

الطابع الاستعجالي للدعوى الاجتماعية في النزاع الفردي للعمل

The urgency of the social claim in the individual conflict of work



شمس الدين معاشو^{1*}

¹ جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (الجزائر)

Chems Eddine MACHOU^{1*}

¹ Mouloud Mammeri University, Tizi Ouzou, Algeria

تاريخ الاستلام: 2022/08/14 تاريخ القبول للنشر: 2022/10/04 تاريخ النشر: 2022/12/30



ملخص:

أخضع المشرع الجزائري تسوية نزاعات العمل الفردية لطرق خاصة مراعاة للطبيعة المميزة لمثل هذه العلاقة التي تجمع بين مصالح وحقوق متعارضة.

يصبغ المشرع على هذه الطرق الطابع الاستعجالي الذي يمس جميع مراحل تسوية نزاع العمل الفردي أي مرحلة التسوية الودية ومرحلة التسوية القضائية التي تكشف عن خصوصية الدعوى الاجتماعية، وعن استمرار الطابع الحمائي للأحكام المنظمة لعلاقات العمل للطرف الضعيف اقتصاديا في هذه العلاقة أي العامل في ظل التحولات الاقتصادية التي أثرت في الجانب الاجتماعي بتوجيهه إلى ضرورة تكريس قواعد ومبادئ تحقق التوازن بين الاعتبارات الاقتصادية والمقتضيات الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: النزاع الفردي، العمل، التسوية الودية، الدعوى الاجتماعية، الاستعجال.

Abstract :

The Algerian legislator has made the settlement of individual labor disputes subject to special procedures, given the specificity of such a relationship which combines opposing interests and rights. The legislator imbues these terms with an urgency that affects all stages of the settlement of an individual labor dispute, that is to say the stage of amicable settlement and the stage of judicial settlement, which reveals the specificity of the social case, and the maintenance of the protective nature of the provisions governing labor relations for the economically weak party in this relation, that is to say the worker in the light of the economic transformations which have affected the social aspect by directing it towards the need to enshrine rules and principles to achieve a balance between economic and social considerations.

Keywords: Individual conflict, work, amicable settlement, social action, referral.

مقدمة:

فرضت خصوصية نزاعات العمل الفردية التي تمس علاقات متميزة تتجلى في علاقات العمل التي تربط بين أطراف غير متكافئة، تخصيصها بقضاء استثنائي متميز عن باقي الأقسام الأخرى كما أفردها المشرع الجزائري بأحكام خاصة لتسويتها في مختلف مراحلها وفي معظم إجراءاتها، وهو ما يتضح من خلال قانون رقم 04-90⁽¹⁾ المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل وأيضا القانون رقم 08-08⁽²⁾ الخاص بمنازعات الضمان الاجتماعي والقانون رقم 08-09⁽³⁾ المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يكشف تحليل مختلف نصوص هذه القوانين عن طابع خاص للدعوى الاجتماعية الخاصة بالنزاعات الفردية في العمل في طابعها الاستعجالي الذي يسمح بالكشف عن استمرار الطابع الحمائي للقواعد الخاصة بعلاقات العمل رغم مساعي دعاة السياسة الاقتصادية المعاصرة الرامية إلى التراجع عنه في إطار العمل على تغليب الاعتبارات الاقتصادية للمؤسسات المستخدمة.

على هذا الأساس يتم طرح إشكالية حول مظاهر الطابع الاستعجالي للدعوى الاجتماعية المرتبطة بالنزاعات الفردية في العمل والتي تفرضها اعتبارات خاصة ناجمة عن خصوصية علاقات العمل الفردية؟ تكون الإجابة عن هذه الإشكالية بإتباع المنهج التحليلي الذي يسمح بتحليل مختلف النصوص القانونية التي تكشف عن هذا الطابع الاستعجالي سواء من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية وكذا القانون رقم 90-04. حيث يتم تبيان هذه الصفة الاستعجالية، وكيفية تجسيدها سواء في مرحلة التسوية الودية من حيث مجرياتها وتنفيذها، حفاظا على إنهاء الخلاف بطريقة ودية (المبحث الأول)، أو في مرحلة التسوية القضائية من إجراءات رفع الدعوى وأجال الفصل فيها (المبحث الثاني).

¹ - قانون رقم 04-90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج رج ج عدد 6 صادر بتاريخ 6 نوفمبر 1990، المعدل والمتمم.

² - قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ج رج ج عدد 11 صادر بتاريخ 2 مارس 2008.

³ - قانون رقم 09-08 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج رج ج عدد 21 صادر بتاريخ 23 أبريل 2008 .

المبحث الأول

تجسيد الطابع الاستعجالي في مرحلة التسوية الودية

يتبين من خلال تنظيم القانون لطرق تسوية النزاعات الفردية في العمل أن هذه الأخيرة تتحقق على درجتين، الأمر الذي يجسد في حد ذاته من صفات الاستعجال، وهي التسوية الودية كمرحلة أولى ثم التسوية القضائية كمرحلة ثانية. أخضع المشرع الجزائري نزاعات العمل الفردية لإجراء التسوية الودية سواء الداخلية أو عن طريق المصالحة الإلزامية أمام مكتب المصالحة على مستوى مفتشيات العمل والتي تغني الأطراف عن الدخول في النزاع القضائي بل ويمكنهم من الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل مع المحافظة على العلاقة الودية بين طرفي هذه العلاقة الخاصة⁽¹⁾

يحق إخضاع النزاع الفردي في العمل إلى آلية التسوية الودية له غاية أساسية تتجلى في ضمان خاصة الإسراع في حل مثل هذا الخلافات وريح الوقت لكل من صاحب العمل والعامل، لذا تتصف إجراءات التسوية الودية بالسرعة والاستعجال. تسم خاصية الاستعجال مرحلة التسوية الودية وإجراءاتها لاسيما عن طريق المصالحة التي تضمن السرعة في حل النزاع (المطلب الأول)، لتمتد لمرحلة تنفيذ نتائج المصالحة وإنهاء النزاع (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الطابع الاستعجالي لإجراءات التسوية الودية

رغم أن معظم نزاعات العمل تجد حلها في القضاء، إلا أن عمد المشرع الجزائري إلى إخضاعه للتسوية الودية، وذلك بهدف تسهيل وسرعة الفصل فيها بعيدا عن المحاكم للمحافظة على العلاقة بين صاحب العمل والعامل واستمرارها، وهو ما يكشف عن ذاتية الأحكام التي تخضع لها هذه العلاقة. تعد بهذا التسوية الودية للنزاع الفردي في العمل صفة من صفات الاستعجال (الفرع الأول) كما أن الأحكام الخاصة بإجراءات التسوية الودية عن طريق المصالحة مظهر بارز لذلك (الفرع الثاني).

الفرع الأول: خضوع النزاع إلى تسوية ودية صفة من صفات الاستعجال

تعد هذه المرحلة من تسوية النزاع صفة من صفات السرعة في حله، إذ من خلال هذا الإجراء تتم محاولة صلح بين الطرفين بطريقة ودية، دون دخل طرف خارجي في النزاع⁽²⁾، وهذه الطريقة قد تنتهي الخلاف أو تغير مجراه في وقت وجيز، فهي توفر الجهد والوقت على العامل الطرف الضعيف اجتماعيا في علاقة العمل، تكون هذه

¹ - بلعبدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، جانفي 2017، ص 61.

² - سعيد طريب، نظرة القانون والقضاء للنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة عند تسوية النزاعات الفردية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد 3، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013، ص 246.



التسوية الودية ابتداء على مستوى المؤسسة المستخدمة فحدد المشرع إجراءاتها كما اعتبرها أسلوب خاص لحل النزاعات الفردية للعمل.

أولاً - تحديد إجراءات التسوية الداخلية مسبقاً: تناولتها المادتين 3 و4 من قانون رقم 90-04 ضمن إجراءات التسوية الداخلية للنزاع الفردي⁽¹⁾، وجعلت هذه التسوية تتم بإحدى الطريقتين:

- وفقاً لإجراءات التسوية الداخلية المحددة مسبقاً في الاتفاقيات الجماعية، كما جاء في نص المادة 3 سالفه الذكر، حيث خولت للاتفاقية الجماعية إمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاع.

- تقديم العامل أمره لرئيسه المباشر، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية للمؤسسة إجراءات التسوية الداخلية، وهو ما تضمنته المادة 4 من القانون رقم 90-04 سالفه الذكر.

ثانياً - التسوية الداخلية أسلوب مختصر لحل النزاع الفردي: تعتبر هذه المرحلة مرحلة لحل النزاع الفردي بأسلوب مباشر ومختصر للوقت، خاصة إذا تراجع المستخدم عن قراره الذي اتخذته ضد العامل كالتراجع عن توقيع العقوبة التأديبية أو التخفيف منها، أو تغيير رأيه في تحويل العامل الخ.

وما يؤكد على طابع السرعة لهذه الطريقة في حل النزاع الفردي هو ما تضمنته المادة 4 سالفه الذكر، إذ حددت مهل قصيرة للفصل فيه في حالة النظم الولائي أو الرئاسي إذ يجب ابتداء على الرئيس المباشر الرد على تظلم العامل في مهلة ثمانية (8) أيام فقط، وذلك ابتداءً من تاريخ إخطاره، وفي أجل 15 يوماً في حالة إخطار الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين.

تتضمن الاتفاقيات الجماعية أجال قصيرة للتسوية الداخلية للنزاع وهو الحال بالنسبة للاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك التي ألزمت العامل في حالة النزاع أن يعرض شكواه على مسؤوله المباشر المؤهل قانوناً والذي يجب عليه الرد على الشكوى خلال 5 أيام من يوم إخطاره وإذا استمر النزاع على العامل أن يخطر مدير الوحدة الذي يتعين عليه الرد خلال 10 أيام من إخطاره، وإذا بقي الخلاف مستمراً تعين على العامل إخطار المسؤول الأعلى على مستوى المؤسسة والذي عليه أن يرد في أجل 12 يوماً من تاريخ إخطاره⁽²⁾. مع ذلك يبقى هذا الإجراء إجراء اختياري، وهو ما أكدته قرارات المحكمة العليا بتأكيدتها على أن التسوية الداخلية إجراء غير إلزامي، وليس شرطاً شكلياً لرفع الدعوى القضائية كما لا تعتبر سبباً لرفض الدعوى الاجتماعية شكلاً⁽³⁾.

¹ - راجع نص المادتين 3 و4 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

² - راجع في ذلك: بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، العدد 7، المجلد 3، مركز البصيرة للبحوث القانونية والخدمات التعليمية، 2010، ص 73.

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398 بتاريخ 1994/03/30، المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 121.

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة أمام مفتشية العمل

جعل المشرع الجزائري إجراءات المصالحة لا تستغرق وقت طويل، وذلك لطبيعة هذه العلاقة الخاصة التي تربط العامل وصاحب العمل، التي لا تحتمل الإطالة خاصة بالنسبة للعامل.

تبدأ إجراءات المصالحة بالشكوى التي يتقدم بها العامل إلى مفتشية العمل، الذي يتولى بدوره إخطار مكتب المصالحة.

أولا - إخطار العامل لمفتشية العمل: يخضع النزاع الفردي في العمل للتسوية الودية الإلزامية التي تتم عن طريق المصالحة، ففي حالة فشل إجراءات التسوية الداخلية يمكن للعامل إخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا أمامه، للإدلاء بتصريحاته حول النزاع القائم أو حول تصرف صاحب العمل ضده، فيتم تحرير محضر بذلك⁽¹⁾.

وما بين مظاهر سرعة هذه الإجراءات هو تحديد القانون الاختصاص مفتشية العمل ومكاتب المصالحة، اختصاص محلي وموضوعي، حتى لا يحصل اكتظاظ لمثل هذه الشكاوى والعرائض، وبالتالي لا تأخذ وقت لتسويتها.

ثانيا - السرعة في استدعاء مكتب المصالحة:

- يتجلى أول إجراء تقوم به مفتشية العمل في عرض النزاع على مكتب المصالحة واستدعاء أعضائه خلال 3 أيام من إخطاره، على أن تحسب مدة 8 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف⁽²⁾.

- في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعائه للجلسة الثانية التي تعقد في أجل وجيز أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء وفي حالة غيابه عن جلستي الصلح يحرر مكتب المصالحة محضر عدم الصلح وتسليمه للمدعى أثناء الاجتماع . أما في حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني بدون عذر مقبول إلى اليوم المحدد للجلسة تشطب الدعوى من طرف المكتب على أن يبلغ بذلك في أجل ثمانية أيام من تاريخ اتخاذ القرار⁽³⁾.

تنتهي عملية المصالحة بتحرير محضر، وهذا المحضر قد يكون محضر للمصالحة الكلية أو الجزئية، أو يكون محضر بعدم المصالحة الذي يتمتع بقيمة قانونية، ففي حالة تحرير محضر مصالحة يلتزم الأطراف بتنفيذ

¹ - عبد الكريم بوحميده، الكرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون رقم 90-04، مجلة العلوم القانون والاجتماعية، المجلد 2، العدد الثامن، جامعة الجلفة، 2017، ص 180 .

² - المادة 27 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

³ - أنظر المواد من 28 إلى 30 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

مضمونه وينتهي النزاع بصفة كلية، أما في حالة عدم المصالحة فيتم تحرير محضر عدم المصالحة، الذي يستعمل كوثيقة تثبت فشل المصالحة، لذا اعتبره المشرع الجزائري حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير كما لا يجوز أن يتضمن شروطا تتنافى مع النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول⁽¹⁾.

يعد محضر عدم المصالحة كذلك إجراء شكليا إلزاميا لتمكين العامل من استمرار طريقه في حل النزاع عن طريق القضاء، فهو شرط من شروط قبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي كما أكدته قرار المحكمة العليا رقم 0997369 بتاريخ 2015/10/08⁽²⁾.

المطلب الثاني: السرعة في تنفيذ نتائج المصالحة

تتمثل صور ضمان السرعة في تنفيذ نتائج المصالحة في التنفيذ الاتفاقي لنتائج المصالحة في حالة تحرير محضر المصالحة (الفرع الأول).

الفرع الأول: التنفيذ الاتفاقي لنتائج المصالحة

قد يكون المحضر المحرر من طرف مكتب المصالحة محضر عدم المصالحة والذي قد يكون كذلك إما محضر عدم المصالحة الكلي، أو محضر عدم المصالحة الجزئي، فيقدم في هذه الحالة مكتب المصالحة نسخة من المحضر للعامل ليتسنى له مباشرة رفع الدعوى القضائية في أجل لا يتعدى 6 أشهر⁽³⁾.

أما في حالة تحرير محضر المصالحة ونجاحها كليا أو جزئيا، يلتزم الأطراف بتنفيذ اتفاق المصالحة، وإذا كانت المصالحة جزئية يحرر في هذه الحالة محضر يتضمن فيه النقاط المتفق عليها، والنقاط محل الخلاف، ولا يسمح له برفع الدعوى إلا فيما يخص النقاط والمسائل التي لم تحصل فيها المصالحة، وهذا أمر بديهي من أجل استكمال القضاء والفصل في المسائل محل الخلاف⁽⁴⁾، بينما بالنسبة للنقاط المتفق عليها والتي حصل فيها الاتفاق، يلتزم الطرفان بتنفيذها، وذلك ربحا للوقت واستمرار علاقة العمل.

يتجسد كذلك الطابع الاستعجالي الذي تحققه التسوية الودية للنزاع الفردي عن طريق المصالحة، في عدم جواز استصدار مفتش العمل لأكثر من محضر عدم المصالحة، ولا اللجوء إلى مصالحة جديدة في النزاع نفسه

1 - المادة 32 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق

2 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0997369 بتاريخ 2015/10/08، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 2015، ص 258، حيث جاء فيه "حيث أن المقرر قانونا في الدعاوى المتعلقة بالخلافات الفردية في العمل أنها ترفع أمام المحكمة الاجتماعية، بعد عرض النزاع على مكتب المصالحة وتحرير محضر عدم المصالحة، وفي غياب هذا المحضر تكون الدعاوى غير مقبولة...."

3 - المادة 503 من ق.إ.م.إ، مرجع سابق

4 - المادة 31 من القانون رقم 90-04، لم تذكر الحالة التي تكون فيها المصالحة جزئية بسبب عدم توضيح ذلك، فيجوز تحرير محضر مصالحة جزئية مع ذكر نقاط الاتفاق ونقاط الخلاف المتبقية.

أو في السبب نفسه، وهذا ما يدل على حرص المشرع على عدم التماطل في الفصل في مثل هذه النزاعات، لأنها لا تحتمل الإطالة في حلها.

الفرع الثاني: تنفيذ اتفاق المصالحة تحت رقابة قضائية

إنّ توصل أطراف النزاع الفردي إلى حل النزاع والمصالحة حول نقاط الخلاف، يعني أن يتولد عن ذلك اتفاق بينهما، والذي يلتزم الطرفان بتنفيذ محتواه خاصة.

أولاً - إلزامية تنفيذ اتفاق المصالحة: لم يمنح المشرع الجزائري لمكاتب المصالحة ولا لمفتشية العمل سلطة عرض النزاع تلقائياً على القضاء، وهذا ربما للوقت، فيعد ثغرة لم يتناولها القانون، إذ جعل دورها يقتصر على تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة.

بينما أكدت المادة 33 من القانون رقم 90-04 على القوة الثبوتية لمحضر المصالحة، وحددت أجلاً لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الاتفاق لتنفيذه، وهو ما أكدته المحكمة العليا في أحد قراراتها، الملف رقم 154706 المؤرخ في 1997/11/11.

ثانياً - تنفيذ محضر المصالحة تحت رقابة قضائية: وهو ما جاء في المادة 34⁽¹⁾ من القانون رقم 90-04 سالف الذكر، إذ تؤكد على إلزامية تنفيذ محضر المصالحة الذي يكون تحت غرامة تهديدية تفرض بأمر من رئيس المحكمة الاجتماعية، وذلك من أجل التنفيذ الفوري المعجل لمحضر المصالحة وفي حدود 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، ويبدأ في احتساب هذه الغرامة وتنفيذها بعد انقضاء مهلة الوفاء التي لا يمكن أن تتجاوز 15 يوماً من ، وهو ما يؤكد طبيعة الاستعجال في تنفيذ محضر الصلح من خلال تنفيذ مثل هذه الأوامر التي يمكن تنفيذها فوراً رغم ممارسة أي من طرق الطعن⁽²⁾.

المبحث الثاني

الطابع الاستعجالي في التسوية القضائية

لم يتوقف الطابع الاستعجالي في حل النزاع الفردي في العمل عند مرحلة التسوية الودية، بل تعداها إلى مرحلة التسوية القضائية، باعتبار أن هذا النوع من النزاعات لها طابعاً خاصاً في المجتمع، فهو يعني فئة خاصة، وهي الفئة العاملة المنتجة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فهو نزاع يمس بحياة العامل مصدر عيشه هو وعائلته، لذا تميز القضاء الاجتماعي بنفس مميزات القضاء الاستعجالي سواء عند النظر أو الفصل أو في

¹ - نص المادة 34 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

² - الفقرة الثانية والثالثة من المادة 34 من القانون نفسه.

التنفيذ، حيث تتميز إجراءات التقاضي الفصل أو في التنفيذ، ببساطتها عند رفع الدعوى والبت فيها (المطلب الأول)، أو من حيث الفصل فيها بتنوع أحكامها واختلاف طرق تنفيذها والطعن فيها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الاستعجال في إجراءات رفع الدعوى الاجتماعية وسرعة البت فيها

تختص المحكمة الاجتماعية أو القسم الاجتماعي حسب المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، في الفصل في مختلف نزاعات العمل الفردية طبقا للقواعد المحددة للاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي، الذي جعله على سبيل الحصر، كما أكد على الاختصاص المانع له في الفصل في هذه النزاعات⁽¹⁾، وهو ما يعتبر ميزة من مميزات القضاء الاجتماعي التي تجسد طبيعة الاستعجال وانفراجه في حل النزاعات العمالية، كما يعد ذلك ربحا لوقت العامل وتوجيهه وعدم تضييعه للوقت في البحث عن القضاء المختص، مما يضيفي البساطة على إجراءات رفع الدعوى الاجتماعية (الفرع الأول)، ويجسد في الوقت نفسه الطابع الاستعجالي من حيث آجال رفعها والنظر فيها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: بساطة إجراءات اللجوء إلى القضاء الاجتماعي

بسبب خصوصية علاقات العمل تمتاز قواعد قانون العمل بالمرونة والسرعة والواقعية سواء عند إنشائها وتنظيمها أو عند حل النزاعات المتولدة عنها، مما أدى إلى خصوصية في إجراءات مباشرة هذا النوع من الدعاوى مراعاة للظروف الاقتصادية والاجتماعية⁽²⁾.

أولا - التيسير في إجراءات رفع الدعوى الاجتماعية أمام القضاء المختص: تخضع كأصل عام إجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية أو القسم الاجتماعي إلى نفس الإجراءات المعمول بها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنها تميزت ببعض الخصوصيات والتمثلة في:

1 - **التحديد الخاص لذوي الحق** في رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي التي تكون إما من العامل عادة أو من ينوب عنه، وهو ما ورد في المادة 36 من القانون رقم 90-04⁽³⁾.

2 - **الإعفاء من الرسوم القضائية**: اعتمد العديد من التشريعات بتقرير مثل هذا الاعفاء مراعاة للظروف الاجتماعية للعمال وإمكانياتهم المالية التي قد تكون عائقا يمنعهم من المطالبة بحقوقهم.

¹ - المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمادتين 20 و21 من القانون رقم 90-04، سالف الذكر.

² - أحمية سليمان، "قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل الجزائري"، المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص بنزاعات العمل الفردية، العدد 22، 1999، ص 171.

³ - المادة 36 من القانون رقم 90-04، التي تنص على أنه: « في حالة عدم المصالحة، يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية ». عبد العزيز مقبولجي، "شروط قبول الدعوى"، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 2، 2013، ص ص 112 - 131.



حدد المشرع الجزائري مبلغ الرسوم بالنسبة لنزاعات العمل بموجب القانون رقم 04-21، واعتبرها مبلغ رمزي خاصة بالنسبة للعامل⁽¹⁾، بينما قام بتعديل المبلغ في قانون المالية التكميلي لسنة 2015 بموجب المادة 25 منه، فكانت الزيادة جزافية بـ50% على أن لا تتجاوز 1000 دج، لتصبح 600 دج بالنسبة للعامل و1500 دج بالنسبة للمستخدم⁽²⁾.

كرس كذلك المشرع الجزائري من خلال المادة 25 من القانون رقم 90-04 على نوع من الإعفاء غير المباشر المتمثل في المساعدة القضائية.

3 - الإعفاء من إجبارية توكيل محامي: وهو ما يفهم من المادة 10 من ق.إ.م.إ. «إن تمثيل الخصوم بمحام وجوبي أمام جهات الاستئناف والنقض، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك». هذا يعني أن توكيل محامي على مستوى المحكمة غير إلزامي، وهذا ما يسهل على العامل إجراءات التقاضي.

ثانيا - وضع شروط إلزامية خاصة لرفع الدعوى الاجتماعية: انفردت النزاعات الفردية في العمل بإجراءات وشروط خاصة بها سواء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وكذا القانون رقم 90-04، وهي شروط إلزامية تخلفها يؤدي إلى عدم قبول الدعوى وبطلانها، وهي على النحو التالي:

1 - وجوب إرفاق عريضة افتتاح الدعوى بمحضر عدم المصالحة: إن اشتراط هذه الوثيقة تؤكد الاهتمام الذي أولاه المشرع الجزائري لمحاولة حل نزاعات العمل الفردية بصفة سريعة واستعجالية، وذلك من خلال إخضاع حل هذه النزاعات إلى مرحلة التسوية الودية عن طريق المصالحة بعيدا عن القضاء، لذا اعتبر هذه المرحلة مرحلة وجوبية ما أدى إلى اشتراط إدراج محضر عدم المصالحة ضمن وثائق رفع الدعوى وتخلف تلك الوثيقة يعد تخلف لشروط جوهرية، يؤدي إلى عدم قبول الدعوى شكلا، إذ أن محضر الصلح لا يحل محل محضر عدم المصالحة في قبول الدعوى المرفوعة أمام قاضي الموضوع، بل وأكدت ضمن حيثياته أن "رفع الدعوى أمام القضاء يكون بموجب عريضة افتتاحية مصحوبة بمحضر عدم المصالحة وفقا لما نصت عليه المادة 37 من القانون رقم 90-04، وبالرجوع إلى قضية الحال فطالما أن الصلح وقع بين الطرفين أمام مكتب المصالحة وصدر بشأنه محضر واجب التنفيذ خلال مدة 30 يوما على الأكثر طبقا لنص المادة 33 من نفس القانون، وفي حالة عدم تنفيذه من جهة طرف ما في حدود الفترة المحددة، فالقاضي الاجتماعي مختص لإلزام المدعى عليه بالتنفيذ الفوري للمحضر تحت طائلة الغرامة التهديدية التي لا تقل عن 25% من الأجر الشهري

¹ - حدد قانون رقم 04-21 مؤرخ في 19/12/2004، يتضمن قانون المالية لسنة 2005، ج ر ج ج عدد بسنة 2004، ب 400 دج بالنسبة للعامل الذي ليس له دخل أو يقل دخله عن نصف الأجر الوطني المضمون، أما إذا كان المستخدم هو رافع الدعوى فحددها بـ 1000 دج على مستوى المحكمة و1500 دج على مستوى المحكمة العليا بالنسبة للمستخدم.

² - أمر رقم 01-15، مؤرخ في 23/07/2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج ر عدد 40، لسنة 2015.



الأول المضمون، وبالتالي كان على المطعون ضده إن تراءى له عدم تنفيذ محضر المصالحة إتباع الإجراء المنصوص عليه بموجب المادة 34 من نفس القانون، وقاضي الموضوع لما قبل الدعوى شكلا مستندا على محضر الصلح الذي لا يمكنه أن يحل محل محضر عدم المصالحة، يكون بذلك قد خالف قاعدة جوهرية في الإجراءات من النظام العام ومخالفتها تعرض ما قضى به للنقض والإبطال" (1).

يجب كذلك أن يصدر المحضر عن مكتب المصالحة المختص ففي قرار صادر عن المحكمة العليا قضت بذلك "المبدأ: محضر عدم المصالحة الصادر من مكتب غير مختص هو محضر باطل ويمكن التمسك بهذا البطلان في شكل دفع بعدم القبول يثار في أي مرحلة كانت عليها الدعوى حتى بعد إثارة دفع في الموضوع باعتباره من النظام العام" (2).

2- وجوب رفع الدعوى في غضون 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة: من خصوصيات

الدعوى الاجتماعية الخاصة بحل نزاعات العمل الفردية تقييد آجال رفع الدعوى، وهو ما جاء في المادة 504 من ق.إ.م.إ. (3)، التي تشترط رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي خلال 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، وهو ما أكدته المحكمة العليا في العديد من قرارات المحكمة العليا (4)، على أن هذا الميعاد يخص فقط نزاعات العمل الفردية الناتجة عن تنفيذ أو تعليق أو إنهاء أو

1 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 305198، بتاريخ 08/06/2005، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 248-249.

2 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1432209، بتاريخ 08/10/2020، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية، المحكمة العليا، الجزائر، 2020، ص 124.

3 - المادة 601 من ق.إ.م.إ.، سالف الذكر، وللتفصيل أكثر راجع: بن عبو عفيف، مرجع سابق، ص 221.

4 - مثالها قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 722149، بتاريخ 04/10/2012، قضية الشركة ذ م م SDN ضد (أ)، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2013، ص 242، حيث جاء فيه ".... حيث يتبين فعلا أن الحكم المطعون فيه والوقائع الواردة به، أن محضر عدم المصالحة الذي باشر بموجبه الدعوى المطعون ضده حرر في 11 ماي 2009، إلا أنه لم يلجأ إلى المحكمة للمطالبة بحقوقه إلا في 13 جانفي 2010، في حين أن المادة 504 من ق.إ.م.إ. تنص على من يباشر الدعوى أن يرفعها خلال 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، وما دام محضر عدم المصالحة تسلّم المدعي نسخة منه أثناء الاجتماع طبقا للمادة 30 من قانون 90-04 وعليه يكون الحكم المطعون فيه لما لم يراع احترام هذه القاعد الإجرائية فإنه يتعرض للنقض...».

وأیضا قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0760270، بتاريخ 02/05/2013، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 2013، ص 258.



إثبات عقد العمل الفردي أو عقد التكوين والتمهين دون النزاعات التي يختص بها القسم الاجتماعي نوعيا لموجب المادة 500 من ق إ م إ⁽¹⁾.

ويعد هذا الشرط قيذا على إجراءات التقاضي، مفاده إضفاء صفة الاستعجال عليها والإسراع في البت والفصل في النزاع، ويترتب على فوات الميعاد جزاء السقوط طبقا للمادة 504 سالفة الذكر والتي يستنتج منها أن الميعاد من النظام العام يمكن إثارته في أي مرحلة تكون عليها الدعوى كذلك فإن الدفع بعدم القبول في هذه الحالة من النظام العام وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 0767714 بتاريخ 2013/02/05⁽²⁾.

قيدت كذلك المحكمة العليا هذا الشرط بعدم جواز استصدار محضر عدم المصالحة ثان بخصوص النزاع نفسه، وهو موقف أكدته العديد من قرارات المحكمة العليا⁽³⁾، فأمام سكوت المشرع حول هذه النقطة واكتفائه بتحديد مدة 6 أشهر كأجال لرفع الدعوى، كحد أقصى، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، تدخل القضاء من أجل منع تواطؤ مفتشية العمل في إطالة فترة التسوية الودية بمنع مفتشية بطريقة غير مباشرة من تسليم محاضر عدم المصالحة أخرى، بعد فوات مدة 6 أشهر من تاريخ تسليم أول محضر عدم الصلح، وهذا الموقف يعد دليل آخر على ما تتصف به الدعوى الاجتماعية من استعجال لحل النزاع الفردي للعمل، لهذا لا يمكن بعد انقضاء 6 أشهر المقرر لرفع الدعوى اللجوء إلى مكتب المصالحة للحصول على محضر ثاني بعدم الصلح والاعتماد على تاريخ تسليمه لحساب أجل جديد لرفع الدعوى، وفي قرار حديث رقم 1298826 مؤرخ في 2019/06/12 قررت المحكمة العليا، أن العامل يفقد حقه في اللجوء مرة ثانية إلى القضاء إذا استند على محضر عدم المصالحة ثاني بنفس موضوع محضر المصالحة الأول، لسقوط حقه في رفع الدعوى قانونا وسقوط الحماية القانونية عنه⁽⁴⁾.

¹ - للتفصيل أكثر راجع: بوسعيدة دليلة، ميعاد التقاضي أمام القسم الاجتماعي: قراءة في نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 4، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2020، ص 114 - 117.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0767714، بتاريخ 2013/12/05، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 2014، ص 275.

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0767714، بتاريخ 2013/12/05، سالف الذكر والذي جاء فيه بأنه « لا يمكن استصدار محضر ثان بعدم الصلح بخصوص نفس النزاع حتى ولو تضمن المحضر الثاني مسائل أو طلبات جديدة، ولا يمكن بعد انقضاء أجل 6 أشهر المقرر لرفع الدعوى اللجوء إلى مكتب المصالحة من أجل الحصول على محضر ثان بعدم الصلح والاعتماد على تاريخ تسليمه لحساب أجل جديد لرفع الدعوى ».

⁴ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1298826 المؤرخ في 2019/06/12، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2019 « يفقد العامل حقه في اللجوء مرة ثانية إلى القضاء إذا استند على محضر عدم المصالحة ثاني، بنفس موضوع

الفرع الثاني - الاستعجال عند النظر في الدعوى

تبنى المشرع الجزائري صيغة الاستعجال فيما يخص نزاعات العمل الفردية، وجعل لها إجراءات وأحكام مستثناة من القواعد العامة، لهذا لا تتوقف ميزة الاستعجال على مرحلة التسوية الودية للنزاع، وإنما يتعدى ذلك إلى مرحلة النظر في الدعوى، وكذا عند الفصل وصدور الحكم بشأنها، فيشمل ذلك تاريخ تحديد أول جلسة وكذا عند الفصل في النزاع الفردي للعمل.

أولاً - الاستعجال عند تحديد تاريخ أول جلسة: أكدت المادة 505 من ق.إ.م.إ على أن أول جلسة للنظر في الدعوى تحدد في أجل 15 يوماً من تاريخ رفع الدعوى ويجب على القاضي الفصل فيها في أقرب الآجال، وهو ما يتوافق مع نص المادة 38 من القانون رقم 09-04 التي تنص على أنه « تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر يوماً (15) التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية ».

عمل المشرع الجزائري من خلال هذه الأحكام على ضمان التعجيل في النظر في الدعوى الاجتماعية التي تخص النزاع الفردي في العمل لما تتسم به من خصوصيات ترتبط بالواقع المعيشي للعامل، وبمصير حياته المهنية.

مع ذلك نجد أن ميزة الاستعجال في تحديد أول جلسة وهي 15 يوماً معمول بها فقط على مستوى المحكمة، بينما لا ينقيد بها عند الطعن بالاستئناف على مستوى المجلس، خاصة أن الأحكام الاجتماعية تتصف بالقابلية للاستئناف في أغلبها إلا ما نص عليها القانون صراحة، كما هو الحال بالنسبة للمادة 73-4 من القانون رقم 90-11، ثم المادة 22 من القانون رقم 90-04.

ثانياً - الاستعجال عند الفصل في الدعوى: ألزم المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون رقم 09-04⁽¹⁾ المحكمة بأن تصدر أحكامها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية وتحضيرية التي تعتبر بدورها ميزة خاصة بالأحكام الاجتماعية، وبالعودة إلى المادة 2/505 من ق.إ.م.إ نجد أنها قد عبرت على قاعدة الاستعجال في الفصل حيث نصت إلى أنه « يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال ».

المطلب الثاني: امتداد الطابع الاستعجالي للأحكام الاجتماعية

بالنظر إلى ما تتميز بها الدعوى الاجتماعية من خصوصيات جعلت القانون يمنح لها وسائل لتجسيد ذلك، ابتداء بضمن ميزة الاستعجال التي امتدت إلى الأحكام القضائية الاجتماعية، فنجد أن القاضي

محضر المصالحة الأول، لسقوط حقه في رفع الدعوى قانوناً، ويعد عدم قبول الدعوى في هذه الحالة من النظام العام يثيره القاضي تلقائياً.»

¹ - المادة 38 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.



الاجتماعي يتمتع بسلطة إصدار أحكاما متميزة وهو ما يكشف عن سلطته الاستثنائية في اتخاذ القرارات، فله إصدار أحكام ابتدائية ونهائية تحوز حجية الشيء المقضي فيه كما يملك إصدار أحكام محل تنفيذ مؤقت وحتى ذات تنفيذ فوري (الفرع الأول)، كذلك لا تتوقف مظاهر هذا الطابع الاستعجالي عند النطق بالحكم فقط، وإنما يتعدى إلى منح سلطات وامتيازات للقاضي لضمانه حتى في مرحلة في تنفيذها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تنوع الأحكام الصادرة من المحكمة الاجتماعية

تتنوع الأحكام التي تصدرها المحكمة الاجتماعية (القسم الاجتماعي)، فمن جهة فهي تتبنى المبادئ التي يقوم عليها النظام القضائي المعاصر، والمتمثلة أساسا في التقاضي على درجتين⁽¹⁾، وذلك من خلال إصدارها لأحكام قضائية ابتدائية قابلة للطعن⁽²⁾، ثم تميزه بأحكام أخرى تكشف عن الطابع الاستعجالي للقضاء الاجتماعي الرامي لحماية الحقوق الاجتماعية والمهنية للعمال، يتضح من قراءة النصوص المرتبطة بعلاقات العمل وتحديد القانون رقم 90-11 السلطة الخاصة لقاضي القسم الاجتماعي، وذلك بما يصدر عنها من أحكام مختلفة وذات طبيعة خاصة، فإلى جانب الأحكام الابتدائية العادية الصادرة عنه في غير الحالات الواردة في المواد 21 و22 من القانون رقم 90-04 والقابلة للطعن بجميع الطرق، يملك أيضا إصدار الأحكام التالية:

أولا - الأحكام الابتدائية النهائية: يعد هذا النوع من الأحكام التي يصدرها قاضي القسم الاجتماعي تجسيد لخصوصية المنازعة الاجتماعية وبصفة خاصة للطابع الاستعجالي للقضايا الاجتماعية، التي لا تستدعي التأخير نظرا لجسامة وأهمية الأضرار التي تلحق بالعمال جرائها وحماية للحقوق الاجتماعية لفئة العمال الطرف الضعيف في علاقة العمل العقدي.

خروجا عن القاعدة العامة المقررة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، التي مفادها إصدار ابتدائية قابلة للطعن، وأن التقاضي يكون على درجتين وفقا لما هو مكرس دستوريا، ولا اعتبارات خاصة كالاستعجال منح المشرع للقاضي الاجتماعي سلطة الفصل في بعض الدعاوى الاجتماعية بأحكام ابتدائية ونهائية طبقا لما ورد في المادة 21 من القانون رقم 90-04، وتتعلق أساسا بما يلي:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعى دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإلزامية وهو ما أكدته الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في إحدى قراراتها، حيث نقضت القرار الصادر عن مجلس قضاء سعيدة الذي قبل الاستئناف في الحكم النهائي الصادر عن محكمة سعيدة القاضي

¹ - المادة 3/165 من التعديل الدستوري لسنة 2020، ج ج ج عدد 82 صادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020، وأيضا المادة 6 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 51.



بإعادة إدماج العامل إلى منصبه بعدما تم تنزيله من رتبة نائب مدير إلى حارس دون أن تقوم المطعون ضدها بالإجراءات القانونية»⁽¹⁾.

- تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي، كما هو محدد في المادة 07 من القانون رقم 90-11⁽²⁾.

يضاف إلى هاتين الحالتين التسريح التعسفي وهو طبقا للقانون رقم 90-11 التسريح المخالف للمادة 73 منه والمحدد في المادة 73-4/2 من نفس القانون ففي هذه الحالة يحكم القاضي ابتدائيا نهائيا بإلغاء قرار التسريح مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن أجر ستة (6) أشهر دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، وهو الحال أيضا في حالة التسريح المخالف للإجراءات⁽³⁾ عليه كلما كان الأمر يتعلق بهذه الحالات تحكم المحكمة ابتدائيا نهائيا مع العلم أن الأحكام الابتدائية النهائية تكون قابلة للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا طبقا للمادة 350 من ق إ م إ، وفي هذه الحالة نجد أن المدة التي تستغرقها هذه الدعوى أمام المحكمة العليا قد يأخذ وقتا طويلا يصل في بعض الأحيان إلى سنتين، وهو الأمر الذي يفقد الطابع الاستعجالي لمثل هذه القضايا.

ثانيا - الأحكام ذات النفاذ المعجل أو المؤقت

يصدر القسم الاجتماعي إلى جانب الأحكام الابتدائية والنهائية أحكاما مشمولة بالنفاذ المعجل وهي أحكام محل تنفيذ مؤقت أو فوري، وهذا حفاظا على الطابع الاستعجالي للحكم في القضايا العمالية.

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 168821 بتاريخ 1999/02/29، مأخوذ عن ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر، 2003، ص 561.

² - المادة 67 من القانون رقم 90-11، تنص على أنه: « يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل وعقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة».

³ - المادة 73-4 تنص على أنه « إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا فرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله. وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا.

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة».

تطبيقاً لأحكام القانون رقم 90-04 يكون للقسم الاجتماعي على مستوى المحاكم إصدار النوع من الأحكام محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون في حالات محددة حصراً.

فخروجاً عن القواعد العامة التي تقر مبدأ الأثر الموقف لطرق الطعن العادية حدد المشرع الجزائري في المادة الاجتماعية صنفاً من القضايا تكون الأحكام الصادرة بشأنها محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون⁽¹⁾ وهي القضايا المنصوص عليها في المادة 22 من القانون 90-04، وعلى النحو التالي:

- دفع الأجور والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، ويمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ الفوري دون كفالة فيما بعد الستة الأشهر

- القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل،

- القضايا المتعلقة بتطبيق أو بتفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة. ففي هذه الحالات يمكن استصدار أمر بالتنفيذ المعجل رغم المعارضة أو الاستئناف⁽²⁾. وفي الحقيقة فإن التنفيذ المؤقت في هاتين الحالتين الأخيرتين ضرورياً لضمان القوة الإلزامية للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والاتفاقات المصالحة⁽³⁾.

خولت أيضاً المادة 509 من ق إ م إ لرئيس القسم الاجتماعي سلطة الأمر بالتنفيذ الفوري تحت طائلة فرض غرامة تهيديية لاتفاق المصالحة أو الاتفاق الجماعي للعمل كما أكدته المادة 34 القانون رقم 90-04 سالف الذكر بنصها " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقاً للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهيديية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به"، وهو ما يمكن اعتباره وسيلة ضغط على المدعى عليه لتنفيذ الأحكام القضائية، وفي هذا تجسيد للطابع الاستعجالي في الفصل في مثل هذه القضايا الخاصة التي لا تحتمل التأخير ولا إطالة أمد النزاع.

¹ - راجع في ذلك: بن عزوز بن صابر، الاجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والادارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، العدد 7، المجلد 3، مركز البصيرة للبحوث القانونية والخدمات التعليمية، 2010، ص 79.

² - ذايخ سامية، اجراءات النقاضي أمام القسم الاجتماعي، مجلة معارف، السنة الثامنة، العدد 16، جامعة البويرة، جوان 2014، ص 46.

³ - CHAKIB Boukli-Hacene, Le principe de diligence dans la procédure judiciaire sociale en Algérie, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, n° 1, Open édition, Paris, 2019, p 68.



حصر بهذا المشرع الجزائري في المواد الاجتماعية بعض القضايا التي تكون الأحكام الصادرة بشأنها محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون، مما يسمح للمحكوم له (سواء كان المستخدم أو العامل) أن ينفذ مضمون الحكم الصادر لصالحه مباشرة بعد التبليغ وذلك رغم الطعن بالمعارضة أو الاستئناف.

أكد كذلك المشرع ومن خلال المادة 508 من ق إ م إ على جواز تقديم طلب التنفيذ الفوري في حالتين:

- حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف.

- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل.

يتمتع بهذا رئيس القسم الاجتماعي بنفس صلاحيات القاضي الاستعجالي في هاتين الحالتين.

الفرع الثاني: وسائل ضمان التنفيذ المستعجل للأحكام الاجتماعية

لا يكفي لتجسيد الطابع الاستعجالي للأحكام الاجتماعية ورود أحكام ابتدائية نهائية فقط دون أن يتبعها وسائل ضمان هذا التنفيذ الذي يكون كسلطة للقاضي الاجتماعي. وهو ما جاء في المادة 600 من ق.إ.م.إ، باعتبار أن الأحكام الصادرة عن المحاكم الاجتماعية من السندات التنفيذية، هذا من جهة (أولاً)، ولجوء القاضي إلى الحكم بالغرامة التهديدية في حالة مماثلة أو تتصل المدعى عليه عن تنفيذ الحكم من جهة أخرى (ثانياً).

أولاً- اعتبار الأحكام الصادرة عن المحاكم الاجتماعية من السندات التنفيذية

يعتبر السند التنفيذي شرط أساسي للتنفيذ فلا تنفيذ دون سند تنفيذي، فيعرف السند التنفيذي بأنه "الأداة الموضوعية بيد الدائن التي تخوله التنفيذ على المدين واقتضاء حقه عند امتناعه عن التنفيذ الاختياري، يفرغ في الشكل المنصوص عليه قانوناً"⁽¹⁾.

حدد المشرع الجزائري السندات التنفيذية بطريقتين، تتمثل الأولى في حصرها في المادة 600 من ق إ م إ أما الثانية من خلال إجازة إضافة سندات أخرى بموجب قوانين أخرى.

وفي مجال الأحكام الاجتماعية فإن الصيغة التنفيذية تشمل الأحكام النهائية والأحكام التي استنفذت كل طرق الطعن ثم الأحكام المشمولة بالنفذ المعجل⁽²⁾ والممهورة بالصيغة التنفيذية⁽³⁾.

1 - مانع سلمى، زاوي عباس، دور السندات التنفيذية في مباشرة إجراءات التنفيذ الجبري، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 17، العدد 2، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ديسمبر 2017، ص 736.

2 - راجع نص المادة 600 من ق.إ.م.إ، مرجع سابق.

3 - المادة 601 من ق إ م إ، سالف الذكر، وللتفصيل أكثر راجع: بن عبو عفيف، تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في المادة الاجتماعية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 6، العدد 3، جوان 2021، ص 221.



أوجبت المادة 612 من ق إ م إ أن يسبق تنفيذ الرسمي للسند التنفيذي إعطاء أجل 15 يوما للمنفذ للامتثال، حيث يحزر التكليف بالوفاء من قبل المحضر القضائي ويتضمن الالتزام القائم على عاتق المنفذ لأدائه في أجل 15 يوما من تاريخ التبليغ الرسمي للتكليف وهذا التكليف يعد مرحلة سابقة لتقاضي التنفيذ الجبري للسند التنفيذي على أن استثناء من هذه الأحكام وتأسيسا على نص المادة 614 من ق إ م إ يجوز إجراء التنفيذ الجبري بمجرد التبليغ الرسمي للتكليف بالوفاء بما تضمنه السند التنفيذي دون مراعاة أجل 15 يوما في حالتين وهما:

- إذا كان التنفيذ قد تم بموجب أمر استعجالي،

- إذا كان التنفيذ يتم بموجب حكم مشمول بالنفاذ المعجل⁽¹⁾.

ولا شك أن هذه الأحكام تدعم عنصر الاستعجال في الفصل في القضايا الاجتماعية وتنفيذ الأحكام والأوامر المرتبطة بها، وما يتبين منها أن المشرع الجزائري لم يخص الأحكام الاجتماعية باستثناء في هذا الشأن، وبعد فوات هذه المدة دون الاستجابة للتنفيذ يمكن اللجوء إلى طريق التنفيذ الجبري.

تجدر الإشارة إلى أن تنفيذ اتفاق المصالحة يخضع أحكام المواد 33 إلى 35 من القانون رقم 90-04، حيث ينفذ الأطراف هذا الاتفاق وفق الشروط والآجال التي يحددها فإن لم تحدد ففي أجل 30 يوما من تاريخ الاتفاق وفي حالة عدم التنفيذ يأمر رئيس القسم الاجتماعي والملمتس بموجب عريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من الحد الأدنى للأجر المضمون على أن لا تنفذ هذه الغرامة إلا بعد مرور أجل 15 يوما ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن.

تضاعف هذه الغرامة بعدد العمال إذا تعلق الأمر باتفاق جماعي للعمل يكون ممثلوا العمال طرفا فيه تطبيقا للمادة 35 من القانون رقم 90-04.

ثانيا - تنفيذ الحكم الاجتماعي تحت غرامة تهديدية: من الوسائل التي تضمن التنفيذ الاستعجالي للأحكام الصادرة بشأن النزاعات الفردية في العمل الحكم بالغرامة التهديدية، فللعامل الحائز على حكم قضائي نهائي فاصل في نزاع فردي في العمل الحق عند رفض تنفيذه المطالبة بفرض غرامة تهديدية لضمان ذلك، ف جاء في قرار صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 04 مارس 2010، مبدأ مفاده " يختار العامل المتوفر على حكم قضائي ناطق بإعادة ادماجه في منصب عمله عند رفض تنفيذه بين المطالبة بالتعويض وبين الغرامة

¹ - راجع: بن عبو عفيف، مرجع سابق، ص 224.



التهديدية⁽¹⁾ واصل الغرامة التهديدية في القواعد العامة ومفادها أن يلجأ القاضي إلى إجبار المدين على تنفيذ التزامه عينا خلال مدة معينة، فإن تأخر عن التنفيذ كان ملزما بدفع غرامة عن كل يوم تأخير أو اسبوع أو شهر أو أية وحدة أخرى من الزمن⁽²⁾. فهي وسيلة ضغط على الطرف الممتنع عن التنفيذ وحمله على تنفيذ الاتفاق أو الحكم القضائي ويتم ذلك بموجب تقرير عقوبة مالية عن كل يوم تأخير في عدم تنفيذ الالتزام ويعود تقديرها للقاضي الذي حكم بها⁽³⁾.

أما في المجال الاجتماعي نجد القانون رقم 90-04⁽⁴⁾، وكذلك قانون إ.م.إ. قد منح سلطة للقاضي الاجتماعي للحكم بالغرامة التهديدية في حالة تعنت أحد أطراف النزاع الفردي في تنفيذ محضر اتفاق المصالحة أو حكم قضائي، لذا تعتبر الغرامة التهديدية الوسيلة القانونية التي يستند إليها القاضي من أجل كسب حقوق أطراف النزاع خاصة حقوق العامل. وهي كذلك وسيلة قضائية يستند إليها القاضي لتجسيد الطابع الاستعجالي للقضايا العمالية.

أكدت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 21 مارس 2001 أن " امتناع أحد الأطراف عن تنفيذ الأحكام النهائية في المسائل الاجتماعية تتم معالجته وفقا لأحكام المواد 34 إلى 36 من القانون رقم 90-04 وأن قاضي الموضوع في المادة الاجتماعية في حالة قبوله الطلب ينحصر اختصاصه في تحديد الغرامة التهديدية وفقا لشروط المادتين 34 و35 من نفس القانون."⁽⁵⁾

وأيا أقرت المحكمة العليا في ذات القرار أن "الحكم القاضي بالغرامة التهديدية الذي صار نهائيا يبدأ سريان تنفيذه من تاريخ انقضاء مهلة التنفيذ الاجباري المحددة في المادة 34 من القانون رقم 90-04"⁽⁶⁾

ثم لدينا المادة 4-73 التي تحمل عنصرا آخر يؤكد مدى استعجالية القضايا العمالية أو الاجتماعية، وذلك عندما أجازت للمستخدم رفض إعادة إدماج العامل أثناء سريان الدعوى⁽¹⁾، وهو ما دفع المحكمة العليا إلى

1 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 580532، بتاريخ 04/03/2010، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، قسم الوثائق المحكمة العليا، الجزائر، 2011، ص 180.

2 - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - نظرية الالتزام، ط 3، منشورات الحلبي الحكومية، لبنان، 2005، ص 807.

3 - بن عبو عفيف، مرجع سابق، ص 229.

4 - المادة 34 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق

5 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 214908، بتاريخ 21/03/2001، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2002، قسم الوثائق المحكمة العليا، الجزائر، 2004، ص 303.

6 - قرار المحكمة العليا نفسه، ص 305.



إصدار قرارات تخص أساس التعويض في حالة رفض المستخدم إعادة إدراج العامل في منصبه، حيث ميز بين حالتين؛ حالة الرفض أثناء سريان الدعوى، فيحكم عليه بالتعويض الوارد في المادة 73-4/2 سالف الذكر، وحالة الرفض إعادة الإدراج تنفيذا لحكم قضائي نهائي حيث تطبق بشأنه أحكام القانون العام وتحديدًا المادة 625 من ق إ م إ و المادة 182 من القانون المدني⁽²⁾.

وعليه للجوء إلى الغرامة التهديدية وتطبيقها في القضايا الاجتماعية يجب توفر شروط خاصة عددها المشرع في المادة 174 من القانون المدني والمواد 625 و 980 إلى 986 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ومن بينها امتناع المستخدم عن تنفيذ التزاماته الثابتة في السند التنفيذي وألا يكون التنفيذ العيني قد أصبح مستحيلًا وكذلك أن يطالب العامل بتطبيق الغرامة التهديدية⁽³⁾.

لقد أكدت المحكمة العليا من خلال أسلوب الغرامة التهديدية الطابع الاستعجالي في تنفيذ الاتفاقات والأحكام الصادرة في المادة الاجتماعية وتحديدًا نزاعات العمل الفردية وذلك في قرارها رقم 0997369 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 08 أكتوبر 2015، حيث جاء فيه " يتم تنفيذ محضر المصالحة باتفاق الطرفين ووفق الشروط المحددة، وإن لم يتم تحديدها فتتخذ خلال أجل لا يتعدى 30 يوما من تاريخ الاتفاق وفي حالة عد تنفيذ اتفاق المصالحة يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية بموجب أمر على عريضة بالتنفيذ المعجل مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 بالمئة من الراتب الشهري للشخص أو العامل المتعنت عن التنفيذ⁽⁴⁾. كما أكدت في قرارها رقم 636445 بتاريخ 02 جوان 2011، مبدأ أساسي مفاده " المادة 39 من القانون رقم 90-04 هي الواجبة التطبيق في حالة اكتساب الحكم، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الصيغة التنفيذية واللجوء إلى الغرامة التهديدية لتنفيذه " ⁽⁵⁾.

بهذه السلطة الممنوحة للقاضي الخاصة بالإجبار على تنفيذ الأحكام الاجتماعية من خلال فرض الغرامة التهديدية على المستخدم أو الهيئة المستخدمة المتعنتة في التنفيذ، يكون المشرع قد عزز الطابع الاستعجالي

¹ - تنص الفقرة 2 من المادة 73-4 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر على أنه " تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1110148، بتاريخ 09/03/2017، مجلة المحكمة العليا العدد 1، قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 2017، ص 242.

³ - راجع تفاصيل ذلك: سالمى نطال، الغرامة التهديدية في الأحكام الاجتماعية القاضية بإعادة الإدماج وفقا للاجتهاد القضائي الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 6، جوان 2018، ص 275.

⁴ - قرار مأخوذ عن : بن عبو عفيف، مرجع سابق، ص 229.

⁵ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 636445، بتاريخ 02/06/2011، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، قسم الوثائق المحكمة العليا، 2011، ص 221.

للدعوى الاجتماعية وللحكم الفاصل في المواد الاجتماعية إذ مكن المتقاضي من الحصول على حقه دون تأخير، كما مكنه من اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لاقتضاء حقه بصفة استعجالية.

خاتمة

يتبين مما سبق أن كيفية تسوية النزاع الفردي للعمل تنفرد بأحكام خاصة، تجعل هذه الأحكام المطبقة بشأنها لها خصوصيات تخرجها عن الأحكام العامة الواردة بقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

لقد أولى المشرع والقضاء الجزائري أهمية كبيرة لطرق تسوية نزاعات العمل الفردية، والتي حرص من خلالها على تجسيد الطابع الاستعجالي في معالجتها والفصل فيها بما يسمح بتحقيق الحماية القانونية للطرف الضعيف اقتصاديا في علاقة العمل.

تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى بعض النتائج، وهي:

- عدم الحرص في الواقع على تجسيد الطابع الاستعجالي في حل النزاع الفردي للعمل إذ غالبا ما لا يتم تطبيقه، ذلك أن مكتب المصالحة في معظم الحالات لا يصل إلى حل النزاع، فهو مجرد مكتب اجتماعات تنتهي إما بتحرير محضر عدم المصالحة، أو بتقاعس أحد الأطراف - عادة المستخدم - عن الحضور أو عن التنفيذ.

- أن محضر عدم المصالحة يثير عدة إشكالات قانونية بسبب ارتباطه بأجال رفع الدعوى، إذ بعد مرور 6 أشهر يسقط الحق في اللجوء إلى القضاء.

- قلة الوسائل القانونية التي تضمن تنفيذ الأحكام القضائية القاضية لإعادة الإدماج، والتي تنحصر أساسا في الغرامة التهديدية.

- التأكيد على أن الطابع الاستعجالي في تسوية النزاع الفردي في العمل لا يحقق دائما غايته الحماية لحقوق العمال باعتبارهم الطرف الضعيف اقتصاديا في علاقة العمل كما هو الحال بالنسبة لميعاد التقاضي أمام القسم الاجتماعي، إذ أن بعض الدعاوى الاجتماعية تستوجب ميعاد أطول كما هو في الدعاوى الخاصة بالمستحقات المالية كالأجور والعلاوات والمنح وغيرها.

- وعليه يجب التراجع عن تخصيص الميعاد القصير للتقاضي في نزاعات العمل الفردية وجعل مدته تختلف بما يتناسب مع طبيعة الحق المطالب به.

- العمل على وضع نظام خاص لمكاتب لمصالحة بما يسمح بتحقيق المصالحة الفعلية في هذا النوع من النزاعات ذلك أن ضمان الحماية اللازمة للعمال يفرض فعالية تدخل الهيئات المكلفة بتسويتها لا مجرد الاستعجال في حل هذه النزاعات.

- تفعيل أحكام الغرامة التهديدية بما يضمن التنفيذ الفوري للأحكام الفاصلة في الدعاوى الاجتماعية.
_ ضرورة إيجاد وسائل أخرى وضمانات لتنفيذ الأحكام القضائية لاسيما تلك المتعلقة بإعادة الإدراج.

قائمة المراجع:

1- باللغة العربية

أولاً- الكتب

- 1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 2- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - نظرية الالتزام، ط 3، منشورات الحلبي الحكومية، لبنان، 2005.

ثانياً- المقالات

- 1- أحمية سليمان، "قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل الجزائري"، المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص بمنزاعات العمل الفردية، العدد 22، 1999.
- 2- بلعبدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، جانفي 2017.
- 3- فطة معاشو نبالي، "الزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد أول، 2012، ص ص 19 - 34.
- 4- عبد العزيز مقفولجي، "شروط قبول الدعوى"، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد السادس، ص ص 112 - 131.
- 5- عبد الكريم بوحמידة، "الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون رقم 90-04، مجلة العلوم القانون والاجتماعية"، المجلد 2، العدد الثامن، جامعة الجلفة، 2017.
- 6- مانع سلمى، زاوي عباس، "دور السندات التنفيذية في مباشرة إجراءات التنفيذ الجبري"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 17، العدد 2، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ديسمبر 2017.
- 7- بن عبو عفيف، "تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في المادة الاجتماعية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 6، العدد 3، جوان 2021.

8- بن عزوز بن صابر، "الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد"، مجلة دراسات قانونية، العدد 7، المجلد 3، مركز البصيرة للبحوث القانونية والخدمات التعليمية، 2010.

9- سعيد طريبت، "نظرة القانون والقضاء للنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة عند تسوية النزاعات الفردية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد 3، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013.

10- سالمى نزال، "الغرامة التهديدية في الأحكام الاجتماعية القاضية بإعادة الإدماج وفقا للاجتهاد القضائي الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 6، جوان 2018.

11- بوسعيدة دليلا، "ميعاد التقاضي أمام القسم الاجتماعي: قراءة في نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 4، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2020، ص 114-117.

ثالثا - النصوص القانونية

1- أمر رقم 01-15، مؤرخ في 23/07/2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 40، صادر بتاريخ 23 يوليو 2015.

2- قانون 08-09 مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، صادر بتاريخ 23 ابريل 2008.

3- قانون رقم 90-04، مؤرخ في 6 نوفمبر 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 32، صادر بتاريخ 01 أوت 1990، معدل ومتمم.

4- قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ج ر ج عدد 11 صادر بتاريخ 2 مارس 2008.

5- قانون رقم 04-21، مؤرخ في 19/12/2004، يتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد رقم 83، صادر بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

6- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل، 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990.

رابعا - الاجتهادات القضائية

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 134407 بتاريخ 24/09/1996، وهو الموقف نفسه أخذت به في القرار ملف رقم 257733 بتاريخ 12/05/2003.

- 2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398 بتاريخ 03/30 م 1994، المجلة القضائية للمحكمة العليا، قسم المستندات، العدد الأول، الجزائر، 1994.
- 3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 340430، بتاريخ 2000/10/11.
- 4- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 107399، بتاريخ 1994/03/30.
- 5- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0767714، بتاريخ 2013/12/05 .
- 6- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 722149، بتاريخ 2012/10/04.
- 7- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1298826 المؤرخ في 2019/06/12.
- 8- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 08205542، بتاريخ 2013/12/07.
- 9- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 08205542 بتاريخ 2013/12/07.
- 10- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1110148، بتاريخ 2017/03/09.

II - باللغة الأجنبية

- CHAKIB Boukli-Hacene, « Le principe de diligence dans la procédure judiciaire sociale en Algérie », Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, n° 1, Open édition, Paris, 2019, p 68 .