التي مرّ بها قضاء العمل، لاحظنا أنها مكتملة لبعضها البعض وفق ما يتناسب مع وحدة النظام القضائي من جهة، و من جهة أخرى تسعى إلى وضع نظام قضائي عمّالي متكامل كما هو معمول به في بعض البلدان و النظم القانونية الأخرى.

¹ قانون رقم 90-04، السالف الذكر.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 36.

³ المرجع نفسه، ص 36.

المطلب الثاني

تعريف و طبيعة قضاء العمل

في الواقع نجد أن الفقه القانوني لم يولي اهتماما بموضوع تعريف قضاء العمل، لكن من المنفق عليه أنه قضاء استثنائي مقارنة مع النظام القضائي العام، و لا يبرز لنا بصورة واضحة إلا من خلال الدراسة المعمقة لمحتوى هذا النظام القانوني وكذا الأسس التي يقوم عليها، و من أجل ذلك سنحاول تعريف قضاء العمل(الفرع الأول)، و بيان طبيعته(الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف قضاء العمل

هناك من يعرف قضاء العمل على أنه ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في النزاعات و القضايا التي تثور بين العمّال من جهة، و بين أصحاب العمل من جهة ثانية بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما¹، و هناك من يعرفه على أنه قضاء استثنائي يختص بالفصل في المنازعات و القضايا التي تثور بين العمّال و أصحاب العمل، بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما².

و معنى هذا أن قضاء العمل قضاء مستقل ذو اختصاص أصيل ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني القيام بحل و تسوية الخلافات العمالية يجعل منه تنظيم قضائي قائم بذاته يخضع لنظام قانوني خاص به و منفصل عن النظام العام.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص312.

² حامد خالد، منازعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص187.

إنّ ما يؤكد هذه الفكرة هو أنّ صفة الاستثناء التي يتصف بها تجعله لا يمارس أي اختصاص آخر غير ذلك المخول له قانوناً و بتكليف صريح¹ ، و يعرفه القانون الفرنسي أنه قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة عقد العمل الخاضع لهذا القانون بين أصحاب العمل أو ممثليهم و بين العمّال الذين يشتغلون عندهم عن طريق المصالحة أو القضاء إذا لم تنجح المصالحة²، ويعني هذا أنّ قضاء العمل مستقل ذوا اختصاص أصيل قائم بذاته ، يخضع لنظام قانوني خاص به و منفصل عن النظام القضائي العام.³

ذات الأمر ما تترجمه مختلف القوانين المنظمة بإتباع هذا النظام القضائي، حيث نجد في القانون الفرنسي مثلاً:

أنّ المحاكم العمالية تنشأ بمقتضى مرسوم خاص و هو نفس النهج المتبع في بعض البلدان مثل تونس، المغرب ، مصر و غيرها، بالإضافة إلى تميز إجراءات التقاضي الخاصة المتبعة أمام هذا النوع من القضاء عن تلك المعمول بها في المنظومة القضائية العادية.⁴

الفرع الثاني

طبيعة قضاء العمل

أشرنا سابقاً إلى الطابع الاستثنائي لقضاء العمل بالنظر إلى النظام القضائي العادي، و يظهر أساس هذا الاستثناء في تشكيلة المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية (أولاً)، الطابع الاستثنائي لقضاء العمل (ثانياً)، طبيعة الأحكام الصادرة عن قضاء العمل (ثالثاً)، الإعفاء الكلي أو الجزئي من المصاريف القضائية (رابعاً)، بساطة إجراءات التقاضي (خامساً).

¹ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 48.

² حامد خالد، مرجع سابق، ص 187.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 30.

⁴ المرجع نفسه، ص 30.

أولاً: تشكيلة المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية

إنّ أول خاصية تتميز بها محاكم العمل هي التشكيلة التي تتكون منها، إذ تتكون هذه المحاكم أو الغرف من قاضٍ و ممثلين عن العمّال و ممثلين عن أصحاب العمل كمساعدين له عند النظر في نزاعات العمل¹، و لا تعتبر هذه التشكيلة إلزامية في الجلسات بل تتعدّد المحكمة دون توفر هذا النصاب القانوني² كما هو مبين في الحالات الواردة في نص المادة 8 من قانون 90-04³ كما سنوضحه لاحقاً.

و يعتبر القاضي رئيس للغرفة الاجتماعية و الحكم بين الطرفين عند اختلاف رأيهما و هذا بغض النظر عن فاعلية التمثيل المتساوي للأطراف، فالجزائر تأخذ بالصوت التداولي للممثلين حالياً مثل القانون الفرنسي بعدما كانت تأخذ بالصوت الاستشاري للممثلين⁴، فهذه التشكيلة هي التي تميزها عن الغرف القضائية الأخرى التي تتكون من قضاة فقط.⁵

ثانياً: الطابع الاستعجالي لقضاء العمل

يظهر الطابع الاستعجالي لقضاء العمل من خلال آجال رفع الدعوى و الحكم فيها، إذ تنصّ أغلب التشريعات العمّالية و الإجرائية على سرعة البت في منازعات العمل⁶، إذ تنصّ مثلاً المادة 38 من قانون 90-04 على ضرورة عقد الجلسة الأولى للنظر في النزاع خلال أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوماً

¹ عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري و المقارن، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1999، ص86.

² عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، د ط، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص26.

³ راجع المادة 8، من قانون رقم 90-04، السالف الذكر.

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص31.

⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص312.

⁶ بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص36.

التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، على أن تُصدر المحكمة حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية¹.

و هذا ما تؤكدته كذلك المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إذ تنص " **تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى.**

يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال ."

و يرجع سبب الاستعجال هذا إلى ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية، التي لا تسمح له في معظم الحالات بالانتظار الطويل للنظر في قضيته خاصة إذا تعلق الأمر بالفصل التعسفي أو بدفع مرتب أو أجر متأخر أو متوقف و ما إلى ذلك من أسباب أخرى²، الأمر الذي يترتب عنه بالتبعية ضرورة التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الصادرة بشأن القضايا حيث تسمح الكثير من القوانين العمالية و الإجرائية بالخروج عن القاعدة العامة في تنفيذ الأحكام القضائية المتمثلة في ضرورة استنفاد كافة طرق الطعن و المراجعة و اكتساب الحكم حجية الأمر المقضي فيه حتى يصبح قابلا للتنفيذ³.

ثالثاً: طبيعة الأحكام الصادرة عن قضاء العمل

إنّ طبيعة الأحكام القضائية التي يراعى فيها طبيعة النزاع و مدى أثره على العامل بصفة خاصة، حيث تصنف هذه الأحكام - كما سوف نرى ذلك فيما بعد - إلى أحكام ابتدائية نهائية خاصة في الحالات التي تكون إنعكاسات النزاع سلبية على العامل كالتسريح التعسفي، و أخرى ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل في القضايا ذات الطابع الاستعجالي كتفسير العقود و الاتفاقيات الجماعية و دفع الرواتب المتأخرة⁴، بالإضافة

¹ راجع المادة 38 ، من قانون رقم 90-04، السالف الذكر .

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص32-33.

³ المرجع نفسه، ص33.

⁴ راجع المادتين 21 و 22، من القانون رقم 90-04، السالف الذكر .

إلى النوع الثالث من الأحكام العادية و هي أحكام غير قابلة للتنفيذ إلا بعد استنفاذ كامل لطرق الطعن و المراجعة العادية.¹

رابعاً: الإعفاء الكلي أو الجزئي من المصاريف القضائية

تجمع مختلف التشريعات العمالية والإجرائية على إعفاء قضايا العمل بصفة كلية أو جزئية من المصاريف القضائية، سواءً بصفة مباشرة وصريحة أو عن طريق توسيع الاستفادة من المساعدة القضائية، و هو الإعفاء الذي وسعت دائرته إلى حق الاستفادة من المساعدة القضائية بكل جوانبها و مضامينها ذلك مراعاة للظروف المادية و الاجتماعية للعامل بالدرجة الأولى²، الذي كثيراً ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية و نفس الأمر ينطبق على متدربٍ يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون.³

خامساً: بساطة إجراءات التقاضي

تظهر بساطة إجراءات التقاضي أمام هذه الهيئات في كونها لا تتطلب التقيد بالشكليات الإجرائية المعمول بها أمام الهيئات الأخرى.⁴

المبحث الثاني

الإطار التنظيمي للقضاء الاجتماعي

تعتبر المحاكم المتخصصة في المسائل الاجتماعية في النظام الجزائري، هي المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية.

¹ بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص36.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص33.

³ راجع المادة 25، من قانون رقم 90-04، السالف الذكر .

⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص312.

لذا سنبين تشكيلة المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية (المطلب الأول)، ثم اختصاصات القضاء الاجتماعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تشكيلة المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية

المحاكم الفاصلة في السائل الاجتماعية هي في الحقيقة القسم الاجتماعي للمحكمة الابتدائية كما جاء في التنظيم القضائي 90-04 السالف الذكر، وهي عبارة عن أقسام متخصصة تابعة للمحاكم الابتدائية بالنسبة للدعوى وغرف تابعة إلى المجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف و الغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا بالنسبة لدعوى النقض.¹

إلا أنّ الاختلاف البارز بين هذه المستويات يكمن في تشكيل القسم الاجتماعي (الفرع الأول)، و تشكيل الغرفة الاجتماعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تشكيل القسم الاجتماعي

قبل دراسة كيفية تشكيل القسم الاجتماعي في الجزائر لا بد أن نشير إلى أنه هناك أسلوبين لتشكيل محاكم العمل، يتمثل الأول في أسلوب التعيين²، أي يتشكل القسم من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة دون تمثيل أصحاب الشأن في هذا القسم،³ بالإضافة إلى القضاة المعيّنين على مستوى

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 175.

² بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص 40.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص 317.

المحاكم الابتدائية يوجد ممثلين للعمال و آخرون لأصحاب العمل بنسب متساوية ، وهو الأسلوب الذي أخذ به المشرع¹، يتشكل القسم المختص بالفصل في المسائل الاجتماعية على مستوى المحاكم الابتدائية من قاضي و ممثلين من العمال و ممثلين لأصحاب العمل² و هذا طبقاً لأحكام المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص على " يتشكل القسم الاجتماعي ، تحت طائلة البطلان ، من قاضي رئيساً و مساعدين طبقاً لما ينص عليه تشريع العمل " .

إنّ هذه التشكيلة لا تعتبر إلزامية في الجلسات بل تتعقد المحكمة دون توفر هذا النصاب³ كما هو وارد في الحالات التي حددتها لنا المادة 8 من قانون 90-04⁴ ، و إذا تعذر ذلك يتم تعويضه بقاضي يعينه رئيس المحكمة ، كما أنّ للمساعدين من العمال و المستخدمين صوت تداولي، و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة⁵ ، أما فيما يخص كفاءات و شروط و طرق انتخاب المساعدين فإنها تخضع لنفس الطرق و الشروط المقررة لانتخاب مكاتب المصالحة، حيث يشترط في العامل أو صاحب العمل للترشح لمهنة عضو مكتب المصالحة شروط عامة و أخرى خاصة منصوص عليها في المادتين 12 و 13 من قانون 90-04⁶ .

فالشروط العامة حددتها المادة 12 من قانون رقم 90-04 على النحو الآتي:

- التمتع بالجنسية الجزائرية ،
- بلوغ سن الخامسة و العشرين على الأقل تاريخ الانتخاب ،
- ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ خمس 5 سنوات على الأقل،

¹ بوعبيد موسى، سعدي فروجة ، مرجع سابق، ص 40 .

² هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، طبعة ثانية، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص 102 .

³ عجة الحيلالي، مرجع سابق، ص 206.

⁴ حالات عدم إلزامية احترام التشكيلة في الجلسات:

-حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين.

-الحالة التي يكون فيها أحد المساعدين أو المستخدمين طرفاً في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك.

⁵ هدفي بشير، مرجع سابق، ص 102.

⁶ شيبان كهينة، ديابة سهام، دور مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون العام،

كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013، ص 51.

- التمتع بالحقوق المدنية و السياسية¹.

- أما الشروط الخاصة قد نصّت عليها المادة 13 من القانون 90-04 السالف الذكر ، إذ لا ينبغي أن يكون الشخص الراغب للترشح لمهمة عضو في مكتب المصالحة في حكم الفئات التالية:
- المحكومون عليهم بارتكاب جناية أو جنحة أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة و الذين لم يرد اعتبارهم،
 - المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم ،
 - المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود ارتكاب مخالفة من مخالفات تشريعات العمل خلال فترة نقل عن سنة واحدة ،
 - العمّال المحكوم عليهم منذ فترة نقل عن سنتين (2) بسبب عرقلة حرية العمل.
 - قداماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية².

يتم اختيار جميع الأعضاء عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمّال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ومن أجل تمكين أعضاء مكاتب المصالحة من ممارسة مهامهم فيها ، فقد أجاز القانون لصاحب العمل منح العمّال الأعضاء في هذه المكاتب و كذا المساعدين أوقات ورخص تغيب عن العمل للقيام بمهامهم في هذه الهيئات³ ، أما ما يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة يرجع إلى التنظيم⁴ ، وقبل أن يستلم المساعدون مهامهم أمام المحكمة لا بد لهم أن يؤدوا اليمين التالية : " أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهنتي بعناية وإخلاص و أن أكتم سر المداولات " .⁵

¹ راجع المادة 12 ، من قانون رقم 90-04 السالف الذكر .

² راجع المادة 13 ، من قانون رقم 90-04 ، السالف الذكر .

³ شيبان كهينة ، ديابة سهام ، مرجع سابق ، ص 5.

⁴ بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، (د ط) ، دار العلوم، الجزائر، 2000، ص 121.

⁵ راجع المادة 15، من قانون رقم 90-04، السالف الذكر.

الفرع الثاني

تشكيلة الغرفة الاجتماعية

يترأس الغرفة الاجتماعية مستشار بصفته رئيس غرفة من الدرجة الإستئنافية و يعمل إلى جانبه ثلاثة أعضاء نظراً لكثرة القضايا الراجعة أمام هذه الغرفة و بمساعدة كاتب الجلسة، تعقد هذه الغرفة جلسة علنية مرة في الأسبوع، كما أنّ كل عضو مقرر في إطار التشكيلة المذكورة يعقد جلسة بحث بمكتبه مرة في الأسبوع.¹

استناداً إلى المادة 544 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية يتم تعيين مستشار مقرر في القضية من قبل رئيس الغرفة، هذا الأخير يتعين بدوره تقديم تقريره قبل تاريخ انعقاد أول جلسة ينادي فيها على القضية ، و بالرجوع إلى نص المادة 546 في فترتها الثانية نجد أن رئيس الغرفة هو الذي يحدد جدول القضايا لكل جلسة، و يأمر أمانة الضبط بتعليق نسخة منه بمدخل قاعة الجلسات مع ضرورة إبلاغه إلى ممثل النيابة العامة.²

و الملاحظ أن المشرّع منح للخصوم حق إبداء ملاحظاتهم الشفوية حول التقرير أثناء جلسة المرافعات بعد تلاوة التقرير من قبل المستشار المقرر.

و من اجتهاد المحكمة العليا أن التشكيلة القانونية من النظام العام لا يجوز مخالفتها و ذلك تحت طائلة بطلان الحكم³.

¹ www.cafes.ma/ar/groraf/groraf2/ijtimai.

² راجع المادتين 544 و 546، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

³ راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157097، مؤرخ في 10 مارس 1998، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1998، ص 135.

المطلب الثاني

اختصاصات القضاء الاجتماعي

تعتبر مسألة تحديد اختصاص محاكم العمل في مختلف التشريعات المقارنة من المسائل الأساسية و الهامة ، ذلك فإن اعتبار قضاء العمل قضاء استثنائي يجعل من تحديد مجال الاختصاص الموضوعي و المكاني أمراً واجباً¹.

الأمر الذي جعل المحاكم الاجتماعية مقيدة بالنظر إلى المواضيع و القضايا الموكلة إليهما بمقتضى هذه القوانين ، إذ لا يسمح لأية جهة قضائية أخرى بالفصل في المواضيع و القضايا الموكلة لهذه المحكمة، فهي من النظام العام و بالتالي لا يمكن لأطراف النزاع العمالي الاحتكام لأية جهة قضائية أخرى غير تلك المختصة قانوناً بنزاعات العمل ، و مهما كانت صيغة و طريقة تحديد اختصاص المحاكم الاجتماعية و النمط المتبع في ذلك، فإنها لا تخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل و صاحب العمل وفق المفهوم الذي سبق تقديمه².

و عليه سنقوم بدراسة الاختصاص النوعي للمحكمة الاجتماعية (الفرع الأول) ، ثم الاختصاص الإقليمي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الاختصاص النوعي للمحاكم الاجتماعية

لقد اعتمد المشرع في تحديد الاختصاص النوعي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية على نص المادة 20 من قانون 90-04 التي تنص " مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

- الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.

¹ أحمية سليمان ،آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص39.

² بوعبيد موسى ،سعدى فروجة، مرجع سابق، ص 42 .

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة " ¹.

و يقصد هنا بمصطلح كافة القضايا الأخرى، المسائل التي منح الاختصاص فيها صراحة بموجب القانون لهذه المحاكم²، و أحسن مثال على ذلك ما حددته المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي حددت لنا مجموعة من القضايا يختص بها القسم الاجتماعي بنصّها " يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد الآتية:

- إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين،
- تنفيذ وتعليق و إنهاء عقود العمل و التكوين و التمهين،
- منازعات انتخاب مندوبي العمال ،
- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،
- منازعات الضمان الاجتماعي و التعاقد،
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل ³.

يختص القضاء الاجتماعي أيضاً بالفصل في القضايا الخاضعة لقانون علاقة العمل، أو تلك الناتجة أو المتعلقة بآثار علاقة العمل كالمطالبة بالتعويضات نتيجة تسريح فردي، أو حوادث العمل و الأمراض المهنية، التأمين على البطالة، التقاعد و غيرها.⁴

و الملاحظ أنّ المشرّع لم يَقم بتحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية بالتفصيل أو على سبيل الحصر.⁵

¹ بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص124.

²BELLOULA TEYEB, BELLOULA DJAMEL, Rupture de,

la relation de travail, édition DAHLAB, Alger, 1999, p210.

³ دلاندة يوسف، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، د ط، دار هومه، الجزائر، 2009 ، ص80.

⁴ عمارة نعروزة، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، 1993، ص121.

⁵ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص59.

إذا كانت المواضيع التي سبق ذكرها تعتبر اختصاصات عادية للقضاء الاجتماعي فإن المشرع قد أضاف نوعاً آخر من القضايا و اعتبرها اختصاصات خاصة، و تكون بشأنها أحكام القسم الاجتماعي ابتدائية و نهائية في نفس الوقت، أي غير قابلة للاستئناف لكنها قابلة للطعن بالنقض¹، و هذا ما نصّت عليه المادة 21 من قانون 90-04 " بالاستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً و نهائياً عندما تتعلق الدعوى أساساً ب:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية.

- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي².

و الملاحظ أنّ الاختلاف الخاص بطبيعة الأحكام الصادرة في كل نوع من القضايا المشار إليها في المادتين 20 و 21 أعلاه، راجع إلى اعتماد المشرع على المعيار الموضوعي لتصنيف هذه القضايا³. و نستنتج مما سبق أن الاختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي من النظام العام يجوز للمحكمة إثارته من تلقاء نفسها حتى إن لم يثره الخصوم.

الفرع الثاني

الاختصاص الإقليمي للمحاكم الاجتماعية

باستقراء المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، نلاحظ أن الاختصاص الإقليمي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية يؤول للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه، أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث

¹ بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص 44.

² بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، الطبعة السادسة، دار هومة، 2009، ص 82.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 321-322.

عمل أو مرض مهني، فالاختصاص يعود إلى المحكمة التي يقع بها موطن المدعي¹، و هذا وفقاً لما نصت عليه الفقرة الثامنة من المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.²

و في هذا الصدد نلاحظ أن نص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية جاء منسجماً ومنتظماً مع نص المادة 24 من قانون 90-04، التي تنص على أنه " ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني.³

فالأصل إذاً يؤول الاختصاص المحلي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية إلى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إما مكان إبرام عقد العمل أو مكان تنفيذه، أو أمام المحكمة التي يوجد فيها موطن المدعى عليه، أما الاستثناء يظهر عندما يتعلق الأمر بانتهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، ففي هذه الحالة الاختصاص يعود للمحكمة التي يوجد في دائرة اختصاصها موطن المدعي⁴، هذا بخلاف نص المادة 17/8 من قانون الإجراءات المدنية الملغى⁵، التي استعمل فيها عبارة مؤسسة ثابتة و غير ثابتة.

إذا أخذنا العمل بالمادتين معاً، المادة 17/8 من الإجراءات المدنية الملغى مع المادة 24 من قانون 90-04، فإننا دون شك يصادفنا تضارب في الاختصاص بين المحكمة التي يقوم النزاع في نطاق اختصاصها الإقليمي و المحكمة التي تنفذ في دائرة اختصاصها علاقة العمل، أو التي يكون فيها

¹CHAPPE NATALIE, DUBAN MYRIAM DORIAT, La résolution des conflits de travail, individuels, DALLOZ, Paris,2003,P553.

² راجع المادة 40، من القانون رقم 08-09، السالف الذكر.

³ بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، مرجع سابق، ص82.

⁴ BAUVERT PAULETTE, SIRET NICOLE, Droit social, DUNOD, France, 2012, P226.

⁵ بالرجوع إلى نص المادة 17/8، من قانون الإجراءات المدنية الملغى نجدها تنص " ترفع الطلبات في المنازعات التي تكون بين العامل و صاحب الأجر، إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة أمام محكمة المكان الواقع في دائرة اختصاص تلك المؤسسة، و إذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه عقد العمل."

محل إقامة المدعى عليه أو المدعي، و حتماً تتنازع كل محكمة باختصاصها في نفس القضية لنكون أمام تنازع إيجابي الأمر الذي يزيد الموضوع تعقيداً وإطالة إلى غاية الفصل في مسألة الاختصاص¹ ولعلّ المشرّع تفطن لهذا الاختلاف و بالتالي ألغى نصّ المادة 17/8 و استبدلها بنصّ المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.²

و الملاحظ أن المشرّع في القانون رقم 08-09 قد أوجد حلاً للإشكال الذي كان مطروحاً في ظلّ قانون الإجراءات المدنية الملغى.

¹ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 177.

² بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص 45.

الفصل الثاني

سير الدعوى أمام القضاء الاجتماعي

تعتبر مرحلة سير الدعوى أمام القسم الاجتماعي أهم مرحلة تمر بها الدعوى العمالية لتحديد مصير النزاع بعد فشل جميع طرق التسوية الودية لحل النزاع، باعتبار قضاء العمل قضاء استثنائي و هو ما يميزه عن القضاء العادي، الأمر الذي يجعل القضايا العمالية تخضع إلى شروط و إجراءات خاصة تميزها عن سائر الدعاوى الأخرى المرفوعة أمام باقي الأقسام .

إنّ أول خطوة يقوم بها المتقاضي قبل عرض القضية أمام القسم الاجتماعي، هي التأكد من توفرها على شروط التقاضي، سواء كانت عامة أو خاصة، كذلك إتباع جميع الإجراءات المتعلقة بالقضايا العمالية (المبحث الأول)، و السير فيها إلى غاية صدور أحكام قضائية بشأنها (المبحث الثاني) .

المبحث الأول

شروط وإجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي

أطر المشرع الجزائري المتقاضي أمام القضاء الاجتماعي لتسوية نزاعات العمل الفردية بجملة من الشروط ، أوردها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية كقاعدة عامة، شأنها في ذلك شأن أي قضية بالإضافة إلى ما اشترطه قانون تسوية منازعات العمل الفردية (المطلب الأول)، ثم نأتي إلى الإجراءات المتبعة أمام القضاء الاجتماعي لسير الدعوى (المطلب الثاني) .

المطلب الأول

شروط التقاضي أمام القضاء الاجتماعي

من أجل رفع دعوى أمام القسم الاجتماعي يجب أن تتوفر في المتقاضي مجموعة من الشروط تعتبر أساسية وعدم التقيد بها يؤدي إلى رفض الدعوى شكلاً، ومن هنا يمكن تقسيم هذه الشروط إلى شروط عامة (الفرع الأول)، و شروط خاصة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الشروط العامة

يقصد بالشروط العامة تلك التي يجب أن تتوفر في سائر الدعاوى الأخرى وهي الصفة، المصلحة و الأهلية، إذا لا يمكن لأي شخص أن يرفع دعوى أمام القضاء ما لم تتوفر فيه هذه الشروط العامة¹، ونجد أن المشرع قد أورد شرطين اثنين هما الصفة و المصلحة بصريح العبارة في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بنصها "لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة، و له مصلحة قائمة و محتملة يقرها القانون".

يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو المدعى عليه"

بالإضافة إلى شرط ثالث لكنه يتعلق بقبول و صحة الإجراءات حسب المادة 64 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و يتعلق الأمر هنا بالأهلية².

¹ إبراهيم محمد، الوجيز في الإجراءات المدنية، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 23.

² بالرجوع إلى نص المادة 64، من قانون رقم 08-09، نجدها تنص " حالات بطلان العقود غير القضائية و الإجراءات من حيث موضوعها محددة على سبيل الحصر فيما يأتي : انعدام الأهلية للخصوم ..."

فقبل أن يبحث القاضي في موضوع الدعوى عليه أن يبحث في مدى توافر شروطها، فإذا تخلف أحد شروطها حكم القاضي بعدم قبولها شكلاً، ولا ينظر في موضوع الدعوى أصلاً إلا إذا لاحظ توافر شروط القبول.¹

فلا يجوز لأحد أن يرفع دعوى أمام القضاء ما لم يكن حائزاً لصفة و أهلية التقاضي و له مصلحة في ذلك، إذ يعتبر القاضي هذه الشروط من النظام العام لرفع الدعوى، ومن المقرر أيضاً أن يتمتع الشخص الاعتباري بجميع الحقوق إلا ما كان منها ملازماً لصفة الإنسان و ذلك في الحدود التي يقرها القانون.²

أولاً : الصفة

لقد اختلف الفقه في إعطاء تعريف للصفة، فهناك من يعرفها >>هي أن يقوم المدعي بالمطالبة بحقه بنفسه أو عن طريق نائب أو وكيلاً له يكون بمثابة ممثل قانوني<<.

في حين نجد جانب آخر من الفقه يعرفها بأنها هي السلطة التي يباشر بمقتضاها الشخص الدعوى القضائية أمام القضاء و هي تكون عادة لصاحب الحق المدعى به أو لمن تلقى الحق عنه بأي طريق كان، كما تثبت أيضاً لممثل الشخص الاعتباري و لممثل صاحب الحق المطالب بحمايته أمام القضاء، و لمن حل محله في الإدعاء.³

¹ نايل نبيل محمد، اختصاص القاضي الإداري بمنازعات سلطات الضبط المستقلة (دراسة نظرية)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 105.

² راجع في هذا الشأن اجتهاد المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 149274، مؤرخ في 09 ديسمبر 1997، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1998، ص 139.

³ نايل نبيل محمد، مرجع سابق، ص 107-108.

وما يمكن استنتاجه أن الدعوى يجب أن ترفع من صاحب الحق المدعي وهو الذي يباشر رفع الدعوى من أجل حماية هذا الحق و نجد في هذا الشأن اجتهاد المحكمة العليا.¹

بمعنى لا بد من توافر مركز قانوني للشخص رافع الدعوى ومركز قانوني لصاحب الحق المدعي و يشترط تطابق بين المركز القانوني للمدعى عليه و المركز القانوني للمعتدي على هذا الحق، و على ذلك لا يستطيع أحد رفع دعوى لحساب غيره دون أن يكون مأذونا باستعمال هذه السلطة.²

ثانيا :المصلحة

فالمصلحة هي المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية من اللجوء إلى القضاء، فالمدعي سواءً كان شخصا طبيعياً أو معنوياً خاصاً أو عاماً يجب أن يكون حائزاً لشرط المصلحة في رفع الدعوى طبقاً للقاعدة القانونية " لا دعوى دون مصلحة ".³

لذا اشترط قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أنه لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، فالمصلحة ليست شرط لقبول الدعوى بل هي أساس قبول أي طلب أو دفع أو طعن في الحكم، والمصلحة التي يشترطها المشرع هي المصلحة القانونية، و يشترط أن تكون شخصية و مباشرة و أن تكون قائمة و حالة .⁴

أن تكون المصلحة قانونية: أي معترف بها قانوناً فإذا كان المدعي مركزه لا يتوافق مع القانون لا تقبل دعواه، حيث يتأكد القاضي من أن القانون يعترف لهذا المركز المدعى به بالحماية القانونية⁵ ، و بالتالي لا

¹ راجع في هذا الشأن، اجتهاد المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 171200، مؤرخ في 12 ماي 1998، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1998، ص107.

² فريجة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية، (د ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 15 .

³ نايل نبيل محمد، مرجع سابق، ص 16 .

⁴ فريجة حسين، مرجع سابق، ص16.

⁵ بوعلي سعيد، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، د ط، دار بلقيس، الجزائر، 2014، ص112.

يجب أن تكون مخالفة للنظام العام و إلا فإن المشرع لا يعترف بها و لا يحميها، كالأموال المتحصل عليها بطرق الغش أو من تصرفات ممنوعة فهذه الأموال المتحصل عليها بطرق الغش أو من تصرفات ممنوعة تصدر و لا يحميها القانون.¹

أن تكون المصلحة شخصية و مباشرة : بمعنى أن يكون رافع الدعوى هو صاحب الحق المراد حمايته أو من يقوم مقامه، كالوكيل بالنسبة للموكل و الوصي أو الولي بالنسبة للقاصر، و المصلحة الشخصية المباشرة هي الصفة في رفع الدعوى.²

أن تكون المصلحة حالة و قائمة: معناه يجب أن يكون الحق قد أعتدي عليه بالفعل و لم يزل بعد و يبقى الاعتداء قائماً خلال رفع الدعوى، إلا أن المشرع بمناسبة المنازعة بسط هذا الشرط بحيث اعتبر كل مصلحة قائمة أو محتملة تعطي الحق في التقاضي للمتضرر.³

ثالثاً: الأهلية

يقصد بالأهلية تلك الخاصية المعترف بها للشخص الطبيعي أو المعنوي و التي تسمح له بممارسة حق التقاضي للدفاع عن حقوقه و مصالحه الناتجة عن اكتساب الشخصية القانونية، يعني بها أيضاً القدرة أو المكنة التي يشترط توافرها في المتقاضي لدى مباشرته إجراءات الخصومة.⁴

و المقصود بالأهلية هنا أهلية الأداء و ليس أهلية الوجوب، و تكتمل أهلية الشخص الطبيعي ببلوغه سن الرشد المحدد ب 19 سنة كاملة ولم يحجز عليه⁵ ، طبقاً لنص المادة 40 من القانون المدني،

¹ نايل نبيل محمد، مرجع سابق، ص 107.

² فريجة حسين، مرجع سابق، ص 16.

³ فريجة حسين ، المرجع نفسه، ص 16.

⁴ نايل نبيل محمد، مرجع سابق، ص 109.

⁵ بوعلي سعيد، مرجع سابق، ص 109.

و الأشخاص المعنوية أو الاعتبارية هي الأخرى تتمتع بأهلية التقاضي طبقاً لنص المادة 50 من القانون المدني.¹

الفرع الثاني

الشروط الخاصة

إلى جانب الشروط العامة التي سبق ذكرها، نجد الشروط الخاصة التي لا تقوم الدعوى العمالية بدونها، فلكي تقبل الدعوى أمام القضاء الاجتماعي يجب أن تتوفر فيها هذه الشروط التي لا نجد لها في سائر الدعاوى الأخرى، و هي ثلاثة شروط:

أولاً: أحادية الدعوى العمالية

بمعنى أنه يجب على كل عامل أن يرفع الدعوى باسمه فقط²، لكون المنازعة فردية تخص عامل بعينه في منازعة مع مستخدم³ حيث لا يمكن تصور دعوى يرفعها أكثر من عامل حتى ولو كان موضوع الدعوى واحد، و هذا ما تنصّ عليه المادة 2 من قانون 90-04 " يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم ".

إنّ النزاع الفردي المراد تسويته عن طريق اللجوء إلى القضاء الاجتماعي لا يمكن أن يكون دعوى جماعية مرفوعة من قبل مجموعة من العمّال، بل كل عامل عليه أن يرفع دعوى فردية أو أحادية.⁴

¹ راجع المادتين 40 و 50، من القانون رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر، الذي يتضمّن القانون المدني المعدّل و المتّم، ج ر عدد 07، المؤرّخة بتاريخ 30 سبتمبر 1975، معدّل و متّم بالقانون 05-10، المؤرّخ في 20 جوان 2005، ج ر عدد 44، المؤرّخة في 26 جوان 2005.

² بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص 49.

³ خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 49.

⁴ راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 171509، مؤرخ في 9 فيفري 1999، المجلة القضائية، سنة 1998، ص 106.

ثانياً: إرفاق عريضة افتتاح الدعوى بمحضر عدم المصالحة

يعد إجراء المصالحة شرطاً جوهرياً قبل عرض القضية أمام القضاء الاجتماعي¹، و هذا ما جاءت به المادة 19 من قانون 90-04 التي تنصّ " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية."

و الهدف من إجراء المصالحة هو تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين و توصيلهما إلى تسوية النزاع تسوية ودية، فإذا لم تتمكن مكاتب المصالحة من تحقيق ذلك بسبب مانع من الموانع التي تبقى الخلاف قائماً، فيعدّ مكتب المصالحة محضراً بعدم المصالحة²، و هذا ما تشير إليه المادة 31 في فقرتها الثانية من قانون 90-04³، في حالة عدم المصالحة يمكن الطرف الذي له مصلحة أن يرفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية⁴، و هذا ما تقضي به نصّ المادة 36 من 90-04 السالف الذكر.⁵

في حالة ما إذا كان المدعى عليه مقيماً خارج التراب الوطني، أو يكون صاحب العمل في حالة إفلاس أو تسوية قضائية، يكون إجراء المصالحة اختيارياً حفاظاً على حقوق العامل في أغلب الأحيان و هذا ما تنصّ عليه الفقرة الثانية من المادة 19 من القانون 90-04.⁶

¹BAUVERT PAULETTE, SIRET NICOLE, OP.CIT, P225.

²CHAPPE NATAHALIE, DUBAN MYRIAM DORIAT, OP.Cit, P554.

³ راجع المادة 2/31، من القانون رقم 90-04، السالف الذكر .

⁴CHAPPE NATAHALIE, DUBAN MYRIAM DORIAT, OP.Cit, P555.

⁵ بالرجوع إلى نص المادة 36 من قانون رقم 04-09 السالف الذكر نجدها تنصّ "في حالة عدم المصالحة، يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية."

⁶ بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، مرجع السابق، ص 81.

و يستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفاً فيها الموظفون و الأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات العمومية¹ حسب نص المادة 19 في فقرتها الثالثة.²

أما في غير ذلك فيبقى قبول الدعوى القضائية أمام المحاكم الاجتماعية مرهوناً و مرتبطاً بمدى تحقق شرط المصالحة، إذ يشترط إرفاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة بعد فشله من تحقيق المهمة التي أنشأ من أجله³، و إلا فيكون مصير الدعوى الرفض شكلاً لأن مرحلة التسوية الودية أمام مكاتب المصالحة إلزامية⁴، هذا ما يتأكد من خلال المادة 37 من قانون 90-04.⁵

ثالثاً: الميعاد القانوني

لم يكن شرط الميعاد القانوني موجوداً في ظل قانون الإجراءات المدنية الملغى، بل أضافه المشرع عند صدور قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد⁶، بالرجوع إلى المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نجدها تنص " يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى"⁷

ويفهم من هذا أن في حالة رفع الدعوى من طرف العامل المعني بالقضية خارج الميعاد القانوني يسقط حقه في رفع الدعوى .

¹ راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805، مؤرخ في 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية، العدد الأول، 1995، ص 164.

² بعلي محمد الصغير، مرجع سابق، ص 124.

³ عمارة نعرورة، مرجع سابق، ص 220.

⁴ CHAPPE NATHALIE, DUBAN MYRIAM DORIAT, OP, Cit, p555.

⁵ راجع المادة 37، من قانون رقم 90-04، السالف الذكر.

⁶ بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص 49.

⁷ دلاندة يوسف، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق، ص 81.

المطلب الثاني

إجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي و سيرها

لا يكفي أن تتحقق المحكمة من توافر الشروط الشكلية السابقة الذكر لقبول الدعوى، بل يجب التأكد أيضاً من أنه استوفى كامل الإجراءات الواجب إتباعها ، و تتمثل في تقديم العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية (الفرع الأول)، التكليف بالحضور (الفرع الثاني)، تحديد تاريخ أول جلسة (الفرع الثالث)، إرفاق العريضة بمحضر عدم المصالحة (الفرع الرابع)، إصدار الحكم (الفرع الخامس)، تبليغ الحكم (الفرع السادس) .

الفرع الأول

تقييد العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية

بالرجوع إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، و فيما يتعلق بإجراءات رفع الدعوى فإنه ترفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي بعريضة افتتاح الدعوى طبقاً للقواعد المقررة قانوناً، إلى جانب إيداع المستندات التي يعتمدها الخصوم لدى أمانة الضبط.¹

أما ما يتعلق برفع الدعوى و استناداً إلى المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، فيتم عن طريق إيداع عريضة مكتوبة و موقعة ومؤرخة تودع لدى أمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوى عدد الأطراف² ، و يشترط أن تكون العريضة محررة باللغة العربية حسب ما

¹ دلاندة يوسف، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق، ص 81.

² راجع المادة 14، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

تقضي به المادة 8 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹، و يجب أن تتضمن هذه العريضة تحت طائلة عدم قبولها شكلاً مجموعة من البيانات:

الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، اسم ولقب المدعي و موطنه، اسم ولقب و موطن المدعى عليه، فان لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له، الإشارة إلى تسمية و طبيعة الشخص المعنوي و مقره الاجتماعي و صفة ممثله القانوني أو الإتفاقي، عرضاً موجزاً للوقائع و الطلبات و الوسائل التي تؤسس عليها الدعوى، الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات و الوثائق المؤدية للدعوى.

بعد ذلك تقيد العريضة حالاً في سجل خاص تبعاً لترتيب ورودها، مع بيان أسماء و ألقاب الخصوم و رقم القضية و تاريخ أول جلسة، كما يسجل أمين الضبط رقم القضية و تاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الافتتاحية مع العلم أن العريضة لا تقيد إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانوناً ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، ويسلمها للمدعي بغرض تبليغها رسمياً للخصوم، و يجب احترام آجال 20 يوماً من تاريخ تسليم التكليف و التاريخ المحدد لأول جلسة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك²

الفرع الثاني

التكليف بالحضور للجلسة

يجب أن يتضمن التكليف بالحضور البيانات القانونية التي تضمنتها المادة 18 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، أما بالنسبة للبيانات التي يجب أن يتضمنها محضر التكليف بالحضور الذي يحرره المحضر القضائي نجد قد أشارت إليها المادة 19 من القانون السالف الذكر ، نذكر منها: اسم و لقب المحضر القضائي، عنوانه المهني، تاريخ التبليغ الرسمي و ساعته، اسم ولقب المدعي و موطنه، اسم ولقب الشخص المكلف بالحضور و موطنه، تسمية و طبيعة الشخص المعنوي و مقره الاجتماعي، تاريخ أول جلسة و ساعة انعقادها، اسم و لقب الشخص المبلغ له و موطنه ، توقيعه تسليم التكليف بالحضور إلى المبلغ له

¹ راجع المادة 8، من قانون رقم 08-09 ، السالف الذكر .

² راجع المواد 15 و 16 و 17، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر .

مرفقاً بنسخة من العريضة الافتتاحية، مؤشر عليها من أمين الضبط، الإشارة في المحضر إلى رفض استلام التكليف بالحضور أو استحالة تسليمه أو رفض التوقيع عليه، وضع بصمة المبلغ له في حالة استحالة التوقيع على المحضر، تنبيه المدعى عليه بأنه في حالة عدم امتثال للتكليف بالحضور سيصدر ضده حكم بناءً على ما قدمه المدعي من عناصر.¹

إذا تعذر على المدعى عليه الحضور لسبب مشروع، جاز للقاضي تأجيل القضية إلى الجلسة الموالية لتمكينه من الحضور، أما إذا كان عدم حضوره يعود إلى سبب غير مشروع جاز للمدعي طلب الفصل في موضوع الدعوى، و يكون الحكم في هذه الحالة حضورياً، أما في حالة ما إذا لم يحضر المدعى عليه أو وكيله أو محاميه رغم صحة التكليف بالحضور يفصل القاضي غيابياً.²

الفرع الثالث

تحديد تاريخ أول جلسة

لقد حدد المشرع تاريخ الجلسة الأولى للفصل في النزاع بمدة 15 يوم كأقصى حد، التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى من تاريخ إيداع العريضة لدى كتابة ضبط المحكمة و يقع على عاتق القاضي فحص الادعاءات و التثبت من مزاعم الطرفين، و قد يستعين بذوي الخبرة و شهادة الشهود للتأكد من معطيات الملف و على ضوء هذه الدراسة يصدر القاضي حكمه في موضوع النزاع³، و ذلك طبقاً للمادة 38 من قانون 90-04⁴ و يفترض على المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية⁵، لأن الأحكام التمهيدية لا يجوز تنفيذها إلا بأمر من رئيس الجهة القضائية بهامش أصل الحكم، و أن الأحكام التحضيرية تكون بحاجة إلى أحكام قطعية، كتلك الأحكام

¹ راجع المادتين 18 و 19، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

² راجع المواد 292 و 290 و 289، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

³ عجة الجبالي، مرجع سابق، ص 209.

⁴ راجع المادة 38، من قانون رقم 90-04، السالف الذكر.

⁵ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 45.

الصادرة لإجراء خبرة قضائية أو تحقيق¹، كما تؤكد المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على هذه المدة القانونية لأول جلسة حيث تنص " تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً (15) من تاريخ رفع الدعوى، يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال"².

لقد منح المشرع للقاضي بقصد التعجيل و الفصل في القضايا المطروحة أمامه سلطات أثناء الجلسة فيمكن للقاضي أن يأمر في الجلسة بحضور الخصوم شخصياً لتقديم توضيحات يراها ضرورية لحل النزاع، كما يجوز له أن يأمر باحظار أية وثيقة يراها ضرورية في الميعاد الذي يحدده ، أو أن يأمر بأي إجراء من إجراءات التحقيق، ويمكن للقاضي أيضاً أن يكيف الوقائع و التصرفات محل النزاع دون التقيد بتكليف الخصوم، كما يمكنه أن يأمر بإرجاع المستند المبلغ للخصم و إذا تخلف الخصوم عن إرجاع المستندات يمكن للقاضي أن يحكم بغرامة تهديدية عن الخصم المتخلف في إرجاع المستند إذا كان ليس لديه عذراً منعه من تقديم المستند أو أن هذا المستند هو ضرورة حتمية للفصل في الدعوى³.

الفرع الرابع

إرفاق العريضة بمحضر عدم المصالحة

يقوم القاضي قبل عرض القضية على الدراسة و تبادل العرائض بمحاولة صلح بين الطرفين المتخاصمين مهما كان موضوع الدعوى، طبقاً لنص المادة 4 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁴، والغرض من إجراء الصلح هو إيجاد حلاً ودياً يوقف به الدعوى و تشطب من جدول أعمال المحكمة،

¹ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 66.

² راجع المادة 505، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر، للتفصيل أكثر أنظر دلاندة يوسف، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق، ص 81.

³ راجع المواد 27 و 28 و 29 و 30، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁴ تنص المادة 4، من قانون رقم 08-09 "يمكن للقاضي إجراء الصلح بين الطرفين أثناء الخصومة في أية مادة كانت"

و هنا يعتبر محضر المصالحة كأنه حكم قضائي صادر عن المحكمة فيكون واجب التنفيذ¹، أما إذا لم تتجح محاولة الصلح تستمر القضية في الفحص و المداولة و التحقيق إذا تطلب الأمر ذلك.²

الفرع الخامس

إصدار الحكم

بعد سماع الشهود و تبادل العرائض بين الأطراف المتنازعة، يقوم القاضي بإصدار الحكم بشأن النزاع في نفس يوم الجلسة، أو تأجيل ذلك للمداولة في جلسة أخرى ليتم النطق فيها بالحكم³، هذا ما تؤكدته المادة 271 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁴ و ذلك بحكم الطابع الاستعجالي الذي تتميز به نزاعات العمل في أي مستوى كانت، أي على مستوى المحاكم الابتدائية أو على مستوى المجالس القضائية في حالة الاستئناف⁵، و يجب أن يتضمن الحكم البيانات المنصوص عليها قانوناً في المادة 276 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.⁶

الفرع السادس

تبليغ الحكم

بعد تسجيل الحكم يوقع و يسلم أمين الضبط نسخة تنفيذية من الحكم للمستفيد الذي يرغب في متابعة تنفيذه بمجرد طلبها⁷، و المقصود بالنسخة التنفيذية النسخة الممهورة بالصيغة التنفيذية و التي تجعل الحكم قابلاً للتنفيذ بكل الطرق القانونية.

¹ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 65.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 223.

³ بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص 52.

⁴ راجع المادة 271، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁵ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 65-66.

⁶ راجع المادة 276، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁷ راجع المادتين 81 و 280، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

الأصل أنه لا تسلم إلا نسخة تنفيذية واحدة لكن في حالة ما إذا أضع المستفيد النسخة التنفيذية أو تعذر عليه التنفيذ يمكنه الحصول على نسخة تنفيذية ثانية كاستثناء، إذا توفرت فيه الشروط التي أوردتها نص المادة 603 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.¹

المبحث الثاني

طبيعة أحكام القضاء الاجتماعي و طرق الطعن فيها

رغم الطبيعة الخاصة التي يتميز بها قضاء العمل المتمثلة في الطابع الاستعجالي للقضايا العمالية إلا أن خوف المشرع من إهدار حقوق العمال و رغبته في المحافظة على استقرار الحقوق لأصحابها من جهة و حماية الطرف الذي قد يتضرر من أحكام الدرجة الأولى إذا ما شابها عيب من سوء تقدير القاضي أو ما إلى ذلك من جهة أخرى، كون القضاة بشر غير معصومين من الخطأ و هم الآخرون عرضة للنسيان أثناء ممارسة مهامهم القضائية المتمثلة في الفصل في النزاعات، لذا أنشأ المشرع ما يعرف بقضاء الطعن حتى يعطي الفرصة للمتضرر من هذه الأحكام للطعن فيها أمام نفس الجهات المصدرة للحكم أو القرار في بعض الحالات²، أو أمام جهات أعلى منها درجة مثلاً جهة النقض .

وهذا ما سوف يكون موضوع الدراسة في هذا المبحث، لذا سنتعرض أولاً إلى طبيعة أحكام القضاء الاجتماعي (المطلب الأول)، ثم نأتي إلى طرق الطعن في هذه الأحكام (المطلب الثاني).

المطلب الأول

طبيعة أحكام القضاء الاجتماعي

بالرجوع إلى القوانين المنظمة لقضاء العمل نجد أنها حددت طبيعة و نوعية القضايا التي تكون فيها أحكام المحاكم قابلة للطعن سواءً بالطرق العادية (المعارضة، الاستئناف)، أو بالطرق غير العادية (التماس إعادة النظر، الطعن بالنقض، اعتراض الغير الخرج عن الخصومة).

¹ راجع المادتين 282 و 603، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

² كالمعارضة و التماس إعادة النظر.

اعتماداً على هذا التنوع في الأحكام فإنه يمكن تصنيف أحكام المحاكم الابتدائية إلى ثلاثة أصناف نوردتها على النحو التالي: أحكام ابتدائية عادية (الفرع الأول)، أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل (الفرع الثاني) أحكام ابتدائية نهائية (الفرع الثالث).

الفرع الأول

أحكام ابتدائية عادية

يقصد بالأحكام الابتدائية العادية تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية و غير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال أو استنفاد كافة الإجراءات و الضمانات المقررة صراحة و قانوناً للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه¹، حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضايا العمل كما هو الحال في غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة و الاستئناف لكافة الأطراف سواءً بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية²، لأن الأصل في الأحكام الابتدائية هي قابليتها للمراجعة و الطعن سواءً كان بالاستئناف أو المعارضة أو كان بالنقض أو التماس إعادة النظر أو اعتراض الغير الخارج عن الخصومة كما هو منصوص عليها قانوناً³.

الفرع الثاني

أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل

يعنى بها الأحكام القابلة للمراجعة و التي تنفذ بصفة استعجالية بحكم القانون أو بأمر من القاضي⁴، رغم قابليتها للمراجعة مثل الأحكام المتعلقة بالتسريح التعسفي من العمل أو المتعلقة بدفع أجور

¹ واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة، الجزائر، 2005، ص185.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص49.

³ واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص185.

⁴ هدفي بشير، مرجع سابق، ص105.

العمال، أو تلك المتعلقة بحق من الحقوق المادية و المهنية للعامل، والطلبات التي تهدف إلى تطبيق اتفاقية أو اتفاق جماعي، أو التي تنصب على تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكاتب المصالحة¹، و ذلك نظراً للأوضاع الصعبة التي قد يتواجد فيها العامل بفعل تصرف من قبل صاحب العمل يمس بهذه الحقوق المكرسة قانوناً للعامل و التي لا يمكن المساس بها إلا في إطار إجراءات قانونية محددة و بالتالي فإن هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابلها إمكانية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة بشأنها²، و هذا ما نصّت عليه المادة 22 من قانون 04-90.³

كما نجد أيضاً أن القانون 04-90 نص صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم بالرغم من قابليته للطعن و هذا ما نصّت عليه المادة 34 في فقرتها الثالثة من القانون السالف الذكر⁴، ضف إلى ذلك المجال و تسهياً لمهام الهيئة المستخدمة نجد المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تنص " يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجالياً باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل"⁵

الفرع الثالث

أحكام ابتدائية نهائية

باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً عند ما تتعلق الدعوى أساساً :

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية.

¹ BELLOULA TEYEB, Op.Cit, P628.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص48-49.

³ راجع المادة 22، من قانون رقم 04-90، السالف الذكر.

⁴ راجع المادة 3/34، من قانون رقم 04-90، السالف الذكر.

⁵ دلاندة يوسف، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق، ص81.

- بتسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط للمدعي¹.

و بذلك فطبيعة القضايا التي تصدر بشأنها الأحكام بصفة ابتدائية و نهائية محددة على سبيل الحصر وفقاً للمعيار الموضوعي المرتبط بموضوع الدعوى²، و هذا ما تؤكده المادة 21 من قانون 90-73³.

نستنتج من خلال هذه المادة أن إلغاء العقوبات التأديبية هي من أهم المواضيع التي عادة ما تتناوله هذه الفئة من الأحكام، بحيث خصها المشرع بإجراءات قانونية و اجرائية هامة نظراً لما تشكله من مخالفات و مساس بحقوق العمال، و قد تم تأكيد هذا الطابع النهائي للأحكام الصادرة بشأنها بموجب المادة 73 في مكرر 4 من قانون 90-11⁴.

كما تجدر الإشارة أيضاً إلى أن الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط، و لا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع فيها إذا كان سبب التصريح خطأ جسيم أم لا، أي أن الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة فقط دون التعرض إلى الموضوع الذي يجب أن يكون محل دعوى ثانية أمام قاضي الموضوع⁵، فالأحكام الصادرة في هذه القضايا غير قابلة للطعن بالاستئناف بحكم القانون، فيما عدا طرق المراجعة غير العادية، و هي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها للمعنيين⁶، و الحكمة من ذلك أن مثل هذه القضايا لا تحتل التأخير نظراً لجسامة و أهمية الأضرار التي تلحق بالعمال من جرائها و لكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانوناً و مشمولة بحماية قانونية

¹ خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 50-51.

² BELLOUL AMAR, Le rôle protectionniste des règles du droit de travail, Revue de l'avocat, Bureau de Bejaia , N°0, 2012, P37

³ راجع المادة 21، من قانون رقم 90-04، السالف الذكر.

⁴ راجع المادة 73 محرر 4، من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410، الموافق 21 أبريل 1990، الذي يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، مؤرخة في 25 أبريل 1990، معدل و متمم.

⁵ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 47-48.

⁶ خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 51.

واضحة، الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام، و بالتالي الطعن فيها بالاستئناف لكونها ليست سوى استرجاعاً لحقوق يحميها القانون و ليس تطبيقاً لنصوص غامضة قابلة للتأويل.¹

المطلب الثاني

طرق الطعن في أحكام القضاء الاجتماعي

من بين المبادئ التي يقوم عليها النظام القضائي المعاصر هو التقاضي على درجتين، أي درجة ابتدائية و درجة استئناف و ذلك حرصاً على ضمان الحد الأقصى من العدالة و الإنصاف، و تفادي الخطأ في الحكم عن طريق إخضاع الأحكام الابتدائية لنوع من الرقابة الذاتية للنظام القضائي من خلال تمكين المحكوم له أو عليه من الطعن في الحكم لدى هيئة قضائية أعلى من تلك التي أصدرت الحكم، أو تمكينه من طلب إعادة النظر في الحكم من قبل نفس المحكمة التي أصدرت الحكم في الحالة التي لا يسمح بها القانون بطلب الاستئناف و ذلك للتأكد من صحة و صواب الحكم.²

نظراً لاختلاف الأحكام من حيث قابليتها للمراجعة، و اختلاف اختصاص المحاكم الابتدائية حسب طبيعة و أهمية و مضمون كل منازعة أو دعوى ، فإن مختلف القوانين الحديثة تعتمد على نوعين من طرق المراجعة أو الطعن، و هي طرق الطعن العادية(الفرع الأول)، طرق الطعن غير العادية(الفرع الثاني).

الفرع الأول

طرق الطعن العادية

تتمثل طرق الطعن العادية في المعارضة بالنسبة للأحكام الصادرة غيابياً ويتم تشكيل المعارضة أمام نفس الجهة المصدرة للحكم، و الاستئناف أمام المجالس القضائية للتنظلم ضد الأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية، مع اختلاف النظام القانوني لكليهما.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص326.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص51.

أولاً: المعارضة

المعارضة هي طريق الطعن العادي المفتوح للطرف الذي صدر ضده حكم غيابي بوسيلة المعارضة، يمكن لهذا الطرف أن يطلب من المحكمة سحب حكمها، فالطعن بالمعارضة يقدم إذا أمام نفس المحكمة التي أصدرت الحكم¹، أي أن المعارضة طريق مفتوح بقوة القانون، لا يمكن حرمان من تغيب منه إلاّ بنص صريح.²

إنّ المعارضة هي وسيلة لمن صدر في حقه أو ضده حكماً غيابياً و لم يتمكن من إيداء دفاعه أثناء المحاكمة، لمراجعة الحكم الصادر بشأنه سواءً بطلب إلغائه أو تعديله أو نقضه، و تخليصه من العيوب التي يرى أنه يحملها هذا الحكم لكونه مبني على دفاع طرف واحد فقط³، و هذا ما تؤكده المادة 327 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁴، فالفقرة الأولى منها تبين الهدف من المعارضة التي يشكلها الخصم المتغيب سواءً على مستوى المحكمة أو المجلس، أما الفقرة الثانية تقرر أنه يجب الفصل من جديد في الوقائع و القانون بعد استبعاد الحكم أو القرار باعتباره كأنه لم يكن، ما لم يكن هذا الحكم أو القرار مشمولاً بالنفاد المعجل ففي هذه الحالة فإن هذا النوع من الأحكام و القرارات تبقى سارية.⁵

و القاعدة أن المعارضة لا تصدر إلا في الحكم الذي يصدر في الغيبة⁶، سواءً كان حكماً صادراً من محكمة ابتدائية أو قراراً غيابياً صادراً على مستوي الاستئناف⁷، بشرط أن يجيز القانون الطعن فيه

¹ إبراهيم محمد، الوجيز في الإجراءات المدنية و الإدارية (الدعوى القضائية، دعاوى الحيازة، نشاط القاضي، الاختصاص، الخصومة القضائية، القضاء الوقتي، الأحكام، طرق الطعن، التحكيم)، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 161.

² ذيب عبد السلام، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، طبعة ثانية، موفم للنشر، الجزائر، 2011، ص 227.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 61.

⁴ راجع المادة 327، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁵ سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، (نصاً- شرحاً- تعليقاً- تطبيقاً)، الجزء الأول، د ط، دار الهدى، الجزائر، 2011، ص 465.

⁶ راجع المادة 294، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁷ فريجة حسين، مرجع سابق، ص 133.

بالمعارضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرته، هذا ما نصت عليه المادة 328 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.¹

أما من حيث الإجراءات فترفع المعارضة ضد الأحكام و القرارات القضائية في شكل عريضة افتتاح الدعوى و تبلغ رسمياً إلى كل الخصوم و تكون مصحوبة تحت طائلة عدم قبولها شكلاً بنسخة من الحكم المطعون فيه²، و هذا ما تقضي به المادة 330 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.³

أما ما يتعلق بميعاد رفع المعارضة فهو محدد بشهر واحد(1) من تاريخ إعلان الحكم أو القرار الغيبي إلى المحكوم عليه الغائب⁴، هذا ما تقره المادة 329 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁵، فإذا انقضت مواعيد المعارضة المقررة قانوناً أو تغيب الخصم المعارض عن حضور جلسة المعارضة يجوز له اللجوء إلى ثاني درجة لاستئناف حكمه⁶، ونجد المادة 131 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تنص أنه "يكون الحكم الصادر في المعارضة في مواجهة جميع الخصوم، و هو غير قابل للمعارضة من جديد".

ثانياً: الاستئناف

الاستئناف هو طريق الطعن العادي في أحكام محاكم الدرجة الأولى أمام الدرجة الثانية بغرض مراجعتها، فالقانون الجزائري يأخذ بالمبدأ السائد في القانون المقارن أي "التقاضي على درجتين" و هذا المبدأ يوفر ضمانات هامة من ضمانات العدالة بحيث يؤدي إلى تدارك أخطاء القضاة، كما يؤدي إلى استدراك الخصوم لما فاتهم من دفاع و أدلة أمام المحكمة.

¹ راجع المادة 328، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

² نيب عبد السلام، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، مرجع سابق، ص 228.

³ راجع المادة 330، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁴ فريجة حسين، مرجع سابق، ص 133.

⁵ راجع المادة 329، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁶ بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص 57.

و يعني كذلك إعلان الطرف المتضرر من الحكم الابتدائي بعدم اقتناعه به، و رفع الأمر إلى المحكمة الأعلى درجة للحصول على أحسن وأصلح حكم له من الحكم الأول و يجوز الاستئناف للأطراف الذين كانوا خصوما على مستوى الدرجة الأولى أو لذوي حقوقهم¹ ، و ذلك تطبيقاً لمبدأ المساواة أمام العدالة و القانون²، و الهدف من الاستئناف هو مراجعة أو إلغاء الحكم الصادر عن المحكمة طبقاً لنص المادة 335 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.³

و مفاد هذه المادة أن الاستئناف هو مراجعة الحكم الصادر من محكمة الدرجة الأولى بغض النظر عن المراجعة التي ستقوم بها الجهة القضائية المعنية بالاستئناف، فقد تكون المراجعة بخصوص الجانب القانوني للحكم أو الموضوعي منه.

كما أن تلك المراجعة تنصب على كل ما تصدره المحاكم من الدرجة الأولى من أحكام أو أوامر وفي أي موضوع كان، وقد تتوصل جهة الاستئناف إلى إلغاء الحكم المستأنف برمته و منه إصدار قرار جديد بعد الإلغاء⁴ .

فالأصل أنّ كل الأحكام الصادرة في جميع المواد القابلة للاستئناف عندما تفصل في موضوع النزاع أو في أي دفع يثار، ينهي الخصومة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك⁵ .

¹ فريجة حسين، مرجع سابق، ص 135.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 52.

³ راجع المادة 335، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁴ سائح سنقوقة، مرجع سابق، ص 473.

⁵ هناك حالات لا تقبل الطعن و هي:

-الحلة الواردة في نص المادة 33 من قانون رقم 08-09، أي الدعوى التي لا تتجاوز قيمتها 200.000 دج.

-الأحكام الفاصلة في جزء من موضوع النزاع، طبقاً لنص المادة 334، من قانون رقم 08-09.

-الأحكام الفاصلة في نتائج الخبرة، طبقاً لنص المادة 145، من قانون رقم 08-09.

-الأحكام الفاصلة في الاعتراض على النفاذ المعجل، طبقاً لنص المادة 326، من قانون رقم 08-09.

-الحالات الواردة في نص المادتين 21 و 22، من قانون رقم 90-04.

فالقضاة الذين يقبلون الاستئناف رغم توفر إحدى الحالات التي استبعدتها القانون من الاستئناف يكونون قد خرقوا القانون¹.

تتطلب إجراءات الاستئناف إيداع العريضة أمام ضبط المجلس القضائي الذي صدر الحكم المستأنف في دائرة اختصاصه، كما يجوز أن يسجل الاستئناف لدى أمانة ضبط المحكمة التي أصدرت الحكم في سجل خاص، ويجب أن تتضمن عريضة الاستئناف تحت طائلة عدم قبولها شكلاً البيانات الواردة في نص المادة 540 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، كما يجب إرفاق هذه العريضة تحت طائلة عدم قبولها شكلاً بنسخة مطابقة لأصل الحكم المستأنف، و على المستأنف القيام بالتبليغ الرسمي للعريضة إلى المستأنف عليه طبقاً للمواد من 404 إلى 416 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، و في حالة عدم القيام بذلك تشطب القضية بأمرٍ غير قابل للطعن².

أما ما يخص ميعاد الطعن بالاستئناف فهو محدد بمدة شهر واحد (1) ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم إلى الشخص ذاته، و يمدد هذا الأجل إلى شهرين (2) إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار، و لا يسري أجل الاستئناف في الأحكام الغيابية إلا بعد انقضاء أجل المعارضة طبقاً لنص المادة 336 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية³، كما يمكن أن يكون التبليغ وفقاً للحالات المنصوص عليها في المواد 408 ، 409 ، 410 ، 411 ، 412 ، 413 ، 414 ، 415⁴.

الفرع الثاني

طرق الطعن غير العادية

خلافاً لطرق الطعن العادية، فإن طرق الطعن غير العادية لا تكون جائزة إلا في الحالات التي لا تقبل الطعن بالمعارضة و الاستئناف .

¹ راجع في هذا الشأن اجتهاد المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116049، المؤرخ في 24 جانفي 1995، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1997، ص173.

² راجع المواد من 539 إلى 542 و 404 إلى 416، من قانون رقم 08-09 السالف الذكر.

³ راجع المادة 336، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁴ راجع المواد من 408 إلى 415، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

و تتمثل هذه الطرق في التماس إعادة النظر (أولاً)، الطعن بالنقض (ثانياً)، اعتراض الغير الخارج عن الخصومة (ثالثاً)

أولاً: التماس إعادة النظر

يعتبر الطعن بالتماس إعادة النظر طريق طعن غير عادي مفتوح ضد الأحكام في حالات نصّ عليها القانون على سبيل الحصر¹، و يرفع الطعن بالتماس إعادة النظر أمام نفس الجهة القضائية المصدرة للحكم النهائي للنظر في القضية المطروحة من جديد قصد إلغاء الحكم الصادر بشأنها²، فهو طريق طعن غير عادي في الأحكام " الحائزة لقوة الشيء المقضي فيه ".³

فلا يقبل الطعن بالتماس إعادة النظر إلاّ ضد الأحكام و القرارات الصادرة في أول و آخر درجة غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف أو المعارضة⁴، و المقرر قانوناً أن القرارات التي لا تكتسي طابعاً نهائياً غير قابلة للطعن فيها بطريق إعادة النظر، و أن الطابع المؤقت للأوامر الإستعجالية يجعل القرارات الصادرة فيها غير قابلة للطعن فيها بطريق التماس إعادة النظر و من ثم فإن القرار المطعون فيه الذي قبل المجلس طلب التماس إعادة النظر فيه يكون بقضائه قد خرق القانون⁵، ويهدف التماس إعادة النظر إلى مراجعة الأمر الاستعجالي أو الحكم أو القرار الفاصل في الموضوع الحائز لقوة الشيء المقضي به و الفصل فيه من جديد.⁶

¹ ذيب عبد السلام، الطعن بالتماس إعادة النظر، المجلة القضائية، العدد الثاني، الجزائر، 1999، ص 29.

² واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 72.

³ هلال لامية، حناط نصيرة، طرق الطعن غير العادية في المواد المدنية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2012، ص 4.

⁴ ذيب عبد السلام، الطعن بالتماس إعادة النظر، مرجع سابق، ص 30.

⁵ راجع في هذا الشأن، اجتهاد المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 58530، مؤرخ في 9 جويلية 1990، المجلة القضائية، العدد الثالث، سنة 1993، ص 111.

⁶ مسعودي عبد الله، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2011، ص

فهو لا يهدف إلا إصلاح تقدير خاطئ، إنما إلى إعادة النظر لأجل تقدير جديد في ظروف جديدة¹ و هو ما تشير إليه المادة 390 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.²

و بالنسبة إلى حالات التماس إعادة النظر نجد المشرع قد أوردها على سبيل الحصر في المادة 392 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص " يمكن تقديم التماس إعادة النظر لأحد السببين الآتيين :

1- إذا بني الحكم أو القرار أو الأمر على شهادة الشهود، أو على وثائق أعترف بتزويرها، أو ثبت قضائياً تزويرها بعد صدور ذلك الحكم أو القرار أو الأمر و حيازته قوة الشيء المقضي به

2-، إذا اكتشفت بعد صدور الحكم أو القرار أو الأمر الحائز لقوة الشيء المقضي به، أوراق حاسمة في الدعوى، كانت محتجزة عمداً لدى احد الخصوم ."

بمعنى أنه يجوز التماس إعادة النظر في الأحكام غير القابلة للطعن بطريق المعارضة أو الاستئناف في حالة وجود غش شخصي أو اكتشاف وثائق قاطعة في الدعوى تكون محتجزة لدى الخصم.³

أما فيما يخص إجراءات التماس إعادة النظر فتكون عن طريق رفع عريضة وفقاً للأشكال المقررة لرفع الدعوى، بعد استدعاء كل الخصوم قانوناً، و تكون أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت ذلك الحكم أو القرار أو الأمر الملتمس فيه، إذ يجب أن ترفق هذه العريضة تحت طائلة عدم قبول الطعن بالحكم أو القرار أو الأمر محل الطعن، مع وصل يثبت إيداع كفالة لا تقل عن الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها قانوناً.⁴

¹ هلال لامية، حناط نصيرة، مرجع سابق، ص5.

² راجع المادة 390، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر .

³ راجع في هذا الشأن اجتهاد المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 84417، مؤرخ في 25 مارس 1992، مجلة قضائية، العدد الأول ، سنة 1994، ص 91.

⁴ راجع المواد 394 و 333 و 397، من قانون رقم 08-09 ، السالف الذكر.

أما بالنسبة للأطراف التي تملك الحق في إثارة الطعن بالتماس إعادة النظر، حددها المشرع بموجب المادة 391 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المتمثلة في أطراف الحكم أو القرار أو الأمر، أو فيمن تم استدعاؤه قانوناً.¹

يرفع التماس إعادة النظر خلال مدة شهرين يبدأ سريانها من تاريخ ثبوت تزوير شهادة الشهود أو الحصول على ورقة قاطعة في الدعوى أو اكتشاف الوثيقة المحتجزة، فلا يبدأ ميعاد الالتماس إلا من اليوم الذي ظهر فيه التزوير أو حكم بثبوته أو اليوم الذي ظهرت فيه الورقة المحتجزة²، هذا ما تنص عليه المادة 393 في فقرتها الأولى من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.³

و يتعين على المحكمة قبل تطرقها إلى موضوع الالتماس أن تنتظر في مدى جواز أو عدم جواز قبوله من الناحية الشكلية، فطلب الالتماس يمكن أن يرفض كما يمكن أن يقبل، فيحكم على رفض الالتماس موضوعاً لعدم تأسيسه و هذا الحكم النهائي الأصلي يبقى حائزاً لقوة الشيء المقضي به، و في هذه الحالة أي حالة الرفض يجوز للقاضي أن يحكم بالغرامة كما يمكن له زيادة على الغرامة أن يحكم بالتعويض للملتمس ضده على الأضرار التي أصابته⁴، هذا ما نصت عليه المادة 397 في فقرتها الأولى من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁵، أما قبول الالتماس يعني استمرار الخصومة للفصل في الموضوع من جديد، و للمحكمة كافة السلطة التي كانت لها قبل أن تصدر حكمها المعيب، و يجوز للخصوم تقديم دفع وأدلة جديدة، و للمحكمة أن تصدر بعد ذلك حكماً جديداً في موضوع القضية سواء لصالح الملتمس أو ضده⁶، و لا يجوز تقديم التماس إعادة النظر من جديد في حكم أو قرار أو أمر فاصل في الالتماس طبقاً للمادة 396 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.⁷

¹ راجع المادة 391، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

² مسعودي عبد الله، مرجع سابق، ص 131.

³ راجع المادة 1/393، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁴ هلال لامية، حناط نصيرة، مرجع سابق، ص 15.

⁵ راجع المادة 1/393، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁶ هلال لامية، حناط نصيرة، مرجع سابق، ص 15.

⁷ راجع المادة 396، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

ثانياً: الطعن بالنقض

يعتبر الطعن بالنقض طريق غير عادي مفتوح للأطراف و هو ليس امتداد للخصومة الأولى و لا درجة من درجات التقاضي، إنما هو خصومة خاصة، و قد منع المشرع المحكمة إعادة النظر في الموضوع للفصل فيه من جديد، لأن المحكمة العليا ليست مكلفة بإعادة النظر في الدعوى و تصحيح كل الأخطاء المرتكبة من طرف القضاة و لا تتناول الخصومة في مجملها من حيث الوقائع و القانون، إنما تقتصر مهمتها في نقض الأحكام غير الصحيحة أو التي خالفت القانون، وعلى معاينة ما قضى به قاضي الموضوع دون الحلول محله¹ و هي بذلك إما أن تحكم برفض الطعن أو تحكم بقبوله و نقض الحكم المطعون فيه، و في حالة النقض لصاحب الشأن من الخصوم أن يرجع النزاع من جديد أمام الجهة التي أصدرت القرار المطعون فيه.²

نص المشرع في المواد **349** و **350** من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على الأحكام القابلة للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا³، من خلال هذه المواد نستنتج أن الأحكام و القرارات التي يجوز الطعن فيها بالنقض هي التي تكون فاصلة في موضوع النزاع في آخر درجة صادرة عن المحاكم و المجالس القضائية وهذا يخص الأحكام الصادرة عن المحكمة فيحدد اختصاصها كأول و آخر درجة، إضافة إلى القرارات الصادرة عن المجالس و كذلك الأحكام و القرارات الصادرة في آخر درجة و التي تنهي الخصومة بالفصل في أحد الدفوع و بعدم القبول أو أي دفع عارض آخر⁴، أما بالنسبة للأحكام التي لا يجوز الطعن فيها قد تناولها المشرع في المواد من **351** إلى **353** من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁵، بالتالي لا يقبل الطعن بالنقض في الأحكام الأخرى الصادرة في آخر درجة إلا مع الأحكام و القرارات الفاصلة في

¹ هلال لامية، حناط نصيرة، مرجع سابق ص28.

² فريجة حسين، مرجع سابق، ص139.

³ راجع المادتين 349 و 350، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁴ هلال لامية، حناط نصيرة، مرجع سابق، ص30.

⁵ راجع المواد 352 و 352 و 353، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

الموضوع، حيث لا يعد قابلاً للطعن أي حكم أو قرار صادر في آخر درجة لا يفصل في الموضوع كالأحكام والقرارات الآمرة بإجراء تحقيق و هو ما اصطلح عليه في القانون القديم بالأحكام التمهيدية.¹

كما لا يجوز الجمع بين طريق الطعن بالنقض و طريق التماس إعادة النظر في ذات الوقت في الأحكام و القرارات المطعون فيها بالنقض و ذلك لنقادی صدور أحكام قضائية متناقضة، لكن هذا الحل ينطوي على جانب سلبي لأن انتظار البت في الحكم بالالتماس يؤدي حتماً إلى انقضاء أجل الطعن بالنقض في حالة تبليغ الحكم أو القرار محل الطعن² ، و لا يقبل أيضاً الطعن بالنقض إلا إذا قدم من أحد الخصوم أو من ذوي الحقوق حتى لا يفتح المجال لأشخاص آخرين لرفع الطعن بالنقض، غير أنه إذا علم النائب العام لدى المحكمة العليا بصدور حكم أو قرار في آخر درجة من المحكمة أو المجلس القضائي و كان هذا الحكم أو القرار مخالف للقانون و لم يطعن فيه أحد الخصوم بالنقض في الأجل القانوني له أن يعرض الأمر بعريضة بسيطة على المحكمة العليا، و في حالة نقض الحكم أو القرار لا يجوز للخصوم التمسك بالقرار الصادر من المحكمة العليا للتخلص بما قضى به الحكم أو القرار المنقوض.³

و بالنسبة لإجراءات الطعن بالنقض فهي ترفع بعريضة موقعة من محامى معتمد لدى المحكمة العليا تودع بأمانة ضبط المحكمة العليا بعد عرض الأوجه القانونية لتأسيس طعنه خلال أجل شهرين ابتداءً من تاريخ تصريح الطعن بالنقض تحت طائلة عدم قبول الطعن شكلاً⁴، طبقاً لنص المادة 563 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁵ و يجب أن تتضمن هذه العريضة البيانات المنصوص عليها في المادة 565 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية كما يجب أن ترفق بالوثائق التي حددتها المادة 566 من القانون السالف الذكر تحت طائلة عدم قبولها شكلاً.⁶

¹ روابح سامية، رجдал فطيمة، الطعن بالنقض في المواد المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013، ص 11.

² نيب عبد السلام، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، مرجع سابق، ص 256.

³ روابح سامية، رجдал فطيمة، مرجع سابق، ص 11-12.

⁴ بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق ص 60.

⁵ راجع المادة 363، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁶ راجع المادتين 565 و 566، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

أما فيما يخص ميعاد رفع الطعن بالنقض فهو محدد بأجل شهرين (2) من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه إذا كان التبليغ شخصياً، ويمدد هذا الأجل إلى ثلاثة أشهر (3) إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار، و لا يسرى هذا الأجل في الأحكام و القرارات الغيابية إلا بانقضاء الأجل المقرر للمعارضة¹، طبقاً للمواد 354 و 355 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.²

إذا رأت المحكمة العليا أن الطعن بالنقض مؤسس، يتم نقض الحكم أو القرار كلياً أو جزئياً حسب الحالة³، أما إذا كان غير مبرر قانوناً أو لا داعي للفصل فيه يمكن لها أن ترفض الطعن بالنقض.⁴

ثالثاً: اعتراض الغير الخارج عن الخصومة

يعتبر اعتراض الغير الخارج عن الخصومة طريق غير عادي يهدف إلى مراجعة أو إلغاء الحكم أو القرار أو الأمر الذي فصل في أصل النزاع بالفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع و القانون⁵، و بالرجوع إلى نص المادة 381 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁶، نستنتج أن هناك شروط يجب أن تتوفر في اعتراض الغير الخارج عن الخصومة لتقديم اعتراضه و هي المصلحة، حيث تشترط في أي دعوى قضائية كانت طبقاً لنص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية " فلا دعوى بدون

¹ مسعودى عبد الله، مرجع سابق، ص 121.

² راجع المواد 354، 355 من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

³ فريجة حسين مرجع سابق، ص 148.

⁴ هلال لامية، حناط نصيرة، مرجع سابق، ص 54.

⁵ دلاندة يوسف، الوجيز في شرح الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية وفق قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، د ط، دار هومة، الجزائر، 2008، ص 194.

⁶ راجع المادة 381، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

مصلحة¹، كما يجب ألا يكون طرفاً و لا ممثلاً في الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه بمعنى لم تتم دعوته سواء كمدعى عليه أو كمدخل في الخصام و أن لا يكون قد تدخل من تلقاء نفسه.²

يرفع هذا الاعتراض وفقاً للأشكال المقررة لرفع الدعوى على أن يتم إرفاق هذه العريضة بوصل يثبت إيداع مبلغ الغرامة التي يمكن الحكم بها بعدها الأقصى.³

فيما يخص آجال الاعتراض قد ميز المشرع بين حالتين، حالة عدم التبليغ الرسمي يبقى حق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة على الحكم أو القرار أو الأمر قائماً لمدة 15 سنة تسري من تاريخ صدوره ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، و بفوات الأجل أو المدة يسقط حق تسجيل الاعتراض.⁴

أما في حالة التبليغ الرسمي للحكم أو القرار أو الأمر إلى الغير حدد الأجل بشهرين (2) يسري من تاريخ التبليغ الرسمي الذي يجب أن يشار فيه إلى ذلك الأجل و إلى الحق في ممارسة اعتراض الغير الخارج عن الخصومة، هذا ما نصت عليه المادة 384 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.⁵

و الملاحظ أن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة نادر الوقوع في المسائل الاجتماعية كونها تتسم بميزة أنها لا تخص و لا تهم إلا طرفي العلاقة العمالية، مما يجعل هذا الإجراء نادراً.⁶

¹ راجع في هذا الشأن اجتهاد المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 198357، مؤرخ في 9 فيفري 1999، المجلة القضائية، العدد الأول، 1999، ص145.

² دلاندة يوسف، الوجيز في شرح الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية وفق قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق، ص195.

³ بوعبيد موسى، سعدي فروجة، مرجع سابق، ص62.

⁴ . دلاندة يوسف، الوجيز في شرح الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية وفق قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق، ص197.

⁵ راجع المادة 384، من قانون رقم 08-09، السالف الذكر.

⁶ خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص52.

خاتمة

نخلص من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى أن المشرّع عمل على ضمان حقوق الأفراد و أعطى مصداقية للأحكام القضائية، و بدخول مرحلة الإصلاحات كثّف جهوده لوضع نظام قانوني يتماشى مع مستجدات هذه المرحلة نظراً لخصوصية النزاعات الفردية للعمّال، بحيث قام بإعادة هيكلة و تنظيم الإجراءات وفقاً لمتطلبات هذا النوع من الخلافات العمّالية، إلاّ أن هذا التنظيم الجديد الذي أقره المشرّع رغم إيجابياته ما زال بعيداً كل البعد عن تحقيق الأهداف التي أنشأ من أجلها و أكثر من ذلك لا زال غير قادر على مواجهة التحديات الحاضرة و المستقبلية.

فقد عمل المشرّع على تكريس حقوق العمّال عن طريق إدخال عدة إصلاحات على المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية و أحاطها بعدة ضمانات بدءاً من رفع الدعوى إلى غاية صدور حكم نهائي و بات بشأنها إلاّ أنّ هذا النوع من المحاكم يعرف نوعاً من الركود و تتخلله صعوبات عديدة أهمها : فعلى مستوى المنظومة القضائية ما زالت المحاكم و بالأخص الغرف الاجتماعية تعاني من عدة صعوبات نفترض أن تكون هذه النقائص نتيجة نقص خبرة القضاة أو ضعف التخصص لديهم.

و لا ننسى التأخر الكبير الذي يعرفه تنفيذ الأحكام الصادرة عن هذه المحاكم و ما ينتج عنه من عواقب على الحياة المهنية و الاجتماعية للعامل في أغلب الأحيان.

وإذا قلنا من قبل أنّ الطعن عبارة عن وسيلة تحمي حقوق الأفراد من الضياع إلاّ أنه في الواقع و في أغلب الحالات تؤدي إلى تعطيل صدور أحكام نهائية مع تأخير تنفيذها نتيجة توسيع مجالات الطعن.

أمام هذه الحواجز كان على المشرّع أن يجتهد أكثر و يضع نظام قانوني يتماشى مع كل هذه الحالات بدءاً:

من فتح فروع تكوين متخصصة في القضايا العمّالية و الاجتماعية لمواجهة الأعداد الكبيرة من القضايا العمّالية و الاجتماعية التي أصبحت تتهاطل على المحاكم بسبب تأزم العلاقات المهنية نتيجة تغير الأسس القانونية التي أصبحت تعاقدية أكثر بعدما أن كانت قانونية و تنظيمية، و بسبب توالي الأزمات الاقتصادية على المؤسسات المستخدمة .

اشتراط تكوين قانوني خاص بانتقاء المساعدين القضائيين مع ضرورة إلزامهم بحضور الجلسات، و كذا ضرورة فرض غرامات تهديدية وعقوبات صارمة على عدم تنفيذ الأحكام الصادرة عن هذه المحاكم، كما يمكن للمشرع أن يقلص من مجالات الطعن خدمة لمصالح العمّال.

و بهذا يمكن القول أنه رغم المجهودات التي بذلها المشرع من خلال وضع نظام قضائي لتسوية النزاعات الفردية للعمل بعد فشل التسوية الداخلية حفاظاً على حقوق الأفراد، إلا أنه لا زال بعيداً عن المبتغى المرجو منه، و رغبة في تحقيق نوعاً من الترابط و التكامل الوظيفي الذي تفرضه طبيعة العلاقات المهنية نقترح إدخال هذه الاقتراحات في التنظيم القضائي العمّالي على أمل تحقيق الأهداف التي ينتظرها العمال بصفة خاصة و المجتمع ككل بصفة عامة.

الملاحق

- 1- نموذج عن محضر عدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه .
- 2- نموذج عن محضر عدم المصالحة .
- 3- نموذج عن محضر شطب القضية .
- 4- نموذج عن نزاع فردي .

قائمة المراجع

I. باللغة العربية :

أولاً: الكتب

- 1- أحمية سليمان، التّظيم القانوني لعلاقات العمل في التّشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، (د.ط)، الجزء الثّاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطّبعة الثّالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 3- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التّشريع الجزائري (د.ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 4- إبراهيم محمد، الوجيز في الإجراءات المدنية (الدعوى القضائية، دعاوى الحيازة، نشاط القاضي، الاختصاص، الخصومة القضائية، القضاء الوقتي، الأحكام، طرق الطعن، التحكيم)، الجزء الأوّل، الطّبعة الثّالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 5- إبراهيم محمد، الوجيز في الإجراءات المدنية (الدعوى القضائية، دعاوى الحيازة، نشاط القاضي، الاختصاص، الخصومة القضائية، القضاء الوقتي، الأحكام، طرق الطعن، التحكيم)، الجزء الثّاني، الطّبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 6- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، (د.ط)، دار العلوم، الجزائر، 2000.
- 7- بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، الطبعة السادسة، دار هومة، 2009.
- 8- بوعلي سعيد، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، (د.ط)، دار بلقيس، الجزائر، 2014.
- 9- حامد خالد، منازعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، (د.ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

- 10- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، (د.ط)، دار العلوم ، الجزائر، 2008.
- 11- دلاندة يوسف، الوجيز في شرح الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية وفق قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، (الدعوى القضائية)، (د.ط)، دار هومة، الجزائر، 2008.
- 12- دلاندة يوسف ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية،(د.ط)، دار هومة، الجزائر، 2009.
- 13- ذيب عبد السلام، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، الطبعة الثانية، موفم للنشر، الجزائر، 2011.
- 14- سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، (نصاً- شرحاً- تعليقاً- تطبيقاً)،(د.ط)، الجزء الأول، دار الهدى، الجزائر، 2011.
- 15- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، (د.ط)، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
- 16- فريجة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية، (د.ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 17- مسعودي عبد الله، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2011.
- 18- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقة العمل الفردية و الجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.
- 19- واضح رشيد، علاقات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، (د.ط)، دار هومة، الجزائر، 2005.
- 20- واضح رشيد ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، (مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها)، الطبعة الرابعة، دار هومة، الجزائر، 2007.

ثانياً: المذكرات

- 1- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1999.
- 2- نايل نبيل محمد، اختصاص القاضي الإداري، بمنازعات سلطات الضبط المستقلة (دراسة نظرية)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
- 3- بوعبيد موسى، سعدي فروجة، النزاعات الفردية للعمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012.
- 4- روابح سامية، رجدال فطيمة، الطعن بالنقض في المواد المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية 2013.
- 5- شيبان كهينة، ديابة سهام، دور مفتش العمال في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون العام، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013 .
- 6- هلال لامية، حناط نصيرة، طرق الطعن غير العادية في المواد المدنية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012.

ثالثاً: المقالات

- 1- عمارة نعرورة ، " الجديد في علاقات العمل الفردية"، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، 1993، ص ص 213-224.
- 2- ذيب عبد السلام، " الطعن بالتماس إعادة النظر"، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1999، ص ص 29-40.

رابعًا: النصوص القانونية

- 1- أمر رقم 65-278، المؤرخ في 16 نوفمبر 1965، الذي يتضمن التنظيم القضائي، ج ر عدد 96، المؤرخة في 23 نوفمبر 1965.
- 2- أمر رقم 72-61، المؤرخ في 21 مارس 1972، الذي يتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، ج ر عدد 25، المؤرخة في 28 مارس 1972.
- 3- أمر رقم 75-32، المؤرخ في 29 أبريل 1975، الذي يتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975.
- 4- أمر رقم 75-58، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، الذي يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، معدل و متمم بالقانون 05-10، المؤرخ في 20 جوان 2005، ج ر عدد 44، المؤرخة في 26 جوان 2005.
- 5- قانون رقم 90-04، المؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق ل 6 فبراير سنة 1990، الذي يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91-28، المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412، الموافق ل 21 ديسمبر سنة 1991، ج ر عدد 68، المؤرخة في 1991.
- 6- قانون رقم 90-11، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410، الموافق ل 21 أبريل 1990، الذي يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، المؤرخة في 23 أبريل 1990، معدل و متمم بالقانون رقم 91-29، المؤرخ في 29 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، المؤرخة في 29 ديسمبر 1991، معدل و متمم بالأمر 96-21، المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج ر عدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996.
- 7- قانون رقم 08-09، المؤرخ في 18 صفر 1429، الموافق ل 25 فبراير سنة 2008، الذي يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد 21، المؤرخة في 23 أبريل سنة 2008.

خامسًا: القرارات القضائية

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 84417، المؤرخ في 9 جويلية 1990، المجلة القضائية، العدد الثالث، سنة 1993، ص 111-115.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم **84417**، المؤرخ في 25 مارس 1992، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1994، ص 91-94.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم **116805**، المؤرخ في 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1995، ص 164-168.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم **116049**، المؤرخ في 24 جانفي 1995، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1997، ص 173-176.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم **157097**، المؤرخ في 10 مارس 1998، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1998، ص 135-138.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم **171200**، المؤرخ في 12 ماي 1998، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1998، ص 107-109.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم **107509**، المؤرخ في 9 فيفري 1999، المجلة القضائية، سنة 1998، ص 106-109.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم **198357**، المؤرخ في 9 فيفري 1991، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1999، ص 145-147.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم **149274**، مؤرخ في 09 ديسمبر 1997، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1998، ص 139-143.

سادساً: الموقع الإلكتروني:

WWW.Cafes.ma/ar/goraf/goraf2/ijtimai.

II. Ouvrages en langue française :

1-Livres :

1/ BAUVER PAULETTE, SIRET NICOLE, **Droit social**, DONOD, France, 2012

2/ BELLOULA TEYEB, **Droit du travail**, DAHLEB, Alger, 1999.

3/ BELLOULA TEYEB, BELLOULA DJAMEL, **Rupture de la relation de travail**, DAHLEB, Alger, 1999.

4/ CHAPPE NATHALIE, DUBAN MYRIAM, **La résolution des conflits individuels de travail**, DALLOZ , Paris, 2003.

5/ J. RIVERO, J.SAVATIER, **Droit du travail**, Presses universitaires, Paris, 1978.

2- Article

-BELLOUL AMAR, **Le rôle protectionniste des règles du droit de travail**,
Revue de l'avocat, Bureau de Bejaïa, N°0, 2012, PP37-38.

الفهرس

قائمة المختصرات

1.....	مقدمة.....
3.....	الفصل الأول مفهوم قضاء العمل.....
3.....	المبحث الأول: الطبيعة القانونية لقضاء العمل.....
4.....	المطلب الأول: تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر.....
5.....	الفرع الأول: المرحلة الأولى في ظل تنظيم 1972.....
7.....	الفرع الثاني: المرحلة الثانية في ظل تنظيم 1975.....
8.....	الفرع الثالث: المرحلة الثالثة في ظل تنظيم 1990.....
9.....	المطلب الثاني: تعريف و طبيعة قضاء العمل.....
9.....	الفرع الأول: تعريف قضاء العمل.....
10.....	الفرع الثاني: طبيعة قضاء العمل.....
11.....	أولاً: تشكيلة المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية.....
11.....	ثانياً: الطابع الاستعجالي لقضاء العمل.....
12.....	ثالثاً: طبيعة الأحكام الصادرة عن قضاء العمل.....
13.....	رابعاً: الإعفاء الكلي أو الجزئي من المصاريف القضائية.....
13.....	خامساً: بساطة إجراءات التقاضي.....

- 13.....المبحث الثاني : الإطار التنظيمي للقضاء الاجتماعي
- 14.....المطلب الأول : تشكيلة المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية
- 14.....الفرع الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي
- 17.....الفرع الثاني: تشكيلة الغرفة الاجتماعية
- 18.....المطلب الثاني: اختصاصات القضاء الاجتماعي
- 18.....الفرع الأول: الاختصاص النوعي للمحاكم الاجتماعية
- 20.....الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي للمحاكم الاجتماعية
- 23.....الفصل الثاني: سير الدعوى أمام القضاء الاجتماعي
- 23.....المبحث الأول: شروط و إجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي
- 24.....المطلب الأول: شروط التقاضي أمام القضاء الاجتماعي
- 24.....الفرع الأول: الشروط العامة
- 25.....أولاً: الصفة
- 26.....ثانياً: المصلحة
- 27.....ثالثاً: الأهلية
- 28.....الفرع الثاني: الشروط الخاصة
- 28.....أولاً: أحادية الدعوى العمالية
- 29.....ثانياً: إرفاق عريضة افتتاح الدعوى بمحضر عدم المصالحة
- 30.....ثالثاً: الميعاد القانوني

- 31.....المطلب الثاني: إجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي و سيرها.
- 31.....الفرع الأول: تقييد العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية
- 32الفرع الثاني: التكليف بالحضور للجلسة.....
- 33.....الفرع الثالث: تحديد تاريخ أول جلسة
- 34.....الفرع الرابع: إرفاق العريضة بمحضر عدم المصالحة.....
- 35.....الفرع الخامس: إصدار الحكم.....
- 35.....الفرع السادس: تبليغ الحكم
- 36.....المبحث الثاني: طبيعة أحكام القضاء الاجتماعي و طرق الطعن فيها.....
- 36.....المطلب الأول: طبيعة أحكام القضاء الاجتماعي.....
- 37.....الفرع الأول: أحكام ابتدائية عادية
- 37.....الفرع الثاني: أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل.....
- 38.....الفرع الثالث: أحكام ابتدائية نهائية
- 40.....المطلب الثاني: طرق الطعن في أحكام القضاء الاجتماعي
- 40.....الفرع الأول: طرق الطعن العادية
- 41.....أولاً: المعارضة
- 42.....ثانياً: الاستئناف
- 44.....الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية
- 45.....أولاً: التماس إعادة النظر

48.....	ثانياً: الطعن بالنقض
50.....	ثالثاً: اعتراض الغير الخارج عن الخصومة
52.....	خاتمة
55.....	قائمة المراجع
61.....	الفهرس