

الحماية القضائية لأجر العامل - دراسة تحليلية على ضوء التشريع الجزائري -
*Judicial Protection of the Employee's Wage - an analytical study in light of the
Algerian Legislation*



الدكتورة/ حفيظة قايد^{2,1}

¹ جامعة غليزان، (الجزائر)

² المؤلف المراسل، kaidh2882@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/09/28

تاريخ القبول للنشر: 2021/08/04

تاريخ الاستلام: 2021/05/20



مراجعة المقال: اللغة العربية: د. / فاطمة بوهوش (جامعة تيارت) اللغة الإنجليزية: أ. / محمد شوشاني عبيدي (جامعة الوادي)

ملخص:

يعتبر الأجر من أهم بنود عقد العمل، وكل خلاف قائم بين العامل الأجير والمستخدم بشأن الأجور يتم حله حسب تشريع العمل داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أو ما يعرف بالمصالحة، وفي حالة فشل المصالحة يمكن اللجوء إلى إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، فحاولنا من خلال هذه الورقة البحثية تسليط الضوء على صلاحيات القاضي الاجتماعي في حماية أجر العامل وفق التشريع الجزائري.

الكلمات المفتاحية: الأجر؛ القاضي الاجتماعي؛ الأحكام القضائية؛ العقوبات.

Abstract:

The wage is considered as one of the most important items in the employment contract. Every dispute between the employee and the employer about wages is going to be resolved according to the labor legislation within the user enterprise through amicable settlement, or what is known as reconciliation. In case of failure to reach reconciliation, recourse may be made to proceedings before the social division.

Through this research paper, we tried to shed light on the powers of the social judge to protect the employee' wage according to the Algerian legislation.

Key words: Wage; social judge; judicial rulings; penalties.

مقدمة:

لقد شهد العمل تطورات هامة مما أثر على تزايد حدة الصراع والتناقض بين العمال وأصحاب العمل، فكان لزاما على الدولة التدخل بوضع الأحكام والقواعد التي تكفل تحقيق التوازن والاستقرار في مجال العمل، ولذلك يعتبر صدور قانون العمل 90-11 مواجهة استراتيجية وفعلية وآلية واقعية لكافة

المشكلات التي ثارت من أجل ترسيخ الجوانب الاقتصادية من جهة و رقيًا بالعامل باعتباره ركيزة الأداء الصناعي والتجاري من جهة أخرى.

إنّ كل خلاف قائم بين العامل الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية، إلا أن هذه التسوية قد تواجهها خلافات تحول دون ذلك، وبذلك تدخل المنازعة حيز التسوية القضائية بعد فشل محاولات التسوية الودية أي عدم المصالحة، وتمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها، بعد فشل الطرق الودية، فإجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي هي اختصاص النظام العام، يثيره القاضي من تلقاء نفسه، وهي من المبادئ الأساسية للتقاضي أمام القسم الاجتماعي، والتي كان يحكمها أساس الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلقة بالعدالة في العمل، وقد ألغي هذا الأمر بموجب القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي كان يتضمنها الأمر المذكور وقد ألغيت وعوضت بنصوص جديدة شملها القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل والمرسوم التنفيذي رقم 90-208 المؤرخ في 14 يوليو 1990 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ثم القانون 90-04 الذي عدل الكثير في إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي.

على ضوء هذه المعطيات نطرح الإشكالية القانونية التالية:

ماهي الصلاحيات القانونية المقررة للقضاء لحماية أجر العامل؟

أهمية الدراسة:

يعتبر موضوع الأجر أحد أهم جزئيات عقد العمل، وهو الموضوع الرئيسي للقانون الاجتماعي، والذي تسعى الدولة لحمايته من خلال عدة آليات، ويعتبر القضاء في المادة الاجتماعية أحدها، وبالرغم من الحماية والحقوق والضمانات المقررة في القوانين الاجتماعية -ومهما بلغت المكتسبات التي حققتها الطبقة العاملة على مستوى القوانين الاجتماعية الموضوعية- فسيبقى ذلك نظريًا إذالم يكن هناك تنظيم قضائي قادر على نقل تلك الحماية والضمانات من حالة السكن إلى حالة الحركة، وذلك عن طريق الجبر عند المساس بها أو خرقها.

أهداف الدراسة:

يكمن الهدف من الدراسة في معرفة دور القاضي في حماية أجر العامل من تعسف صاحب العمل، ومن معرفة طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي في مادة الأجور.

منهج الدراسة:

بغرض الإلمام بكل جوانب الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، والقائم على وصف المفاهيم العامة والخاصة بأجور العمال والوقوف عند صلاحيات القاضي في مجال أجور العمال، ومدى فعالية الحماية التي يمكن أن توفرها النصوص القانونية الحالية، وطبيعة الأحكام القضائية الصادرة عن القسم الاجتماعي في مادة أجور العمال.

مخطط الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة، قسمت هذه الورقة البحثية إلى مبحثين استعرضت في المبحث الأول، إختصاص القاضي في النزاعات حول الأجور، واستعرضت في المبحث الثاني، أحكام قضاء القسم الإجتماعي في نزاعات الأجور.

المبحث الأول:

الإجراءات السابقة واللاحقة في النزاعات حول الأجور

يعتبر الأجر من العناصر الأساسية في عقد العمل، وتغييره يؤدي إلى تغيير في عقد العمل، الأمر الذي يتطلب موافقة العامل، كما أن التأخر في دفع الأجر يعد خرقاً من قبل صاحب العمل لإحدى الالتزامات الأساسية لعقد العمل والتنظيم.

المطلب الأول: الإجراءات السابقة لحل النزاعات حول الأجور

ينبغي أن يعالج الخلاف القائم حول الأجور في إطار إجراءات تسوية النزاعات الفردية في العمل والتي تتم طبقاً للقانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (90-04، 1990 المعدل بالقانون 91-28)، لكن بداية لابد من الوقوف على النزاع حول الأجر.

الفرع الأول: مفهوم النزاعات حول الأجور

إذا لحق العامل ضرراً بسبب عدم تقاضيه لراتبه يمكنه طلب التعويض على سبيل تصحيح الضرر الملحق أمام مكتب المصالحة، وفي حالة خفض المستخدم للأجور بسبب صعوبات اقتصادية أي صعوبات هيكلية أو ظرفية- والتي لا يمكن تجاوزها- يمكن إعادة النظر في أجر العامل، ولا يمكن لأي تعديل لعقد العمل أن يفرض على العامل، الذي له الحق في رفض ذلك.

ويكون الأجر حسب المبادئ العامة مستحقاً مقابل أداء العمل فعلياً وهو ما كرسه القضاء، حيث نجد في هذا الصدد القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية المؤرخ في 21/11/1995 الملف رقم 126057 الذي نص على أنه: "يتبين فعلاً أن القاضي الأول منح خطأ الأجور للمطعون ضده مقابل الفترة لم يعمل أثناءها مما يخالف المادة 90 من القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990، وعليه فإن الحكم المطعون فيه يستحق النقض في هذا الجانب".

وقد ذهب القضاء لأبعد من ذلك، حيث اعتبر أنه من الوجوب أن يتطابق أجر العامل مع العمل والنتائج المنجزة دون زيادة أو نقصان، وصدر في هذا الشأن قرار عن الغرفة الاجتماعية الصادر في 12/03/1996 ملف رقم 129628 الذي نص على أنه: "من المقرر قانوناً أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقاً للقانون.

ولما كان ثابتاً -في قضية الحال- أن المجلس قضى باجر للمطعون ضده على فترة لم يعمل فيها يكونوا قد خرقوا القانون، مما يستوجب نقض قرارهم" (الرزاق، 2012، صفحة 63).

ونلاحظ أن التشريع الجزائري نظم مسألة الصعوبات الاقتصادية تحت عنوان التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية منذ الأمر 32/75 وذلك بإمكانية اللجوء إلى التقليل من عدد العمال في القطاع الخاص، بعد التحصل على الترخيص الإداري وبصدور القانون 90-11 الذي أكد في المواد 69 وما يليها انه يجوز للمستخدم تقليص من عدد المستخدمين إذا بُرِّرَ ذلك بأسباب اقتصادية، ويتخذ هذا الإجراء بعد التفاوض الجماعي وبعد اتخاذ جملة من التدابير المتعلقة بتنظيم العمل وبإنهاء عقد العمل بالتقاعد، وبعدها صدر المرسوم 09/94 الذي يهدف إلى الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية في المادة 05، التي تنص على أن كل صاحب عمل والذي يشغل أكثر من تسعة عمال يقرر اللجوء الى ضبط مستويات الشغل والأجور أن يدرج ذلك في إطار الجانب الاجتماعي.

وفي حالة تعرض العامل للتمييز في الأجور، فمن المهم معرفة أن صاحب العمل ملزم باحترام مبدأ المساواة في الأجور بين النساء والرجال، كما يجب عليه احترام مبدأ "لكل عمل مساوي القيمة، المساواة في الأجور" لصاحب العمل في دفع أجور متباينة للمستخدمين الذين ليس لديهم نفس الكفاءات والمؤهلات أو نفس المهام، غير أنه لا يمكن للمستخدم أن يركز على معايير غير موضوعية مثل، الجنس أو معتقدات العامل الأجير، فبالرجوع إلى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، في مادته 182 ينص على أنه: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي بدون أي تمييز" (القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل الصادر في ج.ر.رقم 17 بتاريخ 1990/04/25. ص 562، 1990).

كما جاء في قرار الغرفة الاجتماعية الصادر في 2006/06/07 الملف رقم 335859 حيث نص على أن: "الأجر المستحق، في حالة تغيير العامل تصنيف العامل، الخارج عن إرادة المستخدم والمستند إلى رأي الطبيب، هو الأجر المقرر لمنصب عمله الجديد" (www.coursuprnme.dz., p. 09).

ويعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة.

وفي هذا الصدد جاء في قرار القسم الأول للغرفة الإجتماعية الصادر في 2006/07/04 في الملف رقم 338689 الذي نص على أن: الحكم المطعون فيه الذي منح للمطعون ضده أجوره الشهرية ابتداء من تاريخ توقيفه عن العمل إلى غاية النطق بالحكم هو حكم مخالف للقانون، لأنه من الثابت قانونا أن الأجرة هي حق للعامل مقابل العمل المؤدى وطالما أن هذا الأخير لم يؤد عملا لفائدة الطاعنة في الفترة التي كان متوقفا عن العمل فإنه لا يستحق هذه الأجور" (الرزاق، 2012، صفحة 64).

ونلاحظ بأنه حظيت أجور العمال بحماية تشريعية هامة، حيث أعطى لها القانون أسبقية الإستحقاق عن ديون الخزينة العمومية، وهو ما جاء في قرار الغرفة الإدارية الصادر في 1981/11/14 ملف رقم 21276 بأنه: "حماية الأجور لإتسامها بالطابع المعاشي، جاءت النصوص المنظمة لقانون العمل والقانون الأساسي العام للعامل مكرسة لمبدأ أفضليتها على جميع الديون بما فيها ديون الخزينة".

والمجلس القضائي الناظر في المادة الإدارية الذي استبعد تطبيق المادة 993 من القانون المدني التي تعطي الأفضلية للخرينة في دفع الأجر وتقيد بالنصوص القانونية التي تقضي بغير ذلك يكون قد إلتزم صحيحا القانون إلى ما فيه التطبيق السليم، مما يستتبع التصريح بعدم تأسيس الإستئناف المرفوع ضد قراره (المجلة القضائية، 1989).

ولابد أن نشير إلى أنه لا يمكن للعامل دفع الإتاوات المتعلقة بمصاريف الأكل والنقل على أساس أنها من مكونات الأجر، وهو ما جاء في قرار الغرفة الإجتماعية الصادر في 1984/11/26 في ملف رقم 35379 حيث نص على أنه: "متى كان من المقرر قانونا أن القرار الذي لاتكون أسبابه كافية لمواجهة ما قدم من أدلة في الدعوى وما أبدى من طلبات ودفع أطرافها فإن هذا القرار يكون مشوبا بالقصور في التسبب المساوي لإنعدامه.

وإذا كان الثابت في -قضية الحال- أن الشركة الطاعنة تمسكت بطلباتها أمام المجلس بكون العامل لديها سابقا -المطعون ضده- لايمكنه المطالبة بأن تدفع له الإتاوات المتعلقة بمصاريف الأكل والنقل تأسيسا على أن أجرته الشهرية تتجاوز الحد الأقصى التنظيمي للأجر وأن المجلس إمتنع عن الإجابة على هذه الطلبات واكتفى بالتصريح بأن الشركة الطاعنة لم تبرر تصريحاتها وأنها ملزمة بتصفية الحسابات دون إعطاء أسباب ذاتية مبررة لقضائه، فإن ذلك لم يكن قراره مستوفيا الشروط المطلوبة قانونا، مما يتعين معه قبول الوجه المثار من الشركة الطاعنة تأسيسا على مخالفة أحكام هذا المبدأ، ومتى كان كذلك استوجب نقض وإبطال القرار المطعون فيه" (المجلة القضائية، 1989).

ولقد اعتبر القضاء على أن كل ما يستلمه العامل خارج إطار أجره برده وهو ما جاء في منطوق قرار الغرفة الإجتماعية الصادر في 1990/12/31 الملف رقم 71015 حيث نص على أنه: "من المقرر قانونا أن كل من تسلم أو حصل على سبيل الوفاء على منفعة أو مغنم ليس لها ما يبررها وغير مستحقة له وجب عليه ردّها بقدر ما استفاد منها، ومن تم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد إساءة في تطبيق القانون، حسب المواد 141 و143 من القانون المدني الجزائري.

ولما كان من الثابت في قضية الحال أن المؤسسة المدعية دفعت للمدعى عليه أجوره بصفة منتظمة وأن قضاة المجلس بقضائهم عليها بدفع للمدعى عليه أجرا مضاعفا أسأوا تطبيق القانون. ومتى كان الأمر كذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه" (المجلة القضائية، 1989).

الفرع الثاني: إجراءات التسوية الودية لتزاعات الأجر

للنزاعات حول الأجر في قانون العمل خاصية مميزة، هي وجوب اتباع بعض الإجراءات الأولية والتي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى قضائيا، والمتمثلة في التسوية الودية بين الأجير والمستخدم من أجل الحفاظ على استقرار علاقات العمل.

إن التشريع الجزائري لم يهمل التسوية الداخلية للنزاع، حيث خصص له الباب الثاني من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، تحت عنوان كيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة، كما جعل من إمكانية تسوية النزاع بين العامل أو ممثلا له وصاحب العمل داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حل مشترك للنزاع في مسألة الأجر، حيث تنص المادة 3 من

القانون رقم 90-04 يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات المتعلقة بالأجور داخل الهيئة المستخدمة (سليمان، 2010، صفحة 27).

وفي حالة غياب الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات المتعلقة بالأجور داخل الهيئة المستخدمة، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد، أو رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدم أو المستخدم حسب الحالة، يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

فإذا كان هذا الأسلوب بسيطا في إجراءاته وسرعته، إلا أنه لا يكمن أن يكون الحل المناسب لكل النزاعات، وهنا يبقى للعامل اللجوء إلى الوسيلة الثانية والتي تخرج عن إطار المؤسسة ليتدخل طرف ثالث وهو مفتش العمل حيث أنه وبعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل بعريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا، وفي حالة حضور العامل شخصيا، يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحاته، أو أن يلجأ إلى لجنة المصالحة وهذا ما جاءت به المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية بينهما (سليمان، 2010، صفحة 30).

الفرع الثالث: اللجوء لمكاتب المصالحة في النزاعات الخاصة بالأجور

لقد كان الأمر 33/75 ينيط مفتش العمل بمهمة القيام بالمصالحة في النزاعات الفردية للعمل، إلا أن المشرع الجزائري بدخول مرحلة الإصلاحات تراجع عن هذا الموقف، بموجب القانون رقم 90/03 المتعلق بمفتشي العمل وأسند مهمة إجراء المصالحة إلى مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون رقم 90/04 وأصبح دور مفتش العمل في هذه القوانين مجرد وسيلة اتصال بين العمال ومكتب المصالحة، وبقي مفتش العمل يتلقى العرائض والشكاوى ليحيل الملف لمكتب المصالحة، وفي إطار محاولة الصلح يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء العامل أو المستخدم إلى الاجتماع، وتحسب مدة ثمانية أيام على الأقل من تاريخ الإستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف (هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، 2006، صفحة 98).

وإذا لم يحضر المدعى عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يستدعي من جديد وإذا تعينت للمرة الثانية يحضر عدم الصلح ويسلم للمدعى وفي حال غياب هذا الأخير تطبق القواعد العامة.

وإذا لم يتوصل الطرفان إلى مصالحة، يحضر عدم المصالحة وتسليم نسخ للأطراف وفقا للمادتين 19 و30 من القانون 90/04 أما في حال الاتفاق الجزائي يعد المكتب محضرا بالصلح، لكن يفهم من ذلك أن العامل لا يجوز له المطالبة أمام المحكمة بباقي حقوقه المتنازع حولها لكن يرى البعض أن مكتب المصالحة يمكنه تحرير محضر عدم الصلح في مواضيع الخلاف.

وقد جعل القانون الجديد عملية الصلح من الإجراءات الجوهرية، ولا يكمن قبول أية دعوى قضائية لم تتم فيها عملية الصلح حيث تؤكد المادة 19 ف 01 من القانون السابق الذكر والتي تنص على

ما يلي: يجب أن يكون كل خالف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية".

ويجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله في التاريخ المحدد في الاستدعاء، ما لم يوجد مانع جدي وشرعي ويبلغ المدعي خلال ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ القرار.

وفي حالة عدم حضور المستخدم أو ممثليه المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء يتم استدعاؤه من جديد لإجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء، في حالة غياب المستخدم أو ممثله المؤهل في اجتماعيين متتاليين للمصالحة، يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المستخدم المستدعى بصفة نظامية وتسلم نسخة من المحضر إلى العامل أثناء الاجتماع.

وفي حال أفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك، والذي لايجوز أن يتضمن شروطا تتنافى مع النصوص السارية المفعول ويعتبر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير (للقانون رقم 04/90 أو المواد 135-136-137 من القانون 11/90)، وفي حال عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة ويعتبر المحضر حسب المادة 32 من القانون رقم 04-90 غير قابل للطعن فيه إلا بالتزوير ويعتبر بذلك حجة على الطرفين لكن لا يؤخذ بمضمونه المخالف، لكن بعد تحرير محضر عدم الصلح يلجأ صاحب المصلحة للمحكمة الاجتماعية لرفع دعوى قضائية.

وينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لايتجاوز (30) يوما من تاريخ الاتفاق في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والأجال المحددة، بأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والمتمس بعريضة من اجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، ويتم ذلك تحت غرامة تهديدية يومية لاتقل عن 25 % من الأجر الشهري الأذنى المضمون.

المطلب الثاني: إختصاص القسم الإجتماعي في مسائل الأجر

لقد طرأ على القضاء الاجتماعي عدة إصلاحات، حيث اهتم قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 بإختصاص المحكمة الاجتماعية عكس ما كان عليه القانون الملغى (قانون الإجراءات المدنية، 2008)، وكان هدف المشرع من ذلك هو تسهيل مهمة اللجوء إلى القضاء على الطرف المتضرر، فبعد فشل كل محاولات الصلح، يرفع الطرف (الرحمان، 2014، صفحة 47)، المعني نزاعه أمام القضاء ويكون ذلك أمام المحكمة المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية، وهو القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية كما جاء في التنظيم القضائي الجزائري، والقضاء الاجتماعي هو قضاء استثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي، ويتجلى ذلك (رشيد، 2003، صفحة 48) من خلال تميزه بتشكيلة واختصاصات مختلفة عن باقي الأقسام الأخرى الموجودة على مستوى المحكمة.

الفرع الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي

يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاض رئيسا ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل، والمقصود بتشريع العمل القانون رقم 04-90 إلا أن الفرق بين نص المادة 502 والمادة 8 من

القانون رقم 90-04، أن عدد مساعدي القاضي وفقا للمادة 8 هم في الأصل أربعة مساعدين من العمال ومساعدين من المستخدمين، ويصح انعقاد المحكمة بحضور مساعد واحد من العمال ومساعد واحد من المستخدمين، لهم صوت تداولي وليس فقط صوت استشاري وفي حالة تساوي الأصوات أثناء المداولة يرجح صوت الرئيس.

ومن اجتهاد المحكمة العليا أنّ التشكيلة القانونية من النظام العام، ولا يجوز الإستغناء عليه، وذلك تحت طائلة بطلان الحكم كما أنّ عدم إشارة الحكم للطرف الذي يمثله المساعدون يؤدي إلى بطلانه ناهيك عن الحالات التي يذكر فيها ممثل طرف دون ممثل الطرف الآخر، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ: 1989/08/09 ملف رقم 167647 الذي نقضت بموجبه حكم أشار إلى أسماء المساعدين فقط دون الهيئة التي يمثلونها أي هيئة العمال وهيئة أرباب العمل، بينما التشكيلة على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا تختلف إذ يتشكل من القضاة فقط.

الفرع الثاني: الإختصاص النوعي والإقليمي للقسم الإجتماعي

يؤول الإختصاص في النزاع حول الأجر للقاضي الإجتماعي بعد توفر ركنين أساسيين: النوعي والإقليمي على النحو التالي:

أولاً: الإختصاص النوعي

تحدد المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، المنازعات الخاضعة للإختصاص النوعي للقسم الإجتماعي، والملاحظ على نص المادة، أنها لم تستحدث اختصاصا جديدا للقسم الإجتماعي، وإنما جمعت -وهي مبادرة إيجابية- ما هو وارد في النصوص المعمول بها، والتي تمنح هذا القسم اختصاص الفصل في المنازعات المذكورة في المادة 500، ونذكر على سبيل المثال القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والقانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي (العدد 11، 2008).

ثانياً: الإختصاص الإقليمي

حدّد الإختصاص الإقليمي للقسم الإجتماعي حسب المادة 501 قانون الإجراءات المدنية والإدارية بمكان إبرام العقد أو تنفيذ أو مكان وجود موطن المدعي عليه، إلا في حالة توقف أو تعليق العقد جراء حادث عمل أو مرض مهني، ففي هذه الحالة يرجع الإختصاص إلى المحكمة التي يقع موطن المدعي، وهو العامل في أغلب الأحيان ما هي إلا صيغة أخرى بشئ من التتميم للمادة 24 من القانون رقم 90-04 التي تنص على أنه: ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفي علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي عليه، كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو إنقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني.

فضلا عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر 71-57 المؤرخ في 5 غشت 1971 المتعلق بالمساعدة القضائية (09-02 ا.، 1971)، تمنح الإستفادة منها بكامل الحقوق، و لكل عامل ومدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وما أضافته المادة 501 مقارنة بالمادة 24 تضمنه قرار صادر عن المحكمة العليا يقضي بأنه، متى كان المستخدم يعمل في مختلف الأماكن التي تعمل فيها المؤسسة، فإن الجهة القضائية المختصة في هذه الحالة هي المحكمة مكان إبرام عقد العمل (قضائية، 1994، صفحة 109).

الفرع الثالث: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي

إضافة للأحكام المقررة لرفع الدعوى وفقا للمادة 13 وما يليها من القانون الجديد، تنفرد الإجراءات أمام القسم الإجتماعي عن غيرها من ناحيتين، ضرورة اللجوء على الصلح كإجراء سابق مع تحديد أجلين: الأول يخص قيد الدعوى والأخر يتعلق بجدولة القضية.

أولا: عريضة إفتتاح الدعوى:

ترفع الدعوى المادة 503 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أمام القسم الإجتماعي بعريضة إفتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا لرفع الدعاوى مع إضافة شرطين لقبولها شكلا:

1- أن ترفق العريضة بمحضر عدم الصلح، ونشير هنا إلى أن التظلم سواء كان تدريجيا أو أمام نفس الجهة المستخدمة، لا يحل محل محضر عدم الصلح ولا يعتبر شرطا لرفع الدعوى.

2- أن ترفع الدعوى حسب المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية خلال أجل لايتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، وسقوط الحق هنا يخول للمدعي عليه التمسك بالدفع بعدم القبول ومناط تحديد أجل ستة أشهر، وضع حد للتعسفات الملاحظة في مثل هذه الدعاوى التي تجعل الكثير من العمال لا يرفعون دعوهم إلا بعد انقضاء آجال طويلة قصد الحصول على تعويضات تكون أحيانا جد مرتفعة.

هذا وتعتبر محاولة الصلح إذن شرطا شكليا جوهريا قبل اللجوء إلى القضاء، وهو ما تؤكد المادة 19 من القانون رقم 90-04 التي تنص صراحة: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية" غير أن هناك استثنائين عن قاعدة الوجوب نذكرها على النحو الآتي:

1- تستثنى من محاولة الصلح، المنازعات الفردية للعمل، التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية (46، 2006).

2- تكون محاولة الصلح اختيارية في حالة ما إذا المدعي عليه يقيم خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل.

ثانيا: الطلبات الإضافية

جاء ذكر الطلبات الإضافية تحت عنوان "أحكام خاصة" تضمنتها المادة 501 أدناه، بحيث تقبل الطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي في جميع مراحل الدعوى حتى ولو لم يتم موضوع محاولة الصلح، وهو الأمر المتطابق مع اجتهاد المحكمة العليا (الرحمن، 2009، صفحة 362).

فالمشعر هنا يتحدث عن مراحل الدعوى وليس مراحل الخصومة، فالدعوى لاتنتهي إلا بالفصل في موضوع الحق على خلاف ما هو مقرر لانقضاء الخصومة وفقا للمادة 220 وما يليها من النص الجديد فقد يتضمن الطلب الأصلي التعويض عن الطرد ثم يقدم المدعي طلبا إضافيا يتعلق بتسليم شهادة عمل

مع كشف الرواتب قبول طلب إضافي هنا، غير مقيد بتقديم محضر عدم الصلح. حيث تنص المادة 510 على أنه: "تقبل الطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي في جميع مراحل الدعوى حتى ولو لم تكن موضوع محاولة صلح".

ثالثا: تاريخ انعقاد أول جلسة

تنص المادة 505 على أنه: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الأجل، وهو ما أشارت إليه المادة 38 من القانون رقم 04-90 السابق الذكر.

نلاحظ أن المشرع يشترط في هذه المادة السرعة في حالتين:

1- تحديد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى وهو ما يضيء طابعا استعجاليا للمنازعة الإجتماعية، فأجل أول بالنسبة للدعاوى العادية لا يقل عن عشرين يوما تطبيقا للمادة 16 من النص الجديد.

2- يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الأجل.

رابعا: المساعدة القضائية

يمكن للأشخاص الطبيعية والأشخاص المعنوية التي لا تستهدف الربح ولا تسمح لهم مواردهم بالمطالبة بحقوقهم أمام القضاء أو الدفاع عنها، الإستفادة من المساعدة القضائية، ويمكن أن يستفيد من المساعدة القضائية كل أجنبي مقيم بصورة قانونية على الإقليم الوطني ولا تسمح له موارده بالمطالبة بحقوقه أمام القضاء.

غير أنه يمكن منح المساعدة القضائية، بصفة استثنائية إلى الأشخاص الذين لا يستوفون الشروط، عندما تكون حالاتهم جديرة بالنظر، وتمنح المساعدة القضائية بالنسبة لكافة المنازعات المطروحة أمام الجهات القضائية العادية والإدارية وجميع الأعمال التحفظية حسب المادة 2 من القانون 02-09 (القانون رقم 02-09 المتعلق بالمساعدة القضائية، 2009)، تمنح المساعدة القضائية بقوة القانون إلى:

-أرامل وبنات الشهداء غير المتزوجات، -معطوبي الحرب، -القصر الأطراف في الخصومة، -المدعي في مادة النفقة، -الأم في مادة الحضانة، -العمال في مادة حوادث العمل والأمراض المهنية وإلى ذوي حقوقهم، -ضحايا الإتجار بالأشخاص أو بالأعضاء. -ضحايا تهريب المهاجرين، -ضحايا الإرهاب، -والمعوقين، وتمنح الإستفادة من المساعدة القضائية بكامل الحقوق لكل عامل أو متدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون حسب المادة 25 من القانون رقم 04-90 السابق الذكر.

الفرع الرابع: الإستعجال أمام القسم الإجتماعي

يمكن لرئيس القسم الإجتماعي أن يأمر إستعجاليا بإتخاذ كل الإجراءات المؤقتة والتحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل، كإحتلال أماكن العمل والمنع من الدخول بما في ذلك المساس بأجور العمال وفق ما هو مقرر في المادتين 34 و 35 من القانون رقم 02-90 (القانون رقم 02-09 المتعلق بالمساعدة القضائية، 2009)، ومع أن الأوامر الصادرة عن رئيس القسم الإجتماعي

قابلة للإستئناف، غير أنه ليس للإستئناف أثر موقوف وهو المبدأ بالنسبة للأوامر الصادرة في القضايا الإستعجالية.

ينص المشرع في المادة 506 قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري. على أنه يمكن لرئيس القسم الإجتماعي أن يأمر إستعجاليا بإتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل، وتكون الأوامر الصادرة عن رئيس القسم الإجتماعي قابلة للإستئناف، وليس للإستئناف أثر موقوف حسب المادة 507 قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري. وفي تشريع العمل نصت عليه المادة 38 من قانون 04-90 على أنه تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الأجل باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية".

المبحث الثاني:

طبيعة الأحكام القضائية الصادرة في نزاعات الأجور

لقد ثبت عن المحاكم عند النظر في المسائل الإجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل، دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الإنفاقيات الإجبارية، وكذا بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للعامل.

وتكون الأحكام القضائية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون في مسائل تطبيق أو تفسير ودفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالستة الأشهر الأخيرة، كما يمكن للمحكمة الإجتماعية توقيع العقوبات الواردة في نصوص خاصة، وينقضي عمل المحكمة بتقادم الأجور وهو ما نستعرضه في المطالب التالية:

المطلب الأول: الطبيعة القانونية للحكم الصادر عن القسم الاجتماعي

- في اللجوء إلى المحاكم وتنفيذ الأحكام: في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية، ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة، تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الأجل، بإستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية.

في حالة اكتساب الحكم الصيغة التنفيذية يحدد القاضي الغرامة التهديدية اليومية، الغرامة التهديدية اليومية لاتقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون حسب المادة 34 من القانون رقم 04-90 السابق الذكر.

الفرع الأول: الحكم الصادر عن القسم الاجتماعي حكم ابتدائي نهائي

لقد أقر المشرع بعض القواعد القانونية الخاصة فيما يخص طبيعة الأحكام الصادرة من المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية. فحسب المادة 21 من القانون رقم 04-90 فإن المحكمة بتت في الدعوى

ابتدائيا ونهائيا عندما يتعلق الأمر بإلغاء العقوبات التأديبية، التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية والاتفاقيات الإجبارية، وكذلك عندما يتعلق الأمر بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لثبات النشاط المهني للمدعي، ولقد كرست هذه القاعدة المادة من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990 المتعلق بعلاقات العمل (واضح، 2005، صفحة 184).

ارتأى المشرع أن يدخل استثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم توخيا للسرعة في إنهاء المنازعات وتفادي خصومات تثقل كاهل العامل، إلا أن القواعد التي استحدثتها لم تكن سهلة الاستيعاب لا من طرف المتخصصين ولا لمن كلفهم القانون بتطبيقها و بحسب شرح قانون العمل الجزائري يعد القانون 90/04 قانونا إجرائيا خاصا بالاختصاص النوعي والمحلي واستثناء المادة 7 مكرر من قانون الإجراءات المدني، يؤهل هذه القانون المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية بإصدار أحكامها ابتدائيا ونهائيا عندما يتعلق الأمر ببعض الطلبات (ياسين، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، 2013، صفحة 68).

وقد صنف المشرع القضايا التي تكون الأحكام الصادرة بشأنها محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون وهذه القضايا حسب المادة 22 من القانون رقم 04-90 هي القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل والقضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرر في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة، والقضايا المتعلقة بدفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، وحسب المادة نفسها يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة بعد ستة أشهر.

وبتحليل المواد 21 و 22 من القانون 90/04 يتعين أن المحكمة الاجتماعية تصدر أحكاما حسب الحالة.

-والحكم الصادر عن القسم الاجتماعي حكم ابتدائي نهائي. باستثناء الاختصاص الأصلي بتت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا:

1- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية والاتفاقيات الإجبارية.

2- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

"ومعنى هذا أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة، غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف بحكم القانون. وهي تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين والمحكمة من ذلك أن مثل هذه القضايا لا تحتتمل التأخير نظرا لجسامة وأهمية الأضرار التي تلحق بالعمال من جرائمها ولكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانونا، ومشمولة بحماية قانونية واضحة، الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام وبالتالي الطعن فيها بالاستئناف فيها لكونها ليست سوى استرجاع لحقوق يحميها القانون، وليست تطبيق لنصوص غامضة قابلة للتأويل.

الفرع الثاني: الحكم الصادر عن القسم الاجتماعي حكم مشمول بالنفاد

يرد النفاذ المعجل استثناء على القاعدة العامة في القانون الجزائري التي تقضي بأن القوة التنفيذية تكون فقط لتلك الأحكام الحائزة على قوة الشيء المقضي فيه (سليمان، 2010، الصفحات 327-328)، فإنه لا يلحق إلا حيث تقرر منحة هذا النفاذ، فالنفاذ المعجل يقصد به تنفيذ الحكم المشمول به رغم المعارضة والاستئناف.

أولاً: أحكام ابتدائية قابلة للنفاذ المعجل

وهي أحكام تستند في تنفيذها بصفة استعجالية رغم قابليتها للمراجعة، كذلك الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل أو المتعلقة بدفع أجور العمال أو المتعلقة بحق من الحقوق المادية والمهنية للعمال.

وذلك ما نصت عليه المادة 22 تسوية منازعات العمل الفردية: "تكون الأحكام القضائية التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون. تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار المصالحة دفع الرواتب أو التعويضات الخاصة بأشهر السنة الأخيرة". كما تنص المادة الأخيرة من المادة 34 على أن: "يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانوناً رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن".

ثانياً: الأوامر الصادرة في المواد الاستعجالية

حيث تنص المادة 303 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "لا يمس الأمر الإستعجال أصل الحق وهو معجل النفاذ بكفالة أو بدونها رغم كل طرق الطعن كما أنه غير قابل للمعارضة ولا للاعتراض على النفاذ المعجل"... وينعقد الاختصاص لقاضي الاستعجال في حالة توافر الضرورة المستعجلة، أو إذا تعلق الأمر بالفصل في إجراء يتعلق بالحراسة القضائية أو بأي تدبير تحفظي، وفي كل الحالات التي يخول لها القانون الاختصاص بالنظر فيها، وهذا طبقاً للمواد 299 وما يليها.

ولأوامر الاستعجالية كأصل عام تصدر عن قاضي الأمور المستعجلة، وذلك في دعوى مستقلة ترفع إليه كلما منحه القانون الاختصاص بنفها، وذلك مع مراعاة ما تقتضي به المادة 09/40 فيما يتعلق بالاختصاص المحلي، وقد أعطى المشرع في القانون الجديد قضاة الموضوع وخولهم صلاحية إصدار أوامر استعجالية، كما أصبح أيضاً بإمكان القاضي الاجتماعي -رئيس القسم الاجتماعي- أن يصدر أوامر استعجالية لاتخاذها كالأجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل المادة 507 - 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية (خليفة، 2008، صفحة 51).

وهناك حالة أخرى للنفاذ المعجل القانوني، وقد جاءت بها نصوص قانونية مختلفة ومثالها: المادة 22 من القانون 90-04 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل والتي تنص على أنه: "تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون... دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيها بعد ستة أشهر".

المطلب الثاني: العقوبات المتعلقة بالأجور ومسألة تقادم الأجور

نظم المشرع الجزائري أحكاما وعقوبات خاصة عند المساس بأجر العامل، غير أن الأجور هي الأخرى تخضع للقواعد القانونية العامة، كما هو الحال في مسألة التقادم، وهو ما نستعرضه فيما يلي:

الفرع الأول: العقوبات المنصوص عليها والمتعلقة بالأجور

يعاقب المشرع في المادة 148 من القانون 90-11 بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الأجر المطابقة للأجر المقبوض أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات (القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، 1990)

دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول حسب المادة 54، كل مستخدم يدفع للعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر المحدد في الإتفاقية الجماعية أو الإتفاق الجماعي للعمل، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، وفي حالة العود تتراوح الغرامة المالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف حسب العمال المعنيين (الأمر 05-01 المتضمن قانون المالية التكميلي، 2015)

يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 دج إلى 4000 دج، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة (3) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع به، كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر المحدد في الإتفاقية الجماعية أو الإتفاق الجماعي للعمل، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، وفي حالة العود تتراوح الغرامة المالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين.

الفرع الثاني: مسألة تقادم الأجور

يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقربه المدين كأجرة المباني والديون المتأخرة، والمرتببات والأجور والمعاشات، غير أنه لا يسقط الربح المستحق في ذمة الحائز سئى النية، ولا الربح الواجب أدائه على متصرف المال، المشاع للمستحقين إلا بإنقضاء خمس عشرة سنة.

وفي هذا الصدد صدر قرار الغرفة الإجتماعية في 29/05/1989 ملف رقم 51588 في مادة تقادم حقوق العمال، الذي نص على المقرر قانونا أنه يجوز التمسك بالتقادم في أية حالة من حالات الدعوى ولو أمام المحكمة الإستئنافية، ومن المقرر قانونا أنه ينتج عن التنازل الضمني ينتج عن أعمال صادرة طوعا عن المدين يبين بصفة لايشوبها التباس نية التنازل، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذين المبدئين يعد مخالفة للقانون والمبادئ القضائية المعمول بها، ولما كان من الثابت في قضية الحال أن المؤسسة الطاعنة قامت بالدفاع في الموضوع، وأن قضاة المجلس اعتبروا ذلك تنازلا ضمينا منها على التقادم

بقضائهم عليها بأداء المبالغ المستحقة للمدعى عليه في الطعن وبقضائهم كذلك خالفوا القانون والمبادئ القضائية المستقر عليها، ومتى كان كذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه (المجلة القضائية، 1991).

نلاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يحدد تقادم الأجور في القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل مدة تقادم الأجور خلافا للأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص- الملغى- من خلال المادة 174 على أنه: «تتقادم دعوى أداء الأجور بمرور سنتين من السنة الموالية لنشوء الدين، إلا أن المشرع الجزائري أورد نصين لتقادم الأجور و المبالغ المستحقة للعامل في القواعد العامة للقانون المدني، من خلال المادتين 309 إلى 312 وذلك بمرور (5) خمس سنوات من إستحقاقها، ويسري هذا النوع من التقادم على الإلتزامات المتجددة المستحقة الدفع كل سنة، أما فيما يخص النوع الثاني من التقادم، والذي أخضعت له تلك المستحقة الدفع في فترات دورية المبالغ المستحقة للعامل هو التقادم الحولي، حيث أخضع المشرع الجزائري المبالغ المستحقة للعامل مقابل عملهم وفقا للمادة 312 من القانون المدني الجزائري للتقادم على أنه يسقط حق المطالبة بمرور سنة من تاريخ إستحقاقه (هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، 2006، صفحة 57)

هذا وتتقادم بسنتين حقوق الأطباء والصيادلة والمحامين والمهندسين والخبراء ووكلاء التفليسة والسماصرة والأساتذة والمعلمين بشرط أن تكون هذه الحقوق واجبة لهم جزاء عما أدوه من عمل مهنتهم وعمما تكبدوه من مصاريف.

وتتقادم بسنة واحدة المبالغ المستحقة للعمال والأجراء الآخرون مقابل عملهم. ويجب على من يتمسك بالتقادم لسنة، أن يحلف اليمين على أنه أدى فعلا وهذه اليمين توجه تلقائيا من القاضي إلى ورثة المدين أو إلى أوصيائهم إن كان الورثة قاصرين على أنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء.

ويبدأ سريان التقادم في الحقوق كالمرتبات والأجور والمبالغ المستحقة للعمال والأجراء الآخريين مقابل عملهم من الوقت الذي يتم فيه الدائنون تقديم خدماتهم ولو استمروا في أداء خدمات أخرى، وإذا حرر سند بحق من هذه الحقوق فلا يتقادم الحق إلا بإنقضاء خمسة عشرة سنة المواد من 309 إلى 322 (الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، 1975)، وتحسب مدة التقادم بالأيام لا بالساعات، ولا بحسب اليوم الأول وتكمل المدة بإنقضاء آخر يوم منها.

ولا يبدأ سريان التقادم فيما لم يرد فيه نص خاص إلا من اليوم الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء، وخصوصا لايسري التقادم بالنسبة إلى دين معلق على شرط واقف إلا من اليوم الذي يتحقق فيه الشرط، وبالنسبة لضمان الإستحقاق إلا من الوقت الذي يثبت فيه الإستحقاق، وبالنسبة للدين المؤجل إلا من الوقت الذي ينقضي فيه الأجل.

وإذا كان تحديد ميعاد الوفاء متوقفا على إرادة الدائن، سرى التقادم من الوقت الذي يتمكن فيه الدائن من إعلان إرادته، لايسرى التقادم كلما وجد مانع مبرر شرعا يمنع الدائن من المطالبة بحقه لايسري فيما بين الأصيل والنائب، ولايسري التقادم الذي تنقضي مدته عن خمس سنوات في حق عديمي الأهلية والغائبين والمحكوم عليهم بعقوبات جنائية إذا لم يكن لهم نائب قانوني.

وهو ماجاء في القرار الصادر عن الغرفة الإجتماعية في 1997/12/09 الملف رقم 153637 حيث نص على أنه: "من المقرر حسب المادة 321 من القانون المدني الجزائري أنه: "لايجوز للمحكمة أن تقضي تلقائيا بالتقادم بل يجب أن يكون ذلك على طلب المدين" (القضائية ا.، العدد 01، 1998، صفحة 146). ولا يسري التقادم الذي تزيد مدته على خمس سنوات في حق الأشخاص المذكورين في الفقرة السابقة، ولو كان لهم نائب قانوني طيلة مدة عدم أهليتهم، ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولورفعت الدعوى إلى محكمة غير مختصة بالتنبيه أو الحجز. وبالطلب الذي تقدم به الدائن لقبول حقه في تفليسة المدين أو في توزيع أو بأي عمل يقوم به الدائن أثناء مرافعة في إثبات حقه. وينقطع التقادم إذا أقر المدين بحق الدائن إقرارا صحيحا أوضمنا، ويعتبر الإقرار ضمنا أن يترك المدين تحت يد الدائن مالا له مرهونا رهنا حيازيا تأمينيا لوفاء الدين. إذا انقطع التقادم بدأ تقادم جديد يسري من وقت انتهاء الأثر المترتب على سبب الإنقطاع، وتكون مدته هي مدة التقادم الأول، غير أنه إذا حكم بالدين وحاز الحكم قوة الشيء المقضي به، وإذا كان الدين يتقادم بسنة وانقطع تقادمه بإقرار المدين، كانت مدة التقادم الجديد خمسة عشرة سنة إلى أن يكون الدين المحكوم به متضمنا للالتزامات دورية متجددة لاتستحق الأداء إلا بعد صدور الحكم.

ويترتب على التقادم انقضاء الإلتزام، ولكن يختلف في ذمة المدين إلتزام طبيعي وإذا سقط الحق بالتقادم تسقط معه ملحقاته وإن لم تكتمل مدة التقادم الخاصة بهذه الملحقات، ولايجوز للمحكمة أن تقضي تلقائيا بالتقادم بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو من أحد دائنيه، أو أي شخص له مصلحة فيه ولولم يتمسك المدين به.

ولا يجوز التمسك بالتقادم في أية حالة من حالات الدعوى ولو أمام المحكمة الإستئنافية، لايجوز التنازل عن التقادم قبل ثبوت الحق فيه، كما لايجوز الإلتفاق على أن يتم التقادم في مدة تختلف عن المدة التي عينها القانون، وإنما يجوز لكل شخص يملك التصرف في حقوقه أن يتنازل ولو ضمنا عن التقادم بعد ثبوت الحق فيه، غير أن هذا التنازل لاينفذ في حق الدائنين إذا صدر أضرار بهم (بطاش، 2017، صفحة 132).

الخاتمة:

نستخلص مما تقدم أن النزاعات بين العامل وصاحب العمل حول الأجر تخضع لنظام قانوني متميز من حيث الإجراءات، وكذلك الهيئات المكلفة بمعالجة وتسوية هذا النوع من المنازعات، أنه رغم بقائها تابعة بصفة عامة لإجراءات التقاضي العادية في كثير من جوانبها، إلا أنه ومع ذلك تتوفر عدة آليات وإجراءات أولية إجبارية قبل اللجوء إلى القضاء، كما أن التسوية الودية لم تعد خاضعة فقط لأحكام قانون الإجراءات المدنية بل في أغلب جوانبها لإجراءات ونصوص خاصة بها، الأمر الذي يفرض علينا التسليم بوجود نظام قانوني متكامل لحماية أجور العمال بما في ذلك الأجر الوطني الأدنى المضمون، وتسليم قسيمة الأجر، ونلاحظ أن التعديل الأخير لقانون الإجراءات المدنية قد أزال التضارب وعدم التجانس الذي كان قائما بينه وبين قانون 04-90 حيث أصبح بعد تعديل قانون الإجراءات المدنية متماشيا مع ما ينادي به كثير من فقهاء القانون.

الإحالات والمراجع:

1. (بلا تاريخ). أمر رقم 66 - 154 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، المعدل و المتمم والملغى بقانون 09-08 المؤرخ في 2008/02/25 المتعلق بقانون إجراءات مدنية وادارية ج.ر. 21 المؤرخة في 23-04-2008.
2. (04 21، 1990). القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل.
3. أمر رقم 66-154 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، المعدل و المتمم و الملغى بقانون 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 المتعلق بقانون إجراءات مدنية وادارية ج.ر. 21 المؤرخة في 23-04-2008. (بلا تاريخ).
4. قانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر في ج.ر. رقم 6 بتاريخ 1990/02/07. (بلا تاريخ).
5. (09 26، 1975). الأمر رقم 58-75 المتضمن القانون المدني.
6. (04 21، 1990). القانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل.
7. (200). الأمر 01-15 المتضمن قانون المالية التكميلي.
8. (02 25، 2009). القانون رقم 02-09 المتعلق بالمساعدة القضائية.
9. (07 23، 2015). الأمر 01-05 المتضمن قانون المالية التكميلي.
10. أحمية سليمان. (2010). قانون الإجراءات المدنية والإدارية. الجزائر: دار البيضاء.
11. الامر رقم 57-71 المتعلق بالمساعدة القضائية. (197).
12. الامر رقم 57--71 المعدل بالقانون 06-01 والقانون 02-09. (1971). المساعدة القضائية.
13. الجريدة الرسمية. (2008).
14. الجريدة الرسمية 46. (2006).
15. الجريدة الرسمية. (2008، 02 25). قانون الإجراءات المدنية والإدارية. القانون 09-08. العدد 11. (2008).
16. القانون 02-09. (2009، 02 25). المساعدة القضائية.
17. القانون 04-90. (1990 المعدل بالقانون 28-91). المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. ج.ر. رقم 68.
18. القانون رقم 02-09. (2009). المساعدة القضائية.
19. القانون رقم 02-09. (2009). المساعدة القضائية.
20. القانون رقم 02-09 المؤرخ في 25 فبراير 2009. تأليف المساعدة القضائية.
21. القانون رقم 04/90. (1990). قانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتوية النزاعات الفردية في العمل الصادر في ج.ر. رقم 6 بتاريخ 1990/02/07.
22. القانون رقم 04-90.
23. القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل الصادر في ج.ر. رقم 17 بتاريخ 1990/04/25. ص 562. (1990).
24. بربارة عبد الرحمن. (2009). شرح قانون الاجراءات النندية والادارية (قانون رقم 09-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008). الجزائر: منشورات البغدادي.
25. بشير هدي. (2006). الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية . الجزائر: دار الريحانة.
26. بشير هدي. (2006). الوجيز في شرح قانون العمل. الجزائر: دار الريحانة.

27. القانون 09-08 المؤرخ في 25/02/2008 المتعلق بقانون إجراءات مدنية وإدارية . (بلا تاريخ).
28. بن صاري ياسين. (طبعة 4 ، 2013). منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري. الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع.
29. خليفي عبد الرحمان. (2014). الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي. الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع.
30. رشيد واضح. (2005). علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر.
31. زهير بطاش. (2017). دليل تطبيقي حول الأجور. الجزائر: برتي للنشر.
32. حمودي عبد الرزاق، دليل الإجتهدات القضائية، في القضايا الإجتماعية، الجزء الأول، دار الخطاب، الجزائر، 2012.
33. عبد الرحمن خليفي. (2008). الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي . الجزائر: دار العلوم.
34. قانون الاجراءات المدنية . (25 02، 2008).
35. قانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر في ج. رقم 6 بتاريخ 1990/02/07. ص 240 المعدل والمتمم بالقانون رقم 28-91. (بلا تاريخ).
36. قانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر في ج. رقم 6 بتاريخ 1990/02/07. ص 240 المعدل والمتمم بالقانون رقم 28-91. (قانون رقم 04-90).
37. قرار رقم 278.98 مؤرخ في 28/04/1992. (1994). مجلة قضائية، عدد 1.
38. المادة 38 من القانون رقم 04-90.
39. مجلة قضائية. (1994). قرار رقم 98.278.
40. واضح رشيد. (2003). منازعات العمل الفردية والجماعية (في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر). الجزائر: دار النشر والتوزيع.
41. المجلة القضائية لسنة 1989، العدد 01، ص 215.
42. المجلة القضائية لسنة 1989، العدد 03، ص 126.
43. المجلة القضائية لسنة 1992، العدد 02، ص 120.
44. المجلة القضائية لسنة 1991، العدد 04، ص 188.
45. - المجلة القضائية لسنة 1998، العدد 01، ص 146.
46. موقع المحكمة العليا: www.coursupreme.dz، ص 09.