

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة د.مولاي الطاهر

- سعيدة -

كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس

بعنوان:

# فضاء العمل في التشريع الجزائري

تحت إشراف الأستاذ

بوكلي حسن شكيب

من إعداد الطالبين:

\* بدر آدم عبد الرحيم

\* عمر أحمد محمد

السنة الجامعية

2009-2008

## مقدمة

لقد شهد العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة لكونه شرط ملازم لبقاء وتطور الأفراد والمجتمعات ، انطلق متخذاً صورة النشاط الفردي لسد الحاجات الشخصية ، ثم تطور شيئاً فشيئاً ليصبح نشاط يلبي حاجات الغير، فنشأ العمل التابع المأجور ، الذي اتخذ بدوره عدة أشكال ونظم متنوعة تطورت بتطور المجتمعات ذاتها ، متأثراً في شكله ومضمونه بكل الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة.

ولما كان علاقات العمل قائمة على منطق القوة ، والاستئثار ثم السيادة المطلقة لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد ، وسيادة قانون العرض والطلب لاسيما في لبداية القرن التاسع عشر بازدياد حجم النشاطات الصناعية والتجارية .

وأمام تزايد حدة الصراع والتناقض بين العمال وأصحاب العمل ، الذي أصبح يهدد السلم الأمن الاجتماعي ، كان لزاماً على الدولة التدخل بوضع الأحكام والقواعد التي تكفل تحقيق التوازن والاستقرار في مجال العمل .

إن كل خلاف قائم بين العامل الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية ، إلا أن هذه التسوية قد تواجهها خلافات تحول

دون ذلك ، وبذلك تدخل المنازعة حيز التسوية القضائية بعد فشل محاولات التسوية الودية .

وتمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها بعد فشل الطرق الودية .

فقضاء العمل إذن هو قضاء استثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي سواء فيما يتعلق بتشكيله او اختصاصه او الإجراءات المتبعة أمامه ، فهو جهاز وتنظيم قضائي مستقل مختص بالفصل في المنازعات العمل ، خاضع لنظام قانوني خاص به ، إذ يعتبر إنشاء أقسام وغرف اجتماعية مكلفة بقضاء العمل على مستوى المحاكم والمجالس دليلا على ذلك .

وتكمل أهمية هذا الموضوع أن حدوث هذه النزاعات متوقعا بل وحتما ، نظرا للطابع الحيوي والحركي لهذه العلاقات ، فقد أصبحت امراً طبيعياً يستوجب التنبؤ به ، وإيجاد السبل والإجراءات الكفيلة بحلها وتسويتها بالطرق الاستثنائية التي يتميز بها قضاء العمل بهدف حلها في اقرب الآجال والمحافظة على الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي .

ويعود اختيارنا لهذا الموضوع لسبب جلي يتمثل في أهميته القصوى كونه من المواضيع التي تفرض نفسها في عالم المعاملات المتمثل في منازعات العمل التي ما فتئت تتطور بتطور عالم العمل .

وعليه يمكننا أن نتساءل على النحو التالي :

الى أي مدى يمكن اعتبار قضاء العمل قد وفق الى حد بعيد في حل  
النزاعات الناشئة بين العامل وصاحب العمل ؟  
وفي ماذا تتمثل ماهية العمل ؟ وفي ما تتجلى الدعوى النقابية ؟  
ولمناقشة موضوعنا هذا اعتمدنا على الخطة الموالية.

# عنوان المذكرة : قضاء العمل في التشريع الجزائري

الفصل الأول : ماهية قضاء العمل وتنظيمه

المبحث الأول : تعريف قضاء العمل

المطلب الأول : طبيعة قضاء العمل وخصائصه

الفرع الأول : طبيعة قضاء العمل

الفرع الثاني : خصائص قضاء العمل

المطلب الثاني : تنظيم قضاء العمل

الفرع الأول : تشكيل محكمة المسائل الاجتماعية

الفرع الثاني : اختصاصات محكمة المسائل الاجتماعية

المبحث الثاني : إجراءات التقاضي وطبيعة الأحكام الابتدائية

المطلب الأول : إجراءات التقاضي

الفرع الأول : التظلم

الفرع الثاني : مكتب المصالحة

الفرع الثالث : القسم الاجتماعي

المطلب الثاني : طبيعة الأحكام الابتدائية

الفرع الأول : الأحكام الابتدائية نهائية

الفرع الثاني : الأحكام الابتدائية القابلة للنفذ المعجل

الفرع الثالث : الأحكام الابتدائية العادية

## الفصل الثاني : طرق الطعن والدعوى النقابية

المبحث الأول : طرق الطعن

المطلب الأول : طرق الطعن العادية

الفرع الأول : الطعن بالمعارضة

الفرع الثاني : الطعن بالاستئناف

المطلب الثاني : طرق الطعن غير العادية

الفرع الأول : الطعن بالنقض

الفرع الثاني : التماس إعادة النظر

المبحث الثاني : الدعوى النقابية

المطلب الأول : دعوى المصالح الجماعية

الفرع الأول : نشأة وأساس دعوى المصلحة

الجماعية

الفرع الثاني : ميدان ممارستها والنظام الاجرائي لها

المطلب الثاني : دعوى المصالح الفردية

الفرع الأول : الوكالة القضائية للنقابة

الفرع الثاني : تمثيل النقابة لأعضائها أمام القضاء

تلقائيا

المطلب الثالث : الدعوى المباشرة

## الفصل الأول : ماهية قضاء العمل وتنظيمه

تعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة عند فشل طرق محاولات التسوية الودية في مختلف التشريعات، وهو ما تقضي به اغلب التشريعات العمالية والإجرائية المقارنة.<sup>1</sup>

ويقتضي عرض طرق وإجراءات التسوية القضائية ضرورة التعرف بقضاء العمل ، وطبيعته وخصائصه ، وكيفيات تنظيمه وإجراءات عمله ، وما إلى ذلك من المسائل المختلفة الأخرى ، التي تستلزم البحث والدراسة المفصلة حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين في الفصل الأول بالتعرف إلى قضاء العمل وخصائصه ومن حيث تشكيل وتنظيم المحاكم ، وإجراءات التقاضي .

---

1- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل ، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية ، بن عكنون ، الجزائر ، ص29 .

## المبحث الأول : تعريف قضاء العمل

يمكن تعريف قضاء العمل بأنه ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور من جهة العمال وأصحاب العمل من جهة ثانية بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما.

أو كما يعرفها القانون الفرنسي " بأنه قضاء متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بين صاحب العمل أو ممثليه ، وبين العمال الذين يشغلهم بمناسبة كل عقد عمل خاضع لهذا القانون عن طريق المصالحة ويحكم في النزاعات التي تفشل فيها المصالحة .

هذا يعني أن قضاء العمل قضاء مستقل ذو اختصاص أصيل ، ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني ، بالاستثناء بحل وتسوية المنازعات العمالية يجعل منه تنظيم قضائي قائم بذاته ، يخضع لنظام خاص به ، ومنفصل عن النظام القضائي العام .

وما يؤكد هذه الفكرة هو أن صفة الاستثناء التي يتصف بها ، تجعله لا يمارس أي اختصاص آخر غير ذلك المنوط به قانونا ، وبتكليف صريح .

وهو ما تنظمه مختلف القوانين المنظمة لهذا النظام القضائي حيث تنشأ المحاكم العمالية في القانون الفرنسي مثلا بمقتضى مرسوم خاص يحدد دائرة اختصاصها الموضوعي والمكاني وهو نفس النهج المتبع في بعض البلدان العربية إلى جانب تميز إجراءات التقاضي الخاصة التي تتبع أمام هذا النوع من القضاء والتي تختلف عن تلك المعمول بها في المنظومة القضائية العادية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني في التنظيم لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون ، الجزائر ، الجزء الثاني ، طبعة ، 2002 ، ص 311 .



## المطلب الأول : طبيعة وخصائص قضاء العمل

إن قضاء العمل ذو طبيعة خاصة نظرا لكونه قضاء استثنائي وله خصائص خاصة يمكن تفصيلها في هذين الفرعين.

### الفرع الأول : طبيعة قضاء العمل

فقضاء العمل إذن هو قضاء استثنائي ، بالنظر إلى النظام القضائي العادي ، إلا انه يجب القول بان هذا الطابع لا يظهر بصورة جلية وواضحة إلا من خلال البحث والدراسة المعمقة لمكونات هذا النظام القضائي والأسس التي يقوم عليها ، ذلك أن تكييف محكمة من المحاكم بالنظر والفصل في المسائل والمنازعات العمالية يبدو امراً عادياً لمن لا يتعمق في تحليل مختلف المكيانزمات والإجراءات التي تعمل بها المحكمة وهو الوضع المعمول به في التنظيم القضائي الجزائري وأساس الاستثناء هنا يكون في ثلاثة مظاهر بارزة:

- تشكيل محكمة في النظر في منازعات العمل .
- بساطة الإجراءات المتبعة في الدعوى القضائية أمام هذه المحكمة.
- نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة خاصة من حيث قوتها التنفيذية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 311

## الفرع الثاني : خصائص قضاء العمل

نلاحظ بان تشكيل هذه الغرفة يختلف عن تشكيل الغرف الأخرى حيث تتكون من ممثلين للعمال وممثلين لأصحاب العمل ، إلى جانب قاضي الذي يعتبر رئيس الغرفة ، والحكم بين الطرفين عند اختلاف رائهما ، وهذا بغض النظر عن فعالية التمثيل المتساوي الأطراف حيث تأخذ بعض القوانين بالصوت الاستشاري للممثلين ، مثل ما كان معمول به في الجزائر من قبل بينما تأخذ قوانين أخرى بالصوت التداولي للممثلين مثل القانون الفرنسي والقانون الجزائري الحالي في حين تتشكل الغرفة القضائية الأخرى من قضاة فقط .

أما الخاصية الثانية فنتمثل في بساطة إجراءات التقاضي التي لا تتطلب في المراحل الأولى - الدعوى الابتدائية - اغلب التشكيلات المطلوبة في القضايا والمحاكم الأخرى إضافة إلى الطابع الاستعجالي لقضاء العمل سواء فيما يتعلق بأجال رفع الدعوى والحكم فيها إذ تنص اغلب التشريعات العمالية والإجرائية على سرعة البت في منازعات العمل مثلما تنص المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري بنصها :

" تحدد الجلسة في اجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ رفع الدعوى ، ويجب على القاضي أن يفصل فيها في اقرب الآجال "

ويرجع سبب الاستعجال هذا إلى ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية لا تسمح له في اغلب الحالات بالانتظار الطويل بالنظر في قضيته لاسيما إذا

تعلق الأمر بالفصل التعسفي أو بدفع مرتب أو اجر متأخر متوقف اوما إلى ذلك من الأسباب الأخرى<sup>1</sup> .

حيث تسمح كثير من القوانين العمالية والإجرائية بالخروج عن القاعدة العامة في تنفيذ الأحكام القضائية المتمثلة في ضرورة انتظار إتمام واستنفاد كافة طرق الطعن والمراجعة ، واكتساب الحكم حجية الأمر المقضي فيه ، حتى تصبح قابلة للتنفيذ ، ومن أحكام قوانين العمل المتعلقة بالتنفيذ المعجل للأحكام رغم ما قد يمارس عليها من أساليب الطعن والمراجعة.

إذ تنص المادة 22 من قانون 90- 04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالتسوية والنزعات الفردية في العمل المعدل والمتم بموجب القانون رقم 28/91 المؤرخ في 21/21/1991 ، والتي تقضي "تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ بقوة القانون :

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل .  
- 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 يعد ستة أشهر."

ومن بين الخصائص الأعضاء الجزئي أو الكلي لقضاء العمل من المصاريف القضائية حيث تجمع مختلف التشريعات العمالية والإجرائية علي أعضاء قضايا العمل بصفة كلية وجزائية من المصاريف القضائية ، سواء بصفة مباشرة وصريحة او عن طريق توسيع الاستفادة من المساعدة القضائية.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 12

لذلك نص المشرع الجزائري صراحة في المادة 18 من الأمر 75-32 المؤرخ في 16/05/1975 "أعضاء قرارات وإجراءات التنفيذ من حقوق الطابع والتسجيل بما فيها القضايا المستأنفة علي مستوى المجلس الأعلى". (المحكمة العليا). وهو الأعضاء الذي وسعت دائرته إلى حق الاستفادة من المساعدة القضائية بكل جوانبها ومضامينه وذلك مراعاة للظروف المادية والاجتماعية للعامل بالدرجة الأولى ، الذي كثيرا ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية اللازمة.

### **المطلب الثاني: تنظيم قضاء العمل**

رغم اعتبار قضاء العمل قضاء استثنائيا بالمقارنة مع نظام القضاء العادي سواء في تشكيله أو اختصاصاته أو الإجراءات المتبعة أمامه ، إلا انه بذلك لا يختلف عن غيره من النظم القانونية الأخرى ، إلا انه من حيث الهيكلية والتنظيم يخضع للنظام القضاء العام<sup>1</sup> ، لان المشرع الجزائري اعتمد الموحد لما ادمج المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية ضمن المنظومة القضائية العامة ، وقد خصص لها قسما خاصا بها لأنه قضاء قائم بذاته ومستقل عن القضاء العادي ولذلك فقد ارتبط ظهور قضاء العمل في الجزائر بالتنظيم القضائي الصادر بالأمر 278/65 في 6/11/1965 وقد عرف منذ ذلك الحين ثلاثة تنظيمات متعاقبة هي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup>- راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون ، الجزائر ، ص ، 66

<sup>2</sup>- رشيد واضح، منازعات لعمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر طبعة 2003 ص 50

أ- تنظيم 1972 صادر بمقتضى أمر 61/72 المؤرخ في 1972/03/21 المتعلق بالسير المحاكم في المسائل الاجتماعية هو النص الذي حدد كيفية تنظيم جلسات المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية.

ب- تنظيم 1975 الصادر بمقتضى الأمر 32/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل وهو تنظيم أوسع واشمل من الأول حيث اقر لأول مرة إجراءات خاصة بعرض النزاع على محكمة المسائل الاجتماعية المتمثلة علي وجه الخصوص في وجوب عرض النزاع على المصالحة لدى مفتشيه العمل.

ج- تنظيم 1990 الصادر بمقتضى قانون 04/ 90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزعات الفردية في العمل ، وهو النص الذي جاء بصفة عامة يشمل كافة الجوانب والإجراءات المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية في العمل<sup>1</sup>.

### **الفرع الأول: تشكيل محكمة المسائل الاجتماعي**

يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي وممثلين للعمال ومثلي لأصحاب العمل الذي يكون برئاسة القاضي ، غير انه يمكن انعقاده بحضور ممثل واحد عن كل فئة ، وفي حالة غياب ممثلي العمال ومثلي أصحاب العمل يمكن لرئيس المحكمة استخلافهم بالمساعدين الاحتياطيين . وعند الاقتضاء بقاضي أو قاضيين حسب الحالات . وفقا للمادة 8 من 90- 04 . أي عند حضور ممثلين عن احد الأطراف يعين قاضيان وفي حالة حضور ممثل واحد يعين قاضي واحد ، وإذا كان احد المساعدين طرف في النزاع أو مصلحة شخصية فيه يعوض<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع السابق، ص 53  
<sup>1</sup> - عبد السلام الديب ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ، دار القصية للنشر ، الجزائر 2003 ، ص 539

هذا بالنسبة للمحكمة الابتدائية إما بالنسبة للمجالس القضائية المحكمة العليا  
فتتشكل من قضاة فقط.<sup>1</sup>

وللمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي ، وفي حالة تساوي  
الأصوات يرجع صوت رئيس المحكمة .

ويتم اختيار الأعضاء الممثلين عن طريق الاقتراح السري من قبل عمال  
المؤسسة الواقعة في اختصاصها الإقليمي للجهة القضائية المختصة . كما يتم  
تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية بأمر من رئيس القضائي المختص  
إقليميا طبقا ، لنتائج الانتخابات وحسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات  
المحصل عليها لكل عضو مستخلف وذلك لمدة ثلاثة سنوات. وحسب المادة 6  
من قانون 04/90 تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة 6 أشهر .

أما فيما يتعلق بشروط الترشح فقد حدد القانون أربعة شروط أساسية في المادة  
12 من قانون 90- 04 بنصها "ينتخب إلى مهمة مساعد وعضو مكتب  
مصالحة العمال المستخدمون الذين تتوفر فيهم الشروط التالية :

- الجنسية الجزائرية.- بلوغ سن الخامسة والعشرين على الأقل من تاريخ  
الانتخاب .

- ممارسة المهنة بصفة عمال أجرا أو مستخدمين منذ خمسة سنوات على  
الأقل.

- والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

وهي الشروط تتطلبها أي مهمة نيابية ، كما يمنع على الأشخاص المحكوم  
عليهم لارتكاب جناية أو جنحة ، أو الذين لم يرد لهم اعتبارهم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحانة للكتاب الطبعة الثالثة 2003، ص 99  
<sup>1</sup> - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 304 - 305

والمفلسون الذين لم يرد لهم اعتبارهم ، والمحكوم عليهم لتكرار ارتكاب مخالفات تشريعات العمل ، والعمال المحكوم عليهم منذ اقل من سنتين بتهمة عرقلة حرية العمل وقدماء المساعدين الذين سقطت عنهم صفة العضوية وهذا وفقا للمادة 13 من قانون 90-04.

وفيما يتعلق بسقوط العضوية حيث رتب القانون على على فقد العضو لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح أو أصبح العضو في إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 13 السالفة الذكر ، كما جعل من التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاثة جلسات متتالية سببا من أسباب السقوط النهائي للعضوية ، وكذلك الحال إذا تخلى الممثل عن واجباته النيابية وذلك وفقاً للمادة 18 من قانون 90/04.

### **الفرع الثاني : اختصاصات المحكمة الاجتماعية**

إن تحديد اختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية يقيدها بالنظر في القضايا المطروحة أمامها ، والى يتناول موضوعها خلافات العمل الفردية ، لتحتكر هذه المهمة ، دون السماح لأية جهة قضائية أخرى بالنظر في ذات القضاء.<sup>1</sup>

وهو ما نصت عليه المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية في فقرتها الثانية والرابعة بقولها " تفصل المحكمة في جميع القضايا لأسميا المدنية والتجارية والبحرية والاجتماعية والعقارية وقضايا شؤون الأسرة والتي تختص بها إقليميا . تتم جدولة القضايا أمام الأقسام حسب طبيعة النزاع ."

<sup>2</sup> - رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر المرجع السابق ص 58

ونصت في الفقرة الخامسة من نفس المادة بقولها " غير انه في المحاكم التي تنشأ فيها الأقسام ، يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية ."

ومهما كانت صيغة وطريقة تحديد اختصاص محاكم العمل والنمط المتبع في ذلك ، فإنها لأتخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل ، وبالتالي تخرج عن نطاق اختصاصاتها المنازعات الجماعية للعمل إلا فيما يتعلق بقضايا تفسير وتطبيق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية .

- وبناء على ذلك فان الاختصاص النوعي لهذه المحاكم مع مراعاة أحكام المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية فان المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية ، تنظر في جميع الخلافات الفردية للعمل ، والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل ، أو عقد تكوين أو تمهين ، وكافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة ، كما تنص عليها المادة 20 من قانون 90-04 في الفقرة الثانية بنصها " كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة "

وكل القضايا الخاضعة لقانون علاقات العمل ، سواء تلك المتعلقة بسريان أو تنفيذ علاقة العمل ، أو تلك الناتجة أو المتعلقة بآثار علاقة العمل كالمطالبة بالتعويضات نتيجة تسريح فردي أو جماعي بما فيها آثار التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية أو حوادث العمل والأمراض المهنية ، وكما يدخل في اختصاصها النوعي كذلك ، بعض النزاعات الناتجة عن علاقات العمل الجماعية خاصة تلك المتعلقة بتطبيق وتفسير الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل ، تفسير وتطبيق وتنفيذ الاتفاقيات والاتفاقات أو قرارات الصلح ، دفع



الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة وذلك وفقا للمادة 22/من قانون 04/90.

فالاختصاص النوعي من النظام العام يجوز للمحكمة إثارته من تلقاء نفسها دون أن يثيره الخصوم ذلك وهو ما نصت عليه المادة 36 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بنصها " عدم الاختصاص النوعي من النظام العام تقضي به الجهة القضائية تلقائيا في اي مرحلة كانت عليها الدعوى ."

أما فيما يتعلق بالاختصاص المحلي وبالرجوع إلى المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تحدد الاختصاص المحلي للمحاكم تنص على عنه " يؤل الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه ."<sup>1</sup>

يحدد الاختصاص المحلي للقسم الاجتماعي بمكان إبرام العقد أو تنفيذ أو مكان موطن المدعى عليه إلا في حالة توقف أو تعليق العقد جراء حادث عمل مرض مهني ، ففي هذه الحالة يرجع الاختصاص إلى المحكمة التي يقع موطن المدعى ، وهو العامل في اغلب الأحيان .

المادة 501 ما هي إلا صيغة أخرى بشيء من التتميم ، للمادة 24 من القانون رقم 04/90 التي تنص " ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل ، أو في محل إقامة المدعى عليه كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني . وإضافة المادة 501 مقارنة بالمادة 24 من قانون 04/90 تضمنه قرار صادر عن المحكمة العليا رقم 278 - 98 المؤرخ

<sup>1</sup> - رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ، ص 59

في 28 / 04 / 1992 الذي يقضي بأنه متى كان المستخدم يعمل في مختلف الأماكن التي تعمل فيها المؤسسة فإن الجهة القضائية المختصة في هذه الحالة هي المحكمة مكان إبرام عقد العمل.<sup>1</sup>

(ونرى إن التعديل الأخير لقانون الإجراءات المدنية والإدارية قد أزال التضارب وعدم التجانس الذي كان موجودا بين المادة 8 من قانون الإجراءات المدنية قبل التعديل وبين المادة 24 من قانون 04/ 90 حيث جاءت المادة 501 متمشيا مع المادة 2 من قانون 04/ 90 وهو ما ينادي به اغلب رجال القانون وأساتذة الجامعات.المبحث الثاني: إجراءات التقاضي طبيعة الأحكام الابتدائية "نتطرق في المطلب الأول إلي إجراءات التقاضي التي يجب توافرها حتى يحق للمدعي برفع دعواه أمام محاكم المسائل الاجتماعية وهي التظلم ومحضر عدم الصلح.

أما في المطلب الثاني فنتطرق إلي طبيعة الأحكام الابتدائية".

<sup>1</sup> - بربارة عبد الرحمن ، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، قانون رقم 08 - 09 مؤرخ في 23 فيفري 2008 ص 360

## المبحث الثاني: إجراءات التقاضي طبيعة الأحكام الابتدائية

"نتطرق في المطلب الأول إلى إجراءات التقاضي التي يجب توافرها حتى يحق للمدعي برفع دعواه أمام محاكم المسائل الاجتماعية وهي التظلم ومحضر عدم الصلح.

أما في المطلب الثاني فنتطرق إلى طبيعة الأحكام الابتدائية".

### المطلب الأول : إجراءات التقاضي

إن الحديث عن إجراءات التقاضي في نزاعات العمل الفردية أمام المحاكم المختصة بالمسائل الاجتماعية ، يخضها إلى تطبيق الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية كقاعدة عامة شأنها في ذلك شأن أية قضية أمام الغرف التابعة للمحاكم الابتدائية<sup>1</sup> "وذلك في المادة 13 وما يليها من قانون إجراءات المدنية والإدارية الجديدة إضافة إلى المادة 503-504 من نفس القانون."

### الفرع الأول : التظلم

التظلم التوصل كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله طرفي النزاع إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما ، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسات ، وذلك إما بسحب صاحب العمل أو تراجعه عن التصرف أو القرار سبب النزاع ، أو تعديله ، استجابته لطلب العامل ، وذلك إما في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في اتفاقية الجماعة المعمول بها في المؤسسة أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية الأولى.<sup>1</sup>

1 - رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 63

وهذا طبقا للمادة 03 من قانون 90-04 التي تمنح الاتفاقية الجماعية للعمل إمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية داخليا. أما الحالة الثانية فقد حددتها المادة 04 من نفس القانون التي تنص علي انه "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلي رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار.

وفي حالة عدم الرد ، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلي الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة . يلزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار"

إن التظلم الرئيسي ليس متبوع بتظلم ولائي في هذه الحالة ، ذلك أن هذا التظلم الأخير يفترض وجود سلطة هرمية أي رئاسية أو وظيفية ، وهو ما لم يبقى معمول به في المؤسسات الاقتصادية العمومية ، بعد إلغاء الوصاية الإدارية المباشرة على هذه المؤسسات ، كما يفهم من نص المادة 04 في فقرتها الثانية السابقة ، لان الأمر لا يخرج عن حدود المؤسسة المستخدمة المعنية ، أي إتباع الهرم التنظيمي للمؤسسة ، وليس للجهة المشرفة علي المؤسسة<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني : مكتب المصالحة

إجراء المصالحة يعتبر شرطا جوهريا وشكليا قبل إحالة كل خلاف على المحاكم المختصة بقضايا العمل وهو ما تضمنته المادة 19 من قانون 90-04 التي تنص صراحة يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية غير أن هناك استثنائيين عن قاعدة الوجوب نذكرها علي النحو الآتي:-

تستثني من محاولة الصلح المنازعات الفردية للعمل التي يكون طرف فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تكون محاولة الصلح اختيارية في حالة ما إذا كان المدعي عليه يقيم خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية

من صاحب العمل<sup>1</sup> وعلي خلاف بعض التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزءا من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل ، يستوجب فيها وجود مكتب مصالحة في كل قسم من أقسام محاكم العمل ، يتولى القيام بحل ودي للخلاف القائم بين الطرفين قبل دخولهما حيز التقاضي ، فان التشريع الجزائري ، يعتبرها إجراء شكليا جوهريا قبل دخول المنازعة وعرضها أمام القضاء.<sup>2</sup>

عندما تفشل محاولات المصالحة والتسوية الداخلية للنزاع يمكن للعامل اختار مفتش العمل في هذه الحالة إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل إلي مقر مفتشيه العمل لإخطار المفتش شفويا حيث يقوم مفتش العمل في هذه الحالة الأخيرة ، بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العامل على أن يقوم في ظرف

1 - بربارة عبدا لرحمن ، المرجع السابق، ص 362

2 - رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر المرجع السابق ، ص 33

ثلاثة أيام من تقديم العريضة أو المحضر باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للاجتماع للنظر في النزاع المعروض للمصالحة .

حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثمانية أيام علي الأقل من تاريخ استدعائه ، إلى جانب حضور المدعى والمدعى عليه إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثلهم المؤهلين قانونا. وذلك وفقا للمادة 27 من قانون 04-90 وفي حال عدم حضور المدعى أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي ، يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها المادة 28- قانون 04-90. أما إذا لم يحضر المدعى عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في اجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء وذلك حسب المادة 29 من القانون السالف ذكره وفي حالة غيابه مرة ثانية بدون عذر قانوني مقبول يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعي بصفة نظامية على أن تسلم نسخة من المحضر للمدعى أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية وهذه ما تضمنته المادة 30 من قانون السابق.

أما إذا حضر الطرفان ولم تتم المصالحة فيحضر محضر بعدم المصالحة.

### المادة 31

ويعتبر هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطبق فيه بالتزوير على أن لا يجب أن يتضمن هذا المحضر شروط تتنافى مع القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل المادة 32 من قانون السالفة الذكر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - أهمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 43

## الفرع الثالث: القسم الاجتماعي

"بعد نفاذ جميع طرق التسوية الودية لحل النزاع الذي كان قائما بين صاحب العمل والعاقل وبعد الحصول على محضر عدم الصلح يقوم المدعي برفع دعواه أمام القسم الاجتماعي".

الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعمول به في مختلف القضايا المدنية والتجارية ، وكذلك يكون قضاء العمل في الجزائر يعتبر جزء من المنظومة القضائية العامة ، حيث تنص المادة 36 من قانون 04-90 "في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصطلحه دعواه أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية".

وبالرجوع إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المادة 14 منها تنص "ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة ، مكتوبة ، موقعة ، مؤرخة تودع بالسنة بأمانة الضبط من قبل المدعى أو وكيله أو محاميه ، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف"<sup>2</sup>.

خلافًا لنص المادة 12 من قانون الإجراءات المدنية القديم التي تشترط إيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو وكيله مؤرخه مع تغيير المدعى بين رفع الدعوى إلى المحكمة إما بإيداع عريضة مكتوبة من طرف أو وكيله وإما بحضوره أمام المحكمة وفي الحالة الأخيرة يتولى كاتب الضبط أو احد أعوان مكتب الضبط تحرير محضر بتصريحه الذي يوقع عليه أو يذكر فيه انه ليمنه التوقيع ، جاءت المادة 14 من القانون الجديد تشترط بالإضافة إلى التوقيع التاريخ تقديم عريضة مكتوبة مستبعدة بذلك صراحة تدخل أمين الضبط وان كان ذلك غير معمول به .

<sup>2</sup>- بربارة عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 47

والمقصود هنا بالمحامي هنا ليس المحترف المنصوص عليه في القانون رقم 04-91 وإنما يشمل كذلك المدافع القضائي . تقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف ، ورقم القضية وتاريخ الجلسة ثم يرسل بعد ذلك التكاليف بالحضور إلي المعنيين بالأمر ، طبقا للمادة 16 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يشمل كافة المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم وكذا المعلومات الضرورية المتعلقة بالقضية ، حيث يمكن للخصوم الحضور إما بصفة شخصية وإما بواسطة محامين أو موكلين .

وقبل عرض القضية علي الدراسة والفحص والمداولة من قبل المحكمة يمكن للقاضي إجراء مصالحة بين الأطراف مهما كان موضوع الدعوى ومادتها ، حيث تنص المادة 04 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بنصها " يمكن للقاضي إجراء الصلح بين الأطراف أثناء سير الخصومة في أية مادة كانت" وفي حالة نجاح المصالحة توقف الدعوى وتشطب القضية من جدول أعمال المحكمة ويعتبر محضر المصالحة كأنه حكم قضائي صادر من المحكمة واجب التنفيذ ، أما إذا لم تنجح محاولة الصلح تستمر القضية في الفحص والمداولة والتحقيق إذا تطلب الأمر ذلك.<sup>1</sup>

ويتم أثناء الجلسة المخصصة للنظر في الدعوى ، سماع الخصوم إما بصفة شخصية أو بواسطة موكلهم ، ويمكن للقاضي إذا لم يحضر احد الخصوم شخصيا ، أن يأمر بحضوره الشخصي ، إذا رأى ذلك ضروريا أو أكثر فائدة لتوضيح ملبسات القضية .أما بالنسبة لإصدار حكم في الدعوى فيمكن أن يتم في نفس الجلسة ، كما يمكن تأجيل ذلك للمداولة مع تحديد جلسة معينة للنطق

<sup>1</sup> - بربارة عبد الرحمن ، المرجع السابق ، ص 48



بالحكم . وطبقا لنص المادة 271 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية " يتم النطق بالحكم في الحال أو في تاريخ لاحق ، ويبلغ الخصوم بهذا التاريخ خلال الجلسة .في حالة التأجيل ، يجب أن يحدد تاريخ النطق بالحكم في الجلسة الموالية.

لا يجوز تحديد المداولة إلا إذا اقتضت الضرورة الملحة ذلك ،علي أن لا تتجاوز جلستين متتاليتين."

وإذا لم يحضر المدعى أو موكله رغم صحة التبليغ ، ما لم يكن هناك عذر شرعي ، يتم شطب الدعوى بكاملها .

أما إذا لم يحضر المدعى عليه رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي فيقضي في غيابه حسب المادة 292 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بنصها " إذا لم يحضر المدعى عليه أو وكيله أو محاميه رغم صحة التكاليف بالحضور، يفصل القاضي غيابيا"

وفي حالة ما إذا كان غيابه مبرر قانونا ، فيستدعى من جديد أو يؤجل الحكم في الدعوى إلي جلسة قريبة حسب المادة 289 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية . بنصها "إذا لم يحضر المدعى لسبب مشروع جاز للقاضي تأجيل القضية إلى الجلسة الموالية لتمكينه من الحضور".

فمن خلال هذه المادة السالفة الذكر،انه يجوز للقاضي تأجيل القضية إلي الجلسة الموالية لتمكين المدعى المتغيب لسبب مشروع من الحضور لتقديم وسائل دفاعه ، علي أن يتأكد القاضي من جديد الأسباب المانعة من الحضور.<sup>1</sup> أول ملاحظة في شأن المادة السالفة الذكر تخص فترة التأجيل ، فالمادة 36 من قانون الإجراءات المدنية القديم ، تشير إلي جلسته قريبة ، بينما النص الجديد يحدد التأجيل من جلسة إلي جلسة قريبة موالية وبالتالي يقيد سلطة

<sup>1</sup> - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،المرجع السابق ، ص 44

القاضي بمدة معينة فالجلسة القريبة لا تعني بالضرورة الجلسة الموالية إنما هي اقرب إلي مفهوم الآجال المعقولة. ثاني ملاحظة أن المشرع لم يحدد كيفية علم القاضي بتلك الأسباب عكس ما جاءت به المادة 36 من قانون الإجراءات المدنية القديم ولأن مضمون المادة 36 يتسم بالمنطقة فيما يخص طريقه علم القاضي فيرجع الأخذ بالطريقة الواردة في المادة 36 حيث يتم العلم إما بموجب رسالة صادرة من المدعى أو المعلومات التي يدلي بها في الجلسة احد أقربائه أو جيرانه أو أصدقائه . ويكون الحكم حضوريا كذلك.

إذا لم يحضر المدعى دون سبب مشروع وتقدم المدعى عليه بطلب الفعل في موضوع الدعوى.

إذا امتنع احد الخصوم الحاضر عن القيام بإجراء من الإجراءات المعمول بها في الآجال المحددة ، فيصل القاضي بحكم حضوري علي عناصر الملف.

ونظرا للطابع الاستعجالي لقضاء العمل ، فانه يمكن للقاضي أن يأمر بالتنفيذ المعجل للحكم سواء كان قابلا للمراجعة إما بالاستئناف أو المعارضة ، أم كان نهائيا وذلك إما بكفالة أو بدون كفالة<sup>2</sup>.

ويبلغ الحكم بنسخة أصلية أو بصورة مطابقة للأصل منه إلي الأطراف ، كما تسلم نسخة تنفيذية أو رسمية للحكم بعد تسجيله من قبل كاتب الضبط بمجرد طلبها حسب المواد 280-281 .

أما فيما يخص مواعيد وأجال الحكم في قضايا ومنازعات العمل يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وان تصدر حكما في

<sup>2</sup> - بربارة عبد الرحمن ، الرجوع السابق، ص 47

اقرب وقت ممكن دون تحديد المدة القصوى لذلك باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية أي الأحكام المتعلقة بتعيين الخبرة مثلا. وفيما يتعلق بالتدخل في الدعوى والطلبات العارضة مثل حالة وفاة المدعى أو المدعي عليه أي العامل أو صاحب العمل أو ممثله ، أو تغيير الطبيعة أو الوضع القانوني لهذا الأخير أثناء سير الدعوى فإن القانون يحفظ حق ذوى الحقوق أي الورثة ، او الذين يحلون محل المدعى أو المدعى عليه في مواصلة سير الدعوى إلي نهايتها والحكم فيها، مع منعهم الوقت الكافي لإبداء دفعوهم في موضوع الدعوى.

إلا أن هذا يجب أن يتم فقط في حالة ما إذا لم تكن القضية جاهزة للحكم فيها، في حالة ما إذا كانت القضية مهمة للفعل فيها فان موت المدعى أو المدعى عليه لا يؤجل الفعل فيها.

### **المطلب الثاني: طبيعة الأحكام الابتدائية**

إن الأحكام الابتدائية ترتبط بطبيعة اختصاصاتها، من جهة وبأحكام القوانين المنظمة لها من جهة أخرى هو ما يوتر بصفة مباشرة علي تنفيذ العادي أي بعد استنفاد طرق المراجعة المسموح بها قانونا حسب حالة وحصول الحكم علي قوة الشئ المقضي فيه.

وفي هذا المجال، كثيرا ما تحدد القوانين المنظمة لقضاء العمل، طبيعة نوعية القضايا التي تكون أحكام المحاكم الابتدائية فيها قابلية للعطف فيها إما بالاستئناف أو المعارضة أو النقض والقضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم ابتدائية ونهائية.<sup>1</sup>

### **الفرع الأول : الأحكام الابتدائية والنهائية**

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 325

تصنف اغلب التشريعات المنظمة لقضاء العمل اختصاصات المحاكم حسب درجاتها وطبيعة ونوعية المنازعات والقضايا التي تختص بالنظر فيها بأحكام ابتدائية ونهائية حيث تحدد النصوص القانونية الخاصة بمنازعات العمل الفردية، طبيعة القضايا علي سبيل الحصر وفقا للمعيار الموضوعي المرتبط بموضوع الدعوى، وما حددته المادة 21 من قانون 04-90 تسوية المنازعات الفردية بنصها " تبث المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا في الدعاوى التي تتعلق أساسا بإلغاء العضوية التأديبية التي لا تراعي فيها الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية والدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل ، وكشوفات المرتبات ، ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل".<sup>2</sup>

ومعني هذا أن الأحكام التي ذكرتها المادة 21-90-04 غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف بحكم القانون وهي تنفذ بمجرد تبليغها إلي المعنيين ، لان مثل هذه القضايا لا تستعمل التأخير، نظرا لجسامة وأهمية الأضرار التي تخلق بالعمال من جرائمها لكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانونا ، ومشمولة بحماية قانونية واضحة.

كما تهدف هذه الأحكام كذلك إلي التقليل من اللجوء إلي المحاكم العليا في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة .  
رغم هذا التقييد لحق المراجعة ، فان المشرع قد ابقى علي بعض طرق المراجعة الأخيرة غير العادية مثل النقض والتماس إعادة النظر.<sup>1</sup>

<sup>2</sup>- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، طبعة 2002، ص185

<sup>1</sup>- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ، ص185

## الفرع الثاني : الأحكام الابتدائية القابلة للنفاذ المعجل

إلى جانب الأحكام الابتدائية النهائية يوجد هذا النوع من الأحكام ، التي يستدعي تنفيذها بصفة استعجالية رغم قابليتها للمراجعة، كذلك الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل أو المتعلقة بدفع أجور العمال ، أو المتعلقة بحق من الحقوق المادية والمهنية للعمال ، وفي ذلك تنص المادة 22- 09- 04 "تكون الأحكام القضائية التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون تطبق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، تطبق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار المصالحة في رفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة." كما تنص الفقرة الأخيرة من المادة 34 علي أن "يكون لهذا التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريقة من طرق الطعن." ومن نص المادة المشار إليها سابقا سواء تعلق الأمر بأحكام خاصة ببعض الحالات المنصوص عليها قانونا ، أو تلك التي ترك أمر تقريرها لقاضي الموضوع.<sup>2</sup>

<sup>2</sup>- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص 327

## الفرع الثالث : الأحكام الابتدائية العادية

تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير العادية ، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاذ كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانونا للمتقاضيين ، أي بعد حصول الحكم علي حجية الشيء المقضي فيه.

حيث يمنح كافة القوانين الإجرائية فيما بعض قضايا العمل، كما هو الحال في غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة، والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية ، ذلك أن الأصل في أحكام المحاكم الابتدائية هي قابليتها للمراجعة والطعن، والاستثناء هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون، أو يقررها القاضي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص 327

## الفصل الثاني : طرق الطعن والدعوى النقابية

إن نظام القضاء في جميع الدول يقوم علي درجتين أي درجة ابتدائية ودرجة استئناف ، وذلك لتحقيق العدالة والإنصاف بين جميع المواطنين ، وتقادي الخطأ في الحكم عن طريق إخضاع الأحكام الابتدائية لنوع من الرقابة الذاتية للنظام القضائي ، وذلك لتمكين المحكوم له أو عليه من الطعن في الحكم لدي هيئة قضائية اعلي من تلك التي أصدرت الحكم الابتدائي ، وتمكينه من طلب إعادة النظر في الحكم من قبل نفس المحكمة التي أصدرت الحكم في الحالات التي لا يسمح فيها القانون بالاستئناف ، ولذلك تطبيق للمبادئ العامة التي يقوم عليه القضاء وهو تحقيق العدالة. قد يكون القاضي أو القضاة يقعون في خطأ أو سوء تقدير ، أو ما إلى ذلك من الأسباب والشوائب المختلفة التي قد تصيب الحكم الابتدائي<sup>1</sup>.

حيث نتطرق في المبحث الأول إلى طرق الطعن العادية والغير عادية وفي المبحث الثاني إلى دعوى المصالح الجماعية والفردية

<sup>1</sup>- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 69

## المبحث الأول : طرق الطعن

باستثناء الأحكام الابتدائية النهائية الصادرة من محاكم العمل في مسائل الاجتماعية وانه بقية الأحكام الابتدائية العادية ، والابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل لا تكون قابلة للمراجعة والطعن ، سوء بطرق الطعن العادية كالمعارضة والاستئناف ، أو طرق الطعن غير العادية كالطعن بالنقض والتماس إعادة النظر وتدخل الخير الخارج عن الخصومة.



## المطلب الأول : طرق الطعن العادية

هناك طريقتين للمراجعة العادية ، تتمثل الأولى في الطعن بالاستئناف في حالة الأحكام الحضورية ، والطعن بالمعارضة في حالة الأحكام الغيابية. ونظرا لاختلاف النظام القانوني والإجرائي لكل طريقة من الطريقتين المذكورتين . سوف نقوم بتوضيح كل طريقة ، الاستئناف والمعارضة.<sup>1</sup>

## الفرع الأول : الطعن بالمعارضة

يكون ذلك في حالة صدور حكم ابتدائي في غياب احد المتخاصمين يمكنه طلب المعارضة لمراجعة أحكام وقرارات أقسام وغرف العمل للإعادة نشر النزاع من جديد أمام نفس الجهة التي أصدرته طبقا للمادة 329 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بنصها " لأتقبل المعارضة إلا إذا رفعت في اجل شهر واحد ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار النيابي" وذلك خلافا لنص المادة 98 من قانون الإجراءات المدنية القديم الذي يحددها لمدة عشرة أيام فقط.<sup>1</sup>

وذلك ليتم توقف تنفيذ الحكم المعارض .

---

1- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص69-70

## الفرع الثاني : الطعن بالاستئناف

يعتبر الطعن بالاستئناف أهم طرق المراجعة العادية حيث يلجا إليها المتضرر من الحكم الابتدائي الصادر من محكمة الدرجة الأولى . وهذا لا يعني جميع الأحكام الصادرة من المحكمة الابتدائية كلها قابلة للاستئناف هناك أحكام حددها القانون علي سبيل الحصر أحكام ابتدائية نهائية.

ويهدف الاستئناف إلى مراجعة القرار الصادر من الدرجة الأولى . حسب المادة 332 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بنصها "يهدف الاستئناف إلى المراجعة وإلغاء الحكم الصادر من المحكمة . ويكون الاستئناف إما أصلياً بعد التبليغ الرسمي للحكم أو فرعياً من طرف المستأنف عليه في مرحلة لاحقة عن الاستئناف الأصلي<sup>1</sup> .

ويجوز استئناف كل حكم تمهيدي قبل الحكم القطعي على خلاف ذلك يجوز استئناف الحكم التحضيري فلا يحق رفعه إلا مع الحكم القطعي. ولا يسري ميعاد الاستئناف إلا من يوم تبليغ الحكم القطعي وهذا الاستئناف يكون مقبولاً حتى ولو كان الحكم الصادر قبل الفعل في موضوع الدعوى نقد دون إبداء تحفظات وفي حالة استئناف حكم تمهيدي ، ينبغي علي الجهة القضائية أن تفعل فيه في اقرب اجل.

### - الأشخاص المرخص لهم الاستئناف

- حق الاستئناف مقرر لجميع الأشخاص الذين كانوا خصوما على مستوى محكمة الدرجة الأولى سواء كانوا مدعين أو مدعى عليهم أو متدخلين أصليين أو مدخلين في الخصام شريطة توفر عنصر مدعين أو مدعى عليهم أو متدخلين أصليين أو مدخلين في الخصام شريطة توفر عنصر المصلحة في

<sup>1</sup> - بربارة عبد الرحمن، المرجع السابق ص 249

المستأنف وفي حالة وفاة احد الخصوم بنقل هذا الحق إلى ذوي الحقوق ، كما يسمح للأشخاص الممثلين في أول درجة لسبب نقص أهليتهم ، وممارسة الاستئناف بأنفسهم إذا زال بسبب المنع وأصبحوا يتمتعون بأهليتهم .  
أما مهلة الاستئناف تعتبر من الأمور الجوهرية في قبول الدعوى ، حيث حددتها المادة 336 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها " يحدد اجل الاستئناف بشهر واحد ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم إلى الشخص ذاته ويمدد اجل الاستئناف الشهرين إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي او المختار"

لا يسري اجل الاستئناف من الأحكام الغيابية الأبعد انتظار اجل المعارضة.  
أما في ما يتعلق بإصدار الأحكام القضايا المستأنفة ، فانه اغلب التشريعات المقارنة ، بما فيها تشريع الإجراءات المدنية الجزائري تنص علي أن إصدار أحكام الاستئناف في قضايا العمل ، تمر بنفس الأشكال التي تصدر بها الأحكام الابتدائية وقابلة للتنفيذ بمجرد إتمام إجراءات تبليغها وهي لا تخضع سوء لحق النقض إذا توافرت فيها بحق الشروط التي تجعلها قابلة لذلك<sup>1</sup>.

### **اثر دعوى الاستئناف علي الحكم المستأنف**

من اثر الاستئناف هي توقف تنفيذ الحكم إلى حين الفعل في الدعوى.  
أما فيما يتعلق بقضايا العمل لا تطبق هذه القاعدة كثيرا ما يقرر القانون في قضايا العمل في النفاذ المعجل لبعض الأحكام ، أو يترك ذلك لتقدير القاضي مع أبقائه علي حق الأطراف والاستئناف في الحكم .

<sup>1</sup> - بربارة عبد الرحمن، المرجع السابق ص 255

## المطلب الثاني : طرق الطعن غير العادية

علي خلاف طرق الطعن العادية يمكن للطاعن أن يلجا إلى طرق طعن غير عادية وهي النقض . والتماس إعادة النظر وتدخل الغير عن الخصومة.

### الفرع الأول : الطعن بالنقض

لا يشكل الطعن بالنقض امتداد للخصومة الأولى ولا درجة من درجات التقاضي حتى يصح أن يكون للخصوم فيه من الحقوق و المزايا ما كان لهم أمام جهة الموضوع من تقديم طلبات أو أوجه دفاع جديدة لم يسبق عرضها من قبل أمام درجتي التقاضي.<sup>1</sup>

كما جاء في المادة 349 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بنصها "تكون قابلة للطعن بالنقض ، الأحكام والقرارات الفاصلة في موضوع النزاع والصادرة في آخر درجة عن المحاكم والمجالس القضائية." والأحكام التي تكون قابلة للطعن بالنقض هي:

- الأحكام والقرارات الصادرة في موضوع النزاع والصادرة في آخر درجة من المحاكم والمجالس القضائية ، معني ذلك استبعاد الأحكام التي لا تكتسي الصفة النهائية وكذا الأحكام والقرارات الصادرة قبل الفعل في الموضوع إلا مع الأحكام والقرارات الفاصلة في الموضوع.

- الأحكام والقرارات الصادرة في آخر درجة، والتي تنتهي الخصومة بالفعل في احد المدفوع الشكلية كالدفع بعدم الاختصاص أو بعدم القبول نتيجة التقادم أو الى دفع عارض آخر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص71

<sup>2</sup>- بربارة عبد الرحمن، المرجع السابق ص 251

اعتمد المشرع بالنسبة لأجال الطعن بالنقض نفس الطريقة المتبعة في أجال الاستئناف.<sup>1</sup>

حيث جاء في المادة 354 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، بنصها " يرفع الطعن بالنقض في اجل شهرين ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه إذا تم شخصيا. يمدد اجل الطعن بالنقض إلى ثلاثة أشهر إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار."

هذا باختصار مجمل فيما يتعلق بالطعن بالنقض وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري مع الملاحظة من الناحية العملية ، قليلة هي قضايا العمل التي تباشر فيها هذه الطريقة في المراجعة ، نظراً لتعدد إجراءاتها وطول مدتها وارتفاع تكاليفها . وذلك مقارنة بالقضايا المدنية والتجارية الأخرى.<sup>2</sup>

### **الفرع الثاني : التماس إعادة النظر**

التماس إعادة النظر يمكن للطاعن طلب ذلك أمام الجهة التي أصدرت الحكم النهائي للنظر في القضية المطروحة من جديد قصد إلغاء الحكم الصادر بشأنها وذلك بعد إنهاء فترة المعارضة أو الاستئناف ، في الأحكام التي صدر القرار أو الحكم بشأنها ، والتي لا يجوز تعديلها أو إلغائها ، بالتماس إعادة النظر. وهذا كما جاء في نص المادة 390 من قانون الإجراءات المدنية بنصها " يهدف التماس إعادة النظر إلى مراجعة الأمر الاستعجالي أو الحكم أو القرار الفاصل في الموضوع والحائز لقوة الشيء المقضي به وذلك للفعل فيه من جديد من حيث الوقائع والقانون."

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص55  
<sup>2</sup> -<sup>1</sup> بربارة عبد الرحمن، المرجع السابق ص 261

وفي حالة عدم مراعاة الأشكال الجوهرية قبل أو وقت إصدار هذه الأحكام ، أو حكم فيها بما لم يطلب به ، أو وقوع غش شخصي أو ظهور وثائق مزورة أو قاطعة في الدعوى ، أو وجود نصوص متناقضة فيها ، أو وجود أحكام قضائية متناقضة صادرة من نفس الجهات القضائية ، أو إذا لم يدافع عن عديمي الأهلية .

نشر إلى أن محاكم العمل ليست وحدها المختصة بالنظر في النزاعات والخلافات والقضايا المختلفة التي تثور عادة بين أطراف علاقة العمل ، إذا يمكن لكلا من الطرفين اللجوء إلى المحاكم والغرف القضائية الأخرى حسب توزيع الاختصاص النوعي بالنسبة للقضايا الأخرى. كما يمكن للطرفين اللجوء إلى القضاء المدني والإداري في المسائل والقضاء التي هي من اختصاص هذه المحاكم، مثل دعاوى التعويض عن الأضرار التي يسببها احد الطرفين بخطاه للطرف الثاني أو دعاوى إلغاء القرارات الصادرة عن الإدارة. إدارة العمل المتمثلة علي الخصوص في مفتشيه العمل أو مديرية العمل والشؤون الاجتماعية علي المستوي المحلي، أو حتى قرارات الوزارة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع السابق، ص72

## المبحث الثاني : الدعوى النقابية

لم يعد الأهلية النقابية للتقاضي محل أي جدل أو غموض ، وبعد أن أقرت مختلف التشريعات العمالية في الدول بتمتع المنظمات النقابية بالشخصية القانونية التي تمكنها من الاستغلال المالي ، وأهلية التقاضي والتمثيل ، على غرار بقية الأشخاص القانونية الأخرى ، حيث نصت المادة 16 فقرة 1 من قانون 90-04 صراحة على انه " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها ، وفقا للمادة 8 ويمكنها أن تقوم ب التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها ، وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية والجماعية ،  
المادية والمعنوية " .

بمعنى ما وتقدم أن المنظمات النقابية أصبحت أهلا لمباشرة أية دعوى قضائية سواء كانت تلك الدعوى تتعلق بمصالحها الخاصة كشخص معنوي ، أو تتعلق بقضايا تهم مصالح فردية لأعضائها أو لأعضاء الهيئة التابعة لها ، أو تمس المصالح الجماعية للمهنة التي تمثلها .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - بوكلي حسن شكيب ، الحق النقابي في إطار القوانين الحديثة واقتصاد السوق ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، جامعة الجليلي اليأس بسيدي بلعباس ، السنة 2000 - 2001 ، ص 177

## المطلب الأول : دعوى المصالح الجماعية

يظهر من خلال المادة 16 فقرة 1 من قانون 90 - 04 بأنها منحت للتجمعات المهنية صلاحية أصلية إذ كلفتها بالدفاع عن المصالح الجماعية المهنية .

يعد ذلك ميزة تنفرد بها النقابات دون غيرها من التجمعات الاجتماعية ويتجسد من خلال خصوصيتين : من جهة هي ممارسة من قبل تجمعات مهنية للدفاع عن مصالح لا تحصل شخصيا بل تجاوزها إذ تتعلق بجمعية مهنية قانونية غير محددة .

سنطرق في هذا المطلب إلى نشأة وأساس دعوى المصالح الجماعية في الفرع الأول وفي الفرع الثاني ميدان ممارستها والنظام الإجرائي .

### الفرع الأول : نشأة وأساس دعوى المصلحة الجماعية

#### أ - نشأة دعوى المصلحة الجماعية

يرجع الفضل في ابتداء مثل هذه الصلاحية الأصلية للنقابة إلى القضاء والتشريع الفرنسيين ، بحيث بشرة بعد الاعتراف بالحق النقابي من قبل قانون 21 مارس 1884 حيث استعملت نقابات العمل حقها في رفع الدعاوى القضائية الناتجة عن شخصيتها القانونية لأجل الدفاع عن المصالح الاقتصادية للمهنة التي كانت تمثلها . ووقع ذلك من خلال تأسيسها كطرف مدني أمام القضاء الجزائري والتدخل أمام القضاء المدني أو الطعن أمام القضاء الإداري.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - بوكلي حسن شكيب ، الحق النقابي في إطار القوانين الحديثة واقتصاد السوق، المرجع السابق ، ص 178



لكن لم تقبل دعواها في بادئ الأمر من قبل الفقه المهمين في بداية القرن العشرين الذي رفض الاعتراف بإمكانية الجمع بين المصالح الفردية مبعداً بذلك أي احتمال لوجود دعوى جماعية مهنية .

ثم بعد ذلك من قبل القضاء بحيث ابتداءً من سنة 1907 أصدرت الغرفة الجنائية لدى مجلس النقض الفرنسي عدة قرارات مؤداها رفض دعوى المصلحة الجماعية بصورة قطعية .

في حين تقبل الغرفة المدنية في نفس المجلس بعض الدعاوى النقابية الخاصة بالدفاع عن المصالح المهنية وهذا بعد اعترافها بوجود مصلحة جماعية إلا أن ذلك أن نادراً غير مستقر .

وبقى الوضع كذلك إلى غاية تدخل الغرفة المجتمعة لمجلس النقض الفرنسي بموجب قرارها المؤرخ في 5 ابريل 1913 باعتبار النقابة شخص قانوني متميز عن أعضائه بهدف الدفاع عن المصالح المهنية.<sup>1</sup>

## **ب - أساس دعوى المصلحة الجماعية**

يقصد بالدعوى الجماعية تلك الدعوى التي تتعلق بمصلحة عامة لجماعة من العمال ، أو لكل عامل ، أو تتعلق بمصالح المهنة أو القطاع أو النشاط ،<sup>2</sup> بحيث تتميز المصلحة الجماعية سوى عن المصلحة الفردية وليس عن المصلحة العامة أو الخصوصية وعليه تعد مصلحة جماعية كل مصلحة غير متعلقة بمجموعة فإنها تكون خصوصية في بعض الأحيان أو عمومية في أحيان أخرى

<sup>1</sup> - بوكلي حسن شكيب ، الحق النقابي في إطار القوانين الحديثة واقتصاد السوق، المرجع السابق ، ص 179

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ، ص 75

فإذا تعلق الأمر بمجموعة تتضمن كل المجتمع المهني فإن المصلحة الجماعية تكون عمومية ، وأما إذا تعلق الأمر بمصلحة مجموعة اقل اتساعا تصبح المصلحة خصوصية ، وهذا يكون عندما تخص مهنة معينة .

- قد تشكل المصلحة الجماعية للمهنة مصلحة عامة ، وان الضرر الذي يلحق لأول يصيب في نفس الوقت الثانية .

- وان المصلحة المهنية قد تكون فردية أي متعلقة بعضو أو أكثر من الأعضاء المنفردين ، وتكون جماعية متعلقة بمجموعة معينة من المهنيين ، أو بالمهنة بأكملها . وغالبا ما يلحق الضرر بالمصلحتين الفردية والجماعية في نفس الوقت<sup>1</sup> .

### **الفرع الثاني : ميدان ممارستها والنظام الاجري لها**

نبدأ بميدان ممارسة دعوى المصلحة الجماعية وثانيا بالنظام الاجري لدعوى المصلحة الجماعية .

#### **أ - ميدان ممارسة دعوى المصلحة الجماعية**

تمارس الدعوى النقابية كقاعدة عامة في كل ميادين التشريع والتنظيم الاجتماعيين وحقوق الأجراء .

فقد سمح المشرع الجزائري بممارسة الدعوى في ميدان تشريع العمل في كل ما يتعلق الأجر وكيفيات حسابه ، في التصنيف المهني ، في التسريح ، وفي تحديد التعويض ، في شروط التحويل ، في العقوبات التأديبية ، في الراحة الأسبوعية والعطل السنوية المدفوعة الأجر ، في ميدان العمل فيما يخص العمل في المنزل ، وفي العمل الليلي في توظيف عمال أجانب وأيضا في امن العمل ، كما سمح برفع دعوى نقابية بشأن خرق الاتفاقيات الجماعية .

<sup>1</sup> - بوكلي حسن شكيب ، الحق النقابي في إطار القوانين الحديثة واقتصاد السوق ، المرجع السابق ، ص 179-180

وكل هذه الحالات السابقة قد سمح بها المشرع طبقا للمادة 16 / 1 من قانون 90- 04 فيما عدا الحالة الأخير التي اعترف بها أيضا في المادة 129 من قانون 90- 11 إذ هي تسمح للمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية أن تباشر الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها .

### **ب - النظام الإجرائي لدعوى المصالح الجماعية**

تعد كل نقابة بمجرد تأسيسها أهلا لتمثيل المهنة أمام القضاء دون أن تستلزم توافر شرط التمثيلية فيها وهذا طبقا للمادة 16 / 1 من قانون 90-04 أن صفة النقابة في التصرف لصالح المهنة التي تمثلها مبنية على طابع شبه عمومي وعن ذلك لا تلزم بان تتضمن من بين أعضائها الأشخاص المصابين مباشرة كما لا يهم أن تتصرف أمام القضاء عدة نقابات في آن واحد لأجل على نفس المصلحة الجماعية أو تتدخل في دعوى نقابية واحدة عدة نقابات أخرى أثناء سير الدعوى .

ليس للنقابة أن تتصرف إلا في حدود المصلحة المهنية التي تمثلها ، إذ أن صلاحياتها في التمثيل القضائي مرتبط بالهدف في القانون الأساسي .

تباشر عملية الدفاع عن المصلحة الجماعية للمهنة قضائيا إما من خلال التدخل الإداري ، أو بطريقة اعتراض الغير الخارج عن الخصومة ، إلى جانب الدعوى المباشرة ، كما يمكن للنقابة أن تنتصب كطرف مدني أمام القضاء الجزائي .

## المطلب الثاني : دعوى المصالح الفردية

من بين الاستثناءات التي تتميز بها قوانين العمل المعاصرة هو خروجها عن القاعدة العامة لإجراءات التقاضي المعول بها على وجوب رفع الدعوى بصفة شخصية أو عن طريق محامي معتمد ، وان تتوافر في المدعى أو المدعى عليه شرط الصفة والمصلحة ويتمثل هذا الخروج عن القواعد في الاعتراف للنقابة بأهلية التقاضي نيابة عن العامل ، أو تمثليه أمام القضاء بدون الحاجة إلى أية وكالة من العامل ، كما يمكنها كذلك التأسيس كطرف مدني في أية قضية تمس بمصالح المادية والمعنوية .<sup>1</sup>

## الفرع الأول : الوكالة القضائية للنقابة

يقتضي القانون الفرنسي إمكانية النقابة مساعدة أو تمثيل الأطراف بموجب وكالة قضائية في النزعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي ، وهذا بالسماح للأطراف أن يمثلوا أمام لجان الدرجة الأولى أو أمام مجلس الاستئناف ، من قبل ممثل كفاء من المنظمة النقابية العمالية أو المستخدمة ، أمام كل جهات القضاء الاجتماعي .  
وقد يوكل التمثيل هنا إما لممثل من المنظمة النقابية المنخرطة فيها العامل أو إلى منظمة أخرى ، أو أكثر من ذلك قد يكون العامل غير منضم إلى النقابة ومع ذلك ممثلا أمام القضاء من طرف النقابة .<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ، ص 79

<sup>2</sup>- بوكلي حسن شكيب ، الحق النقابي في إطار القوانين الحديثة واقتصاد السوق، المرجع السابق ، ص 175

## الفرع الثاني : تمثيل النقابة لأعضائها أمام القضاء تلقائيا

في غياب أية وكالة تتمتع المنظمات النقابية بحق المبادرة الذي يسمح لها في بعض الحالات التي تستخلف احد أعضائها قضائيا لأجل الدفاع عن مصلحته المهنية الشخصية ، كلن المشرع أغفلة هذه الصلاحية ولم يأت بأي نص يحدد حالات تطبيقها ، على عكس نظيره الفرنسي الذي اعترف بها لصالح النقابة في حالات محددة على سبيل الحصر . تتمثل في السماح للمنظمات النقابية التي بها أعضاء مرتبطين بموجب اتفاقية جماعية للعمل بممارسة كل الدعاوى الناتجة عن ذلك ، وهذا دون حاجة إلى وكالة من المعني بالأمر .

كما تسمح للنقابات بممارسة دعاوى يكون غالبا أصحابها في وضعيات دونية وغير مستقرة كالعمال في المنزل ، الأجانب في وضعية غير قانونية وعمال التجمعات المستخدمة . إلا انه مع ذلك فقد أورد القضاء الفرنسي حدودا على صلاحيات النقابة في تمثيل المصلحة الفردية .

## المطلب الثالث : الدعوى المباشرة

إذا كانت المنظمات النقابية في الدعوى السابقة تمارس نوع من النيابة او تمثيل المصالح الجماعية أو الفردية للعمال أمام الجهات القضائية كما يمكنها أن تمثلها أمام السلطات العمومية وأصحاب العمل . فالدعوى المباشرة هنا تمارسها النقابة لاعتبارها صاحبة مصلحة وصفة ، ذلك أن هذه الدعوى التي عادة ما تنصب على نزاعات وقضايا تتعلق بتنفيذ أو تطبيق أو تفسير اتفاقيات التي اقرها لها المشرع الجزائري بمقتضى المادة 129 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص " يمكن التنظيمات النقابية للعمال ، أو الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن تباشر كل الدعاوى

الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها ، كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتقاعدها عليها " .  
تتمتع النقابة هنا بصلاحيه رفع الدعوى المباشرة كاستثناء أو كبديل عن العمال . أن النقابة تعتبر نائبة عن العمال وممثلة لهم في عملية التفاوض الجماعي ، وبالتالي فان الحق الأصلي في رفع الدعوى يعود إلى العمال باعتبارهم المستفيدين من أحكامها والمكلفين بالتزاماتها وهو ما يفهم من نص المادة 128 بينما المادة 129 جاءت على سبيل الاستثناء أو الاحتياط بالسماح للنقابة بان تمارس حق التقاضي نيابة عن العمال ، ليس باسمهم ولكن باسمها الخاص وهو ما يشترط في الدعوى المباشرة ، ويشترط تناول الدعوى لمصلحة خاصة بالموكل أي العمال .

وتقع على النقابة التزامات وتترتب لها حقوق ، ومن بين هذه الالتزامات والحقوق واجب تنفيذ الالتزامات التقاعدية التي تعهدت بها سواء في عقود واتفاقات لمصلحتها الخاصة أو في عقود قامت بتوقيعها نيابة عن أعضائها كما هو الحال في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل مما يترتب عليه كذلك حقها مطالبته الطرف الأخر بتنفيذ التزاماته تجاهها أو تجاه موكلها .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،المرجع السابق،83-86

## خاتمة

يمكن أن نخرج من هذا العرض الوجيز على أن أحكام القانون الجزائري لحل المنازعات التي تحدث بين العامل وصاحب العمل أصبحت تخضع لنظام قانوني متميز ، من حيث الإجراءات وكذلك الهيئات المكلفة بمعالجة وتسوية هذا النوع من المنازعات .

والملاحظ على هذا النوع من المنازعات ، انه رغم بقائها تابعة بصفة عامة لإجراءات التقاضي العادية في كثير من جوانبها ، إلا أنها ومع ذلك تتوفر عدة آليات وإجراءات خاصة بها ، كما جعل المشرع في التسوية القضائية إجراءات أولية إجبارية قبل اللجوء إلى القضاء والتي تتمثل في التظلم ومكتب المصالح " محضر عدم الصلح " .

كما إن التسوية القضائية لم تعد خاضعة فقط لأحكام قانون الإجراءات المدنية بل في اغلب جوانبها لإجراءات ونصوص خاصة بها ، الأمر الذي يحتم علينا التسليم بوجود نظام قانوني متكامل يتألف من القوانين الإجرائية الخاصة بالتسوية القضائية من جهة وقانون الإجرائي العام المتمثل في قانون الإجراءات المدنية والإدارية من جهة أخرى .

ونرى أن التعديل الأخير لقانون الإجراءات المدنية قد أزال التضارب وعدم التجانس الذي كان قائما بينها وبين قانون 90-04 حيث أصبح بعد تعديل قانون الإجراءات المدنية متماشيا مع قانون 90-04 . وهو ما ينادي به كثير من رجال القانون.

# قائمة المصادر

- ❖ - قانون رقم 90-04 ، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق في 06 فبراير عام 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل " المعدل والمتم بموجب قانون رقم 91 - 28 المؤرخ في 14 جماد الثانية عام 1410 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 . "
- الجريدة الرسمية العدد ، 06 .
- ❖ - قانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008
- الجريدة الرسمية ، العدد ، 21 .

# قائمة المراجع

- 1- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل ، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية ، بن عكنون الجزائر .
- 2- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقات العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون ، الجزائر ، الجزء الثاني ، طبعة ، 2002 .
- 3 - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية دار الريحانة للكتاب ، الطبعة الثانية ، 2003 .



- 4 - بوكلي حسن شكيب ، الحق النقابي في إطار القوانين الحديثة واقتصاد السوق مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، جامعة الجلاي اليأس بسيدي بلعباس ، السنة 2000 - 2001 .
- 6 - راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون ، الجزائر.
- 7- رشيد واضح، منازعات لعمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر طبعة 2003 .
- 8- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، طبعة 2002.
- 9- عبد السلام الذيب ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ، دار القصية للنشر ، الجزائر 2003 .

# الفهرس

كلمة شكر

الإهداء

مقدمة

- الفصل الأول : ماهية قضاء العمل وتنظيمه ..... ص 01
- المبحث الأول : تعريف قضاء العمل ..... ص 02
- المطلب الأول : طبيعة قضاء العمل وخصائصه ..... ص 03
- الفرع الأول : طبيعة قضاء العمل ..... ص 03
- الفرع الثاني : خصائص قضاء العمل ..... ص 04
- المطلب الثاني : تنظيم قضاء العمل ..... ص 06
- الفرع الأول : تشكيل محكمة المسائل الاجتماعية ..... ص 07
- الفرع الثاني : اختصاصات محكمة المسائل الاجتماعية ..... ص 09
- المبحث الثاني : إجراءات التقاضي وطبيعة الأحكام الابتدائية ..... ص 13
- المطلب الأول : إجراءات التقاضي ..... ص 13
- الفرع الأول : التظلم ..... ص 13
- الفرع الثاني : مكتب المصالحة ..... ص 15
- الفرع الثالث : القسم الاجتماعي ..... ص 17
- المطلب الثاني : طبيعة الأحكام الابتدائية ..... ص 21
- الفرع الأول : الأحكام الابتدائية نهائية ..... ص 22
- الفرع الثاني : الأحكام الابتدائية القابلة للنفاد المعجل ..... ص 23
- الفرع الثالث : الأحكام الابتدائية العادية ..... ص 24

25	الفصل الثاني : طرق الطعن والدعوى النقابية
26	المبحث الأول : طرق الطعن
27	المطلب الأول : طرق الطعن العادية
27	الفرع الأول : الطعن بالمعارضة
28	الفرع الثاني : الطعن بالاستئناف
30	المطلب الثاني : طرق الطعن غير العادية
30	الفرع الأول : الطعن بالنقض
31	الفرع الثاني : التماس إعادة النظر
33	المبحث الثاني : الدعوى النقابية
34	المطلب الأول : دعوى المصالح الجماعية
34	الفرع الأول : نشأة وأساس دعوى المصلحة الجماعية
36	الفرع الثاني : ميدان ممارستها والنظام الاجرائي لها
38	المطلب الثاني : دعوى المصالح الفردية
38	الفرع الأول : الوكالة القضائية للنقابة
39	الفرع الثاني : تمثيل النقابة لأعضائها أمام القضاء تلقائيا
40	المطلب الثالث : الدعوى المباشرة
42	الخاتمة