

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران

كلية الحقوق والعلوم السياسية



قضاء العمل

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص

تخصص: قانون الاجتماعي

تحت إشراف:

من إعداد الطالب:

الدكتورة: حمدان ليلي بورصالي
أستاذة التعليم العالي

درقاوي جمال الدين

2014/06/12

تم عرضها ومناقشتها أمام أعضاء لجنة المناقشة المؤلفة من السادة:

رئيسا
مقررا
عضوا مناقشا
عضوا مناقشا

أستاذة التعليم العالي، جامعة وهران
أستاذة التعليم العالي جامعة وهران
أستاذة محاضرة أ، جامعة وهران
أستاذة محاضرة أ، جامعة وهران

الأستاذة بولنوار مليكة
الأستاذة حمدان ليلي بورصالي
الأستاذة ثابت دراز أحلام
الأستاذة حمادي فريدة

السنة الجامعية: 2012-2013م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" إِنَّهُ مِنْ سُلَيْمَانَ وَإِنَّهُ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ "

الآية 30 من سورة النمل

الإهداء

أهدي ثمرة هذا المجهود المتواضع...

إلى من ربباني صغيرا....

والديا العزيزين.

أبي رحمه الله

وأمي أطال الله في عمرها

زوجتي وقرّة عيني بناتي ياسمين وملاك

كلمة شكر

أتوجه بخالص تشكراتي إلى كل من مد إلي يد العون في إنجاز هذا البحث المتواضع.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذتي وأخص بالذكر الأستاذة حمدان ليلي التي لم تبخل علي يوما وبصدر رحب بتوجيهاتها الرشيدة التي ساعدتني كثيرا في إنجاز هذا البحث. ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى جميع أساتذتي الأفاضل الذين تحملوا عبء قراءة هذا البحث بقبولهم المشاركة في مناقشته.

مقدمة

يعرف قضاء العمل بأنه قضاء استثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي، سواء فيما يتعلق بتشكيله أو اختصاصه أو الإجراءات المتبعة أمامه. فهو بهذا جهاز و تنظيم قضائي مستقل مختص بالفصل في منازعات العمل، خاضع لنظام قانوني خاص به، إذ يعتبر إنشاء و تكوين أقسام اجتماعية مكلفة بقضاء العمل على مستوى المحاكم دليلا على ذلك، تتشكل من ممثلين للعمال و ممثلين عن أصحاب العمل منتخبين برئاسة قاض، حكم بين الطرفين عند اختلاف رأيهما، بغض النظر عن الصوت التداولي للممثلين فيها، تتسم إجراءات التقاضي أمامها بالسهولة و البساطة، إذ لا تتطلب الشكليات التي تتطلبها الغرف والمحاكم الأخرى، نظرا للطابع الاستعجالي الذي يفترضه السير في الدعوى إلى غاية الحكم فيها¹، و هو ما يميزها عن باقي الإجراءات الأخرى، لتتسم الأحكام الصادرة بشأنها بالطابع المؤقت الواردة، بالإضافة إلى الإعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل من المصاريف القضائية، و توسيع دائرة الاستفادة من المساعدة القضائية².

تاريخيا مرت المنظومة القضائية عامة في بلادنا على غرار بلدان المغرب العربي بمراحل تاريخية مختلفة حددت سياسة ونشأة الهيكل القضائي أحيانا و أحيانا أخرى استبدلته بمنظومة جديدة لتستمر في تطوره.

كان و لا يزال القضاء الاجتماعي بصفة خاصة يتميز في ظل المنظومة القضائية بخروج قواعده عن القواعد العامة سواء من الناحية الإجرائية أو من حيث الهيكل القضائي الذي تفصل فيه القضايا الاجتماعية، و الأكثر من ذلك كيفية سير الدعوى و مصيرها.

إن هذه الخصوصية نمت فضولنا عن الامتداد التاريخي للقضاء الاجتماعي من خلال الاضطلاع على مصدره و مراحل تطوره و الوقوف عند التجربة القانونية.

فالقضاء الاجتماعي إناء المرحلة الاستعمارية و هنا نتساءل عن مدى تعامل الاستعمار الفرنسي في تنظيمية للهيكل القضائي بنفس المنظومة ونفس الأحكام.

كذلك النظام الذي تبنته دولتنا بعد الاستقلال في تغيير أو تطوير القضاء الاجتماعي على ما كان عليه خلال الفترة الاستعمارية، و هذا من التطرق إلى:

¹المادة 38 من القانون رقم 04/90 على أنه "تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى و على المحكمة أن تصدر حكمها.

²أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري (ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1998).

القوانين التي نظمت القضاء الاجتماعي و الجهة القضائية المختصة للفصل في النزاعات الاجتماعية (الاختصاص، التشكيلة ...) و كذا الإجراءات و طرق الطعن في أحكام القضاء الاجتماعي. و الجدير بالذكر أن القضاء الاجتماعي أثناء المرحلة الاستعمارية:

تميزت في الجزائر بمحاولة المستعمر الفرنسي نسخ قواعده القانونية على تراب مستعمراته.

فمنذ 1870 إلى غاية 1962 أصبح النظام القضائي الفرنسي يحكمه مبدأ التقاضي على درجتين، إلى جانب الجهة القضائية الفاصلة في المسائل المدنية¹، والجهة القضائية الفاصلة في المسائل الجزائية²، واستحدثت الجهات القضائية الاستثنائية و المختصة.

تكونت هذه الأخيرة من جهة قضائية مختصة في المسائل المدنية يحكمها قاضي عدل و جهة قضائية مختصة في المسائل التجارية، و كان عددها أربعة محاكم تتشكل من تجار و جهة قضائية مختصة بالفصل في قضايا الأحداث و أخيرا جهة قضائية مختصة بالفصل في قضايا الأحداث و أخيرا جهة قضائية مختصة في المسائل الاجتماعية بمجالى العمال prud'hommes تتكون من تسعة أعضاء من بينهم مستشارين مسلمين في الدوائر التي تضم كثافة سكانية مسلمة.

فيما يتعلق بتسوية نزاعات العمل على تراب جميع المستعمرات الفرنسية سواء الجزائر، تونس أو المغرب و حتى إن اختلفت تسمية الهيكل القضائي الذي يفصل في مثل هذه المجالس من بلد إلى آخر (مجلس عرف في تونس، مجلسي الخبراء في المغرب، مجالس العمال في الجزائر) إلا أنه كان يقصد به ما كان معمول به في فرنسا آنذاك les prud'hommes، و أكثر من ذلك فكانت هذه الجهة القضائية تدخل ضمن القضاء المتخصص أو الجهات القضائية الاستثنائية.

يلاحظ أيضا أنه و حتى و إن تعامل المستعمر الفرنسي في هذه المسألة بنفس القوانين الفرنسية و طبقها في كل من الجزائر، المغرب أو تونس إلا أنه تعامل بمبدأ التمييز أما هذه الجهة القضائية، ففي المغرب كان مجلس الخبراء يختص بالنظر فقط في النزاعات الشغلية بين الفرنسيين أو التي يكون فيها طرف أجنبي أما المغاربة فيتم توجيههم لمحاكم خاصة بهم و هي المحاكم المخزنية.

¹ نشأة محكمة الدرجة الأولى سنة 1842 و كان عددها آنذاك 17 محكمة.

Claude collot, les institutions de l'Algérie durant la période coloniale 1830-1962 édition C.N.R.S. Paris-office des publications universitaires d'Alger 1987.

² تتكون من:

قاضي شرطي للفصل في قضايا المخالفات

المحاكم الجزائية للفصل في الجناح

و سنة 1870 نشأة المحاكم الجنائية للفصل في قضايا الجنايات.

أما في الجزائر، فكان مجلس العمال يضم في تشكيلته مسلمين فقط في الدوائر التي تكون فيها كثافة سكانية مسلمة بكثرة¹، نتيجة لذلك فإن كان في الظاهر القضاء الاجتماعي امتداد تاريخي قضائي مستقل ومتخصص، إلا أنه أغلبية شعوب هذه الدول لم تستفيد من أحكامه.

أما بعد الاحتلال:

أ- حاول المشرع المغربي منذ سنة 1957 تنظيم منظومته القضائية بصفة عامة و القضاء الاجتماعي خاصة.

ب- أما بالنسبة للشرع التونسي و مباشرة بعد الاستقلال استمر في العمل بمجالس العرف les conseils de prud'hommes، للفصل في النزاعات الناتجة عن عقد الشغل و كان ذلك بموجب المادة 184 من قانون الشغل التونسي الصادر في 30 أفريل 1966².

ج- أما عن تطور القضاء الاجتماعي في الجزائر بعد الاستقلال بعد 1962، فقد استمر العمل بمجالس العمال التي كانت فرع من فروع الجهات القضائية الاستثنائية المختصة إلى غاية صدور الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 8 يوليو 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الذي نظم المنظومة القضائية ككل. فكان مرتبط في تطبيقه فيما يخص القضاء الاجتماعي بالقانون رقم 78-12 المنظم لتشريع آنذاك³، وقانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل⁴.

فقسم قانون الإجراءات المدنية المحكمة إلى أقسام ومن بين هذه الأقسام القسم الاجتماعي و الذي كان خاضعا في هيكله القضائي إلى التنظيم القضائي العام من حيث الإجراءات وسير الدعوى، إلى غاية 1972 فبموجب صدور الأمر رقم 72-61 المؤرخ في 21 مارس 1972⁵ المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية بدأ المشرع يخرج القضاء الاجتماعي شيئا فشيئا عن القواعد العامة بحيث حدد هذا الأمر كيفية تنظيم جلسات المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية والتي كان يترأسها قاضي محترف ومساعدان من العمال و رأيهما استشاري فق.

¹La justice en Algérie 1830-1962 collection histoire de la justice-Association Française pour l'histoire de la justice édit 2005.

²حمية سليمان، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، ص 33 و ما يليها.

³المرتبط بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات و الذي كان يسري على جميع العمال في جميع القطاعات، الرجوع إلى محمد الصغير يعلي، تشريع العمل في الجزائر- دار العلوم للنشر و التوزيع طبعة 2000، ص 2 و ما يليها.

⁴ المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، القانون الذي ميز بين النظام القانوني للموظف العام (إدارة عامة) والنظام القانوني للعامل سواء كان في القطاع العام أو القطاع الخاص، وجاء ذلك في إطار تطبيق استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية بموجب قانون رقم 88-01.

⁵ الجريدة الرسمية عدد 25 المؤرخة في 28 مارس 1972، ص 365 و ما يليها.

و في سنة 1975 وبموجب الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل أضاف المشرع الجزائري إجراءات خاصة لعرض النزاع على محكمة المسائل الاجتماعية و المتمثلة في إجراء الصلح أمام مفتشية العمل، و كيفية استدعاء الخصوم و سير لدعوى والتنفيذ المعجل للأحكام وحالتها¹.

في سنة 1990 و بموجب القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 و المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل من ضمن ما نص عليه المشرع الجزائري بهذا القانون الإجراءات الخاصة بالتسوية القضائية لمنازعات العمل. فأصبحت التشكيلة القضائية تضم قاض محترف إلى جانبه التمثيل العمالي وتمثيل أصحاب العمل و أصبح صوت المساعدين صوت تداولي بينما كان صوت استشاري فقط، و كان من خلال هذه الفترة القسم الاجتماعي لدى المحكمة يختص بالنظر في:

1- منازعات العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل، و عقد تكوين أو تمهين.

2- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة² أي المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

تميزت أيضا أحكام القضاء الاجتماعي بكونها ابتدائية ونهائية عندما يتعلق ببعض القضايا و يشار إلى أن المشرع في هذه المسألة اعتمد المعيار الموضوعي في تصنيف القضايا التي تحكم فيها بصفة ابتدائية و نهائية³، أكثر من ذلك فقد جعل المشرع بعض أحكام القضاء الاجتماعي طابع الاستعجالي وجعل تنفيذها معجل رغم الطعن، مثال ذلك "أحكام الفصل التعسفي من العمل، أحكام دفع أجور العمال.... إلخ. استمر المشرع الجزائري من خلال سياسة إصلاح العدالة في تطوير منظومته القضائية بصفة عامة و القضاء الاجتماعي بصفة خاصة.

فبموجب قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد والذي لم يسري مفعوله إلا بعد مرور سنة من تاريخ نشره، فإن المشرع الجزائري كرس مبدأ تمييز القضاء الاجتماعي أكثر فخص في الفصل الثاني منه من الكتاب الثاني المتضمن الإجراءات الخاصة بكل جهة قضائية إلى القسم الاجتماعي و الذي تضمن إحدى عشرة مادة.

¹ المادة 1- 14- 18 - 21 من الأمر رقم 75-32.

² المادة 7 قانون الإجراءات المدنية (1966).

³ لأكثر المعلومات الرجوع إلى أحمية سليمان - آليات تسوية منازعات العمل، و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري - ديوان المطبوعات الجامعية - طبعة 1998، ص 39 وما يليها و ص 46.

أين أصبح بموجب هذا القانون الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي من النظام العام، لا يمكن أي قسم آخر أي يفصل في منازعات العمل، و أضاف إلى إجراء الصلح الذي كان ينص عليه في قانون الإجراءات المدنية السابق، شرط الأجل برفع الدعوى بعد الحصول على محضر الصلح تحت طائلة عدم قبولها.

و وسع المشرع من دائرة اختصاص القاضي الاجتماعي الذي أصبح في نفس الوقت قاضي الموضوع وقاضي الاستعجال، إلى غير ذلك من إجراءات خاصة ميزتها القسم الاجتماعي، فالمشرع الجزائري استمر في تطوير القضاء الاجتماعي، يجعل أحكامه الإجرائية وهيكله القضائي متميز و أحكامه أكثر صرامة، إلا أن كل التشريعات على مستويات مختلفة اعتبرت القضاء الاجتماعي قضاء استثنائي متخصص ونظّمته بأحكام خاصة.

ينظم قانون الإجراءات المدنية وسائل حماية الحقوق الفردية و تعد الخصومة حقا للخصوم و لهم كامل السيطرة عليها يملكون إقامتها و هجرها، و من جانب آخر تمثل تجسيدا لسلطة الدولة ومرافقها، و من هذا المنظور تعد الخصومة وسيلة لتمكين الدولة من تحقيق العدالة في المجتمع. و هذا الهدف لا يستدعي إنشاء الأجهزة القضائية لتختص بالفصل في المنازعات المعروضة عليها فحسب، بل يتطلب علاوة على ذلك وضع مجموعة من الضمانات التي تكفل السير الحسن لمرفق العدالة و توفير حماية كافية لكل من القاضي و المتقاضين، و حتى المتقاضين فيما بينهم بحسب المهنة التي قد يتمتع بها البعض.

و مما لا شك فيه أن مبدأ المساواة يعد من أهم المبادئ التي يتسم بها النظام القضائي. و على ذلك فمن المقرر أن تحديد اختصاص الجهات القضائية يكون مبدئيا بالنظر إلى موضوع النزاع دون النظر إلى الأشخاص المتقاضين.

وبالمناسبة تتميز منازعات العمل بصفات خاصة بها والمرتبطة أساسا بمتطلبات وحتميات التنمية الشاملة لمختلف القطاعات و المجالات، و هو ما يستدعي أن يتم الفصل فيه بسرعة نظرا للطابع الاستعجالي وبطريقة تقنية مع اتسام إجراءاته بالسهولة و البساطة، و من طبع هذه المنازعات أن يحاول أطرافها حل الأشكال دون السعي إلى قطع العلاقات الناشئة بينهم إذ تتاح الفرصة للمتضرر اللجوء إلى قضاء العمل بعد فشل التسوية الودية للنزاع، فههدف القاضي هو الفصل في قضية مطروحة أمامه بطريق يمكن الأطراف من الاحتفاظ بالعلاقات الكائنة بينهم في المستقبل، وهو الطابع المميز للنزاع الاجتماعي على غرار النزاع التجاري على خلاف المنازعات الأخرى. و الأحكام الصادرة بشأنه ذات طابع مؤقت حددها المشرع في المادة 22 من القانون رقم 90-04 إذا تعلق الأمر بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل أو تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أو دفع الرواتب

... إلى جانب الإعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل من المصاريف القضائية وتوسيع دائرة الاستفادة من المساعدة القضائية الواردة في المادة 25 من القانون رقم 90-04.

هذا فضلا عن تكفل المشرع بهذا الشأن في ق.ا.م.إ. على استثناء المشرع التمثيل الوجوبي للأطراف المتنازعة أمام المجلس من طرف محام (مادة 537 ق.ا.م.إ.). حيث جعل المسألة جوازية بالنسبة للمواد المتعلقة بشؤون الأسرة و المواد الاجتماعية بالنسبة للعمال. و تعد المسألة العادلة كون القضايا المرتبطة بشؤون الأسرة و المواد الاجتماعية بالنسبة للعمال في معظم الأحيان تمس بعض الفئات التي يتعذر عليها التمثيل عن طريق محام.

فتتضمن القواعد التي تحدد طريقة توزيع المنازعات على مختلف الجهات القضائية و الأقسام الموجودة في المحكمة الواحدة، ودرجات المحاكم و المحاكم المتعددة الموجودة في الدرجة الواحدة، غاية ابتغاها المشرع من أجل التنظيم المحكم للجهاز القضائي و طرق اللجوء إليه لطلب الحماية القضائية. فيتطرق المشرع في الفصل الثاني من الكتاب الثاني من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و أحكام القسم الاجتماعي إذ يشمل كل من الاختصاص النوعي و الاختصاص الإقليمي. وفي هذا الصدد تثار نقطة ذات أهمية بالغة فيما يتعلق بالنسبة للأطراف الأجانب سواء العمال أو أرباب العمل.

يحتفظ المشرع بمبدأ هام أن القسم المدني هو صاحب الاختصاص العام، ومن ثم فيمكن للقاضي المدني الفصل في قضية عقارية أو تجارية في حالة عدم وجود القسم المختص سواء عقاري أو تجاري ولا يمكن إثارة مسألة الاختصاص النوعي في هذا الصدد. على خلاف الأمر بالنسبة للقضايا الاجتماعية التي استثنيت بموجب المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، فرض المشرع إحالة القضايا ذات الطابع الاجتماعي إلى القسم الاجتماعي، فهل يتعلق الأمر باختصاص نوعي في هذا الصدد؟

و على ضوء هذا نحاول من خلال هذا الطرح التعرض إلى ميزة قضاء العمل ثم الإشكاليات القانونية حول الاختصاص الاجتماعي بالتطرق للمسألة من حيث الاختصاص النوعي في ظل قانون إجراءات المدنية الجديد وعليه فمحاولة مني لحل هذا الإشكال سوف أقسم موضوع بحثي إلى بابين :

الباب الأول: التسوية القضائية داخل مؤسسة القضاء الاجتماعي و كذا الاطار الهيكلي، التنظيمي والإجرائي لمحكمة العمل، مقسما هذا الباب إلى فصلين:

الفصل الأول التسوية القضائية للمنازعات العمالية بين التعقيد والغموض.

الفصل الثاني الاطار التنظيمي والإجرائي لمحكمة العمل.

الباب الثاني أنواع وطبيعة الأحكام وطرق المراجعة وطرق التنفيذ مقسما هذا الباب إلى فصلين:

الفصل الأول طبيعة الأحكام وأنواعها

الفصل الثاني طرق الطعن والتنفيذ

وفي الأخير وكخاتمة لهذه الدراسة التي سأقوم بها سأخصصها إلى تحديد قضاء العمل بصفة خاصة في المنظومة القضائية الجزائرية.

**الباب الأول :التسوية القضائية داخل مؤسسة
القضاء الاجتماعي و كذا الاطار الهيكلي، التنظيمي
و الاجرائي لمحكمة العمل**

الباب الأول: التسوية القضائية داخل مؤسسة

القضاء الاجتماعي و كذا الاطار الهيكلي، التنظيمي

و الإجرائي لمحكمة العمل

بعد فشل إجراءات التسوية الودية، لم يبقى أمام الأطراف إلا اللجوء إلى التسوية القضائية كآخر وسيلة لتسوية نزاعات عملهم الفردية، ونظرا لطبيعة علاقات العمل، و مكانة أطراف هذه العلاقة، من حيث المراكز القانونية، والاقتصادية غير المتكافئة، حيث يوجد العامل بصفة دائمة في مركز اقتصادي تابع لصاحب العمل، وذلك نظرا لكونه يعتمد في حياته ومعيشته على الأجر الذي يتقاضاه.

و نظرا كذلك لكون الإجراءات المعمول بها في النظام القضائي العادي-قوانين الإجراءات المدنية - كثيرا ما تتعارض مع خصوصية منازعات العمل الفردية لطول إجراءات التقاضي بها أمام المحاكم العادية، وتعقيدها، وتقييدها ببعض المبادئ و الشروط الشكلية، مما أدى بأغلب القوانين الاجتماعية إلى تبني فكرة إخراج هذا النوع من النزاعات من دائرة اختصاص القضاء العادي و إنشاء قضاء مستقل بذاته يطلق عليه القضاء العمالي- المحاكم العمالية - أو على الأقل إنشاء قسم خاص داخل المحاكم العادية يطلق عليه القسم الاجتماعي.

وتختلف الدول حول مدى استقلالية القضاء العمالي عن المنظومة القضائية العامة، حيث يعتبر المشرع الجزائري القضاء العمالي كجزء من النظام القضائي العام سواء من حيث الهياكل و طرق العمل و كيفية الإنشاء حيث يتم إنشاء القسم الاجتماعي، المختص بتسوية منازعات العمل الفردية، بنفس الأدوات والطرق التي تنشأ بها الأقسام الأخرى المختصة بالمسائل المدنية، والتجارية...، و تخضع لنفس الإجراءات الواردة في قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة بعض الأحكام التي يتضمنها قانون العمل.

و عليه سوف نتناول في هذا الباب، الإطار التنظيمي و الإجرائي لمحكمة العمل نحدد فيه تشكيلة محكمة العمل واختصاصها و إجراءات التقاضي المتبعة أمامها، ثم في الباب الثاني طبيعة الأحكام و طرق مراجعتها و تنفيذها.

الفصل الأول

التسوية القضائية للمنازعات
العمالية بين التعقيد والغموض

الفصل الأول

التسوية القضائية للمنازعات العمالية بين التعقيد والغموض

لا يوجد في القانون الجزائري هيئات قضائية مختصة في منازعات العمل لذا فإن المحاكم العادية أي بمفهوم ازدواجية القضاء الهيئات القضائية والإدارية هم أصحاب الاختصاص في النزاع العمالي ومع ذلك خص المشرع النزاع الناشئ عن عقد العمل الفردي على مستوى المحاكم عكس النزاع الجماعي الذي لا يخضع إلى أي نظام معين بالرغم من انفراده وأحاديته.

بالنسبة لتسوية المنازعات الناشئة بين العامل والمستخدم فقد تحتاج إلى تدخل عدة قضاة على غرار قاضي القسم الاجتماعي للمحكمة، القاضي الفاصل في المسائل الاجتماعية، قاضي الضمان الاجتماعي زيادة على القاضي الجزائي وقاض الاستعجال، زيادة على القاضي الإداري الذي يتطلب تدخله عادة بصفة بارزة نظرا لوجود تدخل للسلطات العمومية في ظل علاقات العمل الفردية والجماعية والتي هي خاصة يمتاز بها قانون العمل الجزائري.¹

¹-Mohamed Nasr Eddine Koriche : Justice et règlement des conflits du travail en Algérie, P39-54.

المبحث الأول: تصنيف الهيئات القضائية الاجتماعية

إن عدم وجود جهاز قضائي متخصص في تسوية المنازعات العمالية فإنه يوجد داخل المحاكم القضائية العادية هيئات متخصصة في النزاع العمالي وبمفهوم أوسع في النزاع الاجتماعي الذي هو يتشكل من قاضي واحد مهني والمحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية التي لها تشكيلة خاصة بحيث لا تزال هذه التفرقة غير مفهومة ومقبولة لدى الجميع فمن الناحية الإجرائية يرجع الطعن بالاستئناف ضد الأحكام الاجتماعية الصادرة على المحاكم الابتدائية أو أول درجة إلى الغرفة الاجتماعية لدى المجالس القضائية بينما يتم الطعن بالنقض ضد هذه الأحكام أمام الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا.

وبالنظر إلى عامل التركيبة والتنظيم القضائي الاجتماعي فإنه فقط أول درجة تقدم اهتمام لدراسة العدالة العمالية وهذا بسبب التركيبة الفردية ما نوعها للمحكمة المختصة للمنازعات العمل الفردية والتي سماها المشرع "بالمحكمة الناظرة في المواد الاجتماعية" والتي تمتاز بلامح وصفة التكافؤ وتسوية الأعضاء.

ففي ظل الإصلاحات الاقتصادية أي سنة 1990، فإن تطبيق التشريع العمالي الجديد أعطى نظرة ومدى آخر لعلاقات العمل والعلاقات المهنية وأهم ميزة هي وضع أطراف علاقة العمل في نفس الدرجة وبالتالي فإن مبدأ الدرمان يقوم على أساس قاعدة التكافؤ.

تغير آخر يجدر ذكره ألا وهو السلطة المخولة لدى المستشارين بحيث أصبح لهم صوت تداولي بعدما كان استشاري فقط زيادة على كيفية تحينهم في مبدأ الانتخاب هو الذي يعطيهم المصادقية إضافة إلى أنه أصبح لا يشترط في وظيفة المستشار أن يكون نقابيا وبالتالي الترشيحات حرة مبدئيا بدون أي دعم من طرف المنظمات النقابية ويجدر بنا الذكر أن فارق الاختلاف بين النزاع الفردي والجماعي فهذا الأخير بالرغم من صبغته الأحادية فيتم حله على مستوى القسم الاجتماعي لدى المحكمة تحت رئاسة قاضي مهني فرد بينما النزاع الفردي يتطلب تدخل ممثلين عالم الشغل.¹

¹ - Mohamed Nasr Eddine Koriche : Justice et règlement des conflits du travail en Algérie, P39-54.

المطلب الأول: المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية

على الرغم من تسميتها القانونية، فالمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية ليست مختصة في النظر والبث في المنازعات الناشئة على كل الفروع التي تشكل القانون الاجتماعي في الجزائر، وعلاوة على ذلك فإن اختصاصها لا يمتد إلى جميع المنازعات الخاضعة في تسويتها إلى تطبيق قانون العمل فاختصاصها ضيق فهي مختصة في الفصل في المنازعات الفردية وبالتالي فإن وجود علاقة أو عقد عمل فردي هو المعيار الرسمي لاختصاصها، وبالتالي فإن القانون يحدد اختصاص هذا الجهاز القضائي بالمنازعات المرتبطة والمتعلقة بتنفيذ عقد العمل، إيقافه و إنهائه وبمفهوم آخر فإن الاجتهاد القضائي زاد من اختصاص هذا الجهاز إلى حد إثبات وجود علاقة عمل أو تكيف علاقة عمل.

وبناء على الأحكام القانونية فإن اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية يمتد كذلك في الفصل في المنازعات الناشئة عن عقود التكوين المهني والتدريب، فاختصاصها لا يمتد إلى منازعات إلا بناء على قواعد قانونية محضة تدخل في نطاق تطبيق قانون العمل فرئيس المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية يخول له القانون صلاحيات خاصة، بحيث يدعي له الفصل والتدخل في مسائل بدون مشاركة المستشارين فمثلا يعود له القرار لوحده في الأمر بتنفيذ محضر المصالحة¹.

المطلب الثاني: القسم الاجتماعي للمحكمة

هي الجهة القضائية المختصة في المنظومة القضائية العادية فتتظر مبدئيا في جميع المنازعات والمسائل الاجتماعية المخولة قانونا لها والتي ليست من اختصاص المحكمة النازرة في المواد الاجتماعية أو هيئة قضائية أخرى فبالنظر في هذا القسم يفصل في جميع المنازعات الفردية التي تخرج عن نطاق عقد العمل والتكوين والتمهين يختص أيضا بالفصل بالمنازعات الأربعة لعلاقات العمل الجماعي على سبيل الحصر، (ممارسة الحق النقابي، ممارسة حق الإضراب، التفاوض، تفسير الاتفاقات الجماعية وحق المشاركة العمالية) مع العلم فإن لقسم الاجتماعي للمحكمة له اختصاص مانع في المواد المذكورة أعلاه²

وبصرف النظر عن البعد الفردي والجماعي لهذا الجهاز فإن القسم الاجتماعي مختص أيضا في المنازعات المتعلقة بتطبيق تشريع التأمينات الاجتماعية وتلك المتعلقة بنظام التقاعد والتأمين عن البطالة³.

¹-Mohamed Nasr Eddine Koriche : Justice et règlement des conflits du travail en Algérie, P39-54.

²- المادة 500 من قانون الاجراءات المدنية

³-Tayeb et Djamel Belloula : Rupture de la relation de travail, edDahleb, p177.

المطلب الثالث: اختصاص الجهات القضائية الأخرى

الفرع الأول: القضاء الجزائي

يشكل انتهاك الالتزامات من طرف المستخدمين إزاء العمال الإجراءات مخالفة أو جنحة على غرار العمال الذين بدورهم يرتكبون مخالفة القانون العام أثناء عملهم أو أثناء نزاع جماعي والذي غالبا ما يكون القضاء الجزائي هو المختص نوعيا وبالتالي مبدأ اختصاص الجهات القضائية الاجتماعية لا يتنافى مع تدخل القاضي الجزائي بشأن أي مسألة تطرح عليه والتي تعتمد في حد ذاتها إلى إخضاعها إلى قواعد القانون الجزائي.

الفرع الثاني : القضاء المدني

يعرف القسم المدني لدى المحكمة من حيث المبدأ جميع المنازعات التي لم يتم إسناد اختصاصها بنص خاص، فمثلا هو مختص كلما تعلق لأمر بخدمة خارجة عن نطاق تنفيذ عقد عمل كذلك بالنسبة للعمل الحر إذا توفر حقيقة كذلك يمكن للقضاء المدني التدخل إذا كان أصل النزاع يتعلق بمشكلة قانونية قد تطرح قبل انعقاد عقد العمل، فمثلا الوعد بالعقد على أساس تمييز أو تفرقة في التوظيف: عقد تكوين وما إلى ذلك.

الفرع الثالث: القضاء الاستعجالي

في حالة الأمور المستعجلة لا يوجد هناك قاضي استعجالي مختص في المنازعات الاجتماعية وبالتالي الجهات المتدخلة في هذا الإطار هي الجهات المدمجة ضمن النظام القضائي العادي، فبالنتالي فإن الأطراف لا يجوز أن تعرض نزاعها إلا على رئيس المحكمة حتى يتدخل بغض النظر عن صفة النزاع سواء فردي أو جماعي.

الفرع الرابع: القضاء الإداري

إن السلطة التنظيمية في تطبيق تشريع العمل وكذا عملية المراقبة هي مخولة إلى السلطة العمومية بالنتالي فإن إدارة العمل أو بما يسمى مفتشية العمل، قد يمكن أن ينتج عنه نزاع إداري للعمل فبالنتالي فاللجوء إلى المحكمة الإدارية على غرار مجلس الدولة ممكن وبناء على هذا فإن القاضي الإداري هو مختص في النزاعات الفردية والجماعية الناشئة من جراء معاملات الأعوان العموميين سواء كانوا تابعين للتوظيف العمومي أو أشخاص اعتباريين الخاضعين للقانون العام ، في الواقع فإن الكثير من التساؤلات لدى الخبراء والمختصين متعلقة بتطبيق قانون العمل سواء على أساس بعده الفردي أو الجماعي لا تزال تعارض في ما يتعلق بتحديد المحكمة المختصة، وعليه فإن الأشكال لازال قائما بالرغم من التطور الذي عرفه التشريع العمالي.

المبحث الثاني: القضاة وتطبيق قانون العمل

إن الإصلاحات التي عرفها قانون العمل أثناء 1990 والخصوصيات المتمثلة في مرونته وتطوره وخاصة عدم جعل الأطراف في وضعية تنظيمية Statutaire بالعكس أعضاء الصبغة التعاقدية والإجرائية عليه جعل دور وسلطة القضاة المتخصصين في النزاع الاجتماعي أكثر حيوية وحركية من جهة وأكثر تعقيد وإبهام من جهة أخرى.

في المسائل الاجتماعية لم يعد هناك في جميع الحالات اللجوء إلى تطبيق قانون وضعي دقيق ومفصل على عكس ما كان عليه سابقا في السبعينات والثمانينات في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات و SGT بحيث في ظل التشريع الحالي أوجه عدم التيقن عديدة بحيث أصبح القضاة ملزمين من البث وإصدار أحكام وأوامر حتى في إطار عدم التأكد من القانون وحتى في حالة عدم وجود نص قانوني يتصل بالقضية المعروضة وحال الفصل فيها فمثلا إلغاء الترخيص الإداري فيما يخص التسريح الاقتصادي عن طريق تقليص عدد العمال يعطي القاضي الموضوع دور جديد لا يقل صعوبة.

فبغض النظر عن التغييرات التي طرأت على صياغة الأحكام القانونية فإنشاء قانون العمل سوف يشجع لا محالة الحريات التعاقدية وبالتالي فإن هذا التغيير يلزم القضاة المزيد من المجهود والانضباط تماشيا مع المكانة التي يحتلها القانون من مصادر اتفاقية في تحديد علاقات العمل الفردي والجماعي¹.

المطلب الأول: حول سلطة ودور القاضي

هنا السؤال المطروح هو هل القاضي يملك سلطة القرار ووضع القواعد القانونية؟

في الجزائر القانون الوضعي الاجتماعي ينبع من السلطة التشريعية وبالتالي لا يوجد هناك نوع من سلطة القرار من طرف القاضي فمثلا تدخله لتفسير ومعرفة إرادة ومبتغى المشرع أثناء وضعه للقانون وبالتالي يقوم بإبعاد بعض المقاييس أو في حالة عدم وجود هذه المقاييس يستنتج حلول من جراء هذا النزاع.

فالتساؤلات هنا تجد مفهومها عن طريق الاجتهاد القضائي وفي بعض الأحيان بناء على تنبؤات المشرع لكن هذا الطرح يبقى جد ضعيف، فالمحكمة العليا أحضرت ومنعت لمدة أكثر من 10 سنوات على المستخدمين إلى اللجوء إلى التسريح التأديبي إلا في حالة الخطأ الجسيم والمنصوص عليه صراحة في القانون فبالرغم من أن المشرع في إطار الليبرالي التي أتى في نهاية الثمانينات لم يكن يرغب في

¹ - Jacques Villebrun, traité de la juridiction prud'homale, Tome 2, Reforme de la juridiction prud'homale Décembre 1987.

حماية مطلقة للعامل بحيث أنه حصر وبدقة الأخطاء الجسيمة إلى غاية شهر ديسمبر 2005 وتلبية إلى طلبات وأصوات أطراف علاقات العمل بما فيهم أرباب العمل قامت المحكمة العليا في ظل الاجتهادات القضائية بالسماح إلى التسريح بناء على خطأ جسيم المنصوص عليه في القانون الداخلي للمؤسسة وبالتالي إرضاء ورضوخا إلى مبتغى المشرع أثناء سنة للقانون في ظل إصلاحات 1990.

ينبغي أيضا ملاحظته أنه من بين على القضاة الذين يحتمل تدخلهم في منازعات العمل على غرار المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بالرغم من تركيبها الفريدة والتي تعطي دور الوصية للمثلي العمل وأرباب العمل ليس لهم سلطة القرار والحلول على أنهم لا يستطيعون أن يحلوا المسائل التي يجب أن يفصلوا فيها والتي هي منتوج ونابعة من اجتهاد المحكمة العليا وإلا سوف يكون بصدد إصدار أحكام مطعونة وقابلة للمراجعة مسبقا.

المطلب الثاني: حول حيادية القاضي

في إطار نشاط القضاء العمالي، المنازعات الفردية تفوق المنازعات الشؤون الجماعية صحيح أن النزاع الجماعي غالبا ما تكون آثاره اقتصادية واجتماعية والذين يعتبر بطبيعة الحال في حالة انعدام النص القانوني ليست من اختصاص القضاء في تسويته فالاجتهاد القضائي يرمز إلى ميول لصالح العامل في إطار تسوية النزاع الفردي للعمل وبالتالي فإن القضاة ليسوا ملزمين ومعجبين في متطلبات الرجل السياسي والمتمثلة في اقتصاد السوق والمنافسة إلى آخره الذين يحاولون من جرائها تقليص حماية العامل وزيادة في حرية وسلطة أرباب العمل.

فالمستخدمون يظنون أنهم ضحية عدم فهم القضاء لتوجيهاتهم فهم بصدد العمل الاجتماعي لصالح العمال، وبالتالي فالمستخدمين يودون معرفة مركزهم في ظل قانون العمل فهم في غالب الأحيان يصطدمون بقرارات صادرة عن المحاكم بالرغم من مبدأ حسن النية الذي يدعونه .

فنزاهة القاضي هي مضمونة اليوم وهذا بناء على مشاركة ذوي الشأن في المداولة ألا وهم المساعدون القضائيون بناء على مبدأ المساواة غير أنه في الميدان التطبيقي هذا المبدأ التكافؤي هو مجرد شكلي خاصة في إطار المنازعات الفردية ففي غالب الأحيان يتم تعيين المساعدين القضائيين الممثلين لأرباب العمل من طرف العمال وليس من طرف المسيرين مما يجعلهم أكثر ترجيح واقتراب لطائفة العمال الأجراء فنزاهة القاضي اليوم هي موضوع نقاش وتساؤل خاصة في إطار معاملتهم النزاعات المتعلقة بالإضراب.

وبناء على هذا الشكل الذي يثور حول نزاهة القاضي خاصة لما يتعلق الأمر بحل منازعات الحقوق الجماعية والتي غالبا ما امتنعت التشكيلات النقابية اللجوء إلى القضاء لحلها فمثلا لما ينص القانون على حق الممارسة النقابية من جهة وامتناع الإدارة من تسليم وصل التسجيل فهنا ما على القاضي إلا الرضوخ.

المطلب الثالث: حول تكوين القضاة

على غرار المساعدين القضائيين الذين غالبا ما يكون محل انتقاد بالنسبة لتكوينهم فيجدر الأمر أن القضاة في حد ذاتهم ينقصون التكوين وهذا نظرا لجهلهم لبعض أحكام قانون العمل مما ينتج عنه إصدار أحكام وقرارات غالبا ما تكون محل نقد ونقاش وكذلك طعون، فالقضاة ليس لهم تكوين مخصص في إطار قانون العمل هذا ما دفع بالوصاية والمتمثلة في وزارة العدل من تكوين القضاة لمدة أربع سنوات (2004/2001) في مجال قانون العمل والضمان الاجتماعي، هذا التكوين تم على مستوى المعهد الوطني للعمل والذي عرف نجاحا عظيم إلا أنه لم يتم بعد ذلك أي منذ 2004، بالرغم من جديته وفائدته المؤكدة فانعدام التكوين في مجال قانون العمل غالبا ما يدفع بالضرورة إلى تطبيق أحكام القانون العام الذي هو أسهل بالنسبة للقضاة نظرا لإلمامهم به زيادة على ذلك أن غياب إطار قضائي اجتماعي يدفع بأغلبية القضاة لعدم متابعة تكوينهم ومنهجهم الوظيفي في مجال النزاع الاجتماعي والمعارض الشيء الذي لا يسمح لهم بالممام هذا النقص عن طريق الخبرة والمعارف التي يكتسبونها في مشوارهم المهني.

الفصل الثاني:

الاطار التنظيمي و الإجرائي

لمحكمة العمل

المبحث الأول: الاطار التنظيمي لمحكمة العمل

نظرا لطبيعة علاقات العمل ومكانة كلا الطرفين من حيث المراكز القانونية، و الاقتصادية غير المتكافئة، حيث يوجه العامل في وضعية تبعية لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية، نظرا لكونه يعتمد في معاشه على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب عمله، و عليه فإن أي نزاع يثور بين الطرفين سوف يكون بالضرورة الطرف الضحية في العلاقة.

ونظرا كذلك لطول الإجراءات المعمول بها في النظام القضائي العادي التي كثيرا مالا تتماشى وخصوصية نزاعات العمل الفردية، ولذلك فإن مختلف التشريعات الاجتماعية تتبنى فكرة إخراج هذه النزاعات من دائرة اختصاص المحاكم العادية وتنشأ لها محاكم أو تخصص لها أقسام خاصة بها تختلف من حيث التنظيم و الهيكلة عن المحاكم الأخرى.

وسوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين نخصص الأول لتشكيلة محكمة العمل و اختصاصها، والثاني لإجراءات التقاضي أمامها.

المطلب الأول: الإطار التشكيلي لمحكمة العمل

تختلف القوانين الاجتماعية في كيفية تشكيل محاكم العمل و أسلوب تعيين أو انتخاب المساعدين القضائيين، حيث تأخذ بعض هذه القوانين بأسلوب تعيين المساعدين القضائيين، والبعض الآخر يأخذ بأسلوب انتخابهم كما هو معمول به في التشريع الجزائري.

أما بالنسبة لاختصاص هذه المحاكم فالتشريعات الاجتماعية أيضا، اختلفت في مدى

هذا الاختصاص، حيث يميل بعضها إلى توسعة دائرة هذا الاختصاص (كالجزائر) في حين يميل البعض الآخر إلى تضيق هذا المجال.

الفرع الأول: تشكيلة محكمة العمل

إن المشرع الجزائري يذهب على أساس إشراك ذوي الشأن في تشكيلة هذه المحاكم، و المشاركة في النظر و الفصل في قضايا و منازعات العمل الفردية، وإصدار الأحكام سواء بصفة استشارية، كما كان معمول به في السابق (العدالة في العمل) أو بصفة فعلية كما هو معمول به حاليا.

جاء في الفقرة الأولى من المادة 8 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية ما يلي:

"تتعدّد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال، ومساعدان من المستخدمين¹.

و يعني هذا أن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، أو بصفة أدق القسم الاجتماعي، يتكون من قاضي يساعده مساعدان من العمال، ومساعدان من المستخدمين، و لقد كان في السابق تتكون هيئة المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية من قاضي يساعده، مساعدان من العمال فقط.

أ- الأعضاء الدائمون

و يقصد بهم الأعضاء الذين يفترض فيهم الاستمرارية في عملهم في هيئة المحكمة كالقاضي (كاتب ضبط).

¹ القانون 04/90 الصادر في 02 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية ، ص 241.

1- القاضي:

تتم رئاسة المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، أو محكمة العمل حسب الاختلاف في التسمية من طرف قاضي يترأس جلساتها، إلا أن هيئة المحكمة قد تشكل زيادة على القاضي الذي يرأس جلساتها، من قاضي أو قاضيين يساعده في إصدار أحكامه وذلك في حالة تغيب المساعدين الأصليين وتعذر حضور المساعدين الاحتياطيين، و يقوم رئيس المحكمة في هذه الحالة بتعيين قاضي أو قاضيين يخلفان المساعدين القضائيين و ذلك حسب نص الفقرة الثالثة من المادة 8 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل حيث جاء فيها: "و في حالة غياب المساعدين من العمال، أو المساعدين من المستخدمين، أو كافة المساعدين، يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين إذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاضي أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة¹.

و نشير هنا إلى أن تعيين قاضي أو قاضيين ينوبان عن المساعدين القضائيين راجع إلى الأهمية التي أعطيت لهم في التشريع الجديد حيث أصبح لهم صوت تداولي بعدما كان استشاري (العدالة في العمل) حيث كان في السابق يجوز للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أن تصدر حكمها بقاض فرد دون حضور المساعدين القضائيين.

و نشير إلى أن بعض القوانين الاجتماعية تقصر هيئة المحكمة على قاضي فرد دون وجود مساعدين قضائيين.

2- كاتب ضبط:

قد لا تظهر أهمية كاتب الضبط في التشريع الجزائري نظرا لأن المشرع يعتبر القضاء العمالي جزء من المنظومة القضائية العامة، و بالتالي يكتفي بتخصيص قسم في المحكمة الابتدائية، يسمى القسم الاجتماعي إلى جانب الأقسام الأخرى التي تتشكل منها المحكمة الابتدائية.

ب- المساعدون القضائيون

تتشكل هيئة محكمة العمل زيادة على الرئيس (القاضي) و كاتب الضبط من مساعدين من أصحاب العمل و العمال، و قد يعتبر هذا الأسلوب من أساليب مشاركة الشعب في القضاء، حيث قد تكون هذه

¹القانون 04/90 الصادر في 02 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل مرجع سابق ص 241.

المشاركة رقابية، مثل علانية المحاكمات، و نقد أحكام القضاء، والتعليق عليها ونشرها في المجالات، وغير ذلك من الامور التي تضمن نزاهة القضاء¹.

وقد تكون هذه المشاركة فعلية أي بمشاركة ذوي الشأن في أعمال المحاكم وإصدار الأحكام، كما عليه الحال في محاكم العمل و المحاكم الجنائية، التجارية².

ونتيجة لطبيعة و خصوصية المنازعات العمالية، والتي تتحكم فيها مجموعة من الاعتبارات الاجتماعية، والاقتصادية والمهنية، قد لا يقدر مدى خطورتها، إلا الذين يعيشون في هذا الميدان ولذا فقد أخذت أكثرية القوانين الاجتماعية، بفكرة مشاركة ذوي الشأن في هذه المحاكم، مع اختلاف القوة الإلزامية لصوت هؤلاء المساعدين، تارة يتمتعون بصوت استشاري وتارة أخرى تداولي، و لكن الهدف من مشاركة ذوي الشأن في تشكيلة هذه المحاكم أو الأقسام هو من أجل معرفة أكثر بسيكولوجية وسوسيولوجية منازعات العمل الفردية التي تخرج عن مجرد خلاف أو نزاع يثور بين عامل وصاحب عمل، و إعطاء هذا النوع من النزاعات بعد أو مغزى اجتماعي ومهني يميزه عن النزاعات الأخرى.

1- ممثلو العمال:

لقد نص المشرع الجزائري على أن يتم تمثيل العمال في المحكمة الفاصلة في المسائل

الاجتماعية بواسطة مساعدين من العمال منتخبين لهذا الغرض كأعضاء أصليون وأربعة مساعدين كأعضاء احتياطيين.

إلا أنه يجوز للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أن تتعقد قانونيا بحضور مساعد واحد من العمال ومساعد واحد من أصحاب العمل.

وفي حالة غياب المساعدين من العمال، يمكن تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين و إذا تعذر ذلك يمكن تعويضهم بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة.

ويشترط في هؤلاء المساعدين الممثلين للعمال ما يلي:

✓ الجنسية الجزائرية.

✓ بلوغ سن الخامسة و العشرون على الأقل بتاريخ الانتخاب.

¹ د. علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة و النشر بالقاهرة 1977، ص 279.
² المادة الأولى "تعقد المحاكم جلساتها في المسائل التجارية تحت رئاسة قاضي يساعده في ذلك مساعدان يختاران من بين الأشخاص الذين لهم معلومات تتعلق بالمسائل التجارية، و من المهتمين بالتجارة و لهما صوت استشاري". مرسوم رقم 60/72 المؤرخ في 21 مارس 1972 يتعلق بسير المحاكم في المسائل التجارية ج ر العدد 25 المؤرخة في 28 مارس 1972.

✓ مماسمة مهنية بصفة عمال إجراء منذ خمسة سنوات على الأقل.

كما أنه لا يمكن انتخاب العمال الذين تتوفر فيهم أحد الشروط التالية.

✓ الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة، أو الذين لم يرد إليهم اعتبارهم.

✓ المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل.

✓ قداماء المساعدين القضائيين الذين سقطت عنهم صفة العضوية¹.

يتضح من كل ما سبق أن المشرع الجزائري تشدد في ضمان فاعلية المساعدين القضائيين حيث اشترط فيهم توفر بعض الشروط التي تعتبر ضرورية في كل من يترشح لهذه المهمة النبيلة كما أنه حدد بعض الموانع التي من توفرت فيه سوف يكون عبئاً على هيئة المحكمة بدلاً من مساعد يساعد القاضي على فهم النزاعات العمالية المعروضة عليه، بصفته يعيش في الميدان العملي.

2- ممثلو أصحاب العمل:

لقد نص القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية بواسطة المادة 8 منه على تمثيل أصحاب العمل في المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية (القسم الاجتماعي) عكس ما كان معمول به في السابق طبقاً لقانون العدالة في العمل الذي كان يقتصر على تمثيل العمال في المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية دون أصحاب العمل.

و نشير هنا إلى أنه نتيجة لتوجيهات جديدة أصبحت المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، تشكل زيادة على القاضي و ممثلو العمال من ممثلي أصحاب العمل، و يمثل أصحاب العمل في هذه المحكمة بستة أعضاء اثنان أصليين، و أربعة احتياطيين، مع العلم أنه عند تغيب هؤلاء المساعدين الأصليين و تعذر حضور المساعدين الاحتياطيين يمكن أن ينوب عنهم قاض أو قاضيين يتم تعيينهما من طرف رئيس المحكمة الابتدائية².

و لقد حدد المشرع الجزائري مجموعة من الشروط يجب توفرها في الأشخاص الممثلين لأصحاب العمل لدى المحكمة، كما أنه حدد بعض الموانع التي تقف في وجه كل مترشح من أصحاب العمل لمهمة مساعد قضائي و هذه الشروط تتمثل فيما يلي:

¹ القانون 04/90 الصادر في 02 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل مرجع سابق ص 242.
² القانون 04/90 الصادر في 02 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل مرجع سابق ص 242.

- ✓ الجنسية الجزائرية.
- ✓ بلوغ سن الخامسة و العشرون على الأقل بتاريخ الانتخاب.
- ✓ ممارسة مهنية بصفة مستخدمين منذ خمسة سنوات على الأقل.
- ✓ التمتع بالحقوق المدنية و السياسية.

يعني أن أي صاحب عمل تتوفر فيه الشروط السابقة يمكن أن يكون مساعد قضائي بشرط أن لا يتوفر فيه أحد الموانع التالية:

- ✓ الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة، أو الذين لم يرد اعتبارهم.
- ✓ المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم.
- ✓ المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العودة إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة.
- ✓ قدماء المساعدين الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.

يتضح من كل هذا أن المشرع أحاط مهمة مساعد قضائي بسياج منيع لا يتجاوزه إلا من هو كفي لهذا المنصب، و يمكنه القيام بهذه المهمة على أكمل وجه.

الفرع الثاني: عملية انتخاب، و تعيين المساعدين القضائيين

اعتمد المشرع الجزائري أسلوب انتخاب المساعدين القضائيين، و لتوضيح عملية انتخاب المساعدين يتعين التعرض للنقاط التالية:

أ- كيفية الانتخاب

لقد جاء المرسوم التنفيذي 273/91 المعدل والمتم لتتنظيم كيفية انتخاب المساعدين القضائيين، مع العلم أنه لا يوجد اختلاف كبير بين كيفية انتخاب المساعدين القضائيين، وأعضاء مكاتب المصالحة، و ذلك عائد إلى أن كيفية انتخابهم ينظمها مرسوم واحد.

و تتلخص هذه العملية في البداية، في تشكيل الهيئتين الانتخابيتين، ثم تقديم الترشيحات، وبعد ذلك إجراء الاقتراع وفرز الأصوات و تنصيب الفائزين.

1- الهيئة الانتخابية:

يتم انتخاب المساعدين القضائيين طبقا للتشريع الجزائري، من هيئتين انتخابيتين، الأولى خاصة بالعمال، و الثانية خاصة بأصحاب العمل، و يجب أن يزاول أعضاء الهيئتين الانتخابيتين، أنشطتهم الرئيسية في الدائرة الإقليمية للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

أولاً: تشكيلة الهيئة الانتخابية الخاصة بالعمال: تتشكل هذه الهيئة من أعضاء تنتدبهم أكثر الهياكل النقابية تمثيلاً على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة الإقليمية للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية على النحو التالي:

- مندوب واحد (1) في أماكن العمل من 20 إلى 500 عامل.

- مندوبان اثنان (2) في أماكن العمل من 501 إلى 1000 عامل.

- ثلاثة مندوبين (3) لأماكن العمل من 1001 إلى 2000 عامل.

كما يعين مندوب إضافي لكل مجموعة من 1000 عامل فيما فوق للأماكن التي يفوق عدد عمالها 2000 عامل.

و في حالة وجود هيئات مستخدمة لها عدد أماكن عمل تزاوّل فيها نشاطها، و تقع هذه الأماكن في دائرة إقليمية لمحكمة واحدة، فإنه في هذه الحالة يكون تمثيل العمال، بالنسبة للعدد الإجمالي للعمال الذين يزاولون نشاطهم في مختلف الأماكن التي تقع في الدائرة الإقليمية لنفس المحكمة.

و تطبق عليهم نفس الطريقة السابقة في تكوين الهيئة الانتخابية أي بمعدل مندوب واحد عن مجموعة من العمال من 20 إلى 500 عامل و كلما ازداد العدد زاد عدد المندوبين حسب نفس الطريقة السابقة.

أما في حالة عدم وجود تنظيمات نقابية تمثيلية داخل المؤسسات المعنية، يكون انتخاب أعضاء الهيئة الناخبة في جمعية عامة مخصصة لهذا الغرض¹.

ثانياً: تشكيلة الهيئة الانتخابية الخاصة بأصحاب العمل: تتشكل هذه الهيئة من خمسين عضو يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث حجم عمالها، الذين يزاولون نشاطاتهم في دائرة الإقليمية للمحكمة على أساس حجم عمالها.

¹ القانون 04/90 الصادر في 02 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل مرجع سابق ص 243.

و لقد جاءت الفقرة الثانية من المادة 5 من المرسوم التنفيذي 288/92 لتوضيح الأشخاص الذين يمكنهم تمثيل أصحاب العمل، حيث تضمنت ما يلي: "يمكن أن يكون عضو في الهيئة الانتخابية من له حصص اجتماعية في المؤسسات الخاصة، و أعضاء مجالس الإدارة و المراقبة، و مسيرو المؤسسات، حسب مفهوم المرسوم رقم 290/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 و المذكور أعلاه، و في المؤسسات غير المستقلة الإطارات التي تشغل مناصب عالية في الهيئة المستخدمة، كما هو محدد في المرسوم 179/86 المؤرخ في 5 أشت 1986 و المذكور أعلاه".

إذا هؤلاء الأشخاص هم من يمكنهم أن يكونوا أعضاء في الهيئة الانتخابية الخاصة بأصحاب العمل.

2- تقديم الترشيحات و الاقتراع:

لقد نص المشرع الجزائري في هذا الصدد على أن تودع الترشيحات، سواء بالنسبة للعمال أو أصحاب العمل، لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، في أجل أقصاه 20 يوم من تاريخ الانتخابات و يسلم للمعني وصل إيداع.

و يجب أن يكون هذا الترشح مصحوبا بتصريح شرفي يشهد فيه المعني باستئنائه لكل الشروط القانونية المطلوبة لممارسة مهام مساعد قضائي.

كما ينبغي أن يكون هذا التصريح الشرفي بالنسبة للعمال المترشحين، مصحوبا بشهادة عمل أو وثيقة أخرى تثبت ممارسة النشاط المهني من قبل العامل المترشح منذ خمسة سنوات على الأقل.

أما بالنسبة للمترشحين من أصحاب العمل، فيبغي كذلك زيادة على التصريح الشرفي، أن يكون مرفق بوثيقة تثبت كون المترشح صاحب عمل، أو أنه من ضمن الأشخاص الذين أشارت إليهم الفقرة الثانية من المادة 5 من المرسوم التنفيذي 288 / 92 السالفة الذكر. (أي أن يكون لهم حصص اجتماعية في مؤسسة خاصة، أو أعضاء مجالس الإدارة أو المراقبة)¹.

و عند الإعلان عن النتائج الانتخابية، يتعين على المترشحين الفائزين لشغل منصب

مساعد قضائي، أن يقدموا زيادة على الملف السابق:

- نسخة من عقد الميلاد.

¹ المرسوم التنفيذي 288/92 الصادر في 6 يوليو 1992 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي 273/91 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية و أعضاء مكاتب المصالحة ج ر العدد 51 المؤرخة في 19 يوليو 1992 ص 1507.

- شهادة الجنسية.

- نسخة من سجلات السوابق القضائية رقم 3.

ونشير هنا إلى أن قائمة المترشحين يتم ضبطها قبل 15 يوما من تاريخ إجراء الانتخابات، وذلك بموجب أمر صادر عن رئيس المحكمة المختصة إقليميا، وذلك من أجل الاطلاع عليها من طرف الجمهور، لأنه ينبغي تقديم أي احتجاج على المترشحين خلال ثمانية أيام من نشر القائمة، و يقدم هذا الاحتجاج إلى رئيس المحكمة المعنية، وعلى هذا الأخير أن يبت في الاحتجاجات المقدمة إليه في ظرف ثلاثة أيام، بموجب أمر غير قابل للطعن.

كما أنه يتم أيضا تحديد تاريخ إجراءات الانتخابات بأمر من رئيس المحكمة، ويتم

تحديد هذا التاريخ قبل ستين يوما (60) على الأقل من تاريخ إجراءات الانتخابات، وينشر هذا الأمر في مقر المحكمة.

كما تجتمع أيضا الهيئة الانتخابية في المكان الذي يحدده رئيس المحكمة ويقوم هذا الأخير في اليوم المحدد للانتخابات، بتنصيب الهيئة الانتخابية، ويفصل في الحال في أي احتجاج يتعلق بمهمة الأعضاء، كما تتم تحت رئاسته في نفس اليوم انتخاب مكتب الهيئة الانتخابية المتكونة من رئيس، ونائبه، ومقرر.

و تجري الانتخابات عن طريق الاقتراع المباشر والسري، ولا يمكن لأي عضو من

أعضاء الهيئة الانتخابية أن يعين من ينوب عنه في الاقتراع.

كما يسهر مكتب الهيئة الانتخابية، على السير الحسن لعمليات الاقتراع، ويقوم بالفرز و الإعلان عن النتائج بصفة علنية، وذلك فور الانتهاء من عمليات التصويت.

و يعد منتخبا في نهاية المطاف كل مترشح تحصل على أكبر عدد من الأصوات المدلى بها، و في حالة تساوي الأصوات، يفوز الأكبر سنا من المترشحين.

و يقوم رئيس المحكمة المختصة إقليميا بعد معرفة الفائزين بتنصيبهم، كمساعدين قضائيين، في جلسة رسمية مخصصة لهذا الغرض، وفي حالة تخلي مساعد سواء كان أصليا أو احتياطيا، عن مزاولة مهامه

كمساعد قضائي، خلال فترة انتدابه، يتم استخلافه في الفترة المتبقية له بالمرشح غير الفائز الذي تحصل على أكبر عدد من الأصوات بالنسبة للمرشحين غير الفائزين¹.

ب- حقوق و واجبات المساعدين القضائيين

من أجل تأدية هؤلاء المساعدين لمهامهم على أكمل وجه منحهم المشرع مجموعة من الحقوق، كما رتب عليهم مجموعة من الواجبات "الأولى تكمل الأخرى".

1-حقوق المساعدين القضائيين

لقد أعطى المشرع الجزائري للمساعدين القضائيين بعض الحقوق لتمكينهم من تأدية مهامهم على أكمل وجه.

حيث جاء في الفقرة الأولى من المادة 16 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل بما يلي: " يستفيد العمال المساعدون الأصليون و الاحتياطيون وكذلك العمال الأعضاء الأصليين و الاحتياطيون التابعون لمكاتب المصالحة من قبل صاحب العمل التابعون له أوقات الغياب لممارسة مهامهم".

يتضح من نص هذه الفقرة أن المشرع الجزائري حرصا منه على تمكين المساعدين القضائيين الأصليين و الاحتياطيين عل حد سواء من ممارسة المهام المنوطة بهم على أكمل وجه فقد ألزم صاحب العمل على منح رخص تغيب لهؤلاء المساعدين الذين يمثلون العمال.

و لكن السؤال الذي يتبادر إلى الذهن في هذا الصدد هو لماذا اقتصر المشرع الجزائري في هذه الفقرة على ذكر ممثل العمال دون ذكر ممثل العمال فيما يخص رخص التغيب؟

هل أن تأكيد المشرع على منح ممثلي العمال في المحكمة دون ذكر ممثلي أصحاب العمل هو باب أولي، أم أن أصحاب العمل لا يحتاجون لرخص تغيب لمزاولة مهامهم كمساعدين قضائيين، و لكن إذا نظرنا إلى الأشخاص الذين يمكنهم أن يكونوا مساعدين قضائيين كمثلي لأصحاب العمل نجد من بينهم من يحتاج إلى رخص تغيب لمزاولة مهامه كمساعد قضائي في القسم الاجتماعي في المحكمة مثل مسير المؤسسة حسب مفهوم المرسوم رقم 290/90.

وللإجابة على هذه التساؤلات يمكن الاستناد بالممارسة المستقبلية في هذا الميدان.

¹ عبد الرحمان يحيوي، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل ، ص 151.

كما جاءت الفقرة الأخيرة من نص المادة 16 السابقة الذكر بما يلي: "تحدد كفيات دفع التعويضات للمساعدين القضائين، و أعضاء مكاتب المصالحة عن طريق التنظيم"¹.

أي أنه زيادة على منح أعضاء المساعدین أوقات تغيب لتأدية مهامهم، تمنح لهم تعويضات عن حضورهم لجلسات المحكمة، و سوف يأتي مرسوم تنفيذي يحدد مبلغ هذه التعويضات وكيفية دفعها مما يعني أن المشرع الجزائري سلك الاتجاه الذي ذهب إليه بعض القوانين الاجتماعية، التي اعتبرت عمل هؤلاء المساعدین عملا مأجورا أي أنهم يحصلون على تعويضات عن حضورهم لجلسات المحكمة و مشاركة القاضي في إعداد الحكم وإصداره...

إلا أنه من الناحية الواقعية فإن المرسوم التنفيذي الذي جاء تطبيقا للمادة 16 من القانون 90/04 السابقة الذكر.

أقتصر على ذكر كفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة دون المساعدین، مع العلم أن المشرع الجزائري أعطى لهم نفس الحقوق و رتب عليهم نفس الواجبات، دون تميز، و الفقرة الأخيرة من المادة 16 السالفة الذكر ذكرت بأن كفيات دفع التعويضات سواء للمساعدین أو أعضاء مكاتب المصالحة سوف يتم عن طريق إصدار مرسوم تنفيذي ينظم هذا الموضوع.

ولقد جاء هذا المرسوم التنفيذي 34/94 المطبق للمادة 16 السابقة و المتعلق بكفيات دفع التعويضات الأعضاء مكاتب المصالحة - فقط - دون ذكر المساعدین.

حيث جاءت المادة الأولى منه كما يلي: " عملا بأحكام المادة 16 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 و المذكور أعلاه، يحدد هذا المرسوم كفيات دفع التعويضات إلى أعضاء مكاتب المصالحة"².

و الإشكال المطروح هنا هو أن هذا المرسوم التنفيذي جاء لتطبيق المادة 16 السالفة الذكر و لكنه اقتصر على ذكر أعضاء مكاتب المصالحة دون المساعدین و لذا كان ينبغي أن يشمل المساعدین إلى جانب أعضاء مكاتب المصالحة كما هو محدد في المادة 16 السالفة الذكر الذي جاء لتطبيقها و لذا من الممكن أن يأتي مرسوم تنفيذي آخر ليطبق شطر الآخر من المادة 16 الذي لم يطبقه المرسوم التنفيذي 34/94 السالف الذكر.

¹- القانون 04/90 الصادر في 2 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية- مرجع ساب ق ص243.

²- المرسوم 34/94 الصادر في 1994 المتعلق بكفيات دفع التعويضات الأعضاء مكاتب المصالحة، ص51.

2- واجبات المساعدين القضائيين:

إذا كان المشرع الجزائري قد أعطى للمساعدين القضائيين بعض الحقوق لتأدية مهامهم على أكمل وجه، إلا أنه حرصا منه على هيبة وسمعة الهيئة القضائية، فقد تشدد في أسباب سقوط العضوية عنهم.

حيث جاء في المادة 17 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية أنه تسقط العضوية عن المساعد القضائي إذا فقد شرط من شروط الترشح السالفة الذكر، بأن يفقد الجنسية الجزائرية، أو لم يعد يتم بحقوقه المدنية و السياسية.

و في هذه الحالة تسقط العضوية عن العضو الفاقد أحد شروط الترشح تلقائيا بأمر من رئيس المحكمة. كما تسقط العضوية عن المساعد كذلك إذا أصبح يتوفر فيه أحد موانع الترشح التي تم التعرض لها سابقا، كأن يحكم عليه بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب جنحة¹.

و حرصا من المشرع أيضا على جدية و مواظبة المساعدين القضائيين و ديمومة عمل المحكمة بالتشكيلة الثنائية إلى جانب القاضي فإن تغيب مساعد دون تقديم مبرر مقبول خلال ثلاثة جلسات متتالية، أو تخليه عن واجباته التي تفرضها عليه وظيفته كمساعد في الغرفة الاجتماعية، بصفة خطيرة، فإنه بهذا سوف يعرض نفسه إلى إحدى العقوبات التالية:

- التوبيخ.
- التوقيف لفترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- الإسقاط.

وهذه العقوبات يتم توقيعها من طرف رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، وذلك باقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

و نشير هنا إلى أن إسقاط العضوية عن المساعد القضائي لا يترتب عليها إعادة الانتخابات من جديد لاختبار خليفة له، و إنما يؤخذ المترشح الذي تحصل على أكبر عدد من النقاط بالنسبة للمترشحين غير الفائزين.

¹- قانون 04/90 الصادر في 02 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية، مرجع سابق ص242.

المطلب الثاني: اختصاص محكمة العمل

يمكن تعريف قضاء العمل بأنه ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في منازعات العمل، و بعض المنازعات الأخرى التي تحال إليه بواسطة قانون على سبيل الحصر، و قد عرفه القانون الفرنسي بأنه: "قضاء مهني متساوي التمثيل، يختص بتسوية النزاعات التي تحدث بمناسبة عقد العمل الخاضع لهذا القانون بين أصحاب العمل، أو ممثليهم، و بين العمال الذين يشتغلون عندهم، عن طريق المصالحة أو الحكم، إذا لم تنجح المصالحة" مما يعني أنه قضاء استثنائي عن المنظومة القضائية العامة.

و لذا فقد احتل موضوع تحديد الاختصاص لهذه المحاكم عن طريق قانون العمل نفسه، و قوانين الإجراءات.

و لقد اختلفت القوانين الاجتماعية المقارنة في مدى و شمولية و اختصاص هذه المحاكم لبعض النزاعات المتعلقة عموما بالقوانين الاجتماعية، فبعض هذه القوانين أعطت لهذه المحاكم اختصاص واسعاً، بينما يجعل البعض الآخر اختصاص هذه المحاكم العمالية محدد و محصور، الأمر الذي أدى بهذه المحاكم في كلا الحالتين إلى التقيّد بالاختصاص المحدد لها قانوناً، و ليس لديها أية سلطة في تجاوز تلك الاختصاصات، كما أن الكثير من القوانين الاجتماعية تمنع صراحة على المحاكم أو الأقسام الأخرى النظر في القضايا التي هي من اختصاص القضاء العمالي، و ذلك تحت طائفة البطلان القانوني لأي حكم يصدر في القضايا العمالية التي هي من اختصاص محاكم العمل.

و هو ما جعل موضوع اختصاص محاكم العمل من بين مسائل النظام العام.

و سوف نقسم هذا المطلب على فرعين نخصص الأول لذكر الاختصاص النوعي، أما الثاني فسوف نتناول فيه الاختصاص الإقليمي.

الفرع الأول: الاختصاص النوعي

إذا كان القضاء الاجتماعي هو عبارة عن قضاء استثنائي فقد نصت مختلف القوانين الاجتماعية على تحديد الاختصاص النوعي لهذا القضاء حيث أوكل المشرع الجزائري للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية نوعين من الاختصاصات: اختصاصات عامة و خاصة.

أ- الاختصاص العام

لقد نصت المادة 20 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية على ما يلي:

"مع مراعاة أحكام المادة 07* من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

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

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة¹".

يعني أن هذه المادة أعطت للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية اختصاص عاما في كل ما يتعلق بالنزاعات العمل الفردية الناجمة عن تنفيذ أو توقيف، أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين، و كافة القضايا الأخرى التي يحيلها القانون إليها صراحة كما جاءت به المادة 15 من قانون 15/83 المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي التي جاء فيها:

"يجوز لهيئات الضمان الاجتماعي أن تحيل الأمر إلى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية بالنسبة لجميع الدعاوى و الملاحقات التي ينص عليها هذا القانون".

طبعا باستثناء النزاعات بين الإيرادات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة و هيئات الضمان الاجتماعي، فهذه النزاعات من اختصاص القضاء الإداري.

و كذلك ما نصت عليه المادة 26 من القانون 15/83 السالف الذكر²، مما يترتب عليه اختصاص المحكمة الاجتماعية واسع بقدر ما يناسب مفهوم كلمة عامل أجبر حسب نص المادة 02 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي عرفت الأجراء حسب مفهوم هذا القانون حيث يكفي وجود عقد عمل بين العامل و صاحب العامل أيا كانت طبيعته، سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا من أشخاص القانون العام، أو الخاص، فالعبرة في وجود عقد عمل تحكمه قوانين العمل بغض النظر عن طبيعة و مدة هذا العقد و هل هو عقد مكتوب أو غير مكتوب عقد عمل أو عقد تكوين أو تمهين، عقد محدد المدة أو غير محدد المدة.

* جاء في الفقرة الأولى من المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية ما يلي: "(القانون رقم 23/90 المادة الأولى) تختص المجالس القضائية بالفصل ابتدائيا بحكم قابل للاستئناف أمام المحكمة العليا في جميع القضايا، أيا كانت طبيعتها التي تكون الدولة، أو الولايات، أو إحدى المؤسسات ذات الصيغة الإدارية طرف فيها، و ذلك حسب قواعد الاختصاص التالية".

¹ قانون 04/90 الصادر في 02 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مرجع سابق ص 243.

² القانون 15/83 الصادر في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ج ر العدد 28 المؤرخة في 05 يوليو 1983 ص 1824-1823.

المهم أن يكون عقد العمل موجود بشكل قطعي و نهائي، و أن تتوفر فيه كافة عناصره و على الأخص الرابطة التبعية.

و نشير هنا إلى أن نزاع العمل الفردي يفترض تضرر حق مادي، أو معنوي أصيب به العامل يطلب إصلاحه كأن يطلب التعويض عن الضرر الذي لحق به جراء الفسخ التعسفي لعقد العمل من طرف صاحب العمل، و العبرة في نزاعات العمل الفردية هي أن النزاع يخص عامل واحد أو عدد من العمال بحيث لا يشكل نزاع جماعي، إلا أنه قد يخص عدد كبير، فيظهر كأنه نزاع جماعي و لكنه في حقيقة الأمر هو عبارة عن مجموعة من النزاعات الفردية المتعددة الأطراف و الأسباب، قد تكون مشابهة أو موحدة كحالات التسريح الجماعي، أو العقوبة التأديبية التي تشمل عدد من العمال، أو حالات التسريح الفردي المتكررة، أو الجمع بين عدة طلبات لعدة عمال ضد صاحب عمل واحد لإعطاء النزاع طابعا جماعيا، أو غير ذلك من الحالات التي يظهر فيها النزاع على أنه نزاع جماعي و ليس من اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، و لكنه في حقيقة الأمر هو نزاع فردي و يبقى البت فيه من اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

أما النزاعات الجماعية التي تخرج فعلا عن اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، و لو تقدم بها شخص واحد إلى المحكمة (ممثل العمال) و بغض النظر عن كثرة عدد العمال المعنيين أو قلتهم فهي كل النزاعات التي تنطبق عليها وصف المادة 02 من قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، و تسويتها و ممارسة حق الإضراب التي تضمنت ما يلي:

"يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية، و المهنية في علاقة العمل، و الشروط العامة للعمل و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم، باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه¹."

و تتفق القوانين الاجتماعية على إخراج النزاعات الجماعية من اختصاص محاكم العمل.

ب- الاختصاص الخاص

إذا كان المشرع الجزائري قد أعطى لمحكمة العمل الحق للتصدي لكل النزاعات الناجمة عن تنفيذ، أو توقيف أو قطع عقد العمل أو عقد تكوين أو تمهين، فإنه أيضا من اختصاصها البت في النزاعات التي قد يكون لها طابع جماعي، و ذلك على سبيل الحصر، حيث جاء في المادة 100 من قانون 11/90 المعدلة بالأمر 21/96 ما يلي:

¹ قانون 025/90 الصادر في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها أو ممارسة حق الإضراب، ص 231.

"يرفع كل احتجاج يتعلق بانتخاب مندوبين مستخدمين في أجل الثلاثين (30) يوما التالية للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليميا..."¹

إذن النزاعات المنصبة على انتخابات مندوبي المستخدمين هي من اختصاص هذه المحكمة، كما أنه من اختصاص هذه المحكمة أيضا المسائل المتعلقة بتأويل أو تطبيق الاتفاقيات الجماعية حسب نص المادتين 128 و 129 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

يتضح مما سبق أن المشرع الجزائري خول للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بعض الاختصاصات في النزاعات ذات الطابع الجماعي و لكن على سبيل الحصر.

و ليتضح من كل ما سبق أن الاختصاص النوعي تم تحديده بطريقة عامة، أي كل ما يتعلق بالنزاعات العمل الفردية المتعلقة بعقد العمل أو عقد التكوين أو التمهين، أو بطريقة خاصة على أساس حصري لبعض النزاعات الذي قد تكون ذات طابع جماعي.

ج- في ظل قانون الإجراءات المدنية الجديد

يتناول الاختصاص النوعي بحث اختصاص المحاكم على اختلاف درجاتها بأنواع معينة من المنازعات تتصل اتصالا وثيقا ومباشرا بعقد العمل وجودا وانحلالا والآثار التي تنشأ مصاحبة للعقد لذلك تتخصص المحاكم الاجتماعية ببعض المنازعات اختصاصا نهائيا وفي بعض الحالات باختصاص ابتدائي قابل للاستئناف، كما قد تختص اختصاصا استثنائي ببعض النزاعات التي تختص بها أصلا.

فيستند المشرع بموجب المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية لهذا القسم اختصاصا مانعا في المواد المتعلقة بـ:

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

- منازعات انتخاب مندوبي العمال.

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

¹الأمر 21/96 المعدل و المتمم للقانون 11/90 المؤرخ في 09 يوليو 1996 ج ر العدد 43 المؤرخة في 10 يوليو 1996 ص 07.

- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- المنازعات المتعلقة باتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعامل.

فبصدد هذه الطائفة المشرع في ظل القانون الإجراءات المدنية السابق والملغى لم يكن يتناول مجال الاختصاص النوعي بالتفصيل أو على سبيل الحصر لكن حاليا كان أكثر جرأة مع استعمال أسلوب موسع ليشمل مجال أوسع.

ومادام الأمر يخص الاختصاص النوعي فيجوز للقاضي إثارته من تلقاء نفسه دون أن تتم إثارته من قبل الخصوم.

وكذلك الشيء المهم والجديد في الاختصاص هو ضرورة رفع الدعوى أمام القسم في أجل لا يتجاوز ستة أشهر منذ تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى¹.

لا شك في أن هذا القيد يعد مجحفا في حق العامل ويؤدي إلى انقضاء دعواه وكان يعطي لمحضر الصلح بعد انقضاء هذا الميعاد حجية على التهاون وعدم السماح باسترجاعه الحقوق وغايتنا في ذلك أننا ننتظر الحصول على نوعية في الأحكام الصادرة بحيث تتلاءم وتنفق مع روح القانون.

الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي

إذا كان المشرع الجزائري قد حدد الاختصاص النوعي لمحاكم العمل الذي هو من النظام العام، فقد حدد النطاق الجغرافي الذي يدخل في نطاق اختصاص هذه المحاكم التي تعتبر استثنائية عن المنظومة القضائية بصفة عامة، و نظرا للطبيعة الخاصة للقضاء العالمي، فيمكن تقسيم الاختصاص الإقليمي إلى قسمين:

أ- المبدأ العام

المبدأ العام في تحديد الاختصاص الإقليمي لمحاكم العمل يتم بواسطة قوانين الإجراءات المدنية، والقوانين المنظمة للقضاء وكذلك قوانين العمل نفسها، و تلعب هذه الأخيرة دورا أكبر في تحديد اختصاص محاكم العمل بصفة عامة و تحديد الاختصاص الإقليمي بصفة خاصة، و خاصة في الأنظمة التي تأخذ بأسلوب استقلالية القضاء العمالي عن المنظومة القضائية العامة.

¹ - المادة 503 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري.

و في هذا الصدد فقد جاءت المادة 08 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري بما يلي: "يكون الاختصاص للجهة القضائية التي يقع في دائرتها موطن المدعى عليه بالنسبة للدعاوى الخاصة بالأموال المنقولة، و دعاوى الحقوق الشخصية العقارية، و كذلك في جميع الدعاوى التي لم ينص فيها على اختصاص محلي خاص، فإن لم يكن للمدعى عليه موطن معروف، يعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع في دارتها محل إقامته، و إن لم يكن له محل إقامة معروفة، فيكون الاختصاص للجهة القضائية، الواقع في دارتها آخر موطن له"¹.

و جاء في الفقرة 16 من هذه المادة أيضا ما يلي:

"و في النزاعات التي يقوم بين صاحب العمل، و صاحب الأجر إذا كان العمل حاصل في مؤسسة ثابتة، أمام المحكمة الواقعة في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة، و إذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه عقد العمل".

و في هذا الصدد جاءت الفقرة الأولى من المادة 24 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية، بما يلي:

"ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل و في محل إقامة المدعى عليه".

يتضح من كل ما سبق أن الأصل في تحديد الاختصاص الإقليمي للمحاكم بصفة عامة و محكمة العمل بصفة خاصة هو مكان إقامة المدعى عليه، إلا أنه مع ذلك إذا كان العمل ينفذ في مؤسسة ثابتة ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة المؤسسة في دائرة اختصاصها الإقليمي أما إذا كان العمل ينفذ خارج المؤسسة فالمحكمة المختصة هي محكمة مكان إبرام عقد العمل، و الفقرة الأولى من المادة 24 من قانون 04/90 السالفة الذكر لم تأت بإضافة على ما تضمنته المادة 8 من قانون الإجراءات المدنية السالفة الذكر.

و نشير في الأخير إلى أن يعود الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تعقد جلساتها بمقر المجلس القضائي فيما يتعلق بمعاشات التقاعد الخاصة بالعجز، و كذا المنازعات المتعلقة بحوادث العمل.

ب- الاستثناء

نظرا للظروف المادية للعمل و نظرا لطبيعة القضاء العمالي الذي يراعي القواعد العامة المنصوص عليها في قوانين العمل، فلقد تضمنت الفقرة الأخيرة من المادة 24 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل، ما يلي:

¹ داودي سلامي، و داودي عمر خوججة، قانون الإجراءات المدنية، مطبعة دحلب و زكرياء، 1991، ص 17.

"كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني"¹.

يعين أنه مراعاة لظروف العامل المادية و الصحية، حيث أنه كثيرا ما تكون محل إقامته الأصلية بعيدة عن مكان عمله، و عليه فإن في حالة تعليق أو قطع علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يمكن للعامل في هذه الحالة أن يرفع دعواه أمام محكمة مكان لإقامته، و ليس ملزما بمشقة الذهاب إلى مكان عمله أو محل إقامة صاحب عمله لرفع دعواه.

و لكن قد نتساءل عن جدوى ربط المشرع الجزائري بأن يرفع العامل دعواه أمام المحكمة التي يقيم في دائرتها في حالة تعليق أو قطع علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فكان من الأحسن و في إطار تسهيل إجراءات التقاضي على العامل أن لا يربط انقطاع علاقة العمل بحادث عمل أو مرض مهني إذ يجب السماح لأي عامل لرفع دعواه المتعلق بتعليق أو قطع علاقة العمل لأي سبب كان أمام محكمة إقامته، لأنه كما قلنا كثيرا ما تكون إقامة العامل الأصلية بعيدة عن مكان عمله، و في حالة تعليق أو قطع علاقة العمل التي تربطه بمحل إقامته الجديد فإنه بدون شك سوف يعود إلى موطنه الأصلي، و عليه فإنه من باب المشقة على العامل أن تربطه بمحكمة مكان عمله و ما يميز القضاء العمالي هو أنه جاء لمراعاة الظروف الاجتماعية، و المادية لأطراف العلاقة و خاصة الطرف الضعيف في هذه العلاقة.

و نشير في الأخير إلى أن الاختصاص الإقليمي بالنسبة لأطراف العلاقة قد لا نخرج عن إحدى الحالات التالية:

- مكان المدعى عليه.

- مكان تنفيذ العمل (المؤسسة).

- مكان إبرام عقد العمل.

- مكان المدعى.

إلا أنه بالنسبة لتحديد الاختصاص الإقليمي لإيداع النظام الداخلي يعتمد على أساس مكان تواجد المؤسسة حيث تكون المحكمة المختصة هي المحكمة الموجودة في دائرتها المؤسسة المعنية، و يعتبر إيداع النظام الداخلي لدى كتابة المحكمة المختصة إقليميا²، حسب نص المادة 79 من قانون 11/90، من باب الرقابة السابقة على النظام الداخلي.

¹قانون 04/90 الصادر في 02 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مرجع سابق ص 243.

²M.MohamedCharfi. La compétence d'attribution des tribunaux siégeant en matière social.

أما بالنسبة لتشريع المقارن فنجد التشريع الفرنسي مثلا الذي يعتبر هو أصل القانون الجزائري يحدد الاختصاص الإقليمي لمحكمة العمل في ثلاثة حالات:

1- مكان وجود المؤسسة.

2- مكان تنفيذ العمل.

3- مكان إقامة العامل¹.

ج- في ظل قانون الإجراءات المدنية الجديد

تبقى المبادئ العامة راسخة إذ يحتفظ المشرع ببعض الأحكام المتعلقة بالاختصاص الإقليمي لاسيما ببراءة الذمة وأن المدعي هو الذي يسعى إلى مخاصمة المدعى عليه في موطنه أي تقرير قاعدة موطن المدعى عليه².

لكن بالنسبة للمنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير فإنه يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه³.

لكن أورد المشرع استثناء في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي وهو السبب الذي يكون في غالب الأحيان لأسباب اقتصادية محضة أو صحية، كذلك ينص المشرع على أن كل شرط يمنح الاختصاص الإقليمي لجهة قضائية غير مختصة إقليميا يعتبر عديم الأثر، فهنا يستدعي الأمر بعض الملاحظات

- إن المشرع يجعل الاختصاص الإقليمي لا يندرج ضمن النظام العام ولا يحضر إمكانية الاتفاق على مخالفته ولكنه يحضر إدراج شرط اختصاص القضائي في العلاقات والعقود الناشئة بين الأطراف مهما كان مضمونها.

فإن مرحلة الإصلاحات الشاملة التي فرضت وجود يد عاملة أجنبية وكذا مستخدمين أجنبيات تثير مسألة الأطراف الأجنبي التي يطبق فيها مبدئيا القواعد العامة العادية المتعلقة بالاختصاص المحلي، لكن إذا ثبت عدم الاختصاص طبقا للقواعد العامة يمكن اللجوء إلى القواعد الاستثنائية للاختصاص⁴.

¹Jean Rivero, Jean Savatier, Droit du Travail, page 255.

² - المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري.

³ - المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري.

⁴ - المادة 41 - 42 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري.

المبحث الثاني: الاطار الإجرائي لمحكمة العمل

المطلب الأول: إجراءات التقاضي

يعتبر المشرع الجزائري القضاء العمالي جزء، أو فرع مختص ضمن المنظومة القضائية العامة، إذ حيث أخضع القسم الاجتماعي داخل المحكمة الابتدائية لنفس الإجراءات المدنية المتبعة أمام مختلف الأقسام الأخرى- القسم المدني، القسم التجاري ... إلى جانب بعض الأحكام و الإجراءات الخاصة بالقضايا العمالية، مثل آجال الحكم، ورد المساعدين، و طبيعة الأحكام الصادر عن القسم الاجتماعي ... التي تضمنتها القوانين العمالية.

الفرع الأول: اللجوء إلى المحكمة و النيابة عن الأطراف

بعد فشل إجراءات التسوية أو عدم المرور بها أصلا بإمكان الأطراف اللجوء إلى المحاكم الاجتماعية، إما بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنهم.

أ- النيابة من طرف محام أو أي شخص آخر

لقد أعطت قوانين الإجراءات و كذلك قوانين العمل نفسها الحق للأطراف في المثل أمام المحكمة بأنفسهم، أو عن طريق وكيل يختارونه، سواء كان محام أو شخص يعمل في نفس النشاط الذي يعمل فيه الأطراف أو مدافع قضائي أو أي شخص آخر و كذا النقابة التي ينتمي إليها الأطراف.

لقد تطرق المشرع الجزائري في القانون القديم -العدالة في العمل- إلى إمكانية تمثيل الأطراف أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية حيث نصت المادة 16 منه على ما يلي:

"يمكن للعمال في جلسة الحكم أن تكون لهم مساعدة أو تمثيل إما من محام، أو مدافع قضائي، و إما من وكيل أو مندوب نقابي من نفس الفرع المهني الذي يعمل فيه العامل المعني، و يمكن للمنشغلين أي أرباب العمل أن تكون لهم مساعدة أو تمثيل من قبل أحد أعوانهم، أو محامي أو مدافع قضائي، و يجب أن يكون للوكيل تفويض مكتوب على ورق عادي"¹.

إذا المشرع في هذه المادة أعطى للأطراف الحق في اختيار من يمثلهم أمام القضاء، و حدد هؤلاء الأشخاص الذين يمكنهم تمثيل الأطراف كما يلي:

¹ الأمر 32/75 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، مرجع سابق ص 567.

- بالنسبة للعمال يمكن تمثيلهم بواسطة محام، أو مدافع قضائي أو وكيل، أو مندوب نقابي من نفس الفرع المهني الذي ينتمي إليه العامل.

- أما بالنسبة لأصحاب العمل فيمكن تمثيلهم أمام القضاء من قبل أحد أعوانهم كالمدير أو المسير العام للمؤسسة أو أي موظف يختارونه، أو مدافع قضائي، و ينبغي أن يكون للوكيل تفويض كتابي على ورق عادي¹.

إلا أن المشرع الجزائري عند تعديله لهذا القانون لم يتطرق إلى هذا الموضوع في القانون الساري المفعول حاليا، قانون 04/90 السالف الذكر، و إنما ترك هذا الموضوع لقانون الإجراءات المدنية و قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث تضمنت المادة 16 من قانون الإجراءات المدنية الأشخاص الذين بإمكانهم تمثيل الأطراف أمام المحكمة و كذا الأشخاص الذين لا يمكن للأطراف الاعتماد عليهم أمام المحكمة، حيث جاء فيها ما يلي:

"إن النيابة عن الأطراف أمام القضاء فيما يتعلق بالمحامين المقيدین بصفة نظامية في جدول النقابة الوطنية للمحامين، تسودها النصوص السارية المفعول على نظام هذه المهنة، و ممارستها و لا يقبل كوكيل عن الأطراف:

1- كل شخص محروم من حق أداء الشهادة أمام القضاء.

2- كل محكوم عليه:

أ- في جنابة

ب- في سرقة أو إخفاء مسروقات، أو خيانة أمانة، أو نصب أو إفلاس بسيط أو إفلاس بالتدليس، أو تبديد أشياء محجوز عليها أو رهونة أو ابتزاز أموال أو في جريمة التهديد بالتشهير.

3- المحامون الموقوفون عن ممارسة المهنة أو المشطوبة أسماؤهم بتدبير تأديبي.

4- الموظفون العموميون أو أعوان القضاء الموقوفون عن ممارسة عملهم أو المعزولون².

و نشير في الوقت الراهن إلى أهمية تمثيل الأطراف أمام القضاء نظرا لكثرة القضايا المعروضة و تعقيدات الإجراءات، بحيث لا يمكن من الناحية العملية، أو يصعب على الأقل على الأشخاص الذين ليست

¹ عبد العزيز سعد، أجهزة و مؤسسات النظام القضائي الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب. الجزائر 1988. ص 220.

² محمد الطالب يعقوبي قانون الإجراءات المدنية- مرجع سابق ص 33.

لهم أدنى ثقافة قانونية اللجوء إلى القضاء، أو تمثيل غيرهم أمامه، لأن اللجوء إليه يتطلب احترام مجموعة من الشكليات، و المواعيد التي هي من النظام العام قد تصعب على ذوي الخبرة القانونية فما بالك بمن ليست لديهم أدنى خبرة قانونية كالعمال و أصحاب العمل.

ب- النيابة من قبل النقابة

نصت مختلف القوانين الاجتماعية على تمثيل الأطراف أمام القضاء من قبل المنظمات النقابية التي ينتموا إليها، كما أعطت هذه القوانين للعمال، و أصحاب العمل على حد سواء، حق إنشاء التنظيمات النقابية، والانضمام إليها، وتمتع هذه التنظيمات النقابية بالشخصية القانونية المستقلة بذاتها التي تكسبها أهلية التقاضي، ورفع الدعوى المصالح الفردية أمام القضاء .

1- أهلية التقاضي:

لم تعد أهلية التقاضي للنقابة محل النقاش بعد أن نصت مختلف التشريعات الاجتماعية على تمتع التنظيمات النقابية بالشخصية القانونية، التي تمكنها من الاستقلال المالي، وأهلية التقاضي وتمثيل الأشخاص المنتمين إليها، حيث جاء في المادة 16 من القانون 14/90 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي ما يلي :

"يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية ، والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه ، وفقا للمادة 8 أعلاه ،ويمكن أن يقوم بما يأتي التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه ، وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية.."¹

يتضح من الفقرة الأولى من هذه المادة أنه يجوز للتنظيم النقابي أن يكون مدعيا ،أو مدعى عليه ، أي أن يمثل أعضائه أمام القضاء. كما يمكنه تمثيل مصالحه الخاصة به كشخص قانوني له الحق في إقامة علاقات مع غيره من الأشخاص القانونية الأخرى ، مما يترتب عليه أنه أصبح للتنظيم النقابي أهلية التقاضي مزدوجة حيث يمكنه التقاضي عن طريق ممثله القانوني ، في القضايا التي تهم مصالحه الخاصة به كتنظيم مستقل ، سواء كان في موقف مدعى، أو مدعى عليه، أمام مختلف الجهات القضائية بما فيها طبعا المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية،كالنزاعات التي قد تنور بين المنظمات النقابية فيما بينها أو بينها وبين الإدارة... لأسباب خاصة بها ،دون أعضائها من جهة وتمثيل أعضائه أو المهنة التي تمثلها

¹قانون 14/90 الصادر في 02 يونيو 1990 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي ج.ر عدد 23 المؤرخة في 06/07/1990 ص 167.

أمام مختلف الجهات القضائية في كل القضايا المتعلقة بالمصالح الفردية أو الجماعية ، والمادية أو المعنوية من جهة ثانية .

أما في التشريعات المقارنة، فقد اعترف المشرع الفرنسي للنقابات بحق التقاضي قبل أن يعترف لها بالشخصية القانونية المستقلة عن أعضائها وذلك بموجب حكم صادر عن المحكمة العليا الفرنسية بتاريخ 5 أفريل 1913 الذي تضمن مبدأ الفصل بين شخصية النقابة، وشخصية أعضائها كما أكد في نفس الوقت مبدأ حق التقاضي للنقابة من أجل الدفاع عن المصالح الجماعية للمهنة التي تمثلها دون المصالح الفردية لأعضائها، إلا أن القانون لم يعترف بالدعوى النقابية إلا في سنة 1920 بمقتضى قانون 12 مارس 1920 الذي اعترف لأول مرة بالشخصية القانونية للنقابة.¹

2 - دعوى المصالح الفردية:

من بين الاستثناءات التي تتميز بها القوانين الاجتماعية خروجها عن القواعد العامة للإجراءات المألوفة حيث توجب هذه القوانين الإجرائية رفع الدعوى بصفة شخصية أو عن طريق محام معتمد ، وأن تتوفر في المدعى، والمدعى عليه شرط الصفة والمصلحة.

ويتمثل هذا الخروج في الاعتراف للنقابة بأهلية التقاضي نيابة عن أحد الأطراف الذي تمثله النقابة (العامل، أو صاحب العمل) ودون حاجة إلى وكالة من الطرف الذي تمثله، كما يمكنها تأسيس كطرف مدني في أية قضية تمس مصالح العامل المادية أو المعنوية لأن المادة 16 من قانون 14/90 السالفة الذكر المتعلقة بأهلية التقاضي للتنظيمات النقابية تعطي الحق للنقابة أن تباشر أية دعوى فردية لصالح العمال* فيما يتعلق بتطبيق وكذا احترام الإجراءات والشروط الواردة في هذا القانون من جهة وتلك الواردة في الاتفاقيات التي أبرمت بين هذه النقابات وصاحب أو أصحاب العمل، وفيما يتعلق بتنفيذ هذه الإجراءات على أساس مبدأ العقد شريعة المتعاقدين من جهة ثانية، وعليه يمكن للنقابة مثلا أن تباشر الدعوى لصالح أي عامل فيما يخص إلغاء مقرر التسريح الذي لا يستوفي الشروط الشكلية والموضوعية، و القانونية والاتفاقية المنظمة لعملية التسريح التأديبي، أو تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية وذلك دون حاجة إلى وكالة من العامل مع الاحتفاظ بحق العامل في مباشرة الدعوى بصفة شخصية، أو عن طريق محام، أو أي

¹أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل أو الضمان الاجتماعي في الجزائر ، مرجع سابق ص 74 .
* جاء في المادة 3 من القانون 14/90 ما يلي: يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات

نقابية او ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية.

شخص آخر يختاره ضمن الأشخاص المنصوص عليه في قوانين العمل، وكذلك قوانين الإجراءات السالفة الذكر.

وكان التشريع الفرنسي هو السباق في هذا الموضوع حيث أنه يمكن للنقابة أن تمثل الأطراف أمام كافة الجهات القضائية¹.

ونشير في الأخير إلى أن أهلية النقابة في رفع الدعوى الفردية لم تعد محل جدال فقهي أو قضائي أو حتى قانوني، بعد أن اعترفت لها أغلب التشريعات الاجتماعية صراحة بهذه الأهلية التي تخولها برفع الدعوى الفردية، كما أكدت عدة هيئات دستورية وقضائية هذه الأهلية وأكدت على أن الصلاحيات الممنوحة للنقابة لا تمس بأي شكل من الأشكال بحرية ، وحق الفرد - العامل - أو صاحب العمل بالتقاضي بصفة شخصية ومباشرة، لأنه يحتفظ له بحق التدخل في الدعوى في أية مرحلة كانت عليها الدعوى².

الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى

المشروع الجزائري حدد هذه الإجراءات تقريبا بطريقة شبه كاملة بواسطة قانون الإجراءات المدنية.

و قد نص في المادة 36 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية على ما يلي:

"في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له المصلحة، الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية"³.

و يعني هذا أنه بعد فشل المصالحة التي يتولاها أعضاء مكتب المصالحة سواء كان هذا الفشل كلي أو جزئي، فإنه يحق للطرف الذي له مصلحة في رفع الدعوى سواء كان العامل، أو صاحب العمل التوجه مباشرة إلى المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

و نشير في هذا الصدد إلى أن إجراءات المصالحة في نزاعات العمل الفردية إجبارية، و يعتبر محضر عدم المصالحة شرط جوهري لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء؟، حيث نصت المادة 31 من نفس القانون 04/90 على وجوب رفق العريضة الافتتاحية الموجهة إلى المحكمة بمحضر عدم المصالحة.

أ- رفع الدعوى و محضر عدم الصلح

لقد جاء في المادة 12 من قانون الإجراءات المدنية أنه يتم رفع القضية إلى المحكمة بطريقتين:

¹Denis gatamel – le droit de travail – en France – Edition Français refe – livre 1993 p 474 .

² أحمية سليمان – أليات تسوية النزاعات العمل الفردية والصمان الاجتماعي في الجزائر مرجع سابق ص 82 .
³قانون 04/90 الصادر في 02 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مرجع سابق ص 243.

- إيداع عريضة مكتوبة من المدعى أو وكيله مؤرخة، أو موقعة منه لدى مكتب الضبط.

- حضور المدعى شخصاً، أمام كاتب الضبط و في هذه الحالة، يتولى كاتب الضبط أو أحد أعوان مكتب الضبط، تحرير محضر بتصريح المدعى، الذي يوقع عليه أو يذكر فيه أنه لا يمكنه التوقيع، إلا أنه من الناحية العملية لا يعمل بالحالة الأخيرة، و عليه ينبغي أن يعمل بالحالة الأولى.

كما يقوم كاتب الضبط بتقييد الدعاوى المرفوعة إلى المحكمة في سجل خاص، تبعاً لترتيب ورودها، مع بيان أسماء الأطراف و رقم القضية، و تاريخ الجلسة¹.

عرض المنازعة على مفتشية العمل:

أما محضر عدم العلم أو ما يسمى بإجراء المصالحة وذلك باستعانة الأطراف بالغير – طرف ثالث- لتقريب وجهات النظر سواء أكان الطرف مفتش العمل كما كان معمولاً به قبل سنة 1990 أو مكتب المصالحة المستحدث بعد صدور القانون 04/90.

تنص المادة الخامسة من القانون 04/90 على ما يلي " بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها القانون.

فقبل أي دعوى قضائية يخطر مفتش العمل وجوباً مكتب المصالحة بناء على طلب مسبق من العامل الذي يكون قد مراس التظلمات الداخلية لدى المستخدم².

وإذا كان إجراء الصلح وجوبي ولازم لصحة الدعوى الاجتماعية فإن اجتهاد المحكمة العليا اعتبر ان عدم القيام بالطعون الداخلية المسبقة لا يمس بسلامة إجراءات الدعوى القضائية بل يبقى من صلاحيات مفتش العمل أمر العامل بالجوء إلى الطعن الداخلي قبل القيام بإجراء المصالحة³.

والحديث عن صلاحيات مفتش العمل في إجراء المصالحة في خلافات العمل الفردية تجد أساسها في ظل النظام السابق. وبناء على ذلك أنيطت مفتشية العمل صلاحية القيام بالمصالحة كجزء من مهامه⁴.

¹ محمد الطالب يعقوب، قانون الإجراءات المدنية، مرجع سابق ص 31.

² الطيب بلولة، جمال ح بلولة المرجع السابق، ص 137.

³ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 536.

⁴ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 27.

إلا أن المشرع وفي إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة بعد سنة 1990 استحدث جهاز جديد يسمى مكتب المصالحة أعطيت له صلاحية إجراء الصلح، هذا الجهاز الجديد لا يكتسي لا طابع إداري و لا طابع قضائي بالنظر لطبيعة الأعمال التي يتخذها.

وفر إخطار مفتش العمل بشكوى يقوم بإعداد محضر يسجل فيه تصريحات العامل ليضل الملف في مهلة ثلاثة أيام إلى مكتب المصالحة¹. كما يقوم مفتش العمل باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة إلى الاجتماع خلال مدة ثمانية أيام ومن خلال هذا الإجراء يتبين أن مفتش العمل هو الذي يستلم الشكوى وهو الذي يقوم باستدعاء الأطراف للاجتماع والنظر في شكوى العامل.

وعند غياب العامل بغير عذر ولا مبرر يقرر مكتب المصالحة شطب القضية ويبلغ العامل بقرار الشطب وفي حالة غياب رب العمل يعاد استدعائه لجلسة المصالحة في مدة (8) أيام من تاريخ الاستدعاء وإن تغيب يحرر محضر عدم المصالحة في غيابه ويسلم نسخة منه للعامل لمباشرة دعواه الاجتماعية².

ب- التكليف بالحضور

بعد تلقي المحكمة العريضة المقدمة من المدعي تقوم مباشرة باستدعاء المدعى عليه بالحضور.

و ينبغي مراعاة النقاط التالية في الاستدعاء:

- 1- اسم مقدم العريضة، و لقبه، و مهنته، و موطنه.
 - 2- تاريخ تسليم التكليف بالحضور و رقم الموظف القائم بالتبليغ.
 - 3- اسم المرسل إليه و محل إقامته، و ذكر الشخص الذي تركز له نسخة التكليف بالحضور.
 - 4- ذكر المحكمة المختصة بالطلب، و اليوم، و الساعة المحددين للمثول أمامها.
 - 5- ملخص الموضوع و مستندات الطلب.
- و إذا كانت الدعوى مقامة من شركة فيجب أن تشتمل العريضة أو التصريح على بيان، عنوان الشركة التجاري، و نوعها و مركزها الرئيسي.

¹ المادة 26 من القانون 04/90.

² راجع المواد، 26-27-28-29-30 من القانون 04/90.

و يتم تسليم التكليف بالحضور إما بواسطة كاتب ضبط، أو عن طريق البريد ضمن ظرف موسى عليه، أو بالطرق الإدارية.

و إذا كان المطلوب تبليغه ليس لديه أي موطن معروف في الجزائر، فيبغى توجيه التكليف بالحضور إلى محل إقامته المعتاد، و إذا لم يكن له محل معروف فيعلق على لوحة إعلانات المحكمة المرفوع أمامها الطلب، و تسلم نسخة من هذا التكليف بالحضور إلى النيابة التي تؤشر على الأصل بالاستلام¹.

كما يمكن تبليغ التكليف بالحضور، إما إلى الشخص المطلوب تبليغه، و إما إلى أحد أقاربه، أو تابعيه، أو البوابين، أو أي شخص آخر يقيم معه و ينبغى أن يسلم التكليف بالحضور ضمن ظرف مغلق لا يحمل غير اسم و لقب، و مسكن الخصم المدعى عليه أو تاريخ التبليغ مشفوعا بإمضاء الذي قام به، و خاتم الجهة القضائية.

و في حالة رفض استلام التكليف بالحضور من طرف المدعى عليه، أو من يقيم معه، أو استحال تسليم التكليف بالحضور لعدم مقابلة المدعى عليه أو من يقيم معه، فينبغى توضيح تلك الأسباب في ورقة التكليف بالحضور.

و في هذه الحالة يرسل التكليف بالحضور إلى المدعى عليه ضمن ظرف موسى عليه مع علم الوصول بواسطة السلطة الإدارية المختصة.

و تحدد مهلة أيام على الأقل من تاريخ تسليم التكليف بالحضور إلى اليوم المعين للحضور، إذا كان يقيم في الجزائر أما إذا كان يقيم خارجها فالمدة تمدد².

إلا أن قانون العمل يحدد هذه المهلة في 15 يوما حيث جاء في المادة 38 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية ما يلي: "تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها (15) يوما تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى". الفقرة الأولى³.

و يتضح من كل ما سبق أن المشرع الجزائري أكد على ضرورة تسليم التكليف بالحضور و أعطى المدعى عليه مهلة 10 أيام على الأقل و 15 يوم على الأكثر بالنسبة لنزاعات العمل الفردية، حيث أن هذه النزاعات تتطلب السرعة في حلها.

¹ محمد الطالب يعقوب، قانون الإجراءات المدنية، مرجع سابق ص 36.
² محمد الطالب يعقوب، قانون الإجراءات المدنية، مرجع سابق ص 39.
³ قانون 04/90 الصادر في 02 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مرجع سابق ص 244.

و هذه المهلة يقرر فيها المدعى عليه سواء كان العامل أو صاحب العمل الحضور إلى المحكمة بشخصه أو يكلف من ينوب عنه كمحامي أو غيره، أو النقابة التي ينتمي إليها.

يتضح من كل ما سبق ضرورة تبليغ التكليف بالحضور بمختلف الوسائل المعمول بها في هذا الخصوص، حيث أن المشرع الجزائري حدد المهلة بـ10 أيام على الأقل بواسطة قانون الإجراءات المدنية، في حين حددها كأقصى حد تقريبا بخمسة عشر يوما حسب ما تضمنته المادة 38 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات في العمل الفردية.

و الهدف من تحديد هذه المدة الضيقة هو إعطاء فرصة للمدعى عليه للحضور إلى المحكمة بنفسه أو بواسطة محام ينوب عنه أو أي شخص آخر من جهة، و سرعة البت في القضايا العمالية من جهة ثانية.

المطلب الثاني: إجراءات الرد و التقادم

ضمانا لهيبة وسمعة القضاء، ونزاهة وحياد القاضي فقد نصت مختلف قوانين الإجرائية على أسباب وإجراءات رد القضاة في حالة وجود علاقة ما تربطهم بأحد المتقاضيين ، وبما أن هيئة محكمة العمل تتشكل إضافة إلى القاضي من ممثلين عن العمال، وعن المستخدمين، فلقد نصت أيضا قوانين العمل نفسها على أسباب وإجراءات رد هؤلاء المساعدين تقاديا لشبهات التي قد تشوه الحكم الصادر عن هيئة المحكمة.

و إذا كان الموضوع رد القضاة والمساعدين يكتسي أهمية بالنسبة للأطراف ، فإن موضوع تقادم الدعوى العمالية من الأمور التي تهم الأطراف وخاصة العامل، أو نائبه، لأنه قد يفاجئ بتمسك خصمه بتقادم الدعوى، نظرا للغموض الذي يكتنف تقادما نتيجة خضوعها لعدة أحكام مختلفة، مما يترتب عنه صعوبة في تحديد مدة تقادم هذه الدعوة وكيفية تحديد سريان هذه المدة، وانقطاعها ووقفها.

الفرع الأول: رد أعضاء هيئة المحكمة

يكتسي موضوع رد أعضاء هيئة المحكمة أهمية قصوى بالنسبة لتسوية نزاعات العمل الفردية نظرا لتباين وزن كلا الطرفين أمام القضاء، وعلى الصعيد الواقعي حيث أن النزاع يثور بين عامل لا يملك إلا جهده وصاحب عمل قد يملك مجموعة من المؤسسات التي قد يكون يعمل فيها المساعدان الممثلان عن العمال، وأحد المساعدان الممثلان لأصحاب العمل كما قد يكون للقاضي نفسه علاقة بإحدى المؤسسات، مما يؤثر بدون شك ولو من الناحية المعنوية على نزاهة وحياد أعضاء هيئة المحكمة، ويخل بضمان مساواة المواطنين أمام العدالة .

أ- رد القاضي

حرصا من المشرع الجزائري على نزاهة وحياد القاضي فلقد نص على أسباب رد القضاة والإجراءات المتبعة لهذا الغرض في قانون الإجراءات المدنية.

1- أسباب رد القاضي:

لقد تم تحديد هذه الأسباب وحرصها في المادة 201 من قانون الإجراءات المدنية حيث جاء فيها ما يلي: □ يجوز رد القاضي في الأحوال التالية :

- 1- إذا كان له أو لزوجه مصلحة شخصية في النزاع.
- 2- إذا وجدت قرابة، أو مصاهرة بينه أو بين زوجه أو بين أحد الخصوم أو أحد المحامين، أو وكلاء الخصوم حتى الدرجة الرابعة.
- 3- إذا كان له أو لزوجه أو أصولها أو فروعها خصومة قائمة مع أحد الخصوم.
- 4- إذا القاضي دائنا ومدينا لأحد الخصوم.
- 5- إذا كان قد سبق أن أفتى أو أدى شهادة في النزاع أو سبق له نظره في أول درجة.
- 6- إذا سبق له أن كان ممثلا قانونيا لأحد الخصوم في الدعوى.
- 7- إذا كان أحد الخصوم في خدمته.
- 8- إذا كان بين القاضي وبين أحد الخصوم عداوة شديدة¹.

يتضح من هذه المادة أن توفر أحد النقاط السابقة سوف يؤثر ولو نفسيا على القاضي، وعلى الأطراف على حد سواء ،مما يؤدي إلى إثارة شكوك أحد الخصوم في صحة الحكم ونزاهة وحياد القاضي ،مهما كانت صحة الحكم وسلامته.

لذا قرر المشرع رد القاضي في هذه الحالات وذلك طبعا بطلب من أحد الأطراف، أو من القاضي نفسه حفاظا على هيبته وسمعة القضاء.

وإذا كان الهدف من إقامة الأجهزة والمؤسسات القضائية وغير القضائية المختصة في تسوية منازعات العمل الفردية هو إيجاد أطر محايدة لضمان تحقيق العدالة، والإنصاف وإحقاق الحق، فقد ضمنت مختلف القوانين لأطراف حق التقاضي لا سيما العامل الذي ليس لديه أي وسيلة للحصول على حقوقه سوى جهاز العدالة، الذي لا يخضع لأي جهة تؤثر على السير الحسن للعدالة وذلك بإعطاء الأطراف وحتى القاضي نفسه حق طلب تحييته عن النظر في القضية التي يتوفر فيها أحد الأسباب السابقة.

¹ محمد الطالب يعقوبي - قانون الإجراءات المدنية - مرجع سابق ص 112.

2- إجراءات رد القاضي :

لقد حدد المشرع إجراءات معنية يبغى على طالب الرد أن يسلكها، حيث يتم عرض طلب الرد، وفقا لكيفية تقديم عريضة افتتاح الدعوى، ويتم عرض طلب الرد على القاضي المعني بالرد، وعلى هذا الأخير أن يقرر خلال يومين، موافقته على الرد أو رفضه التنحي عن النظر في الدعوى، ويرد على أسباب الرد التي يتضمنها طلب الرد.

وإذا كان طلب الرد يتعلق بقاض في المحكمة الابتدائية (القسم الاجتماعي) فيقدم الطلب خلال ثلاثة أيام من عرضه على القاضي المطلوب رده، سواء أجاز على الطلب الرد أو سكت عنه، إلى المجلس القضائي للفصل فيه خلال ثمانية أيام، بعد أن يكون رئيس المجلس القضائي قد تلقى إيضاحات من طالب الرد والقاضي كل على حدا.

ويحكم على طالب الرد الذي رفض طلبه بغرامة مالية لا تتجاوز 1000 دج دون المساس بدعوى التعويض¹.

والهدف من هذه الغرامة هو حماية القضاة وعدم فتح الباب على مصراعيه، في الشك في نزاهتهم وحيادهم.

ب- رد المساعدين القضائيين

نظرا لأن تشكيلة محكمة العمل أو القسم الاجتماعي تتميز عن تشكيلة المحاكم الابتدائية الناظرة في المواد المدنية والتجارية...

حيث يشترك في هيئة محكمة العمل إضافة إلى القاضي، مساعدان عن العمال، ومساعدان عن أصحاب العمل، وحفاظا كذلك على سمعة وهيبة القضاء فقد حددت قوانين العمل أسباب رد هؤلاء والمساعدين، وإجراءات ردهم على قرار ما هو معمول به في رد القضاة الذي تتضمنه قوانين الإجراءات المدنية.

1-أسباب الرد:

لقد تضمنت الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة 8 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية أسباب تنحية المساعدين سواء ممثلي العمال أو أصحاب العمل إذا توفرت في أحدهم الشرطين التاليين:

¹ محمد الطالب يعقوبي - قانون الإجراءات المدنية - مرجع سابق ص 113.

□ أن يكون طرفا في النزاع المعروض عليه.

□ أو له مصلحة شخصية في النزاع .

يعني أنه إذا كان المساعد طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية فيه يتم تنحيته عن النظر في هذا النزاع ويستبدل بالمساعد الاحتياطي وإذا تعذر ذلك يتم استبداله بقاض يعينه رئيس المحكمة عوضا عن المساعد الذي توفر فيه أحد الشرطين السابقين¹.

2- إجراءات رد المساعدين:

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى إجراءات رد المساعدين حيث اكتفى بذكر استبدالهم بالمساعدين الاحتياطيين وإذا تعذر ذلك يتم تعويض المساعد الذي توفر فيه سبب من أسباب الرد السالفة الذكر بقاض يعينه رئيس المحكمة.

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه من يحق له طلب رد المساعدين أين يوجه الطلب؟ لم يعطي المشرع الجزائري إجابة على هذا السؤال وإنما اكتفى باستعمال طريقة رد القضاة السابقة الذكر في رد المساعدين حيث يوجه طلب الرد من أحد الأطراف إلى رئيس المحكمة الذي عليه إذا تأكد من صحة الطلب أن يستدعي المساعد الاحتياطي وإذا تعذر ذلك يعين بدلا عنه قاض.

الفرع الثاني: تقادم الدعوى العمالية

إن تقادم الدعوى العمالية يكتنفه بعض الغموض نظرا إلى اختلاف القواعد التي تحكم هذه الدعوى، حيث أن بعض التشريعات العمالية أحالت موضوع التقادم الدعوى العمالية إلى القوانين المدنية كما هو معمول به في التشريع الجزائري حيث أن القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية لم يتضمن تحديد مدة تقادم الدعوى، في حين نصت بعض القوانين العمالية على مدة التقادم وتحديد بدئ سريانها، ووقفها وانقطاعها.

أ- مدة التقادم و سريانه

قد يصعب تحديد مدة التقادم الدعوى العمالية، وكذا تحديد وقت سريان هذا التقادم، نظرا لاختلاف القواعد المنظمة للتقادم.

¹ قانون 04/90 الصادر في 2 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية مرجع سابق ص 241.

1- مدة التقادم:

لم ينص المشرع الجزائري في قوانين العمل على مدة تقادم الدعوى العمالية وإنما تركها للقواعد المنصوص عليها في القانون المدني، حيث جاء في المادة 309 من القانون المدني ما يلي: " يتقادم بخمسة سنوات كل حق دوري متجدد، ولو اقربه المدين...والديون المتأخرة، والمرتببات والأجور، والمعاشات...¹"

يعني أن هذا التقادم لا يقوم على أساس قرينة الوفاء، وإنما يرجع في أساسه، إلى تجنب المدين عبء الوفاء بما تراكم من تلك الديون لو تركت دون المطالبة مدة تزيد على خمسة سنوات، ولذلك يمكن للمدعي عليه أن يتمسك بهذا التقادم ولو بعد إقراره بوجود الدين في ذمته.

كما جاء في المادة 312 من القانون المدني ما يلي: "تتقادم بسنة واحدة الحقوق الأتية:

- المبالغ المستحقة للعمال، والأجراء الآخرين مقابل عملهم"

بمعنى أن الدعوى المتعلقة بالنزاعات العمالية بصفة عامة تتقادم بسنة واحدة كالتعويض عن التسريح التعسفي وغيرها من نزاعات العمل.

إلا أن هذا التقادم يقوم على أساس قرينة الوفاء، يترتب على كل ما سبق أن هناك مدتين للتقادم الدعوى العمالية:

- الأولى بخمسة سنوات، وتتعلق بالأجر والمرتببات المتأخرة.

-والثانية بسنة واحدة، وتتعلق بكافة الدعاوي العمالية بما فيها الدعوى المنصبة على الأجر.

والسؤال الذي قد يطرح نفسه في هذا الصدد ما هي مدة التقادم في الدعوى العمالية؟

يمكن التمسك بالتقادم الحولي لأنه قد يعتبر قاعدة تشمل كافة التزامات العمل بينما التقادم الخمسي يشمل فقط الدعاوى المتعلقة بالأجر، دون غيرها.

بينما التشريع المقارن كالمشرع المصري فإنه لم ينظم موضوع التقادم في قانون العمل المصري وإنما ترك المسألة للقانون المدني، حيث جاء في 698 وخاصة الفقرة الأولى منها ما يلي: "تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة... " يعني تتقادم بسنة واحدة.

كما جاء في المادة 287 - ب - مدني مصري تقادم آخر يتعلق بحقوق العمال والخدم والأجراء، من أجور يومية، وغير يومية، ومن ثمن ما قاموا به من توريدات، ويجب على من يتمسك بهذا التقادم، أن

¹ القانون المدني الجزائري - مرجع سابق ص 64 .

يخلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا، وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه، كما توجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم إذا كانوا قصرا بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء¹، وهذا التقادم حولي كالمادة السابقة، إلا أنه يقوم على أساس قرينة الوفاء وهي مظنة رأي المشرع توثيقها بيمين يؤديها المدين أو ورثته، وهذه المادة شبيهة بالمادة 312 من القانون المدني الجزائري السالفة الذكر.

كما أنه هناك تقادم آخر مدته خمسة سنوات نصت عليه المادة 375 من القانون المدني المصري، يتعلق بكل حق دوري متجدد، ولو أقرببه المدين مثل الأجر والمعاشات، وهذه المادة أيضا تشبه المادة 309 من القانون المدني الجزائري.

ويستخلص من المواد السابقة أن هناك تزام في الدعوى المتعلقة بالمطالبة بالأجر المتأخرة، حيث تتقادم هذه الدعوى، بثلاثة أنواع من التقادم، فهي تتقادم بخمسة سنوات على اعتبار أن الأجر من الحقوق الدورية المتجددة (المادة 375).

كما تتقادم بسنة باعتبارها متعلقة بحقوق العمال والخدم والأجراء من أجر يومية وغير يومية (المادة 318 ب)، كما يسري عليها تقادم سنة كذلك باعتبارها ناشئة عن عقد العمل (المادة 698).

وبما أن الفقرة الأولى من المادة 698 مدني مصري نصت على أن تتقادم كل الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بمرور سنة واحدة وعليه يمكن التمسك بهذا التقادم في مواجهة كافة الدعاوى العمالية مهما كان موضوعها.

2- تحديد بدئ سريان التقادم

يكتسي موضوع تحديد سريان التقادم أهمية قصوى لمن يتمسك به، لأنه لا بد له من معرفته التامة، بأن الدعوى رفعت بعد الوقت المحدد لها، وقد تم تحديد سريان التقادم في التشريع الجزائري بواسطة القانون المدني، حيث أنه يبدأ سريان التقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة 309 مدني، والمتعلقة بالأجر والمرتببات المتأخرة، من الوقت الذي ينهي فيه الدائنون تقديم خدماتهم.

ولو استمروا في أداء خدمات أخرى يعني أن الأجر يبدأ تقادمها من انتهاء الشهر الذي لم يدفع أجره، حتى مضي خمسة سنوات، أما التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة 312 مدني، والمتعلقة بمستحقات العمال مقابل عملهم، فيبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الدين مستحقا².

¹ د. رمضان أبو السعود - الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، ص 279.
² قانون المدني الجزائري، مرجع سابق ص 64.

ب- قطع التقادم ووقفه

إن قيام أحد الأطراف بالمطالبة بحقه أمام أي جهة قضائية يؤدي إلى قطع التقادم، كما أنه في حالة وجود مانع يتعذر معه على الدائن المطالبة بحقه يؤدي إلى وقف التقادم وهناك فرق بين قطع التقادم، ووقفه.

1- قطع التقادم :

يترتب على انقطاع التقادم بدأ تقادم جديد يسري من وقت انتهاء الأثر المترتب على سبب الانقطاع وتكون مدته هي مدة التقادم الأولى، ويشترط في الأجراء القاطع للتقادم أن يكون متعلق بالحق المراد اقتضاه وممتد بين نفس الخصوم، بحيث إذا تغير الحقان، أو اختلف الخصوم لا يترتب على هذا الأجراء انقطاع التقادم.

هذه هي القاعدة العامة في قطع التقادم إلا أنه يرد عليها استناد في تقادم الدعوى العمالية التي تتقادم بسنة حيث أن قطع التقادم في هذه الدعوى بسبب إقرار المدين، كإقرار صاحب العمل أمام مكتب المصالحة بالحق الذي يطالب به العامل فإن مدة التقادم الجديد تكون خمسة عشرة سنة وليس سنة كما كان من قبل وهو ما تضمنته المادة 319 مدني التي جاء فيها ما يلي: " إذا انقطع التقادم بدأ تقادم جديد يسري من وقت انتهاء الأثر المترتب على سبب الانقطاع وتكون مدته هي مدة التقادم الأول.

غير أنه إذا حكم بالدين وحاز الحكم قوة الشيء المقضى به أو إذا كان الدين يتقادم بسنة، وانقطع تقادمه بإقرار المدين، كانت مدة التقادم الجديد خمسة عشرة سنة، إلا أن يكون الدين المحكوم به متضمنا لالتزامات دورية متجددة لا تستحق الأداء إلا بعد صدور الحكم"¹.

ونشير هنا إلى أن التقادم ينقطع بالمطالبة القضائية ولو وقعت الدعوى أمام محكمة غير مختصة كرفع الدعوى العمالية أمام القسم التجاري، وبأي إجراء آخر يقوم به الدائن للمطالبة بحقه.

2- وقف التقادم :

القاعدة في وقف التقادم أنه لا يسري كلما وجد مانع يتعذر على الدائن معه أن يطالب بحقه، ولو كان هذا المانع أدبي، ولقد استقر القضاء على أن وجود المانع المادي، أو الأدبي يعد مسألة موضوعية يفصل فيها القضاء حسب الظروف التي تحيط بالقضية.

¹القانون المدني الجزائري ص 67.

وقد جاء في المادة 316 مدني جزائري، وخاصة الفقرة الأولى ما يلي: "لا يسري التقادم كلما وجدنا مانع مبررا شرعا يمنع الدائن من المطالبة بحقه، كما لا يسري فيما بين الأصيل والنائب".

كما أن قانون العمل الجزائري لم ينظم أسباب وقف التقادم.

وفي الأخير فإن موضوع تقادم الدعوى ليس من النظام العام وعليه لا يمكن للمحكمة أن تقضي به تلقائيا دون المطالبة به.

حيث جاء في المادة 321 مدني جزائري ما يلي: " لا يجوز للمحكمة أن تقضي تلقائيا بالتقادم بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو من أحد دائنيه، أو أي شخص له مصلحة فيه، ولو لم يتمسك المدين به".

ويجوز التمسك بالتقادم في أية حالة من حالات الدعوى ولو أمام المحكمة الاستئنائية¹.

و نشير في الأخير إلى موضوع تقادم دعاوي العمالية يعتبر من المواضيع الهامة التي يتعين على المشرع الجزائري أن ينظمها في قانون العمل حتى لا يفاجئ العامل برفض دعواه نتيجة لتقادمها، والحيلولة دون الغموض الذي يسببه الاعتماد على قواعد القانون المدني في هذا الإطار.

¹ القانون المدني الجزائري، مرجع سابق ص 67.

الباب الثاني:

أنواع و طبيعة الأحكام وطرق

المراجعة والتنفيذ

الباب الثاني:

أنواع وطبيعة الأحكام وطرق المراجعة والتنفيذ

نظرا لطبيعة وخصوصية القضاء العمالي حيث يتميز بسرعة البت في النزاعات المعروضة عليه، وإصداره للأحكام الابتدائية والنهائية، أو المشمولة بالنفاذ المعجل لكي يتسنى للعامل الحصول على حقوقه في أقرب الآجال عكس الأحكام الصادرة عن المحاكم الأخرى العادية، لذا سوف نتطرق في هذا الفصل لطبيعة الأحكام وطرق مراجعتها العادية في المبحث الأول، وطرق المراجعة غير العادية وإشكالات التنفيذ في مبحث ثاني.

الفصل الأول: طبيعة الأحكام و أنواعها

الفصل الأول: طبيعة الأحكام و أنواعها

لقد حددت قوانين العمل طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي كما تم تحديد طرق المراجعة العادية من قبل قانون الإجراءات المدنية، في التشريع الجزائري.

المبحث الأول: طبيعة الأحكام

إن أحكام المحاكم الابتدائية ترتبط، بطبيعة اختصاصها من جهة، وبأحكام القوانين المنظمة لها من جهة أخرى، حيث تشترك قوانين العمل، وقوانين الإجراءات المدنية في تحديد طبيعة الأحكام التي تصدر عن محاكم العمل، كما أن قوانين العمل تؤكد على سرعة النظر والفصل في القضايا العمالية المعروضة على هذه المحاكم.

المطلب الأول: الصفة الاستعجالية للنظر والفصل و المصالحة من طرف المحكمة

إن قضاء العمل، يعتبر قضاء شبه استعجالي لذا نصت مختلف القوانين الاجتماعية على سرعة النظر في القضايا والبت فيها في أقرب الآجال، حيث جاء في المادة 38 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، بأنه يتعين على المحكمة أن تحدد الجلسة الأولى للفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز خمسة يوما كما أكدت على إصدار المحكمة حكمها في أقرب الآجال، وقبل التطرق لتحضير القضية للمداولات وإصدار الحكم فيها يتعين التطرق لإجراءات المصالحة أمام محكمة العمل.

بعد حضور الأطراف أمام المحكمة يتعين على رئيسها قبل البدء في إجراءات التقاضي، أن يقوم بمحاولة مصالحة الأطراف وهذه المصالحة قد تكون اختيارية بالنسبة للقاضي أي يمكنه القيام بها، أو عدمه، وقد تكون إجبارية أي يتعين على رئيس محكمة العمل القيام بها قبل افتتاح مرحلة التقاضي .

الفرع الأول: المصالحة الاختيارية

لم ينص المشرع الجزائري في القانون 04/90 الخاص بتسوية نزاعات العمل الفردية على إجراءات التقاضي أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وإنما اكتفى بالنص على إجبارية المصالحة أمام مكاتب المصالحة، حيث يعتبر هذا الإجراء جوهريا لقبول الدعوى أمام القضاء، إلا أن قانون الإجراءات المدنية ينص على أنه يجوز للقاضي القيام بمحاولة مصالحة الأطراف في كافة الدعاوي حيث يجوز للقاضي في القسم الاجتماعي محاولة مصالحة الأطراف قبل بدء مرحلة التقاضي .

وفي حالة نجاح هذه المحاولة يحرر القاضي محضر مصالحة وينتهي النزاع، أما في حالة فشل هذه المحاولة فشلا كلياً أو جزئياً تبدأ المحكمة في مرحلة التقاضي.

الفرع الثاني: المصالحة الإجبارية

لقد كان المشرع الجزائري ينص على إجبارية المصالحة في قانون الإجراءات المدنية، وخاصة المادة 17، التي كانت تنص قبل تعديلها على إجبارية المصالحة أمام المحكمة في كافة القضايا ما عدى القضايا التي تتطلب السرعة .

ونشير في هذا الإطار إلى أن المشرع الجزائري مازال يحتفظ بالمصالحة الإجبارية في دعوى الطلاق حيث جاء في المادة 49 من قانون الأسرة الجزائري ما يلي:

"لا يثبت الطلاق إلا بعد الصلح من طرف القاضي دون أن تتجاوز هذه المدة ثلاثة أشهر"¹.

المطلب الثاني: المداولة وإصدار الحكم

لقد جاء في الفقرة الأخيرة من المادة 38 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية ما يلي:

"وعلى المحكمة أن تصدر أحكامها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"².

يعني أن المشرع حث هيئة المحكمة على إصدار أحكامها في أقرب الآجال، ولكن مع الحفاظ على حقوق الأطراف، حيث أن هذا الاستعجال قد ترد عليه استثناءات، كمحاولة إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية أو غيرها من الإجراءات التي تهدف للحفاظ على حقوق الأطراف .

الفرع الأول: تحضير القضية

بعد فشل القاضي في محاولة المصالحة الإجبارية أو الاختيارية أو عدم قيام القاضي بالمصالحة الاختيارية، يتعين البدء في إجراءات تحضير القضية، حيث يمكن للقاضي بناء على طلب الأطراف أو أحدهم، أو من تلقاء نفسه أن يأمر بإجراء تحقيق، أو تقديم وثيقة ما، كما يمكنه تعيين خبير سواء من تلقاء نفسه أو بناء على اتفاق الخصوم، كما يمكنه الانتقال للمعاينة وغير ذلك من الإجراءات التي قد تطيل أمد المحاكمة، ولكنها تهدف إلى إحقاق الحق والحفاظ على حقوق الأطراف كما أنه قد يقع تأخير في إصدار الأحكام نتيجة تدخل في الدعوى والطلبات العارضة، كحالة وفاة العامل أو المستخدم أو تغيير الوضع القانوني لأحدهم أثناء السير في الدعوى، فإن القانون يحفظ حق ذوي الحقوق في مواصلة التقاضي، وسير

¹ قانون 11/84 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة وزارة العدل، ديوان المطبوعات الجامعية 1994، ص 34.

² قانون 04/90 الصادر في 2 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردي مرجع سابق ص 243 .

الدعوى إلى نهايتها والحكم فيها، طبعاً إلا أنه لا يترتب على وفاة أو تغيير أهلية الخصوم تأجيل الفصل في الدعوى متى كانت القضية مهياًة للفصل فيها¹.

وهذه الإجراءات كلها التي تؤدي إلى إطالة أمد القضية لا تتناقض مع القاعدة العامة التي تقرها مختلف القوانين الاجتماعية والتي تتمثل في سرعة النظر والبت في القضايا العمالية.

الفرع الثاني: إصدار الحكم

عندما تنتهي المرافعات، فإن هيئة المحكمة تنتقل فوراً إلى المداولات السرية، ويتم تحرير الحكم في هذه المداولات.

ونشير في هذا الصدد إلى أنه بموجب القانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية أصبح للمساعدين القضائيين صوت تداولي بعد أن كان لهم صوت استشاري فقط في ظل القانون السابق (العدالة في العمل) ويترتب على هذا الصوت التداولي أنه في المداولات السرية يتم تحرير الحكم بناء على أغلبية الأصوات الحاضرين حيث ينبغي تشكل هيئة المحكمة على الأقل من مساعد عن العمال، ومساعد عن أصحاب العمل إضافة إلى القاضي ويعتبر صوت القاضي مرجح في حالة تعادل الأصوات مع العلم أنه في حالة غياب المساعد الممثل للعمال، وكذا ممثلي أصحاب العمل يمكن تعويضهم بقاض أو قاضين حسب نص المادة 8 من قانون 04/90 السالف الذكر².

وبعد تحرير الحكم في جلسة المداولات السرية تعود المحكمة إلى الانعقاد ليعلن الحكم في جلسة علنية، ويتضمن التصدير التالي :

(الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – باسم الشعب الجزائري)

وينبغي ذكر أسماء أعضاء هيئة الحكم والهيئة التي يمثلها المساعدان القضائيين حيث أن ذكر أسماء المساعدان دون ذكر الهيئة التي يمثلونها (عمال، وأصحاب عمل) يؤدي إلى نقض الحكم حيث جاء في قرار المحكمة العليا رقم 157097 بتاريخ 1998/03/10 ما يلي:

" من المقرر قانوناً أنه تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين .

¹ محمد الطالب يعقوبي – قانون الإجراءات المدنية – مرجع سابق ص 58 .

² قانون 04/90 الصادر في 2 فيفري 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل – مرجع سابق ص 243 .

ولما ثبت في قضية الحال أن قضاة الموضوع لما أشاروا إلى أسماء المساعدين فقط دون الهيئة التي يمثلونها، أي هيئة العمال، وهيئة أرباب العمل في تشكيل المحكمة يكونوا بذلك قد عرضوا حكمهم للنقض¹.

كما ينبغي الإشارة في الحكم إلى أسماء، وصفات الأطراف وبيان موجز بأسانيدهم، والإشارة إلى أن المحكمة اطلعت على الأوراق الخاصة بالقضية .

وينبغي كذلك تسبيب الأحكام، والإشارة إلى أنها صدرت في جلسة علنية، وتؤرخ من طرف القاضي وكاتب الضبط .

وقد تصدر المحكمة أحكام تمهيدية، وتحضيرية قبل الحكم النهائي في القضية كما أنها قد تصدر حكما بشطب القضية في حالة تخلى المدعى عن السير في الدعوى، ويتم إثبات ترك الخصومة بحكم².

¹ الجلسة القضائية العدد 98/1 تصدر عن المحكمة العليا ص 135.

² محمد الطالب يعقوبي - قانون الإجراءات المدنية، مرجع سابق ص 45 .

المبحث الثاني: أنواع الأحكام

يصدر عن محكمة العمل عدة أنواع مختلفة من الأحكام ، نظرا لطبيعة القضية المعروضة عليها، وكذا قيمتها المالية.

وهذه الأحكام قد تكون ابتدائية ونهائية غير قابلة للاستئناف وقد تكون ابتدائية مشمولة بالنفاذ المعجل، كما قد تصدر أحكام ابتدائية قابلة لكافة نواع طرق الطعن .

المطلب الأول: الأحكام الابتدائية والنهائية

لقد حدد المشرع الجزائري الأحكام الابتدائية والنهائية بناء على معيار طبيعة الدعوى

ولقد صدرت أحكام ابتدائية في ظل قانون 04/90 إلا أنه تم تعديل هذا القانون بواسطة القانون 29/91 والأمر القانوني 21/96 ولذا يتعين تقسيم هذا الموضوع إلى قسمين الأول خاص بالأحكام الابتدائية والنهائية التي صدرت في إطار القانون 04/90 والقسم الثاني يكرس لذكر الأحكام التي صدرت في إطار القانونين 29/91، و 21/96 .

الفرع الأول: الأحكام الصادرة في ظل القانون 04/90

لقد نصت المادة 21 من قانون 04/90 السالف الذكر على ما يلي: "باستثناء الاختصاص الأصلي، تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا، ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا :

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعى دون تطبيق الإجراءات التأديبية، أو الاتفاقات الإجبارية.

- بتسليم شهادة العمل، وكشوف الرواتب، أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا، لإثبات النشاط المهني للمدعى"¹.

يتضح من هذه المادة أن المشرع الجزائري اعتمد على معيار طبيعة الدعوى عند تحديده للأحكام الابتدائية والنهائية حيث أن الدعوى التي تتعلق بالموضوعات السابقة تصدر فيها أحكام ابتدائية ونهائية، ونظرا للطابع الإجرائي لهذه المادة، فإن تطبيقها من حيث الزمان فوري، وذلك طبقا لنص المادة 07 من القانون المدني ويبقى العمل بها حتى صدور القانون 29/91 الذي جاء بتعديل جديد لها².

¹قانون 04/90 الصادر في فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، مرجع سابق ص 243.
² ذنيب عبد السلام – رئيس الغرفة الاجتماعية – علاقة العمل في التشريع الجديد. المجلة القضائية: منازعات العمل والأمراض المهنية - الجزء الثاني 1997 ص19.

وانطلاقاً من نص المادة السابقة فإن المحكمة العليا قررت بأن الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية في الفترة ما بين صدور القانون 04/90 والقانون 29/91 المعدل له، تكون ابتدائية ونهائية إذا ما طعن العامل بعدم مراعاة صاحب العمل للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، أو في حالة عدم وجود النظام الداخلي، باعتبار أن عدم وجود النظام الداخلي يعد بمثابة عدم مراعاة للإجراءات التأديبية.

ويستبعد مما سبق النزاعات التي تدور حول تكييف الخطأ التأديبي، أو طرق إثباته، لأنها لا تنطبق عليها وصف المادة 21 السابقة.

الفرع الثاني: الأحكام الصادرة في ظل القانون 29/91، والأمر 21/96

لقد أدخل المشرع الجزائري تعديلات على المادة 21 السالفة الذكر بواسطة القانون 29/91 كما أدخل تعديلات أخرى بواسطة الأمر 21/96 لذا ينبغي تقسيم الموضوع إلى نقطتين الأولى تخصص للأحكام الصادرة في ظل القانون 29/91، والثانية للأحكام الصادرة في ظل القانون 21/96.

-الأحكام الصادرة في ظل القانون 29/91:

لقد تم تعديل المادة 21 من القانون 04/90 السالفة الذكر بواسطة القانون 29/91 الذي جاء في مادته 04/73 ما يلي :

" في حالة التسريح المعتبر تعسفياً، أو المتخذ خرقاً للإجراءات القانونية، أو الاتفاقية الإلزامية، يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح، أو أن يطلب تعويضاً عن الضرر الحاصل لدى الجهات القضائية المختصة التي تبت بحكم ابتدائي، ونهائي"¹.

يتضح من هذه المادة أنه يترتب على التسريح المعتبر تعسفياً، أو المتخذ خرقاً للإجراءات القانونية أو الاتفاقيات الإجبارية، إلغاء مقرر التسريح، وتعويض العامل عن الأضرار التي لحقت به من جراء هذا التسريح.

وقد قررت المحكمة العليا تأويل لهذا النص، أن كل الأحكام التي تصدر في الدعاوى المؤسسة على الطابع التعسفي للطرد، أو المتخذ مخالفة للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة، تصدر ابتدائية ونهائية.

¹ القانون 29/91 الصادر في 21 ديسمبر 1991 المعادل للقانون 11/90 ج ر العدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 ص: 2057.

وعليه تنفرد الدعاوى المؤسسة على الطرد المعتبر تعسفيا بطابع خاص، وهو أن الأحكام التي تصدر بشأنها تكون ابتدائية ونهائية حتى ولو قضت بمشروعية التسريح، سواء تعلق الأمر بنزاع حول تصنيف الأخطاء التأديبية أو إثباتها، أو بالإجراءات التأديبية المتبعة.

ولقد ثار جدال حول معرفة ما إذا كان الحكم بإلغاء مقرر الطرد يؤدي حتما إلى الأمر برجوع العامل إلى منصب عمله أم لا، حيث أن التشريع القديم كان ينص صراحة على إعادة العامل المفصول تعسفا بعد ثبوت الطابع التعسفي للفصل¹.

إلا أن المحكمة العليا قررت في هذا الصدد بأن إلغاء العقوبة التأديبية المتمثلة في الطرد يؤدي حتما إلى الأمر برجوع العامل إلى منصب عمله إذا طلب ذلك، لأن إلغاء العقوبة التأديبية يعيد الأطراف إلى الوضعية التي كانا عليها قبل صدور قرار التسريح.

ونشير في الأخير إلى أن هذه الأحكام لا تقبل الاستئناف بحكم القانون ويوجد خطأ تقع فيه بعض المجالس القضائية، التي تصدر قراراتها بعدم قابلية هذه الأحكام للاستئناف شكلا، حيث أن القانون هو الذي يمنع استئناف هذه الأحكام، وليس خطأ إجرائي، ارتكبه المستأنف، بل عن قاعدة أمرت بها المشرع².

- الأحكام الصادرة في ظل القانون 21/96:

لقد جاء الأمر القانوني 21/96 بتعديل جديد على المادة 04/73 السابقة الذكر حيث أصبحت كما يلي:

"إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية، أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة، ابتدائيا ونهائيا، قرار 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 العمل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة (6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

¹ جلال مصطفى القرشي - شرح قانون العمل الجزائري - الجزء الأول. علاقات العمل الفردية. ديوان المطبوعات الجزائرية 1984 الجزائر ص:344.

² رسالة الرئيس الأول للمحكمة العليا إلى رؤساء الجهات القضائية- المحكمة العليا، الجزء الثاني، منازعات العمل والأمراض المهنية 1997 ص 15 وما بعدها.

يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض¹.

يتضح من هذه المادة أن المشرع الجزائري أصبح يفرق بين التسريح الباطل لوقوعه خرقا لإجراءات التأديبية، والتسريح التعسفي أي الذي يأتي نتيجة لخرقه للقواعد الموضوعية المتعلقة بتحديد الأخطاء ودرجة خطورتها والعقوبات المطابقة لها.

علما بأن الأخطاء الجسيمة تم تحديدها بواسطة القانون، حيث أن التسريح الواقع مخالفة للإجراءات القانونية، أو الاتفاقيات الملزمة يترتب عنه بطلان الإجراء وتحكم المحكمة على المستخدم بجبر ما انتهكه من إجراءات إجبارية، مع الاحتفاظ للعامل بحقه في التعويض لا يقل عن الأجور التي كاد أن يتقاضاه لو استمر في عمله.

أما التسريح الواقع خرقا لأحكام المادة 73 (معدل بالقانون 29/91 التي تحدد الأخطاء الجسيمة ودرجة عقوبتها) فإن المحكمة تحكم بإعادة إدماج العامل في محل عمله مع الاحتفاظ بحقه في التعويض، أما في حالة رفض أحد الطرفين لهذه الإعادة سواء العامل أو صاحب العمل فإن المحكمة تحكم للعامل بتعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة 6 شهور مع الاحتفاظ أيضا للعامل بحقه بالمطالبة بالتعويضات الأخرى.

وهذا قد يكون من الناحية المنطقية سليما، لأن الالتزام الناتج عن حكم الإعادة لا يمكن تنفيذه عينا، وعليه يتعين اللجوء إلى ما يعادله نقدا، غير أن تطبيق هذه المادة قد يؤدي إلى نتائج سلبية، وخطيرة، حيث أن المشرع الجزائري قد خطى خطوة نحو التسريح الباطل، الذي يخالف القانون وكان من المفروض أن يعاقب صاحب العمل ويتم إعادة العامل إلى منصب عمله الأصلي حيث أنه في هذا الموضوع يكفي صاحب العمل أن يدفع تعويض 6 شهور ليتخلص من إعادة العامل الذي فصله تعسفا، ولقد أثرت المسألة حرية صاحب العمل في رفض إدماج العامل الذي حكمت المحكمة ببطلان التسريح نظرا لمخالفته للقوانين المعمول بها لنقاشات واسعة في الفقه والقضاء لا يتسع الموضوع لمناقشتها. لأن موضوع التسريح يعتبر من ضمن النزاعات الفردية التي نناقش كيفية تسويتها بكافة الطرق².

¹ الأمر القانوني 21/96 الصادر في 9 يوليو 1996 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 43 المؤرخة في 10 يوليو 1996 ص 8.

² للمزيد من التفصيل أنظر في هذا الإطار علي عوض حسين. الفصل التأديبي في قانون العمل. دار الثقافة للطباعة والنشر القاهرة 1975 ص: 328.

المطلب الثاني: الأحكام الابتدائية العادية، والقابلة للنفذ المعجل

إذا كان المشرع الجزائري قد حددا الأحكام الابتدائية والنهائية على أساس طبيعة الدعوى، وجسامة الأضرار التي تلحقها بالعمال، أو على أساس القيمة المالية للدعوى حيث أنها تحتوي على مبالغ ضئيلة قد يتم حسما بكل عدالة وإنصاف على مستوى المحاكم الابتدائية.

فقد حددا أيضا بعض القضايا نظرا لتعقيدها أو أنها تنصب حول تفسير نص يحمل عدة تأويلات، أو أنها تشمل على مبالغ كبيرة لا بد من إصدار أحكام عادية فيها قابلة للاستئناف، أيضا حددا بعض القضايا التي يحكم فيها القاضي حكما ابتدائيا ولكنه مشمول بالنفذ المعجل رقم المعارضة والاستئناف.

الفرع الأول: الأحكام الابتدائية العادية

يقصد بالأحكام الابتدائية العادية عادة تلك الأحكام القابلة لكافة طرق المراجعة العادية – المعارضة والاستئناف – وغير العادية – التماس إعادة النظر والطعن بالنقض- والتي لا يمكن تنفيذها، إلا بعد استكمال واستنفاد كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه، حيث تمنح قوانين الإجراءات المدنية مهلة للأطراف لمراجعة الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية وذلك من أجل العدالة والإنصاف، حتى يتم تفادي الأخطاء التي قد تقع فيها هيئة المحكمة الابتدائية .

ونظرا لاعتماد المشرع الجزائري عند تحديده للأحكام الابتدائية والنهائية، على طبيعة الدعوى، فكل الدعاوي التي لم ينص المشرع على أن يصدر بشأنها أحكام ابتدائية ونهائية تكونت أحكامها ابتدائية عادية، بغض النظر عن شموليتها بالنفذ المعجل بحكم القانون أو بأمر من القاضي.

وعليه فإن الأحكام التي تصدر عن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية تكون ابتدائية عادية ما عدا الأحكام التي نص المشرع على أن تصدر ابتدائية ونهائية، نظرا لجسامة الأضرار التي قد تلحقها بالعمال، وكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانونا ومشمول بحماية قانونية واضحة.

ونشير إلى أن الأصل في الأحكام التي تصدر عن محكمة العمل أن تكون ابتدائية عادية إلا ما استثنى بنص.

الفرع الثاني: الأحكام الابتدائية القابلة للنفذ المعجل

الأصل في الأحكام الابتدائية أنها لا تقبل التنفيذ إلا بعد استنفاد كافة طرق المراجعة العادية من معارضة، واستئناف حتى يحوز الحكم على حجية الشيء المقضى فيه.

إلا أنه قد يرد عليه استثناء وهو التنفيذ المعجل لهذه الأحكام بحكم القانون أو بأمر من القاضي، رغم ما قد يمارس عليها من معارضة، واستئناف.

بمعنى أن مفعول المعارضة والاستئناف على التنفيذ يتوقف في حالة شمولية الحكم بالنفذ العجل.

وقابلية الأحكام للتنفيذ المعجل، قد تكون بحكم القانون، أي أن المشرع نص على التنفيذ المعجل لبعض الأحكام التي تصدر في بعض القضايا المحددة، كما قد يكون التنفيذ المعجل بأمر من القاضي، يدخل في السلطة التقديرية للقاضي، حيث أنه بإمكان قاضي الموضوع أن يقيم الدعوى المعروضة عليه، ويحكم فيها بالتنفيذ المعجل.

ولقد جاء في المادة 22 من القانون 04/90 السالف الذكر ما يلي:

"تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي.

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر."

يتضح من هذه المادة أن المسائل السابقة تكون محل تنفيذ معجل بحكم القانون، كما أعطت للقاضي الحق في الأمر بالتنفيذ المعجل، في المسائل الاجتماعية الأخرى، الذي يرى أنها تتطلب السرعة في التنفيذ.

كما أن المادة 34 من القانون 04/90 السالفة الذكر نصت على أنه في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة، يقدم الطرف المتضرر من عدم التنفيذ عريضة إلى رئيس المحكمة من أجل التنفيذ، حيث يأمر الرئيس بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، بعد استدعاء المدعى عليه نظامياً، مع تحديد غرامة تمهيدية يومية لا تقل عن 25٪ من الراتب الشهري¹.

ويكون هذا الأمر مشمولاً بالنفذ المعجل قانوناً رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن.

¹ قانون 04/90 الصادر في 6 فيفري 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل مرجع سابق ص 244.

ونشير هنا إلى أن القانون القديم (العدالة في العمل) كان يجيز للقاضي في المادة 21 منه أن يصرح بالتنفيذ المؤقت بدون ضمانات لكل حكم رغم المعارضة والاستئناف، ويكون ذلك بكامل الحقوق فيما يخص مرتبات الأشهر الستة الأخيرة ورجوع العامل إلى منصب عمله، وتقديم شهادات العمل¹.

أما بالنسبة لقانون الإجراءات المدنية فلقد نصت المادة 40 منه على ما يلي: "ويجوز للقاضي في جميع الأحوال الأخرى، أن يأمر في حالة الاستعجال بالتنفيذ المعجل بكفالة أو بدون كفالة."

أي أنه يجوز للقاضي في كل القضايا إذا رأى ضرورة ما أن يأمر بالتنفيذ المعجل بكفالة أو بدونها.

¹ عمارة نعروة، رئيس الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا. الجديد في علاقات العمل الفردية. المجلة القضائية تصدر عن المحكمة العليا العدد الثاني 1993 ص: 222.

الفصل الثاني: طرق

الطعن والتنفيذ

الفصل الثاني: طرق الطعن والتنفيذ

المبحث الأول: طرق المراجعة العادية و الغير العادية

المطلب الأول: طرق الطعن العادية

هناك بعض المبادئ التي يقوم عليها النظام القضائي المعاصر، والتي من بينها اعتماد مبدأ درجتي التقاضي، أي درجة ابتدائية (المحكمة الابتدائية) ودرجة استئناف (محكمة استئناف)، وذلك حرصاً على ضمان الحد الأقصى، من العدالة والإنصاف، وتقادي الخطأ في الحكم، عن طريق إخضاع الأحكام الابتدائية لنوع من الرقابة الذاتية للقضاء، وذلك من خلال تمكين المحكوم له، أو عليه من الطعن في الحكم لدى هيئة قضائية أعلى من الهيئة القضائية التي أصدرت الحكم، وكذا تمكينه من إبداء دفوعاته لدى نفس الهيئة التي أصدرت الحكم في حالة غيابه.

ويقصد بطرق المراجعة العادية، الطعن بالاستئناف، والطعن بالمعارضة.

الفرع الأول: الطعن بالاستئناف

يعتبر الطعن بالاستئناف من أهم الطرق المراجعة العادية، التي يلجأ إليها المتضرر من الحكم الابتدائي، الصادر عن المحكمة الابتدائية، حيث يقدم طلب لهذا الغرض إلى محكمة الاستئناف (المجلس القضائي) من أجل طلب إلغاء الحكم، أو على الأقل تعديله، بمعنى أن المتضرر من الحكم يعلن عدم اقتناعه بالحكم الصادر ضده، وهذا الطعن حق لكل من المدعى والمدعى عليه، تطبيقاً لمبدأ المساواة أمام العدالة، كما أن الاستئناف عبارة عن فرصة ثانية لتسوية النزاع القائم بينهم على أحسن وجه، وتصحيح الأحكام، وتنقيتها من كل الشوائب، والأخطاء التي قد تكون لحقت بها، باعتبار أن القاضي إنسان معرض للخطأ، ويحكم انطلاقاً من فهمه وتكيفه للوقائع المعروضة عليه، وما يمليه عليه، اقتناعه، وضميره، وما تحدده له القوانين والنظم السارية المفعول.

أ- أحكام وشروط و مواعيد الاستئناف

هناك بعض الأحكام والشروط التي ينبغي مراعاتها عند الاستئناف، كما أن هناك بعض الإجراءات التي يجب اتباعها لرفع دعوى الاستئناف.

1- أحكام، وشروط الاستئناف:

هناك ثلاثة شروط أساسية لاستئناف الأحكام الابتدائية.

طبيعة وقيمة الدعوى : ليست كل الأحكام التي تصدر عن محكمة العمل قابلة للاستئناف حيث أنه كلما كانت دائرة الأحكام الابتدائية ، والنهائية واسعة ضاقت دائرة الأحكام القابلة للاستئناف ، والعكس صحيح، وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نلاحظ أن دائرة الأحكام الابتدائية والنهائية محددة ، ومحصورة في حالات معينة حسب ما نصت عليه المادة 21 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل.

ولقد تعامل المشرع الجزائري مع الأحكام التمهيدية و التحضيرية معاملة خاصة ، حيث جاء في المادة 106 من قانون الإجراءات المدنية ما يلي:

"في جميع المواد ما لم ينص القانون على خلاف ذلك يجوز استئناف كل حكم تمهيدي قبل الحكم القطعي في الدعوى، أما استئناف الحكم التحضيري فلا يجوز رفعه إلا مع الحكم القطعي"¹.

طبعا في حالة استئناف الحكم التمهيدي ينبغي على الجهة القضائية أن تفصل فيه في أقرب الآجال.

ونشير في هذا الصدد إلى أن المشرع الجزائري يعتمد على معيار طبيعة الدعوى في تحديده للأحكام القابلة للاستئناف حيث أن هناك بعض القضايا المحددة التي ينبغي على المحكمة أن تصدر بشأنها أحكاما ابتدائية ونهائية غير قابلة للاستئناف.

الطرف المستأنف: بالنسبة للطرف المستأنف فالقانون لا يسمح إلا لصاحب المصلحة المباشرة في الدعوى، إي طرفي النزاع، المحكوم له، أو ضده ولا يقبل أي تدخل من قبل الغير إلا إذا كان خلف خاص أو عام لأحد الطرفين، حيث ينبغي تقديم الدعوى من قبل أحد الخصوم بصفة شخصية أو بواسطة وكيل أو محامي، حيث جاء في المادة 108 من قانون الإجراءات المدنية.

"لا يقبل التدخل إلا إذا كان صادرا ممن له مصلحة قائمة وحالة في النزاع"².

إلا أنه بإمكان النقابة التدخل في الدعوى الاستئناف باعتبارها صاحبة المصلحة المباشرة في القضايا التي تتعلق بمصالح أعضائها حسب نص المادة 16 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابيين السالفة الذكر.

¹ بوشير محمد أمقران. قانون الإجراءات المدنية – نظرية الدعوة ، نظرية الخصومة ، الإجراءات الاستئنافية - ديوان المطبوعات الجامعية 1998 ص 317.

² محمد الطالب يعقوبي ، قانون الإجراءات المدنية، مرجع سابق ص 64.

2- ميعاد الاستئناف:

من بين الشروط الجوهرية لقبول دعوى الاستئناف أيضا ، أن يتم هذا الاستئناف في حدود المهلة المحددة للاستئناف، بمقتضى قوانين الإجراءات المدنية ، وكذا قوانين العمل نفسها.

حيث حدد المشرع الجزائري هذه المهلة بشهر ابتداء من تاريخ الحكم، إلى الشخص المطلوب تبليغه، أو إلى موطنه الحقيقي حيث جاء في الفقرة الأولى من المادة 102 من قانون الإجراءات المدنية ما يلي :

"إن استئناف الحكم الصادر من المحكمة يجب أن يرفع في مهلة شهر واحد، تسري هذه المهلة ابتداء من تاريخ تبليغ الحكم سواء إلى الشخص المطلوب تبليغه، أو إلى موطنه الحقيقي، أو المختار، إذا كان حضوريا ، أو من تاريخ انقضاء مهلة المعارضة، إذا كان غاييا ، وتسري هذه المهلة في حق من قام بطلب تبليغ الحكم من تاريخ هذا التبليغ".¹

ب- إجراءات الاستئناف و أثره

أن المشرع الجزائري ينص على رفع دعوى الاستئناف، بواسطة عريضة معللة، وموقعة من المستأنف أو محاميه المقيد في جدول النقابة الوطنية للمحامين، وتودع العريضة لدى كتابة ضبط المجلس القضائي (محكمة الاستئناف).

وترفع الدعوى بنفس الطريقة التي ترفع بها الدعوى أمام المحكمة الابتدائية، كما أن المشرع الجزائري يجيز أن ترفع عريضة دعوى الاستئناف إلى المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه بالاستئناف.

يعني أنه اعتمد طريقتين لرفع الدعوى الاستئناف حيث يمكن للمستأنف أن يرفع دعواه إلى محكمة الاستئناف (المجلس القضائي)، و إلى المحكمة التي أصدرت الحكم (المحكمة الابتدائية) وفي حالة اتباع المستأنف للطريقة الأخيرة (تقديم الدعوى إلى المحكمة الابتدائية) يتعين على كاتب ضبط المحكمة الابتدائية أن يسلم إيصال بالاستئناف للمستأنف ويبلغه فوراً إلى المستأنف عليه، ويعمل على إحالة كامل ملف الدعوى إلى كتابة ضبط المجلس القضائي، وذلك خلال مدة شهر واحد، ويتم ذلك تحت رقابة رئيس المحكمة وتحن طائلة العقوبات الجزائية حسب نص المادة 115 من قانون الإجراءات المدنية².

أما في حالة اتباع المستأنف الطريقة الأولى أي تقديم دعوى الاستئناف إلى المجلس القضائي (محكمة الاستئناف) يجب أن تكون العريضة مصحوبة بعدد من النسخ بقدر عدد المستأنف عليهم، ويجري تبليغ الاستئناف للمستأنف عليه، طبقاً للإجراءات تسليم التكليف بالحضور الذي تم التطرق إليها سابقاً.

¹ محمد الطالب يعقوبي ، قانون الإجراءات المدنية ، مرجع سابق ص 61.

² محمد الطالب يعقوبي - قانون الإجراءات المدنية - مرجع سابق ص 69.

ويعين الرئيس مقرر يحال إليه الملف خلال 24 ساعة، ويجري التحقيق في دعوى الاستئناف على قرار ما هو معمول به في الدعوى أمام المحكمة الابتدائية، ويمكن للأطراف الحضور بأنفسهم أو بواسطة محاميهم، أو وكلاء عنهم.

ولا تقبل الطلبات الجديدة في الاستئناف مالم تكن خاصة بمقاصة أو كانت بمثابة دفع في الدعوى الأصلية إلا أنه لا يعد بمثابة طلب جديد ، الطلب المشتق مباشرة من الطلب الأصلي في الدعوى والذي يهدف إلى الغاية نفسها، حتى ولو كان مؤسسا على أسباب وأسانيد مختلفة عن الأسباب والأسانيد التي اعتمد عليها في الحكم الابتدائي .

ولقد جاء في المادة 107 من قانون الإجراءات المدنية ما يلي:

"كما يجوز للخصوم أيضا طلب الفوائد، ومتأخر الأجرة ، وسائر المحلقات التي تستحق منذ صدور الحكم المستأنف، وكذا التعويضات المستحقة عن أضرار وقعت منذ ذلك الحكم."

أثر دعوى الاستئناف على الحكم المستأنف وكيفية إصدار الحكم:

من بين آثار تترتب عند إيداع عريضة الاستئناف، على الحكم المستأنف كما أنه يتعين على محكمة الاستئناف الرد على هذه العريضة وإصدار قرارها النهائي في القضية المرفوعة إليها.

1-أثر دعوى الاستئناف على الحكم المستأنف:

من بين آثار دعوى الاستئناف على الحكم المستأنف، وقف تنفيذ الحكم المطعون ضده بالاستئناف، إلى حين الفصل في الدعوى، إلا أن هذه القاعدة قد لا تطبق على إطلاقها في نزاعات العمل الفردية، حيث سبق أن تم التعرض إلى الأحكام الابتدائية المشمولة بالنفاذ المعجل رغم المعارضة، والاستئناف ، بحكم القانون أو بتقدير من القاضي، الأمر الذي جعل المشرع الجزائري ينص على أن للاستئناف أثر موقوف لتنفيذ ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، حيث جاء في الفقرة الأخيرة من المادة 102 من قانون الإجراءات المدنية ما يلي: " للاستئناف أثر موقوف مالم ينص القانون على خلاف ذلك"¹.

حيث أن المادة 22 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية حددت بعض القضايا لا يؤثر الاستئناف على تنفيذها.

¹ محمد الطالب يعقوبي ، قانون الإجراءات المدنية ، مرجع سابق ص 61.

2- إصدار الحكم:

يترتب على استئناف الحكم عدة حالات ، فإما أن ترفض محكمة الاستئناف الحكم نتيجة لعدم قابلية الحكم للاستئناف كالأحكام الابتدائية والنهائية، حيث يتعين على محكمة الاستئناف (المجلس القضائي) في هذه الحالة أن تصرح بعدم الاستئناف، وليس بعدم قابلية الاستئناف شكلا، كما يرد الخطأ، لأن القانون هو الذي يمنع الاستئناف، وعد القابلية في هذه الحالة لا تنجم عن خطأ إجرائي، ارتكبه المستأنف بل عن قاعدة أمره أقرها القانون.

ونشير هنا إلى الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية يكون ابتدائيا ونهائيا كليا بالنسبة للطلبات الأصلية والفرعية، طبقا للمادة 23 من القانون 04/90 التي تنص على ما يلي :

"تلحق الطلبات المقابلة في مجال الطعون بالطلب الأصلي الذي تبنى عليه، يحدد الطلب الأصلي اختصاص المحكمة ابتدائيا ونهائيا"¹ وعليه لا يمكن أن يكون الحكم نهائيا فيما يخص رجوع العامل، وابتدائيا فيما يخص الأجور كما تقتضي به بعض الأحكام²، أما في حالة قبول دعوى الاستئناف، فإنه قد تصدر محكمة الاستئناف ، فإنه قد تصدر محكمة الاستئناف حكما بإلغاء الحكم المستأنف كليا أو جزئيا، كما قد تؤيد الحكم المستأنف كليا أو جزئيا، وذلك انطلاقا من حدود الطلبات التي يستند عليها طلب الاستئناف ، حيث أن محكمة الاستئناف ليس من صلاحيتها الحكم بما لم يطلب به الطرف المستأنف ، بل عليها أن تصدر حكما في حدود طلبات الأطراف ، وفي حدود الطلبات التي يستند إليها الحكم المستأنف طبقا لمبدأ عدم قبول الطلبات الجديدة.

وبالتالي فإنه في حالة إلغاء الحكم المستأنف كليا أو جزئيا ، ولم تكن الدعوى مهياً للفصل فيها، تعين على محكمة الاستئناف، إعادة القضية إلى الجهة التي أصدرت الحكم مشكلة تشكيلية أخرى ، أو إلى محكمة ابتدائية أخرى إذا رأت ما يبرر ذلك وعليه يكون تنفيذ الحكم الجديد من اختصاص محكمة أول درجة التي أصدرته.

أما في حالة تأييد الحكم المستأنف كليا فإنه يعود تنفيذه إلى المحكمة التي أصدرته ، أما في حالة تأييده جزئيا وكانت الدعوى مهياً للفصل تعين على محكمة الاستئناف إصدار حكما في القضية المعروضة عليها، وعليه يكون تنفيذ حكم محكمة الاستئناف من اختصاصها محكمة الاستئناف.

¹ قانون 04/90 الصادر في 06 فيفري 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، المرجع السابق، ص:243.
² السيد ديب عبد السلام رئيس الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا ، علاقة العمل بالتشريع الجديد، مرجع سابق، ص:92 مجلة المحكمة العليا 1992.

ونشير في الأخير إلى أن إصدار الأحكام في القضايا المستأنف يتم بنفس الطريقة التي يصدر بها الحكم الابتدائي من محكمة العمل، مع وجود فوارق بسيطة تتعلق بالنفاز ، والتشكلة، حيث أن الأحكام التي تصدر عن محكمة الاستئناف (المجلس القضائي) تكون قابلة للتنفيذ بمجرد إتمام إجراءات التبليغ عكس ما عليه الأمر في الأحكام الابتدائية الصادرة عن محكمة العمل، أما من حيث التشكلة، فإن لا يوجد على مستوى المجلس القضائي أي تمثيل للعمال، وأصحاب العمل ، حيث تتشكل هيئة المجلس القضائي عندما تجلس للنظر في كافة القضايا المعروض عليها بما فيها القضايا الاجتماعية من ثلاثة مستشارين حيث جاء في المادة 144 من قانون الإجراءات المدنية ما يلي:

"تصدر أحكام المجلس القضائي من ثلاث أعضاء ما لم ينص صراحة على خلاف ذلك"¹

الفرع الثاني: الطعن بالمعارضة

إذا كان الطعن بالاستئناف خاص بالأحكام الابتدائية الحضورية، فإن الطعن بالمعارضة خاص بالأحكام الغيابية ، ويقدم إلى نفس الجهة التي أصدرت الحكم، وليس إلى جهة أعلى منها، كما في الاستئناف والهدف من الطعن بالمعارضة هو إلغاء أو تعديل الذي صدر في حق الطاعن بالمعارضة غيابيا ، وتخليصه من العيوب والشوائب التي ترى أنها لحقت به، من جراء تأسيسه على دفاع طرف واحد.

أ- شروط وأحكام ومواعيد المعارضة:

هناك بعض الشروط التي يجب توفرها سواء في الحكم ، أو في الطاعن حيث ينبغي اتباع إجراءات معينة وفي فترة محددة.

1- إجراءات الطعن بالمعارضة:

نظرا لأهمية هذا الطريق في مراجعة أحكام ، وقرارات محكمة العمل خاصة، إذ علمنا أن الطعن بالمعارضة يقدم إلى نفس الجهة التي أصدرت الحكم محل الطعن، بمعنى أن العامل، أو صاحب العمل، يبقى دائما ماثلا أمام المحكمة التي تتشكل من تشكلة خاصة أدرى بالنزاعات العمالية، من محكمة الاستئناف التي لا يوجد أي تمثيل للأطراف على مستواها، كما أسلفنا القول.

إلا أن هناك شروطا تتعلق بالحكم القابل للمعارضة ، فيجب أن يكون الحكم غيابيا بحكم القانون، أو بتكليف من القاضي، إذ كثيرا ما يبدو أن الحكم الصادر عن محكمة العمل هو بمثابة حكم غيابي، ولكنه في

¹ محمد الطالب يعقوبي، قانون الإجراءات المدنية، مرجع سابق ص 81.

حقيقة الأمر حضوري، فقد يتغيب المدعى عليه عن الجلسة التي يتم فيها تلاوة الحكم، بينما يكون قد حضر في بقية جلسات المحكمة الأخرى سواء بصفته شخصية، أو بواسطة محاميه، إلى جانب أن يكون الحكم نهائياً، وليس حكماً حضورياً أو تمهيدياً.

وتتم رفع دعوى المعارضة بنفس الطريقة التي ترفع بها دعوى الافتتاحية، حيث جاء في المادة 99 من قانون الإجراءات المدنية ما يلي:

"ترفع المعارضة بالشكل المنصوص عليه في المادتين 12 و13 المذكورتين أعلاه، ويبلغ المدعى الأصلي بالحضور للجلسة طبقاً للقواعد المقررة في المواد من 22 إلى 22 السابق الذكر"¹.

2- مهلة الطعن بالمعارضة:

تنص مختلف التشريعات الاجتماعية، وكذا التشريعات الإجرائية على تحديد مهلة معينو يتعين على من صدر الحكم في حقه غيابياً أن يطعن فيها بالمعارضة أمام نفس المحكمة التي أصدرت الحكم لإعادة النظر في الحكم الذي صدر ضده غيابياً، والذي اعتمدت فيه المحكمة على دفع أحادية الطرف.

فقد أعطى المشرع الجزائري للطرف المتغيب حق الطعن بالمعارضة في الحكم الغيابي في مهلة 10 أيام، يتم احتسابها من تاريخ تبليغ الحكم الطعون فيع بالمعارضة، للمعني بالأمر والذي ينبغي أن يبين فيه، بصفة صريحة أنه بعد مرور 10 أيام يسقط حق المعني بالأمر بالمعارضة وهذا ما نصت عليه المادة 98 من قانون الإجراءات المدنية التي جاء فيها: "يجوز الطعن في الأحكام الغيابية بطريقة معارضة ضمن مهلة 10 أيام من تاريخ تبليغ الحاصل وفقاً للمواد 22 و24 و25. ويجب أن يذكر في سند التبليغ، تحت طائلة البطلان، أنه بانقضاء المهلة المذكورة يسقط حق الطرف في المعارضة"².

وتعتبر هذه المدة من قبيل النظام العام، حتى يرفض أي طلب للمعارضة يقدم خارج أجل 10 أيام، كما تعتبر هذه المدة بمثابة فرصة للطرف المتغيب لتصحيح الحكم الصادر في حقه، لأنه إذا لم يستغل هذه الفرصة، لم يعد أمامه إلا الطعن بالاستئناف وعليه من الأحسن للطرف المتغيب استغلال هذه الفرصة وعدم إضاعتها منه، نظراً لأنه حتى ولو استغل هذه الفرصة، يمكنه أيضاً استغلال فرصة الاستئناف، إذا كان الحكم يسمح بذلك.

ب - آثار الطعن بالمعارضة وكيفية إصدار الحكم:

سوف نتطرق هنا إلى آثار المعارضة على الحكم الغيابي وإلى الحكم الصادر بعد الطعن بالمعارضة.

¹ محمد الطالب يعقوبي، قانون الإجراءات المدنية - مرجع سابق ص 61.
² محمد الطالب يعقوبي، قانون الإجراءات المدنية - مرجع سابق ص 61.

1- آثار الطعن بالمعارضة على الحكم الغيابي:

إن الطعن بالمعارضة يتدخل ضمن طرق الطعن العادية التي تؤدي إلى وقف تنفيذ الحكم، ما لم ينص الحكم الغيابي بعكس ذلك حيث جاء في المادة 100 من القانون الإجراءات المدنية ما يلي:

" المعارضة توقف تنفيذ الحكم ما لم يقضي الحكم الغيابي بخلاف ذلك " مثل الأحكام الابتدائية المشمولة بالنفاذ المؤجل رغم المعارضة والاستئناف، بمعنى انه لا يوجد أي مفعول للمعارضة على تنفيذ هذا النوع من الأحكام سواء كان هذا التنفيذ المعجل بحكم القانون أو بحكم القاضي.

2- كيفية إصدار الحكم:

بعد تلقي المحكمة عريضة المعارضة في الحكم الغيابي فإن الحكم الصادر بهذه الدعوى لا يخرج عن ثلاثة احتمالات.

فإما أن ترفض دعوى الاعتراض ، وبالتالي ترد كل طلبات المعارض ويبقى الحكم الغيابي على ما هو عليه وقد يرفض دعوى الاعتراض إذا كان التكليف بالحضور مسلم بالذات للطرف الطاعن بالمعارضة طبقاً لقواعد تسليم التكليف بالحضور السابقة الذكر، حيث جاء في الفقرة الأخيرة من المادة 98 ما يلي:

"ومع ذلك ، عندما يكون التكليف بالحضور مسلماً بالذات، يعد الحكم حضورياً، ويكون غير قابل للطعن بالمعارضة"¹.

يعني أنه في حالة تسليم التكليف بالحضور إلى المعني مباشرة يكون الحكم حضورياً حتى ولو لم يحضر المعني بالأمر، قد يقصد المشرع من هذه الفقرة معاقبة المدعى عليه الذي تسلم استدعاء المحكمة ولم يحضر، فيكون جزاءه حرمانه من فرصة الطعن بالمعارضة ولم يبق أمامه إلى استئناف الحكم الغيابي ، إذا كان يسمح بذلك.

كما أنه إذا تخلف الطاعن بالمعارضة مرة أخرى عن حضور جلسات المحكمة لا يجوز له الطعن بالمعارضة مرة أخرى.

ولكن السؤال الذي قد يتبادر إلى الذهن في هذا الصدد هل يجوز للمدعى الأصلي في حالة تخلفه عن الحكم الصادر في دعوى المعارضة أن يطعن بالمعارضة مرة أخرى وخاصة إذا كان الحكم الجديد ألغى الحكم القديم كلياً؟

¹ محمد الطالب يعقوبي، قانون الإجراءات المدنية ، مرجع سابق ص 60.

للإجابة على هذا السؤال ينبغي الاعتماد على الاجتهاد القضائي في هذا الإطار ، لأن المادة 101 من قانون الإجراءات المدنية تمنع المعارضة في الحكم الصادر عن دعوى المعارضة بالنسبة للخصم المعرض أي تغيب مرة أخرى ، أمام الخصم الآخر أي الذي لم يعارض فلم تتطرق المادة له .

كما أن المحكمة قد تؤيد الحكم الغيابي السابق بصفة جزئية أو كلية، كما أنه قد تلغي الحكم الغيابي السابق ، ويحكم في الدعوى من جديد وعلى أساس دفوع الطرفين، وبالتالي يصدر الحكم الجديد لاغيا، وناسخا للحكم الأول، أو على الأقل معدل له في بعض جوانبه، ويصدر الحكم في دعوى المعارضة بنفس الطريقة التي صدر بها الحكم الأول.

المطلب الثاني: طرق الطعن غير العادية

إذا كانت طرق المراجعة العادية تؤدي مباشرة إلى وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه، إلا في حالات معينة، ينص عليها الحكم، وإذا كانت طرق المراجعة الغير عادية تهدف إلى نفس الغرض الذي تهدف إليه، طرق المراجعة العادية ، من حماية المتقاضين من الأخطاء التي قد يقع فيها القاضي ، وتقنية الحكم، من الشوائب، والعيوب، إلا أنها لا تؤثر على تنفيذ الأحكام.

أما تنفيذ الأحكام في حد ذاتها فتثير عدة إشكاليات ينبغي التعرض إليها في هذا المبحث، ويرتبط تنفيذ الأحكام في القضايا العمالية، ارتباطا وثيقا مع طبيعة و نوعية الأحكام الصادرة عن محاكم العمل، كما أن هناك إجراءات خاصة لتنفيذ الأحكام نص عليها قانون العمل وكذا قانون الإجراءات المدنية .

يقصد بطرق المراجعة غير العادية ، طريقة الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا، وطريقة التماس إعادة النظر أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم .

الفرع الأول: الطعن بالنقض

يهدف الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا، إلى إلغاء الحكم الصادر عن الجهة القضائية المختصة، بناء على سبب من الأسباب التي يحددها القانون لأن المحكمة العليا في هذه الحالة محكمة نقض وليست محكمة استئناف ، كما أنه ليس الهدف من هذا الطعن، إعادة النظر في القضية بكاملها، كما يحدث لدى محكمة الاستئناف، أنه ليس الهدف من هذا الطعن، إعادة النظر في القضية بكاملها ، كما يحدث لدى محكمة الاستئناف (المجلس القضائي) وإنما الهدف من هذا الطعن ، هو توفير نوع من الرقابة على صحة ، وسلامة الأحكام في حد ذاتها، ومدى التطبيق السليم للقانون على الوقائع المعروضة على المحكمة ، وكذا على السند القانوني للحكم القضائي محل الطعن.

والطعن بالنقض ينصب في أغلب الأحيان على الأحكام الصادرة عن محاكم الاستئناف، باعتبار محكمة الاستئناف محكمة درجة ثانية.

وسوف نتعرض في هذا الفرع النقاط التالية:

أ- أسباب الطعن بالنقض، شروطه و مواعيد

نظرا لأن الطعن بالنقض هو طريقة من طرف الطعن غير العادية، فإن أغلب القوانين الاجتماعية، وكذا القوانين الإجرائية تحدد بصفة دقيقة، وواضحة الأسباب، والمبررات التي تتيح للطرف المعني الطعن بالنقض، وذلك حماية لحقوق الأطراف، في التنفيذ السريع للأحكام وخاصة في القضايا العمالية، التي تؤكد مختلف القوانين الاجتماعية على ضرورة السرعة في حسمها نظرا للظروف المادية للعمال. لأن اتباع هذه الطريقة يطيل أمد إجراءات التقاضي وتكلف الأطراف تكاليف مادية باهظة، قد لا تكون في مقدور العمال.

1- أسباب الطعن بالنقض:

باعتبار الطعن بالنقض من طرف الطعن الغير العادية، يتعين توفر بعض الأسباب، حتى يتسنى للطرف صاحب المصلحة أن يسلك هذه الطريقة، حيث جاء في المادة 233 من قانون الإجراءات المدنية ما يلي: " الطعن بالنقض لا يبني إلا على أحد الأوجه التالية:

- 1- عدم الاختصاص أو تجاوز السلطة
- 2- مخالفة أو إغفال قاعدة جوهرية في الإجراءات
- 3- انعدام الأساس القانوني للحكم
- 4- انعدام أو قصور أو تناقض للأسباب
- 5- مخالفة أو خطأ في التطبيق القانون الداخلي أو قانون اجنبي متعلق بالأحوال

الشخصية

- 6- تناقض الأحكام النهائية الصادرة من محاكم مختلفة¹

يعني أنه ينبغي أن يتوفر في الحكم محل الطعن بالنقض أحد الأسباب السابقة ففي حالة الطعن بالنقض في حكم لا تتوفر فيه أحد الأسباب السابقة يكون مآله الرفض.

ونشير هنا دعوى الطعن بالنقض تنصب حول مضمون ومحتوى الحكم، وذلك من حيث مدى احترام الإجراءات المعمول بها في هذا الإطار، والقوانين التي تحكم أو تنظم موضوع الدعوى أو بصفة أدق الطعن بالنقض يتعلق ببحث وتقدير مدى التطبيق السليم للقانون، من حيث الإجراءات أو من حيث

¹ محمد الطيب يعقوبي - قانون الإجراءات المدنية - مرجع سابق ص 124.

مضمون القانون، وسلامة تطبيقه، وتفسيره، وتكييفه تكييفاً صحيحاً مع معطيات النزاع وكذلك سلامة الأساس القانوني للحكم محل الطعن بالنقض.

2- شروط الطعن بالنقض:

تدور شروط دعوى الطعن بالنقض حول ثلاثة محاور أساسية:

- الحكم محل الطعن بالنقض

- مهلة الطعن بالنقض

- الخصم المؤهل قانوناً لمباشرة دعوى الطعن بالنقض

أولاً: الحكم محل الطعن بالنقض: يجب أن يكون الحكم القابل للنقض نهائياً، حيث لا يقبل الطعن بالنقض في الأحكام والقرارات التمهيدية، أو التي تهدف إلى إجراء تحقيق، أو غير ذلك من الأحكام الغير نهائياً، فإنها لا تقبل الطعن بالنقض إلا بعد الحكم البات في موضوع الدعوى.

ونشير هنا إلى أنه في أغلب الأحيان تكون الأحكام الصادرة عن محاكم الاستئناف هي المستهدفة بالطعن بالنقض، إلا أنه قد يطعن بالنقض في الأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية كالأحكام الخاصة بوقف سير الدعوى والأحكام الابتدائية والنهائية.

وبصفة عامة فإن الأحكام التي تقبل الطعن بالنقض هي تلك الأحكام التي تصدر عن المحاكم القضائية بغض النظر عن مستوى المحكمة هل هي ابتدائية، أم استئناف.

أما الأحكام، وكذا القرارات التي تصدر عن هيئات التحكيم، فهي غير قابلة للطعن بالنقض في حد ذاتها، وأن جواز الطعن بالنقض بشأنها ليس مقبول إلا بالنسبة للأحكام القضائية التي تصدر فيما يخص التماس إعادة النظر، أو الاستئناف فيما يخص تنفيذ أحكام وقرارات التحكيم.

ثانياً: مهلة الطعن بالنقض: لقد حدد المشرع الجزائري مهلة الطعن بالنقض بالنسبة للأحكام الحضرية بشهرين أما الأحكام الغيابية فمهلة الطعن بالنقض فيما شهرين وعشرة أيام، وهذا ما أكدته المادة 235 التي تضمنت ما يلي:

"ميعاد تقديم الطعن بالنقض شهران من تاريخ تبليغ الحكم المطعون فيه، أما إلى الشخص نفسه أو في موطنه الحقيقي أو المختار.

ولا يسري هذا الميعاد بالنسبة لكافة الأحكام الغيابية إلا من يوم الذي تصبح فيه المعارضة غير مقبولة"

أي أن ميعاد الطعن بالنقض شهرين بالنسبة للأحكام الحضورية وشهرين وعشرة أيام بالنسبة للأحكام الغيابية.

ثالثا : الخصم المؤهل قانونا لممارسة الطعن بالنقض: لا يقبل طلب الطعن بالنقض هو رفض الحكم السابق، وطلب من المحكمة العليا إعادة النظر في الحكم نتيجة لخطأ قانوني وقع فيه، ولذا ينبغي تقديم طلب الطعن بالنقض من طرف أحد الخصوم.

ب- إجراءات الطعن بالنقض، و آثاره

تتميز إجراءات دعوى النقض كثيرا بإتباع الجوانب الشكلية والموضوعية التي تحددها قوانين الإجراءات المدنية، كما أن الطعن بالنقض له آثاره ونتائجه.

1- إجراءات الطعن بالنقض :

إذا كانت الإجراءات المتبعة أمام محاكم العمل تتميز بالبساطة وعدم الالتزام بالشكليات، فغن إجراءات التقاضي أمام المحكمة العليا ، تعتبر الإجراءات الشكلية والموضوعية المحددة في قوانين الإجراءات المدنية من المسائل الجوهرية التي لات قبل الدعوى بدونها، سواء بالنسبة لكيفيات مباشرة الدعوى وتمثيل الخصوم بواسطة محامين، أو من حيث إجراءات التقاضي الأخرى.

أولا: من حيث الشكل: ترفع الدعوى بواسطة عريضة مكتوبة وموقعة من طرف محامي معتمد مقبول لدى المحكمة العليا، فلقد جاء في المادة 240 من قانون الإجراءات المدنية

"يرفع الطعن بالنقض بعريضة مكتوبة موقعة عليها من محامي مقبول لدى المحكمة العليا".

وهذا عكس الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الابتدائية التي بإمكان المدعي أن يتقدم بصفة شخصية أمام المحكمة ولا يشترط وجود محامي أي أنه من الناحية العملية ينبغي الاعتماد على محامي ، كما أن المدعي يمكن أن يتقدم بدعوى إلى المحكمة بطريقة شفوية حيث يتولى كاتب الضبط محضر بتصريحات المدعي.

بينما يجب تقديم عريضة أمام المحكمة العليا حيث جاء في المادة 241 من قانون الإجراءات المدنية:" يجب لقبول العريضة شكلا أن تكون مستوفية للشروط الآتية:

- 1- أن تشمل على اسم ولقب ومهنة وموطن كل الخصوم
- 2- أن يرفق بها صورة رسمية من الحكم المطعون فيه

3- أن تحتوي على موجز للوقائع، وكذلك الأوجه التي يبني عليها الطعن المرفوع للمحكمة العليا.

كما يجب أن يرفق بها عدد من النسخ يمثل عدد الخصوم وكذا الإيصال المثبت لدفع الرسم القضائي المقرر لإيداع العريضة"

يتضح من هذه المادة أن العريضة لا بد من أن تحترم الشكل السابق حيث يجب أن تشتمل على النقاط السابقة.

ثانياً: من حيث المضمون: يجب أن يكون موضوع الدعوى متعلق بأحد الأسباب السابقة الذكر، وذلك لأن الأسباب الطعن جاءت على سبيل الحصر، وأي طعن مؤسس على غير أحد الأسباب السابقة سوف يؤدي إلى رفض الدعوى من الناحية الموضوعية.

أما بالنسبة لجلسات المحكمة العليا فهي علانية ما لم تقرر المحكمة جعلها سرية بناء على أسباب معينة، ويجب أن تكون الأحكام مسببة، ومعللة ويراعى فيها الشكل الذي نصت عليه المادة 264¹.

2- آثار الطعن بالنقض:

تتمثل آثار الطعن في النقض في ناحيتين:

-الناحية الأولى : تتعلق بمحتوى ،ومضمون الحكم نفسه

- والثانية تتعلق بآثاره مباشرة الدعوى والحكم فيها على النزاع والقضية محل النقض.

فمن الناحية الأولى : يترتب على قبول الدعوى من الناحية الشكلية والموضوعية من قبل المحكمة العليا، أن تصدر قرارها حسب الاحتمالين التاليين:

الاحتمال الأول: أن تنقض الحكم المطعون فيه إما كلياً، أو جزئياً وإحالة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرت الحكم محل الطعن على أن تشكل تشكيلاً مغايراً للتشكيلا الأولى، أو إحالتها إلى جهة قضائية من نفس الدرجة²، لا سيما إذا كان سبب النقض مبني على عدم الاختصاص حيث يتعين على المحكمة العليا إحالة القضية إلى المحكمة المختصة وقد يأتي النقض كنتيجة حتمية لمضمون حكم المحكمة العليا وفي هذه الحالة تفصل المحكمة العليا في كافة المسائل القانونية بالشكل الذي لا يدع مجالاً لإحالة القضية إلى

¹ محمد الطالب يعقوبي - قانون الإجراءات المدنية - مرجع سابق ص 125.

² أنظر في هذا الإطار قرار المحكمة العليا ملف 155985 بتاريخ 1998/02/10 المتعلق بقضية التسريع التأديبي حيث قضى بقبول الطعن بالنقض وإحالة القضية والأطراف إلى نفس المحكمة متكونة من هيئة أخرى جديدة.

المحكمة التي أصدرت الحكم محل الطعن، وفي هذه الحالة يكون الحكم بالنقض دون إحالة عكس ما عليه الأمر في الحالة الأولى.

أما الاحتمال الثاني : فهو عكس الاحتمال الأول حيث يتم تأكيد الحكم المطعون فيه من قبل المحكمة العليا، وعليه ينتج هذا القرار كافة آثار الحكم المؤيد¹.

- أما بالنسبة لآثار مباشرة الدعوى فيها على النزاع والقضية المعروضة للنقض، فتتص مختلف التشريعات الإجرائية بما فيها التشريع الجزائي إلى أن الطعن بالنقض لا يوقف، التنفيذ على الأقل من الناحية المبدئية، إلا في بعض الحالات التي تم حصرها من قبل القانون حيث حددت المادة 238 من قانون الإجراءات المدنية الحالات التي يكون للطعن بالنقض فيها أثر موقوف للتنفيذ وهذه الحالات هي:

- إذا تعلق الأمر بحالة الأشخاص ، و أهليتهم .

- في حالة وجود دعوى تزوير فرعية².

كما أنه يجوز للقاضي أن يأمر بوقف التنفيذ مؤقتا إلى حين الفصل في الطعن.

الفرع الثاني: التماس إعادة النظر

يعتبر التماس إعادة النظر الطريق الثاني من طرف المراجعة غير العادية وقد يسمى أحيانا، بالتماس إعادة المحاكمة، أو طلب المراجعة حيث تتمثل هذه الطريقة في قيام أحد الخصوم بطلب التماس إعادة النظر أو المحاكمة في القضية سبق أن تم الحكم فيها بصفة نهائية، وذلك من قبل نفس المحكمة التي أصدرت الحكم .

أ- شروط وأحكام و أسباب التماس إعادة النظر

ينبغي توفر شروط معينة، و أسباب للاتجاه إلى هذه الطريقة .

1-شروط التماس إعادة النظر:

بما أن هذه الطريقة من طرق الطعن غير العادية فإنه ينبغي أن تتوفر بعض الشروط المعينة لسلك هذه الطريقة، حيث ينبغي أن يكون الحكم محل التماس إعادة النظر صدر بصفة نهائية، أو أصبح حائز على

¹ أنظر قرار المحكمة العليا رقم 141632 بتاريخ 1997/01/7 المتعلق بتطبيق القانون الأفيدي للعامل حيث قررت المحكمة قبول الطعن شكلا ورفضه موضوعا وأكدت الحكم السابق – المجلة القضائية العدد 1 – 1992 ص 63.

² محمد الطالب يعقوبي ، قانون الإجراءات المدنية – مرجع سابق ص 135.

قوة الشيء المقصى فيه، بمعنى أنه غير قابل للاستئناف ولا المعارضة، سواء بحكم القانون أو بحكم طبيعة أو نوعية الحكم.

وتهدف هذه الطريقة إلى إلغاء الحكم السابق، وإصدار حكم آخر جديد، أو على الأقل إعادة النظر في القضية التي صدر الحكم فيها بصفة نهائية.

وهذه الطريقة يمكن اتباعها أمام محاكم أول درجة – محكمة العمل – كما يمكن سلكها بالنسبة للأحكام الصادرة عن محاكم الاستئناف – المجلس القضائي – حيث جاء في الفقرة الأولى من المادة 194 من قانون الإجراءات المدنية :

" إن الأحكام الصادرة من المحاكم أو المجالس التي لا تكون قابلة للطعن فيها بطريقة المعارضة أو الاستئناف، يجوز التماس إعادة النظر من جانب من كل طرف فيها أو ممن أبلغ قانونا بالحضور... " ¹.

كما أنه يشترط لصحة التماس إعادة النظر أن يصدر من طرف من كان طرفاً في القضية التي تم الحكم فيها ، فلا يجوز التماس إعادة النظر من أي شخص خارج عن الأطراف.

يتضح مما سبق أنه ينبغي أن يكون الحكم نهائي حضورياً غير قابل للاستئناف أو المعارضة أو أنه أصبح نهائياً بحكم القانون كما ينبغي كذلك أن يكون الطاعن بالتماس إعادة النظر طرفاً في القضية التي تم الحكم فيها.

2-أسباب التماس إعادة النظر:

لقد حدد المشرع الجزائري أسباب التماس إعادة النظر وحددها على سبيل الحصر نظراً لأن التماس إعادة النظر طريق من طرق المراجعة غير العادية التي ينبغي تحديد أسبابها بكل دقة ووضوح، حيث جاء في المادة 194 من قانون الإجراءات المدنية ما يلي:

1 – إذا لم تراعى الأشكال الجوهرية قبل وقت صدور الأحكام ، بشرط أن لا يكون بطلان هذه الإجراءات قد صححه الأطراف.

2 - إذا حكم بما لم يطلب، أو بأكثر مما طلب أو سهى عن الفصل في أحد الطلبات.

3 – إذا وقع غش شخصي

¹ محمد الطيب يعقوبي ، قانون الإجراءات المدنية مرجع سابق ص 109.

4 - إذا قضى بناء على وثائق اعترف أو صرح، بعد صدور الحكم أنها مزورة.

5 - إذا اكتشفت بعد صدور الحكم وثائق قاطعة في الدعوى كانت محتجزة لدى الخصم.

6 - إذا وجد في الحكم نفسه نصوص متناقضة.

7 - إذا وجد تناقض في أحكام نهائية ، صادرة بين نفس الأطراف وبناء على نفس الأسانيد من نفس الجهة القضائية.

8 - إذا لم يدافع عن عديم الأهلية¹

يعني أنه ينبغي توفر أحد الأسباب السالفة الذكر حتى يتسنى للأطراف طلب التماس إعادة النظر، فمثلاً إذا حكمت المحكمة بناء على وثائق اعترف أو صرح بعد صدور الحكم، بأن تلك الوثائق مزورة، فإنه يتسنى للطرف الذي خسر القضية بسبب هذه الوثائق المزورة أن يطلب من نفس المحكمة التي أصدرت الحكم أن تعيد النظر في القضية بأكملها على أساس الوثائق والأدلة الجديدة، لأن حكمها بني على أساس وثائق ثبت تزويرها، وهنا قد لا تجد هيئة المحكمة أي حرج في إعادة النظر في القضية من جديد لأن الخطأ لم يكن في حكم المحكمة في حد ذاته، وإنما كان بسبب الوثائق المقدمة لها، وهنا فغن التماس إعادة النظر يقدم إلى نفس المحكمة، وقد تنظر فيه نفس الهيئة التي أصدرته عكس ما عليه الحال بالنسبة للاستئناف والطعن بالنقض، حيث أن الحكم المطعون فيه بالنقض قد تحيله المحكمة العليا إلى محكمة من نفس درجة المحكمة التي أصدرته، أو إلى نفس المحكمة ولكن مشكلة تشكيلة مغايرة لتشكيلة الأولى، لأن القاضي يحكم بناء على فهمه للنصوص القانونية وتكييفها مع الوقائع المعروضة عليه وما يمليه عليه ضميره، وبالتالي حتى ولو خطأ في التكييف من وجهة نظر هيئة أخرى فيصعب عليه الاعتراف بخطئه، ولذا فإن الحكم في حالة الطعن بالنقض قد يعاد إلى هيئة أخرى ليست هي التي أصدرته ، أما التماس إعادة النظر فالمحكمة لم تخطأ وإنما أحد الأطراف تسبب في خطئها بالوثائق المزورة التي قدمها إليها وإذا أخطأت المحكمة كان خطؤها واضح تستطيع استدراكه بدون إحراج كأن يصدر عن جهة قضائية واحدة عدة أحكام متناقضة أسست على نفس الأسانيد وبين نفس الأطراف.

إذا يتضح مما سبق أن أسباب التماس إعادة النظر جاءت على سبيل الحصر وتضمنتها المادة السابقة ، وعليه لا يمكن تأسيس طلب التماس إعادة النظر على غير تلك الأسباب.

¹ محمد الطالب يعقوبي ، قانون الإجراءات المدنية ن مرجع سابق ص 109.

ب- إجراءات التماس إعادة النظر وآثاره

سوف نتطرق هنا إلى الإجراءات التي ينبغي اتباعها عند اللجوء على التماس إعادة النظر كطريق من طرق المراجعة غير العادية، وكذلك آثاره كما فعلنا في طرق الطعن السابقة.

1- إجراءات التماس إعادة النظر :

بما أن التماس إعادة النظر هو طريق من طرق الطعن غير العادية فإن المشرع قد حدد كيفية اتباع هذا الطريق على قرار ما فعله في الطرق السابقة.

حيث أنه يرفع طلب التماس إعادة النظر أمام الجهة التي أصدرت الحكم محل الطعن.

كما يتعين على طالب التماس إعادة النظر أن يودع مبلغا مائة دينار جزائري إذا كان طلبه مقدم إلى المحكمة و 500 دينار جزائري إذا كان طلبه مقدم إلى المجلس القضائي¹.

ومهمة تقديم طلب التماس إعادة النظر شهرين من تاريخ تبليغ الحكم المطعون فيه إلا أن تحديد سريان بدأ هذه المهلة يختلف من سبب إلى سبب حيث أنه إذا كلن طلب التماس إعادة النظر مبنى على التزوير أو الغش أو ظهور مستندات جديدة، فإن بدء سريان المهلة من يوم العلم بالتزوير أو الغش أو من يوم ظهور المستند على أن يكون ذلك ثابتا بالكتابة.

وفي حالة استناد طلب التماس إعادة النظر على أساس تناقض الأحكام فإن هذا الميعاد يسري من تاريخ تبليغ الحكم الأخير الذي يتناقض مع سابقه².

ونشير في هذا الإطار أن هذه المهلة يتوقف سريانها بمجرد موت المحكوم عليه ولا يبدأ السريان إلا بعد إبلاغ ورثته.

يتضح مما سبق أن إجراءات طلب التماس إعادة النظر هي نفس الإجراءات التي اتبعت في رفع الدعوة التي صدر عنها الحكم محل الطعن بالنقض أي أن طلب التماس إعادة النظر أو إعادة المحاكمة أو طلب المراجعة هو عبارة عن تقديم طلب إلى نفس المحكمة التي أصدرت الحكم محل الطعن، وميعاد تقديم هذا الطلب شهران، ويختلف بدأ سريان هذه المهلة على أساس السبب الذي يعتمد عليه هذا الطلب.

¹ محمد الطالب يعقوبي ، قانون الإجراءات المدنية ن مرجع سابق ص 108.

² محمد الطالب يعقوبي ، قانون الإجراءات المدنية ن مرجع سابق ص 111.

2- آثار التماس إعادة النظر:

يترتب على اتباع إعادة النظر آثار على الحكم محل الطعن وكذا على طالب التماس إعادة النظر، حيث أن هذه الطريقة من ضمن الطرق الطعن غير العادية التي لا تؤثر على تنفيذ الحكم محل الطعن حيث جاء في الفقرة الأخيرة للمادة 199 من قانون الإجراءات المدنية: " وليس للالتماس أثر موقف " .

إلا أنه من الناحية المنطقية هناك أسباب لالتماس إعادة النظر يؤدي الاعتماد عليها إلى ضرورة وقف تنفيذ الحكم عند تقديم طلب التماس إعادة النظر فمثلا لو تم الاعتماد في إصدار الحكم على وثائق اعترف بتزويرها قضائيا فيتعين على المحكمة الأمر بوقف التنفيذ.

كما يتعين توقيف تنفيذ الحكم محل الطعن بالتماس إعادة النظر في بعض الحالات وبناء على بعض الأسباب الذي يؤكد من خلالها أن المحكمة سوف تعدل عن حكمها السابق، كما أن لطلب التماس إعادة النظر أثر على طالب الالتماس حيث أنه يتعين عليه أن يودع مبلغ 100 دينار جزائري في حالة تقديم طلبه أمام المحكمة وخمسمائة دينار جزائري في حالة تقديم طلبه أمام المجلس القضائي وهذا المبالغ هو الحد الأدنى من الغرامة التي قد يحكم بها على الطاعن في حالة رفض طلبه، كما يحق للطرف الآخر التعويض من الطاعن الذي رفض طلبه حيث جاء في المادة 200 من قانون الإجراءات المدنية: " تسري أحكام المادة 193 على الخصم الذي يرفض التماسه"¹.

¹ محمد الطالب يعقوبي ، قانون الإجراءات المدنية ن مرجع سابق ص 111.
-المادة 1993: يجوز الحكم على الخصم الذي يرفض اعتراضه ولا تقل عن مائة دينار إذا كانت المحكمة هي التي رفضت اعتراضه ولا تقل عن خمسمائة دينار إذا المجلس القضائي هو الذي رفض الاعتراض وذلك دون المساس بحق المعارض ضده في طلب التعويض"

المبحث الثاني: طرق التنفيذ

إن الأحكام الصادرة عن محكمة العمل تخضع كغيرها من الأحكام إلى إجراءات التنفيذ التي تتضمنها قوانين الإجراءات المدنية لاستفادة المحكوم له من الحكم القضائي ويتميز هذا النوع من الأحكام بسرعة التنفيذ نظرا للظروف المادية ، والاجتماعية للعمال.

المطلب الأول: ارتباط التنفيذ بطبيعة الأحكام

في مجال منازعات العمل الفردية يرتبط التنفيذ بطبيعة ونوعية الأحكام الصادرة عن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

يعني أنه انتهاء هذه المهلة دون لجوء المحكوم عليه للطعن بالمعارضة، يبدأ الطرف المحكوم له بطلب تنفيذ الحكم من المحكوم عليه.

الفرع الأول: تنفيذ الأحكام الابتدائية النهائية و المشمولة بالنفذ المعجل

كما قد يصدر عن محاكم العمل أحكام ابتدائية مشمولة بالنفذ المعجل، سواء كان هذا النفاذ بحكم القانون أو بأمر القاضي، حيث نصت المادة 22 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على المسائل التي تكون الأحكام الصادرة بشأنها مشمولة بالنفذ المعجل بحكم القانون، كما خولت المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطبق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة أو بكفالة.

ولقد ركز المشرع الجزائري في هذا الإطار على المسائل التي لا تحتمل الانتظار كالفصل من العمل، أو بدفع الأجور المتأخرة للعمال أو غير ذلك من المسائل التي من شأنها أن تعرض القدرة المعيشية للعمال للخطر، خاصة إذا علمنا أن للأجر لأبعاد اقتصادية واجتماعية تهم أسرة العامل كخلفية أولى في المجتمع، وعليه يصعب في هذا النوع من المسائل انتظار استكمال الحكم لكافة إجراءات المعارضة والاستئناف، وحصول الحكم على حجة الشيء المقضى فيه ، ليصبح قابلا للتنفيذ، وبالتالي ينفذ هذا النوع من الأحكام بمجرد تبليغه إلى الأطراف بغض النظر عن مباشرة دعاوي المراجعة العادية أو غير العادية حيث أن التنفيذ المعجل لا يوقفه الطعن بالمعوضة ولا الاستئناف.

كما أشارت المادة 324 من قانون الإجراءات المدنية إلى أن: "جميع الأحكام قابلة للتنفيذ في كل أنحاء الأرض الجزائرية"¹. وبعد أن يمهر الحكم أو القرار بالصيغة التنفيذية ، يقوم المحضر القضائي بطلب من المحكوم له بإبلاغ الحكم إلى المحكوم عليه وإعطائه مهلة 20 يوم لتنفيذ الالتزام المفروض عليه

¹ محمد الطالب يعقوبي ، قانون الإجراءات المدنية ن مرجع سابق ص 120.

بمقتضى الحكم، أو القرار وهذا ما أكدته المادة 330 من قانون الإجراءات المدنية، بواسطة محضر يحرره المحضر القضائي ويطلق عليه محضر الزام بالدفع ويشار في آخر هذا المحضر إلى انه في حالة عدم وفاء المحكوم عليه بالالتزامات المنصوص عليها في الحكم كالتزام بدفع الأجور، والعلاوة وغيرها من المسائل المادية خلال المهلة الممنوحة عليه سوف يجري حجز تنفيذي على ممتلكاته المنقولة وذلك بالطرق القانونية، وذلك بالطرق القانونية كما يجوز اللجوء إلى رئيس المحكمة لاستصدار أمر يتضمن غرامة تهديد به يومية لا تقل عن 25٪ من الراتب الأدنى المضمون أي 2000 دينار جزائري حاليا حسب نص المادة الأولى من المرسوم الرئاسي 392/2000 المتعلق بتحديد الأجر الوطني¹.

الفرع الثاني: تنفيذ الأحكام الابتدائية العادية

إن أغلب الأحكام تصدر ابتدائية قابلة لكافة طرق المراجعة سواء العادية منها أو غير العادية، ولا تنفذ إلا بعد حيازة الحكم على حجة الشيء المقضى فيه، أي بعد استنفاد كافة طرق الطعن العادية، سواء برفض الطعن فيها أو مرور المهلة المحددة لها، أو بصدور الحكم في الطعن، وذلك لأن الأصل في الأحكام التي تصدر عن المحاكم الابتدائية تكون قابلة لكافة طرق الطعن أما الاستثناء فهو أن يقرر القانون، أو القضاء تنفيذها بصفة عاجلة، رغم قابليتها لكافة طرق الطعن، أو أن ينص القانون على أن الأحكام ابتدائية ونهائية على أساس مضمون الدعوى كما ذكر سابقا.

تتمثل إجراءات التنفيذ الجبري في النقاط التالية :

إنذار المحكوم عليه:

بعد أن يصبح الحكم حائزا على قوة الشيء المقضى فيه أو أن يأمر بالتنفيذ المعجل، فإنه يتعين على المحكوم له أن يمهر الحكم بالصيغة التنفيذية، حيث جاء في المادة 320 من القانون الإجراءات المدنية ما يلي: " كل حكم أو سند لا يكون قابلا للتنفيذ، إلا إذا كان ممهورا بالصيغة التنفيذية التالية:

ونشير هنا إلى انه لكل من صدر حكما قضائيا لمصلحته ، وأراد تنفيذه له الحق في الحصول على نسخة ممهورة بالصيغة التنفيذية يطلق عليها النسخة التنفيذية

كما أنه لكل مستفيد من حكم، أو قرار قضائي اصبح حائز على قوة الشيء المقضى فيه ويريد أن يتابع التنفيذ الجبري الحصول على صورة طبق الأصل محلاة بالصيغة التنفيذية ويطلق على هذه الصورة

¹ المرسوم الرئاسي 362/2000 الصادر في 6 ديسمبر 2000 المتعلق بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون - قانون العمل - المعهد الوطني للعمل 1999، ص 98.

التنفيذية ويسلمها كاتب ضبط محكمة العمل، وتكون موقعة منه، ومحلاة بخاتم هذه المحكمة، وحاملة الصيغة التنفيذية.

وبعد مهر الحكم بالصيغة التنفيذية يتقدم المحكوم له إلى لاعون المنفذ ليبلغ المحكوم عليه بأمر القاضي، ويشعره بأنه لم يفي بالالتزامات التي تضمنها الحكم مع المصاريف القضائية في خلال عشرين يوم من تاريخ هذا التبليغ فسوف يتم حجز على ممتلكاته المنقولة ويتم توقيعه من طرف المحكوم عليه عند تبليغه، أو من الشهود في حالة ما إذا كان المحكوم عليه يجهل التوقيع أو يمتنع عنه.

الفرع الثالث: تنفيذ محضر المصالحة

يعد تنفيذ اتفاق المصالحة وفق أحكام القانون 04/90 المؤرخ في 1992/02/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية والجماعية للعمل وبعد إتمام المصالحة التي يتم تجسيدها في شكل اتفاق واجب التنفيذ حسب ما هو متفق عليه فإذا لم يكن ذلك محددًا في الاتفاق ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق¹.

إن الإشكال يثور في حالة عدم تنفيذ الاتفاق من قبل أحد الأطراف فما هو الحل؟

في هذه الحالة يأمر القاضي الفاصل في المسائل الاجتماعية والتي يلتبس إليه ذلك بموجب عريضة من أجل التنفيذ مع استدعاء المدعى عليه بصفة نظامية التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون ولا تنفذ الغرامة التهديدية إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما، ولقد نظم القانون حالات التنفيذ الفوري بالنسبة للأوامر الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي بصفة استعجالية بحيث يقدم له الطلب في حالتين هما:

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

- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل يكون فيه ممثلو العمال طرفا وواحد أو أكثر من أصحاب العمل.

وفي هاتين الحالتين يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية ويكون هذا الأمر قابل للتنفيذ بقوة القانون رغم الطعن فيه².

¹- المادة 33 من قانون 04/90 المؤرخ في 1992/02/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية والجماعية للعمل.

²- المادة 508-509 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري.

المطلب الثاني: التنفيذ الجبري

بعد انتهاء المهلة المحددة للوفاء السابقة يبدأ المحضر القضائي بالتنفيذ الجبري إلا أن هناك عوائق تؤثر على هذا التنفيذ.

الفرع الأول: إجراءاته

بعد انتهاء مهلة الإنذار ولم يفي المحكوم عليه بالالتزامات التي تضمنها الحكم فيتعين على المحضر القضائي أن يطلب من رئيس المحكمة استصدار أمر بمباشرة الحجز على المنقول هذا إذا كان الحكم يتضمن التزام بأداء أجور متأخرة أو علاوة أو غير ذلك من المسائل المادية، و يتضمن هذا الطلب بأنه نظرا للإنذار بسداد المبلغ بتاريخ كذا تطبيقا للمادة 330 من قانون الإجراءات المدنية وحيث أن هذا الإنذار لم يأتي بنتيجة من جهة، ولم يضرب من جهة أخرى أي حجز تحفظي، فإن المحكوم له يطلب منكم إصدار أمر بضرب الحجز التنفيذي على منقولات المدين¹.

وبعد استصدار هذا الأمر يقوم المحضر القضائي أيضا بتحرير طلب آخر يوجهه إلى وكيل الجمهورية يطلب منه الاتصال بالسيد محافظ الشرطة قائد الدرك الوطني الكائن في مقر وجود المنقولات المراد حجزها لمديد المساعدة لإكمال إجراءات الحجز.

ويجب على المحضر بعد هذا كله أن يسجل كل ما يحجزه من منقولات شريطة أن تكون المنقولات التي تم الحجز عليها تغطي قيمة المبلغ المستحق ويحرر بذلك محضر ويبلغه إلى المنفذ ضده حيث جاء في المادة 337 من قانون الإجراءات المدنية: " لا يجوز التنفيذ إذا لم يكن من المنتظر أن يحصل من بيع الأشياء المحجوزة ما يزيد عن مقدار مصاريف هذا التنفيذ ويحرر في هذا الحالة محضر عدم وجود"²

بمعنى أنه إذا لم تكفي منقولات المحكوم ضده لسداد المبالغ المستحقة عليه يتعين عدم الحجز وتحرير محضر عدم وجود.

أما في حالة كفايتها وحجزها من طرف المحضر وإبلاغ المنفذ ضده بمكان ووقت بيعها بالمزاد العلني فإذا قام المحكوم عليه بسداد المبالغ المطالب بها، تعين تحرير محضر رفع اليد عن الأشياء المحجوزة، أما في حالة عدم السداد يقوم المحضر بإجراء البيع بالمزاد العلني، و يتعين على طالب التنفيذ أن ينشر إعلانا

¹ الأستاذ الجيلاني بن سكة - طرق إجراءات التبليغ والتنفيذ والمهور بالمحاضر - مرجع سابق ص 47.

² محمد الطالب يعقوبي، قانون الإجراءات المدنية ن مرجع سابق ص 125.

بالبيع بالمزاد العلني في إحدى الجرائد، كما يقوم المحضر بتحرير محضر إنذار المحجوز عليه للحضور للبيع بالمزاد العلني، ويذكره بان البيع سيتم في حضوره أو غيابه¹.

وفي حالة عدم وجود منقولا أو عدم كفايتها يباشر المحضر عندئذ الحجز على العقارات، حيث يقوم المحضر بتجديد الإلزام وإعطاء أيضا المنفذ ضده مهلة عشرين يوما لسداد المبالغ المستحقة عليه والتي تضمنها الحكم أو القرار القضائي، ويتبع معها نفس الطريقة السابقة، إلا أنه غالبا في النزاعات العمل الفردية ما يلجأ إلى عقارات صاحب العمل لأنه يملك من الأموال، والمنقولات ما يكفي لسداد الأجر المتأخرة وكل التعويضات عن الفصل التعسفي وغير ذلك من الأمور.

الفرع الثاني: عوائق التنفيذ الجبري

هناك بعض العوائق التي قد تعيق إجراءات التنفيذ الجبري، وهذه العوائق قد تكون طبيعية كالوفاة، وقد تكون موضوعية كإثارة إشكالات حول التنفيذ، ورفض صاحب العمل الوفاء بالالتزامات التي تضمنها الحكم خاصة إذا تعلق الحكم التزام بعمل كإعادة العامل المفصول تعسفا إلى منصب عمله السابق.

أولا: العوائق الطبيعية:

إذا توفى طالب التنفيذ قبل أن يباشر المحضر القضائي إجراءات التنفيذ الجبري يجب على ورثته الذين يطلبون البدء في هذه الإجراءات أن يثبتوا صفتهم كورثة، وإذا حصل نزاع حول صحة هذه الصفة، فإنه يتعين على المحضر القضائي أن يحرر محضر بذلك ويحيل الخصوم إلى الجهة القضائية المختصة ولكن له البدء في إجراءات الحجز تحفظي على حقوق التركة.

أما في حالة البدء في إجراءات التنفيذ الجبري على المحكوم عليه، وتوفى أثناء هذه الإجراءات فيستمر إجراءات التنفيذ الجبري على تركته حسب ما نصت عليه المادة 333 من قانون الإجراءات المدنية².

أما في حالة وفاة المنفذ قبل البدء في إجراءات التنفيذ الجبري، فيوقف هذا التنفيذ ويقوم المحضر بإبلاغ ورثته، وإعطائهم مهلة عشرين يوما كمهلة إنذار للوفاء، وفي حالة عدم الوفاء يبدأ المحضر في إجراءات التنفيذ (حجز على المنقول - حجز على العقار - حجز ما للمدين لدى الغير)³.

¹ الأستاذ الجيلاني بن سكة - طرق إجراءات التبليغ والتنفيذ والمهور بالمحاضر - مرجع سابق ص 63.

² وزارة العدل - قانون الإجراءات المدنية - مرجع سابق ص 76.

-المادة 333 "إذا بدأت إجراءات التنفيذ الجبري ضد المحكوم عليه قبل وفاته، فتستمر إجراءات التنفيذ على تركته وإذا تعلق الأمر بعمل من أعمال التنفيذ يجب دعوة المدين بحضوره وكان وارثه غير معلوم أو لا يعرف محل إقامته تعين على طالب التنفيذ أن يتصدر من القضاء أمرا بتعيين وكيل خاص لتمثيل التركة أو الورثة وتسري الأحكام نفسها إذا توفى المدين قبل البدء في إجراءات التنفيذ إذا كان وارثه غير معلوم أو كان محل إقامته غير معروف".

³ الأستاذ الجيلاني بن سكة - طرق إجراءات التبليغ والتنفيذ والمهور بالمحاضر - مرجع سابق ص 46.

ثانيا :العوائق الموضوعية :

بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضى به ومهره بالصيغة التنفيذية ولجوء المحكوم له إلى المحضر القضائي لياشر التنفيذ الجبري قد يجد المحضر القضائي نفسه عاجزا عن التنفيذ في حالة استحالة التنفيذ ،أو إثارة أحد الأطراف اشكال جدي أو وجود أخطاء مطبعية في الحكم أو القرار المراد تنفيذه ،فإنه يتعين على المحضر تحرير محضر يسمى " محضر اشكال في التنفيذ" ، ويشير في هذا المحضر أنه عندما بدا في مباشرة التنفيذ تقدم أمامه المنفذ ضده، واستشكل في المراد تنفيذه طالبا منه تقديمه أمام قاضي الأمور المستعجلة لإبداء أشكاله، أو يشير المحضر إلى استحالة التنفيذ¹.

ثالثا: عوائق عملية:

إذا كان الحكم، أو القرار يتضمن التزام بأداء فالأمر سهل حيث يتم تطبيق إجراءات التنفيذ حسب الطريقة السابقة ،أما في الحالة التي يتضمن فيها الحكم التزام بعمل، أو الامتناع عن عمل، حيث كثيرا ما يمتنع صاحب العمل عن رجوع العامل إلى منصبه الأصلي تطبيقا للحكم الصادر وهنا يجد المحضر القضائي نفسه أمام عوائق عملية حيث يتعين عليه تحرير محضر إنذار وإعطاء المحكوم عليه مهلة عشرين يوما تطبيقا للمادة 330 من قانون الإجراءات المدنية السابقة الذكر، وفي حالة مثلا امتناع صاحب عن إعادة العمل إلى منصبه الأصلي المفصول تعسفا ونفاذ هذه المدة الممنوحة لصاحب العمل، يتعين على المحضر القضائي تحرير محضر امتناع عن التنفيذ، ويسلم نسخة من هذا المحضر ونسخة من الإنذار إلى طالب التنفيذ الذي يتعين عليه اللجوء إلى المحكمة التي أصدرت الحكم ليطالب بالتعويضات، و الغرامات اليومية حيث نجد المادة 39 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية تعطي للقاضي الحق في الحكم على صاحب العمل الذي يرفض تنفيذ الحكم المحكوم به عليه بغرامة تمهيدية يوم لا تقل عن 2000 دينار جزائري وهو ما يعادل 25% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ،و تعتبر هذه الغرامة التمهيدية كفيلا بإلزام صاحب العمل بتنفيذ الحكم المحكوم عليه به.

ونشير في هذا الصدد إلى أن تطبيق المادة 4/73 من قانون 29/91 المعدل للقانون 11/90 المتضمن علاقات العمل أثارت إشكالات بشأن الأمر برجوع العامل إلى منصب عمله عند الأمر بإلغاء العقوبة التأديبية المتمثلة في الطرد حيث أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على رجوع العامل إلى منصب عمله.

¹ محمد حسنين – طرق التنفيذ في قانون الإجراءات المدنية الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1982 ص97.

إلا أن الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا استقر على أن إلغاء العقوبة التأديبية المتمثلة في الطرد يؤدي حتما إلى الأمر برجوع العامل إلى منصب عمله السابق إذا ما طلب ذلك، لأن إلغاء العقوبة التأديبية التي نتج عنها التسريح يرجع الطرفين إلى الوضعية التي كانا عليها قبل صدور القرار التأديبي¹.

إلا أن المشرع الجزائري أصدر بعد ذلك الأمر 21/96 الذي أجاز صراحة إعادة إدماج العامل كمستلزم بحكم إلغاء مقرر التسريح كما سمح لصاحب العمل أن يرفض إدماج العامل المفصول تعسفيا والذي إلغاء القضاة قرار التسريح التعسفي، بمعنى أنه لا يمكن فرض إعادة العامل على صاحب العمل الذي لا يريده، وقد يكون هذا من باب المنطق منطقي، لأن الالتزام الناتج عن حكم الإعادة لا يمكن تنفيذه عينا، وعليه يتعين اللجوء إلى ما يعادله نقدا² غير أنه إذا سلمنا بهذا سوف يؤدي إلى نتائج سلبية على الاستقرار المهني للعمال حيث يكفي أن يكون صاحب العمل مستعد لدفع مرتب احد عماله لمدة ستة أشهر مع بعض التعويضات المحتملة فيقوم بتسريحه لأن المادة 4/73 معدلة بالأمر 21/96 نصت على أنه: "... في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العمل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة(6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة..."

وقد يستنتج من هذه المادة أيضا أن المشرع الجزائري خطى خطوة نحو التسريح الباطل الذي يخالف القانون إذ أن الإجراء الباطل لا يمكن أن يولد آثار وعليه كان من المنطقي أن يرتب المشرع إعادة إدماج العامل أو على الأقل يعاقب صاحب العمل بعقوبة أقصى من ما نصت عليه المادة السابقة.

ونشير هنا إلى أن المشرع الجزائري عندما قام بتعديل المادة 4/73 بواسطة الأمر القانوني 21/96 قد حذو المشرع الفرنسي في هذا الإطار حيث أن المادة 4-14/122 من قانون العمل الفرنسي نصت على ما يلي: "يمكن للمحكمة أن تقترح إعادة العامل إلى الخدمة مع الاحتفاظ بالميزات المكتسبة، وفي حالة الرفض من جانب أيا من الأطراف تمنح المحكمة للعامل تعويضا لا يمكن أن يكون في حده الأدنى، أقل من قيمة الأجر المستحق عن ستة أشهر من الخدمة".

يعني أن صاحب العمل لا يمكن إجباره على إعادته للعامل المفصول تعسفيا، وإنما يمكن فقط طلب تعويض عن هذا الفصل³.

¹ الرئيس الاول للمحكمة العليا – رسالة إلى رؤساء الجهات القضائية – مرجع سابق ص 20.
² شرقي محمد مستشار بالمحكمة العليا سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها، مرجع سابق ص 95.
³ تبالى فطه – النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية – ماجستير في قانون التنمية الوطنية جامعة مولود معمري. تيزي وزو معهد العلوم القانونية والإدارية 1998 ص 160.

وفي الأخير لم يعد أمام المحضر القضائي أي مشكلة في حالة رفض المستخدم إعادة العامل إلى منصبه الأصلي حيث يتعين عليه مباشرة إحالة العامل إلى المحكمة ليطلب التعويض عن أجوره لستة شهور.

الفرع الثالث: التنفيذ على الأجور

في ظل القانون الجزائري فإن نظام الأجور محصن حيث أنه مبني على أساس ومبدأ الحد الأدنى المضمون وهذا على مستوى كل القطاعات سواء القطاع الخاص أو القطاع العام زيادة على ذلك يوجد مبدأ آخر ألا وهو مبدأ تساوي الأجور إزاء تساوي الأعمال (Travail égal, Salaire égal) وهذا مصلحة للعامل من جهة والمستخدم من جهة أخرى وكذا حتى اتجاه الغير من المدنيين وبناء على هذه النقطة الأخيرة جاء القانون الجديد والمتمثل في قانون الإجراءات المدنية حيث أنه حدد ونظم كيفية حجز الأجور إزاء المدنيين للعامل والمستخدم وهذا هو بمثابة تطور يجب الإشارة إليه.¹

فالتشريع العمالي الحالي يضع قاعدة عامة متمثلة في أن أجور العمال المستحقة إزاء رب العمل لا يجوز وغير قابلة للحجز فبناء على هذه القاعدة المقررة منذ سنة 1978 والتي لم يغيرها التشريع الصادر في سنة 1990 تمنع منعا باتا الحجز على الأجر حتى ولو كان حجز جزئي وهذا حتى إزاء الغير، ففي ظل قانون الإجراءات المدنية الجديد أصبح ممكن لمدين العامل الأجير أن يحجز على المرتب ولكن في إطار إجراءات وحدود وضعها القانون، فبالتالي فإن الحجز يتم تحت ضمان وحماية القاضي وبناء على أمر يصدره رئيس المحكمة على ضوء عريضة يقدمها المدين أو أي شخص آخر يخول له القانون صفة ذلك.

قبل إجراء عملية الحجز يقوم رئيس المحكمة بمحاولة الصلح بين الأطراف الدائن والمدين فإذا تم الصلح يقوم بتدوين محضر الصلح ويأمر برفع الحجز وفي حالة العكس يقوم القاضي بتحرير محضر الحجز لصالح المدين غير أن الحامل لسند رسمي للحجز لا يمكن له حجز الأجور إلا في حدود نسبة مئوية محددة قانونا (ما بين 5% و 10%) باستثناء المنح العائلية التي لا يجوز احتسابها في النسب المسموحة وعلى هذا فإن القواعد الجديدة لقانون الإجراءات المدنية جاءت مبهمة ومتناقضة، فإن المشرع مثلا خصص في نص المادة 639 من هذا القانون على أنه يجوز حجز منح التقاعد وكذلك منح العجز الجسماني الكلي في حدود ما يسمح به القانون ولم يحدد النسبة المئوية المسموحة واكتفى بالاعتماد على مؤشر واحد ألا وهو الحد الأدنى للراتب المضمون.

¹ - حماد محمد شطة ، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

خاتمة

بعد هذا العرض الشامل ، لمختلف الجوانب ، القانونية والتنظيمية والإجرائية لكافة آليات و أجهزة تسوية منازعات العمل الفردية، على ضوء ما تضمنه قوانين العمل وقوانين الإجراءات المدنية يلاحظ أنه منذ بداية التسعينات شرع المشرع الجزائري في إصدار مجموعة من قوانين العمل الجديدة تتماشى والنظام الاقتصادي الجديد في البلاد القائم على نظام اقتصاد السوق وحرية المنافسة مما يتطلب تمكين أصحاب علاقة العمل، من تنظيم علاقاتهم فيما بينه، وإيجاد تسوية للنزاعات التي تثار بينه من حين لآخر ولذا فقد أوكل المشرع الجزائري - في إطار الإصلاحات الجديدة - إجراءات المصالحة في نزاعات العمل الفردية إلى مكاتب المصالحة، بعد ما كانت من ضمن اختصاصات مفتشية العمل كما أعطى أهمية كبيرة لدور المساعدين القضائيين الذين تتشكل منهم المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بالإضافة إلى القاضي حيث أصبح لهم صورة تداولي بعدما كان استشاري، كما أصبح أصحاب العمل ممثلين في المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية إلى جانب ممثلي العمال.

فإن نزاع العمل يخضع لقضاء مستقل ذو اختصاص أصيل وهو بطبيعة الحال استثناء من المنظومة القضائية العامة لا يمارس أي اختصاص آخر غير الاختصاص المنوط له قانونا وبتكليف صريح حيث أن القوانين العمالية تنص على إنشاء محاكم خاصة بالقضايا العمالية يتم إنشاؤها في أغلب الأحيان بواسطة مرسوم خاص يحدد دائرة الاختصاص الموضوعي والمكاني لكل محكمة و هذا الأسلوب هو المتبع في فرنسا وبعض الدول.

وقد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ التقاضي على درجتين، حيث تعرض الدعوى في البداية على المحكمة لتفصل فيها بحكم قابل للاستئناف إلا ما استثنى بنص أمام المجلس القضائي، أما المحكمة العليا فتكتفي بكونها محكمة قانون .

والذي يهمنا هو أن القضاء العمالي بقي مستقل بذاته حتى ولو كان مجرد قسم من أقسام المحكمة الابتدائية لأن تكليف قسم بمهمة قضاء العمل كمحكمة ابتدائية يعتبر في حد ذاته خروج عن القاعدة وليس مجرد تقسيم إداري لتسهيل عمل القضاة.

وتعتبر منازعات العمل الفردية من اختصاص القسم الاجتماعي ولا يمكن للقسم المدني مثلا أن يتعرض إلى الفصل في المنازعات الاجتماعية ويطلق عليه المشرع اسم المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، ويتضح لنا هنا أنه في القسم الاجتماعي يدخل في إطار النظام العام وليس مجرد تقسيم إداري.

كما يمتاز هذا القضاء بأنه قضاء شبه استعجالي سواء فيما يتعلق بآجال رفع الدعوى أو ميعاد الحكم ويبرر سبب هذا الاستعجال الظروف المادية للعامل التي لا تسمح له بالانتظار الطويل للنظر في قضيته ولا سيما إذا تعلق الأمر بالفصل التعسفي أو بدفع الرواتب أو التعويضات المتأخرة أو ما إلى ذلك من الأمور الأخرى. مما يترتب عنه ليس فقط السرعة في آجال رفع الدعوى وإنما التنفيذ العاجل لهذه الأحكام القضائية حيث سمحت بعض القوانين العمالية والإجرائية بالخروج عن القاعدة العامة في تنفيذ الأحكام القضائية والتمثلة في انتظار الطرف المحكوم له حتى استنفاد كافة طرق المراجعة واكتساب الحكم حجية الأمر المقضي فيه، زيادة على هذا فإن نزاع العمل يخضع لقضاء خاص مستقل بذاته مع اختلاف في طريق إنشاء هذه المحاكم أو الأقسام كذلك الميزة المهمة ألا وهي أسلوب مشاركة الشعب عن طريق ممثلين للعمال وممثلين لأرباب العمل.

ونشير أيضا في هذا الإطار إلى أنه نتيجة للكلم الهائل من نزاعات العمل الفردية التي تعرض سنويا على المحاكم، والتي تقدر بحوالي 60 ألف نزاع سنويا مما يتعين معه إنشاء محاكم عمل مستقلة على غرار ما هو معمول به في بعض الأنظمة، وذلك نظرا لأنه لا يكفي وجود قسم داخل المحكمة الابتدائية لتصدي لكل النزاعات العمل الفردية التي سوف تزداد عاما بعد عام على اثر التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والكبيرة.

ونشير في هذا الصدد إلى أن تطبيق الأحكام صادر من المحاكم العمالية، والتي تقضي بإعادة العامل المفصول تعسفا إلى منصبه الأصلي قد تعترض طريق تنفيذها مجموعة من العقبات ، إلا أن المشرع الجزائري قد وجد حلا لهذه الأشكال من خلال تعديله الجديد الذي تضمنه الأمر القانوني 21/96 إلا أن هذا الحل قد لا يكون في صالح العامل بل قد يشجع أصحاب العمل على التسريح التعسفي، حيث أن المشرع الجزائري منح الطرفين الحق في رفض الإعادة إلى العمل ، بمعنى أنه ابتداء من صدور هذا الأمر لا يمكن للمحكمة أن ترفض إعادة العامل إلى منصبه الأصلي في حالة عدم رضا صاحب العمل بها، وعليه اللجوء إلى طلب التعويض.

وهذا قد يكون منطقي لأن الالتزام الناتج عن الحكم القاضي بالإعادة لا يمكن تنفيذه عيانا وعليه يتعين اللجوء إلى ما يعادله نقدا، ولكن قد يؤدي هذا إلى نتائج جد خطيرة على الاستقرار المهني للعمال، لأن صاحب العمل يمكنه تسريح أي عامل ولو بدون سبب إذا كان مستعدا لدفع التعويض لأنه كما قلنا لا يمكن للمحكمة أن تلزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى منصبه الأصلي.

ويبدو أن المشرع الجزائري قد حذو المشرع الفرنسي في هذا الإطار، حيث أن القضاء الفرنسي قد تجنب إعادة العامل إلى منصب عمله بالقوة في حالة رفض صاحب العمل لهذه الإعادة مما يترتب عليه اللجوء إلى طلب التعويض.

ونشير في هذا الإطار إلى أن القضاء العمالي لا يقتصر دوره على الفصل في منازعة العمل، وتطبيق أحكام القانون عليها، بل يتعداه في كثير من الأحيان إلى مستوى الاجتهاد والبحث عن الحلول والقواعد التي تتناسب مع النزاعات المعروضة عليه، فيرجع لقواعد القانون المدني تارة ومبادئ العدالة والإنصاف تارة أخرى وذلك من أجل استنباط الأحكام العادلة والمنصفة من جهة، وأداء مهمته في تمكين المتقاضين من الحصول على حقوقهم في أقرب الآجال من جهة ثانية.

وفي الأخير نرجو من أن يكون هذا البحث قد نبه الطبقة العمالية على كيفية حصولهم على حقوقهم بالطرق القضائية.

قائمة المراجع

أولا الكتب:

1- الكتب باللغة العربية:

1. أحمية سليمان- التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري- علاقة العمل الفردية - ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1992.
2. أحمية سليمان- التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري- الجزء الثاني - ديوان المطبوعات الجامعية 1998.
3. أحمية سليمان- آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري- ديوان المطبوعات الجامعية 1998.
4. أحمية سليمان - تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعة العمل في الوطن العربي - بحث مقارب في تشريعات الدول العربية - منظمة العمل العربية - مطبعة النخلة الجزائر.
5. بوبشيرة مقران - النظام القضائي الجزائري - ديوان المطبوعات الجامعية - الطبعة الثانية 1994.
6. بوبشيرة مقران، قانون الإجراءات المدنية، نظرية الدعوى، نظرية الخصومة، الإجراءات الاستثنائية - ديوان المطبوعات الجامعية 1998.
7. د- جلال مصطفى قرشي، شرح قانون العمل الجزائري الجزء الأول علاقات العمل الفردية- ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984.
8. القانون المدني - الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية 1986.
9. قانون الأسرة الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية 1994.
10. قانون الإجراءات المدنية مع ملحقاته - الطبعة الثانية 2000.
11. قانون الإجراءات المدنية الجديد 2008.
12. الدستور الجزائري استفتاء 28 نوفمبر 1996 الديوان الوطني للأشغال التربوية 2001.
13. حسن مصطفى قانون العمل جامعة عنابة ديوان المطبوعات الجامعية 1980.
14. الأستاذ الجيلالي بن سلركة طرق إجراءات التشكيل و التنفيذ دار الفنك للنشر 1995.
15. محمد الصغيري بعلي - تشريع العمل في الجزائر مطبعة قالمة 1995.
16. محمد حسين طرق التنفيذ في قانون الإجراءات المدنية الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر 1982.

17. محمد طالب يعقوبي قانون الإجراءات المدنية.
18. عبد العزيز سعد أجهزة و مؤسسات النظام القضائي الجزائري المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1988.
19. القانون المدني الجزائري.
20. حماد محمد شطة ، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

الكتب باللغة الفرنسية:

21. Mohammed Nser-EdddineKoriche « justice et règlement des conflits du travail en Algérie » L'année du Maghreb.
22. Tayeb et Djamel Belloula « rupture de la relation de travail » éditions dahleb.
23. TayebBelloula« droit de travail » imprimerie dahleb 1994.
24. ClaudeCollotLes institutions de l'Algérie durant la période coloniale 1830-1962 édition CNRS Paris-Office des publications universitaires d'Alger.
25. La justice en Algérie 1830-1962 correction histoire de la justice - association française pour l'histoire de la justice édition 2005.
26. Jean Rivero, Jean Savatier 12^{ème} édition 1991 Imprimerie des presses universitaires de France.
27. Yves DeamottLe droit du travail en pratique paris 1984.
28. Jacques Villebrun, La Juridiction prud'homale Edition L.G.D.J.

القوانين و المراسم و الأوامر و المقررات:

26. قانون 15/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. ج ر العدد 28 المؤرخة في 05 يوليو 1983.
27. قانو 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب. ج ر العدد 06 المؤرخ في 07 فبراير 1990.

28. قانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل. ج ر العدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990.
29. قانون 04/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية بالعمل. ج ر المؤرخة في 07 فبراير 1990.
30. قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل. ج ر العدد 17 المؤرخ في 23 أبريل 1990.
31. قانون 14/90 المؤرخ في 02 يوليو 1990 يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي. ج ر العدد 23 المؤرخ في 06 يوليو 1990.
32. قانون 27/91 المؤرخ في 12 ديسمبر 1991 يعدل ويتمم القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل. ج ر العدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
33. قانون 28/91 المؤرخ في 12 ديسمبر 1991 يعدل و يتمم قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. ج ر العدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
34. قانون 93/010 المؤرخ في 21 يناير المتضمن إعادة التنظيم القضائي ج ر العدد 797 الموافق لـ 30 يناير 1993.
35. الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل ج ر العدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.
36. المرسوم التنفيذي رقم 63/98 المؤرخ في 16 فيفري 1998 يتضمن تنفيذ الأمر 11/97 المتضمن التقسيم القضائي ج ر العدد 10 المؤرخة في 25 فبراير 1998.
37. الأمر القانوني 79/69 المؤرخ في 18 سبتمبر 1969 المتعلق بالمصاريف القضائية ج ر العدد 82 لسنة 1969.
38. الأمر القانوني رقم 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996 المعدل و المتمم للقانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل ج ر العدد 43 المؤرخ في 10 يوليو 1996.

الملاحق

المجلس القضائي بأدرار

المجلس	المحكمة	البلديات
أدرار	أدرار	أدرار- بودة- أولاد أحمد تيمي -تسابيت - السبع - فنوغيل- تامنطيت - تاماست
	تميمون	تميمون- اولاد السعيد -أولاد عيسى - أفروت - دلدول- شروين - المطارفة - تينركوك تالمنين - قصد قدور
	رقان	رقان - سالي - برج باجي مختار- تيمياوين - زواية كنية - ين زغمير
	أولف	اولف - أقيلي - تيت - تيمقتين

المجلس القضائي بالشلف

المجلس	المحكمة	البلديات
الشلف	الشلف	الشلف - الشطية - النجاس - أم الذروع- الأبييض مجاجة - الحجاج
	بوقادير	بوقادير - تاوقريت - عين مران - أولاد بن عبد القادر - وداي سيلي - صبحة- الظهره - الهرنقة
	تنس	تنس- أبو الحسن - المرسي -بني حواء - سيدب عكاشة - سوق البقر - تلعة - مصدق - وادي قوسين - بربرة
	أولاد فارس	أولاد فارس- بروغاية - تاجنة - بنايرية

المجلس القضائي بعين الدفلى

المجلس	المحكمة	البلديات
عين الدفلى	عين الدفلى	عين الدفلى- رونية - العامرة -عريب - جليلة - بو راشد - زيدن- المجاطرية - جمعة - أولاد الشيخ
	مليانة	مليانة - بن علال - حمام ريغة - عين البنيان- بودفع - عين التركي - حسينية
	العطاف	العطاف- الكريمة - وادي الفضة - بنى راشد - أولادعباس - بني بو عتاب- حوشون - عين بو تحي - تاسنة وقاغة
	خميس مليانة	خميس مليانة - طارق بن زياد - سيدي الأخضر- بئر أولاد برج الأمير خالد - وادي جمعة
	جندل	جندل- وادي الشرفاء - عبن سلطان - عين الشياخ - بربروش - بومدفع - الحسنة

المجلس القضائي بالأغواط

المجلس	المحكمة	البلديات
الأغواط	لأغواط	الأغواط - فضر الحيران - المحرق - سيدي مخلوف - حاسي دلاعة - حاسي رمل - ثاجموث -عين ماضي - العفسية الحويطة - الخنق
	أفلو	أفلو- قنتلة سيدي سعد - عين سيدي علي - بيضاء - بريدة - الغسية - الحاج المشري - سبفاق - تاوبالة - تاجرونة - وادي المرة - وادي مزى - سيدي بوزيد

المجلس القضائي غرداية

المجلس	المحكمة	البلديات
غرداية	غرداية	غرداية - ضاية بني ضحوة - القرارة - العطف - بونورة
	متليلي	متليلي - زلفانة - سبب - حاسي الفحل - المنصورة
	المنبعة	المنبعة - حاسي القارة
	بريان	بريان

المجلس القضائي أم البواقي

المجلس	المحكمة	البلديات
ام البواقي	ام البواقي	ام البواقي - قصر الصبحي - عين الزيتون - عين بابوش - عينا الدبس
	عين البيضاء	عين البيضاء - وادي نيني - بريش - فكيرينة - الزرق - الدهالة
	عين مليلة	عين مليلة - بئر الشهداء أولاد حملة - أولاد الزوي - سوق نعمان - عين الكرشة
	عين الفكرون	عين الفكرون - الحرملية - تومغاني - هنشير سيقوس - الفجوج بوغرارة سعودي - العامرية
	مسكيانة	مسكيانة - البلاية - الجازية الراحية بحير الشرقي

المجلس القضائي خنشلة

المجلس	المحكمة	البلديات
خنشلة	خنشلة	خنشلة - تامرة - متوسة - الحامة - عين الطويلة - أنسيغة - بعاي
	قابس	قابس- الرميطة - فايس- يابوس - بوحمامة - أمصارة - ثلية
	ششار	ششار- بابار - اولادشاش - المحمل خيران الولجة - جلال

المجلس القضائي بباتنة

المجلس	المحكمة	البلديات
باتنة	باتنة	باتنة - تازولت - المعذر- تيمقاد - شمرة - اولاد فاضل - فسديس- وادي الشعبة - عيون العصافير
	بريكة	بريكة - بيطام - مدوكل- اولاد عمار - - المتكوك الجزائر
	أريس	مروانة - أشمول - ثنية العبد - بوزنية - منعة - تكون - وداى الطاقة - تغرغار - غيرة - كميل - اينو غيش - فم الطوب تيغانمين- النوادر - لرباع
	مروانة	مروانة - حيدوسة - وادى الماء - اولاد سلام تالغمت - قصر بلازمة - الحاسي
	نقاوس	نقاوس - رأس العيون - اولاد سي سليمان - تاكسنلانت - بومقر- سفيان- القصبات - قبقية - لمسان -الرحيات
	سريانة	سريانة - عين جاسر - لاوزور- زان البيضاء- عين الياقوت
	عين توتة	عين توتة - اولاد عرف - معافية - بني فضالة - الحقانية - تلاطو

المجلس القضائي ببسكرة

المجلس	المحكمة	البلديات
بسكرة	بسكرة	بسكرة- البرانس - القنطرة - عين زعطوط - الوطاية - جمورة
	سيدي عقبة	سيدي عقبة - زربية الوادي - شتمة - مشونش - الحوش - عنن الناقة - الفيض - المريرة - خنقة سيد ناجي
	أولاد جلال	أولاد جلال - أولاد ساسي - الدوس - اولاد حركات - أولاد رحمة - سيدي جالد
	طولقة	طولقة - فوغالة - أورلال - مليلي - برج بن عزوز - مجادمة - بوشقرون - ارماش- الغروس - الحاجب - لواء - لشانة

المجلس القضائي بالوادي

المجلس	المحكمة	البلديات
الوادي	الوادي	الوادي- الدبيلة - وادي العندة - البياضة - العقلة - ميه ونسي - رباح - النخلة - حساني - عبد الكريم - المقرنة
	قمار	قمار- كوينين - الرقبية - حمرانة - تاغزوت - ورماسي
	جامعة	جامعة- تندلة - سيدي عمران مرارة
	الدبيلية	الدبيلية - حاسي خلفية - طالب العربي - دوار الماء - سيدي عون - تريفاي - بني قش
	المغير	المغير - سطييل - سيدي خليل أم الطيور

المجلس القضائي ببشار

المجلس	المحكمة	البلديات
بشار	بشار	بشار - قنادسة - بني ونيف - الاحمر - موغل - بوقايس - مريجة
	بني عباس	بني عباس - ايقلي - تامترت - الوطاء - كرزاز - تيممودي - اولاد خضير - قصابي
	العبادلة	العبادلة - تاغيت - مشرع هراوي بومدين - تلبليت - عرق فراج

المجلس القضائي تندوف

المجلس	المحكمة	البلديات
تندوف	تندوف	تندوف - أم العسل

المجلس القضائي بالبلدية

المجلس	المحكمة	البلديات
البلدية	البلدية	البلدية – أولاد يعيش - الرشيدة بوعرفة – بني مراد
	بوفاريك	بوفاريك – الصومعة – بوعينان – تسالة – المرجة – أولاد شبل – الشبلي – بوقرة السحولة – بئر – قرواة - حمام ملوان
	العفرون	واد جر- العفرون – موازية- وادي العلايق – الشفة- بني تامو – عين الرمانة
	الاربعاء	الاربعاء – مفاتح- سيد موسى- صوحان – جبابرة

المجلس القضائي بتيبازة

المجلس	المحكمة	البلديات
تیبازة	تیبازة	الناطور – سيدي راشد- عين تقورايت
	حجوط	حجوط – مراد – أحمر العين – بوركيكة
	القلیعة	القلیعة – دواودة – فوكة- بواسماعيا- خميستي – المعالة – الحطاطية – الرحمنية – لسويدانية – الخريسية – الشعبية
	شرشال	شرشال- قوارية – مناصر – الداموس لرهاط – اغبال – سيد غيلاس – مسلمون – سيدي سليمان – بني ميلك – حجرة النص
	الشراقة	الشراقة – الدرارية – أولاد فايت - اسطاوالي – العشور – عبي البنیان- زرالدة – بابا حسن

المجلس القضائي بالبويرة

المجلس	المحكمة	البلديات
البويرة	البويرة	البويرة – اهل القصر – بشلول – الخيزر- مشدالة- الاسنام – حنيف-العجيبة – أغبالو- عين الترك – الصهاريج – أولاد راشد - تاوريت
	الأخضرية	الاخضرية – بودربالة – قرومة- قاديوية – معة – عمر – اليسرى –جباحية – بوكروم
	سور الغزلان	سور الغزلان- ديرة – برج اوخريص –مزودور – المرة –الدشمية – تاقديت- المعمورة ريدان – الحجر الزرقاء
	عين بسام	عين بسام – بنرغبالو- الهاشمية – الخبوزية – سوق الجميس –عين الحجر –عين العلوي – الماجن- وادي البردي - روراوة

المجلس القضائي بتمانغست

المجلس	المحكمة	البلديات
يتامغست	تمانغست	تمانغست – اباليسا- ايدلس- تازورق – ان أمقل
	ان صالح	ان صالح - ان غار – فقارة الزواية
	ان قزام	ان قزام – تين زاوتين

المجلس القضائي بتبسة

المجلس	المحكمة	البلديات
تبسة	تبسة	تبسة - بئر الذهب - الحمامات- الكويف - الماء الابيض - بكارية - الحويجيات- بويخلف - الدبر
	بئر العاتر	بئر العاتر- ان علي - صفصاف الوسرة - نقرين - فركان - العقلة المالحة
	الشريعة	الشريعة - العقلة - بئر المقدم- قوريقر - تليجان - يجن - المزرعة - سطح قنطبس
	العوينات	العوينات - مرسط - عين الزرقاء - الونزة - بو ضحرة - المريج

المجلس القضائي بتلمسان

المجلس	المحكمة	البلديات
تلمسان	تلمسان	تلمسان- بن معسكر- تيرني بني هديل- عين نفزة - شتوان - المنصورة - عين المغرابة
	الغزوات	الغزوات - السواحلية - دار يغموراسن - تيانث - سوق الثلاثاء
	مغنية	مغنية - صبرة - حمام بوغرارة - سيدي مجاهد-بني بوسعيد
	سبدو	سبدو - العريشة - القور - بني سنوس - سيدي الجيلالي- لعزابل - بني بهدل - البويهي
	الرمشي	الرمشي - عين يوسف - نبي ورسوس - حناية - الفحول - السبعة الشيوخ- أولاد رباح - زناتة - سوق الخميس - حنين
	ندرومة	ندرومة- فلاوسن - جدالة- عين الكبيرة - عين فتاح
	باب العسة	باب العسة - مرسى بن مهيدي- السواني - مسيردة الفواقة

المجلس القضائي بتيارت

المجلس	المحكمة	البلديات
تيارت	تيارت	تيارت - قرطوفة - تاقدمت - بني عمار - عين بوسفيق - دهموني - رحوية - ملاكو
	السوقر	السوقر - عين الذهب - مدرسية نعيمة - توسنية - شحيمة
	فرنندة	فرنندة - مدروسة - عين كرمس - تاخمرت - أولاد جراد - عين الحديد - مادنة - سيدي بختي - جابية الرصفاء
	قصر الشلالة	قصر الشلالة - زماة الامير عبد القادر - عين زاريت - سي عبد الغاني - الرشايقة - سرغين - الفايجة - الناظورة
	رحوية	رحوية - الجيلالي مشرع الصفاء - واد ليلي - تيدة - سيدي ملال

المجلس القضائي بتسمسنت

المجلس	المحكمة	البلديات
تيسمسنت	تيسمسنت	تيسمسنت - اولاد بسام - عماري - سيدي عابد - السبت - سيدي حسني - المعاصم - مغيلة
	ثنتة الاحد	ثنية الاحد - برج الامير عبد القادر - العيون - خميستي - وادي الغرفاء - سيدي بوتوشنت
	برج بونعامة	برج بونعامة - الازهرية - نبي شعيب - الارجم - الملعب - سيدي العنتري - بوقايد - بني لحسن - تاملاحت - سيدي سليمان
	مهدية	مهدية - الحمادنة - بو قره - سبعين - الناظور

المجلس القضائي بالجزائر

المجلس	المحكمة	البلديات
الجزائر	سيدي محمد	سيدي محمد - المدنية - الجزائر الوسطى - حامة - العناصر - المرادية
	باب الوادي	باب الوادي - بلوغين بن زبري - القصبة - وادي القريش - الحمامات الرومانية - رايس حميدو
	يئر مراد رايس	يئر مراد رايس - حيدرة - يئر جادم
	الحراش	الحراش - المحمدية - وادي المسمر - الدار البيضاء - الكاليتوس
	بوزريعة	بوزريعة - بني مسوس - دالي أبراهيم - الأبيار - بن عكنون
	الدار البيضاء	الدار البيضاء - باب الزوار برج الكيفان

المجلس القضائي بالجلفة

المجلس	المحكمة	البلديات
الجلفة	الجلفة	الجلفة - الملحية - دار الشيخ
	عين وسارة	عين وسارة - قرنين - بويرة الأحداب - بن هار - عين الفكة - حاسي الفحول الجميس بيرين - سيدي العجال
	سعد	مسعد - القنطارة - ام العظام - سلمانة - دلول - مجبر - سد الرجال - زكار - عمورة - تاعظميت - فيض البطة - عين الابل
	الادريسية	الادريسية - الشارف - عين الشهداء - دويس - القديد بني يعقوب

المجلس القضائي بالجيجل

المجلس	المحكمة	البلديات
جيجل	جيجل	جيجل – العوان – سلمى بن زيادة – قاوس – تاكسانة
	الطاهير	الطاهير – سيدس عبد العزيز – الشفقة- يوسف اولاد عسكر – القنار نوشفي _ بودريعة – بن ياچيس - برج الطهر- وجانة – الامير عبد القادر
	الميلية	الميلية- السطارة – سيدي معروف – أولاد يحي خدروس – أولاد رابح – غبالة
	العنصر	العنصر – قمير – وادي عجول – بوراوي بلهادف – الجمعة بني حبيبي
	زمانة منصورية	اراقن - زمانة منصورية

المجلس القضائي بسطيف

المجلس	المحكمة	البلديات
سطيف	سطيف	سطيف – عين غباسة – الوريسية – عين أرناث- مزلق
	عين الكبيرة	عين الكبيرة – عموشة – بني عزيز – بابور – اولاد عدوان – الدهاشة – عين السبت – معاوية – سرج الغول – وادي البارد- تيزي نيشار
	عين ولمان	عين ولمان – قجال – قلال بوطالب – قصر الابطال – أولاد سي أحمد – أولاد صابر
	بوقاعة	بوقاعة – قترات – تالة ايفاسن – عين الروى – حمام القرقور – بني حسين – بوعنداس – حربيل- ماوكلان- ذارع القبيلة- عين لقراع
	العامة	العلمة – بني – أم العحول – بيضاء برج – ينر العرش- بازر الصحرة – الطاية – التلة – باعة الولجة – تاشودة
	عين ازال	عين ازال – آيت تيزي – آيت نوال مزادة – بني شبانة – بني موحلى بوسلام
	بني ورتيلان	بني ورتيلان – آيت تيزي – آيت نوال مزادة – بني شبانة – بني موحلى بوسلام

المجلس القضائي لبرج بوعريريج

المجلس	المحكمة	البلديات
برج بوعريريج	برج بوعريريج	برج بوعريريج- مجانة جسناوة - لرابطة - العش - الحمادنة
	راس الوادي	راس الوادي - عين تاغروت - برج الغدير - سيدي مبارك - أولاد ابراهيم - بئر قصد علي - تكسيير - جليل - عين السترة - تغليت - غيلاسة - القصور- العنصر بليمور
	المنصورة	المنصورة - المهير- الماين -ثنية - النصر - بن دواد - أولادسيدي ابراهيم - حرازة - بلميور
	برج زمورة	برج زمورة - أولاد دحمان - تسمرة - الجعافرة - القلة - نفرق

المجلس القضائي بسعيدة

المجلس	المحكمة	البلديات
سعيدة	سعيدة	سعيدة - دوى ثابت - عين الحجار - اولاد جالد مولاي العربي - يوب - حنات - سيدي عميور - سيدي بوبكر - سيديس احمد
	الحساسنة	الحساسنة - المعمورة - عين السخونة - اولاد ابراهيم - تيرسين - عين سلطان

المجلس القضائي النعامة

المجلس	المحكمة	البلديات
النعامة	النعامة	النعامة – عسلة – عين بن خليل
	عين الصفراء	عين الصفراء – تيوت – سفيسية – مغرار – حنينين بورزق
	مشرية	مشرية – النعمة – مكمي بني عمر قصدير – البيوض

المجلس القضائي بعنابة

المجلس	المحكمة	البلديات
عنابة	عنابة	عنابة – الحجار – العلمة – البوني – وادي – العنب – سرايدي – الشرفاء العين الباردة – شطايبى – سيدي عامر – برحال – التربعات
	الحجار	الحجار – البوني – سيدي عمار – الشرفاء – العلمة – العين الباردة
	برحال	برحال – واد العنب – سطايبى التربعات

المجلس القضائي بقسنطينة

المجلس	المحكمة	البلديات
	قسنطينة	قسنطينة
	حامة بوزيان	حامة بوزيان – ابن زياد – بوجريو مسعود
	زيغود يوسف	زيغود يوسف لا- ديدوش مراد – بني حميدان
	الخروب	الحروب – عين أولاد رحمون – عين سمارة – الهريّة

المجلس القضائي بسعيدة

المجلس	المحكمة	البلديات
سعيدة	سعيدة	سعيدة – دوى ثابت – عين الحجاز- أولاد خالد- مولاي العربي- يوب- حنات- سيدي عمرو- سيدي بوبكر- سيدي أحمد
	الحساسنة	الحساسنة- المعمورة – عين السخونة- أولاد إبراهيم- تيرسين- عين السلطان

مجلس قضاء البيض

المجلس	المحكمة	البلديات
البيض	البيض	البيض- رواقصة- بريزية- غسول – كراكة- الشقيق – سيدي عامر- توسمولين
	الأبيض سيدي الشيخ	الأبيض سيدي الشيخ- عين العراك – عرباوة- المهارة –البنود- شلالة
	بوعلام-	بوعلام- سيدي طيفور- ستيتن- سيدي سليمان
	بوقطوب	بوقطوب – الخيثر- الكاف الأحمر- بوسمغون
	عين الصفراء	عين الصفراء- تيوب- سفيسيفة- مزار- عسلة- حنينين بورزق
	مشرية	مشرية- النعمة- مكمى ينى عمر- عين بن خليل- قصدير – البيوض

المجلس القضائي بسكيكدة

المجلس	المحكمة	البلديات
سكيكدة	سكيكدة	سكيكدة- عين زويت- الحدائق- فلفيلة- بوشطاطة- حمادي - كرومة
	القل	القل - بني زيد- الكركرة- أولاد عطية- وادي الزهور- الزيتون- الطوب- الشرائع- قنواع- الولجة- خنق مايون
	عزابة	عزابة- جندل- سعدي محمد- عين شرشال- بوكوش- الأخضر- بن عزوز- السبت- المرسي- الغدير
	لحروش	لحوش- زردازة- أولاد حبابة- سيدي مزقيش- مزاجة ليتشيش- بني ولبان- عين بوزيان- بني بشير- صالح بوشعور
	تمالوس	تمالوس- عين القشرة- أم الطوب- بين الوديان- الولجة- بوالبلوط-

مجلس قضاء الطارف

المجلس	المحكمة	البلديات
الطارف	الطارف	الطارف - بوقوس- بوزلجة- بوحراط الطيور- الزيتون
	الذرعان	الذرعان- شهاني- شبايطي مختار- بن مهيدي- عصفور- زريزر- البسباس
	بوحجاز	بوخجار- عين الكرمة- وادي الزيتون- حمام - بني صالح- الشافية
	القالا	القالا- الطارف - بوقوس- العيون- بوتلجة- عين العسل- السوارخ- بحال- بحيرة - الطيور- بني عمار- الزيتون- رمل السوق

المجلس القضائي بقالمة

المجلس	المحكمة	البلديات
قالمة	قالمة	قالمة- هيلببوليس- الفجوج- بوعاطي- محمود- عين العربي- مجاز عمار- حمام المسخوطين- قلعة بوسبع- بن جراح- بنى مزلين- بلخير- عين الحساينية- بومهرة أحمد
	بوشقوف	بوشقوف- بوحشانة- حمام النبائل- خزارة- نشامية- وادي الشحم- وادي فرفا- عين صندل- الدهوارة- عين بن بيضاء- مجاز الصفاء- جباله الخميسي
	وادي الزناتي	وادي الزناتي- عين مخلفو- بوحمدان- الرقنية- سلاوة عنونة- تاملوكة- رأس العقبة- برج صباط- عين رقادة

مجلس قضاء سوق أهراس

المجلس	المحكمة	البلديات
سوق اهراس	سوق أهراس	سوق أهراس- الحنانشة- لخضارة- المشروحة- أولاد مؤمن- أولاد ادريس- الدريعة الحدادة- تيفاش- ويلان- سيدي فرج- عين الزانة
	سدراتة	سدراتة- أم العظايم- بئر بوحوش- مداوروش- سفل الويدان الرقوبة- خميسة - وادي الكبريت- ترقالت- الزوابي- عين سلطان
	تاورة	تاورة - المراهنة- الزعرورية- الدريعة- تيفاش- ويلان- سيدي فرج

مجلس قضاء ميلا

المجلس	المحكمة	البلديات
ميلا	ميلا	ميلا- سيدي مروان- عين التين- سيدي خليفة- وادي النجاء- قرارام قوقة- الزغاية- حمالة- الشيقارة- عميرة أراس- أحمد راشدي- ترعى باينان
	شلغوم العيد	شلغوم العيد- المشيرة- وادي العثمانية- تلاغمة- عين ملوك- وادي ملوك - وادي سقان- بن يحيى عبد الرحمن- تاجنانت- أولاد خلوف
	فرجيوة	فرجيوة- بوحاتم- تسالة المطاعي- تسادان- حدادة- دراجي بوصول- مینار زرزة- العياضى برباس- يحيى بنى قشة- عين البيضاء- حريش- تبيرقنت- الرواشد

المجلس القضائي بالمدينة

المجلس	المحكمة	البلديات
المدينة	المدينة	المدينة- وزرة- سي المحجوب- عوامرى- بوعيشون- الحدانية- وادي حربيل- تامزقيدة- دميات- ذراع السمار- حنانشة- بن شكوا- أولاد عشرة
	البرواقية	البرواقية- دايد- الربعية- العمرية- أولاد
	تابلاط	تابلاط - العزي - عيساوية- مزعنة- مغراوة- الحوصان- القلب - الكبير- ميهوب- سدراية-
	بن سليمان	بن سليمان- جواب سيدي الربيع- بوسكن- سيدي - سيدي زيان- بئر بن عابد
	قصر البخاري	قصر البخاري- الشهبونية- أولاد عنتر- مجبر- أولاد - عزيز- مفاحة- أم الجليل- السائق - عزول- دراق- بوعيش- بوغار
	عين بوسيف	عين بوسيف- أولاد معرف- ثلاثة دوائر- شلالة- العذاورة- كاف الأخضر- سيدي دامت- تافروت- شنيقل- عين القصير- سغوان- العوينات
	العمرية	سيدي نعمان- أولاد ابراهيم- خمس جوامع- بوشراحيل- بعطة

المجلس القضائي بمستغانم

المجلس	المحكمة	البلديات
مستغانم	مستغانم	مستغانم- صيادة- مزگران- حاسي معمش- ستيديّة- فرناقة- عين نويسي- الحسيان- بوقيراط- سيرات- السوافلية- صمصاف-
	سيدي علي	سيدي علي- حجاج- عبد المالك رمضان- عشعاشة- أولاد بوغالم- خضراء- نكمارية- سيدي الأخضر- تزقايت- أولاد مع الله
	عين تادلس	عين تادلس- صور- وادي الخير- عين بودينار- سيدي بلعطار- ماسرة- عين سيدي الشريف- منصوره- الطواهرية- خير الدين

مجلس قضاء غليزان

المجلس	المحكمة	البلديات
غليزان	غليزان	غليزان- يلل- سيدي سعادة- سيدي خطاب- بلعسل بوزقرة- المطمر- بني داود- القلعة- عين الرحمة- وادي الجمعة- سيدي محمد بن عودة-
	وادي رهيو	وادي رهيو- مرجة سيدي عابد- جدبوة- الحمري- الحمادنة- أولاد سيدي مبهوب- الاحلاف- ورزان
	مازونة	مازونة- سيدي محمد بن علي- القطار- مديونة- بني زنتيش
	عمى موسى	عمى موسى- الولجة- عين طارق- حد الشكالة- الرمكة- سوق الحد- أولاد يعيش- الحاسي
	زمورة	زمورة- بني دقون- دار بني عبد الله- منداس- سيدي لزررق- وادي السلام

المجلس القضائي ببجاية

المجلس	المحكمة	البلديات
بجاية	بجاية	بجاية- تيسى-أوقاس- بوخليفة- تيزي نبربر- وادي غير- ثالة حمزة
	خراطة	خراطة- سوق الاثنيين- درقينة- تامريجب- تاسكريوت- آيت اسماعيل- ذراع القايد- ملبو
	اقبو	أقبو- تازمالت- يوجليل- اغيل علي- شرطة- سيدي السعيد- صدوق- أوزلاقي- تامقرة- ايغرم- بني مليكش- آيت رزين
	سيدي عيش	سيدي عيش- تاويريرت اغيل- تيمزريت- بني كسله- اكفادو- لفلاي- شميني- تينبذار- تيفرة- سيدي عياد- أدكار- ايفلاين- ايلماثن- السوق أوفلا – تيبان
	اميزور	القصر- فرعون- سمعون- كنديرة- توجة- مني جليل- برباشة- أميزور
	صدوق	ني معوش- بوحمزة- أمالو- بني معوش- مسيسنة

المجلس القضائي بتيزي وزو

المجلس	المحكمة	البلديات
تيزي وزو	تيزي وزو	تيزي وزو- بني عيسى- بني زمتر- آيت محمود- المعاتقة- بني دولة- تيرمتين- ذراع بن خدة- سوق الاثنيين- سيد نعمان- تادمايت
	عرازة	عرازة- فريحة- سوامع- تيمزرات- آيت شفة- ايلولة- ايفيغاء- اقرو- بني زيكي- اجر- مقلع- أغريب- آيت خليلى
	عين الحمام	عين الحمام- اقبيل- افرحونن- آيت يحي- آبي يوسف- البلتين-
	الأربعاء نايت ايراثن	الأربعاء نايت ايراثن- ايرجن- تيزي راشد- آيت اقواشة- آيت أومالو- بريني- امسوحال
	تيفزيرت	تيفزيرت- مكدة- واقنون- جبل عيسى- ميمون- افليس- بوجيمة- مزرانة
	ذراع الميزان	ذراع الميزان – مشتراس- تيزي غنيف- بونوح-فريقيات- عين الزاوية- مكيرة-واضية- بوغني- تيزي نثلاثة- وادي قصاري- أفني قغران –آيت بوعدو-أسي يوسف.
	واسيف	واسيف- آيت بومهدى- ياطفان-ابودرارن –آيت تودرت

المجلس القضائي بالمسيلة

المجلس	المحكمة	البلديات
المسيلة	المسيلة	المسيلة- المعاضد- أولاد دراج- تارمونت- المطارفة- خبانة- مسيف- شلال- أولاد ماضي – المعاريف- الصوامع
	بوسعادة	بوسعادة- أولاد سيدي ابراهيم- سيدي عامر- تامسة- بن سرور- أولاد سليمان- الحوامد- زرارفة- الزرزور- وادي الشعير- ولتام
	سيدي عيسى	سيدي عيسى- عين الحجل- سيدي هجرس- ونوغة- بوطي السايح- بنى يلمان
	عين الملح	عين الملح- بئر الفضة- الهامل- عين فارس- سيدي محمد- أولاد عطية- مجدل- سليم- عين الريش- جبل مسعد
	مقرة	مقرة – بلعائية- دهاهنة- عين الخضرة- أولاد عدي القبالة
	حمام الضلعة	حمام الضلعة- أولاد منصور

المجلس القضائي بمعسكر

المجلس	المحكمة	البلديات
معسكر	معسكر	معسكر- عين فارس- تيزي- القرط- المأمونية
	تيغنيف	تيغنيف- سيدي عبد الجبار- سيدي قادة- نسموط- السحايلية- وادي الأبطال- البرج- عين فراح- المنور- الهاشم- خلوية- محاميد
	غريس	غريس- ماقضة- عين فکان- بنيان- قرجوم- عين فرس- مطمور- سيدي بوسعيد- ماوسة- ودي تاغية- عوف- غروس- فروحة
	المحمدية	المحمدية- سيدي عبد المؤمن- فراقيق- الغمري- سجرارة- بوهني- مقطع الدوز
	سيق	سيق- رأس عين عميروش- الشرفاء- زهانة- القعدة- عكاز- العلايمية
	بوحنيفية	بوحنيفية- قطنة- حسين

مجلس قضاء إيلزي

المجلس	المحكمة	البلديات
إيلزي	إيلزي	إيلزي
	ان أميناس	ان أميناس- دبداب- برج عمر ادريس
	جانت	جانت- برج الحواس

المجلس القضائي بوهران

المجلس	المحكمة	البلديات
وهران	وهران	وهران
	أرزيو	أرزيو- بطيوقة- مرسى الحجاج- عين البية
	السانية	السانية- سيدي شامي- الكرمة- مسرعين
	المرسى الكبير	المرسى الكبير- عين الترك- الانصار- بوصفر- بوتليليس- عين الكرمة
	وادي تليلات	وادي تليلات- طفراوي- بوفتيس- البراية- بن فريجة
	قديل	قديل - حاسي مفسوخ- سيدي بن يبي
	بئر الجير	بئر الجير- حاسي بونيف- حاسي بن عقبة

مجلس قضاء بلعباس

المجلس	المحكمة	البلديات
سيدي بلعباس	سيدي بلعباس	سيدي بلعباس- تسالة- سيدي ابراهيم- أمر ناس- سيدي لحسن- سيدي خالد- عين الثري- سيدي يعقوب- عين قادة- ساحلة ثاورة
	تلاغ	تلاغ- مرحوم- تافسور- مولاي سليمان- الحسيبة- رأس الماء- سيدي شعيب- وادي تاويرت- عين تدمين- الضاية- واد السبع- تغاليمت- بئر الحمام- تاودموت- رجم الدموش- مرين- مازاورو
	السفيظ	السفيظ- مصطفى بن براهيم- مقدرة- تلموني- تنيرة- مسيد- عين البرج- عين عدان- زروالة- بوجبة- البرج- بلعربي- سيدي حمادوش- وادي سقيون- بن عشية شلية
	ابن باديس	ابن باديس- بوخنفيس- سيدي علي بوسيدي- حاسي زهانة- طابية- بدر الدين المقراني- لمطار- سيدي دحو الزاير- سيدي علي بن يوب- شتوان بليلة- حاسي دحو

مجلس قضاء بومرداس

المجلس	الحكمة	البلديات
بومرداس	بومرداس	بومرداس- زموري- سي مصطفى- تجلبين- قورصو- لقاطة
	برج منايل	برج منايل- ناصرية- جينات- يسر- شعبة- العامر- تمزريت
	دلس	دلس- افير- بغلية – سيدي دواد- تورقة- أولاد عيسى- بن شود
	بودواو	بودواو- الثنية- أولاد موسى- بوزقرة- قدارة- عمال- بن عمران- سوق الأحد- بودواو البحري- الخروبة
	الروبية	الروبية- عين طاية- برج البحري- المرسي- هراوة- الرغاية- الاربعطاش- أولاد هداج- حمادي خميس الخشنة

المجلس القضائي بسطيف

المجلس	المحكمة	البلديات
سطيف	سطيف	سطيف – عين عباسة- الوريسية- عين ارنات- مزلق
	عين الكبيرة	عين الكبيرة- عموشة- بني عزيز- بابور- أولاد عدوان- الدهامشة- عين السبت- معاوية- سرج الغول- وادي البار- تيزي نبشار
	عين ولمان	عين ولمان- قجال- قلال بوطالب- قصر الابطال- أولاد سي أحمد أولاد صابر.
	بوقاعة	بوقاعة- قنرات – تالة ايفاسن- عين الروى- حمام القرقور- بني حسين – بوعنداس – حربيل – حربيل- ماوكلان- ذراع قبيلة – عين لقراج.
	العملة	العملة – بني فودة – أم العجول- بيضاء- برج – بئر العرش – بارزة الصخرة- جميلة- القتلة- الزرقاء- الطاية- التلة- بلعة- الولجة – تاشودة.

المجلس القضائي بورقلة

المجلس	المحكمة	البلديات
ورقلة	ورقلة	ورقلة- عين البيضاء- الرويسات- سيدي خويلد- حاسي بن عبد الله- نقوسة.
	توقرت	توقرت- الطيبات- نزلة- تيبسبت- تماسين- المقارين- الزواية- العابدية- سيدي سلمان- بليدة عامر- الحجيرة- العالية- بن ناصر- المنقر.
	حاسي مسعود	حاسي مسعود - البرمة

المجلس القضائي بتموشنت

المجلس	المحكمة	البلديات
عين تموشنت	عين تموشنت	عين تموشنت-أغلال- عين الكيحل- عين الطلبة- سيدي بن عدة- أقب الليل- شنتوف
	بني صاف	بني صاف -ولهاصة الغرابية- يسدي الصافي-تادمايت- الامير عبد القادر
	العامرية	العامرية -بوزجار- حاسي الغلة - المساعيد
	حمام بوحجر	حمام بوحجر -عين الاربعاء- وادي الصباح-سيدي بومدين -الحساسنة -وادي بوقرش-تامزورة.
	المالح	المالح- طارقة -شعبة اللحم-أولاد كيحل- أولاد بوجمعة.

- للمزيد من التفصيل انظر الأمر القانوني رقم 97-11 المؤرخ في 19 مارس 1997 الذي يتضمن التقسيم القضائي.
- مرسوم تنفيذي رقم 98-68 المؤرخ في 16 فبراير 1998 الذي يحدد اختصاص المجلس القضائي وكيفية تطبيق الأمر رقم 97-11 المؤرخ في 19 مارس 1997 المتضمن التقسيم القضائي .

الفهرس

1 مقدمة

الباب الأول

التسوية القضائية داخل مؤسسة القضاء الاجتماعي وكذا الاطار الهيكلي، التنظيمي والإجرائي
لمحكمة العمل

الفصل الأول: التسوية القضائية للمنازعات العمالية بين التعقيد و الغموض

- المبحث الأول: تصنيف الهيئات القضائية الاجتماعية 8
- المطلب الأول: المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية 9
- المطلب الثاني: القسم الاجتماعي للمحكمة 10
- المطلب الثالث: اختصاص الجهة القضائية الأخرى 10
- الفرع الأول: القضاء الجزائي 10
- الفرع الثاني: القضاء المدني 10
- الفرع الثالث: القضاء الاستعجالي 11
- الفرع الرابع: القضاء الإداري 11
- المبحث الثاني: القضاة وتطبيق قانون العمل 11
- المطلب الأول: حول سلطة ودور القاضي 12
- المطلب الثاني: حول حيادية القاضي 13
- المطلب الثالث: حول تكوين القاضي 13

الفصل الثاني: الاطار التنظيمي والإجرائي لمحكمة العمل

- المبحث الأول: الاطار التنظيمي لمحكمة العمل 19
- المطلب الأول: الاطار التشكيلي لمحكمة العمل 20
- الفرع الأول: تشكيلة محكمة العمل 20
- أ- الأعضاء الدائمون 20
- ب- المساعدون القضائيون 21
- الفرع الثاني : عملية انتخاب وتعيين المساعدين القضائيين 24
- أ- كيفية الانتخاب 24
- ب- حقوق وواجبات المساعدين القضائيين 28
- المطلب الثاني: اختصاص محكمة العمل 31
- الفرع الأول: الاختصاص النوعي 31
- أ- الاختصاص العام 32

- ب: الاختصاص الخاص.....33
- ج: في ظل قانون الإجراءات المدنية الجديد34
- الفرع الثاني : الاختصاص الإقليمي35
- أ- المبدأ العام.....35
- ب- الاستثناء36
- ج- في ظل قانون الإجراءات المدنية الجديد38
- المبحث الثاني: الاطار الإجرائي لمحكمة العمل39
- المطلب الأول: إجراءات التقاضي39
- الفرع الأول: اللجوء إلى المحكمة ونيابة عن الأطراف39
- أ- النيابة هي طرف محامي أو أي شخص آخر39
- ب- النيابة من قبل النقابة41
- الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى43
- أ- رفع الدعوى و محضر عدم الصلح43
- ب- التكليف بالحضور45
- المطلب الثاني: إجراءات الرد والتقدم47
- الفرع الأول: رد أعضاء المحكمة47
- أ- رد القاضي48
- ب- رد المساعدين49
- الفرع الثاني : تقادم الدعوى العمالية50
- أ- مدة التقادم وسريانه50
- ب- قطع التقادم ووقفه53

الباب الثاني

أنواع وطبيعة الأحكام وطرق المراجعة والتنفيذ

الفصل الأول: طبيعة الأحكام وأنواعها

- المبحث الأول: طبيعة الأحكام58
- المطلب الأول: الصفة الاستعجالية للنظر والفصل والمصالحة من طرف المحكمة58
- الفرع الأول: المصالحة الاختيارية58
- الفرع الثاني : المصالحة الإجبارية59
- المطلب الثاني: المداولة وإصدار الحكم59

59	الفرع الأول: تحضير القضية.....
60	الفرع الثاني: إصدار الحكم.....
62	المبحث الثاني: أنواع الأحكام.....
62	المطلب الأول: الأحكام الابتدائية والنهائية.....
62	الفرع الأول: الأحكام الصادرة في ظل قانون 04/90.....
63	الفرع الثاني: الأحكام الصادرة في ظل قانون 91/29 والأمر 96/21.....
66	المطلب الثاني: الأحكام الابتدائية العادية والقابلة للنفذ المعجل.....
66	الفرع الأول : الأحكام الابتدائية العادية.....
66	الفرع الثاني : الأحكام الابتدائية القابلة للنفذ المعجل.....

الفصل الثاني: طرق الطعن والتنفيذ

70	المبحث الأول : طرق الطعن العادية وغير العادية.....
70	المطلب الأول: طرق الطعن العادية.....
70	الفرع الأول: الطعن بالاستئناف.....
70	أ- أحكام وشروط ومواعيد الاستئناف.....
72	ب- إجراءات الاستئناف وأثره.....
75	الفرع الثاني: الطعن بالمعارضة.....
75	أ- شروط وأحكام ومواعيد المعارضة.....
76	ب- آثار الطعن بالمعارضة وكيفية إصدار الحكم.....
78	المطلب الثاني: طرق الطعن غير العادية.....
78	الفرع الأول: الطعن بالنقض.....
79	أ- أسبابه وشروطه ومواعيده.....
81	ب- إجراءاته وأثاره.....
83	الفرع الثاني :التماس إعادة النظر.....
83	أ- شروط وأحكام وأسباب التماس إعادة النظر.....
86	ب- إجراءاته وأثاره.....
88	المبحث الثاني : طرق التنفيذ.....
88	المطلب الأول: ارتباط التنفيذ بطبيعة الأحكام.....
89	الفرع الأول : تنفيذ الأحكام الابتدائية النهائية والمشمولة بالنفذ المعجل.....
89	الفرع الثاني : تنفيذ الأحكام الابتدائية العادية.....

90	الفرع الثالث: تنفيذ محضر الصالحة
91	المطلب الثاني: إجراءات التنفيذ الجبري
91	الفرع الأول: إجراءاته
92	الفرع الثاني : عوائقه
95	الفرع الثالث: التنفيذ على الأجور
96	الخاتمة
99	المراجع
	الملحقات
	الفهرس

ملخص

على ضوء ما تضمنه قوانين العمل وقوانين الإجراءات المدنية يلاحظ أنه منذ بداية التسعينات شرع المشرع الجزائري في إصدار مجموعة من قوانين العمل الجديدة تتماشى والنظام الاقتصادي الجديد في البلاد القائم على نظام اقتصاد السوق وحرية المنافسة مما يتطلب تمكين أصحاب علاقة العمل، من تنظيم علاقاتهم فيما بينه، وإيجاد تسوية للنزاعات التي تثور بينه من حين لآخر ولذا فلقد أوكل المشرع الجزائري - في إطار الإصلاحات الجديدة - إجراءات المصالحة في نزاعات العمل الفردية إلى مكاتب المصالحة، بعد ما كانت من ضمن اختصاصات مفتشية العمل كما أعطى أهمية كبيرة لدور المساعدين القضائيين الذين تتشكل منهم المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية . فإن نزاع العمل يخضع لقضاء مستقل ذو اختصاص أصيل وهو بطبيعة الحال استثناء من المنظومة القضائية العامة لا يمارس أي اختصاص آخر غير الاختصاص المنوط له قانونا وبتكليف صريح. كما يمتاز هذا القضاء بأنه قضاء شبه استعجالي سواء فيما يتعلق بأجال رفع الدعوى أو ميعاد الحكم ويبرر سبب هذا الاستعجال الظروف المادية للعامل ونشير في هذا الإطار إلى أن القضاء العمالي لا يقتصر دوره على الفصل في منازعة العمل، وتطبيق أحكام القانون عليها، بل يتعداه في كثير من الأحيان إلى مستوى الاجتهاد والبحث عن الحلول والقواعد التي تتناسب مع النزاعات المعروضة عليه، فيرجع لقواعد القانون المدني تارة ومبادئ العدالة والإنصاف تارة أخرى وذلك من أجل استنباط الأحكام العادلة والمنصفة من جهة، وأداء مهمته في تمكين المتقاضين من الحصول على حقوقهم في أقرب الآجال من جهة ثانية.

الكلمات المفتاحية :

قانون عمل؛ قضاء؛ نزاع فردي؛ نزاع اجتماعي؛ أجور؛ محكمة العمل؛ المستشارين؛ مصالحة؛ القسم الاجتماعي Prud'homme؛ النزاعات.

نوقشت يوم 12 جوان 2014