

الضمانات الإجرائية لتسوية منازعات العمل الفردية

(قراءة في ضوء تشريع العمل الجزائري والاجتهاد القضائي للمحكمة العليا)

Procedural safeguards of resolving individual labor disputes

Read in light of Algerian labor legislation and the jurisprudence of the Supreme Court

بلباقي بومدين *

المركز الجامعي مغنية، الجزائر

beldroit5@gmail.com

تاريخ القبول: 2024-01-16

تاريخ الارسال 2023-09-13

ملخص:

قد تطرأ على علاقة العمل الفردية بعض الخلافات بين العامل وصاحب العمل، بسبب الإخلال ببعض الالتزامات المهنية، سواء بشأن متابعة تأديبية قد يرى العامل أنها تعسفية، أو بشأن إخلال أحد الطرفين بشكل عام بالتزام مهني، وعلى هذا النحو كان الهدف من هذه الدراسة بحث الجوانب الإجرائية الواجب مراعاتها كضمانة مقررة لمصلحة العامل من جهة، وضمان لاستمرارية علاقة العمل من جهة أخرى، مع إبراز دور التشريع والقضاء الجزائريين في تكريس هذه الضمانات المقررة لاستمرار هذه العلاقات.

الكلمات المفتاحية: منازعات العمل الفردية؛ الضمانات الإجرائية؛ تشريع العمل؛ الاجتهاد القضائي.

Abstract:

The individual employment relationship may have some disagreements between the worker and the employer, due to a breach of certain occupational obligations, whether on disciplinary follow-up which the worker may deem arbitrary, or on the general breach of a professional obligation by one of the parties, As such, the purpose of this study was to examine the procedural aspects to be taken into account as a guarantee established in the worker's interest, on the one hand, and, on the other, to ensure the continuity of the working relationship, while highlighting the role of Algerian legislation and the judiciary in establishing these guarantees for the continuation of such relations.

Keywords: Individual labor disputes; Procedural safeguards; employment law; Jurisprudence.

* بلباقي بومدين

مقدمة:

ما يميز نزاعات العمل الفردية عن نزاعات العمل الجماعية، أن الأولى تنحصر في إخلال أحد الأطراف بالتزام ينص عليه العقد أو القانون أو التنظيم، ويتم تسويته بصورة تنصب على المصلحة الخاصة للعامل أو للمستخدم، أما الثانية فهي تنشأ عن علاقات تبرم في شكل عقود عمل مشتركة أو جماعية تتولى إبرامها تشكيلات نقابية مع أصحاب العمل فيتعدى فيها الخلاف ليشمل جميع العمال أو أغلبيتهم في مؤسسة أو عدة مؤسسات تابعة لقطاع واحد⁽¹⁾، حيث يتم تسويته عن طريق تعديل أو تغيير في العقد أو في التنظيم أو في الأحكام المنظمة لعلاقات العمل الجماعية بصورة تمس المصلحة العامة للعمال أو المستخدمين.

أما بخصوص المنازعات الناشئة عن علاقة العمل الفردية موضوع الدراسة، فهي تفترض وجود عدة أسباب أبرزها صدور تصرف من المستخدم قد يرى العامل أنه تعسفي، فيعتمد إلى حث المستخدم على العدول عنه أو تعديله وفقا لما ينص عليه القانون، وإما يرجع سبب النزاع إلى وجود إخلال من أحد الأطراف بالتزام مهني أو انتهاك لحق يحميه القانون، ففي كلا الفرضين يتطلب الأمر ضرورة اتباع إجراءات معينة ضمانا لاستمرارية علاقات العمل، وحفاظا على حقوق الأطراف لاسيما العامل كطرف ضعيف في علاقة العمل.

ومعالجة لهذا الوضع، نص المشرع على جملة من الإجراءات الواجب مراعاتها سواء من قبل الهيئة المستخدمة وذلك قبل توقيعها للعقوبات التأديبية على العامل من جهة، أو من قبل العامل من جهة ثانية في إطار تسوية نزاعه مع المستخدم وذلك قبل لجوئه إلى القضاء. ولعل غاية المشرع من هذه الإجراءات هو ضمان استمرار العلاقات الودية بين الأطراف كونهم الأدري بخلافاتهم، وفي ذات الوقت ضمان حقوق العامل من أي انتهاكات أو تعسفات قد تصدر عن المستخدم. ومن جهة أخرى ضمان الحل السريع لمنازعات العمل الفردية، بالتخفيف من تراكم القضايا أمام المحاكم، بما يضمن سرعة تسوية المنازعات وتجنب المصاريف القضائية الناجمة عن طول النزاعات، لاسيما في مرحلة النقض أمام المحكمة العليا، مما يترتب عنه إرهاق الأطراف لاسيما العامل كطرف ضعيف في العقد.

ومن هنا تظهر أهمية تناول هذا الموضوع، من حيث توضيح المقصود بالضمانات الإجرائية في نطاق تسوية نزاعات العمل الفردية، سواء التي ينص عليها النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، أو وفقا لما تحدده الاتفاقيات الجماعية للعمل، أو التي قررها المشرع واستقر عليها قضاء المحكمة العليا، كل ذلك رغبة في تسهيل السبل أمام الأطراف للوصول إلى حلول ودية لخلافاتهم.

وفي ظل هذه الأوضاع، يثور التساؤل حول طبيعة هذه الضمانات والإجراءات التي قررها المشرع الجزائري واستقر عليها قضاء المحكمة العليا، في سبيل تسوية النزاعات القائمة بين العامل والمستخدم، سواء نشأت بسبب عقوبة تسريح قد يرى العامل أنه تعسفي، محاولا في إطار هذه التسوية حث الهيئة المستخدمة على إلغائه، أو نشأت لأي سبب آخر قد يرى فيه أحد الطرفين إخلالا بالتزام مهني أو قانوني؟

ولعل الأنسب لدراسة هذا الموضوع اعتماد منهجين أساسيين، المنهج الوصفي والمنهج التحليلي:

¹ Voir en général sur les conflits collectifs du travail, Bernard Teyssi, Droit du Travail, Relations collectives, LexisNexis, 12em édition, Paris, 2020.

فاعتماد المنهج الوصفي، على اعتبار أن منازعات العمل هي ظاهرة وواقعة مادية تتطلب وصف لمختلف جوانبها الإجرائية والموضوعية، لننتهي في الأخير إلى معرفة الأحكام والقواعد القانونية المناسبة لمعالجة آثارها على علاقات العمل المبرمة.

أما المنهج التحليلي، فالأجل تحليل النصوص القانونية التي وضعها المشرع، وكذا تحليل موقف المحكمة العليا إزاء هذه الخلافات، لأجل استخلاص الأحكام والقواعد الملائمة للتطبيق عليها، والتي تمهد الطريق أمام الأطراف وكذا قضاة الموضوع فضلا عن مفتشي العمل لأجل الوقوف على التطبيق السليم للقانون على الجوانب الإجرائية والموضوعية للعلاقات القانونية المبرمة بين العمال ومستخدمهم.

وتحقيقا لأهداف هذه الدراسة، ستتم معالجة هذا الموضوع على مدار محورين، نتناول في الأول الضمانات الإجرائية الممنوحة للعامل في مجال التأديب، وفي الثاني نستعرض آليات وإجراءات تسوية نزاعات العمل الفردية. مع إبراز دور التشريع والقضاء الجزائري في تكريس هذه الضمانات.

1- الضمانات الإجرائية الممنوحة للعامل في مجال التأديب في ضوء التشريع والقضاء:

تتعدد أسباب الخلافات الناشئة عن علاقات العمل الفردية بين العامل والهيئة المستخدمة، ولعل أبرز صورها قيام هذه الأخيرة بتصرفات قد يرى العامل أنها تعسفية، كتوقيع عقوبة تسريح من منصب العمل دون احترام الإجراءات والضمانات المقررة لمصلحة العامل، فيعمد هذا الأخير محاولا حث الهيئة المستخدمة وديا على إلغائه، أو على الأقل تعديله وفق ما ينص عليه القانون أو النظام الداخلي للمؤسسة أو الاتفاقيات الجماعية للعمل¹. ونظرا لخطورة الجزاءات التأديبية لاسيما العقوبات من الدرجة الثالثة مثل عقوبة التسريح، لم يتركها المشرع دون قيود، بل أحاطها بجملة من الضمانات للتأكد من ملاءمة الجزاء للخطأ المرتكب، وحماية للعامل من أي مظهر من مظاهر التعسف²، كما أنه يتعين على صاحب العمل الرجوع بشأنها إلى السلطة التأديبية التي يرجع لها الاختصاص في نظر طبيعة الخطأ والجزاء المناسب له³.

وقد نصت على هذه الضمانات المادة 73 مكرر 2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل⁴ المضافة بالقانون 29/91 المعدل والمتمم له⁵، والمتمثلة في جملة من الإجراءات التي يجب اتباعها من قبل صاحب العمل قبل اللجوء إلى توقيع العقوبة المتعلقة بالتسريح⁶، وذلك تحت طائلة البطلان لتعلق هذه الإجراءات بالنظام العام، لذلك أوجب المشرع إدراجها ضمن النظام الداخلي للمؤسسة.

¹ د بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية، في ضوء الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، الدار الإفريقية للكتاب، الجزائر، 2023، ص 164 وما بعدها.

² CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3eme Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004, P23.

³ د هدي في بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 94.

⁴ القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 17 لسنة 1990.

⁵ القانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 68 لسنة 1991.

⁶ وعلى غرار سلطة تحديد طبيعة الأخطاء المهنية والعقوبات المناسبة لها والتي منحها المشرع لصاحب العمل، فقد منحه أيضا سلطة تحديد الإجراءات التأديبية ضمن النظام الداخلي مع مراعاة التقيد بإجراءات الرقابة الداخلية والقضائية على هذه السلطة، وهو ما يمكن فهمه من نص المادة 2/77 من قانون العمل.

وقد نص المشرع على هذه الإجراءات في المادة 73 مكرر 2 من القانون 29/91 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: على أنه: "يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 اعلاه ضمن احترام الإجراءات المنصوص عنها في النظام الداخلي ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المهني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه".
وعموما تتمثل تلك الضمانات في جملة الإجراءات، التي يتعين على المستخدم اتباعها قبل توقيع العقوبات لا سيما من الدرجة الثانية والثالثة، نوجزها فيما يلي:

1.1- عرض العامل على المجلس التأديبي:

إعمالا لنص المادة 73 مكرر 2 سالف الذكر، يحال ملف العامل محل المتابعة على اللجنة المختصة لأجل دراسته والتأكد من ثبوت الخطأ وتحديد وصفه وطبيعته ودرجته، ومن مدى ملاءمة الجزاء للخطأ المهني، ويتم هذا الإجراء من خلال استدعاء العامل وتبليغه كتابيا بالمثل أمام المجلس بموجب رسالة مضمونة الوصول⁽¹⁾، وسماع أقواله لمعرفة الظروف والملابسات المحيطة بالواقعة⁽²⁾، كما يجب تمكين العامل من حق الدفاع عن نفسه وتقديمه للأدلة والمبررات التي دفعته لارتكاب الخطأ. كما يجب على المستخدم تمكين العامل من الاستعانة في ذلك بعامل من نفس المؤسسة المستخدمة.

ورغم أهمية هذا الإجراء الذي تضمنته المادة 73 المذكورة باعتباره من أهم الضمانات المقررة لمصلحة العامل أثناء مرحلة التأديب، غير أن هناك ملاحظات عدة حول هذه المادة نوردتها فيما يلي:

أولا: لم توضح المادة دور العامل المراد اصطحابه لحضور المجلس التأديبي وطبيعته، هل يعتبر مدافع أم مجرد شاهد، وهل يشترط أن يكون عاملا فقط أم يجوز لمندوبي النقابة أيضا ممارسة هذا الدور؟ فكان على المشرع توضيح ذلك أو على الأقل تعديل كلمة (ليصطحبه) بكلمة (ليدافع عنه)، وذلك على نحو ما فعل مع الموظف العام عندما نص في المادة 169 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية على أنه: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

ثانيا: أن المادة 73 مكرر 2 محل النقاش تثير إشكال حول جعلها النظام الداخلي إلزاميا بالنسبة للمؤسسات التي تضم 20 عاملا، بينما تعتبره المادة 76 من نفس القانون غير الزامي بالنسبة للمؤسسات التي تضم أقل من هذا العدد، فهل تعتبر هذه المؤسسات ملزمة باتباع الإجراءات التأديبية المشار إليها في المادة 73 أم لا؟ فكان على المشرع الجزائري الالتفات إلى هذا الفراغ القانوني لاسيما مع التوجه الاقتصادي الحديث للدولة، والذي أصبح يشجع نظام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي عادة ما تضم عدد محدد قد لا يتجاوز 20 عاملا، وهو الأمر الذي تنبه له المشرع المصري حيث ألزم أصحاب العمل الذين يشغلون 5 عمال فأكثر باعتماد نظام داخلي ينص على الحد الأدنى من الإجراءات القانونية التأديبية حماية للعامل، ودرء لأي تعسف قد يصدر من المستخدم.

¹ ولا تخفى أهمية التبليغ الكتابي في مجال الإثبات لاسيما إذا تم الطعن على قرار التسريح أمام القضاء، وذلك لأجل معرفة طبيعة النزاع وتاريخ تحريك الدعوى التأديبية.

² د أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 1، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 240.

2.1-تبليغ القرار التأديبي:

بعد استكمال الإجراءات التأديبية على النحو السابق، وثبوت الخطأ في حق العامل محل المتابعة، يلتزم صاحب العمل بتبليغ العامل القرار المتضمن للجزاء المترتب على خطئه المهني، ولم يحدد المشرع هذا التبليغ بأجل معين، تاركا ذلك للنظام الداخلي للمؤسسة، ويعتبر هذا الالتزام من الالتزامات الشكلية التي ترمي إلى إخطار العامل وإعلامه بدرجة العقوبة المستحقة، والتي تظهر فائدتها بصورة خاصة عند التظلم أمام الهيئة المستخدمة نفسها التي أصدرت القرار، أو عند اللجوء سواء إلى مكتب المصالحة أو إلى القضاء لتمكينهم من ممارسة الرقابة على مشروعية القرار، لاسيما عندما يتضمن إنهاء علاقة العمل، ومدى صحة الإجراءات التأديبية المتبعة وصحة تكييف وتصنيف جسامه الخطأ المهني المرتكب وملاءمته للعقوبة المقررة. مع الإشارة هنا أن القسم الاجتماعي يفصل في هذه النزاعات بصورة ابتدائية ونهائية عملا بأحكام المادة 73 مكرر 4 من القانون 29/91 المعدلة للمادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹، والمادة 21 من القانون 04-90⁽²⁾ المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل.

على أن اللجوء إلى القضاء كما سنرى، لا يتم إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية الداخلية (التظلم)، وكذلك الخارجية المتمثلة في المصالحة أمام مفتشية العمل حيث يعتبر محضر المصالحة إجراء جوهرى لقبول الدعوى شكلا. ويتجسد التطبيق العملي للإجراءات التأديبية السابقة الذكر في العديد من قرارات المحكمة العليا، ففي قضية بين الصندوق الوطني للتقاعد ضد (ر.ع) انتهت المحكمة العليا إلى ما يلي:

"لكن حيث يبين من الحكم المطعون فيه أن قاضي الدرجة الأولى ناقش هذا الدفع، وتأكد من أن الطاعن حتى ولئن كان وجه استفسارا للمطعون ضده عن الأفعال المنسوبة إليه ... إلا أنه لم يحترم الإجراءات المنصوص عليها في المادة 66 من النظام الداخلي، التي تلزم الطاعن (المستخدم) أن يقدم محضر سماع للمطعون ضده (العامل) يكون بحضور عامل، وعليه يكون الطاعن حقيقة لم يحترم الإجراء طالما أنه ملزم بإثبات العكس، مما يجعل الوجه غير مؤسس ويتعين رفضه"⁽³⁾.

وفي قضية أخرى بين المؤسسة ذات المسؤولية المحدودة Eis Algerie ضد (ش.م)، قضت المحكمة العليا بأنه:
"لكن حيث يبين من الحكم محل الطعن أن قاضي الدرجة الأولى أسس عن صواب، قضاءه على أساس أن المطعون ضده دفع بعدم الاستماع إليه ولم يمكن من الدفاع عن نفسه خرقا للقانون 11-90 والمادة 43 من النظام الداخلي، وأن دفع المدعى عليها الأصلية بالاستماع إليه غير مبرر لعدم إرفاق ما يثبت ذلك، مما يجعل دفع المدعي الأصلي مؤسس، ونتيجة لذلك، الطاعنة لم تثبت للمحكمة عدم تنفيذ المطعون ضده التعليمات، مما يجعل التسريح تعسفي (خرقا للمواد 73 و73-2 و73-3 من القانون 29-91 المعدلة للمادة 73 من القانون 11-90).

¹ والتي تنص على أنه: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ناليا على نفقة المستخدم ...".

² القانون 04/90 المؤرخ في 06/11/1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 6 لسنة 1990. حيث تنص المادة 21 منه على أنه: "باستثناء الاختصاص الأصلي ثبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعاوى أساسا: بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية ...".

³ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0835714، قرار بتاريخ 02/10/2014، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2015، ص 352.

ذلك أن ما دفعت به الطاعنة بأنه تم سماع العامل من خلال الاستفسار الكتابي الموجه إليه للرد عليه ... لا يعوز ولا يحل محل الإجراء التأديبي المنصوص عليه في المادة 73 (المذكورة)، الذي ينص على ضرورة الاستماع للعامل المعني من طرف المستخدم حول الخطأ المني المنسوب إليه، وعلى ضرورة تبليغه بأن له الحق في أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه، والذي هو إجراء تأديبي قانوني إلزامي يترتب عن حرمان العامل منه اعتبار تسريحه تعسفيا، وعلى المستخدم إثبات قيامه بهذا الإجراء ... وهذا ما قضى به الحكم محل الطعن، لذا فإن قاضي الدرجة الأولى بقضائه يكون قد طبق صحيح القانون خلافا للوجه المثار مما يتعين رفضه⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع لم ينص على سقوط حق المستخدم في تسليط العقوبة التأديبية بعد مضي أجل محدد، وهذا بخلاف ما كان منصوصا عليه ضمن بعض القوانين الملغاة، مثل المادة 24 من المرسوم 254/74، المتعلق بكيفيات تأسيس لجنة التأديب واختصاصها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية²، ومن بعده المادة 64 من المرسوم 302/82³، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، حيث نصت هذه النصوص في مجملها على أنه: "لا يمكن أن تسلط العقوبة التأديبية على العامل بعد مرور أكثر من ثلاثة أشهر على معاينة الخطأ المرتكب". وبالتالي يبقى تنظيم هذه المسألة متروك للنظام الداخلي للمؤسسة، وليث المشرع أبقى على هذا النص القديم ضمن التعديلات التي مست تشريع العمل، لأن في منح المستخدم سلطة تحديد أجل التقادم، لا شك فيه إضعاف للضمانات المقررة للعامل محل التسريح، لاسيما في الفرض الذي لا يحدد فيه المستخدم أصلا أجلا تسقط معه العقوبة، أو على الأقل يحدده بمدة طويلة، وهو ما يترتب عليها الإضرار بالمركز القانوني للعامل.

نذكر في الأخير بقاعدة يتعين على المستخدم مراعاتها قبل مباشرة عقوبة التسريح، كما يتعين على القاضي أخذها في عين الاعتبار عند نظره النزاع، وهي المسألة التي تتعلق باقتران الخطأ المني بالخطأ الجزائي، وذلك عندما يرتكب العامل خطأين أو عدة أخطاء بعضها مهني وبعضها جزائي، ففي مثل هذه الحالة يتعين على المستخدم تعليق علاقة العمل ومباشرة الدعوى الجزائية، وعدم اللجوء إلى التسريح مباشرة وإلا عد تعسفيا، وبعد صدور الحكم الجزائي النهائي بالإدانة، يمكن حينها للمستخدم ممارسة حقه في التسريح⁴.

ويظهر التطبيق العملي للقاعدة المذكورة في إحدى القضايا، بين مدير الديوان الوطني لتسويق منتجات الكروم وحدة مستغانم ضد (ب.ب)، بدعوى ارتكاب هذا العامل سلسلة من الأخطاء أثناء قيامه بعمله، تتمثل في الضغط على الزبائن لتلقي عمولات، إضافة إلى سرقة صندوقين من الشركة، فضلا عن قيامه بالسب والقذف واتهامه بالرشوة، وتم فصله من عمله بسببها، ومن ثم أصدر القاضي الاجتماعي حكمه القاضي بإلغاء قرار التسريح لكونه تعسفيا، على أساس أن الأخطاء المنسوبة للعامل يعاقب عليها التشريع الجزائي، وبالتالي لا تثبت إلا بحكم جزائي نهائي.

حيث ردت المحكمة العليا على الوجه المثار في الطعن على هذا الحكم بما يلي:

¹ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 640479، قرار بتاريخ 2011/06/02، مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2011، ص 224.

² المؤرخ في 1974/12/28، ج ر، لسنة 1975.

³ المؤرخ في 1982/09/11، ج ر، عدد 39 لسنة 1982.

⁴ د بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 169.

"... لكن حيث أن قاضي الدرجة الأولى طبق الاجتهاد القضائي المستقر، بخصوص أن اقتران الخطأ المبي بالخطأ الجزائي كما هو الشأن في دعوى الحال، لا بد من إثبات هذا الخطأ بحكم جزائي نهائي، وبالتالي لما كانت الأخطاء التي سرح من أجلها المطعون ضده يعاقب عليها التشريع الجزائي، فلا يمكن إثباتها إلا عن طريق حكم جزائي نهائي، وقاضي الدرجة الأولى بقضائه كما فعل طبق صحيح القانون ولم يخالفه"⁽¹⁾.

2- إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية في ضوء التشريع والقضاء:

بعد استنفاد الضمانات المقررة لمصلحة العامل على النحو السابق، من عرض العامل محل التأديب على المجلس التأديبي، وتبليغه للقرار المتضمن العقوبة، يحق للعامل في إطار تسوية نزاعه مراجعة الهيئة المستخدمة لأجل حثها على العدول عن قرارها، وتسوية النزاع القائم بصورة ودية، أما إذا لم ينجح العامل في مسعاه، أو إذا لم يلجأ إلى هذا المسعى أصلا لعدم إلزاميته كما سنرى ذلك وفقا لما استقر عليه قضاء المحكمة العليا، فيمكنه إحالة النزاع على مكتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل وجوبا، لكن إذا لم يفلح هذا المسعى هو الآخر فبإمكان العامل رفع النزاع إلى القضاء.

ومعالجة لهذا الوضع، نص المشرع على جملة من الوسائل والإجراءات يمكن تقسيمها إلى مرحلتين، الأولى تتضمن إجراءات التسوية الودية، وفي حالة فشلها يتم الانتقال إلى المرحلة الموالية والمتمثلة في إجراءات التسوية القضائية:

1.2- إجراءات التسوية الودية:

لأجل تسوية النزاع الفردي وديا لا بد من المرور عبر مرحلتين، مرحلة التسوية الداخلية أي أمام الهيئة المستخدمة وهذه مرحلة جوازية كما سنرى، وفي حالة فشلها يمر النزاع إلى مرحلة التسوية الخارجية أمام مكتب المصالحة لدى مفتشية العمل، وهذه المرحلة تعتبر إجبارية:

1.1.2- التسوية الداخلية أمام الهيئة المستخدمة:

نصت المادة 03 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على ما يلي: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية داخل الهيئة المستخدمة". فهذا النص يستبعد تدخل أي طرف وسيط من أجل حل النزاع، ويكتفي بحل النزاع بناء على اتفاق الأطراف بتطبيق الإجراءات المنصوص عليها ضمن الاتفاقيات الجماعية، والمعمول بها داخل الهيئة المستخدمة. حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرمها النقابات والاتحادات المهنية مع أصحاب العمل مصدرا أساسيا لقانون العمل، يستقي منها هذا الأخير العديد من الأحكام التي تصب في مصلحة العامل⁽²⁾.

لكن قد لا تتضمن هذه الاتفاقيات الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع، ففي هذا الفرض تطبق أحكام المادة 04 من نفس القانون، حيث يباشر العامل عرض نزاعه على رئيسته المباشر (وهو ما يسمى بالتظلم)، والذي يتعين عليه تقديم جواب في ظرف 8 أيام من تاريخ إخطاره، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل في حالة الرد، يرفع التظلم إلى الهيئة المستخدمة أو المستخدم حسب الحالة، لأجل الرد على هذا التظلم كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الإخطار، على أن يتضمن هذا الرد تبريرا لأسباب الرفض المتعلقة بموضوع النزاع.

¹ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 615373، بتاريخ 2010/10/07، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2011، قرار مشار إليه سابقا، ص 183.

² د بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، 2010، ص 27.

تجدر الإشارة هنا إلى مسألة كثيرا ما تثور أمام القضاة، حول ما إذا كان يشترط إرفاق القرار التأديبي الصادر عن الهيئة المستخدمة، كإجراء مسبق في إطار التسوية الودية الداخلية على النحو السابق، بحيث يترتب على تخلفه رفض الدعوى شكلا شأنه شأن محضر المصالحة؟. لم يتطرق المشرع الجزائري إلى هذه المسألة، بينما فصلت المحكمة العليا في ذلك في عدت قرارات نذكر منها:

"... لكن حيث استقر الاجتهاد القضائي على أن إرفاق قرار تسريح العامل غير وجوبي لمباشرة دعوى اجتماعية، التي تقبل بمجرد إحضار (محضر) عدم المصالحة ..."⁽¹⁾.

وفي ذات الاتجاه انتهت المحكمة العليا أيضا إلى أنه:

"من المقرر قانونا، أنه لا يقبل رفع النزاع إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، إلا إذا ثبت عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليميا ... ومن المستقر عليه قضاء أن التدابير المشار إليها أعلاه، وكذا المنصوص عليها بالمادة 4 من القانون 90-04 لا تلزم إلا مفتش العمل، الذي ينبغي عليه أن يوجه العامل إلى الاستفادة بطرق الطعن الودية قبل إجراء الصلح، وفي حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تتم، فإنهم غير ملزمين بالأخذ بها مادام تبين لهم أن العامل قد التجأ إلى مفتش العمل لإجراء المصالحة بواسطته وحرر محضرا لهذا الغرض... وبذلك يكونوا قضاة الاستئناف قد أخطأوا في تقديراتهم لتطبيق الفقرة 3 من المادة الأولى من الأمر 75-32 المؤرخ في 1975/04/29 (يتعلق بالعدالة في العمل)..."⁽²⁾.

وبناء على هذين القرارين، يتضح أن الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا مستقر على أن التظلم المسبق لا يعد إجراء إلزاميا، يترتب على تخلفه رفض الدعوى شكلا كما هو الحال بالنسبة لمحضر المصالحة، وبالتالي فإن إجراءات التسوية الودية الداخلية بين الهيئة المستخدمة والعامل لا تلزم سوى مفتش العمل، والذي إن شاء وجه العامل للقيام بها، وإن رأى الاكتفاء بمباشرة إجراءات المصالحة دون الحاجة إليها فله ذلك.

وفي هذا يظهر وجه الشبه بين منازعات العمل الفردية ومنازعات الموظف مع الإدارة في مجال الوظيف العمومي، من حيث عدم إلزامية التظلم المسبق، وإن كان المشرع قد نص صراحة على عدم إلزاميته بالنسبة للموظف وذلك في نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري⁽³⁾، فحبذا لو نص على ذلك أيضا بالنسبة للعامل، تفاديا لأي رفض قد تتعرض له الدعوى المرفوعة من قبل العامل الذي لم يباشر إجراءات التسوية الداخلية، أو لم يتمكن من حصوله على نسخة من قرار التسريح، وما يترتب عن ذلك من إطالة أمد النزاع ومصاريف زائدة بسبب الطعون التي قد يباشرها العامل.

لكن إذا رأى القاضي ضرورة تقديم محضر التأديب، وذلك لأجل تكوين قناعته للفصل في النزاع، كان له أن يأمر بإحضاره، على ألا يكون هذا المحضر الدليل الوحيد الذي يركز عليه القاضي في تسبيب حكمه. وهو ما قضت به المحكمة العليا بقولها:

¹ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 487515، قرار بتاريخ 2009/03/04، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2009، ص 121

² المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398، قرار بتاريخ 1994/03/30، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 1994، ص 407.

³ قانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد رقم 21 لسنة 2008.

"... يمكن للقاضي مطالبة المستخدم بإحضار محضر لجنة التأديب، متى كان ضروريا للفصل في النزاع المنصب حول مشروعية القرار التأديبي المتخذ ضد العامل. لا يمكن للقاضي الاكتفاء بعدم تقديم المستخدم لمحضر لجنة التأديب لتسبب حكمه، بأن قرار التسريح المتخذ في حق العامل كان تعسفيا"⁽¹⁾.

على أن هذه الإجراءات الودية بين العامل والمستخدم قد تنتهي بالفشل، أو في حالة عدم مباشرتها أصلا من قبل العامل لعدم إلزاميتها كما رأينا، الأمر الذي يستدعي إحالة الخلاف وجوبا على طرف ثالث لأجل تقريب وجهات النظر، دائما في إطار المساعي الودية لتسوية النزاع، لكن في هذه المرة تكون خارجية، أي خارج نطاق الهيئة المستخدمة، وهو ما يسمى بنظام المصالحة:

2.1.2-التسوية الخارجية عن طريق المصالحة:

نشير بداية إلى أن مكتب المصالحة المنعقد لدى مفتشية العمل اختصاصان، الأول نوعي يشمل كافة المنازعات الفردية في العمل عملا بأحكام المادة 02 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، واختصاص إقليمي نصت عليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273² بقولها: "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل وتسويتها...". كما نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07 على أنه: "يحدد الاختصاص المحلي لمكتب المصالحة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعدل والوزير المكلف بالمالية"³.

وقد تطرقت إلى نظام المصالحة المادة 5 من القانون 04/90 سالف الذكر على أنه: "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون". فنظام المصالحة حسب هذا النص يقوم على تفويض طرف ثالث أجنبي عن علاقة العمل محل النزاع يسمى مفتش العمل، لأجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين. ولزيد من الإيضاح سنعرض فيما يلي لكل من تشكيل مكتب المصالحة، ثم إجراءات المصالحة، وفي الأخير نتطرق لتنفيذ اتفاق المصالحة:

أ- تشكيل مكتب المصالحة: يتكون مكتب المصالحة المنعقد لدى مفتشية العمل من عضوين (02) ممثلين عن العمال، وعضوين (02) ممثلين عن المستخدمين، ويتألف المكتب بالتداول ولفترة 6 أشهر عضو عن العمال ثم عضو عن المستخدم⁽⁴⁾، حيث يتم انتخاب مجموعة من الممثلين من قبل عمال الشركات والمؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة لمدة ثلاث سنوات⁽⁵⁾، على أن يتم تعيين أعضاء مكتب المصالحة ومساعدتهم بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، وذلك من بين هؤلاء المترشحين المنتخبين وحسب الترتيب التنافسي للأصوات المتحصل عليها⁽⁶⁾.

¹ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1449282، قرار بتاريخ 07.2020/02، مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2020، ص 120.

² المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بكيفية تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر عدد 38، بتاريخ 14 أوت 1991.

³ المرسوم التنفيذي رقم 05-07، المؤرخ في 06 جانفي 2005، يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد 04، بتاريخ 09 جانفي 2005.

⁴ المادة 6 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

⁵ المادة 10 من نفس القانون.

⁶ المادة 9 من نفس القانون.

ب- إجراءات المصالحة: نظمت هذه الإجراءات المواد من 26 إلى 32 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ويمكن تلخيصها كآلاتي:

في حال فشل محاولات التسوية الداخلية للنزاع بين العامل والمستخدم على النحو الذي سبق بيانه، أو في حالة عدم رغبة العامل بتسوية النزاع مع المستخدم، فإنه يمكنه مباشرة إجراءات التسوية الخارجية، عن طريق إخطار مفتش العمل المختص إقليميا، بموجب عريضة مكتوبة أو بالإدلاء بتصريحاته شفويا بحضوره أمام مكتب المفتش، الذي يتولى بدوره تحرير محضر بأقوال العامل (المدعي) (المادة 26 من نفس القانون)، مع إخطار مكتب المصالحة بذلك خلال 3 أيام من تاريخ هذا الإخطار، ليقوم بعد ذلك باستدعاء كل من أعضاء مكتب المصالحة إلى جانب أطراف النزاع أو من يمثلهم قانونا، لأجل الاجتماع في ظرف 8 أيام من تاريخ استدعائهم (المادة 27 من نفس القانون).

في حالة غياب المدعي أو من يمثله، يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية ما لم يوجد مانع شرعي يبرر هذا الغياب، مع تبليغ هذا القرار للمدعي خلال 8 أيام من اتخاذه (المادة 28 من نفس القانون)، أما في حالة غياب المدعي عليه أو ممثله فإنه يتم استدعاؤه من جديد لعقد اجتماع خلال 8 أيام من استدعائه (المادة 29 من نفس القانون)، أما في حالة غيابه لاجتماعين متتاليين يحضر المكتب محضرا بعدم المصالحة، تسلم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع (المادة 30 من نفس القانون).

أما في حالة اتفاق الأطراف على حل كل أو جزء من النزاع، يحضر المكتب محضرا بهذه المصالحة الجزئية أو الكلية، أما إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يحضر عدم الصلح (المادة 31 من نفس القانون)، ويعتبر هذا المحضر حجة في الإثبات لا يمكن الطعن عليه إلا بالتزوير، ما لم يتضمن شروطا تتنافى مع النصوص القانونية السارية المفعول (المادة 32 من نفس القانون).

ويتجسد التطبيق العملي لإجراءات المصالحة السابقة الذكر في العديد من القضايا، نذكر مثلا على ذلك (قضية المؤسسة الوطنية للعصير والمصبرات الغذائية "مجمع إيناجوك" ش ذ أ ضد "م.ح")، حيث انتهت المحكمة العليا إلى ما يلي:

"حيث يتبين بالفعل من ملف القضية أن المطعون ضد سبق له أن رفع دعوى أمام المحكمة ... بناء على محضر عدم المصالحة محرر بتاريخ 2010/10/26، والذي كان موضوع طلبه هو الحصول على منحة التعويض المقدرة بـ 10% من ثمن بيع المؤسسة ... وهي الدعوى التي انتهت بصدور حكم بتاريخ 2011/04/13 قضى قبل الفصل في الموضوع بإجراء تحقيق بين الأطراف،

غير أن المطعون ضده لم يباشر إجراءات إعادة السير في الدعوى آنذاك، بل أعاد اللجوء مرة ثانية على مكتب المصالحة مقدا نفس الطلب، أين تحصل على محضر عدم المصالحة في 2016/10/11 قام بموجبه برفع الدعوى الحالية، ومن ثم فإن هذه الدعوى جاءت مخالفة لأحكام المادة 504 من ق إ م إ، التي تستوجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة الأول، والذي كان بتاريخ 2010/10/19، فإنه ورغم استعماله لهذا المحضر فير دعواه الأولى، فإن عدم استمراره فيها وعدم إعادته السير فيها بعد التحقيق الذي أجرته المحكمة ... لا يقطع الأجال ولا يعطيه الحق في اللجوء مرة أخرى للقضاء بناء على محضر

عدم مصالحة ثان بنفس الموضوع، لكون حقه في رفع الدعوى قد سقط قانونا ... وعدم قبولها يعد من النظام العام ويثار تلقائيا طبقا للمادة 69 من ق إ م إ.

ولما قضى قضاة الموضوع بخلاف ذلك، فإنهم خالفوا قاعدة جوهرية في الإجراءات ... ويرتب النقض⁽¹⁾.

ج- تنفيذ اتفاق المصالحة: (المواد 33 و34 و35 من القانون 04/90، والمادتان 508 و509 ق إ م إ)

بمجرد صدور محضر المصالحة ينتهي دور مكتب المصالحة، فهو لا يعدو مجرد وسيط لتقريب وجهات النظر بين الأطراف لأجل الوصول إلى تسوية ودية، دون أن تكون له أية سلطة يجبرهم من خلالها على تنفيذ اتفاق المصالحة، لذلك خول المشرع طبقا لأحكام المواد المشار إليها، مسألة تنفيذ الاتفاق الوارد ضمن محضر المصالحة إلى الأطراف وحدهم، حيث نصت المادة 33 من القانون 04-90 المعدل والمتمم بالقانون 28-91، على أنه: "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل 30 يوما من تاريخ الاتفاق".

جدير بالذكر أن محضر المصالحة يعد سنداً تنفيذياً متى تم التأشير عليه من قبل رئيس القسم الاجتماعي طبقاً لما نصت عليه المادة 8/600 من ق إ م إ، لكن نظراً لعدم امتلاك مكتب المصالحة لسلطة الأمر في التنفيذ، وأن قراراته لا ترتقي لدرجة القرار أو الحكم القضائي، مما قد يدفع أحد الأطراف إلى المماطلة والتراخي في تنفيذ اتفاق المصالحة، الأمر الذي دفع المشرع إلى إحاطة محضر المصالحة بمجموعة من الضمانات نصت عليها المادة 34 من القانون 04/90 المشار إليه، وكذلك المادتان 508 و509 ق إ م إ، حيث يمكن للمدعي رفع الأمر إلى رئيس القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليمياً⁽²⁾، بناء على عريضة يلتزم من خلالها إجبار المدعى عليه على التنفيذ، حيث يأمر رئيس القسم الاجتماعي بعد استدعاء المدعى عليه في أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة⁽³⁾، مع تحديد غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير في التنفيذ، لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، على أن يبدأ سريان هذه الغرامة بعد انتهاء المدة المحددة للتنفيذ والتي لا تتجاوز 15 يوم⁴.

على أن الغرامة التهديدية تتضاعف عندما يتعلق الأمر بتنفيذ اتفاق جماعي للعمل، يكون ممثلو العمال وواحد أو أكثر من المستخدمين طرفاً فيه، حيث يمكن للقاضي مضاعفتها بقدر العمال المعنيين وفي حدود 100 عامل، وهو ما نصت عليه المادة 35 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

كما تجدر الإشارة إلى أن العامل لا يمكنه اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالغرامة التهديدية، إلا بعد استنفاذه إجراءات إثبات امتناع المستخدم عن تنفيذ اتفاق المصالحة (المادة 34 من القانون 04-90 المشار إليه سابقاً)، أو امتناعه عن تنفيذ الحكم النهائي القاضي بالإدماج (المادة 39 من نفس القانون)، بحسب الحالة، ويتم إثبات الامتناع عن التنفيذ

¹ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1298826، قرار بتاريخ 2019/06/12، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2019، ص 117.

² استخدم المشرع في المادة 34 من القانون 094/90 المشار إليها مصطلح "رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية" والأصح ما ورد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية "رئيس القسم الاجتماعي بالمحكمة".

³ مع الملاحظ هنا أن الأمر بتنفيذ محضر المصالحة يعتبر مشمول بالإنفاذ المعجل رغم ممارسة المدعى عليه لحقه في الطعن، وهو ما نصت عليه المادة 3/34 من القانون 04/90 المشار إليه سابقاً.

⁴ الغرامة التهديدية تتمثل في الجزاء المالي الذي يحدده القاضي بهدف حث المدين على تنفيذ التزامه خلال الأجل ووفق الآليات التي يحددها هذا القاضي، أنظر في هذا الخصوص:

باتباع إجراءات التنفيذ المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث يتقدم العامل إلى المحضر القضائي من أجل تحرير محضر عدم الامتثال أو الامتناع عن التنفيذ (المادة 625 من ق إ م إ)، مرفق بمحضر تكليف بالوفاء، على أن يكون ذلك بعد انقضاء مهلة الوفاء المشار إليها سابقا والمحددة بـ 15 يوما⁽¹⁾. هذا ما لم يثبت المدين (المستخدم) أن عدم التنفيذ أو التأخير فيه يرجع لسبب أجنبي لا يدل له فيه⁽²⁾، إذ لا جدوى من تصفية الغرامة في مثل هذه الحالة. لهذا يفترض عملا عدم توقيع هذه الغرامة إلا بعد ثبوت عدم تنفيذ اتفاق مصالحة سبق صدوره وتوقيعه بين الطرفين، أو ثبوت عدم تنفيذ حكم قضائي سبق صدوره ضد المستخدم⁽³⁾، مع التذكير هنا أن الغرامة التهديدية بهذا المفهوم تختلف عن التعويض، الذي يهدف إلى جبر الضرر المادي أو المعنوي الذي ألحقه المستخدم بالعامل بسبب تسريجه التعسفي، أو تقاعسه عن تنفيذ اتفاق المصالحة، أو بسبب تماطله عن تنفيذ الحكم القضائي الصادر لمصلحة العامل⁽⁴⁾.

ولفهم التطبيق العملي لإجراءات تنفيذ اتفاق المصالحة على النحو السابق، نورد القضية الآتية التي تعود وقائعها إلى نزاع بين مؤسسة النقل البري بسكيكدة وأحد عمالها (ك.ب):

"عمل الطاعن في منصب سائق لدى المؤسسة المطعون ضدها، بموجب عقود عمل محدد المدة، منذ تاريخ 1997/09/22 إلى غاية 2011/02/01، وخلال فترة عمله أدى ساعات إضافية وأيام عطل قدرت بـ 05 أشهر و20 يوما، إلا أن المطعون ضدها رفضت تمكينه من مقابل الساعات الإضافية.

لجأ الطاعن إلى مفتشية العمل من أجل تسوية وضعيته، تم تحرير محضر مصالحة بتاريخ 2012/01/25 اتفق فيه الطرفان على تسوية الوضعية المالية، بخصوص أيام الراحة التعويضية في أجل 03 أشهر ابتداء من تاريخ إصدار المحضر، وسعى الطاعن في تنفيذه لكن دون جدوى.

رفع الطاعن دعوى ضد المطعون ضدها ملتمسا إلزامها بتنفيذ محتوى محضر المصالحة، المتضمن تسوية الوضعية المالية للطاعن وتمكينه من مبلغ 500 ألف دج مقابل ساعات العمل الإضافية، المقدرة بـ 05 أشهر و20 يوما، وأن تدفع له مبلغ 20 ألف دج تعويضا عن الضرر.

صدر حكم بتاريخ 2013/05/20 قضى في الشكل بقبول الدعوى وفي الموضوع بإلزام المؤسسة المطعون ضدها بتنفيذ اتفاق محضر المصالحة ... مع النفاذ المعجل، تحت غرامة تهديدية قدرها 5000 دج عن كل يوم تأخير في التنفيذ، على أن تنفذ الغرامة التهديدية بعد انقضاء مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما.

استأنفت المطعون ضدها (المؤسسة) الحكم المذكور... طالبة عدم قبول الدعوى لسقوط طلبات المستأنف عليه (العامل) بالتقادم، طبقا للمادة 312 ق م واحتياطيا لرفض الدعوى لعدم التأسيس.

¹ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 86132، قرار بتاريخ 1992/06/03، مجلة قضائية عدد 4 لسنة 1993، ص 110.

² Christian LAPORTE, Cass. 2e civ, 1re févr. 2018, n°17-11321, Juris Data n° 2018-001020, procédures, n°4, avril 2018, p.15.

³ Jean-Jacques, la portée du caractère accessoire de l'astreinte, Gaz. Pal. 20 nov. 2015, n° 324, p.16.

⁴ Voire en se sence, FRICERO Natalie, Procédures civiles d'exécution, voies d'exécution, procédures de distribution, 2eme édition, Gualino Lextenso éditions, Paris 2010, p34.

بتاريخ 2013/10/29 صدر القرار محل الطعن بالنقض الحالي الذي قضى ... بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء من جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس".

طعن الطاعن الحالي (العامل) في القرار المذكور أعلاه بالنقض، فأصدرت المحكمة العليا القرار المنشور أدناه: "حيث أن المقرر قانونا في الدعاوى المتعلقة بالخلافات الفردية في العمل أنها ترفع أمام المحكمة الاجتماعية، بعد عرض النزاع على مكتب المصالحة وتحرير محضر بعدم المصالحة، وفي غياب هذا المحضر تكون الدعاوى غير مقبولة.

حيث يتبين من القرار المطعون فيه والحكم المعاد أن الدعوى موضوع النزاع رفعت بموجب محضر الصلح المؤرخ في 2012/01/25، وأنه وفقا لأحكام المادة 33 من القانون 90-04 المعدل والمتمم بالقانون 91-28، فقد نصت على أنه: "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحددها، فإن لم توجد في أجل 30 يوما من تاريخ الاتفاق". كما نصت المادة 34 من نفس القانون على أنه: "في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف، وفقا للشروط والأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والمتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة وبعد استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به.

حيث أن قضاة الموضوع بقبولهم التصدي لموضوع النزاع في غياب محضر عدم المصالحة، قد خالفوا القانون وعرضوا قضاءهم للنقض والإبطال. حيث لم يبق من النزاع ما يتطلب الفصل بعد النقض، يكون النقض بدون إحالة وفقا للمادة 365 من ق إ م إ⁽¹⁾.

2.2- التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية:

بعد استنفاد المساعي الودية للنزاع وفشلها بين العامل والمستخدم على النحو السابق، فلا يبقى أمام الطرف المتضرر صاحب المصلحة إلا الخيار القضائي، والذي يشكل المرحلة الأخيرة لتسوية النزاع، وذلك أمام المحكمة الابتدائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية⁽²⁾، في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة طبقا لنص المادة 504 من ق إ م إ تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى⁽³⁾، حيث يجب إرفاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة⁽⁴⁾ تحت طائلة عدم قبول الدعوى شكلا، أما المحضر المتضمن القرار التأديبي، فقد سبق وأن أشرنا أنه غير لازم لعدم إلزامية إجراءات التسوية الداخلية، بحسب ما استقر عليه الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا. جدير بالذكر، أن المشرع الجزائري جعل اختصاص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في القضايا ذات الطابع الاجتماعي، عملا بأحكام المادة 500 وكذا المادة 5/32 من ق إ م إ، وعلى هذا إذا تم جدولة قضية اجتماعية أمام قسم

¹ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0997369، قرار بتاريخ 2015/10/08، مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2015، ص 258.

² المادة 36 من القانون 90-04 المشار إليه سابقا.

³ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 722149، قرار بتاريخ 2012/10/04، مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2012، ص 242 (قضية الشركة ذ م م SMD ضد أ.أ).

⁴ المادة 37 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

آخر ولو كان القسم المدني، تعين على هذا الأخير أن يدفع بعدم الاختصاص وإلا كان حكمه معيبا مستوجبا للطعن، لتعلق الاختصاص في هذه الحالة بالنظام العام بنص المادتين المذكورتين.

ولعل السبب في ذلك، يرجع لخصوصيات منازعات العمل لاسيما فيما يتعلق بتشكيله القسم الاجتماعي، حيث تنعقد جلسات المحكمة الابتدائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية، برئاسة قاض وممثلين اثنين عن العمال وممثلين اثنين عن المستخدمين، ويجوز الاكتفاء بممثل واحد عن كل طرف، وفي حالة غياب الممثلين، ينوب عنهم المساعدون الاحتياطيون، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم بقاض أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة⁽¹⁾، وهذا بخلاف جلسات المجلس القضائي وكذا المحكمة العليا، حيث تتكون من قضاة فقط دون وجود للممثلين. مع الإشارة إلى أن دور الممثلين في الخصومة هو دور تداولي بعدما كان استشاريا في السابق، حيث يتم تداول الخصومة بينهم وبين رئيس الجلسة منذ انعقادها إلى غاية الفصل فيها، ويتم تداول الحكم بالتصويت بين ممثلي العمال وممثلي المستخدم، وفي حالة تعادل الأصوات يتم الترجيح بصوت رئيس المحكمة، طبقا لنص المادة 8 من القانون 04-09 المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل. وتعتبر هذه التشكيلة من النظام العام، يترتب على إغفالها نقض الأحكام لمخالفتها قاعدة جوهرية في الإجراءات، وهو ما قضت به المحكمة العليا في قرار لها جاء فيه:

"حيث أنه من الثابت فقها وقضاء أن تشكيل المحكمة في المسائل الاجتماعية، تتألف من قاض رئيسا لها وبحضور مساعدين ممثلي العمال ومساعدين ممثلين لأرباب العمل، ويمكن أن تنعقد بحضور ممثل من العمال وممثل عن أرباب العمل، ولا بد من الإشارة إلى أسمائهم وصفتهم كما تنص على ذلك المادة 8 من القانون 04-90. حيث أن المعيار في تشكيل المحكمة معيار كمي وآخر نوعي بالتساوي، ولا تكفي الإشارة إلى أسمائهم فقط، بل أيضا إلى الهيئة التي يمثلونها، هيئة العمل وهيئة أرباب العمل، وبالرجوع إلى الحكم موضوع الطعن، فإنه أشير فيه إلى أسماء المساعدين دون الهيئة التي يمثلونها، ولا يمكن للمحكمة العليا مراجعة صفتهما في قضية الحال..."⁽²⁾

على أن هذه التشكيلة خاصة بالقسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية، بينما تظل تشكيلة كل من الغرفة الاجتماعية الفاصلة في الاستئناف على مستوى المجلس القضائي، وكذلك الغرفة الاجتماعية الفاصلة في الطعون بالنقض على مستوى المحكمة العليا، مكونة من قضاة فقط، طبقا لما هو منصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو ما قضت به المحكمة العليا بقولها:

"من المقرر قانونا أنه: "تصدر أحكام المجلس القضائي من ثلاثة أعضاء، ما لم ينص صراحة على خلاف ذلك"،

ولما ثبت في قضية الحال أن القرار المطعون فيه صدر عن أربعة قضاة، في غياب نص قانوني ينص على تشكيلة مغايرة، يعتبر مخالفة لنص المادة 144 من ق إ م إ. ولما كانت القواعد المتعلقة بتشكيل المجلس القضائي من النظام العام، فإنه يتعين معه نقض وإبطال القرار المطعون فيه"⁽³⁾.

¹ المادة 8 من القانون 04-90 السالف الذكر.

² المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157097، قرار بتاريخ 10/03/1998، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 1998، ص 285، (قضية ديوان م.س الخاصة بوزارة العدل ضد "د.ن).

³ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 211780، قرار بتاريخ 08/06/1999، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 1999، ص 148.

الخاتمة:

نتهي من خلال هذا العرض لموضوع منازعات العمل الفردية، إلى أن هذه الأخيرة لها أثر نسبي، حيث تنشأ عن علاقات عمل فردية تقتصر آثارها القانونية على أطرافها فقط وهما العامل وصاحب العمل، دون باقي العمال. وهذا خلافا لمنازعات العمل الجماعية التي تنشأ عن علاقات عمل جماعية تتولى إبرامها تشكيلات نقابية، أو تبرم في شكل عقود عمل مشتركة أو جماعية مع أصحاب العمل، فلا تقتصر آثار هذه العقود على أطرافها فقط، يعني النقابات أو ممثلي العمال مع المستخدمين، بل تنصرف آثارها لجميع العمال الذين تمثلهم تلك النقابات.

هذا ولا يفوتنا في ختام هذه الدراسة أن نرصد جملة من النتائج والتوصيات:

النتائج:

- لاحظنا كيف أن نزاعات العمل الفردية تفترض وجود إخلال من أحد أطراف علاقة العمل بالتزام مهني، أو انتهاك لحق يحميه القانون، الأمر الذي يترتب عنه عدم استقرار علاقات العمل، ولأجل تسوية هذا الوضع قرر المشرع جملة من الإجراءات يجب أن ينص عليها النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، أو وفقا لما تحدده الاتفاقيات الجماعية، ويتم ذلك بداية بصورة ودية عبر مرحلتين، مرحلة التسوية الداخلية أي أمام الهيئة المستخدمة وهذه مرحلة جوازية كما رأينا، وفي حالة فشلها يمر النزاع إلى مرحلة التسوية الخارجية أمام مكتب المصالحة، وهذه المرحلة تعتبر إجبارية على نحو ما رأينا.

- كما رأينا أن غاية المشرع من هذه الإجراءات الودية هو ضمان الحل السريع لمنازعات العمل الفردية، واستمرار العلاقات الودية بين الأطراف، ومن جهة أخرى تهدف هذه الإجراءات إلى التخفيف من تراكم القضايا أمام المحاكم، بما يضمن سرعة تسوية المنازعات وتجنب المصاريف القضائية.

- كما لاحظنا كيف أن المشرع الجزائري وأيده في ذلك قضاء المحكمة العليا لم يترك مسألة الجزاءات التأديبية لاسيما العقوبات من الدرجة الثالثة مثل عقوبة التسريح دون قيود نظرا لخطورتها، حيث أحاطها بجملة من الضمانات للتأكد من ملاءمة الجزاء للخطأ المرتكب، وحماية للعامل من أي مظهر من مظاهر التعسف، إذ يتعين على صاحب العمل اتباعها قبل توقيع العقوبة المتعلقة بالتسريح، وذلك تحت طائلة البطلان لتعلق هذه الإجراءات بالنظام العام.

- وبالمقابل، أتاح المشرع للعامل في إطار تسوية نزاعه مراجعة الهيئة المستخدمة لأجل حثها على العدول عن قرارها، وتسوية النزاع القائم بصورة ودية، أما إذا لم ينجح العامل في مسعاه أمكنه إحالة النزاع على مكتب المصالحة، لكن إذا لم يفلح هذا المسعى هو الآخر فبإمكان العامل رفع النزاع إلى القضاء.

- كما لاحظنا كيف أن المشرع وكذا قضاء المحكمة العليا أوجبا ضرورة التزام الأطراف ببعض الجوانب الإجرائية تحت طائلة عدم قبول الدعوى شكلا، مثل إرفاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة. فضلا على ضرورة مراعاة الأطراف لمختلف الجوانب الإجرائية لتسوية نزاعات العمل الفردية، سواء التي ينص عليها النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، أو وفقا لما تحدده الاتفاقيات الجماعية، كل ذلك مع مراعاة الأحكام القانونية التي أقرها المشرع الجزائري، وما استقر عليه قضاء المحكمة العليا.

التوصيات:

- رغم الدور الذي لعبه التشريع في مجال تسوية الخلافات الناشئة بين العامل والمستخدم، يسانده في ذلك الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا على نحو ما رأينا، إلا أنه في تقديرنا لا يزال الوضع الاجتماعي للعامل كطرف ضعيف في العقد يفتقد إلى الحماية القانونية بالمعنى الدقيق، ولا أدل على ذلك من استمرار معاناة الفئة العمالية اجتماعيا واقتصاديا كما هو مشاهد، وفي ظل ذلك تجدر التوصية بضرورة وضع أحكام من شأنها الحد من الصعوبات المتولدة عن طول الإجراءات القانونية بشأن المطالبة بحقوق العمال، لاسيما إذا اضطر العامل اللجوء إلى الطعن وما يكبده ذلك من مصاريف قضائية، مع بقاء الحق عالقا إلى أن يفصل فيها قبولاً أو رفضاً.

- والإشكال السابق من حيث الأصل يعتبر متولد عن إشكال آخر، وهو عدم التفكير في حسم تلك الخلافات في مراحلها الأولى والمبكرة خصوصا في مرحلة المصالحة، والسبب يعود إلى عدم إلزامية بعض الإجراءات خلال هذه المرحلة وإصباغها بطابع ردي، فيكون من الضروري التوصية بضرورة تفعيل دور مكتب المصالحة على نحو ما كان منصوصا عليه مثلا في ظل الأمر 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، حيث كان مفتش العمل يتمتع بسلطات قانونية واسعة، حيث كان يلعب دور الضبطية القضائية في مجال التفتيش والمراقبة، وتحرير المحاضر المتعلقة بالمخالفات ورفعها إلى الجهات القضائية المختصة ومباشرة إجراءات المصالحة، فلو تم تفعيل قرارته ومنحها الصبغة الإلزامية، ومنحه مثلا صلاحية إلغاء قرارات التسريح التعسفية وإعادة الإدماج ونحو ذلك، وجعل المصالحة كدرجة أولى في هذا الخصوص، بحيث يطعن على قراراتها أمام القضاء كدرجة ثانية، لكان في ذلك تسهيل على القاضي والأطراف وتسريع في وتيرة الفصل في النزاعات، وذلك على نحو ما هو معمول به في مجال منازعات الضمان الاجتماعي، وما تتمتع به لجان الطعن المسبق من سلطات في هذا المجال.

- كما نوصي في الأخير بضرورة استقلالية القضاء الاجتماعي على غرار استقلالية كل من القضاء الإداري والقضاء التجاري، لاسيما وأن المشرع نص على منح القضاء الاجتماعي اختصاصا مانعا وجعله من النظام العام، نظرا لخصوصيات تشريع العمل، ونظرا للطابع المهني والاجتماعي والاقتصادي لعلاقات العمل، خاصة مع تطور نظام اقتصاد السوق، وانفتاح الجزائر على سوق العمل، وتشجيعها لحرية العمل والتجارة وما لازم ذلك من ظهور واسع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأثرها الكبير على اقتصاديات السوق الداخلية والدولية.

قائمة المصادر والمراجع:

القوانين:

- 1- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 17 لسنة 1990.
- 2- القانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 68 لسنة 1991.
- 3- القانون 04/90 المؤرخ في 06/11/1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 6 لسنة 1990.
- 4- القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد رقم 21 لسنة 2008.

المراسيم:

- 1- المرسوم التنفيذي 254/74، المؤرخ في 1974/12/28، المتعلق بكيفيات تأسيس لجنة التأديب واختصاصها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية الملغى، ج ر، لسنة 1975.
- 2- المرسوم التنفيذي 302/82، المؤرخ في 1982/09/11، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الملغى، ج ر، عدد 39 لسنة 1982.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 273-91، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر عدد 38، بتاريخ 14 أوت 1991.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 07-05، المؤرخ في 06 جانفي 2005، يحدد الاختصاص الاقليمي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد 04، بتاريخ 09 جانفي 2005.

الكتب باللغة العربية:

- 1- د أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 2- د بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية، في ضوء الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، الدار الافريقية للكتاب، الجزائر، 2023.
- 3- د بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الجزائر، دار الخلدونية، 2010.
- 4- د هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

الكتب باللغة الأجنبية:

- 1- Bernard Téryssi, Droit du Travail, Relations collectives, Lexis Nexis, 12em édition, Paris, 2020.
- 2- Christophe Lefort, la liquidation de l'astreinte provisoire, Dalloz, n° 32, 28 septembre 2017.
- 3- CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3eme Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004.
- 4- FRICERO Natalie, Procédures civiles d'exécution, voies d'exécution, procédures de distribution, 2eme édition, Gualino Lextenso éditions, Paris 2010.
- 5- Jean-Jacques, la portée du caractère accessoire de l'astreinte, Gaz. Pal. 20 nov. 2015.

المجلات القضائية:

- 1- مجلة قضائية عدد 4 لسنة 1993.
- 2- مجلة قضائية عدد 1 لسنة 1994.
- 3- مجلة قضائية عدد 1 لسنة 1998.
- 4- مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2009.
- 5- مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2011.
- 6- مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2011.

- 7- مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2012.
- 8- مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2015.
- 9- مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2015.
- 10- مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2019.
- 11- مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2020.
- 12- مجلة قضائية عدد 1 لسنة 1999.