

الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد

د/ بن عزوز بن صابر
أستاذ محاضر بكلية الحقوق والعلوم التجارية
جامعة عبد الحميد بن باديس

مقدمة

يعتبر القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية قضاء استثنائياً مقارنة مع باقي الأقسام الأخرى يظهر ذلك جلياً من خلال تشكيلته، وكذا الإجراءات الشكلية الواجب إتباعها عند رفع الدعوى العمالية أمامه، وطبيعة الأحكام الصادرة عنه تطرق المشرع الجزائري إلى الطابع الاستثنائي للقسم الاجتماعي من خلال أحكام القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، والقانون رقم 08 - 08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، كما تعرض إلى هذه الإجراءات ضمن أحكام القانون رقم 08 - 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية. والإشكال الذي يطرح في هذا المقام ما هي الإجراءات الشكلية الواجب إتباعها أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية ؟ وما مدى تطابق هذه الإجراءات مع الأحكام الخاصة الواردة في القانونين 90 - 04 المتعلق بالمنازعات الفردية في العمل و08 - 08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي ؟. إجابة على هذه الإشكالية ارتأينا التطرق إلى تشكيلة القسم الاجتماعي أولاً ثم الإجراءات الشكلية الواجب إتباعها أمامه في العنصر الثاني ونخصص العنصر الثالث لطبيعة الأحكام الصادرة عنه .

1 : تشكيلة القسم الاجتماعي: يختلف القسم الاجتماعي عن بقية الأقسام الأخرى الموجودة بالمحكمة الابتدائية من حيث تشكيلته بالنظر إلى خصوصية المنازعات العمالية ، تكرر الطابع الاستثنائي في تشكيلة القسم الاجتماعي منذ صدور أول نص قانوني يحدد إجراءات التسوية القضائية للمنازعات العمالية وهو الأمر رقم 75 - 32 المتعلق بالعدالة في

العمل إلى غاية صدور القانون رقم 90 - 04 المتعلق بالمنازعات الفردية في العمل، وهو أيضا ما كرسه أحكام القانون رقم 08 - 08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

1 - 1 تشكيلة القسم الاجتماعي في ظل تشريعات العمل المتعاقبة:

أ : تشكيلة القسم الاجتماعي في ظل الأمر رقم 75 - 32 المتعلق بالعدالة في العمل : لقد حصر هذا الأمر تشكيلة القسم الاجتماعي في القاضي باعتباره رئيسا للجلسة ومساعدين يمثلان العمال يتم تعيينهم من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وللمساعدين صوت استشاري⁽¹⁾.

الملاحظ أن هذه التشكيلة لم تضم ممثلين عن أرباب العمل، وهو أمر منطقي نظرا للنهج الاشتراكي المتبنى إذ اعتبر العامل خلال هذه الفترة مسيرا ومنتجا في آن واحد، كما يلاحظ أنه لم يعترف للمساعدين إلا بصوت استشاري، فالقاضي غير ملزم برأي المساعدين .

ب : تشكيلة القسم الاجتماعي في ظل القانون رقم 90 - 04 المتعلق بالمنازعات الفردية في

العمل: بصدور القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل الذي ألغى أحكام الأمر 75 - 32 السالف الذكر⁽²⁾، تغيرت تشكيلة القسم الاجتماعي عما كانت عليه سابقا بحيث أصبحت تتعدّد الجلسات برئاسة قاض يعاونه مساعدين من العمال ومساعدين من أصحاب العمل كقاعدة عامة، واستثناء عن القاعدة العامة يجوز عقد الجلسة بحضور مساعد من العمال ومساعد من أصحاب العمل على الأقل، وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين، يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة وللمساعدين من العمال والأصحاب العمل صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس أي القاضي⁽³⁾. الملاحظ أن الجديد المكرس في القانون رقم 90 - 04 فيما يخص تشكيلة القسم الاجتماعي أن التمثيل أصبح ثلاثيا بعدما كان ثنائيا، فبالإضافة إلى القاضي المساعدين الممثلين للعمال، منح هذا القانون لأصحاب العمل الحق في

(1) انظر المادة 2 من الأمر رقم 75 - 32 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل - جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1975.

(2) انظر المادة 40 من القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1990 .

(3) انظر المادة 8 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر.



التمثيل، ولعل السبب في ذلك يرجع انسحاب المشرع وترك الحرية للشركاء الاجتماعيين في تنظيم علاقاتهم لكونهم أدرى بشؤونهم، ولم يعد تدخله إلا في المسائل المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي، تجسدت هذه الحرية بعد صدور دستور 1989 الذي وضع القطيعة مع النظام الاشتراكي، ليحل محله النظام العالمي الجديد " اقتصاد السوق " القائم على مبدأ الحرية، وبموجب هذه الحرية منح الحق لأصحاب العمل في إنشاء المنظمات النقابية على غرار العمال الأجراء⁽¹⁾.

فالمبدأ العام في تشكيلة القسم الاجتماعي أن ينعقد برئاسة القاضي ومساعدين يمثلان العمال ومساعدين يمثلان أصحاب العمل، غير أنه استثناء عن المبدأ العام يجوز أن تتعقد جلسة القسم الاجتماعي بحضور مساعد واحد ممثل عن العمال وآخر ممثل عن أصحاب العمل، تعتبر هذه التشكيلة الأخيرة من القواعد المرتبطة بالنظام العام بحيث لا يجوز أن تتعقد الجلسة بحضور القاضي ومساعد واحد فقط، وإلا تعرض الحكم إلى النقض لمخالفته وإغفاله قاعدة جوهرية في الإجراءات وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في إحدى قراراتها⁽²⁾.

إذا تعذر حضور المساعد إلى الجلسة، يتم تعويضه بقاض بأمر من رئيس المحكمة، أما إذا تعذر حضور المساعدين يتم أو تعويضهما بقاضيين ولا يجوز أن تتعقد الجلسة برئاسة قاض ومساعدة قاض آخر، وإلا اعتبر الحكم باطلا وجاز الطعن فيه وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا⁽³⁾. كما يتعين الإشارة في ديباجة الحكم الصادر عن القسم الاجتماعي إلى أسماء المساعدين مع تعيين الجهة التي يمثلونها، وإلا كان الحكم عرضة للطعن لكون هذه القواعد هي الأخرى من المسائل المرتبطة بالنظام العام حسب ما ذهبت إليه المحكمة العليا في عدة قرارات لها⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ انظر المادتين 2 و3 من القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 9 ذي القعدة الموافق 2 يونيو 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي جريدة رسمية عدد 23 المؤرخة في 06 جوان 1990 .

⁽²⁾ الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا القرار رقم 167647 المؤرخ في 9 أوت 1998 القرار المذكور في مرجع السيد ذيب عبد السلام - قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي - دار القصب طبعة 2003 ص 540 .

⁽³⁾ الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا القرار رقم 183613 المؤرخ في 19 نوفمبر 1999 القرار المذكور في نفس المرجع السالف الذكر وفي نفس الصفحة .

⁽⁴⁾ انظر القرارين المذكورين في مرجع ذيب عبد السلام السالف الذكر في الصفحة 541 الأول تحت رقم 172391 المؤرخ في 9 فبراير 1999 والثاني رقم 171934 المؤرخ في 9 فبراير 1999 .

1 - 2 تشكيلة القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد:

تعرض قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد إلى تشكيلة القسم الاجتماعي لدى المحكمة الابتدائية فهو يتشكل من القاضي رئيسا ومساعدين Les assesseurs وأحالتنا إلى تشريع العمل المعمول به، لتحديد عدد المساعدين المشكلين للقسم الاجتماعي⁽¹⁾، وبذلك تطبق الأحكام الواردة في القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل على النحو المذكور سالفًا. الملاحظ أن التشكيلة الاجتماعية واحدة سواء تعلق الأمر بالنزاعات العمالية أو منازعات الضمان الاجتماعي رغم أن منازعات الضمان الاجتماعي تقع بين المؤمنین اجتماعيا من ضمنهم العمال الأجراء، أو أصحاب العمل وبين هيئة الضمان الاجتماعي، غير أننا لا نجد تمثيلا لهيئة الضمان الاجتماعي في التشكيلة عندما تكون طرفا في النزاع، على خلاف ذلك أحدث المشرع الفرنسي جهة قضائية مستقلة للنظر في المنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي أطلق عليها اسم محكمة شؤون الضمان الاجتماعي Tribunal des affaires de sécurité sociale⁽²⁾. نحن نرى أنه كان على المشرع الجزائري أن يدرج ضمن تشكيلة القسم الاجتماعي ممثلين عن هيئة الضمان الاجتماعي متى كانت هذه الهيئة طرفا في النزاع.

2: الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي: تطرق المشرع الجزائري في ظل قانون

الإجراءات المدنية والإدارية إلى إجراءين شكليين يجب احترامهما عند رفع الدعوى العمالية أمام القسم الاجتماعي، يتعلق الأول باحترام آجال رفع الدعوى، والثاني بوجود إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح .

2 - 1: وجوب احترام آجال رفع الدعوى : لم يتطرق قانون الإجراءات المدنية القديم ولا

القانون رقم 90 - 04 الساري المفعول إلى الآجال الواجب احترامها لرفع الدعوى الاجتماعية أمام القسم الاجتماعي، وفي غياب الأحكام المنظمة لهذه المسألة، كانت تطبق الآجال المنصوص عليها في القانون المدني المتعلقة بالتقادم، بحيث يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين ومن بين هذه الحقوق مرتبات الموظفين، وأجور العمال

(¹) انظر المادة 502 من القانون رقم 08 - 09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008 المتضمن

قانون الإجراءات المدنية والإدارية جريدة رسمية عدد 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008 .

(²) Voir Articles R 142- 10 du code de la sécurité sociale Français



والمعاشات⁽¹⁾، وبسنة واحدة المبالغ المستحقة للعمال والأجراء مقابل عملهم متى كانت هذه الحقوق غير دورية⁽²⁾. غير أن قانون الإجراءات المدنية الجديد حدد آجالاً لرفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي فهي لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، يعتبر آجال رفع الدعوى من النظام العام يترتب على عدم احترامه رفض الدعوى شكلاً⁽³⁾.

2 - 2 : وجوب أرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح: للحصول على محضر عدم الصلح، يجب على طرفي النزاع اللجوء إلى التسوية الداخلية للنزاع والقاعدة العامة أن تحدد الاتفاقيات الجماعية للعمل لإجراءات التسوية الودية الداخلية، وفي حالة عدم تعرض الاتفاقيات إلى تلك الإجراءات، على العامل الالتزام باحترام الإجراءات المنصوص عليها قانوناً⁽⁴⁾.

تعرضت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل للإجراءات الداخلية لتسوية النزاعات الفردية في العمل منها الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك، التي ألزمت العامل في حالة النزاع أن يعرض شكواه على مسؤوله المباشر المؤهل قانوناً، والذي عليه أن يرد على الشكوى خلال 05 أيام من يوم إخطاره وإذا استمر النزاع على العامل أن يخطر مدير الوحدة، الذي يتعين عليه الرد خلال 10 أيام من إخطاره، وإذا بقي الخلاف مستمراً يتعين على العامل أن يخطر المسؤول الأعلى على مستوى المؤسسة، والذي عليه أن يرد على الشكوى خلال 12 يوماً من تاريخ إخطاره، وبعد استنفاد مختلف الإجراءات الداخلية السالفة الذكر، يمكن للعامل اللجوء إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁽⁵⁾. هل يعتبر إجراء التسوية الودية للنزاعات الفردية للعمل إجراءً وجوبي قبل اللجوء إلى مفتشية العمل؟ اعتبرت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا إجراءات التسوية الداخلية غير ملزمة للعامل، وبالتالي لا تكون سبب في رفض الدعوى شكلاً⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ انظر المادة 309 فقرة 1 من الأمر رقم 75 - 58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975

المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 07 - 05 المؤرخ في 13 مايو 2007 .

⁽²⁾ انظر المادة 312 فقرة 2 من القانون المدني .

⁽³⁾ انظر المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية الجديد .

⁽⁴⁾ انظر المادتين 3 و 4 من القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

⁽⁵⁾ انظر المواد من 340 إلى 342 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المحررة بالجزائر العاصمة

⁽⁶⁾ الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا القرار رقم 107398 المؤرخ في 30/03/1994 المجلة القضائية

عدد 1 لسنة 1994 ص 121. وانظر كذلك القرار رقم 198423 المؤرخ في 16/05/2000 المذكور في

مرجع ذيب عبد السلام ص 536 .



في حالة فشل إجراءات التسوية الودية التي تتم داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بواسطة عريضة مكتوبة، أو بحضور المدعي شخصياً الذي يقوم خلال 3 أيام من إخطاره بعرض النزاع على مكتب المصالحة. في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد، يتم استدعاؤه للجلسة الثانية التي تعقد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء وفي حالة غياب المدعى عليه لجلسة الصلح يحضر مكتب المصالحة محضر عدم الصلح لعدم حضور المدعى عليه، على أن تسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الجلسة (2). إذا حضر الطرفان لجلسة الصلح واستمر الخلاف بينهما يحضر مكتب المصالحة محضراً لعدم الصلح (3) يعتبر محضر عدم الصلح حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، ولا يجوز أن يتضمن شروطاً تتنافى مع النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول (1).

زيادة على الشروط الشكلية الواجب توافرها عند رفع أي دعوى قضائية والمتمثلة في الصفة والمصلحة وأهلية التقاضي (2)، يجب على العامل أن يرفق العريضة الافتتاحية بمحضر عدم الصلح وإلا رفضت الدعوى شكلاً (3) وهو أيضاً ما أقرته الفرقة الاجتماعية في العديد من القرارات، حيث اعتبرت إجراء الصلح من القواعد المتعلقة بالنظام العام (4)، وفي قرار آخر لها نقضت الحكم النهائي القاضي بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله الذي أسسه القاضي الاجتماعي على رفض الهيئة المستخدمة تنفيذ محضر المصالحة الذي تم الاتفاق فيه بين الطرفين على إعادة الإدماج، فكان على المدعي اللجوء إلى القسم الاجتماعي بغية التماس التنفيذ المعجل لما ورد في محضر الصلح، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون، بعد انقضاء مهلة الوفاء المحدد 15 يوماً من تاريخ استصدار الأمر على ذيل العريضة، وليس على أساس دعوى في الموضوع، ومن ثم كانت على القاضي رفض الدعوى شكلاً يكون لهذا الأمر

(1) انظر المواد من 26 إلى 32 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر

(2) انظر المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية القديم والمادة 13 من القانون رقم 08 - 08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد .

(3) المادة 19 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر : " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوة قضائية "

(4) انظر القرار رقم 153913 المؤرخ في 09 / 12 / 1997 والقرار رقم 182155 المؤرخ في 14 / 09 / 1999 والقرار رقم 206872 المؤرخ في 15 / 11 / 2000 كل هذه القرارات أشار إليها السيد ذيب عبد السلام في مرجعه السابق قانون العمل والتحويلات الاقتصادية الصفحة من 553 إلى 556 .



صفة التنفيذ المعجل رغم المعارضة والاستئناف⁽¹⁾ وهو أيضا ما قضت به الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا⁽²⁾.

3 - طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي: طبقا للقواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية تصدر الأحكام في المواد الاجتماعية بصفة ابتدائية قابلة للاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي، غير أنه نظرا لطبيعة وخصوصية المنازعات العمالية خرج المشرع الجزائري عن القاعدة العامة، وخص بعض هذه المنازعات بأحكام ابتدائية ونهائية، والبعض الآخر بالتنفيذ المعجل وسوف نتطرق إليهما تبعا.

3 - 1 : المنازعات العمالية التي تصدر بشأنها أحكاما ابتدائية ونهائية: باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ⁽³⁾:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/ أو الاتفاقية الإجبارية.
- تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانون لإثبات النشاط المهني للمدعي.

أ : الأحكام الابتدائية والنهائية المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق الإجراءات التأديبية. تصدر الأحكام الابتدائية والنهائية عندما يتعلق الموضوع بإلغاء العقوبات المقررة من قبل المستخدم كيفما كانت درجة خطورتها شريطة أن تتخذ هذه العقوبات دون احترام الإجراءات التأديبية المنصوص عليها قانونا أو المكسرة في النظام الداخلي للمؤسسة، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها عندما نقضت القرار الصادر عن مجلس قضاء سعيدة الذي قبل الاستئناف في الحكم النهائي الصادر عن محكمة

(¹) انظر المادة 34 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر.

(21) : انظر القرار رقم 305198 المؤرخ في 08 / 06 / 2005 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2005 ص 245 .

(²) : انظر القرار رقم 305198 المؤرخ في 08 / 06 / 2005 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2005 ص 245 .

(³) انظر المادة 21 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر.

سعيدة القاضي بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله الأصلي بعد ما تم تنزيله من رتبة نائب مدير إلى حارس دون أن تقوم المطعون ضدها بالإجراءات القانونية⁽¹⁾، كما أكد المشرع الجزائري على أن مثل هذه الأحكام تصدر في حالة عدم احترام الإجراءات الشكلية المتعلقة بالتسريح، وهو ما نصت عليه المادة 73 - 4 من قانون العمل⁽²⁾، وبالتالي يلاحظ أن المشرع الجزائري وقع في خلط بين نصين قانونيين نص المادة 21 التي تربط الأحكام الابتدائية والنهائية بإلغاء العقوبات التي تمت خرقا للإجراءات التأديبية، ونص المادة 73 فقرة 1 الذي ربط تلك الأحكام بخرق الإجراءات التأديبية عند التسريح⁽³⁾.

لا يكفي لكي يصدر القسم الاجتماعي حكما ابتدائيا ونهائيا أن يتعلق الموضوع بخرق المستخدم الإجراءات التأديبية، لا بد أن تنحصر الدعوى المقدمة من العامل في طلبها الأصلي على إلغاء العقوبة التأديبية المقررة دون احترام الإجراءات التأديبية⁽⁴⁾، أما إذا كان هذا الطلب غير أصلي فإن المحكمة في هذه الحالة ستصدر حكما ابتدائيا قابلا للاستئناف أما المجلس القضائي وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في عدة قرارات لها⁽⁵⁾.

إن الحكم الابتدائي والنهائي الصادر عن المحكمة الاجتماعية، وقفا للشروط السالفة الذكر لا يكون قابلا للاستئناف، إلا أنه من الناحية العملية وجدنا أن مثل هذه الأحكام

(1) انظر القرار رقم 168821 المؤرخ في 29 / 02 / 1999 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا القرار المذكور في مرجع ذيب عبد السلام ص 561 .

(2) : المادة 73 - 4 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 11 المعدل والمتمم بالأمر رقم 91 - 21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996: (إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقيات الملزمة، تلغى المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم القيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو كان استمر في عمله).

(3) : انظر الطيب بلولة وجمال بلولة - انقطاع علاقة العمل - منشورات ببيرتي 2007 ص 150 وانظر كذلك ذيب عبد السلام المرجع السالف الذكر ص 566 .

(4) : المادة 23 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر: " تلحق الطلبات المقابلة في مجال الطعون بالطلب الأصلي الذي تبني عليه، يحدد الطلب الأصلي اختصاص المحكمة ابتدائيا ونهائيا ."

(5) : القرار رقم 170432 المؤرخ في 09 / 03 / 1999 والقرار رقم 204311 المؤرخ في 10/10/2000 المذكورين في مرجع ذيب عبد السلام السالف الذكر ص 563.



تستأنف أمام المجالس القضائية، ويعتبر ذلك خرقاً للقانون وخطأً في تطبيقه وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا⁽¹⁾.

يتضمن الحكم الابتدائي والنهائي الصادر عن المحكمة إما إعادة إدماج العامل إلى منصب مع احتفاظه بجميع امتيازاته المكتسبة، وفي حالة رفض أحد الطرفين إعادة الإدماج يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي تقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة⁽²⁾. فالأصل إذن أن يقضي الحكم الابتدائي والنهائي بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله، إلا أنه في حالة رفض أحد الطرفين الإدماج وفي اعتقادنا أن الرفض مقرر هنا لمصلحة صاحب العمل وليس لمصلحة العامل، يمنح العامل التعويض المقرر قانوناً. إن سلطة صاحب العمل في رفض إدماج العامل في منصب عمله غير مطلقة، إذ عليه أن يتمسك بهذا الحق خلال سريان الدعوى، أما إذا لم يتمسك بهذا الحق وصدر الحكم النهائي القاضي بإعادة الإدماج فلا يجوز له رفض تنفيذ الحكم النهائي وهو ما أقرته المحكمة العليا في بعض قراراتها⁽³⁾.

إلى جانب إعادة إدماج العامل إلى منصب عمله يتضمن الحكم الصادر عن المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية منح العاملة التعويضات المستحقة الناجمة عن التسريح، إلا أن المحاكم الاجتماعية أخطأت في تطبيق القانون عندما قضت بإلغاء قرار التسريح، مع دفع كافة أجور العامل ابتداءً من تاريخ الفصل إلى غاية الرجوع الفعلي لمنصب العمل⁽⁴⁾ وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا، أما الفترة التي توقف فيها العامل عن العمل بسبب التسريح التعسفي لا يخول له فيها القانون سوى المطالبة بالتعويضات، وبالتالي فإن قضاة المحاكم الاجتماعية عندما قضوا بدفع كافة مرتبات العامل المسرح تسريحاً تعسفياً أخطأوا في تطبيق

(1) الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 154166 - قرار صادر بتاريخ 14 أكتوبر 1997 - أطراف القضية السيد (ب . م) ضد (المؤسسة الوطنية لصناعة السيارات) - ولما كان في قضية الحال الطرد تعسفياً اتخذ مخالفة للإجراءات القانونية، فإنه يثبت بحكم ابتدائي ونهائي ومن ثم لا يجوز استثنائه - المجلة القضائية لسنة 199 العدد 55 الصفحة 184.

(2) انظر المادة 73 - 4 فقرة 3 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.

(3) : انظر القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا تحت رقم 295696 المؤرخ في 13 / 04 / 2005 مجلة قضائية العدد الأول لسنة 2005 ص 141 .

(4) المادة 53 من القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل: (لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي).

القانون، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، أما الفترة التي توقف فيها العامل عن العمل لا يخول له فيها القانون سوى المطالبة بالتعويض⁽¹⁾.

ب : الأحكام الابتدائية والنهائية المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوفات الأجور والوثائق الأخرى: يحق لكل عامل مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي أن يطالب صاحب العمل بتسليمه وثيقة تثبت الأجر المدفوع للعامل تسمى هذه الوثيقة بقسيمة الأجر تتضمن هذه القسيمة اسم صاحب العمل وعنوانه التجاري اسم صندوق الضمان الاجتماعي الذي تدفع إليه الاشتراكات، هوية العامل وتحديد منصب العمل، نوع ومختلف المكافآت والتعويضات مبلغ الأجر الإجمالي مبلغ ونوع الاقتطاعات المحسومة من الأجر الإجمالي مبلغ الأجر الصافي وتاريخ الدفع⁽²⁾، على أن يلتزم صاحب العمل بإدراج هذه البيانات التي تقيد في قسيمة الأجر في دفتر الأجور⁽³⁾. رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية ضد كل صاحب عمل لم يسلم قسيمة الأجر المقبوض للعامل أو يغفل فيها عن عنصر أو عدة عناصر مكونة للأجر⁽⁴⁾

إلى جانب حق العامل في الحصول على كشوفات الأجر يحق للعامل أيضا الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة منها تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها العامل والفترات المناسبة لها⁽⁵⁾، وفي حالة رفض المستخدم تسليم شهادة عمل، على العامل التوجه إلى القسم الاجتماعي المختص إقليميا مصحوبا

(¹) الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا - ملف رقم 134407 - قرار صادر بتاريخ 24 سبتمبر 1996 - أطراف الدعوى (المؤسسة العمومية الاقتصادية فندق الجزائر - ضد السيد (ل. ن) - المجلة القضائية لسنة 1999 العدد 54 الصفحة 89. والقرار رقم 340921 - قرار صادر بتاريخ 14 مارس 1995 - أطراف الدعوى السيد (ف، م) ضد (مؤسسة حفر الآبار بسكيكدة - المجلة القضائية عدد 55 لسنة 1999 صفحة 193.

(²) المادة 8 من قانون العمل على ما يلي: " يدرج مبلغ الأجور وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم "

(³) انظر المادتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي 96 / 98 المؤرخ في 6 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1996.

(⁴) تتمثل هذه العقوبة الجزائية في غرامة مالية تتراوح بين 500 دج إلى 1000 دج طبقا لنص المادة 148 من القانون رقم 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل.

(⁵) المادة 67 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر: " يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها "



بمحضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة، وتفصل المحكمة الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً بتسليم شهادة العمل وكشوفات الرواتب⁽¹⁾.

3 - 2 : الأحكام المشمولة بالتنفيذ المؤقت بقوة القانون: استثناء عن القاعدة العامة التي تقضي بالأثر الموقف لطرق الطعن العادية، حصر المشرع الجزائري في المواد الاجتماعية بعض القضايا التي تكون الأحكام الصادرة بشأنها محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون، ومن ثم يجوز للمحكوم له بأن ينفذ حكمه مباشرة بعد التبليغ وذلك رغم المعارضة والاستئناف⁽²⁾ أهمها القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، والقضايا المتعلقة بتطبيق أو بتفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة، والقضايا المتعلقة بدفع الأجور والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة⁽³⁾.

أ : القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي: يحق للعمال المرتبطون بالاتفاقية الجماعية أن يرفعوا دعاوى تتعلق بتنفيذ وتطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية في حالة خرق صاحب العمل للالتزامات الواردة فيها ومن ثم فإن طريفي الدعوى هما العامل الأجير باعتباره مدعياً، وصاحب العمل باعتباره مدعى عليه وقد يحدث العكس بأن يكون صاحب العمل مدعياً والعامل مدعى عليه في حالة إخلال هذا الأخير بتنفيذ الالتزامات الواردة فيها⁽⁴⁾. كما يحق للمنظمة النقابية المرتبطة باتفاقية جماعية أن تقيم دعوى باسمها ضد صاحب العمل الذي أخل بتنفيذ الأحكام الواردة في الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ المادة 21 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ج. ر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990 ص 240

⁽²⁾ : انظر الدكتور محمد إبراهيمي - الوجيز في شرح الإجراءات المدنية - الجزء الثاني - ديوان المطبوعات الجامعية طبعة 1999 ص 152.

⁽³⁾ انظر المادة 22 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر.

⁽⁴⁾ : المادة 128 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : "يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية الجماعية المذكورة".

⁽⁵⁾ : المادة 129 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : "يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن يباشروا كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها، كما يمكن أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها".

ب : القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير محضر المصالحة في إطار المنازعات الفردية: يعتبر محضر الصلح المحرر من قبل مكتب المصالحة محضرا تنفيذيا كما سبق الإشارة إليه من قبل ومتى رفض صاحب العمل تنفيذ الاتفاق الوارد فيه، أمكن للعامل اللجوء إلى قاضي القسم الاجتماعي بغية التماس التنفيذ المعجل مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون، بعد انقضاء مهلة الوفاء المحدد 15 يوما من تاريخ استصدار الأمر، ويكون لهذا الأمر صفة التنفيذ المعجل رغم المعارضة والاستئناف، وهو أيضا ما قضت به الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا.

الخاتمة

يمكن في الأخير إبداء بعض الملاحظات الخاصة بالأحكام المتعلقة بالمسائل الاجتماعية الواردة في قانون الإجراءات المدنية أهمها :

- فيما يخص الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي، لم يأتي القانون بجديد بل اكتفى بجمع ما هو مكرس في الأحكام الخاصة أهمها القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل، والقانون رقم 90 - 02 المتعلق بالمنازعات الجماعية للعمل، والقانون رقم 90 - 04 المتعلق بالمنازعات الفردية في العمل، والقانون رقم 08 - 08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .

- حل مشكلة تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في قرارات لجنة العجز الولائية بحيث يرجع الاختصاص إلى القسم الاجتماعي بعدما كان الاختصاص يعود إلى الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا .

- فيما يتعلق بالاختصاص الإقليمي حدد قانون الإجراءات المدنية بالمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه بينما حدده قانون 90 - 02 في مكان تنفيذ علاقة العمل أو محل إقامة المدعى عليه.

- في تشكيلة القسم الاجتماعي أحالنا قانون الإجراءات المدنية إلى أحكام قانون العمل، وكنا نود لو ضمن التشكيلة ممثلي صندوق الضمان الاجتماعي في المنازعات التي يكون طرفا فيها .

- حدد القانون آجال رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي فهي لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، ولم تعد تخضع للقواعد العامة الواردة في القانون المدني.