



جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس
كلية الحقوق والعلوم السياسية 19 مارس 1962
عنوان الأطروحة:

القضاء الاجتماعي في الجزائر - دراسة نقدية مقارنة -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه

تخصص: قانون
إعداد الطالبة: بن طاع الله زهيرة
فرع: قانون قضائي
تحت إشراف الدكتور: د / . تيرس مراد

أعضاء لجنة المناقشة

السيد: بودو محمد	أستاذ محاضر-أ-	جامعة سيدي بلعباس	رئيسا
السيد: تيرس مراد	أستاذ محاضر-أ-	جامعة سيدي بلعباس	مشرفا ومقررا
السيدة: زروال معزوزة	أستاذة محاضرة-أ-	جامعة تلمسان	عضوا مناقشا
السيدة: برحو وسيلة	أستاذة محاضرة-أ-	جامعة وهران 2	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2021/2020 م الموافق ل: 1441/1442هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تَوَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

صدق الله العظيم

[الآية 58 من سورة النساء]

شكر وتقدير

« أشكر لمن أنعم عليك، وأنعم على من شكرك ... فإنه لا بقاء للنعمة إذا كفرت
ولا زوال لها إذا شكرت»

إيماننا منا بصدق هذه الكلمات، وبعد الحمد والشكر لله عز وجل على كل النعم
التي أنعم علي بها أن أعطاني العزيمة والصبر لإتمام هذا العمل بعونه وتسديده،
أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى مشرف هذا العمل الدكتور " تيرس مراد "
وكافة أعضاء لجنة المناقشة للتفضل بقبولهم تقييم هذا العمل وتقويمه.

الشكر الموصول إلى كل من آمن بنا وكان شمعاً مضيئاً في طريقنا دون أن يشعر
بدوره لكم مني جزيل الشكر والعرفان.

بقلم بن طاع الله زهيرة

إهداء

إلى روح والدي طيب الله ثراه
إلى الروح التي تسكنني وأسكنها والدي الغالية أطال الله
في عمرها وأنعم عليها بموفور الصحة والعافية...
إلى إخوتي سندي وعزوتي عبد القادر ونسيم
إلى عائلتي الكريمة جميعا خصوصا خالي العزيز "بلحاج عبد
القادر"...

إلى

كافة زميلاتي وزملائي، وكل من أعانني بكلمة طيبة ودعوة
صادقة أهدي عملي المتواضع.

بقلم بن طاع الله زهيرة

قائمة بأهم المختصرات

ج.ج.ج :	الجريدة الرسمية الجزائرية.
ج.ر.م :	الجريدة الرسمية المغربية.
د س ن:	دون سنة نشر.
ص :	صفحة.
ص ص:	من الصفحة إلى الصفحة.
ق.إ.م.إ :	قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
ق.م :	القانون المدني.
ط:	طبعة.

Listes des principes abrégations

Art :	Article.
Bull :	Bulletin.
Cass :	Cour de cassation.
Civ :	Civil.
CPC :	Code de procédure civil.
CPCE :	Code de procédure civil d'exécution.
CSS :	Code de sécurité sociale.
C.trav :	Code de travail français.
Ibid :	Abréviation du mot latin ibidem : au même endroit
JORF :	Journal officiel de la république française.
N° :	Numéro.
Op.cit :	Ouvrage précédemment cité.
p.	Page.
pp .	de la page jusqu'à la page.
Soc :	Social.

مقدمة

" يولد المحامي محاميا، أما القاضي فتصنعه الأيام "

بهذه المقولة اللاتينية نفتح مقدمة موضوعنا الذي يتمحور حول القضاء الاجتماعي في الجزائر. فمما لا شك فيه أنه ومهما بلغت الحماية والضمانات المقررة في النصوص التشريعية بصفة عامة، فلا مجال لترجمتها على أرض الواقع بدون وجود تنظيم قضائي مستقل¹، يشكل أقوى الضمانات الممكنة لاقتضاء تلك الحقوق وحمايتها من أي أشكال التهديد والاعتداء تحقيقا لاستقرار المعاملات. فينتقل بالنصوص القانونية التي من المعلوم أنها تتفاعل بحكم طبيعتها في نسق رفيع مع واقع المجتمع وتطوره، من حالتها الساكنة إلى حالة الحركة بما يساهم في تحقيق القيمة الذاتية للنصوص القانونية التي لا تتضح إلا من خلال تطبيقها الفعلي والعاقل من الجهة القضائية².

¹ - إن مبدأ استقلال القضاء متأصل في جل الدساتير العالمية باعتباره من المبادئ الهامة والحيوية في الدولة والوجه الظاهر لمبدأ المحاكمة العادلة، يقضي في مضمونه " أن القاضي يحكم بما تمليه عليه القواعد الموضوعية للقانون لتحقيق العدل والعدالة ويساوي بين القوي والضعيف". ولقد أكد الدستور الجزائري كغيره من الدساتير على مبدأ استقلالية القضاء في جميع الدساتير المتعاقبة، ونص عليه بموجب التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020 في المادة 163 منه.

أنظر في هذا الشأن: - نور الدين الناصري، "ضمانات تحقيق العدالة القضائية"، مجلة المناظرة، هيئة المحامين بوجدة، العدد 16، ماي 2014، ص. 591.

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 1996/12/07، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 76 المؤرخة 1996/12/08، معدل ومتمم بموجب: القانون رقم 02-03 المؤرخ في 2002/04/10، ج.ر.ج عدد 25 المؤرخة في 2002/04/14. القانون رقم 08-19 المؤرخ في 2008/11/15، ج.ر.ج عدد 63 المؤرخة في 2008/11/16. القانون رقم 16-01 المؤرخ في 2016/03/06، ج.ر.ج عدد 14 المؤرخة في 2016/03/07. المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج.ر.ج عدد 82 المؤرخة في 2020/12/30.

² - هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 1986، ص. 05.

في هذا السياق، ولما كانت الطبقة العاملة هي العنصر الأساسي التي يركز عليه الاقتصاد، فقد أضحت هذه الأخيرة تتميز بمكانتها الفريدة التي جعلتها إحدى أهم الشرائح في المجتمع لدورها الأساسي في النهوض بالحياة الاقتصادية للمجتمع وتنمية مواردها وتطويرها. حيث تتفق جل التشريعات الاجتماعية على تأطير تلك العلاقة الرابطة بين العامل وصاحب العمل بما يضمن الاستقرار والعدالة والإنصاف.

وحتى تتمكن هذه الطبقة من أداء الدور المنوط بها على أكمل وجه، فإن ضمان استقراريتها يعد أحد أهم هذه الضمانات التي لا تتأتى إلا من خلال التدخل بسن نصوص قانونية عادلة تضمن حماية المصالح المشتركة لكل من الطرفين ومناصرتها، مع إدخال بعض المرونة بترك المجال واسعا للحرية التعاقدية التي تسمح لهم في بعض الجوانب من الخروج من الإطار التنظيمي إلى الإطار التعاقدية عن طريق الاتفاقات و/أو الاتفاقيات الجماعية.

ولما كان الموضوع إنما يتعلق بمجالات تدخل القضاء الاجتماعي باعتباره الهيكل القضائي المختص للفصل في المنازعات الناشئة عن علاقات العمل بصفة عامة، والتي ما فتئت تزداد تولدا وتطورا بحكم تطور تقنيات العلاقة وتشعبها، فكان لا بد من تتبع مراحل تطور القانون الاجتماعي في الجزائر نظرا للأحكام الموضوعية والإجرائية الهامة التي أفرزها والتي عرفت تطورا ملحوظا، وذلك من خلال تتبع أهم المراحل التي سايورها في تطوره والتي فرضتها عدة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية، تشاركت في مجملها لإنشاء منظومة قانونية في المجال الاجتماعي.

ويضم مصطلح " القانون الاجتماعي " شقين من القوانين يكمل بعضها البعض: قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. وفي خضم هذه المقدمة نستهل الحديث بداية بالشق الأول المتعلق بقانون العمل الذي يتكفل بتنظيم علاقة العمل بداية من

نشأتها وأثناء سريانها إلى غاية انتهائها لسبب من الأسباب المحددة. حيث ونتيجة للتحويلات التي عرفتها البلاد بداية من سنة 1988 بفعل التحول من الاقتصاد الموجه الذي كان منهجا إيديولوجيا متبعًا منذ الاستقلال إلى اقتصاد السوق، وما لحقه من تغيير جذري في المبادئ والأحكام أرساها دستور 04 فيفري 1989 من الجانبين السياسي والاقتصادي، كان له الأثر الكبير من الجانب القانوني في إعادة النظر في المنظومة القانونية بما يتناسب والنظام الجديد الذي اتجهت إليه البلاد، سعى المشرع الجزائري على إثر ذلك إلى سن مجموعة من القوانين لسد الفراغات التي طرأت نتيجة التحول من النظام المنتهج خلال تلك الحقبة، لم يكن تشريع العمل بدوره بمنأى عنها.

حيث شهد هذا الأخير إصلاحًا واسعًا بداية من سنة 1990 وذلك نتيجة الإصلاح العميق الذي مس كافة الأحكام المنظمة لعلاقات العمل في الجزائر، سار به في اتجاه تحقيق الموازنة بين الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي للعمل، لاسيما في ظل اهتمام الجزائر قبل هذه الفترة على إرساء معايير العمل الدولية، وذلك من خلال مصادقتها على أغلب اتفاقيات منظمة العمل الدولية¹. مما أدى إلى صدور قانون لتنظيم علاقات العمل المكرس لمبدأ الحرية التعاقدية وهو القانون رقم 90-21²، القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة الحق

¹ - أنظر: بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص. 49.

² - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج عدد 17 المؤرخة في 25/04/1990. المعدل والمتمم بموجب: القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، ج.ر.ج عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991. المرسوم التشريعي 94-03 المؤرخ في 11/04/1994، ج.ر.ج عدد 20 المؤرخة في 13/04/1994. الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996، ج.ر.ج عدد 43 المؤرخة في 09/07/1996. الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11/01/1997، ج.ر.ج عدد 03 المؤرخة في 12/01/1997.

في الإضراب 90-02¹ والقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل رقم 90-04² وغيرها من النصوص القانونية الصادرة في نفس المجال.

أما الشق الثاني المكمل لقانون العمل والمتعلق بقانون الضمان الاجتماعي، معروف بتغطيته الشاملة لكافة الفئات الاجتماعية وحمايتهم من المخاطر سواء الدائمة أو المؤقتة، والذي يتكفل بتتبع حياة العامل بعد انتهاء علاقة العمل أو انقطاعها بسبب من الأسباب، وذلك من خلال تنظيمه كافة الحقوق والالتزامات التي أفرزتها تلك العلاقة.

هذا وأمام تقدم القانون الاجتماعي وتشعب مقتضياته وتقنياته من جهة، ولما كانت الحياة المهنية تتميز بحركيتها التي تجعل منها سريعة التأثر بالظروف الاقتصادية والسياسية السائدة في المجتمع من جهة أخرى، فإن نشوب نزاعات ليس بالأمر غير المتوقع وإنما حركية علاقة العمل تجعل من النزاعات القائمة بين أطراف العلاقة أمرا حتميا لا يمكن استبعاده قابلا للاندلاع في أية لحظة. وهذا ما يجعل تقطن المشرع إلى إقرار سبل الوقاية والتسوية أمرا في غاية الأهمية، يتجلى من خلال إفرار الإجراءات الكفيلة لمجابهتها حفاظا على استمرار العلاقة وعدم تأزمها.

حيث وانطلاقا من فكرة اتساع مجال عقد العمل وتنوعه نتيجة تقدم القانون الاجتماعي وفقا لما سبق ذكره، فإن تنوع أثار هذه العلاقة على الصعيدين الاقتصادي

¹ - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج عدد 06 المؤرخة في 07/02/1990. المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991، ج.ر.ج عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991.

² - القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر.ج عدد 06 المؤرخة في 07/02/1990. معدل ومتمم بموجب القانون 91-28 المؤرخ في 21/12/1990، ج.ر.ج عدد 68 المؤرخة 25/12/1991.

والاجتماعي جعلت من إيجاد مؤسسة قضائية تتولى الفصل في مقتضيات هذا النوع من العلاقة بأبسط الإجراءات وأنجعها، ويقوعد تضمن الفعالية والسرعة في اقتضاء الحق مطلباً تسمو إليه جل التشريعات الإجرائية¹.

انطلاقاً من هذا الأساس، ونظراً للخصوصية التي تتفرد بها النزاعات الاجتماعية عززت جل التشريعات الاجتماعية تسويتها بأنظمة إجرائية خاصة ومتميزة أصبحت تشكل في بعض التشريعات أحد أبرز النقاط التي يقاس بها تطور التشريع واجتهاده من عدمه، على غرار التشريع الجزائري الذي يسعى للحفاظ على ودية علاقة عمل وعدم حدوث احتكاك بين أطراف العلاقة. تاركاً بذلك اللجوء إلى القضاء الخيار الأخير لمعالجة تقادم النزاع والوقوف عند نقطة مغلقة لا يصل فيها الطرفان لأي تسوية، الأمر الذي يجعل من تدخل القاضي الاجتماعي أمراً ضرورياً لتسوية هذا النزاع ومن ثم تقرير اقتضاء الحق أو حمايته من الاعتداء والوقوف في وجه أي تجاوز من التجاوزات.

ولقد تباينت طريقة معالجته لهذه الوسائل بحسب طبيعة نوع المنازعة، فنجده يخضع النزاعات الفردية القائمة بين العامل وصاحب العمل بموجب القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية العمل رقم 90-04 إلى جملة من الإجراءات السابقة على رفع الدعوى مغلباً الطابع الودي قبل اللجوء إلى القضاء.

أما بالنسبة لتلك النزاعات التي تتعدى الإطار الفردي الذي يجمع بين العامل ومستخدمه إلى نزاعات ذات طبيعة أخرى، تجمع بين كل العمال أو فريق منهم فقط من ناحية وبين أصحاب العمل أو منظماتهم من ناحية أخرى، فإنه ونظراً لطبيعتها الاقتصادية البحتة أفردتها المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات الاجتماعية

¹ - هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص ص. 06-09.

بجملة من الوسائل والأساليب التي تتناسب وطبيعتها لتسويتها نص عليها القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارس حق الإضراب 90-02. مبعدا إياها بذلك من نطاق اختصاص القضاء كأصل عام، ماعدا تلك التي تنفرد بطابع قانوني على غرار النزاعات الناشئة حول تفسير الاتفاقيات الجماعية أو تلك الناجمة عن ممارسة الحق في الإضراب أو ممارسة الحق النقابي¹.

وأما فيما يتعلق بالثشق الثاني المتعلق بالمنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي فبعد تطويقها ولأول مرة بمجموعة من الإجراءات الأولية ذات طابع تدريجي، تختلف الهياكل الموكلة إليها صلاحية النظر فيها ودرجاتها وفقا لطبيعة المنازعات الناشئة. وجدير بالإشارة في هذا الصدد إلى أن منازعات الضمان الاجتماعي قد استمرت في التطور بعد الاستقلال إلى غاية صدور الأمر رقم 66-183² المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، والذي كرس ولأول مرة الإطار القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي، فميز بين المنازعات العامة والمنازعات الطبية ونظام كل منهما. وسرعان ما تقرر إلغاؤه بفعل الإصلاحات التي طالت منظومة الضمان الاجتماعي سنتي 1983 و2008 بموجب القانون 83-15³، الذي تفتن المشرع لتعديله هو الآخر مُصدرا القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي رقم 08-

¹ - ولم يسجل المشرع الجزائري تمايزا عن موقف نظيره الفرنسي حول هذه النقطة، حيث أكد هذا الأخير على استبعاد منازعات العمل الجماعية ذات الطابع الاقتصادي البحت من نطاق اختصاص محاكم العمل وإخضاعها لإجراءات التوفيق والوساطة والتحكيم. **للمزيد من التفاصيل أنظر:** محمد عرفان الخطيب، "جدلية القضاء العمالي بين التأصيل والتبعية (دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري)"، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد الأول، 2013، ص. 476 و477.

² - **الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21/06/1966 المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية**، ج.ر.ج عدد 55 المؤرخة في 28/06/1966، ص. 837-850. ملغى.

³ - **القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي**، ج.ر.ج عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983، ملغى.

108، الذي احتفظ في مضمونه بتلك الإجراءات التي نص عليها سابقه ولكن مع بعض التعديلات والأحكام المستحدثة.

انطلاقا مما تقدم، وبعد استيفاء الإجراءات القبلية التي يتقرر بموجبها مدى الحاجة لتدخل القضاء الاجتماعي للنظر في النزاع من عدمه، والذي كان للتشريعات القضائية وجهة نظر مختلفة في تنظيمه، فوجد منها ما تطور لدرجة جعلته يفرد الجهاز المكلف بالنظر في المنازعات الناشئة بين العمل بمنظومة قضائية مستقلة عن المنظومة العامة ونذكر من أمثلتها المشرع الفرنسي والبلجيكي. أما البعض الآخر فارتأى ولعدة خلفيات جعل القضاء هذا جزءا من النظام القضائي العام مقحما إياه ضمن الاختصاص النوعي للقضاء العادي ونذكر من ذلك المشرع الوطني والمغربي².

ولقد اهتم المشرع الجزائري بهذا النوع من القضاء فأفرده ببعض النصوص القانونية، التي وإن كنا لا نراها كافية كما وكيفما مقارنة بما وصلت إليه التنظيمات القضائية المقارنة، لاسيما في ظل الغموض التي يكتنفها في كثير من الأحيان، إلا

¹ - القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23/02/2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج

عدد 11 المؤرخة في 02 مارس 2008، ص ص. 07-15.

² - ولا تنحصر أنظمة تسوية المنازعات الاجتماعية عند هذين النظامين فقط، بل نجد من التشريعات ما أنكر دور الجهاز القضائي في حل هذا الصنف من المنازعات فاعتمد على أساليب إدارية من خلال إنشاء أجهزة إدارية توكل إليها مهمة النظر في النزاع ونذكر منها التشريعين الليبي والعماني. أما المشرع المصري الذي كان يسير في نفس هذا الاتجاه -نظام اللجنة الثلاثية-، فلقد تبنى تنظيما جديدا بموجب تعديله لقانون العمل سنة 2003، فطور من فكرة اللجنة الثلاثية لتصبح جزءا من السلطة القضائية ذات تشكيل خاص تتولى الفصل في شتى المنازعات العمالية التي تنور بين العامل وصاحب العمل، وجعل من قرارها بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية.

للمزيد من التفاصيل راجع: علي عمارة، اللجنة الخماسية محكمة النزاعات العمالية في ضوء قانون العمل الجديد وأحكام قانون المرافعات، ط 1، دار الاتحاد للطباعة، مصر، 2005، ص ص. 18-33.

أنه وبالرغم من ذلك فلا يمكننا بأي حال من الأحوال إنكار أهمية هذه الأخيرة في إبراز وتأكيد استثنائية القضاء وتفرد به بما يجعل منه قضاء متميزا عن غيره.

فبعد زوال بقايا مجلس العمل الفرنسي *Le conseil des prud'homme* باعتباره التنظيم الهيكلي الموكل إليه مهمة الفصل في نزاعات العمل وكل ما أفردته خلال الحقبة الاستعمارية في الجزائر، تم التخلص تدريجيا من هذا التنظيم مع بداية بروز التنظيم القضائي الجزائري لأول مرة سنة 1965¹، ولكن مع الاحتفاظ ببعض المفاهيم القانونية والقضائية المنظمة له والتي هيمنت على الفكر القانوني للمشرع الجزائري بعد الاستقلال جعلته لا ينسلخ عن إطاره العام، فأقر الاحتفاظ بكافة الآليات القانونية التي ابتدعها التشريع والقضاء الفرنسي في هذا الصدد، مؤكدا على وجوب سلوكها كإجراء قبلي يقف عليه قبول القاضي الاجتماعي النظر في الدعوى من عدمه، بالإضافة إلى جملة من الأحكام المنظمة له والتي يأتي بيانها بتفصيل أكثر بمناسبة توغلنا في معالجة طيات هذا الموضوع.

وعليه، ولما كانت الطبيعة الخاصة التي تتميز بها المنازعات التي يختص بها القضاء الاجتماعي قد أكسبته أهمية بالغة، فإن المشرع الجزائري قد أقر إدماجه على خلاف بعض التشريعات ضمن اختصاص القضاء العادي موكلا للقسم الاجتماعي صلاحية الفصل في كل النزاعات الناشئة عن علاقة العمل وآثارها.

وقبل انتقالنا للغوص في طيات هذا الموضوع، نرى من الضروري في إطار هذه المقدمة إبراز مظاهر أهمية هذا الموضوع التي كانت وراء اختيارنا له كمجال بحث،

¹ - الأمر رقم 65-278 المؤرخ في 16/11/1965 يتضمن التنظيم القضائي، ج.ر.ج عدد 96 المؤرخة في 23/11/1965، ص. 1290.

المرسوم رقم 65-279 المؤرخ في 17/11/1965 يتعلق بتطبيق الأمر 65-278 المتضمن التنظيم القضائي، ج.ر.ج عدد 96 المؤرخة في 23/11/1965، ص. 1290 و1291.

على أن نقوم بعد ذلك بطرح إشكالية البحث والمنهجية المراد اعتمادها لتحليلها والإجابة عنها.

1. دوافع اختيار موضوع البحث وأهميته:

يرتد اختيارنا لهذا الموضوع إلى مجموعة من الأسباب والدوافع تراوحت بين موضوعية وذاتية. وتتبلور الأولى إلى حساسية الموضوع وحيويته، لاسيما في ظل تزايد عدد المنازعات الاجتماعية التي تحكمها عدة اعتبارات اقتصادية واجتماعية ومهنية، والتي كان لها الأثر المباشر في تكوين وتشكيل الجهاز المكلف بالنظر في هذا النوع من النزاعات والذي اختلفت حوله التشريعات من حيث مدى الشمولية والاستقلالية المقررة له.

وما حثنا على اختياره أيضا هو تفرع جزئيات الموضوع، فهذا الأخير لا يمكن اختزال نطاق دراسته فقط في الجهة القضائية المختصة بالفصل في المنازعات الاجتماعية، بل لابد من التطرق إلى جانبه الموضوعي الذي يجعل من تحليل أصناف المنازعات الاجتماعية وأسبابها أمرا ضروريا، ثم الجانب الإجرائي وذلك من خلال رصد جملة الإجراءات المتبعة في حل هذا النوع من النزاعات والتي تتباين أحكامها عن تلك الجاري بها العمل في باقي القضايا.

كما أن من الأسباب أيضا ما لمسناه من غموض في النصوص القانونية من جهة، وتذبذب لحركية الاجتهاد القضائي الوطني في المادة الاجتماعية بالتحديد، في ظل إقراره لمجموعة من المبادئ الهامة أحيانا يكمل بها ضعف النص القانوني أو غموضه، والتراجع عنها في كثير من الحالات معتمدا على نفس السند القانوني الذي برر بموجبه موقفه الأول.

أما عن الأسباب الذاتية التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع بعينه رغم تعدد المواضيع المعروضة والتي كان لنا فيها حرية الاختيار، فإننا ترجع لشغفنا بقانون العمل بداية وفضولنا العلمي لمعالجة هذا الموضوع بالتحديد بكل ما ينجم عنه من تحديات علمية وعملية.

2. إشكالية موضوع البحث ومنهجيته:

إذا كانت علاقات العمل تتمتع بطابعها الحيوي الذي يجعل من المنازعات الناشئة عنها أمرا طبيعيا لا يمكن استبعاده نظرا لاختلاف المصالح بين أطراف العلاقة وعدم توازنها، ولما كانت النصوص القانونية بما بلغت من ضمانات حمائية إلا أنها لن تحقق أغراضها وفعاليتها بعيدا عن قواعد إجرائية منظمة لاقتضاء الحق. فإن إشكالية البحث تتمحور حول ما مدى مراعاة المشرع الجزائري لخصوصية المنازعات الاجتماعية وذلك من خلال إرساء قواعد وأحكام فعالة تضمن بالنتيجة كفاءة وفعالية القضاء الاجتماعي الجزائري؟

بحثا عن إجابة لهذه الإشكالية وعن كل ما ينفرع عنها من تساؤلات، وبغرض إحاطة موضوع بحثنا هذا بدراسة وافية شافية، وقصد تسليط الضوء على مواطن الضعف في تنظيم التشريع الجزائري ومدى استفادته من النظم المقارنة، ارتأينا الاعتماد على المنهج النقدي المقارن الذي وجدنا فيه ضالتنا للتفصيل في موضوع الدراسة.

وقد ركزنا مقارنة على التشريعين الفرنسي والمغربي بالتحديد لعدة أسباب، تبرز أولها في كون التشريع الفرنسي مهد نشأة القضاء الاجتماعي والذي أرسى جملة من القواعد تأثر بها التشريع الجزائري من جهة. أما بالنسبة للتشريع المغربي فرغم التقارب التاريخي المسجل بين البلدين، إنما كان لهذا الأخير الأثر البارز من الناحية

التشريعية، فكان سباقا لإحداث مجموعة من التجارب على غرار المحاكم الاجتماعية المستحدثة لفترة من الزمن.

على ضوء ما تقدم من تحليل، ارتأينا تقسيم دراستنا وفقا للمنهجية العلمية المتعارف عليها إلى بابين، الشق الأول فيهما موضوعي والثاني إجرائي.

بحيث خصصنا الباب الأول منه لعرض الإطار التنظيمي للقضاء الاجتماعي، وقسمناه إلى فصلين:

أما الفصل الأول المتعلق بتأصيل القضاء الاجتماعي، فلقد تعمقنا فيه عبر تتبع كافة مراحل نشأة القضاء الاجتماعي وتطوره، ابتداء من فرنسا باعتبارها مهد نشأة هذا القضاء وصولا إلى مكانته في التشريع الجزائري وطبيعة هيكلته القانونية مقارنة بالتشريع المغربي، فتناولنا تشكيلته وبيان صفة أعضائه القضائية وغير القضائية، كل ذلك اعتمادا على فترات قسمت بحسب الثورة التشريعية التي عرفها والتي كان لها الأثر الكبير في تغيير المنظومة القضائية في الجزائر بصفة عامة.

في حين خصصنا الفصل الثاني لتسليط الضوء على نطاق اختصاص القضاء الاجتماعي، معتمدين على دراسة شاملة لكافة المنازعات التي يختص بها بنوع من التدقيق والتحليل لبسط أهم مقتضياتها ابتداء من نشأة عقد العمل إلى غاية انتهائه والآثار المترتبة عنه.

أما الباب الثاني من الدراسة فخصصناه لدراسة الشق الثاني من هذا الموضوع والمتمثل في الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي، وقسمناه بدوره إلى فصلين:

حيث تعرضنا في الفصل الأول منه إلى خصوصيات إجراءات التقاضي في المنازعة الاجتماعية، حاصرين إياه في الإجراءات السابقة التي تتفرد بها الدعوى أمام

القسم الاجتماعي باعتبارها القيد الخاص لرفع هذا النوع من الدعاوى، ثم الشروط المتعارف عليها لقبول كل الدعاوى وإجراءات سيرها.

أما الفصل الثاني من ذات الباب، فتوسعنا فيه للبحث عن طرق الطعن المقررة لمراجعة الأحكام القضائية، ثم تتبع مرحلة تنفيذها باعتبارها الغاية المنشودة من وراء اللجوء إلى القضاء في ظل دولة الحق والقانون، بسطنا فيها اهتمامنا على كل ما يخص الأحكام القضائية الاجتماعية وبعض الإشكالات المثارة كنماذج اختتمنا بها موضوع دراستنا.

الباب الأول

الإطار
التنظيمي للقضاء الاجتماعي

لا شك أن تأطير علاقة العمل القائمة بين العامل والمستخدم بقانون يعهد إليه كأصل عام تنظيم أحكام العلاقة وإشراك إرادة أطرافه في تنظيم باقي تفاصيلها عن طريق العقود المبرمة والاتفاقيات و/أو الاتفاقات الجماعية، هو الأساس الذي تقوم عليه علاقة العمل لخصوصيتها وطبيعتها التي تقوم على الشخصية بالدرجة الأولى، إلا أن هذا لم يكن كافيا بأي وقت من الأوقات، ففرضية وقوع خلافات لا يمكن إنكارها في أي علاقة وبين أي طرف، ومن ثم فإيجاد وسيلة قانونية تخول الأطراف حق الاعتراض على القرارات المتخذة أو التجاوزات الممارسة أمر لا بد منه.

وفي هذا المجال يلعب القضاء الاجتماعي دورا مفصليا في حل النزاعات الاجتماعية القائمة، ليشكل بذلك أهم وسائل عدالة الشغل في تكريس أهداف التشريع الاجتماعي وبلورة الضمانات الحمائية المقررة بموجب القوانين على أرض الواقع.

وتختلف التشريعات في تنظيم القضاء الاجتماعي وطبيعته، فنجد منها ما أفردته بمنظومة قضائية مستقلة تتولى الفصل في هذا النوع من النزاعات بعيدا عن المنظومة عامة ونذكر من أمثلتها المشرع الفرنسي والتونسي. أما البعض الآخر ولعدة خلفيات جعل منها جزءا من النظام القضائي العام، فأقحمها ضمن الاختصاص النوعي للقضاء العادي وعلى سبيل ذلك نذكر المشرع الوطني والمغربي.

ومن هذا المنطلق، فإن القضاء الاجتماعي وكما وصفه الأستاذ "هاشم العلوي" ما هو إلا ترجمة وتطبيق لمجموع التوصيات والاتفاقيات الصادرة عن المنظمات الدولية، والتي ألقت التزاما على عاتق كل دولة منظمة إليها بضرورة إيجاد وسائل لتحقيق العدالة بأبسط إجراءات وخصها بقواعد إجرائية تكفل الفعالية اللازمة وسرعة اقتضاء الحق وكفاءة القرار القضائي¹.

¹ - هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص. 05.

وعلى اعتبار أن القضاء الاجتماعي وفقا لما تم ذكره هو أحد الأدوات الفاعلة لضمان تطبيق القانون الاجتماعي، فإن نطاق اختصاصه قد أطرته قوانين موضوعية وإجرائية اتفقت مجملها على انعقاد اختصاصه بالنسبة لمجموع النزاعات الفردية للعمل ونزاعات الضمان الاجتماعي وفي زاوية صغيرة من نزاعات العمل الجماعية ونخص بالتحديد تلك القانونية منها. أما تلك التي يكون مضمونها ذو طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي وهدفها الأساسي يكمن في السعي إلى تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق ساري المفعول، فإنها تتطلب أساليب ونظم توفيقية مرنة أكثر من الحاجة إلى تدخل جهاز قضائي¹. وهو ما يصطلح عليه بـ "النظام المهني" المترجمة مبادئه في التشريع الوطني بموجب القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب رقم 90-02 المعدل والمتمم.

وقصد الغوص أكثر في بحر القضاء الاجتماعي، سنتطرق بالدراسة والتفصيل في هذا الباب المعنون بـ "الإطار التنظيمي للقضاء الاجتماعي" لمجمل هذه العناصر، وذلك من خلال التعرّيج على أصل القضاء الاجتماعي ومراحل تطوره في الجزائر بداية، وصولا إلى الطبيعة القانونية لهذا الهيكل ونطاق اختصاصه. وكل ذلك يكون وفقا للخطة الآتي بيانها:

الفصل الأول: تأصيل القضاء الاجتماعي

المبحث الأول: نشأة القضاء الاجتماعي وتطوره

المبحث الثاني: طبيعة الهيكل القانوني وتشكيلته

الفصل الثاني: نطاق اختصاص القضاء الاجتماعي

المبحث الأول: الاختصاص النوعي

المبحث الثاني: الاختصاص المحلي

¹ - أهمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي (بحث مقارنة في تشريعات العمل العربية)، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر، د.س.ن، ص ص. 58-61.

الفصل الأول

تأصيل القضاء الاجتماعي

الفصل الأول

تأصيل القضاء الاجتماعي

لقد تزامن تطور القضاء الاجتماعي مع تطور القانون الاجتماعي وتشعب تقنياته ومقتضياته، فمع اتساع مجال علاقات العمل وتنوعها ظهرت الحاجة إلى حماية الطبقة العاملة، ومن ثم إيجاد نظام فعال لحل مشاكلها. فتدخل المشرع عبر معظم دول العالم لإيجاد مؤسسة قضائية تكون في المستوى الحمائي المطلوب تفتح المجال لتسوية المنازعات الناشئة في هذا المجال¹.

ويرجع أصل القضاء الاجتماعي إلى التشريع الفرنسي باعتباره أول من أرسى دعائمه من خلال مؤسستين اثنتين (مجلس العمل - محاكم الضمان الاجتماعي)، واللتان تعتبران من أعرق المؤسسات في التاريخ القضائي الفرنسي². وباعتبار أن جهاز القضاء كغيره معني هو الآخر بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية لكل بلد، فلقد شهدت هذه المؤسسة ومع مرور الزمن تطورا ملحوظا تبلورت فيه مبادئه أكثر فأكثر، ما جعل أغلب الأنظمة القضائية تتأثر بها إما باختيارها وإما لأسباب فرضتها عليها بعض الضغوط كما هو الحال بالنسبة للجزائر والمغرب فتبنتها في تنظيمها القضائي مع بعض التحفظات.

وعلى هذا الأساس سنعالج في الفصل الأول تأصيل القضاء الاجتماعي بداية بإلقاء الضوء على نشأة هذه المؤسسة القضائية، وما واكبها من أحداث بارزة ليس

¹ - علي عمارة، اللجنة الخماسية محكمة النزاعات العمالية في ضوء قانون العمل الجديد وأحكام قانون المرافعات، المرجع السابق، ص. 06.

² - بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، ط 1، الشركة المغربية لتوزيع الكتب، الدار البيضاء، 2015، ص. 195 وما بعدها.

الغاية منها استعراض تاريخي وإنما بغية استخلاص أهم مراحل تطورها (المبحث الأول)، وصولاً إلى هيكله القانوني من حيث طبيعته وتشكيلته (المبحث الثاني).

المبحث الأول

نشأة القضاء الاجتماعي وتطوره

إن دراسة موضوع القضاء الاجتماعي وتقييم مدى نجاعته في تسوية المنازعات الاجتماعية وضمان الحماية القضائية لمتعامليه، لا يمكن أن يحقق الأهداف المسطرة دون طرح إشكالية الظرف التاريخي والسياسي الذي تمخض عليه هذا التنظيم القضائي الاجتماعي في الأساس.

ولهذا الغرض تأتي ضرورة تسليط الضوء على التنظيم القضائي الفرنسي في المادة الاجتماعية من كونه التشريع السابق في إرساء أهم المبادئ التي شكلت الأرضية التي تقوم عليها المنظومة القضائية الاجتماعية في الجزائر إلى حد يومنا هذا.

ومن هذا المنطلق، سيتولى هذا المبحث في البداية دراسة نشأة القضاء الاجتماعي في فرنسا والتفصيل فيه عبر مؤسستين قضائيتين (المطلب الأول)، ليصل فيما بعد إلى معالجة مكانة وموقع القضاء الاجتماعي في المنظومة القضائية الجزائرية وتتبع مراحل تطوره التي تزامنت مع تطور قانون العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

نشأة القضاء الاجتماعي

لا يختلف اثنان أن مؤسسة القضاء الاجتماعي الفرنسي تعد من أعرق المؤسسات في تاريخ القضاء الفرنسي، فلقد كان المشرع الفرنسي كما سلف الذكر سابقا لإرساء منظومة قضائية في المادة الاجتماعية تركز على مؤسستين هامتين¹، أولهما مجلس العمل الموكل له اختصاص النظر في نزاعات العمل الفردية « *Conseil des prud'hommes* »، وثانيهما محكمة الضمان الاجتماعي التي تعنى بكافة قضايا حوادث العمل والأمراض المهنية ويطلق عليها: « *la juridiction sociale* ».

الفرع الأول: مجالس العمل *Les conseils des prud'hommes*

تعود جذور تأسيس قضاء العمل في التشريع الفرنسي إلى نظام الطوائف السائد في أوروبا في عصور القرون الوسطى، والذي أسس محاكم أطلق عليها "محاكم الطوائف" التي تتشكل حصرا من أصحاب المهن. ولقد واجهت هذه المحاكم آنذاك موجة واسعة من الانتقادات بسبب التدخل المتزايد الذي شهدته من رجال الحكم في قضايا العمل لمصلحة السلطة وأصحاب العمل.

ولم يدم ذلك طويلا، إذ مع اندلاع الثورة الفرنسية سنة 1789 تم إلغاء العمل بنظام الطوائف بموجب قانون أالارد « *la loi Allarde* » الصادر بتاريخ 1791/03/17 وقانون شابليه « *la loi Chapelier* » المؤرخ في 1791/06/17. فأحيل النظر في منازعات العمل للمحاكم المدنية التي لم تتناسب وخصوصية علاقات

¹ - هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص. 222.

العمل التي تتطلب قضاء متخصصا تسند إليه مهمة النظر في هذا النوع من القضايا، وهو الاتجاه الذي نادى به عمال النسيج بمدينة ليون لمدة من الزمن توجت في الأخير بإقناع الإمبراطور نابليون الأول بهذا المطلب سنة 1805¹.

لتشهد سنة 1806 صدور القانون الشهير المؤرخ في 18 مارس من نفس السنة، والذي أنشأ أول مجلس عمل في مدينة ليون *Lyon* مكون من أعضاء منتخبين لا يقل عددهم عن 09 أعضاء، 05 منهم من أعضاء أصحاب العمل و04 أعضاء رؤساء الورشات². ويتصل مجلس العمل بالنزاع القائم بناء على طلب كتابي من أحد الأطراف، فيتولى النظر في الطلب بطريقتين: أولهما محاولة المصالحة بين الأطراف وهو إجراء جوهري إلزامي قبل الإحالة على مكتب الحكم، تكمن مهمته الأساسية في الاستماع للأطراف والاطلاع على كافة الوثائق المتعلقة بالخلاف وينتهي في حال نجاح المساعي بتحرير محضر صلح بذلك لا يكون قابلا للطعن فيه إلا مع الحكم البات في النزاع.

أما في حال فشل الإجراء يحال الأطراف أمام مكتب الحكم المتواجد على مستوى المجلس لاستكمال إجراءات النظر في النزاع، ويكون الحكم الصادر عنه قابلا للطعن فيه بالاستئناف أمام المحكمة التجارية - التي يحال لها اختصاص النظر

¹ - محمد عرفان الخطيب، "جدلية القضاء العمالي بين التأصيل والتبعية: دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري"، المرجع السابق، ص ص. 426-428.

² - L'art.01 de la loi portant établissement d'un Conseil de Prud'hommes à Lyon - Du 18 Mars 1806 , publié dans le bulletin des lois du royaume de France, 4^e séries, tome 04, juin 1806, Paris, p. 352.

وللاشارة فإنه وخلال هذه الفترة لم يكن هناك مجال للحديث عن قانون العمل وإنما عن القانون المدني *le code civil napoléonien* الذي صدر ابتداء من سنة 1804، فقانون العمل لم تظهر بوادره إلا بعد صدور القانون المؤرخ في 22 مارس 1841 والذي تولى تنظيم عقد تأجير الخدمات لأول مرة، فنص على منع تشغيل الأطفال دون سن 08 سنوات، وحدد مدة العمل اليومية بـ 12 ساعة بالنسبة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 12 إلى 16 سنة .

أيضا في النزاعات التي تتجاوز قيمتها 60 فرنكا¹، وفي حال عدم اختصاصها فيرفع النزاع أمام المحكمة المدنية لأول درجة².

وللإشارة فلقد أعقبت مجلس العمل عدة إصلاحات، بحيث ظل يتطور بشكل موازي مع التطور العام للسياسة الاجتماعية القضائية والديمقراطية نفسها في فرنسا³، وذلك عبر عدة مراحل كانت حاسمة في تاريخ مجلس العمل الفرنسي، ارتأينا تعدادها عبر مراحل ثلاث كالاتي:

أولاً- مرحلة إرساء دعائم مجالس العمل الممتدة بين 1806-1905.

بعد إنشاء مجلس العمل الذي كان محصورا في مدينة ليون فقط سنة 1806، تم تمديد نطاق تواجده إلى مدن وأنشطة أخرى وذلك بموجب المرسوم الصادر بتاريخ 11 جوان 1809⁴. وطيلة هذه المدة لم يكن مجلس العمل يتمتع بسلطات قضائية حقيقية، فلقد كان له دور توفيقى بحت وذلك بسبب طغيان المصالحة آنذاك في فض نزاعات العمل حيث تجاوزت 90% من نزاعات العمل⁵. ولم تكن تعرف هذه المجالس

¹- Selon l'art.09 de la loi portant établissement d'un Conseil de Prud'hommes à Lyon – Du 18 Mars 1806 : « *Tout différent portant une somme supérieure à celle d soixante francs, qui n'aura pu être terminé par la voie de conciliation, sera porté devant le tribunal de commerce ou devant les tribunaux compétent* ».

² – Monique KIEFFER, « la législation prud'homale de 1806 à 1907 », le mouvement sociale, n° 141, octobre-décembre 1987, p.12.

³- راجع: هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص. 238 و239.

⁴- Hélène MICHEL et Laurent WILLEMEZ, « les conseils des prud'hommes entre défense syndicales et action publique », rapport de recherche réalisé avec le soutien de la mission de recherche droit et justice, juin 2007, p. 10.

⁵- Nicolas SWIERCZEK, L'institution prud'homale (cette excentrique que l'on voulait rationaliser), thèse de doctorat, faculté des sciences économiques et sociales, université des sciences et technologique, Lille, mars 2010, p. 37.

في ذلك الوقت مشاركة للعمال وإنما اقتصرت المشاركة المختلطة فقط على أصحاب العمل الذين احتكروا تسيير هذه المؤسسة ورؤساء الورشات¹، فتشكلت كمرحلة أولى كما سبقت الإشارة من 05 أعضاء أصحاب العمل و04 أعضاء رؤساء الورشات.

وباندلاع ثورة العمال النقابية التي أعيد على إثرها هيكلة التنظيم النقابي في فرنسا سنة 1848، صدر مرسوم 27 ماي 1848 الذي أنشأ فكرة العضوية المشتركة مناصفة بين العمال وأصحاب العمل في مجالس العمل، وتم استحداث منصب نائب الرئيس مع شروط انتخاب قاسية لاسيما بالنسبة للسن والأقدمية في العمل، خففها بعد ذلك قانون 07 جويلية 1880 الذي اعترف أيضا بحق المستشارين في الحصول على تعويض، بالإضافة إلى أنه وفي حال تعادل الأصوات يكون للرئيس صوت مرجح².

ثانيا- مرحلة الاندماج غير الكامل لمجالس العمل ضمن التنظيم القضائي

1905-1979.

خلال بداية هذه المرحلة عرف مجلس العمل تطورا ملحوظا تزامن وميلاد القانون الاجتماعي في فرنسا، فبموجب القانونين الصادرين بتاريخ 15 جويلية 1905³ و27 مارس 1907⁴ عرفت هذه المجالس إصلاحا جوهريا أعيدت فيه بلورة

¹ - محمد عرفان الخطيب ، "جدلية القضاء العمالي بين التأصيل والتبعية: دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري"، المرجع السابق، ص. 428.

² - Hélène MICHEL et Laurent WILLEMEZ , « les conseils des prud'hommes entre défense syndicales et action publique », op.cit., p. 15.

³ - Loi du 15 juillet 1905 relative à la compétence des bureaux de jugement et à l'organisation de la juridiction d'appel des conseils prud'hommes, JORF du 16/07/1905, n° 190, p. 4352.

⁴ - Loi du 27 mars 1907 concernant les conseils de prud'hommes, JORF du 28/03/1907, n° 86, p. 2457.

مفاهيمها من أول وجديد، حيث تم إقامتها أكثر فأكثر ضمن التنظيم القضائي الفرنسي.

فبعد تنظيم قانون 1905 لخاصية استئناف قرارات المجلس في حال التصويت المتساوي أمام محكمة الدرجة الثانية لتتولى الفصل فيها، أقر قانون 1907 من جانب آخر توحيد مجالس العمل فقام بالتوسيع من مجال اختصاصها من خلال تقسيم المجالس إلى أقسام¹ تشمل جميع الفئات المهنية للتجارة والصناعة ولأسيما المناجم وشركات المناولة والنقل، بالإضافة إلى تنظيم عملية التناوب على رئاسة المجلس بين العمال وأصحاب العمل والتوسيع من شروط الانتخاب لأسيما بالنسبة للنساء.

وبتاريخ 25 ديسمبر 1932 تم توسيع الاختصاص النوعي لمجالس العمل إلى القطاع الفلاحي، فأصبح هناك قسم مندمج فيه. وبعد مرور ما يقارب 07 سنوات عن صدوره أدخلت الخلافات الناشئة بين عمال نظافة البنايات السكنية وأصحاب العمل هي الأخرى ضمن ولاية مجالس العمل.

أما إصلاح سنة 1958 الذي يعتبر واحدا من أهم المراحل الأخيرة في تقنين هذه المجالس قبل إصلاح عام 1979، فلقد أقر الرفع من معدل مجالس العمل والتوسيع من اختصاصاتها مما تسبب في تعقيد الاستئناف. كما تم إنشاء قسم على مستوى مجلس العمل أطلق عليه " قسم المهن المختلفة "، وسمح بإمكانية تمثيل مقدم الطلب في حال تعذر حضوره بممثل عنه قد يكون عاملا بنفس المؤسسة أو محام أو ممثل نقابي.

¹ - Martine Le BIHAN-Guénolé, Droit du travail, ellipses, 2004, p.41.

ثالثا- إصلاح مجالس العمل سنة 1979 « la loi Boulin »¹.

لقد ساهم ميلاد وتطور الحركة النقابية خلال هذه الفترة في التطور التشريعي للقضاء الاجتماعي والتأثير عليه في مجال تقدم الاجتهاد القضائي²، نظرا إلى حجم المشاريع والاقتراحات التي قدمتها النقابات المهنية للإصلاح القضائي الاجتماعي. ويعتبر إصلاح نظام مجلس العمل بموجب قانون 1979/01/18 والتعديل الملحق به بموجب القانون الصادر في 1982/05/06 من أهم تجليات مشاركة الحركة النقابية في تأصيل الجهاز القضائي ودمقرطته، حيث عرف بالقانون الذي أعطى الحياة لمجالس العمل³.

هذا وتتجلى أبرز العناصر التي شملها هذا الإصلاح في النقاط التالية:

- ✓ تعميم مجالس العمل عبر كافة التراب الفرنسي.
- ✓ توسيع الاختصاص النوعي لمجالس العمل للنظر في جميع المنازعات المتعلقة بعقد العمل دون أي استثناء.
- ✓ تحسين وضع مستشاري مجلس العمل من أجل ضمان حماية أفضل لهم في ممارسة وظائفهم، ويقر القانون بأن تدريب مستشاري العمل يتم تنظيمه

¹- **La loi n°79-44 du 18 janvier 1979 portant modification des dispositions du titre premier du livre V du Code du travail relatives aux conseils de prud'hommes**, JORF du 19 janvier 1979, p. 163.

²- لقد شهدت فترة السبعينات بصفة عامة في فرنسا تغييرات عميقة في مجال علاقة العمل، حيث تدعمت خلالها سيادة القانون في علاقات العمل، فأصبحت الأداة المسيرة لهذه العلاقات ملغية بذلك الطابع الاتفاقي الذي تتميز به. للمزيد من التفاصيل أنظر:

Hélène MICHEL et Laurent WILLEMEZ, « les conseils des prud'hommes entre défense syndicales et action publique », op.cit., p.21 .

³- le mot du « **Rober Boulin** » ministre du travail à l'origine du texte, compte rendu des débats du 02/10/1979, JORF du 03/10/1979. Cité par Nicolas SWIERCZEK, L'institution prud'homale (cette excentrique que l'on voulait rationaliser), op.cit., p. 40.

وتمويله من قبل الدولة. وتحقيقا لهذه الغاية فقد يحصل مستشارو المجلس على إجازة لمدة ستة أسابيع، مع محافظة صاحب العمل على الأجر الإلزامي عن إجراءات التدريب المهني.

✓ استحداث الاختصاص الاستعجالي في المادة الاجتماعية في نطاق سياسة توسيع سلطات مجالس العمل بعدما كان من صميم اختصاص رؤساء المحاكم القضائية، ومراجعة النصوص المؤطرة لإجراءات التقاضي عن طريق الابتعاد عن بعض قواعد قانون الإجراءات المدنية وتجسيد خاصية سرعة البث في القضايا.

✓ التخفيف من قساوة شروط الانتخاب في إطار عصرنه ودمقرطة المؤسسة، حيث أقر قانون 06 ماي 1982 تخفيض سن الانتخاب وسن العضوية وقبول حق الانتخاب للعمال الأجانب، فضلا عن تدعيم حصانة العضو في مواجهة رب عمله.

✓ تحميل الدولة عبء الدعم المالي لتسيير مجالس العمل، بعدما كانت تساهم في ذلك النقابات ومجالس البلدية.

وفي مارس 1985 تأسس المجلس الأعلى للعمل « *le conseil supérieur de la prud'homie* »، وهو هيئة ذات طابع إداري تابعة لوزارتي العدل والعمل تعنى بتقييم عمل مجالس العمل من المنظور الإداري والتنظيمي، تتشكل بالإضافة إلى ممثلي الوزارتين من ممثلين عن مختلف المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين¹.

¹- Nicolas SWRCZEK, L'institution prud'homale (cette excentrique que l'on voulait rationaliser), op.cit, p. 40 .

الفرع الثاني: محاكم الضمان الاجتماعي *La juridiction sociale*.

وهي المؤسسة الثانية التي يركز عليها القضاء الاجتماعي والتي كانت انطلاقتها هي الأخرى من القانون الفرنسي، حيث وبفعل الخصوصية التي تتميز بها المنازعات المتعلقة بمسائل الضمان الاجتماعي وتنوعها، أحدثت المشرع الفرنسي جهازا قضائيا متخصصا أوكلت إليه مهمة الفصل في هذا النوع من القضايا بعيدا عن اختصاص مجالس العمل.

ويأتي الاهتمام التشريعي بهذا النوع من المنازعات من صميم مركز مؤسسات الضمان الاجتماعي في فرنسا، حيث تعتبر من أضخم المؤسسات العمومية التي تحتل مكانة بارزة في حياة الفرنسيين والدولة والنقابات¹، وتستمد مكانتها هذه من خاصية شموليتها لكافة الأخطار وفي مقدمتها تبنيتها للتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

فقبل صدور القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الفرنسي سنة 1946 والذي أسس ولأول مرة نظام محاكم الضمان الاجتماعي، كانت المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون 09 أبريل 1898 والمتعلق بالتأمين على حوادث العمل والذي نص على مسؤولية صاحب العمل في التعويض عن حوادث العمل تخضع لولاية المحاكم المدنية. أما بالنسبة للتأمينات الاجتماعية المنصوص عليها بموجب قانون 05 أبريل 1928 المعدل في 30 أبريل 1930 فلقد أنشأت لجان المقاطعات برئاسة قاضي الصلح الذي يصدر حكم من الدرجة الأولى قابل للاستئناف أمام المحاكم المدنية.

وبقي الحال على ما هو عليه إلى غاية صدور قانون 24 أكتوبر 1946 الذي أسس بموجب المشرع الفرنسي تنظيما شاملا للضمان الاجتماعي والمنازعات المترتبة

¹ - نقلا عن: هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغربي، المرجع السابق، ص. 232.

عنه، وأعقبته عدة إصلاحات تبلورت بموجب القرار والمرسوم المؤرخين في 22 ديسمبر 1958 وقانون 03 جانفي 1985 وقانون 18 نوفمبر 2016.

أولاً- محاكم الضمان الاجتماعي في ظل قانون 24 أكتوبر 1946.

يرجع صدور أول نص قانوني منظم للضمان الاجتماعي إلى القانون رقم 46-2339¹ المؤرخ في 24 أكتوبر 1946، والذي تكفل بتأطير هذا النظام من كل جوانبه بما في ذلك النزاعات الناشئة عنه وكيفية تسويتها، وهي محاكم متخصصة واستثنائية في تنظيمها القضائي واختصاصاتها والإجراءات المتبعة أمامها.

ولقد فرق المشرع الفرنسي عند تأسيسه لأنظمة تسوية منازعات الضمان الاجتماعي بين صنفين اثنين، ويتعلق الأمر بالمنازعات العامة الناشئة عن قرارات مؤسسة الضمان الاجتماعي وبين تلك المنازعات التقنية المتعلقة بحقيقة وجود حالة مرضية لدى المؤمن من عدمها وغيرها من القرارات المبنية على تقديرات طبية، الأمر الذي فرض عليه ضرورة اختيار قضاء استثنائي لتسوية هذا النوع من النزاعات.

وللإشارة فلقد ارتأى المشرع الفرنسي بموجب قانون 24 أكتوبر 1946 استثناء المنازعات التقنية من الاختصاص القضائي محتفظاً بذلك على الطابع الإداري للأجهزة المتدخلة في تسوية هذا النوع من النزاعات، لتتنوع بذلك الأجهزة المكلفة بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي في القانون الفرنسي بين:

✓ اللجنة الابتدائية للضمان الاجتماعي (بالنسبة للمنازعات العامة) *Commission de première instance de sécurité sociale (tribunal de sécurité sociale)*.

¹- Loi n° 46-2339 du 24/10/1946 relative au contentieux de la sécurité sociale, JORF du 25 octobre 1946, n° 250.

بالنسبة للمنازعات التقنية

✓ اللجنة التقنية الإقليمية¹ *Commission régionale technique*

✓ اللجنة التقنية الوطنية *Commission nationale technique*

فأما بالنسبة للمنازعات العامة فلقد جعل المشرع الفرنسي مرحلة التسوية الإدارية مرحلة إلزامية قبل اللجوء إلى القضاء المختص، فلقد أحال اختصاص تسوية الخلاف القائم في هذا الصدد بموجب نص المادة 02 من قانون 1946 للجنة إدارية منبثقة على المجلس الإداري لصندوق الضمان الاجتماعي والمشكلة من عمال وأصحاب عمل وإداريين².

لينتقل الخلاف في ما بعد إلى المرحلة القضائية التي تسيروها محكمة مسماة بـ: "اللجنة الابتدائية للضمان الاجتماعي"، وهي محكمة استثنائية ذات تشكيل مختلط يرأسها قاض محترف ويساعده مستشار من فئة العمال وآخر من فئة أرباب العمل. وقد نظم اختصاص هذا النوع من المحاكم لأول مرة بمقتضى القرار المؤرخ في 10 فيفري 1947، لتتعد ولأيتها بالنسبة لكل الخلافات التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي.

وبالتالي يستبعد من مجال اختصاصها النوعي ما يلي:

¹ - يترأسها المدير الإقليمي لصندوق الضمان الاجتماعي بعضوية أطباء وممثلي أصحاب العمل وممثل عن العمال، وتكون القرارات الصادرة عنها قابلة للطعن أمام اللجنة التقنية الوطنية كدرجة ثانية تتشابه في تشكيلاتها مع الدرجة الأولى.

² - هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص. 233.

وجاء في الفقرة الأولى من نص المادة المذكورة ما يلي:

« *Les réclamations formées contre les décisions prises par les organismes de sécurité sociale et de mutualité sociale agricole sont soumises à une commission de quatre membres constituée au sein du conseil d'administration de chaque organisme* ».

- ✓ النزاعات ذات الطبيعة الطبية المتعلقة بالحالة المرضية للمؤمن أو تقدير نسبة العجز أو غيرها، حيث أخضعها لاختصاص اللجنة التقنية بدرجتها الإقليمية والوطنية.
- ✓ النزاعات الخاضعة لولاية المحاكم الإدارية والمتعلقة بالطعون المرفوعة ضد قرارات إدارية صادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي أو تلك الدعوى الهادفة إلى إثارة مسؤولية الإدارة.
- ✓ النزاعات المثارة بشأن ضبط مبلغ الاشتراكات في حوادث العمل والخاضعة لاختصاص اللجنة التقنية الوطنية.
- ✓ المتابعات الجنائية¹.

وعن الاختصاص المحلي للجنة الابتدائية للضمان الاجتماعي، فلقد أكد المشرع الفرنسي على جعل القاعدة مرنة، وذلك بفتح المجال للمتقاضي الحق في خيار مكان رفع الدعوى بين محكمة موطن المؤمن ومحكمة موطن صاحب العمل أو محكمة وقوع حادث العمل².

ثانيا- تطور محاكم الضمان الاجتماعي في الفترة الممتدة بين 1958 - 1994.

لقد عمد المشرع الفرنسي بموجب الأمر المؤرخ في 22 ديسمبر 1958³ إلى إدخال مجموعة من الإصلاحات على منظومة الضمان الاجتماعي، فعزز من خلالها

¹ - للمزيد من التفاصيل راجع: - هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص. 234.

G.BOLDT, P.HORION et autres, La juridiction du travail et la juridiction de la sécurité sociale dans les pays de la communauté européenne, collection du droit du travail, 1968, p. 69.

²-G.BOLDT, P.HORION et autres, Ibid, p. 67.

³-Ordonnance n° 58-1375 du 23 décembre 1958 relative au contentieux général de la Sécurité sociale, JORF du 23 décembre 1958 .

الطابع القضائي بالنسبة للجهات المخول لها تسوية منازعات الضمان الاجتماعي. حيث أقر بداية التقليل من مهام اللجان على مستوى الدرجة الثانية على الأقل، فألغى لجان المنازعات الإقليمية الموكل إليها النظر في الطعن المقدم ضد القرارات الصادرة عن اللجان الابتدائية، وأحال اختصاص النظر في هاته الطعون للغرفة الاجتماعية على مستوى محكمة الاستئناف.

ولقد ركز المشرع على إضفاء الطابع الشبه القضائي على اللجنة التقنية الوطنية، فاحتفظ بالعضوية السابقة مع مشاركة قاضيين أحدهما من القضاء العادي والآخر عن القضاء الإداري، كما جعل قراراتها هي الأخرى قابلة للطعن فيها أمام محكمة النقض¹.

وبقي الحال كذلك إلى غاية صدور القانون رقم 85-10 المؤرخ في 03 جانفي 1985، والذي يعتبر ثاني إصلاح أجراه المشرع الفرنسي حيث أقر بموجبه إلغاء تسمية " اللجان الابتدائية" واصطلاحها بمحاكم الضمان الاجتماعي *tribunal des « affaires de sécurité sociale (TASS) »*، أما الاستئناف ضد القرارات الصادرة عنها فلقد بقي أمام نفس الجهة القضائية المحددة في القانون السابق - الغرفة الاجتماعية على مستوى محكمة الاستئناف -.

وفي بداية سنة 1994 وتحديدا مع صدور قانون الصحة العمومية والحماية الاجتماعية الفرنسي في 18 جانفي 1994، تغيرت تسمية اللجنة الإقليمية المكلفة بتسوية النزاعات التقنية للضمان الاجتماعي بموجب نص المادة 80 منه لتصبح محكمة منازعات العجز *« Le tribunal du contentieux de l'incapacité »*

¹-Isabelle SAYN, Safia BOUABDALLAH et autres, « Naissance et évolution d'une juridiction: le contentieux de la sécurité sociale entre ordre juridique et ordre administratif », centre de recherches critiques sur le droit (CERCRID), 2007, p. 10.

« (TCI) ، ويطعن في قراراتها أمام المحكمة الوطنية للعجز والتأمين عن حوادث العمل كثاني درجة « *La Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT)* »

ثالثا- إصلاح محاكم الضمان الاجتماعي بموجب قانون 18 نوفمبر 2016 والتعديلات الملحقة به.

إن تعدد وتفكك الجهات القضائية المخول لها النظر في منازعات الضمان الاجتماعي على المستوى القاعدي وما نجم عنه من إشكالات معوقة، كانت السبب الرئيسي في إصدار المشرع الفرنسي للقانون رقم 1547-2016¹ المؤرخ 18 نوفمبر 2016 والمتعلق بتحديث العدالة في القرن 21 والمعروف بـ « *J21* »، حيث سعى من خلاله لتبسيط تنظيم المحاكم والإجراءات المعمول بها أمامها بالدرجة الأولى تلبية لحاجات المتقاضين بشكل أفضل².

فنصت المادة 12 من قانون تحديث العدالة على إلغاء محاكم الضمان الاجتماعي الابتدائية في موعد أقصاه الفاتح من جانفي 2019، لتصبح بذلك التاريخ محاكم الضمان الاجتماعي « *TASS* » والمقدر عددها 116 محكمة³ والمحاكم المتعلقة بمنازعات العجز (TCI) البالغ عددها 26 مدمجة ضمن اختصاص قطب مستحدث على مستوى محكمة الدرجة العليا (TGI)⁴. وتتشكل هذه الأخيرة من قاضي باعتباره رئيسا يساعده قاضيان اثنان غير

¹- Loi n° 1547-2016 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, JORF n° 269 du 19/11/2016.

²- Anaëlle CAPPELLARI et Delphine RONEN-YAGUE, L'essentiel du contentieux de la sécurité sociale, Gualino, 1^{er} éd, 2020, p. 18 et 19.

³- Christophe GOLFIER et Marie-Hélène PONSON-HARDUIN, Droit du contentieux, Elipses, Paris, 2000, p.17.

⁴- Voir : - Art .L. 211-16 de la loi J21.

- Carole MAUDUIT, « La création des pôles sociaux au sein des tribunaux de grande instance », le nouveau pouvoir judiciaire, septembre 2017, n° 429, p. 08.

مهنيين يعينان من طرف رئيس محكمة الدرجة العليا يمثل أحدهما العمال والآخر أصحاب العمل.

ولقد تم التفصيل في الإصلاح القضائي هذا بموجب مراسيم وقوانين لحقت به وجدت مصدرها من نص المادة 109 منه التي خولت الحكومة سلطة إضفاء أو تعديل أو إلغاء أي من الأحكام التشريعية السارية في القانون المذكور، وتتجلى أهم هذه النصوص القانونية فيما يلي:

✓ الأمر رقم 2018-358¹ المؤرخ 16 مايو 2018 والمتعلق بالتسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية، أرسى بموجبه التدابير التي تهدف إلى إقرار أو تعديل القواعد ذات الطابع التشريعي في النصوص والقوانين النافذة لاستخلاص النتائج المترتبة على إلغاء محاكم الضمان الاجتماعي.

✓ المرسوم رقم 2018-722 المؤرخ في 04 سبتمبر 2018² الذي تولى تنظيم الهيكل القانوني لمحاكم الدرجة العليا واختصاصها المحلي.

✓ قانون رقم 2019-222³ الذي تولى المشرع الفرنسي بموجبه ولأول مرة تعداد كافة منازعات الضمان الاجتماعي في نص واحد⁴ فأزال تلك التفرقة القائمة بين المنازعات العامة والمنازعات التقنية ووحدها. وأهم ما تضمنه القانون هو إلغاء العمل بنظام محاكم الدرجة

¹- **Ordonnance n° 2018-358 du 16 mai 2018 relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale**, JORF du 17/05/2018, n° 112.

²-**Décret n° 2018-722 du 04 septembre 2018 désignant les tribunaux de grande instance et cours d'appel compétents en matière de contentieux général et technique de la sécurité sociale et d'admission à l'aide sociale**, JORF du 6 septembre 2018, n° 205.

³- **Loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice**, JORF du 24 mars 2019, n°71.

⁴- Art.96 de la loi n° 2019-222.

العليا TGI محيلا بذلك اختصاص النظر في المنازعات المختصة بها للمحكمة القضائية *Tribunal judiciaire* ابتداء من الفاتح جانفي 2020¹.

مما سبق توضيحه، يمكن القول أنه وبالرغم من التطور الذي بلغه نظام الضمان الاجتماعي بفرنسا والدور المهم الذي تلعبه محاكم الضمان الاجتماعي في هذا الخصوص، لا يزال المشرع الفرنسي تواقا للاجتهاد والإصلاح. وهذا ما تؤكدُه الإصلاحات المتواترة للمشرع الفرنسي في عملية البحث عن تنظيم قضائي يتناسب وخصوصية منازعات الضمان الاجتماعي المتنوعة وأصنافها المتعددة من جهة، وسعيا لتوفير أكبر قدر من الحماية للعمال وذويهم من جهة أخرى من خلال تبسيط الإجراءات عليهم بما ينفي عنهم أي تعقيد.

المطلب الثاني

مكانة القضاء الاجتماعي في الجزائر وتطوره

يرتبط ميلاد القضاء الاجتماعي في الجزائر مبدئيا بتاريخ صدور قانون 23 فيفري 1881 المحدث لمجالس العمل في الجزائر²، وهي الفترة التي واكبت الظرفية التي عاشتها البلاد إبان الاستعمار الفرنسي. أين فرض إتباع نظام سياسي واقتصادي واجتماعي وحتى قضائي وإدخاله عنوة، مما كان له الأثر البعيد على طبيعة النظام الجزائري حتى بعد الظفر بالاستقلال.

¹ - للإشارة فإن التسوية الإدارية السابقة على عرض النزاع أمام محاكم الضمان الاجتماعي الفرنسية لم تتغير عبر مختلف مراحل الإصلاح، بل بالعكس تماما تم التوسيع من نطاقها لتشمل مختلف أصناف منازعات الضمان الاجتماعي ولكن بإجراءات وهيئات مختلفة سيأتي التطرق إليها بمناسبة التفصيل في العنصر المتعلق بالإجراءات الأولية السابقة لرفع الدعوى في الفصل الأول من الباب الثاني.

² - Loi du 23 février 1881 relative à l'organisation des conseils de prud'hommes en Algérie, JORF du 25 février 1881 n° 55, p. 1042. (Voir l'annexe)

وفي هذا الصدد فإن القضاء الاجتماعي في الجزائر قد شهد تطورا تاريخيا لم يتوقف عند الاستقلال فقط، بل امتد النظام إلى ما بعد ذلك بفعل غياب أي مؤسسات قاعدية، حيث تم تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية بصفة مؤقتة إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، وبالتبعية الإبقاء على النظام القضائي السائد لحين الإصلاح القضائي الذي تبلور بداية من سنة 1965.

ومن ثم يمكن القول أن التطور التاريخي للقضاء الاجتماعي في الجزائر قد عرف نظامين في فترتين مختلفين، بداية بتطبيق نظام مجالس العمل ببلادنا كتنظيم قضائي مختص بالفصل في منازعات العمل وفقا لما أرساه القانون الفرنسي (الفرع الأول)، ثم بنظام خاص تجلى فترة الإصلاح القضائي الذي شهدته البلاد بداية من سنة 1965 ولكن وفقا للمبادئ التي أرساها التنظيم القضائي الفرنسي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: نظام مجالس العمل في الجزائر.

لقد فرضت المرحلة التي مرت بها الجزائر إبان الاستعمار الفرنسي خضوعها لا محالة للقوانين الفرنسية، وهذا الإدماج في المجال التشريعي الفرنسي كان يستلزم بالضرورة وحدة وتناسق النظام القضائي، فطبقت الأنظمة القضائية المتبناة في تسوية نزاعات العمل مع بعض الخصوصيات بعد إنشاء مجالس العمل في الجزائر مع بعض التغييرات التي تميزت بها.

وللتنويه فإن تبني نظام مجالس العمل في الجزائر لم يتوقف إبان الاستعمار فقط، بل استمر إلى ما بعد الاستقلال بفعل الفراغ القانوني والتنظيمي الذي نجم عنه، فكان لزاما الإبقاء على نفس النظام إلى حين النهوض بمنظومة تشريعية وقضائية جديدة ظهرت بوادرها بداية من سنة 1965.

انطلاقاً مما تقدم، يمكن تقسيم المراحل التي عرفها تطبيق نظام مجالس العمل في الجزائر إلى فترتين زمنيتين كالتالي:

أولاً- مرحلة الاحتلال الفرنسي الممتدة فترة 1830-1962.

هذه المرحلة إنما فرضتها تبعية الجزائر آنذاك كمستعمرة فرنسية فكانت تخضع للقوانين الفرنسية، وكانت أولى القرارات والمراسيم الصادرة عن الإدارة الفرنسية ممثلة في شخص قائد القوات الفرنسية بالجزائر "دو بورمون"، بداية بالمرسوم المؤرخ في 09 سبتمبر 1830 الذي قضى بإنشاء محكمة خاصة مشكلة من 03 قضاة يرأسها أحدهم تختص في الخصومات ذات الصبغة المدنية¹. ثم مرسوم 10 أوت 1834 الذي رسخ المبادئ الأساسية للتنظيم القضائي الفرنسي كالتخصص وهرمية القضاء، فأنشأ ثلاث محاكم ابتدائية في كل من الجزائر وعنابة ووهران، ومحكمة تجارية بالجزائر، بالإضافة إلى محكمة أعلى في الجزائر العاصمة تتولى النظر في دعاوى الاستئناف ضد الأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية والتجارية².

وفي سنة 1841 ومع بداية تطبيق سياسة الإدماج الفعلي ترسخت دعائم القضاء الفرنسي في الجزائر أكثر فأكثر³، وذلك بصدور الأمر المؤرخ في 28 فيفري

¹ - عالم مليكة، " السياسة القضائية الاستعمارية في الجزائر بين 1830 و1962"، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، المجلد الأول، العدد الثاني، جوان 2013، ص. 300.

² - Claude COLLOT, « la justice en Algérie : repère historique », dans Les institutions de l'Algérie durant la période coloniale: 1830-1962, Éd. du CNRS, Paris, Office des publications universitaires d'Alger, 1987. publier sur: <https://www.cairn.info/revue-histoire-de-la-justice-2005-1-page-297.htm>, visité le 17/06/2020 à 17:58.

³ - للإشارة فإن سياسة الإدماج التي اتبعتها السلطات الفرنسية عرفت منحى آخر في أواخر سنة 1870، حيث تم إخضاع المحاكم الإسلامية وإلحاقها بالقضاء الفرنسي في زاوية ضيقة جدا منه، وذلك من خلال جملة من الإجراءات قلصت فيها من سلطات القضاة المسلمين وخفضت فيها أعداد المحاكم الإسلامية، منتهكة بذلك بنود الاتفاقية الموقعة في 04-05 جويلية 1830. وكل ذلك في إطار إتمام مساعي السلطات الفرنسية في تحطيم الهوية الوطنية، (=)

1841 والمتعلق بالتنظيم القضائي في الجزائر¹. وأتبعته السلطة الفرنسية بالأمر الصادر بتاريخ 10 أفريل 1843 الذي سلط الضوء على قانون الإجراءات المدنية المطبق في الجزائر. وخلال كل تلك الفترة لم يكن هناك وجود لجهة تعنى بالفصل في منازعات العمل، فكل تركيز السلطة الفرنسية آنذاك كان منصبا على تمهيد أرضية للقضاء المدني والجنائي، ومن ثم يؤول اختصاص البت في منازعات العمل لمحاكم الصلح والمحاكم الابتدائية المنعقدة طبقا للقواعد العامة.

غير أنه ومع بداية الإصلاحات الجديدة التي عرفها التنظيم القضائي في الجزائر بداية من سنة 1870، تم استحداث مجالس العمل لأول مرة بصدور قانون 23 فيفري 1881 الذي جعل كافة القوانين والمراسيم الفرنسية المتعلقة بمجالس العمل واجبة التطبيق في الجزائر². ولقد اقتصرت ولايتها على النظر في منازعات العمل الفردية الناشئة عن عقد العمل في قطاعين اثنين فقط وهما الصناعة والتجارة، فلم تكن لها الولاية العامة للنظر في كافة النزاعات.

والملاحظ في هذا السياق أن استحداث السلطة الفرنسية لمجالس العمل في الجزائر كان حتى قبل سن القوانين الموضوعية التي تحكم علاقة العمل، وهذا ما يفسر سبب عدم فعالية المجالس خلال تلك الفترة « **إذ بغير قوانين الموضوع يصبح**

(=) وهو ما سبق أن صرح به الحاكم العام "دي غيردون" في خطاب له قائلا: "... إن اعتمادنا على قضاة مسلمين معناه إدامة الوطنية العربية... إننا سنصل بإجراءتنا إلى اليوم الذي يصبح فيه قانون الأحوال الشخصية من اختصاص محاكمنا". للمزيد من التفاصيل راجع: رمضان بورعدة، "جوانب من تطور السياسة القضائية الفرنسية في الجزائر خلال الفترة 1830-1892"، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الرابع، جانفي 2009، ص ص. 15-20.

¹- **Ordonnance du 28 février 1841 sur l'organisation de la justice en Algérie**, publié dans le bulletin des lois du royaume de France, 9^e série, tome 22 : Premier semestre 1841, Paris.

²- Monique KIEFFER , « la législation prud'homale de 1806 à 1907 », op. cit., pp. 19.

الجهاز القضائي بدون موضوع»¹. فقانون العمل الفرنسي لم يطبق في الجزائر إلا مع بداية سنة 1909 وتحديدا بموجب المرسوم الصادر بتاريخ 05 جانفي من نفس السنة، بل إن تطبيقه هذا كان جزئيا شمل بعض أحكام قانون العمل فقط. تم تمديدها فيما بعد بالتدرج بموجب المرسومين الصادرين في 19 جانفي 1915 و 15 جانفي 1921 مع إدخال بعض التعديلات عليه، لتلحقه بعد ذلك الأحكام المتعلقة بإدخال الراحة الأسبوعية في سنة 1927، وتمديد تطبيق أحكام الصحة والسلامة في سنة 1935، ونظام العمل الإضافي في سنة 1937 وسلامة عمال المناجم سنة 1946.²

وبخصوص منازعات الضمان الاجتماعي فإنه وفي تلك الفترة لم يكن هناك وجود لقانون الضمان الاجتماعي، ومن ثم تقرر تمديد سريان الأمر رقم 49-45 المؤرخ في 1949/06/04 والذي يقضي بمبدأ تطبيق النصوص القانونية الفرنسية في مجال الضمان الاجتماعي في الجزائر، على اعتبار أن نظام التأمينات الفرنسي لم ينقل للجزائر إلا بعد سنة 1949 واتسم هو الآخر بتطبيقاته المحتشمة في هذا المجال، بحيث لم يجسد الحماية الاجتماعية المنتظرة والتي تقررها قوانين الضمان الاجتماعي³ وبالتالي كان ينعقد اختصاص البث فيها للمحاكم الابتدائية.

¹ - نقلا عن: هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص. 24.

² - نفس الحال كانت عليه المغرب، فمجالس العمل التي استحدثتها السلطات الفرنسية في المغرب بموجب قانون 1929/12/16 عرفت هي الأخرى شذوذا في السياسة التشريعية، بحيث تم إحداث هذه المجالس قبل حتى سن القوانين الموضوعية في ميدان الشغل. راجع: هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص. 19-26.

³ - لمزيد من التفاصيل راجع: عبد الله قادية، "تنظيم الضمان الاجتماعي في دول المغرب العربي: دراسة مقارنة بين الجزائر والمغرب"، مجلة المعيار، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة، مجلد 23، العدد 47، سبتمبر 2019، ص. 565 وما بعدها.

ويلاحظ أن الاختصاص النوعي لمجالس العمل في البداية لم يكن يتعدى مجالي الصناعة والتجارة كما سبق ذكره، وذلك باعتبارهما القطاعين الحيويين اللذين يخدمان المصالح الاقتصادية للسلطات الفرنسية في الجزائر، فكل الطبقة العاملة الأجنبية كانت متمركزة في المدن ونشاطها يهيمن على هذه القطاعات ونذكر منها على سبيل المثال المعادن والبنوك والتأمين وغيرها.

ومن ثم كان من الجلي تطيرهم بالضمانات الحمائية اللازمة التي تخولهم من الانتفاع بامتيازات القانون والقضاء، وهذا ما يفسر إنشاء مجالس العمل الأولى في المدن الكبرى بداية من قسنطينة بموجب المرسوم الصادر في الفاتح من ديسمبر 1882، والجزائر العاصمة بموجب المرسوم الصادر في 20 فيفري 1883، وعنابة بموجب المرسوم الصادر في 17 جويلية 1884، وفي وهران بموجب مرسوم 13 أفريل 1885¹. وبالتالي فالعمال من الأهالي أغلبيتهم كانوا من سكان الأرياف ينتمون في الغالب لقطاع الصناعات التقليدية أو القطاع الفلاحي وهو قطاع بعيد جدا من أن تشمله حماية القانون والقضاء الاجتماعي.

ولالإشارة فإن تطور مجلس العمل في الجزائر كان بالموازاة مع الإصلاحات والتطورات التي عرفها في بلده المنشئ فرنسا وفقا لما تم توضيحه في السابق، وفي هذا الشأن تضمن القانون المؤرخ في 27/03/1907 السابق الذكر فصلا أفرده المشرع الفرنسي خصيصا لمجالس العمل في الجزائر جاء تحت عنوان: « *DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES AUX COLONIES EN ALGÉRIE* ». أكد فيه على تمديد تطبيق أحكام هذا القانون في الجزائر² مع بعض

¹- Robert ESTOUBLON et Adolphe LEFEBURE ,Code de l'Algérie annoté « recueil chronologique » , Adolphe Jourdan (librairie éditeur) ,Alger ,1896 ,pp. 591-655.

²- Art. 65 de la loi française du 27/03/1907.

التعديلات فيما يتعلق بانتخاب المساعدين من المسلمين حيث أفردهم بأحكام خاصة¹، واستمر تطبيق هذه الشروط الخاصة بالمساعدين إلى غاية 1935 أين أدخلت عليه إصلاحات أخرى قلصت من مهام المساعدين المسلمين².

وفي سنة 1952 ارتفع عدد مجالس العمل في الجزائر ليبلغ ذروته بعدد 09 مجالس موزعة في كل من: الجزائر العاصمة، وهران، قسنطينة، عنابة *Bône*، سكيكدة *Philippeville*، بجاية *Bougie*، سيدي بلعباس، مستغانم وتيارت³.

ثانيا - المرحلة الانتقالية في الفترة الممتدة بين 1962-1965.

إن الواقع الذي اصطدمت به الجزائر بعد الاستقلال مباشرة والذي نجم عنه غياب فعلي لأي بني تحتية، كان له الأثر الكبير في عدم وضوح الرؤية التشريعية للمشروع الجزائري. فبعد أكثر من قرن ونصف من الاستعمار كانت حتمية إعادة بناء دولة جديدة تتطلب فترة من الزمن لا محالة، وبالتالي فإن تمديد تطبيق القوانين الفرنسية لم يكن خيارا بل واقعا فرضته آثار الاستعمار استعدادا للنهوض بدولة

¹ - وعلى الخلاف من ذلك فقد حرم المغاربة طيلة فترة الاستعمار من حق العضوية في مجالس العمل، فقانون 16 ديسمبر 1929 المتعلق بإحداث مجالس العمل على التراب المغربي قد سدت أحكامه الطريق أمام الأجراء وأصحاب العمل من المغاربة في الحصول على مقعد مستشار بالمجلس، وامتد الوضع طيلة عمر النظام دون أن يعرف أي تغيير ولو جزئيا. أنظر: عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل - علاقة الشغل الفردية -، ط 1، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004، ص. 168.

² - للإشارة فلقد عمدت فرنسا وفي جل مستعمراتها إلى إقامة نفس النظام القضائي الاجتماعي سواء بالنسبة لدول شمال إفريقيا أو حتى الدول الأوروبية كبلجيكا، وسبيلها في ذلك لا ينحصر في تقسيم الوحدة القضائية الأصلية لمستعمراتها فقط وإنما كان هدفها أكبر من ذلك بكثير، حيث عملت على ترسيخ وهيمنة المفاهيم القانونية والقضائية الدخيلة في هذه البلدان حتى إذا حصلت هذه الأخيرة على استقلالها السياسي تبقى خاضعة للفكر القانوني الفرنسي ولا تتسلخ عن إطاره العام. نقلا عن: هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص. 26 و 27.

³ - Claude COLLOT, « la justice en Algérie : repère historique », dans Les institutions de l'Algérie durant la période coloniale , op.cit., p. 302.

ومؤسساتها من أول وجديد. ووفقا لذلك صدر الأمر رقم 62-153¹ المؤرخ في 1962/12/31 والمتضمن تمديد تطبيق القوانين الفرنسية إلا ما كان يتعارض منها مع السيادة الوطنية، وتم على إثره تمديد تطبيق تشريع العمل الفرنسي والتنظيم القضائي الساري بموجب الأمر رقم 60-168 مع بعض التحفظات.

حيث استردت الجزائر سيادتها فأصبحت الأحكام القضائية تصدر باسم الدولة الجزائرية وباسم الشعب الجزائري²، كما استبعدت الهيئات القضائية الفرنسية عن المنازعات التي يختص بها النظام القانوني الجزائري وذلك بموجب البروتوكول القضائي الموقع بتاريخ 1962/08/28 بين الجهاز التنفيذي المؤقت والحكومة الفرنسية، ليتقرر بذلك شطب كافة القضايا التي تخص الدولة الجزائرية أو أحد مؤسساتها والمعروضة على الهيئات القضائية الفرنسية.

وعلى أساس المعاملة بالمثل تشطب هي الأخرى القضايا التابعة للدولة الفرنسية أو أحد مؤسساتها والمرفوعة أمام الهيئات القضائية الجزائرية³. وفيما دون ذلك لم يمسه أي تغيير حيث تم الإبقاء على نفس التنظيم القضائي مع بعض التعديلات، على سبيل إلغاء محاكم "القاضي" ونقل اختصاصها إلى محاكم الاختصاص سنة 1963⁴.

¹ - الأمر رقم 62-157 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية ما عدا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية وحقوق الإنسان، ج.ر.ج عدد 02، المؤرخة في 1963/01/11، ص. 18.

² - الأمر رقم 62-17 المؤرخ في 1962/07/10 المتعلق بالصيغة التنفيذية، ج.ر.ج عدد 07 المؤرخة في 1962/08/21، ص. 66.

³ - أنظر نص المادة 17 من البروتوكول القضائي الجزائري الفرنسي المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 65-194 المؤرخ في 1965/07/29 والمرسوم رقم 66-313 المؤرخ في 1966/10/14.

⁴ - المرسوم رقم 63-261 المؤرخ في 1963/06/22 المتعلق بنقل اختصاص محاكم القاضي في ميدان النزاعات والولايات إلى محاكم الاختصاص، ج.ر.ج عدد 51 المؤرخة في 1963/07/26، ص. 750.

وأما بالنسبة لمجالس العمل فلقد واصلت عملها وفقا للأحكام الموضوعية والإجرائية المقررة سابقا، فتعقد جلساتها على مستوى المحاكم المحددة ويطعن في أحكامها بالنقض أمام الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى المستحدث بموجب القانون رقم 63-218¹ - المحكمة العليا حاليا- باعتباره أعلى هيئة في الهرم القضائي تنظر في الطعون بالنقض وتدخل الغرفة الاجتماعية في تشكيلتها الأساسية إلى جانب 03 غرف أخرى².

الفرع الثاني: مرحلة الإصلاح القضائي.

شكّلت هذه المرحلة بداية تبلور المؤسسات القضائية والتشريعية في الجزائر ومن ثم التخلي التام عن تطبيق القوانين الفرنسية، حيث صدر أول نص قانوني يتعلق بالتنظيم القضائي الجزائري بموجب الأمر رقم 65-278³ المؤرخ في 16/11/1965 والذي بدأ العمل به إلى غاية 15 جوان من سنة 1966. وسنت على إثره العديد من النصوص القانونية الأخرى في شقيها الإجرائي والموضوعي، ساهمت في التخلص من بقايا التنظيم الذي خلفه الاستعمار بأكمله بما في ذلك مجالس العمل والنصوص المنظمة له.

وللتوضيح أكثر قسمت هذه المرحلة إلى أهم الفترات التي شكّلت تغييرا محوريا في حياة مؤسسة القضاء عامة والاجتماعي خاصة وذلك كالتالي:

¹ - القانون رقم 63-218 المؤرخ في 18/06/1963 والمتعلق بإنشاء المجلس الأعلى، ج.ر.ج عدد 43 المؤرخة في 28/06/1963، ص. 662.

² - أنظر نص المادة 02 من القانون المتعلق بإحداث المجلس الأعلى رقم 63-218.

³ - الأمر رقم 65-278 المؤرخ في 16/11/1965 يتضمن التنظيم القضائي، ج.ر.ج عدد 96 المؤرخة في 23/11/1965، ص. 1290.

أولاً- المرحلة الممتدة بين 1965-1975 .

وسميت بالمرحلة التصحيحية، حيث عرف التنظيم القضائي في الجزائر خلال هذه الفترة الزمنية إصلاحاً جذرياً تبلور بداية بصدور الأمر رقم 65-278 السالف الذكر والذي تكفل بإعادة تنظيم الهيئات القضائية، حيث أقر حل المحاكم الابتدائية الكبرى المنشئة بكل من الجزائر، وهران، عنابة وقسنطينة، وانتزاع الاختصاص من مجالس العمل وإحالاته إلى المحاكم الابتدائية مع الحفاظ على نفس إجراءات التقاضي المتبعة، فجاء في نص المادة 05 منه : " ... كما تنقل إلى المحاكم اختصاصات مجالس العمال والمشغلين".

وعن الجانب التنظيمي للمحاكم الابتدائية الموكل لها اختصاصات مجالس العمال ومن ثم الفصل في النزاعات القائمة في هذا المجال، فلقد تكفل بتأطيرها المرسوم المتعلق بسير المحاكم في المسائل الخاصة بمجالس العمال وأرباب العمل رقم 66-164¹. حيث أكد في المادة الأولى منه على انعقاد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض فرد يعينه مساعد من العمال وآخر من أرباب العمل، وأما باقي أحكام المرسوم فنظمت شروط اختيار المساعدين وانتخابهم مع ذكرها لحالة اختلال نصابهم القانوني مجيزة انعقاد الجلسة بقاض منفرد.

تبعه بعد ذلك إصدار أول نص إجرائي بموجب الأمر رقم 66-154² المؤرخ في 08/06/1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية، والتي جمع من خلاله كافة

¹ - المرسوم رقم 66-164 المؤرخ في 08/06/1966 يتعلق بسير المحاكم في المسائل الخاصة بمجالس العمال

وأرباب العمل، ج.ر.ج عدد 50 المؤرخة في 13/06/1966، ص. 768.

² - الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج.ر.ج عدد 47 المؤرخة في 09/06/1966، ص. 582.

الأحكام المتفرقة للتقاضي في تقنين واحد مع تغييرات مست بعض المبادئ والقواعد المستقر عليها سابقا. والملاحظ من الأحكام المضمنة في قانون الإجراءات المدنية، أنه نص في باب "الأحكام الانتقالية" على تمديد سريان إجراءات التقاضي لعدد من المنازعات منها القضايا الخاصة بحوادث العمل وقضايا المنازعات بين العمال وأرباب العمل¹. ويرجح الدكتور "خليفة عبد الرحمن" أن سبب تمديد السريان المؤقت ذلك، إنما يرجع إلى سهولة وبساطة تلك الإجراءات الخاصة بالتقاضي مما جعلتها تتجاوب ومتطلبات عالم الشغل².

ولالإشارة فإن القسم الموكل إليه الفصل في النزاعات العمالية على مستوى المحكمة وفقا لما أقره التنظيم القضائي لسنة 1965 لم يكن موجودا في كل المحاكم الابتدائية، فبالرجوع إلى القرار المؤرخ في 22 جوان 1966 والمتعلق بتحديد عدد أقسام المحاكم³، نجد أن نص المادة الأولى منه قد أشارت على تواجده فقط على مستوى 04 محاكم وذلك في كل من محكمة الجزائر وعنابة وقسنطينة ووهران فقط، أما باقي المحاكم المتوزعة عبر ربوع الوطن فمنها ما قسم إلى 03 أقسام (مدني، تجاري، جزائي) ويتعلق الأمر بـ 17 محكمة نذكر منها محكمة سيدي بلعباس وتلمسان وتيارت. أما باقي المحاكم فقسمت إلى قسمين اثنين فقط (مدني وجزائي).

ومع بداية سنة 1971 هبت موجة من الإصلاحات التشريعية الجديدة ساهمت في صياغة جديدة للواقع المهني، حيث تجلت مفاهيم جديدة في الأوساط المهنية فرضت ضرورة مراجعة دور المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، فصدر المرسوم

¹ - راجع نص المادة 474 من قانون الإجراءات المدنية الملغى.

² - خليفة عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية، الجزائر، 2016، ص. 286.

³ - القرار المؤرخ في 22 جوان 1966 يتضمن تحديد عدد أقسام المحاكم، ج.ر.ج عدد 58 المؤرخة في

1966/07/08، ص. 878.

رقم 72-61¹ المؤرخ في 21 مارس 1972 والمتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، حيث تغيرت تسمية القسم العمالي إلى القسم الاجتماعي، وعرفت تشكيلته تطورا ملحوظا فتم الاستغناء عن مساعدة الممثلين من أرباب العمل والإبقاء فقط على ممثلي العمال مع رفع عددهم إلى اثنان (02). كما تم ولأول مرة التصريح بطبيعة دور المساعدين فأكد على دورهم الاستشاري في مشاركة القاضي في الحكم والذي لا يحول بالنتيجة دون الانعقاد الشرعي للمحكمة في حال غيابهم.

وسعى لمواكبة التشريعات الدولية اهتم المشرع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة بهذا المجال، فعمل على إرساء منظومة قانونية وهيكلية للضمان الاجتماعي قائمة بذاتها مستقلة إلى حد بعيد عن المنظومة التي تخضع لها علاقات العمل الفردية والجماعية وبعبدا عن المنظومة الفرنسية، حيث تم إلغاء القوانين المطبقة بموجب الأمر 73-29² المؤرخ في 05/07/1973.

ثانيا - المرحلة الممتدة بين 1975-1990.

بداية بإصدار الأمر رقم 75-32³ المتعلق بالعدالة في العمل، سعى المشرع الجزائري إلى إبراز جملة من الأحكام الخاصة بالقسم الاجتماعي، حيث جاء الفصل الأول منه الموسوم " بالمحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية " ليؤطر ولأول مرة

¹ - المرسوم رقم 61-72 المؤرخ في 21/03/1972 يتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، ج.ر.ج عدد 25 المؤرخة في 28/03/1972، ص. 365.

² - الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 05/07/1973 يتضمن إلغاء القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31/12/1962 والرامي إلى التمديد حتى إشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31/12/1962، ج.ر.ج عدد 62 المؤرخة في 03/08/1973، ص. 878 و 879.

³ - الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29/04/1975 يتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر.ج عدد 39 المؤرخة في 16/05/1975، ص. 566.

اختصاص وإجراءات عرض النزاع أمامها، فأرسى مجموعة من الأحكام متأثراً بمؤسسة مجالس العمل المحدثة في السابق وتتمثل في:

✓ تحديد مجال انعقاد الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي المتواجد على مستوى المحكمة، وفي سبيل ذلك استعان المشرع الجزائري بالمعيار الواسع معتبراً كل نزاع ناتج عن عقد عمل أو علاقة عمل أو تدريب مهني لا يخضع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية يدخل في صميم اختصاص القسم الاجتماعي.

✓ التأكيد ولأول مرة على إلزامية القيام بإجراء المصالحة أمام مفتش العمل المختص إقليمياً تحت طائلة عدم القبول.

✓ التعرض لمجموعة من الإجراءات التي انفرد بها القسم الاجتماعي وجاءت إضافية عما تضمنه قانون الإجراءات المدنية، فوضع إجراءات خاصة بكيفيات استدعاء الخصوم وسير الدعاوى وكيفية التنفيذ المعجل للأحكام ومقتضياتها.

✓ في حال استعمال حق الطعن بالاستئناف، على المجلس القضائي المختص وفي أجل لا يتجاوز 03 أشهر من تاريخ توصله بالاستئناف النطق بالحكم.

وعلى إثر انتهاء المشرع تغييرات في مجال الحماية الاجتماعية تماشياً مع الاتجاهات السياسية والاقتصادية المختارة من طرف الدولة، تطور نظام الضمان الاجتماعي وبرزت معالم منظومة جديدة سنة 1983، ولقد اعتبرت هذه المرحلة حسب الأستاذ "سعيد طربيت" أغنى المراحل التي مرت بها منظومة الضمان الاجتماعي من حيث التأطير القانوني¹ فشهدت صدور 06 قوانين للضمان الاجتماعي دفعة واحدة بتاريخ 1983/07/02 وهي:

¹ - أنظر: سعيد طربيت، " النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي وتسوية منازعاتها "، مجلة آفاق للعلوم، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 05، العدد 12، جوان 2012، ص. 65 وما بعدها.

- ✓ القانون رقم 83-11 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- ✓ القانون رقم 83-12 والمتعلق بالتقاعد.
- ✓ القانون 83-13 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ القانون 83-14 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
- ✓ القانون رقم 83-15 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
- ✓ القانون رقم 83-16 والمتعلق بالخدمات الاجتماعية.

ومع بداية 1990 تجلت إصلاحات على الصعيدين السياسي والاقتصادي كان الأساس فيها دستور 1989/02/04 الذي أرسى إصلاحات شاملة في النظام الجزائري، فأكد على الحق في العمل وحمايته والمساواة في الحقوق والواجبات وغيرها من المفاهيم الجديدة التي نجمت عن تبني التوجه الليبرالي، مما ساهم في إعادة بعث المنظومة القانونية الجزائرية عامة وقانون العمل خاصة بصورة مختلفة تماما عن المكرس في السابق.

فبعد صدور أهم تشريعات قانون العمل الجزائري خلال هذه الفترة، على غرار القانون المتعلق بمفتشية العمل رقم 90-03¹ والقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل رقم 90-04، تكفل هذا النص الأخير لتأطير الإجراءات المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية من كافة الجوانب سواء الودية منها أو القضائية، فأعاد تنظيم القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة ووسع من اختصاصه.

وعليه يمكن تجميع الأحكام الجديدة المتبناة بموجب هذا القانون على المستوى الإجرائي وتركيزها في النقاط التالية:

¹ القانون رقم 90-03 المؤرخ في 1990/02/06 يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج عدد 06 المؤرخة في 1990/02/07. معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 1996/06/10، ج.ر.ج عدد 36 المؤرخة في 1996/06/12.

✓ انتزاع اختصاص القيام بإجراء المصالحة من مفتشية العمل وإحالتها إلى هيئة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، ينعقد مقرها بمقر مفتشية العمل تسمى بمكاتب المصالحة.

✓ تحديد الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي على مستوى المحكمة، وفقا لمعيارين أحدهما حصري نصت عليه الفقرة الأولى من نص المادة 07 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04، أما الآخر فهو معيار شامل وعام أحالت إليه الفقرة الثانية من نفس المادة بنصها: "كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة" وتدخل من ضمنها المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

✓ إعادة تنظيم القسم الاجتماعي بتمثيل مشترك ومتساوي بين العمال وأصحاب العمل على حد سواء ومنحهم صوت تداولي بعدما كان استشاري فقط.

هذا وتأكيدا على حساسية النزاعات الاجتماعية وأهمية تسويتها، عمد المشرع الجزائري على التوسيع من نطاق القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة، فأصبح متواجدا في كافة محاكم ربوع الوطن وذلك بعد إلغائه للقرار المؤرخ في 22 جوان 1966 السالف الذكر¹.

وبصدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09² المؤرخ في 25 فيفري 2008 الذي ألغى أحكام قانون الإجراءات المدنية القديم (نص المادة 1064 منه)، كرس المشرع الجزائري أحكام جديدة جاءت لمواكبة التطور الذي شهده قطاع العدالة.

¹ - القرار المؤرخ في 25 سبتمبر 1990 يتضمن تحديد عدد أقسام المحاكم، ج.ر.ج عدد 51 المؤرخة في 1990/10/28، ص. 1637.

² - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج عدد 21 المؤرخة في 2008/04/23، ص. 02.

حيث تضمن القانون إعادة ترتيب للمواد سارية المفعول من القانون القديم معتمدا على التسلسل المنطقي لمسار الدعوى¹، وأدرج بعض الأحكام المتفرقة الواردة في القوانين الخاصة تأكيدا عليها، على غرار نص المادتين 02 و15 من قانون التنظيم القضائي ونص المادة 08 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04.

المبحث الثاني

طبيعة الهيكل القانوني للقضاء الاجتماعي وتشكيلته

إن الحديث عن القضاء الاجتماعي بمصطلحه الشامل وإن كان ينبئ بوجود قضاء متخصص مستقل واستثنائي يؤول إليه اختصاص الفصل في كل المنازعات الاجتماعية، غير أن الواقع العملي يشهد عكس ذلك. حيث ومن منظور المنظومة القضائية والتشريعية الوطنية، ينصرف مفهوم هذا المصطلح ليشمل الأجهزة المكلفة بالنظر في النزاعات الاجتماعية.

وفي هذا الصدد وعلى خلاف نظيره الفرنسي الذي أسس لكل من منازعات العمل ومنازعات الضمان الاجتماعي منظومة خاصة بكل واحدة منهما، فلقد عهد المشرع الجزائري منذ صدور أول نص قانوني للتنظيم القضائي إلى إدماج القضاء الاجتماعي ضمن الاختصاص النوعي للقضاء العادي متبنيا نظام الأقسام والغرف الاجتماعية على مستوى المحاكم والمجالس القضائية. وهو ما سيتم التفصيل فيه من خلال المطلبين الآتي التطرق إليهما كالتالي:

¹ - بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، ط2، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009، ص.

المطلب الأول

إدماج القضاء الاجتماعي ضمن الاختصاص النوعي للقضاء العادي

إن المشرع الجزائري وخلافا لنظيره الفرنسي لم يعتمد على قضاء متخصص يتولى الفصل في المنازعات الاجتماعية، وهو ما يظهر جليا من نص المادة 32 في فقرتها الأولى من ق.إ.م.إ التي جاء فيها: " المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتتشكل من أقسام..."، وتضيف الفقرة الثالثة من نفس المادة بأنه: " تفصل المحكمة في جميع القضايا، لاسيما المدنية والتجارية والبحرية والاجتماعية... والتي تختص بها إقليميا".

وما يمكن استخلاصه من هذا النص، أن اختصاص النظر في المنازعات الاجتماعية يؤول حصرا للمحاكم العادية. وهذا الإدماج قد عبر عليه ضمنا بمنح القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا، فلا يمكن أن تختص للنظر في النزاعات الموكلة إليه حصرا أي قسم من أقسام المحكمة كما هو متعارف عليه بالنسبة للأقسام الأخرى كالعقاري مثلا الذي وفي حال انعدامه على مستوى المحكمة يحال الاختصاص للقسم المدني.

الفرع الأول: تقييم نظام الأقسام الاجتماعية ومدى تحقيقه الفعالية

اللازمة.

لقد توجه المشرع الجزائري على غرار باقي نظرائه من التشريعات العربية إلى تمديد اختصاص القضاء الاجتماعي وإلحاقه بالقضاء المدني، مقمما إياه داخل القضاء العادي دون خروج بنيته القانونية وهيكلته القضائية عن النظام القضائي

التقليدي المعروف. ويأتي الهدف من إشراكه ضمن القضاء العادي نابعا من صميم حدثه في المنظومة القضائية الجزائرية وضعف تجاربه.

أولاً- تقليص القضاء الاجتماعي إلى قسم اجتماعي على مستوى المحكمة.

بعد إلغاء العمل بنظام مجلس العمل الموروث عن النظام الفرنسي واعتماد إصلاحات جديدة على المستوى القضائي بلورها قانون التنظيم القضائي لسنة 1965، عمد المشرع الجزائري إلى تكريس مبدأ توحيد الجهة القضائية، فقلص من مهام القضاء وأشملها في جهاز واحد يتولى الفصل في جميع المنازعات على درجتين. ليتخلى عن هذا التوجه فيما بعد بموجب دستور 1996 الذي تبنى بموجبه مبدأ ازدواجية القضاء حيث فصل بين جهات القضاء العادي وجهات القضاء الإداري، فأسس لكل منهما تنظيما هيكليا خاصا وأفردهم بإجراءات مختلفة.

أما فيما يخص المنازعات الاجتماعية فبقيت خاضعة لاختصاص القضاء العادي وفقا للقانون الإجرائي، فأصبح القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة مختصا بالنظر فيها كجهة قاعدية أولى يمكن الطعن في أحكامها بالاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية للمجلس القضائي. وتنشأ هذه الأقسام والغرف ذات الاختصاص العام للنظر في المنازعات الاجتماعية بنفس الطرق والأحكام التي تنشأ بها نظيرتها المختصة في المسائل الأخرى، كما تسري عليها نفس إجراءات التقاضي المنصوص عليها في القانون الإجرائي مع بعض التغييرات فيما يخص تلك الأحكام التي تنفرد بها حصرا المنازعات الاجتماعية¹.

¹ - أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص. 31. ومن بين هذه الإجراءات الشاذة التي تنفرد بها المنازعات الاجتماعية عن غيرها نخص بالذكر: إجراء المصالحة قبل رفع الدعوى القضائية فيما يخص منازعات العمل الفردية، الطعن المسبق فيما يتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، شمولية الأحكام القضائية في المادة الاجتماعية بالنفاذ المعجل وغيرها.

ثانيا - مدى نجاعة رؤية المشرع الجزائري.

كما سبق الحديث فإن طبيعة علاقة العمل ومن ثم الخلافات القائمة بمناسبتها ومتطلباتها لا تتناسب والإجراءات المعمول بها في النظام القضائي العادي، وهي أحد أهم الأسباب التي جعلت بعض التشريعات تتبنى الاتجاه الذي يقضي بإخراج المنازعات الاجتماعية من دائرة اختصاص المحاكم العادية¹.

وتتفاوت درجة استقلال هذا القضاء من نظام إلى آخر، فمثلا المشرع الجزائري وإن كان قد خص المنازعات الاجتماعية بإجراءات خاصة تناولتها القوانين الموضوعية في هذا الشأن وأكدت عليها القوانين الإجرائية ق.إ.م.إ- على سبيل التسوية الودية السابقة على عرض النزاع أمام القضاء (الطعن المسبق -المصالحة) والتنفيذ المعجل للأحكام الاجتماعية وغيرها من قواعد إجرائية خص بها النزاع الاجتماعي، إلا أنه عمل على إقحام القضاء الاجتماعي ضمن الاختصاص العام للقضاء العادي مكرسا بذلك نظام الأقسام والغرف.

وللإشارة فإن موقف المشرع الجزائري هذا في وقت سابق لم يكن خيارا وإنما أجبرته عليه حداثة التنظيم القضائي من جهة وضعف تجاربه القضائية في هذا الخصوص. فجلي أن بناء نظام قضاء استثنائي إنما تتشارك فيه عدة عوامل، يشكل فيه الفكر النقابي والاهتمام الحكومي ورأي الفقه أبرزها وأهمها على الإطلاق. ونستحضر في هذا الصدد تجربة التشريع الفرنسي الذي وبعد مرور أزيد من قرنين على إرساء هذه المنظومة القضائية، ظل هذا الأخير متمسكا عبر كافة مراحل تطوره ببنيتها الأساسية ومحتفظا بجوهرها الذي يضمن أصالتها وملاءمتها لطموح المتقاضين في المادة الاجتماعية.

¹ - أهمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص. 28.

وعليه، بالرجوع إلى القواعد الإجرائية المقررة في التشريع الوطني نجد المشرع الجزائري وتأثراً بمجالس العمل الفرنسية السابقة قد دعم فكرة استثنائية القسم الاجتماعي وخصوصية إجراءات التقاضي أمامه، ربما تمهيدا لتأصيلها وهذا ما يفسر إرساء جملة من الأحكام والقواعد التي انفرد بها القسم الاجتماعي نذكر منها:

- ✓ التأكيد على قاعدة الولاية العامة للأقسام الاجتماعية على مستوى المحكمة بالنسبة لجميع المنازعات في المادة الاجتماعية، واختصاصها المانع الذي يوزع الاختصاص من أي قسم آخر حتى لو كان القسم المدني¹.
- ✓ التشكيلة الاستثنائية التي يتميز بها القسم الاجتماعي وطابعها المختلط.
- ✓ تفرّد القضايا الاجتماعية بقواعد إجرائية خاصة، إلى جانب القواعد الإجرائية العامة تلاءم طبيعتها ويتحدد من خلالها مآل الدعوى أمام القاضي الاجتماعي.

الفرع الثاني: أهمية الحاجة إلى قضاء اجتماعي متخصص.

إن السعي إلى تأصيل القضاء الاجتماعي وتطويره لا يتحقق إلا بتبني مبدأ التخصص الذي لا يتوقف مفهومه عند استحداث محاكم متخصصة في المادة الاجتماعية فقط، إنما يمتد إلى فك الارتباط بين الإجراءات التي ينفرد بها القضاء الاجتماعي والمطبقة أمامه و بين تلك القواعد العامة المسطرة في القانون الإجرائي والمعروفة بالتعقيد وطول الأجال، وهو ما يجعل منها قواعد غير متناسبة وطبيعة المنازعات الاجتماعية المتميزة عن غيرها.

¹ - وهو المبدأ الذي غفل عنه المشرع المغربي، فبالرغم من الخصوصية التي تتميز بها المنازعات الاجتماعية في المنظومة القانونية المغربية، إلا أن هذا الأخير لم يشمل القسم الاجتماعي المختص بالفصل في هذا النوع من النزاعات على مستوى المحكمة الابتدائية باختصاص حصري، مما يفتح المجال لباقي الأقسام الأخرى للتدخل والبت في هذا النوع من النزاعات.

انطلاقاً من هذا الأساس فإنه يمكن الجزم أن أهمية الحاجة إلى قضاء متخصص إنما تركز من عمق فكرة استقلال القانون الاجتماعي عن القانون المدني وتفرده بأحكام خاصة. وفي هذا السياق نتساءل عن أهمية الحاجة إلى قضاء اجتماعي متخصص يجسد فكرة استقلاليته عن القضاء العادي؟

للبحث عن هذا التساؤل وأمام ضعف التجارب القضائية على الصعيد الوطني، فلقد ارتأينا بسط دراستنا بداية على التجربة القضائية لدولة المغرب الشقيقة التي سبق وأن تبنت نظام المحاكم الاجتماعية الاستثنائية في فترة من الفترات، للوصول فيما بعد إلى تحديد متطلبات هذا القضاء المتخصص الاستثنائي.

أولاً- التجربة القضائية المغربية (نظام المحاكم الاجتماعية).

إن الاهتمام المنصب بتشريعات العمل في مختلف النظم لاسيما العربية منها دفعها لتبني أنظمة لتسوية نزاعات العمل، تفاوتت فيها درجة استقلالية هذا القضاء المتخصص والاستثنائي من جهة إلى أخرى، فالبعض منها ونخص بالذكر التشريعين الوطني والمغربي قد اتبعا سياسة إدماج اختصاصها ضمن اختصاص القضاء العادي. إلا أن هذا الأخير -التشريع المغربي- ولفترة من الزمن كان قد تبني استقلالية القضاء الاجتماعي عن القضاء العادي محدثاً بذلك محاكم اجتماعية ينعقد لها اختصاص شامل في المنازعات الاجتماعية.

فأنشأ محاكم الشغل للنظر في منازعات العمل الفردية محيلاً اختصاص النظر في المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي للمحاكم المدنية، حيث وفي سنة 1972 أصدر قانوناً يحدث به محاكم اجتماعية أخرج بها المنازعات الاجتماعية من الاختصاص النوعي للقضاء العادي مسترشداً في ذلك بالقانون البلجيكي، حيث أوكل

إليها مهمة الفصل في شتى المنازعات الاجتماعية وذلك تحقيقا لمركزية واستقلالية وتوحيد هذا القضاء الذي يضمن بالتبعية تأصيله¹.

فأصدر القانون المؤرخ في 27 جويلية 1972² الذي ألغى بموجبه نظام محاكم الشغل التي جاءت امتدادا لمجالس العمل الفرنسية الساري اعتمادها قبل الاستقلال، والمقتضيات المتعلقة باختصاصات اللجان الابتدائية والاستئنافية في مادة الضمان الاجتماعي. وبدأت هذه المؤسسة القضائية بمباشرة اختصاصاتها تحديدا في الفاتح من شهر جانفي سنة 1973.

وعن إجراءات التقاضي أمام المحاكم الاجتماعية فلقد أحالها المشرع المغربي آنذاك لقانون المسطرة المدنية فيما يتعلق بالقواعد الإجرائية المطبقة أمام محاكم الدرجة أولى، أما الإجراءات الخاصة بالمحاكم الاجتماعية على سبيل إجبارية محاولة الصلح وتكريس طرق تبايغ واستدعاء جديدة تختلف عن تلك القواعد المسطرة في مدونة المسطرة المدنية فجاء تنظيمها بموجب القانون المحدث للمحاكم الاجتماعية المغربية لسنة 1972.

واستمر العمل بهذه المحاكم لمدة لم تتجاوز سنة واحدة إلى غاية الإصلاح القضائي المتبنى بصدور مدونة المسطرة المدنية في 15 جويلية 1974 والتي ألغى بموجبها نظام المحاكم الاجتماعية، فأصبح القضاء الاجتماعي جزءا لا يتجزأ من أقسام المحكمة الابتدائية³ ليكسر بذلك خاصية استقلالية القضاء الاجتماعي عن القضاء

¹ - هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص ص. 131-133.

² - القانون رقم 1.72.110 المؤرخ في 27 جويلية 1972 المتعلق بإحداث المحاكم الاجتماعية، ج.ر.م عدد 3120 المؤرخة في 1972/08/16، ص. 2129.

³ - غالي عبد الكريم، " القضاء الاجتماعي والإصلاح القضائي"، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 63/62، أوت 2005، ص. 189 و190.

العادي. وكانت أسباب ذلك عدة من بينها مخالفة مبدأ توحيد الجهة القضائية، رغم أنه فعليا كان المشرع المغربي وفي نفس الوقت سنة 1974- قد أحدث قضاء الجماعات والمقاطعات وأوكل لها سلطة النظر في المادة الاجتماعية¹.

ويؤكد فقهاء القانون المغربي أن نظام المحاكم الاجتماعية قد فتح الطريق أمام تطوير مؤسسة القضاء الاجتماعي بالمغرب في الاتجاه الصحيح، وبالتالي كان الأجدر بإصلاح 1974 أن يعمقها أكثر عن طريق تدارك المقتضيات الغامضة فيه ومواصلة تطويرها مع الحفاظ على جوهرها، لأن إلغاء نظام المحاكم الاجتماعية بحجة وحدة النظام القضائي لا يمكن أن يمنع بأي حال من الأحوال من تبني مؤسسة قضائية متخصصة في المادة الاجتماعية لها أصولها وتقاليدها²، فعامل التخصص هذا هو أحد عوامل التكوين والتأصيل واكتساب الخبرة كما هو الحال بالنسبة لمجالس العمل في فرنسا والمحاكم التجارية المستحدثة في بعض الدول.

ويضيف بعض الفقهاء أن إدماج النظر في المنازعات الاجتماعية ضمن أروقة أقسام المحكمة الابتدائية يجعل القضاة ينظرون إليها من زاوية القانون المدني مما يحبط من عملية تطوير القانون الاجتماعي والحفاظ على استقلاليته³.

وأما البعض الآخر فلقد ذهبوا لأبعد من ذلك، حيث فاعتبروا أن التخلي عن نظام القضاء الاجتماعي المتخصص (المحاكم الاجتماعية) هو إبعاد لبلورة قانون

¹ - للمزيد من التفاصيل راجع: - هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص ص. 146-149.

- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل - علاقة الشغل الفردية -، ط1،

المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004، ص ص. 197-199.

² - هاشم العلوي، المرجع نفسه، ص. 180.

³ - راجع: - غالي عبد الكريم، " القضاء الاجتماعي والإصلاح القضائي"، المرجع السابق، ص. 189.

- هاشم العلوي، المرجع نفسه، ص. 133.

الشغل وإبعاد لتجسيده بصورة واضحة، فإسناد اختصاص الفصل في النزاعات الاجتماعية لأقسام على مستوى المحكمة العادية يجعلها غير قادرة على الإحاطة بكل جوانب وتقنيات القانون الاجتماعي¹.

ثانيا - متطلبات القضاء الاجتماعي المتخصص.

لاشك أن إحداث قضاء اجتماعي متخصص واستثنائي يتولى الفصل في النزاعات الاجتماعية منفردا بعيدا عن اختصاص المحاكم العادية يعود بالمنفعة الهائلة في تنمية وتطوير القانون الاجتماعي والتأكيد على استقلاليتها، وذلك من خلال تدعيم خبرة القاضي الاجتماعي الاستثنائية وتطورها.

إلا أنه وفي المقابل من ذلك فإن تبني نظام كهذا يقتضي تحضير المنظومة التشريعية شاملة أولا، فلا يمكن المناداة بقضاء استثنائي مستقل إذا لم يتجسد ذلك بإجراءات متميزة بعيدا عن قانون الإجراءات المدنية، فاستنادا للتجربة القضائية المغربية فإن عدم الانسلاخ الكامل للمحاكم الاجتماعية عن المسطرة المدنية قد ساهم في حد كبير في التقليل من خطواته نحو الاستقلالية وبالتالي لم تعط نتائجها الكاملة، وأكبر دليل على ذلك هو عدم استمرارية نظام المحاكم الاجتماعية لأكثر من سنة واحدة.

وبالتالي فيمكن القول أن إتباع نظام توزيع الاختصاص على مستوى المحاكم أو ما يعرف بنظام الأقسام المتبع حاليا في كل من الجزائر والمغرب وعدد من الدول الأخرى، بررته عدة أسباب جعلت من اندماج القضاء الاجتماعي ضمن المنظومة القضائية التقليدية الخيار الأنسب، ونذكر من بينها:

¹ - محمد سعيد بناني، قانون الشغل في المغرب: علاقة الشغل الفردية، ط2، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 1989، ص. 52.

✓ تعدد وتبعثر نصوص قانون العمل الجزائري وعدم جمعها في تقنين واحد يسمح لها بتحقيق الانسجام .

✓ غياب منظومة إجرائية خاصة بعيدا عن الإجراءات المدنية تتسجم مع خصوصية المنازعة الاجتماعية ومفاهيمها وتتميز بالسرعة والبساطة و انعدام التعقيد.

✓ انعدام التنسيق التشريعي سواء في النصوص الموضوعية فيما بينها أو بين النصوص الموضوعية والإجرائية.

كل هذه الأسباب وغيرها قد حالت مع الأسف الشديد دون تحقيق غاية الوصول إلى قضاء متخصص يحقق الاستقلالية الفعلية للقانون الاجتماعي، ويسمح بالوقوف في وجه الانتهاكات الجمة التي يشهدها الواقع بسبب تبعثر النصوص وعدم تناسقها، وكذا عدم تخصص القضاة والتمثيل الشكلي للمساعدين القضائيين، مما جعل النزاع الاجتماعي يعامل كنزاع مدني مفرغين إياه من أية خصوصية ينفرد بها.

المطلب الثاني

تأليف الأقسام والغرف الاجتماعية وتنظيمها

انطلاقا من الخصوصية التي تتميز بها المنازعات الاجتماعية ارتأى المشرع الجزائري إسناد النظر فيها للمحكمة مشكلة تشكيلة خاصة بما يتناسب ونوعية هذه القضايا، فنصت المادة 08 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04 في فقرتها الأولى على أنه: " **تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل**

الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين¹.

ويتضح أن المشرع الجزائري قد تبنى نظام القضاء الشعبي المختلط² في تأليف القسم الاجتماعي على المستوى المحكمة، فتقسم التشكيلة إلى عنصرين أحدهما قضائي ممثلاً في تولي قاض رئاسة الجلسة، أما العنصر الثاني فهو غير قضائي يقوم فيه بدور العضوية مساعدين نصفهم يمثل العمال والنصف الآخر يمثل المستخدمين. مسايروا بذلك ما أقره المشرع الفرنسي بالنسبة لمجالس العمل في هذا الشأن، والذي حرص ضمناً لحياضية الجهاز ومنذ نشأته على تكريس الطابع الانتخابي لطرفي العلاقة على حد سواء، ففطن الأحكام التي تنظم هذه العملية الانتخابية بين العمال والمستخدمين منذ صدور مرسوم 17 مايو 1848 وفقاً لما تم تفصيله في السابق.

¹ - ولقد أكدت نص المادة 502 من ق.إ.م.إ على ذات التشكيل، حيث جاء فيها: " يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاض رئيساً ومساعدين طبقاً لما ينص عليه تشريع العمل".

وفي هذا الصدد ينتقد الدكتور أحمية سليمان في مؤلفه " آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري - ص. 38 و39- صياغة المشرع الجزائري لنص هذه المادة، وذلك من حيث اعتماده لعبارة "المسائل الاجتماعية" ويرى أن تعويضها بعبارة "نزاعات العمل" هو الأصح و الأنسب مع بقية الفقرات التابعة لهذا من حيث الترابط والانسجام. إلا أنه وحسب رأينا المتواضع فإن القانون المتضمن لنص المادة المذكورة وإن كان لا يخلو من النقائص والهبوات التي تجعله في بعض الأحيان يصطدم حتى مع ما أقرته نصوص ق.إ.م.إ، إلا أن تسميته للنزاعات الاجتماعية تأتي في محلها مادام اختصاص القسم شامل اتسع ليختص بالفصل في جميع المنازعات الاجتماعية، وما نزاعات العمل إلا صنف من أصناف هذه المنازعات المختص بها.

² - تعرف الأنظمة القضائية الفاصلة في المادة الاجتماعية من حيث تأليفها وتنظيمها تنوعاً واسعاً بحكم اختلاف الاتجاهات أو الأنظمة المتبناة في هذا الشأن، فنجد منها ما تبنى نظام القضاء المحترف الرسمي فلم يترك مجالاً لتدخل ممثلي العمال أو المستخدمين على غرار المشرع السعودي والمشرع القطري. أما الاتجاه الثاني والذي يقوم على القضاء الشعبي فمنها ما تبنى نظام الانتخاب ونذكر منه التشريع الفرنسي، وأما نظام التعيين فاتبع نهجه التشريع اللبناني والبريطاني. للمزيد من التفاصيل راجع: هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص. 268-271.

وجدير بالتنويه في هذا المقام إلى أن التشكيلة القانونية من النظام العام نظمها المشرع بقواعد آمرة، وبالتالي لا يجوز في أي حال من الأحوال تجاوزها أو مخالفتها وإلا تعرض الحكم للنقض لمخالفته وإغفاله قاعدة جوهرية في الإجراءات، وهو ما استقرت عليه المحكمة العليا في إحدى قراراتها¹.

الفرع الأول: العناصر القضائية.

من المتفق عليه أن النصوص القانونية مهما تكن قيمتها الذاتية فيبقى تطبيقها الفعلي والعاقل من طرف جهات قضائية مستقلة يعهد إليها مهمة التطبيق السديد للنصوص القانونية هو الضامن الأساسي لفعاليتها². وعلى هذا الأساس فكلما ازدادت فعالية القضاء تبلورت فكرة الحماية القضائية وتدعمت ثقة واقتناع المتقاضين في عدالة أحكامه.

ومن المبادئ الأساسية التي يقوم عليها النظام القضائي الجزائري مبدأ التقاضي على درجتين، وبالتالي يتم تسوية النزاعات الاجتماعية على درجتين حسب طبيعة الأحكام الصادرة والقواعد القانونية المقررة في هذا الصدد³. وعلى مستوى مختلف

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1998/08/06 تحت رقم 167647، أشار إليه: عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصب، الجزائر، 2003، ص. 540.

² - بوبشير محند امقران، عن انتفاء السلطة القضائية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2005-2006، ص. 01.

³ - إن الأحكام القضائية الصادرة في المادة الاجتماعية عن القسم الاجتماعي أصناف، فخصوصية بعضها جعلت المشرع الجزائري يقر بشأنها الاختصاص الابتدائي النهائي كاستثناء عن المبدأ العام المتعارف عليه - مبدأ التقاضي على درجتين - مما يمنع عرضها على المستوى الثاني - الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي -. وسيتم التفصيل في هذه الجزئية أكثر والتطرق بالتفصيل لأصناف الأحكام القضائية الاجتماعية بمناسبة دراسة عنصر " الطعن في الأحكام القضائية الاجتماعية وطرق تنفيذها".

الدرجات فإن ضرورة وجود عنصر قضائي في التشكيل أمر بديهي، ذلك أن العمل القضائي لا يقوم بدونه ولا تتحقق الحماية القضائية للعامل أو المستخدم إلا بوجوده¹.

أولاً- على مستوى المحكمة الابتدائية.

لقد كرس المشرع الجزائري بموجب قانون التنظيم القضائي² مبدأ القاضي الفرد على مستوى مختلف أقسام المحكمة الابتدائية منها القسم الاجتماعي، فاستثنائية هذا الأخير لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تخرجه من المبادئ العامة المقررة قانوناً. وعلى هذا الأساس فالقضاء الفردي هو جزء من القسم الاجتماعي، غير أنه وتبعاً لخصوصية المنازعات التي يتولى النظر فيها أفرز المشرع الجزائري خاصية مشاركة المساعدين لتكون بذلك تشكيلته "مختلطة"، جعلت من اختصاص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً لا يمكن أن يثبت لسواه. ومن ثم يعقد القسم الاجتماعي جلساته بحضور قاض فرد وأربع مساعدين نصفهم من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل.

ولقد كان موقف المشرع الجزائري هذا ثابتاً منذ توليه تنظيم الجهة المخول لها الفصل في منازعات العمل لأول مرة بموجب المرسوم المتعلق بتسيير المحاكم في المسائل المتعلقة بمجلس العمال وأرباب العمل رقم 66-164 السالف الذكر، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه: "تعقد المحاكم جلسات في المسائل الخاصة بمجالس العمال وأرباب العمل تحت رئاسة قاض يعينه في ذلك مساعد من العمال وآخر من أرباب العمل لهما الحق في إبداء رأيهما في مداورات الجلسة".

¹ علي عمارة، اللجنة الخماسية محكمة النزاعات العمالية في ضوء قانون العمل الجديد وأحكام قانون المرافعات، المرجع السابق، ص. 21.

² القانون العضوي رقم 05-11 المؤرخ في 17/07/2005 والمتعلق بالتنظيم القضائي، ج.ر.ج عدد 51 المؤرخة في 20/07/2005، ص.ص 06-08.

على خلاف المشرع المغربي الذي عرف عدة تذبذبات في موقفه هذا، فبداية بقانون التنظيم القضائي المغربي المؤرخ 15/07/1974¹ الذي كان يكرس بموجبه التشكيلة الفردية على مستوى المحكمة والمختلطة في قسمها الاجتماعي، عدل عن موقف هذا بفعل الانتقادات التي لحقت به بموجب القانون 15.03 فتنبى التشكيل الجماعي المكون من 03 قضاة في عدة أقسام، منها الاجتماعي مستثنيا من هذا التشكيل الجماعي إجراءات الصلح في حوادث العمل والأمراض المهنية وقضايا الضمان الاجتماعي².

غير أنه وفي سنة 2011 عاد ليكرس القضاء الفردي - المختلط بالنسبة للقسم الاجتماعي - بمقتضى القانون 34.10³ المؤرخ في 17 أوت 2011 والمعدل لقانون 15 جويلية 1975 المتعلق بالتنظيم القضائي المغربي⁴.

¹ القانون رقم 15.03 المؤرخ في 11/11/2003، المعدل للظهير الخاص بالتنظيم القضائي للمملكة المغربية لسنة 1974، ج.ر.م عدد 5170 المؤرخة في 18/12/2003.

² للمزيد من التفاصيل راجع: - جمال المغربي، الآليات القانونية والاجتهادات القضائية في حل نزاعات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص ص. 131-133.

- بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، المرجع السابق، ص ص. 205-207.

³ القانون رقم 34.10 المؤرخ في 17/08/2011، المعدل والمتمم للظهير الخاص بالتنظيم القضائي للمملكة المغربية لسنة 1974، ج.ر.م عدد 5975 المؤرخة في 05/09/2011.

⁴ ينص الفصل 270 من قانون المسطرة المدنية المعدل والمتمم على أنه: " يشارك المحكمة عند البث في النزاعات المتعلقة بالشغل أو الخلافات الناشئة بين المشغلين والمأجورين أو العملة، وبيث القاضي وحده دون مشاركة المستشارين في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية، وفي الحالات المشار إليها في الفقرة الأولى يمكن أن تبث دون مشاركة المستشارين إذا كان عددهم غير كاف". ليكون بذلك قد أكد على التشكيلة المختلطة للنظر في نزاعات الشغل الفردية مع إمكانية نظر القاضي في الدعوى منفردا شأنه شأن قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية في حال اختلال النصاب القانوني للمساعدين. للمزيد من التفاصيل راجع: خالفي عبد اللطيف، الوسيط في مدونة الشغل، المرجع السابق، ص. 174 و175.

وفي هذا الشأن يفسر فقهاء القانون المغربي سبب تذبذب موقف المشرع بشأن تشكيلة المحاكم الابتدائية نابعا من منطلق تأثره برأي منتقديه، الذين اعتبروا الطابع التقني للمنازعات الاجتماعية بصفة عامة وتشعبها قد يجعل القاضي الفرد عرضة للخطأ، فضلا عن تواجد بعض الحالات التي قد يسجل فيها انحراف حاد عن مفهوم النصوص القانونية أثناء التفسير¹.

ثانيا - على مستوى المجلس القضائي.

يعد المجلس القضائي درجة ثانية للتقاضي تتولى النظر في الطعون بالاستئناف ضد الأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية، وغني عن البيان أن تشكيلة المجالس القضائية أوسع وأكبر من تركيبة المحاكم الابتدائية، إذ يتولى المجلس القضائي الفصل في الطعون المرفوعة أمامه بتشكيلة جماعية مكونة من 03 قضاة حسب ما قضت به نص المادة 08 من قانون التنظيم القضائي الجزائري 05-11 السالف الذكر ونص المادة 255 من ق.ا.م.ا.

ويأتي تبني المشرع الجزائري وكأغلبية الأنظمة القضائية في هذا الصدد لمبدأ القضاء الجماعي على مستوى ثاني درجة، راجعا إلى الأهمية البالغة التي تتمتع بها هذه الجهة القضائية، إذ تعتبر الفرصة الأخيرة التي يمكن فيها للمتقاضي الدفاع عن قضيته من الزاويتين الواقعية والقانونية². ويمتاز نظام القضاء الجماعي بخاصية التشاور بين القضاة وتبادل الحجج فيما بينهم، مما يشكل ضمانا أكيدا للحياد والنزاهة فيقلل فرصة التحيز لأحد أطراف النزاع. فضلا عن مسؤوليتهم الجماعية في إصدار الحكم، حيث يتداول القضاة الثلاث فيما بينهم وقائع القضية ويناقشون الخصوم

¹ - بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، المرجع السابق، ص. 205.

² - الطالب عبد الكريم، التنظيم القضائي المغربي (دراسة عملية)، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2003، ص.

وتصدر القرارات القضائية باسمهم جميعا وتحت توقيعهم وإلا كان الحكم القضائي باطلا¹.

وعن احتمالية مشاركة أحد القضاة في المداولة دون أن يكون حاضرا في مناقشة وقائع الدعوى، نجد المشرع الجزائري قد أكد بموجب نص المادة 269 من ق.إ.م.إ على وجوبية حضور كل قضاة التشكيلة للمداولات، وهي قاعدة منطقية. ومن ثم فاحتمالية حضور قاض للمداولة لم يشارك في المرافعة ويسمع حيثيات القضية مستبعدة، بل وتجعل الحكم القضائي هذا باطلا. ولقد جاء هذا النص مطابقا لما أقره المشرع الفرنسي في هذا الموضوع بموجب نص المادة 447 من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي²، وبالتالي فتغير القضاة المشاركين في المرافعة لأي سبب كان - كالوفاة أو الإحالة على التقاعد أو غيرها من الأسباب- توجب إعادة فتح باب المناقشة للخصوم من جديد أمام هيئة المحكمة بتشكيلتها الجديدة³.

الفرع الثاني: العناصر غير القضائية.

إن تأكيد المشرع الجزائري عبر مختلف مراحل تنظيم سير المحاكم الاجتماعية على إلزامية إدماج العمال والمستخدمين في التمثيل على مستوى القسم الاجتماعي بالمحكمة فقط دون باقي درجات التقاضي، إنما ينبع من أهمية إشراك المساعدين في

¹- À cet égard, il a été déclaré dans un arrêt rendue par la Chambre de commerce de la Cour de cassation française le 03/04/2019 n° 17-22501, ce qui suit: « ...alors que les jugements contiennent l'indication du nom des juges qui en ont délibéré ; que sont nuls ceux qui ne respectent pas cette prescription ; qu'en omettant d'indiquer le nom des juges qui en ont délibéré, la Cour d'appel a entaché sa décision de la nullité prévue aux articles 454 et 455 du code de procédure civile ». publié sur : <https://www.doctrine.fr/d/CASS/2019/JURITEXT000038426969>, visité le 01/07/2020 à 16 :55.

²- Qui dispose que : « il appartient aux juges devant lesquels l'affaire a été débattue d'en délibérer ».

³- مصطفى المتولي قنديل، الوجيز في القضاء والتقاضي، ط 1، الآفاق المشرقة، الإمارات، 2011، ص. 418.

التسهيل على القاضي عمله من خلال إمامهم كأصل عام بكل القواعد والضوابط التي تخص العلاقة المهنية. فيتولون تقييم قوة الأطراف والهدف الذي تسعى إليه من أجل إعلام رئيس الجلسة وكخبراء يزودونه ببيانات ذات صلة بالمؤسسة المستخدمة ووضعها الاقتصادي ونظام علاقات العمل لديه وكل شيء يمكن أن يساهم في تقييم عادل للقضية¹.

ولقد حدد المشرع الجزائري النصاب القانوني لحضور المساعدين كقاعدة عامة بأربع (04) أعضاء نصفهم من العمال والنصف الآخر من المستخدمين بموجب الفقرة الأولى من المادة 08 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04، وأورد المشرع استثناء لمحا تميمه واقعيًا وكأنه الأصل يجيز بموجبه الانعقاد القانوني الصحيح للجلسة بحضور مساعد واحد على الأقل لكل طرف منهما. وفي حال غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين فيتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك فلقد أقر القانون إمكانية تعويضهما بقاض أو قاضيين حسب الحالة يتولى تعيينهما رئيس المحكمة².

وعن طبيعة الدور المناط بالمساعدين القضائيين، فبعد أن أكد المشرع على دورهم الاستشاري المحض في ظل المرسوم المتعلق بتنظيم سير المحاكم في المسائل الاجتماعية المرسوم 61-72 (نص المادة الأولى منه) والقانون المتعلق بالعدالة في العمل 32-75 (نص المادة الثانية منه)، تراجع المشرع الجزائري عن هذا الموقف وأفرده بدور تقريرى ينبئ عن فعالية الأعضاء وحيويتهم، حيث تصدر الأحكام بغالبية الأصوات وفي حال التعادل يرجح صوت الرئيس.

¹- André ROUSSEAU, « Le tribunal du travail », Relations Industrielles, Vol. 25, n° 02, avril 1970, p. 308 et 309.

²- راجع الفقرتين الثانية والثالثة من نص المادة 08 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04.

ويشارك هؤلاء المساعدين القضاة الاجتماعي كأصل عام في جميع القضايا المعروضة مادام لم يستثنى المشرع الجزائري ذلك بنص، ماعدا تلك التي ينظر إليها منفردا بموجب اختصاصه الاستعجالي¹. وجدير بالملاحظة أنه وبخلاف المشرع المغربي الذي استثنى من التشكيلة المختلطة المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية - منازعات الضمان الاجتماعي-، بحيث خول للقاضي الاجتماعي البت فيها منفصلا²، فإن المشرع الجزائري قد أكد على هذه التشكيلة المختلطة في كل المنازعات التي يختص بالنظر فيها القسم الاجتماعي بما في ذلك منازعات الضمان الاجتماعي التي تقع إما بين العامل وهيئة الضمان الاجتماعي، وإما بين المستخدم وهيئة الضمان الاجتماعي. وبالتالي فإبقاء المشرع الجزائري على التمثيل هذا حتى بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي دون إشراك ممثلين عن هيئة الضمان الاجتماعي يعتبر تقصيرا منه يستدعي التدارك في أقرب وقت.

أولا- طريقة تعيين المساعدين وسبل حمايتهم.

تنص المادة 09 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04 على أنه: **يتم تعيين المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المترشحين المنتخبين طبقا للمواد 10 إلى 14 من هذا القانون، وبحسب الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها".**

¹ - ويتم الإشارة إلى أسماء المساعدين القضائيين في بيانات الحكم القضائي ويوقعون عليه، وفي هذا الصدد شددت المحكمة العليا في قرار لها صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 10/03/1998 تحت رقم 157097 على إلزامية تحديد الهيئة التي يمثلونها المساعدين (أي ممثلي العمال وممثلي أصحاب عمل) وإلا أصبح الحكم عرضة للطعن فيه بالنقض. أشار إليه: حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي - منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية-، دار هوم، الجزائر، 2017، ص. 136 و137.

² - تنص الفقرة الثانية من الفصل 270 من ق.م.م على أنه: " يبت القاضي وحده دون مشاركة المستشارين في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية".

وعليه يلاحظ بخصوص طريقة اختيار المساعدين القضائيين أن المشرع الجزائري قد اعتمد على "التعيين بالانتخاب" للترشح لممارسة مهمة المساعد القضائي، بحيث أحالت المادة 14 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04 تحديد كفاءات الانتخاب إلى التنظيم الذي تبلور في المرسوم التنفيذي 91-273¹ الضابط لأحكام هذه العملية الانتخابية، فأقر تنظيم تشكيل الهيئة الانتخابية للعمل والمستخدمين بموجب المادتين 04 و05 منه، وكفاءات إيداع الترشيحات² وكذا مجريات العملية الانتخابية التي تتم عن طريق الاقتراع السري المباشر وتصيب الأعضاء المساعدين³. ولإشارة فإن المشرع المغربي ولفترة من الزمن كان هو الآخر يتبع هذا النظام قبل أن يتراجع ويستبدله بالنظام التعييني الذي يتم بواسطة قرار مشترك لوزير العدل والوزير المكلف بالشغل والشؤون الاجتماعية بناء على اقتراح المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً⁴.

أما في فرنسا، فإن القانون المتعلق بتعيين أعضاء مجلس العمل رقم 2014-1528 المؤرخ في 18 ديسمبر 2014 قد ألغى انتخابات الإعادة التي كانت تكلفتها ومعدل الامتناع عنها مرتفعاً للغاية. فارتأى المشرع الفرنسي تعيين أعضاء مجلس العمل الذين سبق انتخابهم لمدة خمس سنوات والمستحقين لإعادة انتخابهم، على

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 يتعلق بكفاءات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج.ر.م. عدد 38 المؤرخة في 14 أوت 1991، ص. 1485-1487.

² - أنظر المواد من 09 إلى 12 من المرسوم التنفيذي المتعلق بتنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة رقم 91-273.

³ - أنظر المواد من 13 إلى 19 من ذات المرسوم التنفيذي رقم 91-273.

⁴ - أنظر: - المرسوم رقم 633-74-2 الصادر بتاريخ 28/09/1974 والمتعلق بتعيين المستشارين في القضايا الاجتماعية وتنظيم مهامهم، ج.ر.م. عدد 3230 الصادرة بتاريخ 30/09/1974، ص. 2792.

- بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، المرجع السابق، ص. 210 و211.

أساس جلسة الاستماع لنقابات العمال التمثيلية ومنظمات أرباب العمل. ونتيجة لذلك، تم تحديد البنود والشروط الجديدة لتعيين المستشارين بموجب الأمر رقم 2016-388¹ المؤرخ 31 مارس 2016 والمرسوم رقم 2016-1359 المؤرخ 11 أكتوبر 2016. فأصبح تعيين المستشارين يتم بناء على مرسوم مشترك عن وزير العدل حافظ الأختام ووزير العمل ينشر في الجريدة الرسمية².

وطريقة التعيين الانتخابي بصفة عامة و نظام المساعدين بصفة خاصة وإن كانت تساهم في إضفاء الطابع الديمقراطي الذي يخول للعمال والمستخدمين حق اختيار من يمثلهم ويحقق أغراض الاتجاه المناهض بتغليب الطابع الشعبي المختلط على القضاء، فإن تشبث هؤلاء المساعدين برصيد قانوني وثقافة اجتماعية لا يمكن إلغاؤه ماداموا يشاركون القاضي الاجتماعي في تكوين قناعته وإصدار الحكم القضائي. وبالتالي إخضاع هؤلاء المساعدين لتكوين يعرفهم بوظيفتهم القضائية، يعالج بأي شكل من الأشكال جوهر قانون العمل أمر في غاية الأهمية غفل عنه المشرع الجزائري شأنه شأن العديد من التشريعات العربية.

وفي هذه النقطة يعلق الدكتور "أحمية سليمان"، ويعتبر عدم التركيز على شرط الثقافة القانونية لدى المساعدين القضائيين الممثلين عن كلا الفئتين والاطلاع الكافي على القوانين والنظم العمالية على نحو يمكنهم من الدراسة الموضوعية لكل قضية، يجعل من التمثيل هذا أمام القسم الاجتماعي مجرد تمثيل شكلي فقط³. وهو ما نتفق معه جملة وتفصيلا، فالطابع المعقد الذي تتميز به المنازعة الاجتماعية يقتضي

¹ – Ord. n° 2016-388 du 31 mars 2016, art. 1^{er}-6^o, en vigueur le 1^{er} févr. 2017.

² – Art. R. 1441-1 du C.trav modifié par le **Déc. n°2016-1359 du 11 octobre 2016 relatif à désignation des conseillers prud’hommes en vigueur le 1er févr. 2017.**

³ – أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص. 84 و85.

ضرورة تحصن هؤلاء المساعدين برصيد علمي قانوني مهم، فضعف درايتهم بهذا الأمر يبرر إسنادهم في غالبية الأحيان للمحكمة واسع النظر في القضية¹، وهو ما يدفعنا للتساؤل عن فائدة الدور المنوط بهؤلاء المساعدين في ظل غياب أي آليات تعرفهم بوظيفتهم؟

وفي هذا الصدد نشير إلى أن المشرع الفرنسي وتداركا منه لخصوصية إشراك المستشارين، قد استحدث بموجب قانون 06 أوت 2015 نص المادة L1442-1 من قانون العمل، والتي أكد من خلالها على إلزامية خضوع مستشاري مجالس العمل لتكوين أولي في ممارسة وظائفهم القضائية التي تنظمها الدولة، محيلا للمرسوم المؤرخ في 28 أبريل 2017² تحديد شروط تنفيذ هذا التكوين الذي أوكله إلى المدرسة الوطنية للقضاة (ENM)³.

وعن حساسية المهمة الموكلة لهم لاسيما بالنسبة للمساعدين من فئة العمال، يثور التساؤل عن مدى تفتن المشرع الجزائري لهذا الأمر وإفرادهم بالحماية القانونية اللازمة التي تضمن لهم ممارسة المهام دون تخويف أو تهريب؟

¹ - جدير بالتنويه أن أساس التأكيد على مشاركة المساعدين الفصل في المنازعات العمالية في الدول المتقدمة إنما يجد مبرره من رصيدهم القانوني الذين يتمتعون به ومستواهم في مجال الثقافة العمالية، وهو الأمر الذي يعزز الدور الإيجابي في إصدار الحكم القضائي حسب رأي الأستاذ "هاشم العلوي"، مما يؤثر بالنتيجة على سياسة العدل في المادة الاجتماعية. أنظر: هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص. 174.

² - **Déc. n° 2017-684 du 28 avril 2017 relatif à la formation initiale et continue des conseillers prud'hommes**, JORF du 30 avril 2017, n° 0102.

³ - ويتناول محتوى هذا التكوين الذي يخضع له مستشاري مجلس العمل في فرنسا والصادر بموجب مرسوم 28 أبريل 2017، الموضوعات التالية:

- ✓ المجالس العمالية في بيئتها: التنظيم الإداري والقضائي.
- ✓ الوضع القانوني والأخلاقي والسلوك المهني لمستشاري المجالس العمالية.
- ✓ المحاكمة أمام المجالس العمالية.
- ✓ المنهجية: عقد الجلسة وصياغة القرارات.

بالرجوع إلى القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04 وفي إطار تفصيل حقوق وواجبات المساعدين، نجد المشرع الجزائري قد اكتفى بالتأكيد في المادة 16 منه على حق العمال المساعدين في الاستفادة بالإضافة إلى التعويضات المحددة عن طريق التنظيم من أوقات الغياب التي تخول لهم ممارسة مهامهم. وبالتالي لا يحق للمستخدم خلال هذه الفترة التحجج بكثرة الغيابات واستغلال الفرصة للتخلص من العامل وإنهاء عقد عمله أو اتخاذ إجراءات تأديبية في حقه، فكل إجراء متخذ خلال هذه الفترة تجعله غير مبرر.

ويؤخذ على هذا النص أنه قصر نطاق الحماية بالمساعدين المنتخبين الذين يزاولون مهمتهم، فتغاضى عن أولئك المترشحون الذين تمارس ضدهم ضغوطات أكبر قد تمنعهم من الترشح. وهو الأمر الذي تقطن إليه المشرع الفرنسي، فلم يوقف نطاق الحماية على المستشار المعين لمزاولة مهامه فقط، بل امتد بأحكامه ليشمل حتى العامل المترشح للمهمة مع بعض الفوارق فيما بينهما.

فأقرت نص المادة 22-2411L من قانون العمل الفرنسي امتداد فترة الحماية الخاصة بالمستشار المعين إلى 06 أشهر التالية لانتهاه عهده، و03 أشهر بالنسبة للعامل المترشح ابتداء من تاريخ نشر قائمة المرشحين وفقا للشروط المنصوص عليها في نفس القانون.

هذا ويترتب على خرق أحكام الحماية المقررة للمستشار واتخاذ عقوبات تأديبية في حقه كالتسريح بطلان الإجراءات المتخذة، وبالتالي يحق للعامل بالإضافة إلى طلب إلغاء التسريح والامتيازات المكتسبة طلب التعويض عن هذا الخرق. وجدير بالإشارة في نفس السياق أنه في فرنسا ولأول مرة طبقت محكمة النقض الفرنسية سقفا للتعويض الناجم عن خرق الحماية في نزاع بين عامل في شركة *Keolis* الذي يمارس

مهام مدير للموارد البشرية بالشركة ومنتخب كمستشار بمجلس العمل وصاحب عمله الذي انتهك الحماية الممنوحة له.

فأقرت محكمة النقض الفرنسية مبدأ قضت فيه بأنه: "يحق لمستشار مجلس العمل الذي يُمنح طلب الإنهاء القضائي، في حالة انتهاك وضع الحماية الخاص به، الحصول على تعويض يعادل الأجر الذي كان يجب أن يحصل عليه يمتد من تاريخ بدء سريان الإنهاء القضائي حتى انتهاء فترة الحماية الناتجة عن التفويض الحالي في تاريخ الطلب، في غضون عامين، الحد الأدنى للمدة القانونية للممثلين القانونيين المنتخبين بستة أشهر"¹.

ثانيا - مدة انتداب المساعدين وكيفية تأديبهم.

وعن مدة التمثيل المعهودة للأعضاء المساعدين يلاحظ أن التشريعات محل المقارنة لم تختلف فيما بينها حولها، فنجد كل من التشريعين الوطني والمغربي قد حدداها بمدة لا تقل عن 03 سنوات²، أما بالنسبة للتشريع الفرنسي فلا تقل عهدة المستشارين فيه عن 04 سنوات وفقا لنص المادة 3-1442L، تقرر تمديدتها مؤخرا بفعل الظروف التي فرضتها جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) وتحديدًا في الفاتح من شهر أبريل لسنة 2020 إلى غاية ديسمبر 2022³.

¹ - Arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 3 février 2016 n° 14-17.000, bull 2016 n° 844.

² - أنظر: - المادتين 10 و 11 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04.

- الفصل الأول من المرسوم المتعلق بتعيين المستشارين في القضايا الاجتماعية 72-61.

³ - **Ord. n° 2020-388 du 1er avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles**, JORF du 2 avril 2020, n°0080.

ولقد حدد المشرع الجزائري الشروط الواجب توافرها في الأشخاص المترشحين لمباشرة مهام المساعد (العمال والمستخدمين) وذلك بموجب نص المادة 12 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04 وهي:

- ✓ الجنسية الجزائرية.
- ✓ بلوغ سن 25 سنة على الأقل بتاريخ الانتخاب.
- ✓ ممارسة المهمة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ 05 سنوات على الأقل.
- ✓ التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

وبموجب نص المادة 17 من نفس القانون، تسقط عضوية المساعدين إذا فقدوا شرطا من الشروط المذكورة أعلاه أو حالة من حالات التي تشكل مانعا ويكون بأمر من رئيس المجلس القضائي. هذا ولتمكين العمال المساعدين من القيام بمهمتهم على أكمل وجه، يرخّص لهم بالتغيب عن العمل أثناء مشاركتهم في الجلسات¹، ومن ثمة لا يمكن أن يشكل هذا التغيب سببا مبررا لإنهاء عقد عمله أو للتهرب من دفع الأجرة له، لتدخل بذلك فترة القيام بالمهمة ضمن الخدمة الفعلية للعامل. أما بالنسبة لجواز تجديد العهدة من عدمه، وأمام سكوت المشرع الجزائري عن تفصيل هذه الجزئية، فإنه ليس هناك ما يمنع من إعادة تجديد انتخاب المساعدين من العمال أو المستخدمين مادامت الشروط بنوعيتها الإيجابية والسلبية متوفرة في الشخص المترشح.

ويمارس المساعد القضائي مهامه باستقلالية وحياد واستقامة وأي خروج عن مسار مهامه أو تجاوز أو تقصير يعرضه لعقوبات تأديبية، ولقد اختلفت التشريعات حول كفاءات فرض هذه العقوبات والجهة المخولة لها الاختصاص. فنجد المشرع الفرنسي قد أحال مهمة تأديب مستشاري مجلس العمل ورصد مخالفتهم إلى لجنة

¹ - أنظر المادة 16 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04.

التأديب الوطنية « *commission nationale de discipline* »، والمستحدثة بموجب تعديل 06 أوت 2015، ويترأسها رئيس غرفة في محكمة النقض يتولى تعيينه الرئيس الأول لمحكمة النقض¹. ولقد تضمنت المادة 14-1442L من قانون العمل الفرنسي حصرا للعقوبات التأديبية، فنصت على عقوبة التوبيخ أو التعليق لمدة لا تتجاوز 06 أشهر، المنع من ممارسة مهمة مستشار لمدة أقصاها 10 سنوات، والحظر النهائي عن ممارسة مهمة مستشار بمجلس العمال.

أما بالنسبة للتشريع المغربي فلقد تضمن الفصل 12 من المرسوم المتعلق بتعيين المستشارين في القضايا الاجتماعية تحديدا للعقوبات التأديبية المطبقة على المستشار المخل بواجباته المهنية، والمتمثلة في: التوبيخ أو الإيقاف عن ممارسة المهمة لمدة لا تتجاوز 06 أشهر أو العزل. وتوكل مهمة إصدار العقوبة لوزير العدل بناء على اقتراح من رئيس المحكمة الابتدائية الذي يتولى رصد المخالفات، مع الاحتفاظ بحق المستشار في تبرير الأفعال المنسوبة إليه².

وعلى الصعيد الوطني أخضعت المادة 18 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04، سلطة إصدار العقوبات لرئيس المجلس القضائي المختص بعد رفع تقرير من قبل رئيس المحكمة التي يزاولون فيها مهمتهم. ولقد حصرت المادة المخالفات التأديبية في الغيابات المتكررة غير المبررة عن حضور ثلاث جلسات، بالإضافة إلى التخلي عن واجبات وظيفته بصفة خطيرة. ويتعلق الأمر بعقوبة التوبيخ أو التوقيف عن ممارسة المهمة لمدة لا تتجاوز 03 أشهر أو إسقاط العضوية.

¹ - Art. L. 1442-13-2 du C.trav.

² - أنظر: - الفقرة 05 من الفصل 12 من المرسوم المتعلق بتعيين المستشارين في القضايا الاجتماعية.
- بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، المرجع السابق، ص. 212.

الفصل الثاني

نطاق اختصاص القضاء الاجتماعي

الفصل الثاني

نطاق اختصاص القضاء الاجتماعي

إن تحديد نطاق الاختصاص القضائي لأي جهة قضائية من المسائل الأساسية والمهمة في تنظيم عمل السلطة القضائية ومنه ضمان حسن سير المرفق وتحقيق العدالة في المجتمع. ويعرف جانب من الفقه الاختصاص القضائي انطلاقاً من مفهوم الولاية بأنه: " إذا كانت الولاية تعني سلطة الحكم بمقتضى القانون الممنوحة لكافة محاكم الدولة أي لجميع أعضاء السلطة القضائية التي تقابل سلطتي التشريع والتنفيذ في الدولة، فإن الاختصاص هو نصيب كل محكمة من هذه الولاية إذ ينتج عن تجزئة ولاية القضاء نظراً لاستحالة أن تمارس محكمة واحدة فقط هذه الولاية في الدولة كلها، أن تختص محكمة من المحاكم المختلفة بنصيب معين من ولاية القضاء"¹.

وسنحاول تحديد نطاق اختصاص القضاء الاجتماعي من جانبه: جانب موضوعي يتمثل في تحديد طبيعة المنازعات التي يختص بها القاضي الاجتماعي والمسندة إليه انطلاقاً من نصوص قانون تسوية منازعات العمل الفردية 90-04 التي اعتمد تحديد الإطار العام للاختصاص فصل فيه أكثر قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وجانب إقليمي يتمثل في تحديد نطاق الاختصاص جغرافياً وفقاً للضوابط والمعايير الوارد اعتمادها كأساس لتحديد المحكمة المختصة في المنازعات الاجتماعية.

¹ - أنظر: موسى أحمد محمد المليجي، تحديد نطاق الولاية القضائية والاختصاص القضائي (دراسة مقارنة)، مكتبة دار النهضة العربية، القاهرة، 1993، ص. 447.

المبحث الأول

الاختصاص النوعي

ويعرف بالاختصاص الموضوعي الذي يتولى بموجبه تحديد مجال اختصاص وتدخل القضاء الاجتماعي. وفي هذا السياق يتميز الاختصاص النوعي بخصوصية تامة بحيث يتكفل بحل نزاعات اجتماعية محددة دون سواها والتي خولتها له نصوص قانونية متفرقة، فبعد أن شملها بالتنظيم القانون المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل 90-04 في مادته 20، جاء المشرع في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ليتكفل بضبط الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي بأكثر تفصيل عن سابقه وذلك بموجب نص المادة 500 منه، مؤكدا على مبدأ الاختصاص المانع والحصري الذي يمنع النظر في منازعاته عن أي قسم آخر¹.

تأسيسا على ما سبق يتصدى القسم الاجتماعي لمجموعة من المنازعات، يمكن تقسيمها لشقين: منازعات العمل وتضم في فصيلتها تلك المنازعات الفردية وبعض المنازعات الجماعية في شقها القانوني (المطلب الأول)، أما الشق الثاني فيتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تناولت الإشارة إليها الفقرة الأخيرة من نص المادة 500 من ق.إ.م.إ. (المطلب الثاني).

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 39.

المطلب الأول

منازعات العمل

تتميز علاقات العمل بطابعها الحيوي والحركي الأمر الذي يجعلها مصدرا للعديد من المنازعات التي تشب بين أطراف العلاقة على نحو أصبحت تشكل فيه أمرا طبيعيا يستوجب التنبؤ به. وتتعلق هذه الخلافات بكل نزاع قائم بين عامل ورب عمل أو عمال وأرباب عمل يكون سببه تنفيذ أو تفسير عقد العمل أو عقد التكوين والتمهين أو قطع علاقة العمل أو إنهاؤها¹.

الفرع الأول: مضمون منازعات العمل الفردية.

لقد أولى المشرع الجزائري وعلى غرار باقي التشريعات المقارنة عناية خاصة لهذا النوع من المنازعات، ويتضح هذا الاهتمام في كون ثاني نص قانوني وطني صدر في مجال قانون العمل كان موضوعه إقامة نظام خاص لتسوية منازعات العمل الفردية والمتمثل في قانون العدالة في العمل الصادر بموجب الأمر 32-75 السالف الذكر²، والذي تولى تحديد الطبيعة الخاصة لمنازعات العمل وكذا استكمال التنظيم القضائي العمالي بصفة نهائية بعد المحاولات الجزئية التي سبقته.

وتثير علاقات العمل الفردية خلال فترة سريانها وتنفيذها عدة إشكالات عملية، مما يؤدي إلى توتر العلاقة بين العامل وصاحب العمل على نحو قد يؤثر على استمرارية واستقرار هذه العلاقة، وهذا بغض النظر عن طبيعة العلاقة التعاقدية بينهما

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 05 و06.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د س ن، ص. 297.

وكذا العوامل المتسببة في الخلاف والتي تتمحور أساسا حول إخلال أحد طرفي العلاقة بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي.

من هذا المنطلق أولت تشريعات العمل الحديثة هذا النوع من الخلافات اهتماما خاصا من خلال إحاطتها بمجموعة من الأحكام والإجراءات التي من شأنها معالجة هذه الخلافات وحلها حماية لمصالح طرفي العلاقة¹.

وتجسيدا لذلك نجد المشرع الجزائري يعرف المنازعة الفردية للعمل بموجب نص المادة 02 من القانون المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل 90-04 انطلاقا من فكرة التسوية الودية للخلاف بأنها: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة". وتختلف مسببات هذا النزاع الفردي للعمل بحسب طبيعة كل خلاف يتخلل علاقة العمل ابتداء بمرحلة نشأتها ومرورا بتنفيذها وصولا إلى انتهائها، ومن ثم فالمنازعة الفردية للعمل طبقا لما سبق لا تخرج عن المسائل الآتي التفصيل فيها:

أولاً- عند نشأة علاقة العمل.

تقوم علاقة العمل الفردية في أغلب التشريعات على أساس تعاقدى انطلاقا من مبدأ حرية العمل اعتمادا على الوسيلة المعروفة وهي " عقد العمل"، والتي تشكل الإطار المنظم للعلاقة المهنية والمالية والتنظيمية بين العامل وصاحب العمل².

¹ - أنظر: - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، المرجع نفسه، ص. 295 . ويشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - علاقة العمل الفردية والجماعية-، المرجع السابق، ص. 97.

² - وللوقوف حول طبيعة عقد التمهين وعن مدى ارتباطه بعقد العمل فلقد عرف موقف التشريع الوطني من التكيف الصحيح لعقد التمهين تضاريا كبيرا، وذلك منذ إصداره الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع (=)

ومن المعلوم أن التشريعات نادرا ما تتصدى إلى إعطاء تعاريف على اعتبار ذلك يندرج ضمن مهام الفقه والقضاء، فإنه وبخصوص ماهية عقد العمل تكاد تجتمع التشريعات العربية على تعريف واحد، فيعرفه المشرع المغربي بموجب نص المادة 723 من قانون الالتزامات والعقود بأنه: "إجارة الخدمة أو العمل عقد يلتزم بمقتضاه أحد الطرفين بأن يقدم للآخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه"¹، في حين عرفه المشرع التونسي بموجب الفصل 06 من مجلة الشغل بأنه: "اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسمى عاملا أو أجيرا بتقديم خدمته للطرف الآخر ويسمى مؤجرا وذلك تحت إدارة ومراقبة هذا الأخير وبمقابل أجر"².

(=) الخاص رقم 31-75 الذي اعتبر بموجب نص المادة 45 منه الممتهن عاملا تسري عليه أحكام قانون العمل في هذا الشأن. وبقي الحال على ما هو عليه بصور القانون المتعلق بالتمهين رقم 81-07 المؤرخ في 27/06/1981 الذي نص على إخضاع الممتهن لأحكام القوانين والتنظيمات المطبقة على علاقات العمل. إلى غاية صدور التعليم الوزاري المؤرخ في 19/01/1982 المتعلقة بالمصادقة على العقود وتصاريح التمهين بحيث نصت: "التمهين لم يعد كما كان سابقا علاقة عمل من نوع خاص لكن طريق تكوين هدفه الحصول على التأهيل المهني أثناء العمل". وبإلغاء القانون القديم بموجب القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10/06/2018 نص المشرع صراحة في المادة 06 منه على أن عقد التمهين هو عقد شبيه لعقد العمل ليفصل بذلك الجدل القائم حوله ويقر استقلاليته عن عقد العمل. للمزيد من التفاصيل حول الموضوع أنظر:

- مكي خالدية، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2010، ص. 34 وما بعدها.

- القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10/06/2018 يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، ج.ر.ج عدد 35 المؤرخة في 13/06/2018، ص. 07.

¹ - نقلا عن: الطاهري فطيمة، "عقد الشغل محدد المدة وعقد الشغل غير محدد المدة"، سلسلة الندوات واللقاءات والأيام الدراسية، وزارة العدل المغربية، عدد 09، 2007، ص. 57.

² - غجاتي يونس، قانون الشغل وتطبيقاته من خلال حالات واقعية وقرارات تعقيبية، منشورات الغجاتي للثقافة الشغلية، تونس، 2009، ص. 13.

أما المشرع الجزائري فلقد خص عقد العمل بتعريف أورده نص المادة 674 من ق.م، والتي جاء فيها: "العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين وهو العامل بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحدد إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد فيه المتعاقد الآخر وهو صاحب العمل".

ولإشارة فإنه وبموجب المشروع التمهيدي لقانون العمل المعلن عنه من قبل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تزامنا مع التعديل الدستوري سنة 2016، والذي تقرر بموجبه ولأول مرة تجميع نصوص قانون العمل المتفرقة في تقنين واحد أسوة بالكثير من القوانين المقارنة على غرار المشرعين الفرنسي والمغربي تضمن 661 مادة، استحدث هذا الأخير تعريفا لعقد العمل لم يشمل من قبل أي من قوانين العمل المتعاقبة وذلك بموجب نص المادة 20 منه التي عرفت بأنه: " نلك الاتفاق الذي يلتزم بمقتضاه العامل بتنفيذ عمل لحساب رب العمل وتحت سلطته لقاء أجر".

والملاحظ من هذا التعريف وكغيره من التعريفات، وإن كان قد أحسن إبرازه لعنصر جوهري في عقد العمل والمناط لتكليفه وهو عنصر التبعية بنوعيه القانوني والاقتصادي كأحد المعايير الحاسمة والقطعية في عقد العمل والمترجمة بقوله "حساب رب العمل وتحت سلطته لقاء أجر"، إلا أنه قد أهمل في تعريفه تبيان العنصر الزمني باعتباره المعيار الأدق والأثقل وزنا في تحديد مفهومه وتمييزه عن غيره.

هذا وتباين صور انعقاد عقد العمل فقد يكون مكتوبا أو غير مكتوب، منعقد بصفة دائمة ومستمرة أو مؤقتة. وتعتبر هذه المرحلة أكثر المراحل الحساسة التي تثور بشأنها المنازعة الفردية للعمل¹، ويتعلق النزاع خلال هذه المرحلة بإحدى المسائل الآتية:

¹ - خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص. 60

1. مخالفة التشريع المتعلق بإعداد العقد.

إن اصطلاح "عقد العمل" اصطلاح حديث في لغة القانون، فلم يظهر إلا في أواخر القرن 19م على أنقاض ما كان يسمى بعقد إيجار الخدمات. ويعتبر عقد العمل من العقود الرضائية التي لا تشترط الكتابة، وينقسم انطلاقا من مبدأ استقرار علاقة العمل إلى عقد عمل على سبيل التجربة¹ وعقد عمل نهائي، أما بالاعتماد على مدة العمل فينقسم إلى عقد محدد المدة وعقد غير محدد المدة وهذا التقسيم الأخير أهم تقسيم له سواء بالنسبة للتشريع أو القضاء أو حتى بالنسبة لأطراف العلاقة.

¹ - تحقيقا لمصلحة طرفي عقد العمل وتأكيدا على مبدأ الحرية في العمل قد يتفق طرفا العلاقة على إبرام عقد عمل تحت التجربة بمقتضاه يقوم العامل بإنجاز عمل معين لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه ومراقبته خلال مدة محددة يصطلح عليها بفترة التجربة أو الاختبار، وعلى ضوء نتائجها يقرر طرفا العقد وفق مصلحتهما إما المضي في العقد وإما إنهاءه. والمشرع الجزائري لم يورد تعريفا لعقد العمل تحت التجربة وإنما اكتفى بالنص فقط على إمكانية إخضاع العامل لفترة تجربة يتمتع خلالها بنفس حقوق ويخضع لنفس التزامات العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، محددًا أقصاها بفترة 06 أشهر بالنسبة لعمال التأهيل والإطارات و 12 شهرا بالنسبة للإطارات العليا وتاركًا الباقي للتفاوض الجماعي. أما عن تجديد فترة التجربة فلقد سكت عنها قانون العمل الحالي على عكس سابقه وأحال تنظيمها للتفاوض الجماعي، فإن لم يوجد نص في الاتفاق الجماعي فإن محكمة النقض الفرنسية ترى أن البند الذي تضمنه العقد بشأن تجديد فترة التجربة يعد باطلا ولا يمكن إعماله. ولعل الهدف من حظر التجديد هذا هو حماية العامل من تجاوزات وتعسف المستخدم الذي قد يبرم عقد عمل تحت التجربة مع العامل ثم يقوم بإنهائه قبل فوات المدة ويعود بعد ذلك ليتعاقد مع نفس العامل وفي نفس المنصب بعقد ثان هو الآخر تحت التجربة، وهو ذات الموقف الذي استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا رقم 242575 الصادر بتاريخ 2002/10/06 والذي جاء فيه: "لا يجوز إخضاع العامل الذي سبق توظيفه في نفس المنصب لفترة تجريبية ثانية وإبرام عقد ثان وتلك القاعدة تتماشى والمادة 18 من القانون 90-11". أنظر في هذا الشأن:

- نور سعاد، "خصوصية عقد العمل تحت التجربة في التشريع الجزائري والمقارن"، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، العدد 05، جانفي 2018، ص. 264.

- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي - منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية-، المرجع السابق، ص. 34.

وعلى اعتبار أن هاجس مختلف التشريعات الاجتماعية هو تحقيق مبدأ استقرار العمل الذي يجسده عقد العمل غير محدد المدة، فلقد سعت هذه الأخيرة على غرار المشرع الجزائري (نص المادة 11 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم 90-11) والمغربي (نص المادة 16 من مدونة الشغل) والفرنسي (نص المادة 2-1221.L من قانون العمل) إلى تبني قاعدة مفادها أن الأصل في عقود العمل هو العقد غير محدد المدة، والاستثناء فيه عقد العمل محدد المدة الذي يجسد المرونة في العمل¹.

والهدف من ذلك يكمن في الحفاظ على الديمومة والاستمرارية التي تقتضيها علاقة العمل من جهة، وحماية للعامل من التحايل الذي قد يلجأ إليه بعض المستخدمين عن طريق اللجوء إلى إبرام عقود عمل محدد المدة لأكثر من مرة تهرباً من تحمل الالتزامات التي تضمنها علاقة العمل غير محددة المدة لفائدة العمال.

ومن ثم فإن لجوء طرفي العلاقة إلى إبرام عقد عمل لمدة محددة يكون في حالات استثنائية نرى في هذا الصدد أن المشرع الجزائري وبموجب نص المادة 12 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 قد بالغ في التوسيع من مجالات انعقاده، ويتعلق الأمر بما تضمنته الفقرة 05 من ذات المادة السالفة والتي جاء فيها: " **عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها** "، وكأنه بإضافته لهذا السبب قد تراجع عن حصر حالات إبرام عقد العمل محدد المدة وتوجه إلى حصر الحالات التي ينتقل فيها هذا العقد إلى عقد غير محدد المدة. ولقد قيد المشرع الجزائري إبرام عقد العمل لمدة محددة وفق شروط قانونية ثلاث تتمثل في:

¹ - هشام عليوي، " السلطة التقديرية للقاضي في تحديد مدة عقد الشغل"، مجلة فضاء المعرفة القانونية، مركز إدريس الفاخوري للدراسات والأبحاث في العلوم القانونية، وجدة، العدد 02، 2019، ص ص. 563-565.

✓ وجوب أن يكون العقد محدد المدة مكتوباً، وهي أول قاعدة شكلية تفرضها التشريعات محل المقارنة كاستثناء على مبدأ حرية التعاقد المعمول به. فتأكيداً على استثنائية اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة تم فرض احترام الشكلية في هذا النوع من العقود وذلك تحت طائلة إعادة الوصف¹.

✓ وجوب وجود سبب مطابق للحالات الواردة في المادة 12 السالفة الذكر لتحديد مدة عقد العمل². ويقع على قاضي الموضوع إلزامية التأكد من حقيقة هذا

¹- سعيد البوشتاوي عز، عقد الشغل المحدد المدة في ضوء القانون المغربي والمقارن، ط1، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2005، ص. 209 و210.

²- ويؤكد الاجتهاد القضائي في هذا الصدد على بناء عقد العمل محددة المدة على سبب واحد فقط، حيث أقرت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 23/01/2008 رقم 06-41536 في قضية صاحب العمل الذي أبرم عقداً واحداً محددة المدة لمدة 12 شهراً مرتكزاً في ذلك على سببين، الأشهر الستة الأولى لاستبدال عاملة في عطلة أمومة والأشهر الستة التالية للزيادة المؤقتة في النشاط، حيث جاء فيها:

« Mais attendu qu'il résulte des dispositions combinées des articles L.122-1, L. 122-3-1 et L.122-3-11 du code du travail que le contrat à durée déterminée ne peut comporter qu'un seul motif ; que, la cour d'appel qui a retenu que le contrat à durée déterminée signé par Mme X... ne pouvait être conclu pour deux motifs distincts, a statué à bon droit ».

أما الاجتهاد القضائي الوطني فلقد أكد على اعتبار العقد محدد المدة المتضمن جميع حالات المادة 12 مخالفاً للقانون معتبراً إياه عقداً غير محدد المدة، حيث ذهبت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 08/03/2006 إلى أنه: "لكن حيث يبين من الحكم المطعون فيه أن قاضي أول درجة أسس قضاءه عن صواب لما اعتبر أن علاقة العمل الرابطة بين طرفي الدعوى غير محددة المدة طبقاً للمادة 14 من قانون 11/90، ذلك أن عقود العمل المحتج بها وخاصة العقد الأخير المحرر بتاريخ 24/10/2000 ذكر فيه جميع الحالات المبنية بنص المادة 12 من قانون 11/90 وأن ذكرها جميعاً يعني بالتبعية عدم تحديد سبب تشغيل المطعون ضده والذي يعد تسريجه تعسفياً وفقاً للمادة 73 من قانون 11/90 وبالتالي فإن مراقبة عقد العمل المحدد المدة هي من صلاحيات قاضي الموضوع، فالوجه غير سديد يترتب عنه رفض الطعن بالنقض". أنظر:

Yacouba SANGARE, Les sanctions en droit du travail :Etude comparative entre le droit français et le droit malien du travail, thèse pour obtenir le grade de Docteur d'Etat en droit, Faculté de droit, Université de Cergy Pontoise, 2012, p. 56 et 57.

المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 08/03/2006 تحت رقم 329195، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2006، ص ص. 269 - 272.

السبب المضمن في العقد ومطابقته لمتطلبات القانون بما في ذلك حقيقة عدم ارتباط العقد محددة المدة مع النشاط العادي والدائم للمؤسسة، وأي إغفال من جانبه يعرض حكمه للإبطال.

✓ وجوب تضمين العقد مدة معينة ملائمة لسبب تحديدها¹.

وعليه إذا أبرم عقد العمل محدد المدة خارج الحالات الواردة حصرا ومخالفا للضوابط المقررة في هذا الصدد، فللعامل رفع دعوى تكييف العقد أثناء سريان مدة العقد² يلتزم فيها بإثبات مخالفة العقد لمقتضيات نص المادة السالفة عن طريق تقديم نسخة منه حتى يتسنى لقاضي الموضوع بسط رقبته. ويخضع تكييف العقد لسلطة قاضي الموضوع بعيدا عن وصف المتعاقدين ودون الأخذ بطبيعة العمل كعنصر أساسي في تحديد وصف العقد.

وهو التوجه الذي أكدت عليه المحكمة العليا في قرار لها صادر بتاريخ 2002/10/16 قضت فيه: "حيث أن الصيغة الدائمة لمنصب العمل محل العقد

¹ - أنظر: - المادتين 11 و12 من القانون المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل 90-04.

- بلميهوب عبد الناصر، "تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة على ضوء الأحكام القضائية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، عدد خاص، 2017، ص. 181.

² - إن مسألة التقييد الزمني لرفع دعوى إعادة تكييف عقد العمل من محددة المدة إلى غير محدد المدة أثناء سريان العقد أو تنفيذه، لم ينص عليها التشريع وإنما هو نتاج اجتهاد قضائي مؤكد عليه في عدة قرارات للمحكمة العليا نذكر منها: - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2011/06/02 تحت رقم 622703، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2011، ص. 213-215.

- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2016/04/07 تحت رقم 0909328، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2016، ص. 236-239.

- قراري المحكمة العليا الصادرين عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2018/06/07 تحت رقم 1229118، والقرار الصادر بتاريخ 2018/07/04 تحت رقم 1296630، منشورين عبر موقع المحكمة العليا:

<http://www.coursupreme.dz>.

ليس المرجع للقول أن العلاقة هي علاقة غير محدد المدة ولم يكن مشارا إليها في الحالات المذكورة في المادة 12 من القانون السالف الذكر، بل القانون 90-11 في مادته 12 فرض تحت طائلة بطلان العقد تبيان مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة فكان على قاضي الموضوع فحص عقد العمل على ضوء هذه الشروط والأوضاع المنصوص عليها بالمادة 12 المذكورة وما يترتب على ذلك وفقا لأحكام المادة 11 من نفس القانون 90-11 وإن استمرت علاقة العمل بعد أجل مدة العقد، وألا يكفي بالقول أن المنصب محل العقد هو منصب دائم وعليه يكون حكمه معرضا للنقض¹.

وعن إمكانية تجديد عقد العمل محدد المدة وفقا للضوابط المحددة، نفرق في هذه الحالة بين ما إذا كان هذا التجديد صريحا أم ضمنيا. ففي الحالة الأولى - التجديد الصريح- تسري عليه أحكام عقد العمل محدد المدة وسند ذلك وجوب التقييد بمبدأ حرية التعاقد وسلطان الإرادة، أما إذا كان التجديد ضمنيا ويتشكل في صورة استمرار العامل في مزاولة مهامه دون انقطاع رغم انتهاء مدة عقده وعدم اعتراض صاحب العمل على ذلك، ففي هذه الحالة يؤكد العمل القضائي على اعتباره تجديدا ضمنيا ينقرر بموجبه تحول عقد العمل من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة².

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2002/10/16 تحت رقم 242693، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2004، ص ص. 119-122.

² - وهو الموقف الذي سار عليه التشريع المغربي في نص المادة 753 من قانون الالتزامات والعقود في فقرتها الأخيرة والتي جاء فيها ما يلي: "...العقد الذي يبرم لمدة محددة يمكن أن يمتد بالتجديد الضمني إلى ما بعد أجله المشروط، وفي هذه الحالة يصبح العقد غير محددة المدة". لأكثر تفاصيل حول موضوع تجديد عقد العمل المحدد المدة وجزاء مخالفة ضوابطه. راجع: سعيد البوشتاوي عز، عقد الشغل المحدد المدة في ضوء القانون المغربي والمقارن، المرجع السابق، ص ص. 57-82.

والحقيقة أن هذا التوجه الذي كرسه الاجتهاد القضائي وإن كان يسعى لضمان استمرارية علاقة العمل من خلال الحد من تحايلات أصحاب العمل إلا أنها تبقى غير كافية، فكثيرا ما يسجل الواقع انقطاع العامل عن العمل بعد انتهاء مدة عقده لفترة محددة يتم الاتفاق عليها، ثم بعد ذلك يتعاقد صاحب العمل مع نفس العامل وضمن نفس الصورة تهربا من تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة وما ينجم عنه من التزامات ملقاة على عاتق صاحب العمل، كل ذلك من شأنه أن يهدد مبدأ استقرار العمل وأن ينسف القاعدة المتبناة باعتبار عقد العمل غير محدد المدة هو الأصل. ومن ثمة نرى أن إغفال المشرع عن استحضار هذه الحيل الشائعة في قانون علاقات العمل إما سهوا منه أو تعمدا لن يحول دون قطع السبيل أمام سلوكات التحايل الممنهجة على نص القانون¹.

2. مخالفة شروط التشغيل.

سعيًا لتأطير أحسن لعلاقة العمل وضمانا لاستمراريتها واستقرارها سعت مختلف التشريعات العمالية إلى إقرار مجموعة من القواعد القانونية الملزمة والتي تفرضها عوامل صحية واجتماعية وأخلاقية تضمن من خلالها حقوق العمال، وأولى هاته القيود تتعلق بتقييد نشأة علاقة العمل ببلوغ العامل سن قانونية محددة اتفقت حولها أغلب التشريعات العمالية المقارنة.

فعقد العمل كباقي العقود الأخرى لا يمكن إبرامه إلا من طرف الأشخاص الذين تتوفر فيهم أهلية اكتساب الحقوق والقدرة على تحمل الالتزامات. وعلى خلاف أهلية

¹ وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري وفي ظل القانون المتعلق بعلاقات العمل الفردية القديم 82-06 كان يؤكد على قاعدة عدم جواز تجديد عقد العمل لأكثر من مرة واحدة وإلا اعتبر عقد العمل غير محدد المدة. للمزيد من التفاصيل أنظر: - نص المادة 28 من القانون المتعلق بمنازعات العمل الفردية الملغى 82-06.

- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 11/05/1993 تحت رقم 95619،

مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 1994، ص ص. 113-116.

صاحب العمل التي تخضع للقواعد العامة، فإن القواعد التي تحكم أهلية العامل عرفت نوعاً من التلين¹ يظهر بصفة جلية مما أقره المشرع بموجب نص المادة 15 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11، والتي حدد بموجبها سن القبول في الشغل بسن 16 سنة كاملة². يرد عليه استثناء واحد أشارت إليه الفقرة الأولى من نص المادة 15 من ذات القانون، ويتعلق الأمر بعقود التمهين فيخفف فيها السن إلى 15 سنة³.

هذا ومن جهة ثانية، فإنه يقع على عاتق صاحب العمل واجب تأمين النتيجة فيما يخص توفير بيئة عمل خالية من المخاطر يحفظ بها صحة العمال وسلامتهم⁴، ويحرص فيها على توفير شروط الوقاية الصحية وكذا المتطلبات الضرورية التي

¹ - هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص. 135 و136.

² - يأتي هذا الاهتمام التشريعي على خلفية المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 والمؤرخة في 1973/06/26 والتي تحدد السن الأدنى للاستخدام بـ 18 سنة، وأجازت للقوانين واللوائح الوطنية أن تسمح بالعمل من سن 16 سنة شريطة أن تصان صحة وسلامة القاصر وأن يتلقى تدريباً مهنياً كافياً. وهذا السن قابل للتخفيض إلى 15 سنة في حالة العمل الخفيف غير الضار بصحة ونمو وتعليم الطفل.

للمزيد من التفاصيل حول الموضوع أنظر: حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015/2016، ص. 140 وما بعدها.

³ - أنظر نص المادة 07 من القانون المتعلق بالتمهين 18-07.

⁴ - L'arrêt de la cour de cassation française rendu par la chambre sociale le 22 février 2002 pourvoi n°99-18.389 publié sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007046006>. Il

déclare : « *Mais attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ».

تسمح لهم بتأدية عمله في أحسن الظروف وعليه التأكد شخصيا صاحب العمل- من تنفيذها¹. كما يضمن حماية الأطراف الضعيفة -القصر والنساء- من ممارسة الأعمال الخطيرة أو العمل التناوبي ليلا، ما لم يبرر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصية منصب العمل وذلك بعد الحصول على رخصة من قبل مفتش العمل².

3. إثبات علاقة العمل.

إن مسألة الإثبات في المنازعات القضائية تحتل مكانة متميزة، فلا يكفي الإدعاء بوجود حق حتى يستفاد منه، بل لابد من وجود القدرة على إثبات هذا الإدعاء بوجود الحق. انطلاقا من هذه الفكرة يمتاز الإثبات في المادة الاجتماعية بقواعد أصيلة تعنى بحماية الطبقة الاجتماعية، جسد من خلالها التشريع مبدأ استقلالية قانون العمل مخالفا بذلك مسلك القواعد العامة المقررة في المعاملات المدنية. فأقر مبادئ حمائية تتطلق من مبدأ حرية الإثبات الذي يخول للأطراف تسخير جميع وسائل الإثبات المتاحة دون تحديد وهو موقف العديد من التشريعات الاجتماعية³، ويستشف

¹ راجع: طایل المصطفى، "البيئة السليمة للعمل بين حق الأجير والتزام المشغل"، مجلة فضاء المعرفة القانونية، مركز إدريس الفاخوري للدراسات والأبحاث في العلوم القانونية، وجدة، العدد 02، 2019، ص. 276 و277.

² أنظر نص المادتين 28 و29 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11.

³ يأتي إخراج قواعد الإثبات في المواد العمالية عن تلك المحكوم بها في القانون المدني من خصوصية علاقة العمل التي تركز على التفاوت بين أطراف علاقة العمل وطبيعة ما ترتبه من حقوق والالتزامات، الأمر الذي جعل أحكام الإثبات المدنية غير ملائمة لمتطلبات قانون العمل. ويأتي تبني المشرع المغربي لمبدأ حرية الإثبات في نص المادة 18 من مدونة الشغل والتي نص فيها: "يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات".

أما بالنسبة للتشريع الفرنسي فلقد استقرت محكمة النقض الفرنسية على مبدأ الحرية في الإثبات في المنازعات العمالية ف جاء في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2001/03/27 تحت رقم 98-44666 بأنه:

« Mais attendu qu'en matière prud'homale, la preuve est libre ; que rien ne s'oppose à ce que le juge prud'homal retienne une attestation établie par le conseiller du salarié qui l'a assisté pendant l'entretien préalable et en apprécie librement la valeur et la portée ; que le moyen n'est pas fondé ».

تبنى هذا المبدأ في التشريع الوطني من نص المادة 10 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم 90-11، التي نصت على أنه: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت".

ومن جهة ثانية يتأرجح عبء الإثبات بين طرفي الدعوى حسب طبيعة النزاع المعروض على القضاء وهو ما يعرف بازدواجية الإثبات، فإن كانت القاعدة السائدة تقضي بإلقاء عبء الإثبات على من يدعيه، ومن ثم متى تمكن المدعي من إثبات ادعائه انتقل عبء الإثبات للمدعى عليه لدحض هذه الادعاءات. إلا أن هناك وضعاً استثنائياً بلوره الاجتهاد القضائي استجابة لخصوصية الإثبات التي تسود علاقات العمل يعفى فيه المدعي من عبء إثبات ما يدعيه فيتقرر تحرير العامل منه¹.

ويقوم هذا الإعفاء على أساسين: أولهما ينبع من منطلق حماية العامل إما لأن حقاً أساسياً له في المحك أو لأننا في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل، فيلقى على عاتق هذا الأخير عبء إثبات ارتكاب العامل للخطأ الجسيم المبرر للتسريح².

¹ - راجع: - رضوان أمينة، مدونة الشغل من خلال الاجتهاد القضائي (دراسة مقارنة)، مطبعة الأمنية، الرباط، 2016، ص ص. 102 - 104.

- لعموم فيصل، "الأصل والاستثناء في الإثبات في نزاعات الشغل"، مجلة المنبر القانوني، عدد 10، 2016، ص ص. 35 - 37.

² - راجع: - قرارات محكمة النقض المغربية الصادرة عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ: 1996/03/24 عدد 312، 2000/12/12 عدد 1123، 2011/10/06 عدد 1254، 2012/06/14 عدد 1278. أنظر: الكشور محمد، "اجتهادات قضائية"، مجلة المناهج القانونية، العدد 06/05، 2004، ص ص. 213 - 216. الموقع الإلكتروني: <http://socialmaroc.net>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/08/13 على الساعة 09:40.

- قرارات محكمة النقض الفرنسية الصادرة في :

Cass. soc, 9 octobre 2001 n°99-42.204 ; Cass. soc, 08 avril 2009 n°07-41.722 ; Cass. soc, 17 mai 2011, n°10-16.207 ; Cass. soc, 11 septembre 2019 n°18-11.792. publié sur : https://www.dalloz.fr/documentation/Liste?ctxt=0_YSR0MD1sYSBjaGFyZ2UgZGUgbGEgHJldXZlIGRlIGZhdXRlIGdyYXZlwgq4JHNmPXNpbXBsZS1zZWYy2g%3D, visité le 13/08/2020 à 10 :53.

أما الأساس الثاني الذي يتقرر به تعديل عبء الإثبات فيتعلق بالالتزامات الإدارية الواقعة على عاتق صاحب العمل فمتى كان ملزماً بإعداد مستندات معينة فإنه المسؤول عن تقديمها للقاضي، وهو الحال في إثبات ساعات العمل الإضافية - وهي الساعات الزائدة عن ساعات العمل القانونية المحددة في التشريع الجزائري بـ 40 ساعة أسبوعياً استجابة للضرورة التي تقتضيها الخدمة-.

وفي هذا الصدد يقر الاجتهاد القضائي الوطني تحميل العامل الطاعن الإتيان بما يثبت عمله ساعات إضافية مخالف للقواعد المألوفة، ذلك أن الإثبات يكون على المؤسسة المستخدمة التي تمسك سجلات الغياب والحضور عن أيام العمل سواء العادية أو الإضافية¹.

وهو اتجاه محمود نجح من خلاله الاجتهاد القضائي الوطني في إلقاء عبء تحمله على صاحب العمل وتغليب مصلحة العامل، على خلاف القضاء المغربي الذي سار في اتجاه مغاير أقر فيه تحميل العامل عبء إثبات اشتغاله لساعات إضافية، باعتبار أن الأصل هو اشتغال العامل في الساعات العادية فقط وادعاؤه بما يخالف الأصل يوجب عليه إثبات ذلك.

وهذا ما يستشف من القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض المغربية بتاريخ 2005/04/19 تحت رقم 420 جاء فيه: " ... كما أن الساعات الإضافية التي طالب بها لم يعمل على إثبات أنه قام بها لأن الأصل أن عدد الساعات العادية هي ثمانية ساعات في اليوم... وعلى من يدعي عكس ذلك أن

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2000/02/15 تحت رقم 189357، أشار إليه: نبيل صقر وفراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصوصاً وتطبيقاً، دار الهدى، عين مليلة، 2009، ص. 345 و346.

يثبت ما زاده من ساعات إضافية إلا أنه لم يفعل ذلك ومادام لم يثبت الأجير أنه اشتغل خارج الساعات العادية فلا يستحق التعويض"¹.

ثانيا - عند تنفيذ علاقة العمل.

لصاحب العمل سلطة تقديرية واسعة في إدارة وتنظيم مؤسسته من خلال تعديل العقد واتخاذ ما يراه مناسبا، إلا أن تلك السلطة في إجراء تعديل مقيدة بعدم مخالفة النظام العام أو تعريض صحة وحيياة العامل للخطر أو التعسف في استعمال الحق. وعليه فتدخل صاحب العمل أثناء تنفيذ العقد وإقحامه بنودا جديدة في العقد أو فرضه شروطا من شأنها المساس بالحياة الشخصية للعامل أو بطبيعة العمل الممارس تشكل تهديدا واضحا لحماية الاجتماعية للعامل، يجعل من تدخل القاضي الاجتماعي أمرا ضروريا لمتحص هذه الشروط ومن ثم تقدير ما إذا كانت صالحة لا ضرر من الإبقاء عليها أو أنها تحتاج للتقويم وذلك بإصلاح أثارها غير المرغوب فيها على نحو يعيد التوازن بين الحماية اللازمة للعامل من ناحية و بين المحافظة على المصلحة المشروعة للمؤسسة المستخدمة واستمراريتها من ناحية أخرى وهو ما يصطلح عليه الفقه الفرنسي بـ "دور القاضي الاجتماعي في تأهيل العقد"².

وأمام سكوت المشرع الجزائري عن هذه الشروط وعدم تحديد نطاقها مكتفيا بموجب نص المادتين 136 و 137 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 على التأكيد ببطلان كل بند من شأنه مخالفة مقتضيات القانون المعمول به أو استنقاص حقوق منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

¹ - أشارت إليه رضوان أمينة، مدونة الشغل من خلال الاجتهاد القضائي (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، 168 و 169.

² - أحمد أنور ناجي، " دور القضاء في مكافحة الشروط التعسفية في عقود الشغل الفردية، أية حماية؟"، مجلة فضاء المعرفة القانونية، مركز إدريس الفاخوري للدراسات والأبحاث في العلوم القانونية، وجدة، العدد 02، 2019، ص ص. 606-608.

يؤكد التشريع الفرنسي في هذا الصدد على وضع معيار يقر بموجبه بضرورة عدم حياد القيود المفروضة على الحقوق وحرية الفردية عن المهمة التي يتعين القيام بها وأن تكون لا غنى عنها لحماية المصالح المشروعة للمؤسسة المستخدمة¹.

ومن بين هذه الممارسات التعسفية التي تشكل اعتداءا صارخا للنظام العام الاجتماعي، نذكر منها الاعتداءات الممارسة من قبل صاحب العمل والتي يحجب من خلالها الطرد التعسفي للعامل كتغيير منصب العمل للعامل بإرادة صاحب العمل المنفردة خاصة عندما يكون غايته عقابية وهو حال القضية المطعون فيها بالنقض أمام محكمة النقض المغربية، والتي صرحت في قرارها الصادر في 2017/04/26 بتعسفية تغيير عمل أجيبة بالإرادة المنفردة للمستخدم، حيث جاء فيه:

" لئن كان للمشغلة سلطة في إدارة مشروعها وتنظيمه وإعادة تنظيمه متى كان ذلك ضروريا فإن ذلك لا ينبغي أن يضر بالعامل، وأن تعديل عقد العمل من طرف المشغلة بإرادة منفردة انصب على عناصر جوهرية في عقد الشغل وذلك بتغيير عمل الأجيبة ... يعتبر تصرفا يتسم بطابع التعسف في تغيير مناصب الشغل ... وأن امتناعها من الالتحاق بالعمل الجديد لا يعتبر مغادرة تلقائية بل طردا مقنعا"².

ثالثا - عند تعليق علاقة العمل.

والمقصود بتعليق علاقة العمل هو التوقف المؤقت عن العمل في حالة حدوث عائق مؤقت دون إنهاء أو قطع العلاقة بحيث تستعيد علاقة العمل سريانها بعد زوال

¹ - Art. L1121-1 du C.trav.

² - قرار محكمة النقض المغربية الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017/04/26 عدد 429. أشار إليه: أحمد أنور ناجي، "دور القضاء في مكافحة الشروط التعسفية في عقود الشغل الفردية، أية حماية"، المرجع السابق، ص. 609 و610.

العائق أو سبب الوقف، ويعاد إدراج العامل إلى منصب عمله¹. ولقد نص المشرع الجزائري على الحالات التي توجب التوقيف المؤقت لعلاقة العمل بموجب نص المادة 64 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11، وأورد حالات أخرى في نصوص متفرقة منه، ومجمل هذه الحالات لا تختلف عما قضى به التشريع المغربي في المادة 32 من مدونة الشغل، وهي كالآتي:

1. اتفاق الطرفين المتبادل (الإحالة على الاستيداع):

إن الأصل في تعليق علاقة العمل قانوناً أن تتم باتفاق الطرفين المتبادل متى توافرت أسباب موضوعية مؤقتة يتعذر فيها على العامل الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية ترك المشرع مسألة تحديدها للتفاوض الجماعي²، ويصطلح عليها بالإحالة للاستيداع كان المشرع قد نظمها في القوانين السابقة وصنفها لعدة أصناف³ تم إلغاؤها في القانون الحالي.

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2005/12/07 تحت رقم 321867 كرس المبدأ التالي: "من المقرر قانوناً أن رب العمل ملزم بإرجاع العامل إلى منصب عمله بعد انتهاء فترة التعليق، ويعد هذا الرجوع استكمالاً لعقد العمل"، أنظر: حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي (منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية)، المرجع السابق، ص. 53.

² - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص. 246.

³ - نظمها القانون المتضمن قانون علاقات العمل الفردية الملغى رقم 82-06 المؤرخ في 1982/02/27، وصنفها إلى:

- ✓ في حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأولاد.
- ✓ للقيام بدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة.
- ✓ للسماح للعامل الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة بحكم مهنته
- ✓ للسماح للعامل والمرأة العاملة خاصة بتربية ولد يقل عمره عن 05 سنوات أو مصاب بعاقة تتطلب علاجاً متواصلاً.
- ✓ لأغراض شخصية بعد سنتين من الأقدمية ضمن المؤسسة المستخدمة.

وتترتب على هذه الوضعية توقيف الأجر وتجميد وضعية العامل بتوقيف ترقيته وكافة الحقوق والامتيازات المادية التي كان يتمتع بها ويبقى محتفظا بحق الرجوع إلى منصب عمله فقط بعد انتهاء مدة الاستيداع التي ترك المشرع تحديد مدتها القصوى لأطراف العلاقة عن طريق الاتفاقيات الجماعية، وهذا خلافا للقانون المتضمن قانون علاقات العمل الفردية رقم 82-06 الملغى الذي حددها بسنة قابلة للتجديد أربع مرات.

2. عطة مرضية أو ما يماثلها:

عددتها نص المادة 64 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 محيلة فيها إلى تشريع الضمان الاجتماعي، وينصرف مفهومها إلى تلك العطلة المرضية التي تمنح للعامل بسبب حالته البدنية والعقلية كالعجز المؤقت عن العمل أو بسبب حوادث العمل أو الأمراض المهنية والعطل الممنوحة للعاملة بسبب الحمل والولادة¹.

وخلال فترة التوقف عن العمل لا يتلقى العامل أجرا بل أداوات، وهو ما ينفرد به التشريع الجزائري بحيث تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بكافة التعويضات اليومية للعامل المريض وكذا العناية الطبية اللازمة خلال فترة انقطاعه عن العمل ما دامت العطلة المرضية مثبتة بوصفة طبية.

¹ - تستفيد المرأة العاملة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة أمومة طبقا للمادة 55 من قانون التأمينات الاجتماعية، تستحق خلالها تعويضات يومية لمدة 14 أسبوعا متتالية شريطة أن يكون الانقطاع عن العمل قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للوضع.

لتفصيل أكثر راجع: نص المادتين 28 و29 من قانون التأمينات الاجتماعية 83-11.

3. أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها:

انطلاقاً من مقتضيات الفقرة الثالثة من نص المادة 64 من قانون علاقات العمل، فإن العامل الذي يستدعى للأداء واجب الخدمة الوطنية يكون عقد عمله موقوفاً طيلة مدة أداء الخدمة الوطنية، وخلال تلك الفترة التي يقضيها العامل في الخدمة تعتبر وكأنها فترة عمل فعلي في المؤسسة المستخدمة الأصلية.

ولقد أكدت المادة 67 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 2014/08/09 والمتضمن قانون الخدمة الوطنية¹ على تعليق كل علاقة العمل مهما كان نظامها القانوني خلال فترة الخدمة الوطنية، وأشارت المادة 68 صراحة إلى أنه بمجرد انتهاء مدة الخدمة يعاد إدماج العامل إلى منصب عمله الأصلي أو في منصب معادل حتى ولو كان خارج حدود المناصب المتوفرة بقوة القانون وهذا في أجل لا يتعدى 06 أشهر. كما يستفيد العامل من كل الحقوق المكتسبة وقت تجنيده في الخدمة الوطنية، وتدخل مدة التجنيد في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة في الترقية والتقاعد².

4. ممارسة مهمة انتخابية عمومية:

قد يكلف العامل بممارسة مهمة انتخابية سواء كانت وطنية أو نقابية تتطلب منه التفرغ كلياً لهذه المهمة والانقطاع عن ممارسة عمله بمؤسسته، ولقد أوجب المشرع الجزائري على المستخدم أن يتيح لهم فترة غياب قدرتها نص المادة 106 من قانون

¹ - قانون رقم 14-06 المؤرخ في 2014/08/09 المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج.ر.ج عدد 48 المؤرخة في 2014/08/10.

² - أنظر المادتين 69 و70 من القانون المتعلق بالخدمة الوطنية رقم 14-06.

علاقات العمل بمدة 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل لممارسة مهامهم.

ويدخل ضمن هذه الحالة أيضا العمال المنتخبون كمساعدين أمام القسم الاجتماعي، حيث يستفيد هؤلاء من فترات تغيب كافية للسماح لهم بأداء مهمتهم، ولا يجوز فسخ عقد العمل خلال هذه الفترة بسبب هذا التغيب وإلا اعتبر فصلا تعسفيا كما توضحه نص 16 من القانون المتعلق بالمنازعات الفردية للعمل 90-04 السالفة الذكر، كما يلزم المستخدم بأداء أجور هؤلاء العمال عن مدة التغيب إضافة إلى ما يتلقونه من تعويضات عن حضور الجلسات.

5. حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي:

والمقصود من ذلك إذا كان العامل محل متابعة قضائية وحركت في حقه دعوى عمومية سواء كان للتهمة الموجهة له علاقة بعقد العمل أم لا، وسواء قدمت من طرف المستخدم نفسه أو من طرف شخص آخر وتقرر اتخاذ إجراء احترازي بحبسه مؤقتا، تعلق علاقة العمل خلال هذه الفترة إلى حين صدور حكم قضائي نهائي تكريسا لمبدأ قرينة البراءة. فإذا صدر الحكم بالإدانة والعقوبة سالبة للحرية كان للمستخدم فسخ عقد العمل لاستحالة التنفيذ، وقبل ذلك فإن المتابعة الجزائية للعامل لوحدها لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تبرر فسخ العقد إذا لم يبررها صدور حكم نهائي يدينه.

وأما إذا كان الحكم بالبراءة فيحق للعامل العودة إلى منصب عمله ومطالبة المدعي بالتعويض، والتساؤل الذي يطرح هنا يتمحور حول حالة ما إذا كان المدعي هو المستخدم نفسه فهل هو مطالب بدفع تعويض أم أجر عن مدة التوقف عن العمل؟

انطلاقاً من المبدأ القائل "لا أجر بدون عمل"، فالعامل في هذه الحالة لا يتقاضى أجراً من المستخدم وإنما تعويضاً عن المدة المتوقف عنها عن العمل بسبب تحريكه دعوى عمومية منتهية لصالح العامل. وهو الموقف الذي كرسه الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا في قرار صادر سنة 2006 أقرت فيه: " يتحمل المستخدم دفع التعويض وليس الأجور عن فترة تعليق علاقة عمل العامل نتيجة تسببه في تحريك دعوى عمومية منتهية ببراءته"¹.

ويتم تقدير التعويض بناء على قواعد المسؤولية التقصيرية المقررة وفقاً لأحكام المادة 124 من ق.م التي تنص كل فعل يرتكبه الشخص ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبب في حدوثه بالتعويض وباعتبار أن المستخدم هو من قام بتوقيف العامل بسبب المتابعة الجزائي فيقع عليه هذا الالتزام².

6. صدور قرار تأديبي بتعليق ممارسة الوظيفة:

إن ارتكاب العامل لأخطاء ومخالفات مهنية يفرض ضرورة اتخاذ المؤسسة المستخدمة كافة الإجراءات والعقوبات تأديبية اللازمة في حقه، خلال هذه الفترة يتم تعليق علاقة العمل لمدة معينة إما كإجراء احتياطي أو كعقوبة تأديبية مقررة في حقه، وفي هذه الحالة يعتبر العامل في وضعية توقيف أو تجميد لعلاقة العمل لمدة محددة يعود للسريان بانتهائها³.

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2006/09/06 تحت رقم 342464، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2006، ص ص. 265-269.

² - أنظر: قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2014/07/03 تحت رقم 0886313، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول 2015، ص. 372 وما بعدها. والقرار الصادر عن نفس الغرفة بتاريخ 2018/03/08 تحت رقم 1155697، منشور عبر موقع المحكمة العليا: <http://www.coursupreme.dz/>

³ - أنظر أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل (علاقة العمل الفردية)، المرجع السابق، ص. 102.

7. ممارسة حق الإضراب:

يعتبر الإضراب من الحقوق التي كفلها المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة دستوريا وقانونيا للعمال كافة طالما تمت ممارسته بصفة مشروعة في إطار إجراءات محددة قانونا، وهو يعد سببا من الأسباب التي تنقطع خلالها علاقة العمل وهذا ما أكدت عليه نص المادة 32 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم 90-02 بنصها على أنه: "...ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها".

ولإشارة فلقد أثار موضوع أثر الإضراب على استمرارية عقود العمل جدلا فقهيًا واسعًا في فرنسا ساهم فيه تضارب الأحكام القضائية، لحين صدور القرار المبدئي لمحكمة النقض الفرنسية في 28/06/1951 والذي أنهى بموجبه الجدل الواسع حول اعتبار الإضراب سببا لإنهاء علاقة العمل أو توقيفها، مؤكدا على المبدأ العام فيه وهو توقف مؤقت لعلاقة العمل تنتهي في حال ارتكاب العامل المضرب خطأ جسيم كاستعمال العنف في الإضراب أو تعم العامل إتلاف ممتلكات المستخدم أو عرقلته لحرية العمل وغيرها من الأعمال التي لا علاقة بها بالضغط التي تمارس على المستخدم في إطار تجربة الإضراب¹.

8. عطلة بدون أجر:

تنص المادة 56 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 على أنه:

¹ – Gerhard BOLDT et Paul DURAND, La grève et le lock-out, collection du droit du travail, communauté européenne de charbon et de l'acier haute autorité, Luxembourg, 1961, pp. 219-223.

" يمكن للمستخدم أن يمنح رخصة تغيب خاص غير مدفوع الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

وأثر هذه العطلة هو تعليق علاقة العمل إلى حين زوال العائق لتستأنف العلاقة، وتتشابه هذه الحالة مع حالة الاستيداع. والملاحظ أن قانون العمل لم يوضح طبيعة هذه العطلة ولا شروطها أو إجراءات الاستفادة منها ومن ثم أحال أمر تنظيمها ضمنا للاتفاقيات الجماعية.

وتعرف بعض الاتفاقيات الجماعية العطلة بدون أجر بأنها: " تعد العطلة غير مدفوعة الأجر تعليقاً مؤقتاً لعلاقة العمل لفترة قصيرة وهي عطلة استثنائية تمنح هذه العطلة لأسباب مبررة وجوبا، في حال سمحت ضرورة المصلحة ومرة واحدة في السنة لمدة أديها أسبوعا واحدا وأقصاها شهرا (01) واحدا وذلك بعد استنفاد الحق في العطلة السنوية القانونية"¹.

9. متابعة دورات التكوين والتربص:

لقد أجاز المشرع الجزائري للعامل المسجل في دورات تكوين أن يستفيد من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله وهذا بشرط موافقة المستخدم²، ومن ثم يكون هذا العامل في حالة تفرغ إذا كانت مدة التكوين طويلة نسبيا وقدرها بستة أشهر فأكثر تعلق خلالها علاقة العامل مع استفادة العامل من أجره وهو ما أكدته صراحة المادة 54 من قانون علاقات العمل. أما إذا كانت فترة التكوين

¹ - أنظر:- نص المادة 82 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي لسنة 2019، ص. 16.

- نص المادة 77 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013، ص. 32.

² - أنظر المادة 60 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11.

أو التربص قصيرة فيمكن للمستخدم أن يمنح للعامل فترات غياب عن العمل تتناسب و برامج التكوين¹.

10. التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة:

على خلاف ما تم التطرق إليه آنفا، يرجع سبب تعليق علاقة العمل في هذه الحالة للهيئة المستخدمة نفسها، فيكون العامل مجبرا على قبول توقيف علاقة العمل سواء كان التوقيف كليا أو جزئيا كانقطاع التيار الكهربائي لمدة طويلة نسبيا أو انعدام المواد الأولية اللازمة للعمل، أو إصابة المؤسسة بأزمة مالية أو تقنية أو غيرها مما يجعلها ملزمة عن التوقف عن ممارسة نشاطها المعتاد.

ونشير في هذا الصدد، أنه ونظرا لجائحة وباء كورونا الذي شهدها العالم بأكمله والتي عرفت انتشارا واسعا بداية من جانفي 2020، حيث أُلقت بظلالها على كل قطاعات العمل متسببة في توقف اضطراري للعديد من القطاعات المهمة عن العمل وتباطؤ قطاعات أخرى من جهة ثانية. فعلى الصعيد الوطني وتحديدًا في قطاع البناء فقط، تسببت الجائحة بداية من مارس 2020 إلى توقيف مؤقت لأكثر من 24000 مؤسسة بناء عن العمل نتيجة إجراءات الحجر الصحي المفروضة².

مما سبق تعدادها من أسباب، ووفقا لما أقرته المادة 65 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 فإنه وبمجرد زوال سبب التعليق، تستأنف علاقة العمل سريانها وينشأ حق العودة للعمل الذي يقرر بموجبه إعادة إدراج العامل إلى منصب عمله الأصلي أو في منصب آخر بأجر مماثل، وخلال هذه المرحلة تبرز نزاعات

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل (علاقة العمل الفردية)، المرجع السابق، ص. 98 و 99.

² - تصريح للمدير العام للسكن بوزارة السكن والعمران السيد أنيس بن داود بتاريخ 11 ماي 2020 عبر القناة الإذاعية الثالثة، منشور عبر موقع <https://www.entv.dz> المطلع عليه بتاريخ 2020/05/31 على الساعة 16:50.

شتمى بين العامل والهيئة المستخدمة تتمحور عادة حول سبب من الأسباب الآتى ذكرها:

- ✓ عزل العامل من منصب عمله خلال فترة تعليق علاقة العمل بصفة شرعية.
- ✓ رفض إعادة إدماج العامل إلى منصبه رغم زوال سبب التعليق.
- ✓ عدم الالتحاق بمنصب العمل بعض انقضاء فترة التعليق.
- ✓ تعليق علاقة العمل خارج الأطر والحالات المحددة قانونا.
- ✓ المطالبة بتسديد الأجور عن أيام الإضراب.
- ✓ عدم احترام فترات الغياب الخاصة والمأجورة المسموح بها¹.

رابعا- عند إنهاء علاقة العمل.

تثير مسألة إنهاء علاقة العمل العديد من الإشكالات القانونية والعملية وهذا راجع لاختلاف الأسباب من ناحية، وما تتركه عملية إنهاء علاقة العمل من آثار مادية ومعنوية على العامل من ناحية ثانية، ذلك أن القول بانتهاء علاقة العمل لا يعني زوالها واختفاءها من الوجود بل العكس من ذلك تترتب عليها مجموعة من الحقوق المختلفة المعترف بها للعامل.

ولقد عدد المشرع الجزائري حالات الإنهاء بموجب نص المادة 66 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11، ويصنفها الاجتهاد الفقهي إلى صنفين: أسباب قانونية عادية وأسباب عارضة وهو ما سيتم دراسته في النقاط الآتى بيانها:

¹ - خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص. 68 و69.

1. الأسباب القانونية العادية:

أ- انقضاء أجل عقد العمل محدد المدة:

لقد ركز قانون علاقات العمل على مبدأ الإنهاء الآلي لعقد العمل محدد المدة واضعاً بذلك حداً لعلاقة العمل بانتهاء مدة العقد المحددة. وهي نفس القاعدة التي اتفقت عليها عدة تشريعات، نذكر منها القانون المغربي بمقتضى الفقرة الأولى من نص المادة 33 من مدونة الشغل¹، والقانون الفرنسي بموجب الفقرة الأولى من نص المادة L1243-5 من قانون العمل الذي نص فيها على انتهاء عقد العمل محدد المدة بقوة القانون بحلول أجله².

وبذلك لا يترتب على هذا الإنهاء أي حق مكتسب في تجديدها، كما أن التجديدات المتتالية لعقود العمل محددة المدة لا تغير من طبيعتها فتبقى علاقة العمل محددة المدة، إلا أنه وفي حالة انتهاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة فإن استمرار العامل في منصبه يعد تجديداً ضمناً للعقد أي بعقد عمل غير مكتوب ما ينجر عنه إعادة تكييف عقد العمل إلى عقد غير محدد المدة وفقاً لما توضيحه في السابق.

ب- الاستقالة:

وتعتبر من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين المقارنة وهذا انطلاقاً من مبدأ الحرية في العمل التي تقوم عليه العلاقة³، بحيث يمكن للعامل كلما ادعت

¹ - والتي تضمنت: " ينتهي عقد الشغل محدد المدة بحلول الأجل المحدد في العقد، أو بانتهاء الشغل الذي كان محلاً له".

² - « *Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme. Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à deux mois* ».

³ - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص. 109.

الضرورة والحاجة للتحرك من التزاماته طلب فسخ عقد العمل وهو ما اعتمده المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل المتعاقبة لاسيما قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11، حيث أقر بأنه حق معترف به للعامل بموجب المادة 68 منه مؤكداً أنه: " على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابيا. يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ".¹

وعليه، فإن الاستقالة وإن كيفها المشرع بأنها حق معترف به لكل عامل إلا أنه قيدها بمجموعة من القيود التنظيمية ما يجعل منها حسب الدكتور "أحمية سليمان" حقا نسبيا لا يجوز التعسف في استعماله¹. ومن أهم القيود المفروضة لصحة الاستقالة أن تقدم بموجب رسالة مكتوبة تتضمن الأسباب والدوافع المؤدية للرغبة في وضع حد لاستمرارية العلاقة، وعلى خلاف من ذلك يستوي حسب التشريع الفرنسي أن تكون الاستقالة كتابيا أو شفويا، وتكون هذه الأخيرة صالحة فقط إن عكست وبوضوح رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل.

وتقر محكمة النقض الفرنسية في هذا السياق أن سلوك العامل لوحد لا يكفي لوصف نيته الواضحة في الاستقالة معتبرة غياب العامل دون مبرر وكذا عدم استئناف العامل لمنصب عمله بعد انتهاء فترة التعليق بسبب المرض أو عطلة مدفوعة الأجر لا يمكن أن تشكل تعبيراً عن رغبته في الاستقالة².

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل (علاقة العمل الفردية)، المرجع السابق، ص. 337.

² - Voir :-Y. GASSER, « La démission », dans La rupture du contrat de travail en droits français et allemand, Presses universitaires de Strasbourg, 2000, p. 439.

- Alain POUSSON, « La volonté du salarié de rompre le contrat de travail », publié sur : <https://books.openedition.org/putc/1262?lang=fr#tocfrom3n4> , visité le 27/07/2020 à 12 :07.

ناهيك عن منح العامل مهلة فاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة بالاستقالة وتاريخ بداية سريانه والتي سماها المشرع بمهلة الإخطار أو الإشعار المسبق، حتى يتمكن صاحب العمل من اتخاذ التدابير الضرورية التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل، وهو ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها قضت فيها بأنه: "إنهاء العامل علاقة العمل بالاستقالة دون مراعاة فترة الإشعار المسبق فسخ تعسفي لعلاقة العمل، إن سبب أضراراً للمستخدم يستوجب التعويض"¹.

وبالمفهوم المخالف للقرار متى ثبت احترام العامل لكافة الشروط الإجرائية المعمول بها للاستقالة وبالرغم من رفض صاحب العمل لها فإنه بإمكان العامل مغادرة منصب العمل مباشرة بعد انتهاء مهلة الإخطار المتروك تحديدها للتفاوض الجماعي، دون أن يكون محل متابعة أو مطالبة بأي تعويض².

ج- الوفاة:

والمقصود منها وفاة شخص العامل وليس صاحب العامل كمبدأ عام³، تعد من الأسباب القانونية واللاإرادية لانتهاء علاقة العمل. وتختلف آثار الوفاة بحسب السبب

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2008/07/09 تحت رقم 450460، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2008، ص ص. 439-441.

² - وهو ذات الموقف الذي تبناه التشريع المغربي، مؤكداً بمقتضى الفقرة الثانية من نص المادة 34 من مدونة الشغل على إلزامية تقييد العامل المستقيل بأجل الإخطار تحت طائلة قيام مسؤوليته في التعويض. وهو ما قضت به محكمة النقض المغربية في قرارها الصادر بتاريخ 2017/07/12 معتبرة ادعاء الطاعن بشأن تقليص المشغلة لأجرته وحرمانه من مجموعة من الاختصاصات كان بدافع فصله من العمل وهو ما جعله مضطراً لتقديم استقالته، لا ينفي إخلاله بمقتضى أحكام المادة المذكورة الأمر الذي يجعل العامل ملزماً بالتعويض عن عدم تمكين المشغلة من أجل الإخطار. راجع: قرار محكمة النقض المغربية الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017/07/12 تحت رقم 663، نشرة قرارات محكمة النقض، العدد 37، ص ص. 24-28.

³ - استثناء يمكن أن ينتج عن وفاة صاحب العمل انتهاء علاقة العمل متى كانت شخصيته محل اعتبار والدافع إلى تعاقد العامل أو إذا تبع وفاته حل المؤسسة المستخدمة واستحالة استمرارها وتتحقق حالة تغير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة المنصوص عليها في الفقرة 07 من نص المادة 66 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11.

المؤدي إليها ومدى ارتباطه بعلاقة العمل من عدمه. فإذا كانت وفاة العامل واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل فإنها لا ترتب لذوي الحقوق أي التزام في نمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي فيما يخص منحة الوفاة¹. أما إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هو محدد في القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية 83-13 فالأمر يختلف، بحيث تبقى آثار علاقة العمل المادية مستمرة لذوي الحقوق بالنسبة للمعاش أو ريع الوفاة.

د - التقاعد

أو ما يعرف بالإحالة على المعاش، ويعد من الحقوق المهنية المكرسة دستوريا التي يتأكد بموجبها انتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يتقرر فيها استفادته من الضمانات الاجتماعية، والتي تخوله حق تقاضي منحة تقاعد مدى الحياة مقابل الاشتراكات التي دفعها خلال حياته المهنية. ومهما اختلفت طرق الإحالة على التقاعد سواء كان ذلك بطلب العامل أو بالإرادة المنفردة لصاحب العمل إلا أنه وفي جميع الحالات لا يحال العامل على التقاعد إلا بعد توافر الشروط القانونية المقررة في هذا الصدد².

¹ راجع المواد من 47 إلى 51 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983، معدل ومتم بموجب: المرسوم التشريعي رقم 94-04 المؤرخ في 11/04/1994، ج.ر.ج عدد 20 = المؤرخة في 13/04/1994. والأمر 96-17 المؤرخ في 06/07/1996، ج.ر.ج عدد 42 المؤرخة في 07/07/1996. والقانون رقم 08-01 المؤرخ في 23/01/2008، ج.ر.ج عدد 04 المؤرخة في 27/01/2008. والقانون رقم 11-08 المؤرخ في 05/06/2011، ج.ر.ج عدد 32 المؤرخة 08/06/2008. والقانون رقم 15-05 المؤرخ في 01/02/2015، ج.ر.ج عدد 07 المؤرخة في 12/02/2015.

² خليفي عبد الرحمن، " نظام التقاعد في الجزائر"، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 11، ماي 2011، ص. 136 و137.

وفي هذا الصدد أشار تعديل قانون التقاعد لسنة 2016 على منح العامل الحق في الاحتفاظ بحق التقاعد بمدة خمس سنوات يمنع فيها على صاحب العمل إحالته بصفة انفرادية للتقاعد خلال تلك المدة، فنصت المادة 02 منه المعدلة والمتممة لنص المادة 06 من قانون التقاعد 83-12 بأنه: "...يمكن للعامل (ة) أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود 05 سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد..."، محيلا كميّات تفعيل الإجراء للتنظيم الصادر بموجب المرسوم التنفيذي 20-107¹ المحدد لكيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد. والذي جاء بـ09 مواد أكد فيها على وجوبية تقديم العامل الراغب في مواصلة نشاطه طلب بذلك للهيئة المستخدمة مقيدا إياه بمدة معينة. حيث أكدت المادة 03 منه على وجوبية تقديم الطلب بفترة لا تقل عن 03 أشهر من بلوغ السن القانونية يكون فيها في حالة نشاط. ويحتفظ العامل المستفيد من مواصلة النشاط بحق إحالته على التقاعد قبل إتمام فترة الخمس سنوات شرط تقديم طلبه هذا قبل شهرين من تاريخ الإحالة على التقاعد المرتقب².

2. الأسباب العارضة:

أ- البطلان أو الإلغاء القانوني:

تتميز قواعد قانون العمل بطابعها الإلزامي كونها تتعلق بالنظام العام، ومن ثم فكل عقد أبرم أو تضمن بندا مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها يترتب عليه البطلان أو الإلغاء القانوني. وبالرجوع للباب السابع من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 ضمنه المشرع الجزائري حالات البطلان في 03 مواد، فأشار

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 2020/04/30 يحدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج.ر.ج عدد 27 المؤرخة في 2020/05/06، ص. 04.

² - أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي المحدد لكيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية رقم 20-107.

في نص المادة 135 منه للبطلان المطلق مرتبا عنه أثرا ذو طبيعة متميزة تتناسب والخصوصية التي تنفرد بها علاقة العمل، تختلف آثاره عن تلك المقررة وفقا للقواعد العامة والتي تقضي بالأثر الرجعي للبطلان ومن ثم إعادة الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد. إلا أنه وفيما يتعلق ببطلان عقد العمل يبقى المستخدم ملزما بدفع الأجر المستحق عن العمل الذي تم أدائه.

وهو أمر طبيعي يتناسب وخصوصية عقد العمل، فرغم التصريح بالبطلان في هذه الحالة يكون من المستحيل محو آثاره في الماضي لأن العمل قد سبق وأن تمت تأديته، وبالتالي تتفق التشريعات على ضرورة فتح باب المطالبة بتسديد الأجر المقابل له. ليس هذا فحسب بل ويتقرر في هذه الحالة حق العامل في الحصول على شهادة عمل تثبت تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل والمناصب التي شغلها المعني¹.

أما عن البطلان النسبي أو ما اصطلح عليه بالإلغاء القانوني فيصيب عقد العمل المتضمن شرطا باطلا مخالفا للقواعد الأمرة للتشريع أو الاتفاقات و/أو الاتفاقيات الجماعية، كما هو حال العقد المستوفي لأركانه كافة إلا أنه يحتوي على شرط مخالف للحد الأدنى للحقوق الممنوحة للعمال فيخالف بذلك النظام العام الحمائي².

مثل القواعد الخاصة بالحد الأدنى للأجور أو القواعد الخاصة بالحد الأدنى لساعات العمل وغيرها، ففي هذه الحالة تدخل المشرع ليحسم المسألة معتبرا كل شرط مخالف باطلا وعديم الأثر وهو ما أكدت عليه نص المادتين 136 و137 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11.

¹ - أنظر المادة 67 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11.

² - محمد عبد الغفار بسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، 1998، ص. 37.

ب- التسريح التأديبي :

ضمانا لتحقيق استقرار وحسن سير المؤسسة المستخدمة التي تساهم في تحقيق أهدافها الاقتصادية، كرس التشريع لصاحب العمل إلى جانب سلطتي الإدارة والتنظيم سلطة ثالثة تسمى بالسلطة التأديبية تكفل له اتخاذ كافة التدابير اللازمة التي تضمن فرض الاحترام والانضباط داخل المؤسسة المستخدمة، وذلك من خلال توقيع جزاءات وعقوبات على العامل المرتكب لخطأ مهني أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة¹.

ولقد قيد المشرع ممارسة هذه السلطة بمجموعة من الضوابط التي تكفل عدم انحرافها عن الإطار العام وما ينجر عنه من قرارات تعسفية تمس بحقوق العامل، فإضافة إلى القيود الشكلية المقررة في هذا الصدد اشترط توفير قيد موضوعي كسبب جدي وصریح لتبرير فكرة الإنهاء متمثلا في ارتكاب العامل لخطأ جسيم، وهو ما ورد بموجب الفقرة الأولى من نص المادة 73 من قانون علاقات العمل 90-11 المعدل والمتمم والتي جاء فيها: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة".

وفي رحلة البحث عن مفهوم موضح للخطأ الجسيم، نجد المشرع الجزائري وفي معرض تنظيمه لأحكام إنهاء علاقة قد اكتفى بذكر بعض الأفعال التي تشكل أخطاء جسيمة يمكن أن ينتج عنها التسريح²، وهو الموقف ذاته الذي سار عليه كل من

¹ - سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص. 73.

² - وذلك خلافا عما انتهجه في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث تدخل لتوضيح مفهوم الخطأ المهني معرفا إياه بموجب نص المادة 160 على أنه: "يشكل كل تخر عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط أو كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية". أنظر: القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر. ج عدد 46 المؤرخة في 16/07/2006، ص. 03-19.

المشرعين المغربي والفرنسي. الفرق الوحيد أن هذا الأخير لم يقف مكتوف الأيدي أمام مصطلح مبهم ينبني عليه مشروعية الإنهاء من عدمه، فعمد للاجتهد والبحث في توضيح مفهومه.

وهو حال محكمة النقض الفرنسية التي عرفت الخطأ الجسيم في قرار لها صادر بتاريخ 1991/02/26 بأنه: " فعل أو مجموعة من الأفعال المنسوبة للعامل والتي لم يسبق معاقبته عليها، وتشكل خرقا للالتزامات المترتبة عن عقد العمل أو الوظيفة والتي تبلغ حدا من الجسامه يجعل استمرار العامل في المؤسسة عملا مستحيلا أثناء مهلة العطلة"¹. طورت منه بعد ذلك وتحديدا في قرارها الصادر بتاريخ 2005/02/23 مخرجة الخطأ الجسيم عن مفهوم العطلة².

وعن تكييف الخطأ الجسيم، مادام المشرع الجزائري قد خول لصاحب العمل انطلاقا من سلطته التأديبية سلطة تكييف جسامه الخطأ المرتكب وتوقيع العقوبة اللازمة وفقا للظروف الموضوعية والذاتية لارتكابه وهو ما أشار إليه بموجب نص

¹– Cass soc n° 88-44.908 du 26 février 1991 déclare que : " attendu que la faute visée par ces textes résulte d'un fait ou d'un ensemble de fait imputable au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis..."

²– Cass soc n° 02-46.331 du 23 février 2005 publié sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007487185> ,
visité le 01/09/2020 à 09 :41.

هذا ويعرفه الفقه الفرنسي على أنه: " ذلك الخطأ المهني الذي تصل خطورته إلى حد أنه يصبح من المستحيل استمرار علاقة العمل حتى أثناء مدة الإخطار"، أنظر :

Camille Goasguen, Quitter l'entreprise : licenciement- démission- transaction, 3eme éd, Sa lamy, 2000, p. 16.

المادة 73-4 من قانون علاقات العمل¹. فإنه وبالنظر لما ما يمكن أن تنطوي عليه هذه السلطة التأديبية من خطورة على مصلحة العامل، عمد المشرع على إسناد مهمة مراقبتها للقضاء فيتولى قاضي الموضوع تكييف الوقائع والظروف المحيطة بالنزاع من جميع الجوانب للتأكد من جسامه الخطأ.

ج- التسريح للتقليص من عدد العمال (التسريح لأسباب اقتصادية):

يعتبر التسريح لأسباب اقتصادية أو كما اصطلح عليه المشرع بالتقليص من أهم المواضيع التي تكتسي أهمية بالغة في التشريع الاجتماعي بحكم ما تثيره من نزاعات عديدة، يبرز من خلالها دور القاضي الاجتماعي التوازني في ممارسة سلطته لمحاولة الحفاظ على استقرار علاقة العمل، دون شل يد المستخدم في ممارسة حقوقه الاقتصادية خاصة في وقت الأزمات والصعوبات التي تجتاح مؤسسته. وعملية التقليص في جوهرها لا تختلف عن عملية التسريح فكلاهما يشكلان فك الرابطة التعاقدية بالإرادة المنفردة للمستخدم.

ولقد كرس المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات أحقية المستخدم في التقليص من عدد العمال متى بررت ذلك أسباب اقتصادية تمر بها المؤسسة إلا أنه وشأنه شأن القضاء قد أغفل عن إيجاد معيار محدد لضبط مفهوم هذا السبب

¹ - ولم يضبط المشرع الجزائري تحريك المتابعة التأديبية لصاحب العمل بمدة زمنية محددة في التشريع الحالي، فبعد أن كان يؤكد بموجب المادة 64 من المرسوم رقم 82-306 المؤرخ في 11/09/1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية (ج.ر.ج عدد 37 المؤرخة في 14/09/1982، ص ص. 1797-1807) على منع تسليط العقوبة التأديبية بعد مرور 03 أشهر من تاريخ معاينة الخطأ المرتكب، ألغى هذا المبدأ فاتحا بذلك مجال المتابعة التأديبية في أي وقت وهو ما يعد تعسفا لأن العامل سيبقى تحت التهديد طوال الوقت.

وبالتالي حبذا لو يرجع المشرع الجزائري للتأكيد على مبدأ تقييد المتابعة التأديبية بمدة زمنية معينة حتى لا يترك المجال مفتوحا على غرار نظيره الفرنسي، الذي يؤكد بموجب المادة 4-1332L من قانون العمل على تقييد المتابعة التأديبية بشرط عدم مرور فترة شهرين (02) على علم صاحب العمل بها وكل تجاوز يجعله متعسفا ويؤدي إلى بطلانه.

الاقتصادي، فاكثى بتكريس مبدأ تبرير التسريح واشتراط توفر السبب الاقتصادي فنص على أنه:

" يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. وإذا كان تقليص العدد المعني ينبي على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي"¹، ليكون بذلك قد فتح المجال للاتفاقيات الجماعية والقضاء للإسهام في إبراز وتحديد مدلوله.

د- العجز الكامل عن العمل:

لقد أقر المشرع الجزائري بموجب المادة 66 فقرة 5- من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم أن إصابة العامل بعجز كامل يترتب لا محالة إنهاء علاقة العمل، دون أي تحديد لمسبباته أو كفيات تقديره محيلا إياه إلى التشريع الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ويرجع هذا العجز الكامل أو الكلي إما لأسباب صحية أو لأسباب مهنية يستحيل معها استمرار العامل في منصب عمله. والجدير بالذكر أن عجز العامل بسبب المرض يعتبر مانعا مؤقتا يؤدي إلى تعليق علاقة العمل لا إنهاؤها، إلا أن المشرع الجزائري قد أحقه بأسباب انتهاء علاقة العمل إذا ترتب عليه استحالة قيام العامل بعمله تاركا تقدير ذلك لطبيب العمل².

¹ - أنظر نص المادة 69 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11.

² - خلافا لما جاء به المشرع الجزائري ميز نظيره المغربي بين العجز المؤدي للتعليق وذلك الذي ينهي علاقة العمل، معتبرا أنه إذا استمرت فترة الانقطاع على العمل بسبب المرض لمدة تزيد عن 180 يوما متتالية خلال فترة 365 يوما متتالية لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل. أنظر: نص المادة 272 من مدونة الشغل المغربية.

هـ - إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة:

لقد أدخل قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 حالة إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة ضمن حالات انتهاء علاقة العمل المذكورة موجب المادة 66 السالفة الذكر، وبتفحص وقراءة مواد القانون نلاحظ انعداماً تاماً لأي شرح أو تفصيل يخص هذه الحالة عدا الإشارة إلى مبدأ استقرار عقود العمل في حال تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة، فالمشرع الجزائري لم يحدد الطبيعة القانونية لهذا الإنهاء ولا حتى حالات تحققه وهو ما يفتح باباً للتساؤل حول طبيعة الإنهاء القانوني للهيئة المستخدمة فهل هو ناتج عن تطبيق نص قانوني، أم عن توقف المستخدم عن نشاطه متبعاً للإجراءات القانونية أو أكثر من ذلك يكون في حالة زوال محل العقد وبالتالي حل المؤسسة؟

في هذا الصدد لقد أزال اجتهاد للمحكمة العليا الغموض القائم حول الإنهاء القانوني لنشاط المؤسسة المستخدمة كسبب من أسباب انتهاء العلاقة، حيث أوردت في قرارها الصادر بتاريخ 2009/12/03 توضيحاً لمفهوم الإنهاء القانوني لنشاط المؤسسة قائلة: "هو إثبات توقف المؤسسة نهائياً عن النشاط بسبب قوة قاهرة أو حالة عرضية أو عمل الحاكم أي بمعنى أن يكون السبب مفاجئاً وغير متوقع لا يمكن التحكم فيه"¹. ويقع عبء إثبات الإنهاء القانوني للنشاط حسب ما ذهب إليه نفس القرار القضائي على عاتق الهيئة المستخدمة، حيث قضت المحكمة العليا في الطعن المرفوع أمامها من طرق (ع.م) ضد مسير شركة سينما (ل.س) بأنه:

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2009/12/03 تحت رقم 534176، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2011، ص ص. 169-172.

"...ولكي يتكون كذلك توجب على المطعون ضده أن يثبت أن المؤسسة قد أفلت أبوابها نهائياً وتوقفت عن النشاط بسبب قوة قاهرة أو حالة عرضية أو عمل حاكم، بمعنى أن يكون سبب إنهاء النشاط مفاجئاً وغير متوقع لا يمكن تفاديه أو مقاومته أو التحكم فيه، خارجاً عن نطاق إرادة المستخدم وغير ناتج عن خطأ تعود مسؤولية ارتكابه إليه..."

الفرع الثاني: مضمون منازعات العمل الجماعية.

لاشك أن نزاعات العمل في الحقيقة ما هي إلى وسيلة يعبر من خلالها الشركاء الاجتماعيون عن مشاكلهم وتطلعاتهم التي ما فتئت تزداد وتتطور بالموازاة مع التطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وفي هذا السياق تباينت الآراء حول طبيعة النزاع الجماعي، ففي فرنسا مثلاً ارتأى المشرع بموجب القانون الصادر بتاريخ 1936/06/24 حصر المنازعة الجماعية في نطاق الخلافات المؤدية إلى الإضراب أو غلق المؤسسة المستخدمة¹.

ولقد لاقت هذه النظرية نقداً كبيراً لمدة من زمن لمفهومها الواسع، فكل منازعات العمل تؤدي إلى الإضراب وغلق المنشأة والمثال على ذلك قرار صاحب العمل بطرد العامل الذي اعتدى على زميل له في العمل من منصبه أدى إلى توقف كامل عن العمل من قبل زملائه لمساندته والضغط على صاحب العمل للعدول عن قراره. هذا الإضراب لا محالة أنه منازعة جماعية إلا أن السبب الذي أدى إليه ببساطة هو نزاع فردي ناتج عن ارتكاب خطأ جسيم لا يمس إلا بمصلحة فردية (مصلحة العامل

¹- Marie-Louis BEAULIEU, « Nature et sources des conflits de droit individuels ou collectifs », dans Le règlement des conflits de droit –plusieurs auteurs-, La presse universitaires indistruelles de LAVAL, Québec, 1954, p. 18 et 19.

المطروود) وليس مصلحة مشتركة، والتي تعد معيارا أساسيا حتى يتخذ النزاع وصف النزاع الجماعي.

فالنزاع الجماعي لا يخرج عن المفهوم العام لنزاع العمل، وحسب الدكتور "أحمية سليمان" فإن النزاع الجماعي لا يغدو عن كونه " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة وبين صاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية"¹.

ومن المنظور التشريعي، وبعد جموح المشرع الجزائري عن تحديد مفهوم واضح للنزاع الجماعي في التشريعات السابقة، فإنه ومع بداية الإصلاحات الاقتصادية تدارك المشرع هذا النقص بموجب القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم 90-02، الذي اهتم من خلاله بتأطير الخلافات الجماعية موردا تعريفا شاملا للنزاع الجماعي بموجب نص المادة الثانية منه والتي جاء فيها: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 04 و05 أدناه"².

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص. 198.

² - ولم يغفل المشرع المغربي هو الآخر عن تعريف النزاع الجماعي، حيث ورد في نص المادة 549 من مدونة الشغل بأنه: " نزاعات الشغل الجماعية هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية مهنية لهؤلاء الأجراء. كما تعد نزاعات الشغل الجماعية كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها مشغل واحد، أو عدة مشغلين، (=)

انطلاقاً من مضمون هذه المادة فالنزاع الجماعي باعتباره يتعلق بمصالح مجموع العمال أو فريق منهم، فإنه يجد مصدره في ثلاث مجالات: فقد ينشأ عن التفاوض بصدد اتفاقية عمل جماعية أو تطبيقها، ممارسة حق تكوين نقابات، ممارسة حق الإضراب¹.

وجدير بالتنويه في هذه النقطة أنه إذا كان قضاء العديد من الدول يقر بأن ليست له الصفة ولا الاختصاص للنظر في منازعات العمل الجماعية، إلا أننا نجده في كل من الجزائر والمغرب وفرنسا يختص بالنظر في منازعات العمل الجماعية من حيث طبيعتها والتي لا تخرج عن المجالات الثلاث² المذكورة والآتي التفصيل فيها كالآتي:

أولاً- المنازعات المتعلقة بتنفيذ الاتفاقيات الجماعية وتطبيقها.

تعزيزاً لدور الإرادة المشتركة والحوار الاجتماعي في العلاقات المهنية وسّعت التشريعات الاجتماعية الحديثة من العمل بالاتفاقيات الجماعية، بوصفها قانون مهني يتولى تنظيم جميع الأحكام الموضوعية والتقنية المتعلقة بشروط العمل وظروفه بما يضمن مزايا أفضل للعمال حددت المادة 120 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 حداً أدنى للمواضيع الواجب تضمينها في كافة الاتفاقيات

(=) أو منظمة مهنية للمشغلين، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغل أو المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعنيين".

¹- أنظر: - رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012، ص. 31.

Marie-Louis BEAULIEU, « Nature et sources des conflits de droit individuels ou collectifs », op.cit., p. 32.

²- بوعبيد شلاط، نطاق تطبيق تشريع الشغل في المغرب، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس أكدال، الرباط، 2013-2014، ص. 1022.

الجماعية¹. فهي تشكل تنظيما عقديا سابقا لشروط العمل مبرم بين الهيئة المستخدمة أو المنظمة النقابية التي تمثلها من جهة والممثلين النقابيين للعمال من جهة أخرى².

وتبرز أهميتها من عدة نواحي فنجدها تعمل على تحقيق التوازن بين مصالح أطراف العلاقة، وهنا يتدخل الأثر الهام للقدرة التفاوضية التي تتميز بها النقابات العمالية وعملها على تحقيق مصالح الأطراف التي تمثلها. فالاتفاقية الجماعية تفرز قواعد اتفاقية تكفل حماية مصالح العمال بالدرجة الأولى فهي تتعلق بالنظام العام الاجتماعي ما يمنع الطرفين عن مخالفتها والخروج عن أحكامها، ومن جهة أخرى تسعى الاتفاقية الجماعية على سد الثغرات التشريعية بأحكام غفل المشرع عن تنظيمها فنجدها تكمل القواعد التشريعية باعتبارها مصدرا من مصادر قانون العمل³.

وفي هذا الشأن يشكل تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية وحتى تطبيقها مجالا خصبا لنشوب الخلافات، على سبيل خرق وإخلال المستخدم لبند من بنود الاتفاقية، أو حدوث التباس وغموض يقتضي التدخل لتفسير نص الاتفاقية⁴ مما ينشئ حق الأطراف في الاختصاص إلى القاضي الاجتماعي وهو ما أكدت عليه نص المادة 128

¹ واضح رشيد، " الاتفاقية الجماعية أمام تراجع القانون في مجال تنظيم علاقة العمل "، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، مجلد 53، عدد 02، جوان 2016، ص. 127 و137.

² راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص. 171 و172.

³ لتفاصيل أكثر حول مراحل تطور دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري راجع: بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص. 41 وما بعدها.

⁴ أنظر: - مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017، ص. 32-34.

- مقني بن عمار، القواعد العامة للتفسير وتطبيقاتها في منازعات العمل والضمان الاجتماعي -دراسة مقارنة-، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2008-2009، ص. 358.

من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 والتي جاء فيها: "يجوز للأشخاص التي تربطهم اتفاقية جماعية أو يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول إلى تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة"¹.

ثانيا - المنازعات الناشئة بمناسبة ممارسة الحرية النقابية.

لقد أصبحت الحرية النقابية مبدأ أساسي تدعمه العديد من التشريعات الحديثة من بينها الجزائر التي ارتبطت نشأة الحرية النقابية فيها بموجب دستور 1989، حيث أكدت نص المادة 59 منه على كون الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين²، وقد أحال تنظيمها إلى قانون خاص تجسد بصدور القانون رقم 90-14³ المتعلق بممارسة

¹ - أنظر أيضا نص المادة 129 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 فيما يخص دعوى النقابة بشأن الاتفاقية الجماعية.

² - لأكثر تفاصيل حول نشأة وتطور الحق النقابي في الجزائر راجع: - خليفي عبد الرحمن، "التعددية النقابية في الجزائر بين الإطلاق والتقييد"، مجلة جيل للأبحاث القانونية العميقة، مركز جيل للبحث العلمي، العدد 24، أفريل 2018، ص ص. 38-44. والنمس إيمان، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر (دراسة مرحلة التعددية النقابية)، دار ناشري، 2014، ص ص. 51-63.

³ - القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/02/1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج عدد 23 المؤرخة في 06/06/1990، معدل و متمم بموجب القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21/12/1991، ج.ر.ج عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10/06/1996، ج.ر.ج عدد 36 المؤرخة في 12/06/1996.

وجدير بالتنويه أن هناك مشروع تعديل وتتميم لهذا القانون أعلن عنه وزير العمل شهر جوان 2019 نأمل فيه إعادة النظر في العديد من نصوصه، لاسيما نص المادة 06 من القانون المذكور والتي تؤكد على تقييد حق تكوين منظمة نقابية بشرط التمتع بالجنسية الجزائرية فقط، وهو ما يعد تعارضا مع الاتفاقية الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948 المصادق عليها من قبل الجزائر في 19/10/1962، في نص مادتها 02 والتي قضت: "العمال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز الحق دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها بشرط التقييد بلوائح هذه المنظمات". وهي ذات الملاحظات الموجهة من قبل لجنة الخبراء المكلفة(=)

الحق النقابي والذي تولى تحديد الإطار العام لممارسة الحق النقابي، مقرا بذلك مجموعة من المبادئ تكفل من خلال ضمان حقوق الممثلين النقابيين من أي انتهاك¹. وكان الغرض من إصداره إضافة إلى ما تم ذكره، الفصل بين النقابات المهنية والأحزاب السياسية حتى يضمن استقلاليتها وتجنباً للوضع التشريعي السائد في ظل النقابة الخاضعة لتوجيهات السلطة المركزية².

وفي هذا الشأن حولها أهلية التقاضي التي تكفل لها مباشرة الدعاوى القضائية لحماية مصالحها الخاصة كشخص معنوي أو مصالح أعضائها. ولقد أحال قانون الإجراءات المدنية والإدارية بموجب الاختصاص العام للقاضي الاجتماعي، تولي الفصل في جميع المنازعات المتعلقة بالممارسة النقابية من إنشاء النقابة إلى الحماية والدفاع عن الحقوق المكفولة للمندوب النقابي، ومن ثم الطعن في كل القرارات المتخذة من قبل المؤسسة المستخدمة والتي من شأنها إعاقة النشاط النقابي وتقييده كالترسيح من منصب العمل.

ولقد أقر المشرع في هذا الصدد إجراء سابقاً بموجب نص المادة 54 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي 90-14، يقر بمقتضاه عدم جواز اتخاذ الهيئة المستخدمة لأي قرار تأديبي دون إعلام المنظمة النقابية المعنية تحت طائلة بطلان القرار وانعدام أثره، وهو إجراء مستقر قضاء على عدم قابليته للتصحيح لتعلقه بالنظام

(=) برصد تطبيق الاتفاقيات والتوصيات المقدمة في مؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف في دورته 108 من 10 إلى 21 جوان 2019. لأكثر تفاصيل حول الموضوع أنظر:

Chakib Boukli Hacène, « un projet de révision de loi relative à l'exercice du droit syndical », revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, n° 01, 2020, pp. 144-147.

¹ - أنظر المواد من 12 إلى 16 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم 90-14.

² - واضح رشيد، "الاتفاقية الجماعية أمام تراجع القانون في مجال تنظيم علاقة العمل"، المرجع السابق، ص. 125.

العام¹. لتشكل بذلك رقابة سابقة على اتخاذ قرار تسريح ضد المندوب النقابي تلحقه فيما بعد رقابة مفتش العمل الذي يتأكد بمجرد توصله بالمخالفة وإثبات الطاعن لصفته كنقابي من احترام المستخدم لهذه الإجراءات القانونية². وبالتالي يتولى إخطار الهيئة المستخدمة بوجوبية إعادة الإدماج إلى منصب العمل مع إعادة جميع حقوقه، وفي حال رفضها المؤكد للامتنثال في أجل 08 أيام وحسب ما هو مقرر بموجب نص المادة 56 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي 90-14 يحزر مفتش العمل محضر بالامتناع ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تتولى البت في النزاع في أجل لا يتجاوز 60 يوما بحكم نافذ. ويثور التساؤل في هذه النقطة بالتحديد عن الجهة القضائية المقصودة بالإخطار والمختصة بالنزاع؟

انطلاقا من نوعية المحضر المقصود في نص المادة 56 بفقرتيها 02 و03 من قانون ممارسة الحق النقابي 90-14، وهو محضر مخالفة يثبت فيه مفتش العمل واقعة عدم امتثال المؤسسة المستخدمة لطلب إعادة إدماج لمنصب العمل ومن ثم عرقلة النشاط النقابي، فإن الإخطار هنا يخص وكيل الجمهورية لتوقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة.

هذا وخلافا لما هو معمول به بالنسبة للمساعدين القضائيين ومندوبي العمال، أقر المشرع الجزائري تمديد غطاء الحماية للمثلين النقابيين إلى ما بعد انتهاء المهمة

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2007/10/10 تحت رقم 363802، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2010، أشار إليه: بن سالم كمال، "الحماية القانونية للمندوب النقابي وتطبيقاتها القضائية على ضوء التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، العدد الثاني، جوان 2016، ص. 56 و57.

² - أنظر: - قرار المحكمة الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010/03/04 تحت رقم 581883، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2010، ص. 377-379.

- بظاهر آمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2016-2017، ص. 165-167.

النقابية بسنة كاملة بموجب نص المادة 57 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حماية لهم من أي ضغط أو انتقام من طرف الهيئة المستخدمة بسبب نشاطهم النقابي أو آرائهم المصرح بها خلال مهمتهم التمثيلية¹.

ثالثا - المنازعات الناشئة بمناسبة ممارسة حق الإضراب.

بعد التطورات التي صاحبت فكرة الإضراب عبر مرور الزمن ومع تغير الأوضاع السائدة التي ساهمت في إخراجها من دائرة الظاهرة الاجتماعية البحتة، أصبح الإضراب يشكل أحد الآليات القانونية الفاعلة للدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم المشروعة ضد صاحب العمل وفقا لمعايير محددة يترتب على مخالفتها عدم مشروعيته².

وتعرفه محكمة النقض الفرنسية بأنه: **"التوقف الجماعي المتضافر عن العمل لدعم مطالبات مهنية محددة يرفض صاحب العمل قبولها"**³. وانطلاقا من هذا الأساس فالإضراب لا يعدو عن كونه فعلا جماعيا يلجأ العمال لممارسته بقصد الضغط على

¹ وهي نفس المدة المقررة في قانون العمل الفرنسي مع شرط ممارسة مهمته التمثيلية لمدة لا تقل عن سنة، حيث نصت المادة 3-2411.L في فقرتها الثانية على أنه:

« Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an ».

² - أنظر: - تامر محمد صالح، "الإضراب بين المشروعية... والتجريم -دراسة مقارنة-"، مجلة الأمن والقانون، أكاديمية شرطة دبي، العدد 01، 2014، ص. 335 و336.

- خالد حامد، "نزاعات العمل الجماعية في الجزائر -دراسة سوسيو قانونية-"، مجلة العلوم الاجتماعية الإنسانية، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، المجلد 08، العدد 16، جوان 2007، ص. 173 و174.

³ - Cass soc n° 85-43359 du 16 mai 1989, bull civ V n° 360, 1989, p. 217.

صاحب العمل لتلبية مطالبهم الاجتماعية والمهنية والدفاع عن مصالحهم، وهذا بعد استنفاد كل محاولات الحوار والمفاوضة الجماعية¹.

ويمارس الحق في الإضراب وفقا للإطار القانوني الذي ينظمه تجنباً لإساءة استعماله على وجه يهدد به السلام الاجتماعي²، انطلاقاً من ذلك يقوم الإضراب على عنصرين أساسيين تخلف أحدهما يضيفي صفة اللامشروعية عليه ما يعرض ممارسيه لانعقاد المسؤوليتين الجزائية والتأديبية، ويتعلق الأمر بـ:

1. العنصر الموضوعي:

ويتمثل في التوقف الجماعي عن العمل كعنصر من عناصر الإضراب، وهو الامتناع الكامل الصريح والجماعي للعمال عن أداء العمل الملزمين³ به بموجب القانون أو العقد أو الاتفاقية الجماعية. والتوقف بهذا المعنى ينفي الصفة الفردية للإضراب وإن كان من الحقوق الفردية إلا أنه يمارس بصفة جماعية لأن هاته الأخيرة هي التي تعطي للإضراب وزنه وبعده حتى تكتسب ممارسته الأثر المطلوب، فلا يتصور أن يعلن الإضراب من طرف عامل واحد ويمارسه منفرداً ما لم يكن العامل

¹ - لقد أكد القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم 90-02 على إلزامية استنفاد وسائل الحوار ليتم اللجوء إلى الإضراب كإجراء أخير، فنصت المادة 24 منه على أنه: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد المصالحة والوساطة... وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

² - Martine le BIHAN-Guénolé, Droit du travail, op.cit., p. 290.

³ - Jeremy TANGUY, « Grèves et productivité du travail : application au cas français », Dalloz, vol. 125, décembre 2015, p.859.

الوحيد بالمؤسسة المستخدم وتضامن مع عمال مؤسسة أخرى تابعة لها وإلا عدّ تصرف العامل هذا خطأ جسيماً يعرضه للمساءلة التأديبية¹.

2. العنصر الشكلي:

إن تقييد حق الإضراب كغيره من الحقوق أمر ضروري لتجنب إساءة استعماله على وجه يتعارض مع النظام العام ويهدد بالمصالح الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة. وتأتي الضوابط أو الإجراءات الشكلية أحد أهم هذه القيود، حيث ضبط المشرع الجزائري مسائراً لغيره من التشريعات ممارسة حق الإضراب بإجراءات وشكليات قانونية وردت ضمن القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم 90-02. بحيث يمر التعاطي مع الإضراب بمجموعة المراحل تبدأ بتعزيز وسائل الحوار والإجراءات الوقائية لحل الخلاف، وبعد استنفاد كافة الإجراءات وفشلها في الوصول لقرار يرضي الأطراف يلجأ العمال للممارسة الإضراب بعد الموافقة الجماعية وبعد انتهاء أجل الإشعار المسبق تحت طائلة عدم مشروعيته المتروك مسألة تقديرها لسلطة القاضي وحده².

ونظراً للإشكالات العديدة التي يفرزها ممارسة الإضراب تدخل المشرع بفرض حد أدنى من الخدمة في المرافق العمومية التي يضر انقطاعها التام استمراريته أو يمس بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، وأورد قائمة بالمجالات التي يلزم فيها تحديد قدر أدنى

¹ - وتتعدد أشكال هذا التوقف الجماعي عن العمل، فالى جانب الشكل المتعارف عليه والمتمثل في التوقف الكلي عن النشاط وترك أماكن العمل، فقد يتخذ هذا الأخير شكل الإضرابات القصيرة والمتكررة، أو إضراب الإنتاجية عن طريق المبالغة في النشاط أو إضراب بطيء. ولأكثر تفاصيل حول هذه الجزئية راجع: راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 294-301.

² - أنظر: - نصوص المواد 27، 28، 29 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل المعدل والمتمم 90-02. وأحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 148-151.

من الخدمة بموجب اتفاقية أو عقد جماعي في نص المادة 38 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب 90-02. كما تدخل ومنع بعض الفئات الذين يعملون بميادين خاصة يشكل توقفها خطرا على حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني وأوردها حصرا في المادة 43 من ذات القانون، نذكر على سبيل المثال: أعوان مصالح الأمن، الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك... إلخ¹.

المطلب الثاني

منازعات الضمان الاجتماعي

إن تطور القانون الاجتماعي وحركيته جعلته أكثر فروع القانون تشعبا، وهو ما يفسر توسعه ليشمل المسائل المتعلقة بالضمان الاجتماعي التي أضحت أحد المحاور الحساسة للقانون الاجتماعي الذي يسعى لتحقيق المعادلة الصعبة بين المصالح المتعارضة والتوجهات المتضاربة².

¹ - هذين القيدتين أكدت عليهما مسبقا لجنة الحرية النقابية التابعة لمكتب العمل الدولي بمناسبة الشكاوى العديدة التي ترفع أمام المكتب ما سمح لها بالاجتهاد فأقرت بهذا الخصوص جملة من المبادئ نذكر على سبيل المثال:

- ✓ حصر الغاية من الإضراب في المصالح الاقتصادية والاجتماعية.
- ✓ عدم تدخل السلطات ومنع استخدام عمال جدد لتعويض العمال المضربين.
- ✓ إمكانية تأطير ممارسة الإضراب بأحكام تشريعية من سبيل اللجوء إلى إجراءات قبلية شريطة ألا يترتب عنها تقليص تعسفي للعمل النقابي.
- ✓ إمكانية فرض الخدمات الدنيا في المرافق الضرورية.
- ✓ ضرورة اللجوء إلى القضاء للتصريح بعدم مشروعية الإضراب.

² - خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص. 86 و87.

وفي هذا الصدد تكتسي منظومة الضمان الاجتماعي أهمية بالغة في جل التشريعات المعاصرة لما توفره من حماية ضرورية لمختلف الفئات الاجتماعية، من خلال تغطية والتكفل بأكبر قدر من المخاطر التي تعرفها الطبيعة البشرية مثل المرض والعجز والوفاة وحوادث العمل وغيرها وهذا انطلاقاً من مبدأ التضامن والتكافل بين الأفراد¹، ليكون بذلك من الحقوق الأساسية التي يكفلها المجتمع ويحميها القانون².

هذا ولقد شهد حقل تغطية الضمان الاجتماعي في الجزائر ارتفاعاً ملحوظاً بنسبة 9% في الأشهر 12 الأخيرة من سنة 2019، ليشمل بذلك تأمين حوالي 13.400.000

¹ - إن حق الفرد في الضمان الاجتماعي مكرس في العديد من المواثيق والإعلانات الدولية التي دعت لتطبيق أنظمة الضمان الاجتماعي في تشريعاتها الوطنية، فصدر إعلان فيلادلفيا في 10/05/1944 والذي اتخذ فيما بعد ميثاقاً لمنظمة العمل الدولية، حيث أكد على ضرورة تحرير العامل من الخوف والعوز. ثم تلاه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10/12/1948 الذي أكد هو الآخر في المادة 22 من ميثاقه على حق كل شخص باعتباره عضواً في المجتمع في الضمان الاجتماعي. واعتبره جوهر حقوق الإنسان الاقتصادية بموجب نص المادة 25 منه التي حددت مضمون هذا الحق فنصت: " لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته...، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذا الخدمات الاجتماعية اللازمة...، وله الحق في تأمين المعيشة في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل المعيشة نتيجة ظروف خارجة عن إرادته". وفي سنة 1952 تم إعداد الاتفاقية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي خلال الدورتين 34 و35 للمؤتمر الدولي للشغل المنعقد بجنيف في 04/06/1952، حددت قائمة بالأخطار الاجتماعية التي يجب تغطيتها في نظام الضمان الاجتماعي وهي 08 أخطار: المرض، الأمومة، العجز، الوفاة، الشيخوخة، حوادث العمل والأمراض المهنية، الأعباء العائلية، البطالة.

² - تنص المادة الأولى من الوثيقة العربية الاسترشادية للضمان الاجتماعي التي أقرها مجلس وزراء العدل العرب في دورته 21 المنعقدة بتاريخ 29/11/2005 على أنه: "... الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع وترعاه الدولة ويحميه القانون...". نقلاً عن: فضيلة عاقل، " الإطار القانوني لنظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر (الضمان الاجتماعي)"، مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، المجلد 05، العدد 02، ديسمبر 2018، بائنة، ص. 257.

مؤمن اجتماعي مع إضافة 25 مليون من ذوي الحقوق. وفي المجموع يستفيد من الضمان الاجتماعي أكثر من 29 مليون شخص أي ما نسبته 91% من السكان¹.

في هذا الشأن ومقارنة بتلك المنازعات الخاصة بعلاقات العمل تتميز منازعات الضمان الاجتماعي بطابعها الانفرادي بكونها أكثر حيوية وتعقيدا لطابعها التقني البحت، ما جعلها تستفيد من عناية المشرع الجزائري بحيث طوقها هذا الأخير بترسانة من النصوص القانونية امتازت بالتعقيد في التفسير وصعوبة التطبيق. وفي سياق دراسة أشكال منازعات الضمان الاجتماعي، ارتأينا الوقوف أولا على طبيعة المخاطر التي يتكفل نظام الضمان الاجتماعي بتغطيتها تأمينا للمستفيدين منه أيا كان القطاع الذي ينتمون إليه وذلك كالآتي:

الفرع الأول: نظرة على المخاطر المضمونة في قانون الضمان الاجتماعي.

كما سلف الذكر، يهدف قانون الضمان الاجتماعي إلى مواجهة مجموع الأخطار الاجتماعية التي يواجهها العامل، والتي قد يكون مردها إما ظروف العمل وطبيعة النشاط الذي يمارسه كإصابات العمل والأمراض المهنية، وإما قد ترجع إلى طبيعة الحياة الإنسانية بصفة عامة كما هو الحال بالنسبة للمرض والعجز والوفاة والشيخوخة وغيرها.

أولا- التأمينات الاجتماعية.

ويعتبر القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية أول نص تشريعي صدر في خضم التطورات التي عرفتتها منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر،

¹ - وثيقة بيان السياسة العامة للحكومة الجزائرية المعروض على البرلمان بتاريخ 25 فيفري 2019، ص. 27.

والذي يهدف إلى إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية، ويغطي مجموعة من المخاطر التي يتعرض لها العامل سيتم شرحها حسب الترتيب الوارد في القانون كالاتي:

1. التأمين على المرض.

ويعد من أقدم المخاطر التي شملها نظام التأمينات الاجتماعية بالتغطية وأهمها، والمقصود هنا هو المرض العادي باعتباره المضمون في قانون التأمينات الاجتماعية والذي يستوجب رعاية طبية، أما المرض المهني فلقد غطاه القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية 83-13¹. ويعرف على انه الاعتلال الصحي الذي يصيب المؤمن له ويجعله عاجزا عن ممارسة نشاطه المعتاد².

ويسمى التأمين الذي يغطيه بالتأمين الصحي، حيث يتم التصريح أمام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من طرف المؤمن له المريض أو من يمثله بإيداع وصفة التوقف عن العمل لدى شباك هيئة الضمان الاجتماعي أو إرسالها عبر رسالة مضمنة.

ويشمل التأمين الصحي شقين: الأول يستفيد فيه المؤمن له وذوي حقوقه من أدايات عينية لمقاومة كل النفقات التي تستدعيها العناية الطبية والوقائية والعلاجية وتشمل 12 نوعا من المصاريف مشار إليها فلي المادة 08 من قانون التأمينات

¹ - القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر.ج عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983 معدل ومتم بموجب الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06/07/1996، ج.ر.ج عدد 42 المؤرخة في 07/07/1996.

² - لأكثر تفاصيل أنظر: وزارة صالحي الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007/2006، ص. 153 وما بعدها.

الاجتماعية 83-11، أما الشق الثاني فيشمل أداءات نقدية تتمثل في منح يومية بمثابة تعويض عن الأجر المفقود بسبب المرض¹.

2. التأمين على الأمومة² (الولادة).

ويهدف التأمين على الولادة كما اصطلح عليه المشرع في قانون التأمينات الاجتماعية 83-11 إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل آمنة وظروف ولادة حسنة حفاظا على حياتها وحياة مولودها. ويغطي هذا التأمين كافة المصاريف المترتبة عن الحمل والولادة سواء ما تعلق بمصاريف المرأة الحاملة الطبية والصيدلانية ومصاريف الإقامة بمستشفى لا تتجاوز 08 أيام، أو ما تعلق بتعويض الأجر الذي فقدته طيلة الفترة التي انقطعت فيها عن العمل بسبب الحمل والولادة، والذي يقدر بنسبة 100% من أجرها اليومي الذي تتقاضاه وهذا طيلة فترة 14 أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل الوضع³.

وموازاة مع التغطية الاجتماعية التي تتمتع بها المرأة الحاملة، تدخل قانون العمل ومنح الحق للمرأة العاملة بعد استئناف العمل ترخيصا للتغيب دون فقدان راتبها أو الاقتطاع منه في إطار رضاعة المولود، مدة ساعتين كل يوم خلال الستة الأشهر الأولى من الوضع وساعة خلال الستة الأشهر الأخيرة⁴.

¹ - أنظر المادة 07 من قانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم 83-11.

² - وكان الأجر بالمشرع الجزائري استعمال مصطلح " الأمومة" بدل "الولادة" باعتباره مصطلح أشمل يجمع في مفهومه "مرحلتي الحمل والولادة" وهي الهدف من التأمين.

³ - لقد أكدت اتفاقية استخدام النساء قبل الوضع وبعده رقم 103 الصادرة في سنة 1919 والمعدلة سنة 1956 في نص المادة الثالثة على ضرورة إعطاء المرأة الحامل حق الانقطاع عن العمل إذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال حدوث الوضع في غضون 06 أشهر، وعدم السماح لها بالعمل خلال الأسابيع 06 التالية للوضع.

⁴ - خليفي عبد الرحمن، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص. 53.

3. التأمين على العجز .

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة على العمل، فهو حالة تصيب الشخص في سلامته الجسدية ومقدرته على القيام بعمله تؤدي به للانقطاع عن العمل إما لمدة مؤقتة (عجز مؤقت) أو بشكل دائم (عجز دائم) ، والتأمين ينصب على تعويضه عن الدخل الذي فقده جراء ما أصابه وأدى به للانقطاع عن عمله، ويستوي أن يكون سبب العجز حادث عمل أو مرض عادي أو مهني.

وهو واحد من المخاطر التسعة الواجب التأمين عليها التي حددتها الاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي السالفة الذكر، كما أنه من أكثر النزاعات الاجتماعية شيوعاً وأشدّها تعقيداً ما يستدعي تدخل القضاء لحلها، لاسيما وأن أطباء صناديق الضمان الاجتماعي كثيراً ما ينحازون لفائدة هذه الصناديق على حساب الأشخاص المصابين¹.

هذا ويعد عجزاً في نظر المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره بعد حالة العجز التي أصابته القيام بعمل يمكنه من الحصول عن دخل يفوق نصف الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز، وذلك مقارنة بأجر العامل الذي من نفس كفاءته في المهنة التي كان يمارسها سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عن تاريخ المعاينة الطبية للحادث الذي أدى لعجزه².

¹ - مقني بن عمار وشامي أحمد، "مفهوم العجز عن العمل على ضوء قوانين الضمان الاجتماعي"، مجلة القانون، المركز الجامعي لغيليزان، المجلد 05، العدد 07، ديسمبر 2016، ص. 10.

² - نصت عليه المادة 40 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج عدد 07 المؤرخة في 14/02/1984، ص. 211-219.

مما سبق ذكره، يتضح أن المؤمن عليه يستحق تعويض العجز إذا فقد قدرته على العمل بغض النظر عما إذا كان هذا العجز كلياً أو جزئياً متى بلغ العجز النسبة المحددة قانوناً، وتشتترط في هذا الصدد أغلبية التشريعات حداً أدنى من نسبة العجز عن العمل لا يستحق المؤمن عليه الحماية التأمينية إلا إذا بلغ هذه النسبة وهو حال المشرع الجزائري الذي اشترط بموجب المادة 31 من قانون التأمينات الاجتماعية 83-11 حصول المؤمن عليه على معاش العجز أن يكون العجز قد ذهب بنصف قدرته على العمل على الأقل.

وعلى اعتبار أن تقدير تحقق حالة العجز ونسبها مسألة فنية بحتة فإنه يحتكم فيها لمعرفة الطبيب الاستشاري للضمان الاجتماعي، والذي يأخذ بعين الاعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني، وعلى أساس هذه المعطيات يحرر شهادة يثبت بموجبها أن العامل عاجز عن الكسب ومن ثم يستحق تعويضات التأمين عن العجز¹.

4. التأمين على الوفاة.

تعتبر الوفاة النهائية الحتمية لأي إنسان والنهاية المؤكدة للحياة العملية، لذلك حرصت أغلبية التشريعات الاجتماعية لجعلها من المخاطر المؤمن عليها في قوانين التأمينات، قصد إعالة أسرة المتوفي وتوفير الحماية اللازمة من هذا الخطر عن طريق إقرار منحة وفاة لذوي الحقوق كتعويض عن الدخل الذي فقده نتيجة لوفاة معيّلهم،

¹ - وللإشارة فإن منحة العجز غير ثابتة فهي قابلة للمراجعة أو الإلغاء في حال تحسن صحة المؤمن له، أو نقلها وتحويلها إلى منحة تقاعد إذا بلغ المؤمن له المصاب بالعجز سن التقاعد واستوفى بقية الشروط التي يقتضيها نظام التقاعد. للمزيد من التفاصيل أنظر: خليفي عبد الرحمن، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، المرجع السابق، ص.

والتي قدرها المشرع الجزائري بـ 12 شهرا من مبلغ آخر أجر شهري للمنصب تدفع دفعة واحدة، وإذا تعدد ذوي الحقوق يقسم المبلغ بينهم بالتساوي.

ثانيا: الأخطار المهنية (حوادث العمل، الأمراض المهنية).

وسميت بالأخطار المهنية لكونها تقع أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاط مهني أيا كان قطاعه، نظمها القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية 83-13 المعدل والمتمم، والذي خول للعامل المصاب بهذين الخطرين حقوقا في العلاج والرعاية الطبية، تعويض الأجر، تعويض الإصابة، بالإضافة إلى التعويض وفقا لقواعد المسؤولية المدنية، وتتمثل في:

1. حوادث العمل.

تعرف نص المادة 06 من القانون المتعلق بحوادث والأمراض المهنية 83-13 المعدل والمتمم حادث العمل بأنه: " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل".

انطلاقا من هذا المفهوم يتضح أن حادث العمل يرتبط بثلاث حالات سواء الحادث الواقع بمكان العمل، أو خارجه كالإصابة خلال فترة الانتداب بعيدا عن مكان العمل، أو حادث الطريق أو ما يسمى بحادث المسار الواقع بين مقر عمله ومقر سكنه¹، وقد تم إلحاق حادث الطريق بحادث العمل ذلك أن مخاطر الطريق التي

¹ وفي قضية فصلت فيها محكمة الاستئناف بفاس تعود وقائعها لعامل تعرض لحادث سير في الطريق مدعيا أنه كان عائدا من عمله وقت الحادثة ومن تم تكتسي صبغة حادثة عمل، صرحت محكمة الاستئناف في الطعن الموجه أمامها ضد المحكمة الابتدائية بصفرو بجلسة 2019/03/06 أنه: "وحيث أنه من المقرر أن ما يضيف على الحادثة صفة الشغل هو حدوثها في وقت وجود الضحية في خدمة مشغله أو في مسافة الذهاب أو الإياب بين مقر عمله ومحل سكنه. وحيث أن الضحية صرح تمهيدا أنه بعدما انتهى من عمله توجه إلى منزله وغير ملابسه وقرر(=)

يتعرض لها العامل في مسافة الذهاب أو الإياب يزيد عددها عن المخاطر التي يتعرض لها أثناء العمل أو بسببه¹. ويقوم حادث العمل على شرطين اثنين:

✓ **الشرط الأول: الطبيعة المفاجئة والخارجية لحادث العمل:** وأرساهما الفقه والقضاء الفرنسي لأول مرة لتحديد المقصود من حادث العمل، وتستخدم أيضا للفرقة بين حادث العمل والمرض المهني. فحتى ينطبق وصف حادث العمل لابد أن يكون الفعل مفاجئا ومباغتا من جهة وأن يقع الحادث بفعل خارجي عن إرادة المصاب من جهة أخرى.

✓ **الشرط الثاني: أن يقع أثناء الساعات المحددة للقيام بالعمل:** ونقصد بذلك الفترة الواقعة بين بدء العمل ونهايته، أما عن الحوادث الواقعة أثناء فترات الراحة فصل فيها القضاء الفرنسي منذ 22 أوت 1966 معتبرا إصابات العمل الواقعة أثناء فترة الراحة التي تتخلل ساعات العمل تعتبر حادث عمل طالما أن العامل لا يزال خاضعا لإشراف صاحب العمل في اللحظة التي وقع فيها الحادث. بل أكثر من ذلك قررت محكمة استئناف باريس أن العامل المتوفى بسكتة قلبية خلال علاقة جنسية وهو في مهمة لفائدة المستخدم يدخل في إطار حوادث العمل حسب نص المادة 1-411 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي، مبررة ذلك في غياب تقديم أي إثبات من طرف صاحب العمل فإن الأجير لم يوقف عمله للقيام بتصرف شخصي يدخل ضمن التصرفات العادية².

(=) التوجه إلى منتج عين السلطان للترويج عن نفسه، دون أن يكون بالملف ما يفيد أنه كان يقوم فعلا في إطار علاقة التبعية بعمل مأجور لفائدة مشغله، مما يجعل من الحادثة حادثة سير صرفة". (أنظر الملحق).

¹ - رشيدة أحفوض، حماية المتضرر من حادثة الشغل: بين الظهير الشريف 1963/2/6 وقانون 01-18 الصادر بتاريخ 2002/7/23، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2002، ص. 56.

² - Arrêt rendu par la cour d'appel de Paris (pole 06- chambre 12) le 17/05/2019 n° 16/08787, publié sur (=)

✓ الشرط الثالث: قيام العلاقة السببية بين العمل والحادث: أي أن يقع الحادث بسبب العمل أو بمناسبته ولو وقع في مكان غير مكان العمل. فكل إصابة تقع خلال ساعات العمل أو في محله تعتبر قد حصلت بمناسبة العمل ولو بطريقة غير مباشرة مادامت العلاقة قائمة بين العمل والحادث. وتحديد قيام هذه العلاقة السببية من المسائل الواقعية التي تخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع¹.

وللإشارة فلقد أجمعت الغرف المجتمعة بمحكمة النقض الفرنسية إلى اعتبار الحادث حادث عمل مهما كان السبب الذي أدى إليه، سواء القوة القاهرة أو ظروف العمل أو نتيجة لاعتداء طرف ثالث عليه ففي كل حالات يتخذ صفة حادث عمل مادامت توافرت به الشروط الأخرى. وهو نفس الاتجاه الذي سار عليه المشرع المغربي، حيث ورد في تعريفه لحادثة الشغل بموجب نص المادة 03 من قانون التعويض عن حوادث الشغل المغربي ما يلي: "تعتبر حادثة شغل كل حادثة كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر للمستفيد... وذلك بمناسبة أو بسبب الشغل أو عند القيام به... ولو كانت هذه الحادثة ناتجة عن قوة القاهرة أو كانت ظروف الشغل قد تسبب في مفعول هذه القوة أو زادت من خطورتها....".

ويقع على العامل المصاب أو من ينوب عنه إلزامية التصريح بحادث العمل للمؤسسة المستخدمة في ظرف حدده المشرع الجزائري بـ 24 ساعة ما عدا حالات القوة القاهرة وأيام العطل². ويتولى المستخدم القيام بعملية التصريح أمام هيئات

(=)https://www.doctrine.fr/d/CA/Paris/2019/C7139A588129E5B62FFAF?q=CA%20Paris%2C%2017-05-2019%2C%20n%C2%B0%2016%2F08787&only_top_results=true&selected_keywords=%5B%5D&disable_autocorrect=false&position=1&query_key=dd2abd32d787a5e585e56041e1e63361&original_query_key=dd2abd32d787a5e585e56041e1e63361

¹ - رشيدة أحفوض، حماية المتضرر من حادث الشغل، المرجع السابق، ص. 53.

² - أنظر نص المادة 13 من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية 83-13 المعدل والمتمم.

الضمان الاجتماعي خلال مهلة 48 ساعة من تاريخ إعلامه بالحادث حتى ولو لم ينجر عنه أي عجز¹، وأي إخلال بالتزامه هذا يعرضه لغرامات تأخير مفروضة عليه من طرف هيئات الضمان الاجتماعي إلى جانب حق المصاب في تحريك قواعد المسؤولية التقصيرية.

2. الأمراض المهنية:

عودة لمقتضيات قانون حوادث العمل والأمراض المهنية 83-13، نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يورد تعريفا للمرض المهني وإنما اكتفى فقط ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف²، فنص بموجب المادة 63 منه على أنه: " **تعتبر أمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص**".

ومن ثم فالمرض المهني لا يخرج عن كونه ذلك المرض الذي ينشأ بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة للعمل مثل العوامل الفيزيائية أو الكيمائية أو الفيزيولوجية الخطرة أو المضرة بالصحة والتي من شأنها أن تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة بمرض مزمن.

وفي هذا الشأن تجدر الإشارة إلى أنه ومن ضمن الأساليب أو الآليات المعتمدة في تحديد المرض المهني والتي لا تخرج عن ثلاث³، اعتمد المشرع الجزائري على

¹ - أنظر المادتين 2/13 و 14 من نفس القانون.

² - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2005، ص. 134.

³ - وتتجلى هذه الأساليب في: **نظام التغطية الشاملة**، ويقوم على فكرة مفادها أن كل مرض يمكن إثبات علاقته بالعمل الذي يزاوله المصاب يضيفي على المرض صفة المهنية.

نظام الجداول أو القائمة: ووفقا لهذا النظام يتولى المشرع اعتماد جدول يحدد فيه الأمراض المهنية في جانب والأعمال والمهن التي تسببها في الجانب الثاني، يستلزم المراجعة من وقت لآخر. (=)

نظام الجداول موردا 08 جداول حصرا تتضمن قائمة بـ 84 مرضا مهنيا وقائمة بالأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها بموجب المادة 01 من القرار الوزاري المشترك (بين وزير الصحة والسكان ووزير العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني) المؤرخ في 1996/05/05¹. حيث مرة واحدة وبالتحديد سنة 2002 وذلك بإضافة مرض مهني ويتعلق بالتهاب الحنجرة المزمن ليصبح عددها 85، وبعد أكثر من 18 سنة نرى من الضروري مراجعة القائمة لاسيما وأن الأمراض في تطور مستمر.

وفي نفس المقام يتبادر السؤال حول كوفيد-19 باعتباره وباء مستجد غير مذكور ضمن هذه اللائحة فما مصير العمال المصابين لاسيما مستخدمي قطاع الصحة أثناء تأديتهم لمهامهم وبفعل احتكاكهم بالمرضى المصابين؟

إجابة على هذه الأسئلة نؤكد أنه في الجزائر، وفي ظل تزايد عدد الإصابات في قطاع الصحة الذي شهد وفقا للحصيلة التي نشرتها وزارة الصحة والسكان بتاريخ 11 أوت 2020 إصابة حوالي 4025 وتسجيل وفاة 69 عاملا ليصنف بذلك كأكثر

(=) النظام المختلط: وجمع في فحواه النظامين معا محاولة لتلافي عيوبهما. وبالتالي فالمرض المهني غير الوارد ضمن الجدول حسب مفهوم هذا النظام لا يمنع عنه هذه الصفة متى أمكن إثبات علاقته بالنشاط المزاول. للمزيد من التفاصيل أنظر: مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي (ماهيته - تنظيمه المالي والإداري) - المخاطر التي يغطيها التقديرات - سبل حسم منازعاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص ص. 277-280.

¹ - أنظر: - مقني بن عمار، "المفهوم القانوني للمرض المهني وتمييزه عن حادث العمل: دراسة مقارنة في القانون الجزائري والمقارن"، مجلة القضاء المدني، العدد 14، 2016، ص. 127.

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1996/05/05 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و2، ج.ر.ج. عدد 16 المؤرخة في 1997/03/23، ص.07.

قطاع متأثر بعدوى الجائحة¹، خرجت وزارة الصحة بتعليمة صادمة تنفي فيها اعتمادا على مراسلاتي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الصادرتان شهر أوت تحت رقم 2020/901 و 2020/902 تصنيف وباء كوفيد 19 في خانة الأمراض المهنية وحوادث العمل، وهو ما يعد إجحافا كبير في حق العمال المصابين وغير المصابين المزاولين لمهامهم تحت مخافة الإصابة بالعدوى وعدم الظفر حتى بالحماية القانونية.

بل حتى العطلة الممنوحة للمصابين هي عطلة مرضية تخضع لشهادة طبية لتبرير التوقف عن العمل، ما تسبب في إثارة حفيظة عمال الصحة المصابين اللذين طالبوا بتدخل الوزير الأول وسحب التعليمات التي تنفي صفة المرض المهني للوباء أسوة بالدول الأخرى لاسيما وأن إصابتهم بالعدوى كانت أثناء تأديتهم لعملهم وبمناسبتها.

أما في فرنسا وفي خطوة أولى منذ اجتياح وباء كورونا وزيادة عدد ضحاياه، أعلن وزير الصحة الفرنسي *Olivier Véran* في لقاء صحفي بتاريخ 2020/04/21 على اعتبار فيروس كوفيد 19 مرضا مهنيا بالنسبة لمستخدمي قطاع الصحة بصفة طردية بما فيهم مقدمي الرعاية والأشخاص الذين يوفرن النقل والدعم للمرضى المصابين، حيث جاء في كلمته:

« Nous avons décidé une reconnaissance automatique comme maladie professionnelle, avec indemnisation en cas d'incapacité temporaire ou permanente...un soignant n'aura pas à démontrer

¹ - تصريح للدكتور "جمال فورار" الناطق الرسمي باسم لجنة رصد ومتابعة فيروس كورونا والمنشور عبر الموقع الإلكتروني لقناة البلاد: <https://www.elbilad.net/article/detail?id=109442> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ

2020/09/02 على الساعة 14:00.

qu'il a été contaminé sur son lieu de travail : on considérera qu'il l'a été »¹.

بعد هذا التصريح الذي لاقى قبولا واسعا اتجهت العديد من الجمعيات والنقابات للمطالبة بتمديد الاعتراف الآلي لوباء كوفيد-19 كمرض مهني إلى جميع العمال والموظفين المعرضين للإصابة في سياق نشاطهم.

وكأول استجابة لهذه التنديدات أقرت وزارة العمل الفرنسية تسهيل إجراءات التعرف على المرض المهني لعمال باقي القطاعات وذلك من خلال إرسال توصيات للجنة وطنية مخصصة لكوفيد-19 لضمان تجانس الطلبات تحل محل اللجان الإقليمية للاعتراف بالأمراض المهنية *CRRMP*، قصد تسهيل التعرف على المرض المهني للعمال الذين يعانون من مرض كوفيد-19 في صورته الشديدة، وذلك بسبب الأنشطة التي يتم القيام بها شخصيًا خلال فترة الحجر الصحي².

ثالثا - التقاعد.

إن العلاقة القائمة بين العامل ومستخدمه ليست أبدية، بل هي رابطة تنتهي وفقا لما أقره المشرع في هذا الصدد وانطلاقا من عدة أسباب تشكل الإحالة على التقاعد أحدها بغض النظر عما إذا تقرر بناء على طلب من العامل أو بمبادرة من المستخدم³.

¹- <https://www.lefigaro.fr/social/le-coronavirus-sera-considered-comme-maladie-professionnelle-automatique-seulement-pour-les-soignants-20200422>, visité le 01/06/2020 à 10 :44.

² - Soumia Aziria, « le coronavirus : un accident du travail ou une maladie professionnelle », publié sur <https://www.village-justice.com/articles/coronavirus-accident-travail-une-maladie-professionnelle.34209.html>, visité le 02/09/2020 à 14 :41.

³ - أنظر المادة 66 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11.

وفي هذا الصدد يشكل نظام التقاعد أحد النظم التي تفرضها الدولة والتي تعكس حقيقة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل مهما كان قطاع نشاطه، فهو يهدف إلى ضمان دخل أدنى من مستوى المعيشة انطلاقاً من التزام هؤلاء الأشخاص خلال فترة عملهم من أداء أقساط محددة من رواتبهم لصناديق التقاعد المؤسسة لهذا الغرض. فهو نظام إجباري يساهم فيه الأجير نفسه أو مشغله سواء كان عاملاً في القطاع الخاص أو موظفاً في القطاع العمومي أو من الحرفيين وأصحاب المهنة الحرة وغيرهم.

وفي الجزائر يكتسي نظام التقاعد طابعاً خاصاً عرف في بدايته صنفاً واحداً يتمثل في التقاعد العادي، وهو أول نظام للتقاعد في الجزائر أنشأه القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 والذي مسته جملة من التعديلات مواكبة للإصلاحات التي عرفت بها البلاد بداية من سنة 1994 ثم 1996 ثم 1997 ثم 1999 وأخيراً كان سنة 2016 بموجب القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31.

وهو نتاج تجميع ودمج لعدة أنظمة تقاعدية كانت سارية المفعول إلى غاية بداية تطبيقه، استحدث بموجب المرسوم التشريعي 94-10¹ المؤرخ في 1994/05/26 نظام تقاعد جديد عرف بالتقاعد المسبق وهذا في إطار حماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ثم استحدث نظام التقاعد الجزئي (النسبي). وتختلف أنماط التقاعد من حيث الشروط المستوجبة لاستحقاقه والتي تتمحور حول شرطين أساسيين: شرط بلوغ سن معينة، مدة معينة من النشاط الفعلي.

¹ - المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 يحدد التقاعد المسبق، ج.ر.ج عدد 34 المؤرخة في 1994/06/01، ص.ص. 08-12.

الفرع الثاني: مضمون منازعات الضمان الاجتماعي.

إن العلاقة القانونية القائمة بين المؤمن له أو ذوي الحقوق أو المستخدمين من جهة وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة ثانية قد تعترضها أوضاع معقدة وتنازعية تفرضها الساحة العملية، ما يقتضي تطويقها بترسانة قانونية للتصدي لها. وعن الشكل الذي تتخذه هذه المنازعات، تدخل القانون رقم 08-08¹ المؤرخ في 2008/02/23 والذي ألغى القانون 83-15 ليحدد أشكال المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، فنص في مادته 02 على أنه: "تشمل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: المنازعات العامة، المنازعات الطبية، المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي".

وباعتبار مجال حديثنا يتعلق بالمنازعات الواقعة في دائرة اختصاص القسم الاجتماعي، فسينحصر مجال الدراسة على المنازعات العامة والمنازعات والطبية فقط، أما المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي فإنها تخرج من دائرة اختصاص القضاء الاجتماعي وذلك بصريح نص المادة 40 من القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي 08-08، والتي أحالت الاختصاص فيها للجنة التقنية التي تتولى البث فيها ابتدائياً ونهائياً.

وهو أمر طبيعي ما دام الأمر يتعلق بنزاع تقني بحت يدور بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيادلة

¹ - القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج

عدد 11 المؤرخة في 02 مارس 2008، ص. 07.

وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، والإقامة في المستشفى أو العيادة ومن ثم فلا جدوى من تدخل القاضي الاجتماعي في مثل هذه النزاعات¹.

أولاً- المنازعات العامة.

لقد عرف المشرع الجزائري المنازعة العامة صراحة بموجب نص المادة 03 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي 08-08 السالف الذكر بقوله: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعياً أو المكلفين من جهة أخرى، بمناسبة تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي".

ويتضح من مقتضيات نص المادة أن المنازعات العامة هي تلك الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم أو المكلفين وهم أصحاب العمل من جهة أخرى، فالعلاقة التي تنشأ بين هؤلاء تفرز حقوق والتزامات تنشأ عنها آثار قانونية قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة.

وبهذا يكون قد تدارك الغموض الذي كان يشوب القانون الملغى 83-15، والذي كان قد اكتفى باعتبار أن الخلافات التي تخرج عن نطاق المنازعات الطبية والتقنية هي منازعات عامة².

¹ - إن استبعاد إمكانية اللجوء إلى القضاء في مجال المنازعات التقنية موقف حديث تكرر بإلغاء الفقرة الثانية من نص المادة 40 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي القديم رقم 83-15 والتي كانت تجيز الطعن في قرارات اللجنة التقنية أمام القسم الاجتماعي.

للمزيد من التفاصيل أنظر: سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص. 214 و215.

² - راجع المادة 03 من القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الملغى 83-15.

ومادام مجال المنازعات العامة منحصر في تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي فإنه يدخل في مجالها ما يلي:

- ✓ المنازعات الناجمة عن عدم التصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ونشير في هذا الصدد بالخصوص إلى عدم تصريح صاحب العمل بالنشاط أو بالعمال أو بالأجور أو بحوادث العمل والأمراض المهنية في الأجل المحدد¹.
- ✓ المنازعات المتعلقة بعدم الوفاء بالاشتراكات الرئيسية في ميعادها.
- ✓ المنازعات المتعلقة بالتقاعد، ونذكر على سبيل المثال المنازعات المتعلقة بالامتناع عن دفع معاش التقاعد.
- ✓ المنازعات المتعلقة بالطابع المهني لحادث العمل.

ثانيا - المنازعات الطبية.

خلافًا لما تطرق إليه القانون القديم استحدث المشرع بموجب المادة 17 من القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي 08-08 تعريفاً للمنازعة الطبية فنصت على أنها: "تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لاسيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى".

والملاحظ من هذا التعريف أنه حصر مجال المنازعة الطبية في الحالات التي يلجأ فيها المؤمن له اجتماعية للطبيب المعالج لتقدير وتحديد حالته الصحية. ورغم كونه أول نص يعرف المنازعة الطبية بصفة صريحة إلا أنه لم يخلو من الغموض والإبهام، فبعدما غفل عن تحديد طبيعة ونوع الحالات الصحية التي تدخل في إطار

¹ - سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري (المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي)، الجزء الأول، ط1، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص. 122 و123.

المنازعة الطبية، وأمام غموض وصعوبة ضبط مجال ومضمون المنازعات الطبية شأنها في ذلك شأن مختلف منازعات الضمان الاجتماعي، حيث اكتفى بالنص على بعض المنازعات الطبية على سبيل المثال كالمرض، الحالة الصحية للمريض، التشخيص، العلاج، والوصفات الطبية الأخرى التي رفضها الطبيب المستشار¹.

ومن ضمن المنازعات الطبية الخاضعة لاختصاص القاضي الاجتماعي والأكثر شيوعاً نذكر:

- ✓ المنازعات المتعلقة بالعتل المرضية.
 - ✓ المنازعات المتعلقة بتعويض المصاريف الطبية والصيدلية.
 - ✓ المنازعات الناجمة عن تقدير حالة العجز أو مراجعتها والأداءات المستحقة.
 - ✓ المنازعات المتعلقة بإجراء الخبرة الطبية باعتبارها أداة تحكيمية للتسوية الداخلية للمنازعات الطبية في مجملها عدا حالات العجز المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية والآتي التفصيل فيها أكثر فيما بعد.
- وقد ينصب موضوع الدعوى بشأنها إما في الطعن في سلامة إجراءات الخبرة الطبية أو عدم مطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة أو طلب خبرة قضائية في حال استحالة القيام بها حسب ما أقرته الفقرة الثانية من نص المادة 03 من القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي 08-08.

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.

المبحث الثاني

الاختصاص الإقليمي¹

إن انتشار وتوزيع الجهات القضائية في كافة أرجاء الوطن ألزمت على المشرع ضرورة التدخل بضوابط قانونية يتحدد على أساسها صلاحية الجهة القضائية للفصل في الدعوى، وذلك بناء على المجال الجغرافي الذي يسمح بتقريب هذه الجهات بشكل يتناسب مع توزيعها عبر الوطن ويسمى "بالاختصاص الإقليمي"، يتم إعادة تموضعه وفقاً لما يتناسب وطبيعة المستجدات التي تطرأ في هذا المجال. وتخص قواعده كل من محكمة أول درجة والمجلس القضائي باستثناء المحكمة العليا التي ينعقد لها اختصاص وطني يشمل كامل التراب الوطني².

¹ - ويعرف الاختصاص الإقليمي أو كما تصطلح عليه بعض التشريعات بالاختصاص المحلي أو المكاني بأنه: "سلطة المحكمة في نظر الدعوى التي تقع في دائرة الاختصاص المكاني أو الجغرافي بناء على معيار معين"، أو هو "تصيب المحكمة الواحدة داخل الدرجة الواحدة في حجة القضاء الواحدة، ويتحدد هذا الاختصاص - بالنسبة لمنازعات العمل - بمراعاة مكان العمل ومركز المحكمة".

نقلاً عن: العوفي عبد اللطيف حمدان بشير وعلي أبو يحيى، "الاختصاص القضائي للمحاكم العمالية في محاكم الدرجة الأولى في المملكة العربية السعودية"، دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مجلد 45، عدد 02، 2018، ص. 268.

² - راجع: - مصطفى المتولي قنديل، الوجيز في القضاء والنقاضي، المرجع السابق، ص. 190.

- أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق، ص. 40.

- بوشير محند أمقران، النظام القضائي الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص. 285.

- HAMOUDI Abderrezzak, le juriste et le contentieux social, 1^{er} éd, 2012, p. 15 .

هذا ولقد عالج المشرع الجزائري ضوابط الاختصاص الإقليمي في الفصل الرابع من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مؤكدا فيها على القاعدة العامة التي يتحدد على ضوءها للمحكمة المختصة إقليميا النظر في النزاع تبعا لموطن المدعى عليه¹. وبجانب هذه القاعدة العامة أورد مجموعة من الاستثناءات يتحدد فيها هذا الاختصاص في ضوء اعتبارات أخرى أجدر بالحماية والرعاية من مركز المدعى عليه، لتفرز بذلك نصوص المواد من 38، 39، 40 من ق.إ.م.إ تجميعا لأبرز أهم هذه الاستثناءات.

ومن ضمن هذه الاستثناءات نخص بالذكر المنازعات التي يختص بالنظر فيها القسم الاجتماعي، أين لجأ المشرع إلى تقرير ضوابط أخرى تعتمد كأساس لتحديد الاختصاص الإقليمي في المنازعات الاجتماعية، فنص بموجب الفقرة الثامنة من المادة 40 من ق.إ.م.إ بأنه:

¹ - أنظر نص المادة 37 من ق.إ.م.إ.

وللتوضيح فإن الاعتماد على "موطن المدعى عليه" كضابط إسناد الاختصاص الإقليمي قاعدة منطقية تبررها عدة أسباب نستحضر منها: رغبة المشرع في تحقيق التوازن بين الخصوم، فمادام المدعي قد سحنت له الفرصة لاختيار الوقت المناسب لرفع دعواه واستطاع على إثر ذلك إعداد مستنداته مسبقا، فتحقيقا للتوازن بين مركزي الخصمين أقر التشريع رفع الدعوى أمام محكمة موطن المدعى عليه، إذ لا يعقل تحميله عناء التنقل والسفر إلى محكمة موطن المدعي للدفاع عن نفسه. بالإضافة إلى أن الدين مطلوب لا محمول والأصل في الشخص براءة الذمة وانطلاقا من ذلك يقع على المدين عبء إثبات ذلك في موطن المدعى عليه.

أنظر في هذا الشأن: - نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، الجزائر، 2008، ص. 65.

- حامد محمد عبد الرحمن أبو طالب، الاختصاص ونظرية الدعوى وإجراءات التقاضي (الكتاب

الثاني)، معهد الدراسات والبحوث الإحصائية، مصر، 2000، ص. 123.

" في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير، يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعى".

ولم تكن تلك المادة الوحيدة الواردة في ق.إ.م.إ، حيث وبالرجوع إلى الفصل الثاني المنظم لأحكام القسم الاجتماعي نص المشرع الجزائري على قواعد الاختصاص الإقليمي لهذا القسم في نص المادة 501 من ذات القانون. وللتوسع أكثر في هذا العنصر والتفصيل فيه، يأتي هذا المبحث لتسليط الضوء على الخصوصيات التي تتميز بها قواعد الاختصاص الإقليمي في المادة الاجتماعية والتي تشكل أحد استثناءات القاعدة العامة في هذا الصدد - موطن المدعى عليه-، والتحويلات التي سجلتها أحكامها بين قانون الإجراءات المدنية القديم وقانون الإجراءات المدنية والإدارية (المطلب الأول)، ثم التعريف بالطبيعة القانونية لقواعد الاختصاص الإقليمي في هذا المجال باعتبارها استثناء للقاعدة العامة ومدى تعلقه بالنظام العام (المطلب الثاني).

المطلب الأول

خصوصيات قواعد الاختصاص الإقليمي في القضايا الاجتماعية.

لاشك أن الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل تؤطر نزاعاً متعدد الأبعاد والمستويات تشكل فيه تدخلات القاضي الاجتماعي أمراً إلزامياً في حال استمراريته، ما يقتضي أن تكون معايير إسناد الاختصاص في هذه الدعاوى واضحة تقي من أي تنازع ممكن أن يثار بشأن الاختصاص فيها. وفي هذا الإطار ونظراً لما تنفرد به

المنازعات الاجتماعية من خصوصية، عمل المشرع الجزائري على خلق جملة من القواعد التي توطر دائرة الاختصاص الإقليمي للقسم المختص في القضايا المتعلقة بالمنازعات الاجتماعية، فأضفى عليها الطابع الاستثنائي الذي يتلاءم وطبيعتها مخرجا إياها عن نطاق القواعد العامة.

وفي هذا الشأن يتبادر التساؤل عن مدى توفيق المشرع الجزائري في استحضار قواعد اختصاص فعالة لا تحيد عن مبدأ تقريب القضاء للمتقاضين وضمان سرعة البت في القضايا؟

في محاولة الإجابة عن هذا التساؤل، وباعتبار أن ضوابط إسناد الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي تتحدد حسب نوعية القضايا كما هو واضح، ويتعلق الأمر بالمنازعات الناجمة عن علاقة العمل والمنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، يأتي هذا المطلب لتفصيل كل معيار على حدى كالآتي:

الفرع الأول: بالنسبة لمنازعات العمل.

لقد خص المشرع الجزائري الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي بمجموعة من القواعد التي يتحدد تطبيقها حسب نوعية القضية، فعزز من مبدأ تعدد ضوابط إسناد الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي وفقا لما يتناسب مع طبيعة النزاع وخصوصيته، لتتسع بذلك دائرة الاختصاص الإقليمي في هذا الشأن مما يؤدي إلى تسهيل وضمان توزيع العدالة بأقرب السبل وأفردها، بما يضمن حماية الخصوم وحماية مصالحهم الخاصة¹ وهي أول الغايات التي تسعى إليها التنظيمات القضائية.

¹ - بن ملحة الغوثي، القانون القضائي الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص. 75.

وننوه في هذا الشأن إلى أن المشرع الجزائري وهو بصدد تنظيم ضوابط إسناد الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي لم يجعل أولوية معيار على حساب معيار آخر بل جعلها على حد سواء، ومن ثم يؤول للمدعي رفع دعواه إما أمام المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها مكان إبرام العقد أو تنفيذه أو موطن المدعى عليه. وجدير بالإشارة في هذا الصدد أن انتقال العامل إلى حاسي مسعود للقيام بمهمة إعداد ميزانية ومدخول المؤسسة لفرعها بحاسي مسعود بموجب أمر بمهمة لا ينفي الاختصاص الإقليمي لمحكمة أرزيو، لأنه وبمجرد انتهاء المهمة يعود العامل لمقر عمله في أرزيو أين تم في إطار اختصاصها إبرام عقد العمل وتنفيذه¹.

ولقد عرفت هذه المعايير المعتمد عليها كضابط إسناد الاختصاص الإقليمي للأقسام الاجتماعية تعديلا ملحوظا في المنظومة التشريعية الوطنية، تدارك فيها المشرع الجزائري التضارب الحاصل. ولفهم هذه التعديلات نستحضر في هذا الشأن نص المادة 08 من ق.إ.م القديم في فقرتها 16 والتي كانت تحصر الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي حسب طبيعة المؤسسة وفقا لضابطين اثنين وهما : موطن المؤسسة المستخدمة متى كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة وموطن إبرام عقد العمل إذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة². واستثنى من حيز تطبيق هذا المعيار النزاعات المرتبطة بمعاشات التقاعد وحوادث العمل، حيث كان ينعقد اختصاص البت فيها إلى المحكمة المنعقدة بمقر المجلس.

¹ راجع قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2005/11/09 تحت رقم 311653، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2005، ص ص. 269-273.

² وجاء فيها: " الدعاوى الاجتماعية التي تثور بين العامل ورب العمل يتم نظرها من إحدى المحكمتين:

أ- المحكمة التي تقع في دائرتها المؤسسة إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة.

ب- المحكمة التي أبرم في دائرتها اختصاصها عقد العمل إذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة "

هذا ويأتي عدول المشرع الجزائري عن هذه المعايير المتبناة في القانون القديم مسايرة للمعايير المتبناة في التشريعات المقارنة وتجسيدا لسياسة التيسير على أطراف المنازعة الاجتماعية وتبسيط الإجراءات عليهم، واقفا بذلك في وجه بعض تلك الوضعيات الخاصة المتعلقة بتحديد مقر المؤسسة والإشكالات القانونية المثارة بشأنها¹.

وعليه، يتضح من التقديم السابق أن المشرع الجزائري قد قسم مجال تحديد الاختصاص الإقليمي في منازعات العمل الناشئة بين العامل وصاحب العمل وفقا لثلاث ضوابط أو معايير وهي: معيار مكان إبرام عقد العمل، معيار مكان تنفيذ عقد العمل، معيار موطن المدعى عليه.

أولاً- معيار مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه.

جلي من طبيعة هذا المعيار ارتباطه بالمنازعات الناشئة بخصوص عقد العمل عبر كافة مراحلها بداية من ميلاد العقد وتحقق أركانه وشروط صحته، وحتى انتهاء العقد أو إنهائه وفقا للحالات المقررة في هذا الشأن والآثار المترتبة عنه. ويأتي اعتماد المشرع الجزائري لموطن إبرام عقد العمل كضابط لتحديد الاختصاص الإقليمي من منطلق اختلاف مكان إبرام عقد العمل عن المكان الذي ينفذ فيه، فتقطن له المشرع في صياغته لنص المادة 501 من ق.إ.م.إ بعد أن غفلت عنه نص المادة 24 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-204².

¹ - خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص. 365 و366.

² - مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع

السابق، ص. 128.

ومنح الاختصاص الإقليمي للمحكمة على أساس مكان إبرام عقد العمل إنما يخص المكان الذي تم فيه التعبير عن الإرادة أو التوقيع على العقد. وفي هذا الشأن تدخل الاجتهاد القضائي الفرنسي لتوضيح مكان إبرام عقد العمل المعتمد عليه كضابط في تحديد الاختصاص الإقليمي لمجلس العمل في حال انجاز العمل خارج المؤسسة¹، فتضمن في قراره الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض بتاريخ 17 ماي 2011 ما يلي:

"... وحيث أن المكان الذي تم فيه إبرام عقد العمل وفقا لمفهوم نص المادة R.1412-1 الفقرة الأخيرة من قانون العمل، يعني المكان الذي تم فيه الاتفاق على العقد فعلا، وبالتالي فإنه وفي حالة إبرام عقد عبر المراسلة فإن المكان الذي قبل فيه العامل العقد المرسل إليه من طرف المستخدم هو المختص. وفي هذه القضية مادام أن عقد العمل قد نص على انعقاده في Fontenailles بتاريخ 2005/06/25 وأن العامل قد وقع عليه في محل إقامته في Lampertheim وبالتالي فإن مجلس عمال Mulun هو المختص للنظر في النزاع بغض النظر عن مكان وتاريخ إرسال عقد العمل عبر البريد..."².

أما عن مكان تنفيذ عقد العمل فيفسر هو الآخر تفسيرا موسعا، وبالتالي لا يقتصر على المقر الرئيسي للمؤسسة المستخدمة وإنما يمتد ليشمل في مفهومه كل مصنع أو ورشة عمل أو مكتب يجتمع فيه العمال للعمل تحت سلطة وإشراف المستخدم أو من يمثله. وهو التوجه الذي سجلته محكمة النقض الفرنسية في قرارها

¹ - Art. R.1412-1 dernier alinéa du C. trav.

² - Arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 17/05/2011 n° 10-21797, publié sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000024053054>, visité le 23/08/2020 à 11 :11.

الصادر بتاريخ 2007/05/16، كيفية الحكم الذي يعتبر مكان تنفيذ علاقة العمل هو بالضرورة المقر الرئيسي للمؤسسة مبني على أساس خاطئ¹.

ثانيا - معيار موطن المدعى عليه.

خلافًا لنظيره الفرنسي أقر المشرع الجزائري الحفاظ على تطبيق المعيار التقليدي الجاري العمل به في تحديد الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية المختصة فيما يتعلق بالدعاوى الاجتماعية، فاعتمد المشرع الجزائري على موطن المدعى عليه في القانون القديم ق.إ.م- بموجب نص المادة 08 منه وأبقى عليه في القانون الجديد - ق.إ.م.إ- بموجب نص مادته 37 والمادة 24 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04.

أما عن موقف التشريع المغربي، فيضعه معيارا حصريا لرفع دعاوى الضمان الاجتماعي، فينص بموجب الفقرة الخامسة من الفصل 28 من مدونة المسطرة المدنية على أنه: " في دعاوى الضمان الاجتماعي، أمام محكمة موطن المدعى عليه".

وينصرف مفهوم الموطن طبقا لنص المادة 36 من ق.م.ج إلى المحل الذي يوجد فيه مقر سكناه الرئيسي، وعند عدم وجود مقر سكنى يكوم محل الإقامة العادي مقام الموطن. ولقد ميز المشرع الجزائري في سياق هذه القاعدة بين حالتين اثنتين، تتعلق الأولى بحالة ما إذا كان المدعى عليه منفردا وتبعًا لذلك ينعقد الاختصاص للمحكمة الواقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وإذا لم يكن له موطن معروف فيعود للمحكمة الواقع في دائرة اختصاصها آخر موطن له. أما الحالة الثانية،

¹- Arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 16/05/2007 n° 06-42717, publié sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007512596>, visité le 21/08/2020 à 20 :28.

وتتعلق بحالة تعدد المدعى عليهم في الخصومة الواحدة ففي هذه الحالة أقر المشرع للمدعي حق الاختيار فيؤول الاختصاص لمحكمة موطن أحدهم¹.

هذا ويتحدد الموطن الصحيح للمدعى عليه من يوم الاستدعاء، وهو ما أقره اجتهاد لمحكمة النقض الفرنسية لأول مرة بتاريخ 07 جانفي 1976²، وبالتالي إذا حصل وأن غير المدعى عليه أثناء السير في الدعوى موطنه فلا يؤثر ذلك على صحة الاختصاص الإقليمي فتبقى المحكمة النازرة في الدعوى صاحبة الاختصاص الإقليمي للبت في النزاع المعروض عليها³.

الفرع الثاني: بالنسبة للدعاوى الناجمة عن حوادث العمل أو الأمراض المهنية.

استنادا إلى الفقرة الثانية من نص المادة 501 من ق.إ.م.إ أقر المشرع الجزائري استثناء على استثناء، فأخرج المنازعات المتعلقة حصرا بإنهاء وتعليق علاقة بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية من نطاق المعيار العام في إسناد الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي محيلا إياها إلى محكمة موطن المدعي. حيث جاء فيها: "

¹ - ومن التشريعات ما يؤكد على إلزامية رفع الدعوى أمام المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها موطن أكثرتهم، فنجد المشرع السعودي يشير إليه بموجب نص المادة 36 من قانون المرافعات الشرعية، مضيفا عليها استثناء يؤكد فيه أنه وفي حال التساوي يعود للمدعي إقامة الدعوى أمام المحكمة الواقع في نطاق اختصاصها موطن أحدهم.
أنظر: عبد اللطيف حمدان بشير العوفي وعلي أبو يحيى، "الاختصاص القضائي للمحاكم العمالية في محاكم الدرجة الأولى في المملكة العربية السعودية"، المرجع السابق، ص. 265.

² - Arrêt rendu par la 2^{ème} chambre civile de la cour de cassation le 07/01/1976 n° 73-14652, publié sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000006996355> visité le 09/07/2019 à 15 :42.

³ - Arrêt rendu par la 2^{ème} chambre civile de la cour de cassation le 18 juin 1975, bull civ. 1975, n° 187, p. 152.

غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث العمل أو مرض مهني،
يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي".

أولاً- معيار موطن المدعي.

انطلاقاً من نص المادتين 24 من القانون المتعلق بالمنازعات الفردية للعمل
90-04 والمادة 501 في فقرتها الثانية من ق.إ.م.إ، يؤول الاختصاص في الدعاوى
المتعلقة بإنهاء علاقة العمل أو تعليقها بسبب حادث عمل أو مرض مهني إلى
المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها موطن العامل. ولقد جاء هذا الاختصاص
الاستثنائي مقرراً لفائدة العامل بالدرجة الأولى ومراعاة لوضعيته وظروفه، وذلك
بوصفه طرفاً ضعيفاً في العلاقة وضحية لحادث عمل أو مرض مهني قد يصعب
عليه التنقل أمام محكمة تقع خارج موطنه¹.

وهو نفس النهج الذي سار عليه المشرع المغربي، حيث يؤكد هذا الأخير في
الفصل 28 من مدونة المسطرة المدنية على رفع دعوى حوادث الشغل والأمراض
المهنية في دائرة اختصاص محل إقامة العامل أو ذوي حقوقه. أما بالنسبة للتشريع
الفرنسي فنجد أنه يذهب في تحديده للاختصاص الإقليمي في هذا النوع من الدعاوى إلى
التفرقة بين حادث العمل المميت والحادث غير المميت، فيحيل في الأول الخيار في
رفع الدعوى أمام المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها موطن المصاب أو مكان وقوع
الحادثة. أما في الحالة الثانية وهي الحادث غير المميت فينص على منح
الاختصاص الإقليمي لمحكمة آخر موطن للمصاب².

¹ - مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع
السابق، ص. 131.

² - Art R 142-10 CSS.

ثانيا - تقييم الاستثناء .

في محاولة لتقييمنا كفاءة هذا المعيار ومدى نجاعة رؤية المشرع الجزائري باعتماده كضابط اختصاص بالنسبة للدعاوى الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، نسترجع النص القديم الذي كان يؤكد فيها المشرع الجزائري على وجوبية رفع الدعوى أمام المحكمة المنعقدة بمقر المجلس القضائي، حيث نصت المادة 08 من قانون الإجراءات المدنية القديم المعدلة والمتممة بموجب الأمر 71-80 المؤرخ في 1972/12/29 في فقرتها 19 على أنه:

"ويؤول الاختصاص للمحاكم المنعقدة بمقر المجالس القضائية، للفصل دون سواها بموجب حكم قابل للاستئناف أمام المجلس القضائي، في المواد التالية: .. معاشات التقاعد الخاصة بالعجز والمنازعات المتعلقة بحوادث العمل...".

ويتضح من هذا النص القديم أن إحالة اختصاص لمحكمة مقر المجلس قد أثار عدة إشكالات عملية، وبالتالي تراجع المشرع عن هذه القاعدة في تحديد الاختصاص الإقليمي لدعاوى حوادث العمل والأمراض المهنية جاء مسaire لما اتجهت إليه غالبية التشريعات المقارنة منها وحماية للطرف الضعيف وإعفائه من تحمل مشقة التنقل للتقاضي في موطن آخر.

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية لقواعد الاختصاص الإقليمي

من المتعارف عليه أن لقواعد الاختصاص القضائي أهمية كبيرة في تنظيم عمل السلطة القضائية وسلامة أداء وظيفتها، فمنها ما يهدف لرعاية المصلحة العامة والحديث يخص الاختصاص النوعي -الاختصاص الموضوعي-، فيقع على القاضي إثارة انعدام الاختصاص من تلقاء نفسه وفي أية مرحلة كانت عليها الدعوى. ومنها ما يرتبط بالمصلحة الفردية كما هو الحال بالنسبة للاختصاص الإقليمي - الاختصاص المكاني - كأصل عام.

ويأتي البحث عن الطبيعة القانونية لقواعد الاختصاص الإقليمي للخصوصية التي أفرد بها التشريع المنازعات الاجتماعية، وذلك من خلال إقراره مجموعة من الضوابط تخرج عن الأساس العام المقرر في هذا الصدد، جعلتنا نتساءل حول طبيعة هذه القواعد وما إذا كانت تخرج عن المسلم به في هذا الشأن وهو عدم تعلق الاختصاص الإقليمي بالنظام العام¹ لكونه مقرر لمصلحة الخصوم، ومن ثمة فلا علاقة له بالمصلحة العامة التي تتطلب تدخل القاضي من تلقاء نفسه.

¹ - تعد فكرة النظام العام من أهم مسائل القانون وأعقدها على الإطلاق، فمرونة الفكرة واختلافها من زمان لآخر ومن مكان لآخر جعلت من الصعب جدا الاتفاق على مفهوم واضح ومستقر يسهل من التعرف عليه. وفي هذا الصدد يعرفه الدكتور "عبد الرزاق السنهوري على أنه: " ... الوسيلة التي تؤدي إلى حماية المصالح العليا العامة سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو أخلاقية أو دينية تتعلق بنظام المجتمع الأعلى وتعلو مصلحة الفرد...".

وعلى غرار العديد من التشريعات التي سبقته لم يتطرق المشرع الجزائري لإيراد تعريف للنظام العام، وسبب ذلك يعود كما سبق تبياناه إلى كون الفكرة قابلة للتغيير وعدم الاستقرار حسب الظروف. ولا يرتبط مجال النظام العام بالأحكام النصية لوحدها فقط وهو ما تؤكد السوابق القضائية، فتعترف هذه الأخيرة أنه وفي ظل صمت القانون يمكن للقضاء أن يمنحوا قاعدة ما طابع النظام العام متى كانت القاعدة المعنية تهدف إلى مصلحة جماعية لا يمكن للفرد انتهاكها(=)

الفرع الأول: الاختصاص الإقليمي والنظام العام.

من المستقر عليه تشريعا وقضاء عدم شمولية قواعد الاختصاص الإقليمي أمام المحكمة العادية بغطاء النظام العام، فقواعد هذا الاختصاص مقررة لمصلحة الخصوم ولتقريبهم من العدالة وبالتالي يجوز لهم اللجوء لأي محكمة يرونها مناسبة لهم. وهذا ما يتضح جليا من نص المادة 46 من ق.إ.م.إ بنصها: "يجوز للخصوم الحضور باختيارهم أمام القاضي حتى ولو لم يكن مختصا إقليميا".

وتأكيدا لهذا المرتكز - خروج قواعد الاختصاص الإقليمي من نطاق مسائل النظام العام - نجد المشرع الجزائري يؤكد على تقييد ضرورة إثارة الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي قبل أي دفع شكلي أو دفاع في الموضوع كيفما كان، وهو الموقف الذي ترجمته المادة 47 من ذات القانون بنصها:

" يجب إثارة الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي قبل أي دفاع في الموضوع أو دفع بعدم القبول".

وعليه فبتقييد المشرع إمكانية الدفع بعدم الاختصاص كما هو مبين يكون قد استثنى هذا الإجراء من الإجراءات المتصلة بالنظام العام، وجوهر هذا التوجه يبرز من كون مسائل النظام العام لا يمكن تقييد المتنازعي بشأن حرية التمسك بها في

(=) للمزيد من التفاصيل أنظر: - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون الجديد - مصادر الالتزام-، المجلد الأول، القاهرة، 1952، ص. 299.

- François TERRE, Philippe SIMLER et Yves LEQUETTE, Droit civil : les obligations, Dalloz, Paris, 06 éd, 2007, p. 381.

-Aurélien BAMBE, «La notion d'ordre public», publié le 24/02/2017 sur : <https://aurelienbamde.com/2017/02/24/la-notion-dordre-public/>, visité le 27/08/2020 à 09 :33.

وقت معين، إذ تبقى له حرية إثارتها متى شاء وفي جميع مراحل التقاضي ولو لأول مرة أمام المحكمة العليا¹.

كما راعى المشرع على جعل الدفع بانعدام الاختصاص لمصلحة الخصم المنعقد لمصلحته الاختصاص، وبالتالي يجوز لمن تقررت لمصلحته القاعدة التنازل عنها كما يجوز الاتفاق على مخالفتها.

وقاعدة عدم تعلق قواعد الاختصاص الإقليمي بالنظام العام ليست مطلقة في التشريع الجزائري، فنجدها تنحصر في سياق المحاكم الابتدائية العادية فقط² وبالتالي يستثنى منها الاختصاص الخاص بالمجالس القضائية. فلا يمكن أن ينعقد الاختصاص بنظر الاستئناف أما مجلس قضائي يخرج عن دائرة اختصاصه المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه، والمحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-63³

¹ وهو ذات التوجه المتبنى في التشريع المغربي بموجب الفصل 16 من قانون المسطرة المدنية، ولقد وحد هذا الأخير بين أحكام الاختصاص النوعي والإقليمي فنص في الفقرة الأولى من نص المادة بأنه: "يجب على الأطراف الدفع بعدم الاختصاص النوعي أو المكاني قبل كل دفاع في الموضوع". ليأتي في الفقرة الخامسة والأخيرة منه ويجيز للقاضي الابتدائي إثارته من تلقاء نفسه حيث جاء فيها: "يمكن الحكم بعدم الاختصاص النوعي تلقائياً من لدن محكمة الدرجة الأولى".

² يستثنى المشرع الجزائري المحاكم الإدارية من نطاق تطبيق هذا المبدأ، فيجعلها والاختصاص النوعي على حد سواء من النظام العام بموجب نص المادة 807 من ق.إ.م.إ.

³ المرسوم التنفيذي رقم 98-63 المؤرخ في 16/02/1998 يحدد اختصاص المجالس القضائية وكيفية تطبيق الأمر رقم 97-11 المؤرخ في 19/03/1997 المتضمن التقسيم القضائي، ج.ر.ج عدد 10 المؤرخة في 25/02/1998، ص. 03. المعدل والمتمم بموجب: المرسوم التنفيذي رقم 14-285 المؤرخ في 15/10/2014، ج.ر.ج عدد 61 المؤرخة في 16/10/2014. المرسوم التنفيذي رقم 16-147 المؤرخ في 23/05/2016، ج.ر.ج عدد 31 المؤرخة في 25/05/2016. المرسوم التنفيذي رقم 17-03 المؤرخ في 02/01/2017، ج.ر.ج عدد 01 المؤرخة في 04/01/2017. المرسوم التنفيذي رقم 18-333 المؤرخ في 22/12/2018، ج.ر.ج عدد 77 المؤرخة في 23/12/2018. المرسوم التنفيذي رقم 20-224 المؤرخ في 08/08/2020، ج.ر.ج عدد 47 المؤرخة في 11/08/2020.

المؤرخ في 16/02/1998. ومن ثم إذا رفع الاستئناف أمام مجلس قضائي غير مختص يقضي هذا الأخير بعدم الاختصاص من تلقاء نفسه، ويرجع ذلك لكون قواعد الاختصاص الإقليمي للدرجة الثانية تمس بنظام التقاضي وبتبعية المحاكم لبعضها البعض وهذا ما يجعلها متعلقة بالنظام العام¹.

وللإشارة في هذا الشأن قد يحصل وأن يعرف التقسيم القضائي تعديلا تقرضه سياسة التوسع ينجم عنه إنشاء جهات قضائية جديدة أو تمديد اختصاصها، فما مصير الخصومات القضائية القائمة أمام الجهات القضائية التي عرف اختصاصها الإقليمي تعديلا جديدا؟

في هذه النقطة تؤكد المحكمة العليا على بقاء الخصومات القضائية القديمة العالقة أمام الجهة القضائية القديمة تابعة لنفس الجهة دون تحويلها إلى جهة أخرى مختصة إقليميا، ومن ثم فصدور القرار التمهيدي القاضي بتعيين خبير في والصادر عن مجلس قضاء البلدة يجعل عريضة إعادة السير في الدعوى بعد الخبرة أمام نفس المجلس القضائي حتى بعد صدور مرسوم يقضي بتعديل التقسيم القضائي الذي يجعل من مجلس قضاء تيبازة صاحب الاختصاص الإقليمي الجديد².

الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي في الدعاوى الاجتماعية - استثناء أم تمديد لذات المبدأ -.

انطلاقا مما تضمنته نص المادة 40 من ق.إ.م.إ. أقر المشرع منح اختصاص مانع لبعض الجهات القضائية للنظر في بعض المنازعات، فجاء في فقرتها الأولى ما

¹ - أنظر: - مصطفى المتولي قنديل، الوجيز في القضاء والتقاضي، المرجع السابق، ص. 210.

- Christophe GOLFIER, et autres, droit du contentieux, op.cit., p.22.

² - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 15/06/2017 تحت رقم 1052886، منشور عبر موقع المحكمة العليا: <http://www.coursupreme.dz> المطلاع عليه بتاريخ 18/08/2020 على الساعة 15:24.

يلي: " فضلا عن المواد المبينة في المواد 37 و38 و46 من هذا القانون، ترفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المبينة أدناه دون سواها...". لتسترسل المادة فيما بعد لتعداد مجموعة المنازعات التي يتم رفعها حصرا وفقا لمعايير الاختصاص الإقليمي المحددة، ومنها المنازعات الاجتماعية الوارد ذكرها بموجب الفقرة 08 من نفس المادة.

ومن ثم فالطابع الإلزامي الذي ورد في نص المادة فرض التقييد بتلك الضوابط وبالتالي لا يجوز للأطراف الاتفاق على عرض النزاع أمام محكمة تخرج عن نطاق المواد المحددة، ومادامت اختصاصات القسم الاجتماعي قد وردت من ضمنها فتسقط عليها نفس الأحكام وبالتالي يقع باطلا أي اتفاق يمنح الاختصاص لمحكمة تخرج عن الضوابط المنصوص عليها. ومن ثم لا تتأثر المحكمة المنعقد لها الاختصاص باتفاق الأطراف على منح اختصاص البت في الدعوى أمام محكمة أخرى.

ومجابهة لمخالفة المدعي قواعد الاختصاص الإقليمي يقر التشريع في هذا الصدد أداة إجرائية تضمن احترام قواعد الاختصاص وعدم خروجها عن نطاقها المحدد، وهي الدفع الشكلي الذي ينكر به أحد الأطراف اختصاص المحكمة للنظر في الدعوى مع تعيين المحكمة المختصة، وذلك قبل أي دفع شكلي - أو دفاع - موضوعي¹ - حسب ما نصت عليه المادة 47 من ق.إ.م.إ. ويقع على المدعى عليه تسبب دفعه هذا وتعيين الجهة القضائية المختصة إقليميا للنظر في النزاع² تحت طائلة رفض الطلب.

¹ - أخريف عبد الحميد، الدور القضائي الجديد في القانون المغربي لمعالجة صعوبات المقابلة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الأول، وجدة، 2000-2001، ص. 421.

² - المادة 51 من ق.إ.م.إ.

ونشير في هذا الصدد أنه ونظرا للطابع الاختياري الذي وردت فيه ضوابط الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي وتضمنين ضابط "مواطن المدعى عليه" من ضمنها، فإنه لن يثار أي إشكال في هذا الصدد فحتى ولو لم ترفع الدعوى أمام محكمة التنفيذ أو الإبرام فسترفع طبقا للقواعد العامة أمام محكمة مواطن المدعى عليه وفقا للقواعد العامة المقررة على اعتبار أن النص لم ينزع الاختصاص من المحكمة الأولى ولم يقصره على الثانية.

أما بالنسبة للمنازعات المتعلقة بتعليق أو إنهاء علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني فالجلي أن من تقررت لمصلحته وحده وهو العامل من له الحق في إثارة الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي، وبالتالي متى رفع العامل دعوى للمطالبة بالتعويض عن انقطاع مدة العمل بسبب حادث عمل أمام محكمة مواطن المدعى عليه فإنه يعتبر متنازلا عن الامتياز الممنوح له وبالتالي لا مجال للحديث عن إثارته للدفع بعدم الاختصاص.

في المقابل من كل هذا يؤكد التشريع الفرنسي على جعل قواعد الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية بصفة عامة¹ و مجلس العمال بصفة خاصة من النظام العام²، وبالتالي فأي بند في العقد ينتقص بشكل مباشر أو غير مباشر من أحكام

¹ -D'après l'article 48 du CPC : « toute clause qui, directement ou indirectement, déroge aux règles de compétence territoriale est réputée non écrite... ».

² - Voir : - Michel MINE et Daniel MARCHARD, Le grand livre du droit du travail en pratique, op.cit, p.43.

- Martin Le Bihan-Guénolé, Droit du travail, op.cit., p. 36.

- Jean PELISSIER Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD, Droit du travail, Dalloz, 20^{ème} éd, 2000, p. 1103.

المادة R.1412-1، المتعلقة بقواعد الاختصاص الإقليمي للمجالس العمالية يعتبر غير مكتوب¹.

وفي سياق الحديث عن قواعد الاختصاص الإقليمي نرصد موضوعا مهما تفتنت إليه التشريع الإجرائي، لفائدته العملية في إدخال الحيوية على العمل القضائي وتوفيرا للجهد والنفقات مع اختلاف بسيط حول مجال تطبيقه، ويتعلق الأمر بنظام الإحالة كأثر إجرائي للدفع بعدم الاختصاص والذي يتم بموجبه يتم نقل الدعوى من المحكمة التي أقيمت أمامها ابتداء إلى محكمة أخرى².

ولقد اختلفت التشريعات حول كيفية تعامل كل منها مع نظام الإحالة في نصوصها وذلك نتيجة عدم التوافق حول توجه موحد ومتماثل بشأنها. فتوجهت بعض القوانين إلى تقييد الإحالة في نطاق انعدام الاختصاص النوعي فقط، وهو حال التشريع الوطني الذي أوكل في حالة جدولة القضية أمام قسم غير القسم المعني أساسا بالنظر في الدعوى إحالة الملف إلى القسم المعني عن طريق أمانة ضبط بعد إعلام رئيس المحكمة مسبقا³.

¹– Art. R1412-4 du C.trav, dispose que : « *Toute clause d'un contrat qui déroge directement ou indirectement aux dispositions de l'article R. 1412-1, relatives aux règles de compétence territoriale des conseils de prud'hommes, est réputée non écrite* ».

²– إبراهيم محمد الفنياوي، مبادئ التنظيم القضائي، ط 1، دار النهضة العربية، مصر، 2008، ص. 287.
وتعرف الإحالة على أنها: "أثر إجرائي وجوبي على المحكمة إذا قضت بعدم اختصاصها بنظر الدعوى، ويتضمن تحويل اضبارة هذه الدعوى من المحكمة التي تنظرها والتي تسمى المحكمة المحيلة إلى محكمة أخرى تسمى المحكمة المحالة عليها الدعوى، والتي ترى المحكمة المحيلة أنها مختصة بنظرها".

نقلا عن: وسن قاسم غني وعدنان عاشور، "إحالة الدعوى لعدم الاختصاص في قانون المرافعات"، مجلة المحقق المحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد 02، 2016، ص. 415.

³– هذا وقد نظم المشرع الجزائري "الدفع بالإحالة" لتوحيد الدعويين كما جاء بموجب نص المادة 53 من ق.إ.م.إ، أو في حالة الارتباط بين قضايا مرفوعة أمام جهات قضائية مختلفة حسب نص المادة 55 من ق.إ.م.إ.

في حين توجهت القوانين الأخرى إلى التوسيع منها مجيزة إياها حتى في حال انعدام الاختصاص الإقليمي، وهو حال التشريعين المصري والأردني اللذان أكدا على ضرورة إحالة الدعوى بإجرائها إلى المحكمة المختصة. وحسنا ما أقرته هذه التشريعات متداركة حمل مشقات رد الدعوى لعدم الاختصاص الإقليمي والأعباء التي يتحملها الخصوم والضرر الذي ينعكس على العمل القضائي لاسيما من حيث إهدار الوقت والجهد¹.

فحبذا لو يساير المشرع الجزائري هذا التوجه ليتدارك الفجوة الإجرائية ويورد نصا في قانون الإجراءات المدنية والإدارية يخول فيه تمديد نظام الإحالة في حال انعدام اختصاص الإقليمي، محيلا لأمانة ضبط المحكمة إحالة ملف الدعوى للمحكمة المختصة الواقعة في نفس دائرة المجلس القضائي وإعلان الخصوم بذلك.

¹ - ولقد نص عليها المشرع المصري بموجب المادة 110 من قانون المرافعات والتي جاء فيها: "علي المحكمة إذا قضت بعدم اختصاصها أن تأمر بإحالة الدعوى بحالتها إلى المحكمة المختصة، ولو كان عدم الاختصاص متعلقا بالولاية ويجوز لها عندئذ أن تحكم بغرامة لا تجاوز مائتي جنيه. وتلتزم المحكمة المحال إليها الدعوى بنظره". ومن جانب آخر فلقد أكد المشرع الأردني على تمديد نطاق الإحالة في حال انتفاء الاختصاص الإقليمي، وذلك بموجب نص المادة 112 من قانون أصول المحاكمات الأردني في صيغتها المعدلة سنة 2001، حيث جاء فيها: "إذا قضت المحكمة بعدم اختصاصها وجب عليها إحالة الدعوى بحالتها إلى المحكمة المختصة".

الباب الثاني

الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي

بعد التطرق إلى الجانب الموضوعي للقضاء الاجتماعي في الباب الأول والذي فرغنا فيه إلى تحديد النظام القانوني للقضاء الاجتماعي، ونطاق أو مجال الاختصاص المنعقد له والذي يتميز بالشمولية، حرصنا في هذا الباب إلى تناول الشق الإجرائي للغوص في القواعد الإجرائية المقررة للفصل في المنازعات الاجتماعية ومدى خصوصيتها وتنوعها. وذلك ابتداء من رفع الدعوى القضائية والإجراءات التي تتخللها أثناء السير فيها إلى غاية صدور الحكم بشأنها وتتبعه عبر كافة مراحل الطعن والتنفيذ.

فإن كان المشرع الجزائري وكغيره من التشريعات قد حرص على إخضاع الدعوى الاجتماعية في مجملها لمبادئ التقاضي المدنية عموماً، فإن خصوصية منازعاتها فرضت عليه تطويقها بترسانة من الإجراءات تتناسب وجوهر قانون العمل والعلاقات الناشئة في إطاره، جعلت القضاء الاجتماعي يعتمد إلى جانب إجراءات التقاضي العامة قواعد إجرائية تتناسب وطبيعته الخاصة. حيث فرض من خلالها المشرع الجزائري اقتداء بالنظام القانوني والقضائي الفرنسي جملة من المبادئ على غرار تقييد رفع الدعوى، إلى جانب الشروط العامة بشروط خاصة غلبت من خلالها الطابع الودي لتسوية النزاع الاجتماعي في شقيه سواء بالنسبة لمنازعات العمل أو لمنازعات الضمان الاجتماعي. يختصر من خلالها الأطراف الخلاف القائم بينهم فتقلل الوسيلة من انعراجاته حفاظاً على الاعتبار الذي تقوم عليه علاقة العمل وتغادياً لأي تعكير يشوبه.

انطلاقاً من هذا المبدأ، فكل نزاع لم يجد حلاله في إطار التسوية الودية يجعل من تدخل القاضي الاجتماعي كمرحلة أخيرة أمراً لازماً لاقتضاء الحق المطالب به وحمائته بعد فشل المساعي الودية، وبالتالي ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي المختص إقليمياً وفقاً للشروط العامة والخاصة المقررة. وقد خصص المشرع الجزائري

إلى جانب تلك الأحكام الواردة في القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 04-90 والقانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي 08-08، إجراءات خاصة بالقسم الاجتماعي في الفصل الثاني من الكتاب الثاني من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وتحديدا نصوص المواد من 500 إلى 510 منه.

وكمصير محتم ونهاية طبيعية لكل الدعاوى القضائية فإنها تنتهي بصدور حكم قضائي يرفع به القاضي يده عن الدعوى بمجرد النطق به، الأصل فيه أن يصدر ابتدائيا عن قاضي الدرجة الأولى إلا في بعض الاستثناءات والتي تعد الدعوى الاجتماعية أحد أبرزها على الإطلاق. حيث تتميز الأحكام القضائية الصادرة في المواد الاجتماعية بطبيعة خاصة جعلتها تتنوع بين أحكام ابتدائية عادية وأخرى مشمولة بالتنفيذ المعجل، إلى جانب الأحكام الابتدائية النهائية المقررة في نزاعات محصورة أصبحت إعادة النظر فيها أمر ضروريا.

ويأتي التفصيل فيهما أكثر ضمن طيات الفصل الثاني من هذا الباب الذي يتخصص في دراسة الحكم القضائي الصادر في الدعوى الاجتماعية، وطرق الطعن المقررة للمتقاضين علاجا للأخطاء المحتملة¹ كأحد أبرز وأهم الضمانات المستقر عليها باعتبارها امتدادا طبيعيا للحق في التقاضي²، بالإضافة إلى سبل تنفيذ الأحكام والإشكالات البارزة فيه.

انطلاقا من كل ما تقدم، يعتبر الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي حجرة الأساس في نطاق بحثنا عن الخصوصية التي تمتاز بها إجراءات التقاضي أمام القسم

¹ - Jacques HERON et Thierry LE BARS, Droit judiciaire privé, Montchestien, 4^{ème} éd, 2010, p.517.

² - عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص. 271.

الاجتماعي ومدى فعاليتها وحركيتها في تقرير الضمانات اللازمة للمتقاضين. ويشمل هذا الباب دراسة فصلين موسومين كالآتي:

الفصل الأول: : خصوصيات إجراءات التقاضي في المنازعات الاجتماعية.

المبحث الأول: الإجراءات الأولية السابقة عن رفع الدعوى الاجتماعية.

المبحث الثاني: شروط قبول الدعوى وإجراءات سيرها.

الفصل الثاني: الطعن في الأحكام القضائية الاجتماعية وسبل تنفيذها.

المبحث الأول: طبيعة الأحكام القضائية الاجتماعية وطرق مراجعتها.

المبحث الثاني: قواعد تنفيذ الأحكام القضائية الاجتماعية واشكالياتها.

الفصل الأول

خصوصية إجراءات التقاضي في المنازعات

الاجتماعية

الفصل الأول

خصوصية إجراءات التقاضي في المنازعات الاجتماعية

إنّ الراصد لأحكام التشريع الجزائري يتضح له جليا أن المشرع لم يفرد القضاء الاجتماعي بأية ضمانات إجرائية خاصة تضمن استقلاليته وتحقق حياده اللازم. فبالرغم من الخصوصية التي طبعها المشرع بالنسبة لإجراءات التقاضي في مجال المنازعات الاجتماعية والتقنيات المفرزة في هذا المجال، إلا أن إجراءاتها لا تزال خاضعة للقانون الإجرائي المدني. وتترجم هذه التقنيات والإجراءات في إجبارية مرور المنازعات الاجتماعية على إجراءات التسوية الودية، حيث أن الطبيعة الخاصة لهذا النوع من النزاعات وآثاره الجمة التي تنصب على العلاقة الحساسة بين الأطراف، جعلت من احترام إجراءات التسوية الودية السابقة لرفع الدعوى إلى جانب تلك القواعد العامة المقررة للتقاضي أمرا لا بد منه¹.

مما سبق ذكره، سيرتكز هذا الفصل في فحوى دراسته على توضيح خصوصية إجراءات التقاضي في المنازعة الاجتماعية ومدى تناغمها وتحقيقها لمبدأ السرعة في البت لتيسير اقتضاء الحقوق ضمانا للوضع الاقتصادي للعامل الذي لا يحمل الانتظار من جهة، وحفاظا على الاستقرار وتوفير بيئة عمل خالية من أي تعكير من جهة أخرى. ونتطرق لتلك العناصر وغيرها في بحثين اثنين: يتناول الأول فيهما الإجراءات السابقة لرفع الدعوى الاجتماعية، سواء تلك المقررة بالنسبة للمنازعات الفردية للعمل أو بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي (المبحث الأول). ثم ننتقل في العنصر الثاني إلى شروط قبول الدعوى وإجراءات سيرها (المبحث الثاني).

¹- Jean PELISSIER, Gilles AUZERO et Emmanuel DOCKES, Droit du travail, 26^{ème} éd, Dalloz, 2012, p. 140.

المبحث الأول

الإجراءات الأولية الخاصة السابقة عن رفع الدعوى الاجتماعية

لقد فرضت الطبيعة الخاصة التي تتميز بها المنازعات العمالية من حيث أطرافها وحساسية علاقتها ضرورة اعتماد إجراءات التسوية الودية قبل اللجوء إلى القضاء، وفي هذا الصدد قيدت الكثير من التشريعات المنظمة للقضاء العمالي أطراف النزاع بشرط المرور على الإجراءات الودية لحل الخلاف.

وتهدف هذه الوسائل إلى تهدئة الخلافات الناشئة بين الأطراف، عن طريق ترسيخ ثقافة الحوار والتعايش لضمان استمرارية علاقة العمل التي يحكمها الطابع الشخصي وتفاذي تشنجهما. بالإضافة إلى التيسير على طرفي العلاقة وتجنب تحميلهم مصاريف التقاضي من جهة، وكذا التخفيف على الهيئات القضائية من تراكم القضايا والمنازعات التي كثيرا ما تكون بسيطة بحيث لا تستدعي تدخل القضاء لحلها¹.

هذه الإجراءات السابقة منها ما يعتمد على الهياكل الداخلية للهيئة المستخدمة وتسمى بالتسوية الداخلية (المطلب الأول)، ومنها ما يعتمد على أجهزة إدارية مستقلة تتمثل في مكاتب المصالحة (المطلب الثاني).

¹ - أنظر: أحمية سليمان، تنظيم المحاكم الاجتماعية في الوطن العربي، المرجع السابق، ص. 95.

المطلب الأول

إجراء التسوية الداخلية

تفرض الطبيعة الخاصة التي تتميز بها المنازعات الاجتماعية بصفة عامة بخصوصية جعلت تغليب الطابع الودي في حل النزاع أمر لا بد منه، وهو ما أجمعت عليه جل التشريعات المقارنة¹.

واهتمام هذه الأخيرة بتشجيع آليات التسوية الودية للنزاعات الاجتماعية بمختلف أنواعها إنما يجد أساسه من منطلق المعايير والأسس التي أرستها منظمة العمل الدولية. ونذكر من بين هذه الأدوات الخاصة بمنازعات العمل المعتمدة: التوصية رقم 92 الصادر في 29 جوان 1951 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين، والتوصية رقم 130 الصادرة في 29 جوان 1967 بشأن بحث الشكاوى داخل المنشأة المستخدمة بغية تسويتها².

¹ – Claudine DESRIEUX et Romain ESPINOSA, « Analyse économique des conseils de prud'hommes : Enjeux et Perspectives », revue française d'économie, n° 23, 2017, p. 09.

² وفي هذا المقام لقد اهتمت منظمة العمل العربية هي الأخرى بموضوع التسوية الودية لشتى أنواع منازعات العمل دون تفضيل أو إغفال لما لها من انعكاسات سلبية على المردودية وعلى المناخ الاجتماعي في مكان العمل، فتناولتها بنوع من التفصيل في 03 اتفاقيات، بدأ باتفاقية العمل العربية رقم 01 لسنة 1966 الصادرة بمناسبة انعقاد الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب في نوفمبر 1966 بشأن مستويات العمل، ثم الاتفاقية رقم 06 الصادرة بمناسبة انعقاد الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي في مارس 1976 بشأن مستويات العمل "المعدلة"، وبعده الاتفاقية رقم 11 لعام 1979 الصادرة بمناسبة انعقاد الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي في مارس 1979 بشأن المفاوضات الجماعية.

للمزيد من التفاصيل أنظر: "سياسات وآليات تسوية المنازعات العمالية ودورها في استقرار علاقات العمل"، مؤتمر العمل العربي المنعقد بتاريخ 18-25 أبريل 2015، الدورة 42، الكويت، ص. 06.

وتشمل التسوية الودية تلك التي تجد محلها داخلها الهيئة المستخدمة وتخص المنازعات الفردية (الفرع الأول)، والتسوية أمام هيئات الضمان الاجتماعي التي تخص منازعات الضمان الاجتماعي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: بالنسبة للمنازعات الفردية للعمل.

في إطار إتباع سياسة تغليب الطابع الودي لحل نزاعات العمل، عرفت التسوية الداخلية للنزاع الفردي في التشريع الجزائري تقلبات عدة حول وجوبيتها من عدمه، فبعد أن كان المشرع الجزائري ينص صراحة على إلزاميتها بموجب المادة الأولى من الأمر 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل الملغى، والتي كانت تؤكد على وجوبية استنفاد طرق الطعن الداخلية قبل اللجوء إلى مفتشية العمل للقيام بإجراء المصالحة¹. فإنه وفي ظل التوجه المنتهج في سنوات 1990، وبفعل فتح المجال أمام المؤسسات المستخدمة لتنظيم القواعد الضابطة لعلاقاتهم وإرساء الوسائل اللازمة لتسوية خلافاتهم فيما بينهم، أصبح تنظيم هذه التقنية متروكا للتفاوض عن طريق المعاهدات والاتفاقيات الجماعية لدورها المحوري في عقلنة العلاقات وضمن استقرارها واستتبابها²، فانتقل المشرع في قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04 إلى التأكيد ضمنا على أهمية الإجراء وتنظيم هذه التقنية وضبط أجالها في حال غياب أي تنظيم على مستوى الاتفاقيات الجماعية.

¹ - حيث نصت بموجب الفقرة الثالثة من نص المادة الأولى من قانون العدالة في العمل الملغى بأنه: "وبالنسبة للمؤسسات الاشتراكية فإنه لا يجوز عرض النزاع على مفتش العمل والشؤون الاجتماعية إلا إذا استنفذت طرق الطعن الودية المنصوص عليها بموجب القانون ضمن المؤسسات الاشتراكية".

² - أنظر: - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، المرجع السابق، ص. 109.

- نور الدين الشكوطي، "دور المفاوضة الجماعية واتفاقيات الشغل الجماعية في استتباب السلم الاجتماعي داخل المقولة"، مجلة فضاء المعرفة القانونية، مركز إدريس الفاخوري للدراسات والأبحاث في العلوم القانونية، وجدة (المغرب)، العدد الثاني، 2019، ص. 526.

حيث باستقراء نص المادة الثانية من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04 السالف الذكر والتي تضمنت في محتواها تعريفا للنزاع الفردي، نجدها قد حصرت مفهوم النزاع الفردي انطلاقا من معيار التسوية الداخلية، فنصت: " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم... إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة ".

ليشكل بصياغته هذه¹ اعترافا ضمنا بوجوبية هذا الإجراء وأهميته البالغة في مجال النزاعات الفردية. ثم جاء في نص المادتين 03 و04 من نفس القانون للتأكيد على حق العامل في الطعن وفي تلقي الرد عن تظلماته ولكن دون تكريس أي حماية يضمن له فيها الحق في الطعن هذا، كتوقيف فعالية أو نهائية القرار المتخذ من قبل المستخدم على استكمال إجراءات التسوية الداخلية.

وعليه، ومن منطلق فحوى المادتين يتضح تباين موقف المشرع الجزائري حول مسألة التسوية الداخلية للنزاع الفردي، بحيث تحمل النصوص المنظمة له تناقضا كبيرا حول مدى جوازية أو وجوبية هذه التقنية في القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04. فحتى الاجتهاد القضائي اقتصر على التأكيد بأن المصالحة هي الإجراء الوحيد الوجوبي وأن التظلم الداخلي ليس إلا طريقا من طرق الطعن والتي يبقى لمفتش العمل الإلزام بها، بل وأكثر من ذلك أقر بأن إغفال إجراءات التسوية

¹ - لقد احتفظ المشرع الجزائري بنفس الصياغة في المشروع التمهيدي المتعلق بعلاقات العمل، حيث ورد النص عليها في الكتاب الثاني منه وتحديدا بموجب نص المادة 267، وتضمنت في صيغتها الفرنسية:

« Constitue un conflit individuel de travail, au sens de la présente loi, tout différend de travail opposant un travailleur et un employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les deux parties si ce différend n'est pas résolu dans le cadre des procédures internes de règlement au sein des organismes employeurs ».

الودية الواردة في الاتفاقية واللجوء مباشرة للمصالحة لا يمكن بأي شكل من الأشكال أن يحول دون قبول الدعوى شكلاً¹.

وللتوضيح أكثر، فإن تقنية التسوية الداخلية للنزاع الفردي تنشأ من أساسين اثنين: أولها اتفاقي يجد مصدره في الاتفاقات و/أو الاتفاقيات الجماعية، وثانيهما قانوني صاغته أحكام المادة 04 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04، وذلك كالآتي:

أولاً- إجراءات التسوية الداخلية الاتفاقية لمنازعات العمل الفردية.

لقد خول القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04 كأصل عام للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية المبرمة بين الممثلين النقابيين للعمال والممثلين النقابيين للمستخدمين إمكانية النص على الإجراءات الخاصة بالتسوية الداخلية للنزاعات الفردية في العمل، وهو ما صرحت به نص المادة 03 منه، والتي تضمنت: " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".

وعليه فمتى نظمت هذه الاتفاقات و/أو الاتفاقيات الجماعية الإجراءات الداخلية للتسوية الودية، وجب احترامها والتقييد بها كأولى خطوة في مساعي إيجاد حل للخلاف القائم بين أطراف العلاقة، وذلك باعتبارها تشريعاً أو تنظيمياً ملزماً لكل من وقع أو انظم إليها ما لم تتضمن انتقاصاً من حقوق العمال المقررة في القانون أو العقد².

¹ - أنظر قرارات المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية الآتية: القرار الصادر بتاريخ 1994/03/30 تحت رقم 107398، مجلة المحكمة العليا لسنة 1994، عدد 01، ص. 121-125. القرار الصادر بتاريخ 2003/05/12 تحت رقم 257733، مجلة المحكمة العليا لسنة 2004، عدد 01، ص. 127-129.

² - راجع مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي (بين النصوص القانونية والممارسات العملية)، المرجع السابق، ص. 50.

ومن هذه الاتفاقيات الجماعية المنظمة لإجراءات التسوية الداخلية نذكر على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية لمؤسسة " نفضال " الموقعة في جويلية 2007 والتي خصت التسوية الداخلية على ثلاث مستويات، بحيث يعرض الخلاف في أول درجة على الرئيس السلمي المباشر وله أجل 05 أيام للرد من تاريخ تسلمه للإشعار. وفي حال عدم الوصول إلى تسوية على هذا المستوى يبلغ العامل مدير الهيكل العملي المكلف بالتسيير والذي يتعين عليه تقديم إجابة خلال 10 أيام الموالية لتسليم العريضة. وإذا بقي الحال على ما هو الحال واستمر الخلاف ينتهي العامل في هذه المرحلة إلى تقديم إشعار لمدير الموارد البشرية الذي يجب عليه الرد خلال 15 يوما الموالية لتاريخ الإشعار¹.

وفي إجراء شبيهه نظمت نص المادة 146 من الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر الموقعة سنة 2013 بعض القواعد الإجرائية الداخلية لتسوية النزاع الفردي، ففرضت على العامل وقبل اللجوء إلى مفتشية العمل عرض النزاع كتابيا على مدير وحدته المحلية أو المدير الجهوي الذي يقع عليه تبليغ الرد للعامل في أجل حددته بمدة أقصاها 10 أيام التي تلي الإخطار. وفي حال عدم الوصول لأية تسوية يجوز للعامل إخطار مديرية المؤسسة التي تبلغه بموجب عريضة رأيها وملاحظاتها في أجل لا يتعدى 30 يوما من إخطارها.

مما سبق الإشارة إليه فإنه إذا كان المبدأ العام يقضي بأن الاتفاقية الجماعية ملزمة لكل من وقع أو انظم إليها ومن ثم وجوب احترام ما تضمنته من إجراءات للتسوية الداخلية للنزاع الفردي، فما هو العمل إذا حصل وأن تقاعس العامل عن الإجراء الوارد في الاتفاقية ولجأ مباشرة لمكتب المصالحة ؟.

¹ - أنظر المواد 113 إلى 116 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة نفضال الموقعة في جويلية 2007، ص. 20.

إن تجاهل العامل لتدابير التسوية الداخلية التي تضمنتها الاتفاقية الجماعية في أحكامها واللجوء مباشرة إلى مكتب المصالحة لا يخسره إلا طريقاً من طرق الطعن التي كان من الممكن أن يتوصل من خلالها لاتفاق تتحقق بموجبه مطالبه، فيبقى لمفتش العمل فور اتصاله بالإخطار توجيه العامل إلى الاستقادة من طرق الطعن الداخلية قبل إجراء الصلح ولا نتصور ذلك إلا في حال بقاء علاقة العمل قائمة.

وفي هذه الحالة بالتحديد نجد من الاتفاقيات الجماعية المؤطرة لإجراءات التسوية الداخلية، ما تكيف عدم احترام الضوابط الإجرائية الداخلية والمرور مباشرة لمكتب المصالحة خطأ مهنيا يعرض صاحبه لعقوبات تأديبية¹.

ثانياً - إجراءات التسوية الداخلية القانونية لمنازعات العمل الفردية.

في حال غياب الاتفاقية الجماعية للعمل ككل أو غياب النص فقط على الضوابط الإجرائية الخاصة بالتسوية الودية الداخلية للنزاع الفردي، فإنه تطبق النصوص التشريعية في هذا المجال وفقاً لما نصت عليه المادة 04 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04 السالفة الذكر، والتي اعتمدت على نظام تظلمي يتم على مستويين:

✓ **التظلم أمام الرئيس المباشر:** وبموجبه يخول للعامل عرض طلبه أو انشغاله لرئيسه المباشر الذي يتعين عليه الرد في أجل 08 أيام من إخطاره.

✓ **التظلم أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين:** لقد أكدت الفقرة الثانية من نص المادة 04 السالفة الذكر، على جوازية رفع الطعن أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم بعد استيفاء الطعن أمام الرئيس المباشر، وهذا في حالتين إما تقاعس أو تأخر الرئيس المباشر عن الرد بعد مضي الأجل المحدد له

¹ - أنظر المادة 110 فقرتها 02 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي الموقعة سنة 2019.

وإما عدم رضی العامل بالرد. وتلزم هذه الهيئة بتقديم ردها كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع في أجل 15 يوما من تاريخ الإخطار كما أوردت نفس المادة.

وعن إغفال أو تجاهل هذه المرحلة والمرور مباشرة لتقنية المصالحة أمام الجهاز المختص بها، وكما سبق ذكره فإن المشرع الجزائري قد ترك المرور بهذا الإجراء لرغبة واختيار أطراف النزاع وطبيعة العلاقة ما إذا كانت قائمة أو منتهية، وهذا ما يظهر جليا في عدم اشتراطه أية وثيقة تثبت مرور الأطراف على آلية التسوية الداخلية شأنها في ذلك شأن محضر عدم المصالحة.

وهو ما أكدت عليه المحكمة العليا في عدة قرارات لها، حيث قضت بعدم إلزامية اللجوء إلى التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة فأقرت: " لا يعتبر التظلم الداخلي (أمام المستخدم) شرطا لقبول الدعوى المعروضة على المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية"¹.

الفرع الثاني: بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي.

وفقا لما أقرته نص المادتين 15 و35 من القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08، ألزم المشرع الجزائري المؤمن بضرورة إتباع جملة من الإجراءات الأولية قبل اللجوء إلى رفع دعوى قضائية بشأن منازعات الضمان الاجتماعي. ويعد هذا الإجراء قييدا على الحق في التقاضي يتوقف على إجرائه قبول الدعوى القضائية، بل إن احتساب أجل رفع الدعوى مرهون على وجود الطعن المسبق

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2003/05/12 تحت رقم 257733، مجلة المحكمة

العليا، العدد الأول، 2004، ص ص. 127 - 129.

الآتي توضيحه¹. وتخص هذه الإجراءات المنازعات العامة للضمان الاجتماعي والمنازعات الطبية، ففيد الأولى بوجوبية الطعن المسبق أمام لجان الطعن (المحلية والوطنية)، أما الثانية فأقر إلزامية إتباع إجراءات الخبرة الطبية و الطعن أمام لجنة العجز الولائية.

والتصيص على هذا الإجراء المهم - الطعن المسبق- في القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08 فقط يعد تقصيرا من قبل المشرع الجزائري، فكان الأجدر به تضمينه أيضا ضمن أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية صاحب الاختصاص العام في تنظيم الإجراءات القضائية العادية والإدارية، لاسيما وأن آجال رفع الدعوى في هذه المنازعات مقيدة بتاريخ الطعن المسبق، كما أنه لا يقل أهمية على إجراء المصالحة المضمن في المادة 506 من ق.إ.م.إ بالنسبة لمنازعات العمل الفردية.

أولا- إجراء الطعن المسبق بالنسبة للمنازعات العامة.

تنص المادة 04 من القانون 08-08 على أنه: " ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجنة الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية"، ويتم الطعن هذا حسب ما أضافته نص المادة 05 من نفس القانون على درجتين اثنتين: اللجنة الولائية للطعن المسبق المتواجدة على مستوى كل ولاية، تتكلف باستقبال كافة الطعون والاعتراضات ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي. أما

¹- فيلالي علي، " التسوية غير القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي - نتائج مقنعة -"، مجلة حوليات جامعة الجزائر، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، مجلد 25، العدد الأول، 2014، ص ص. 131-134.

الجهاز الثاني فيتمثل في لجنة الطعن الوطنية والتي تتولى استقبال الاعتراضات والطعون ضد قرارات اللجنة الولائية للطعن¹.

ويأتي الغرض من إنشاء لجنتين تتوليان التسوية الأولية للنزاعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، ضمانا لتفعيل الحماية القانونية لمصالح المؤمن الاجتماعي والمكلف بعيدا عن الإجراءات القضائية المعقدة والأجال الطويلة وحتى المصاريف القضائية.

وإجراء الطعن المسبق محل الدراسة هذا كمرحلة إلزامية قبل الوقوف أمام القاضي الاجتماعي يتوقف عليه قبول الدعوى، هو إجراء مستمد كأصل عام من التشريع الفرنسي إلا أن هذا الأخير يتبنى درجة واحدة لتسوية هذه الخلافات وذلك عن طريق لجنة الطعن الودية² (*Commission de recours amiable (CRA)*).

1- اللجنة المحلية للطعن المسبق:

وتعتبر أولى درجات الطعن المسبق التي أقرها المشرع الجزائري لتسوية الخلافات الناشئة في مجال المنازعات العامة وديا. وهي متواجدة على مستوى هيئات وصناديق الضمان الاجتماعي بحيث تخول للمؤمن له اجتماعيا (العامل) أو المكلف

¹- إن إجراء الطعن المسبق الموروث عن قانون منازعات الضمان الاجتماعي الملغى الذي كان يكيف مؤسسة الضمان الاجتماعي في ظله كمؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتحديدا بموجب نص المادة الثانية من المرسوم رقم 85-223 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي المؤرخ في 20/08/1985، (ج. ر. ج عدد 34 المؤرخة في 21/08/1985، ص. ص. 1248-1253) ما يضيف عليه صبغة التنظيم الإداري المعروف في القانون الإداري، إلى غاية صدور القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988، ج. ر. ج عدد 02 المؤرخة في 13/01/1988. أين أصبحت هيئات الضمان الاجتماعي مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص بصريح المادة 49 منه، ومن ثم تنفي عن إجراء الطعن المسبق صبغة التنظيم الإداري.

²- Art. L 142-4 alinéa 1 du CSSF.

(صاحب العمل) الاعتراض على القرارات التي تتخذها بشأنهم هيئات الضمان الاجتماعي¹.

أما عن إجراءات إخطار اللجنة المحلية للطعن المسبق، فلقد أكد المشرع الجزائري على الطابع الكتابي للإخطار، وذلك إما عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو إيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع. وذلك في أجل محدد بـ 15 يوما من تاريخ استلام القرار المعترض عليه تحت طائلة عدم القبول، حسب ما أقرته المادة 08 من القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08.

ولقد قلص من هذا الأجل مقارنة بما كان يقضي به القانون القديم 83-15، والذي كان يحدده بأجل شهرين كاملين (60 يوما) مما كان يطيل أمد الخلاف، وكل ذلك كان تأكيدا لمسعى المشرع الجزائري على ضرورة تقليص آجال الطعون في منازعات الضمان الاجتماعي في مجملها نظرا لما ترتبه إطالتها من آثار وخيمة على حقوق المعترضين. وتخول للجنة المحلية مهلة 30 يوما من تاريخ استلام الاعتراض للبت في الطعون، مع ضرورة تبليغ قراراتها إلى الأطراف المعنية بواسطة رسالة موصى عليها أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي في أجل محدد بـ 10 أيام من تاريخ صدور القرار.

وللإشارة فإن آجال الطعن المسبق تعد من النظام العام، وهو ما يستشف من توقفها تحت طائلة عدم القبول وما أكدته اجتهاد المحكمة العليا، والدفع بها هو دفع بعدم القبول يثيره القاضي من تلقاء نفسه وفي أية مرحلة كانت عليها الدعوى حتى ولو بعد إثارة الموضوع، حيث جاء في قرار للمحكمة العليا اعتبار إثارة الدفع باحترام

¹ - أنظر نص المادتين 06 و 07 فقرة أولى من القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08.

أجل الطعن أمام اللجان دفع بعدم القبول لتعلقه بالنظام العام، فأقرت: "حيث من المقرر قانوناً أن الأجال المحددة لتقديم الطعن المسبقة أمام لجان الطعن و المنصوص عليها في القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي من النظام العام و بالتالي يمكن إثارتها في أي مرحلة كانت عليها الدعوى و بالتالي فان قضاة المجلس لما استبعدوا دفع الطاعن المؤسس على المادة 50 من ق ا م ا يكونوا التزموا صحيح القانون، لاسيما المادتين 68 و 69 من ق ا م ا. و من ثم فان الوجه غير سديد"¹.

2- اللجنة الوطنية للطعن المسبق:

وتعد ثاني درجات الطعن في مجال التسوية الودية للمنازعات العامة، حيث تتولى الفصل في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق باعتبارها ثاني درجات الطعن، وتتواجد على مستوى مقر هيئات الضمان الاجتماعي وينعقد لها الاختصاص ابتدائياً ونهائياً بالنسبة للجزاءات المالية التي تساوي أو تفوق مليون دينار جزائري (1.000.000 دج)².

ولالإشارة فإن المشرع الجزائري قد اهتم على توضيح أهمية الطعن أمام هذه اللجنة واعتبارها من النظام العام، بعدما استدرك النقائص والغموض الذي كان يشوب اللجنة الوطنية للطعن المسبق في القانون القديم نظراً لإغفال التنصيص على

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2015/11/05 تحت رقم 0997740، منشور عبر موقع المحكمة العليا: <http://www.coursupreme.dz/>.

² - أنظر نص المادتين 11 و 12 من القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08.

إجراءاتها، ما كان يكفيها على أنه إجراء اختياري لا يقف عليه قبول الدعوى القضائية كما هو الحال بالنسبة للجنة المحلية للطعن - لجنة الطعن الأولي المحلية آنذاك¹.

ولا تختلف إجراءات إخطار اللجنة الوطنية للطعن المسبق عن سابقتها، فيتم استدعاءها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بإيداع العريضة لدى أمانة اللجنة وذلك في أجل 15 يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليه، و60 يوما من تاريخ إخطار اللجنة المحلية إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته².

وتبت اللجنة الوطنية للطعن المسبق في قرارات اللجنة المحلية المطعون فيها في أجل 30 يوما، تتخذ خلالها قرارا مسببا مبني على أساس قانوني يبدأ أجله من تاريخ استلام العريضة أو الرسالة الموصى إليها. على أن يبلغ القرار للطاعن وفقا لإجراءات التبليغ المعتمدة في القانون في أجل 10 أيام من تاريخ صدور قرارها، مع إرسال نسخة منه إلى المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي في إطار أعمال الرقابة على نشاطات اللجان³. لتصبح قراراتها في حال الاعتراض قابلة للطعن أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ استلام القرار و60 يوما من تاريخ استلام العريضة إذا لم يتلقى المعني الرد من الجهة المعنية⁴.

¹ - للمزيد من التفاصيل راجع: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 187 و188.

² - أنظر المادة 13 من القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08.

³ - حميدة سليمان، "دراسة تقييمية للتسوية الودية في مجال المنازعة العامة للضمان الاجتماعي"، في علاقات العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في ظل اقتصاد متحول، المنشورات العلمية لكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، ماي 2019، ص. 471 و472.

⁴ - أنظر نص المادة 15 من القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08.

طبقا لما تقدم، يتضح أن المشرع الجزائري من خلال لجان الطعن المسبق قد فضل تغليب الطابع الودي لمنازعات الضمان الاجتماعي عامة والمنازعات العامة خاصة على درجتين اثنتين، وتكون القرارات الصادرة عن كلتا اللجنتين المؤهلتين للطعن المسبق قابلة للتنفيذ بمجرد صدورهما، بعدما ألغى المشرع الجزائري الإجراء المقيد للتنفيذ سابقا والذي كان يقضي بضرورة المصادقة على قرارات اللجنة المحلية أمام هيئة الضمان الاجتماعي والمصادقة من السلطة الوصية بالنسبة لقرارات اللجنة الوطنية.

وفي هذا الطرح نجد أن المشرع الجزائري قد أحسن تداركه هذا الأمر بإلغاء موقفه السابق حول إلزامية مصادقة قرارات لجان الطعن، لأن في ذلك تفعيل وتدعيم لاختصاصات لجان الطعن المسبق من خلال إضفاء القوة التنفيذية على قراراتها.

لكن الإشكال الذي تفرزه أحكام القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08 إنما يتعلق برفع الأثر الموقوف عن الطعن المسبق، وبالتالي تكون قرارات هيئات الضمان الاجتماعي قابلة للتنفيذ رغم الطعن. وللاشارة فلقد كان المشرع الجزائري في ظل قانون منازعات الضمان الاجتماعي الملغى 83-15، يؤكد على الأثر الموقوف للطعن المسبق بموجب نص المادة 11 منه، والتي جاء فيها: " في حال تقديم الاعتراض على القرار الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي، يتوقف تنفيذ القرار المطعون فيه إلى أن يتم البت فيه نهائيا". وكانت تستثني من ذلك حالتها عدم التصريح بالنشاط وعدم طلب الانتساب.

وبالتالي عدول المشرع عن الموقف هذا الذي نأمل تراجع عنه إنما تجسد بموجب أحكام نص المادة 80 من قانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08 الواردة ضمن باب " التقادم"، حيث نصت في فقرتها الأولى

على أنه: " لا يكون الطعون المقدمة ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي أثر موقف " .

هذا ومن جهة أخرى نجد أن عمل هذه اللجان غالباً ما يكون سلبي وهو ما يفسر سبب كثرة الطعون ضد قرارات اللجنة المحلية أمام اللجنة الوطنية ثم أمام القضاء، فعدم استقلالية أعضاء اللجان وتخويل رئاستها لموظفي هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمنحة الرمزية الممنوحة لهم¹، تعتبر أحد أبرز أسباب صدور قرارات جائرة في حق الطاعن في كثير من الأحيان، أو عدم تكبد عناء الرد عن عرائض الطعن المستلمة وعدم التحلي بالجدية في ممارسة المهام. وبالتالي إعادة النظر في تشكيلة اللجان أصبح أمراً محتوماً، وذلك بتقرير تشكيلة مختلطة يشارك فيها ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل إلى جانب ممثلي هيئات الضمان الاجتماعي.

ثانياً- إجراء الطعن المسبق بالنسبة للمنازعات الطبية.

كما سبق توضيحه من قبل، تشمل المنازعات الطبية مجموع الخلافات - أو الاعتراضات - المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له، سواء في مجال التأمينات الاجتماعية كالمريض والأمومة والعجز، أو حتى تلك الحالات الصحية الأخرى التي لا يمكن ضبطها لاتساع مجالها والتي تسبب منازعات بين هيئات الضمان الاجتماعي مصدرة القرارات الطبية والمؤمن لهم المستفيدين².

¹- أنظر في هذا الصدد: حميدة سليمان، " دراسة تقييمية للتسوية الودية في مجال المنازعة العامة للضمان الاجتماعي"، المرجع السابق، ص. 466 و467.

²- راجع الباب الأول من هذه الرسالة في فصلها الثاني، ص. 125.

وتختلف آليات التسوية الودية السابقة على عرض النزاع أمام القضاء بحسب أصناف هذه المخاطر، بحيث أخضع المشرع الجزائري بموجب القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08 جميع المنازعات الطبية لتقنية الخبرة الطبية، أما الخلافات المتعلقة بالعجز الكلي أو الجزئي فتتظر فيها اللجنة الولائية للعجز بصفة ابتدائية نهائية¹، وفيما يلي توضيح أكثر:

1- الخبرة الطبية:

وأكدت عليها نص المادة 19 من قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08 كآلية للتسوية الودية للمنازعات الطبية - باستثناء حالة العجز-، تتميز بالسرعة وبساطة الإجراءات الموجهة لتسوية النزاع الطبي، ولقد كلفها الفقه الفرنسي بأنها إجراء تحكيمي بين صندوق الضمان الاجتماعي والمؤمن له المعارض. ويفيد هذا الإجراء تمكين المؤمن له المعارض من رفع احتجاجه ضد القرار الطبي لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة والمتخذ بناء على طبيعتها المستشار، وذلك في أجل شهر (01) من تاريخ إشعاره لتقديم طلب إجراء خبرة طبية وفق الشروط المحددة.

وإجراء الإشعار هذا الواقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي يثير بعض المشاكل لاسيما بعد إلغاء المادة الواردة في القانون السابق 83-15 المحددة لأجل تبليغ القرار الطبي بمدة 08 أيام من تاريخ صدور رأي الطبيب المستشار للهيئة².

¹ - لم يخلو القانون القديم 83-15 هو الآخر من وسائل التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي، إلا أن أحكامه اختلفت بالمقارنة بالقانون 08-08، فعلى سبيل المثال كانت المادة 17 من القانون القديم تخضع جميع الخلافات ذات الطابع الطبي لتقنية الخبرة الطبية ابتدائياً ونهائياً، ما عدا العجز التي تنظر فيه اللجنة الولائية للعجز كدرجة ثانية ونهائية.

² - المادة 18 من القانون رقم 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي الملغى.

وبالتالي أصبح الأجل في القانون الجديد 08-08 مفتوحا وهو ما يعد تضييفا لحماية المؤمن له، فحتى وإن كان أجل إيداع طلب الخبرة الطبية يسري من تاريخ استلام تبليغ القرار الطبي وبالتالي لا مجال لفقدان حقه، إلا أن احتمال تأخير التبليغ من شأنه إطالة أمد تسوية الخلاف وهو ما يعد تناقضا للأهداف الذي صدر لأجلها القانون 08-08 والتي تسعى إلى تقليص الأجل لتسريع معالجة الملفات¹.

هذا وبمجرد تمكن الهيئة بالاعتراض على القرار الطبي المتضمن طلب الخبرة الطبية طبقا للأشكال المقررة قانونا -رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو إيداع الطلب مباشرة لدى أمانة الرقابة الطبية التابعة للهيئة- مرفوقا برأي الطبيب المعالج، وذلك في أجل محدد بـ 15 يوما من تاريخ استلام تبليغ القرار الطبي الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي².

ويلزم هذا الاعتراض الهيئة بمباشرة إجراءات الخبرة الطبية في أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية، ويتم اقتراح 03 أطباء خبراء³ كتابيا على

¹- لقد كان المادة الملغية لأجل الإشعار الواردة في مشروع القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي 08-08 تحت نص المادة 08 محل معارضة لثلاث جلسات متتالية في البرلمان، إلا أن سحب الاعتراض والتحجج بكون تاريخ الاعتراض من تاريخ التسليم وليس التبليغ كما أقر في جلسة التصويت فيه تضييف للمؤمن له لأن الغاية ليس فقط عدم ضياع الحق المكفول وإنما إطالة أمد النزاع القائم.

للمزيد من التفاصيل أنظر: التصويت على مشروع القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجلسة العلنية المنعقدة في 20 يناير 2008، المجلس الشعبي الوطني، الجريدة الرسمية للمناقشات، السنة الأولى 54، 2008 والمنشورة عبر موقع المجلس الشعبي الوطني:

http://www.apn.dz/AR/images/journal_officiel_debats/6_legislature/jod_6leg_054.pdf، تم

الإطلاع عليه بتاريخ 2020/04/04 على الساعة 16.10.

²- المادة 20 الفقرة الأولى من قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08.

³- تحدد قائمة الأطباء الخبراء من قبل الوزارتين المكلفتين بالصحة والضمان الاجتماعي وذلك بعد استشارة مجلس أخلاقيات مهنة الطب، وللتتويه لم يحدد المشرع الجزائري في القانون شرط اختصاص الطبيب الخبير (=)

المؤمن له المعترض للاختيار فيما بينهم حسب ما ورد النص عليه بموجب المادة 21 من قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08.

وبعد إتمام إجراءات اختيار الطبيب الخبير - سواء بالاختيار الاتفاقي بين الأطراف أو الاختيار التلقائي في حال تعذر الاتفاق- يباشر الطبيب الخبير أعماله بعد توصله بجملة المعطيات المقدمة في الملف وفقا لما حددته المادة 25 من القانون السالف الذكر، ويودع تقريراً متضمن النتائج المتوصل إليها حول حالة المؤمن له لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أقصاه 15 يوماً من تاريخ استلامه الملف الطبي للمؤمن له¹، وهو الأجل الذي انفرد بتحديدته القانون 08-08 فأصبحت إجراءات الخبرة الطبية أكثر فاعلية عما كانت عليه في ظل القانون القديم 83-15، وبالتالي تجيز للمؤمن له الطعن قضائياً أمام القسم الاجتماعي في حال التقاعس وعدم احترام آجال التبليغ.

ووفقاً لما قضت به المادة 27 من ذات القانون، وللحد من التجاوزات والمماطلة التي عرفتھا الإجراءات في ظل القانون القديم، تدخل المشرع بتحديد أجل تلزم فيه هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ نتائج تقرير الخبرة الطبية للمؤمن له وذلك في أجل لا يتعدى 10 أيام من تاريخ تسلمها للتقرير، وتكون هذه النتائج ملزمة للطرفين بصفة نهائية فلا تقبل الطعن إلا أمام القسم الاجتماعي لطلب إجراء خبرة قضائية.

(=) في مرض المؤمن له، وهو ما يؤخذ عليه لأن عرض المؤمن له على طبيب عام أو طبيب مختص في غير مرض المريض لن يقدم عناية ومعرفة الطبيب المختص بحالة المؤمن له. وهو الأمر الذي تداركه المشرع الفرنسي في تعديل قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2019 بموجب نص المادة R 141/1.

¹ - أنظر: - المادة 26 من قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08.

- سماتي الطبيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص ص. 95-98.

2- الطعن أمام لجنة العجز الولائية:

كما سبقت الإشارة، فلقد أحال المشرع الجزائري بموجب المادة 31 من القانون 08-08 السالف الذكر، المنازعات الطبية المتعلقة بالعجز الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني أو العجز الناتج عن المرض في إطار التأمينات الاجتماعية اختصاص البث في الطعون المقدمة ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي في هذا المجال إلى " لجنة العجز الولائية المؤهلة " .

وتقابلها في القانون الفرنسي اللجنة الطبية للطعن الودي *Commission médicale de recours amiable (CMRA)*¹. والتي أصبحت قراراتها قابلة للطعن ابتداء من الفاتح من شهر جانفي 2020 أمام المحكمة القضائية (TJ) ذات الاختصاص العام للفصل في منازعات الضمان الاجتماعي، ويستأنف أحكامها أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي المختص إقليميا. وذلك بعدما كان النص القديم يحيل الطعن في قراراتها أمام محكمة منازعات العجز *Tribunal de contentieux de l'incapacité (TCI)* كدرجة أولى تستأنف أحكامها أمام المجلس الوطني للعجز والتعريف بحوادث العمل *Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT)* ثم الطعن أما محكمة النقض.

وجاء هذا التعديل الذي عرفه قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي بموجب الأمر 358-2018 الصادر في 16 ماي 2018² في نص المادة 114 منه والذي دخل

¹- Art. R 142-8 du CSSF.

²- Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, qui a modifié l'organisation du contentieux en matière de sécurité sociale, entré en vigueur au 1er janvier 2019, modifié par l'ordonnance n°2018-358 du 16 mai 2018 relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale.

حيز التنفيذ بتاريخ 2019/01/01، فألغى محاكم منازعات الضمان الاجتماعي وأحال الطعن في قرارات اللجنة الطبية أمام محكمة الاستئناف المختصة إقليمياً ونوعياً حسب مقتضيات المادتين L311-15 وL.311-16 من قانون التنظيم القضائي الفرنسي. ولقد أقيمت نص المادة 114 السالفة الذكر الطعن جائزاً أمام المجلس الوطني للعجز والتعريف في الطعون السابقة عن تاريخ 2019/01/01 إلى غاية تاريخ 2022/12/31¹.

وفيما يتعلق بتشكيل اللجنة الولائية للعجز وسيرها، فلقد أحال المشرع الجزائري تطهيرها إلى التنظيم الصادر بموجب المرسوم التنفيذي 09-73 المؤرخ في 2009/02/07، بحيث أصبح أغلبية أعضائها أطباء ولم يعد يترأسها قاض برتبة مستشار بالمجلس القضائي كما كان في السابق وإنما عضو عادي³.

وبإزالة الطابع القضائي أو الشبه القضائي على تشكيلة اللجنة واستبداله لعضوية الرئيس بعضو عادي يتولى تعيينه الوالي، فإنه وإن كان جانب من الفقه يؤكد أن المشرع الجزائري قد أحسن تداركه بحجة عدم انعقادها الدوري في ظل التشكيلة السابقة، نظراً للوظيفة القضائية لرئيسها وكذا تفادياً لعدم الاحتكاك الذي ينجم إثر

¹ - **Décret n° 2020-155 du 24 février 2020 prolongeant la compétence de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail,** JORF n° 48 du 26/02/2020.

² - **المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 2009/02/07 الذي يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها،** ج.ر.ج عدد 10 المؤرخة في 2009/02/11، ص ص. 18-20.

³ - أنظر نص المادة 02 من **المرسوم التنفيذي رقم 05-433 المؤرخ في 2005/11/18** الذي حدد قواعد تعيين أعضاء اللجنة الولائية للعجز في مجال الضمان الاجتماعي وكيفية سيرها، الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المذكور أعلاه.

الطعن في قرارات اللجنة بحكم رتبة رئيسها أمام قاضي ابتدائي¹. فإنه ومن وجهة نظرنا المتواضعة نرى العكس تماما، فالطابع الشبه القاضي للجنة ما من شأنه إلا التأكيد على أهمية الإجراء المخول للجنة صلاحية القيام به.

أما عن إجراءات الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز وكيفية إخطارها، فلقد تطرقت إليها نص المادة 33 من القانون المتعلق المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08، فأوجبت تقديم المؤمن له أجل حدته بـ 30 يوما ابتداء من تاريخ استلامه تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه طلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج يودع لدى أمانة اللجنة أو موجه برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، لتبت فيه اللجنة الولائية للعجز في أجل 60 يوما من تاريخ توصلها بعريضة الاعتراض².

وتبلغ قراراتها في أجل 20 يوما من تاريخ صدورها حسب الطرق المقرر في نص المادة 34 من قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08 السالف الذكر. ولقد كرس التشريع الجزائري حق الطعن ضد قرارات لجنة العجز الولائية أمام الجهة القضائية المختصة -القسم الاجتماعي- في أجل حدده بـ 30 يوما من تاريخ استلام تبليغ القرار³، وذلك بعد العوائق والمشاكل التي كان يفرزها القانون القديم، والذي كان لا يجيز الطعن في قرارات اللجنة إلا أمام المحكمة العليا.

¹ - سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص ص. 112-115.

² - أنظر المادة 31 فقرة 04 من قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08.

³ - أنظر: - المادة 35 من قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .

- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2013/04/04 تحت رقم 779481، مجلة

المحكمة العليا، العدد الأول، 2014، ص ص. 282-284.

المطلب الثاني

إجراء المصالحة

قد يختلط الفهم بين مصطلحي " الصلح *la transaction* " و " المصالحة *la conciliation* "، فالأول هو عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوخيان به نزاعاً محتملاً في المستقبل فيتنازل أحدهما أو كلاهما عن حقوقه أو ادعاءاته¹، أما المصالحة فهو إجراء يتكلف به شخص ثالث ليتولى مهمة تقريب وجهات النظر بين الطرفين، وهذا المفهوم هو محل دراستنا.

انطلاقاً من هذا المفهوم يعد إجراء المصالحة من أهم الإجراءات التي تركز عليها الدعوى القضائية الاجتماعية خصوصاً وأبرزها على الإطلاق، فرغبة في تفعيل دور آلية المصالحة في فض الخلاف الفردي ونجاحها، دأب المشرع الجزائري على غرار مختلف قوانين العمل الحديثة التأكيد على وجوبية الإجراء والزاميته في معالجة وتأطير مختلف علاقات العمل التي تشور بشأنها الخلافات، ومن ثم ترتيب جزاءات على تجاوزها وإهمالها فلا يتصور عرض النزاع العمالي على القضاء دون المرور

¹ - منظم بموجب أحكام المواد 459 إلى 466 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 والمتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر.ج عدد 78 معدل ومتمم بموجب: القانون رقم 80-07 المؤرخ في 09/08/1980، ج.ر.ج عدد 33. القانون رقم 83-01 المؤرخ في 29/01/1983، ج.ر.ج عدد 05. القانون رقم 84-21 المؤرخ في 24/12/1984، ج.ر.ج عدد 72. القانون رقم 87-19 المؤرخ في 08/12/1987، ج.ر.ج عدد 50. القانون رقم 88-14 المؤرخ في 03/05/1988، ج.ر.ج عدد 18. القانون رقم 89-01 المؤرخ في 07/02/1989، ج.ر.ج عدد 06. القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20/06/2005، ج.ر.ج عدد 44. القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13/05/2007، ج.ر.ج عدد 31.

بها¹. وهو حال المشرع الفرنسي الذي أكد على وجوبه بوصفه الخطوة الإجبارية الأولى للتقاضي، لا يمكن بأي حال من الأحوال تصور إنهاء النزاع العمالي دون المرور به مقيدا تدخل القاضي لإنهاء النزاع بعدم نجاح مساعي الإجراء كأصل عام²، فنص بموجب المادة L.1441-1 من قانون العمل على أنه:

« Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti ».

وتأتي دراسة هذا العنصر لتوضيح كيفية تعامل المشرع الجزائري مع تقنية المصالحة من خلال النصوص القانونية المقررة في هذا الصدد مقارنة مع التشريعين الفرنسي والمغربي، ومدى تضمينها الفعالية اللازمة التي تتناسب وخصوصية إجراء المصالحة وإلزاميته. وذلك من خلال الإشارة بداية إلى التنظيم القانوني لإجراء المصالحة والجهاز المكلف للقيام به (الفرع الأول)، ثم تبيان الإجراءات المتبعة لعرض منازعات العمل الفردية والآثار المترتبة عنها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التنظيم القانوني لإجراء المصالحة.

يرجع أول نص منظم لإجراء المصالحة في المنظومة التشريعية الجزائرية إلى القانون المتعلق بالعدالة في العمل 75-32، والذي سنّ بموجبه المشرع مبدأ يخول

¹ - وللإشارة فإن المصالحة تجد أساسها في نوعين من منازعات العمل، الفردية منها وهي محل التوضيح والتي يعهد إليها حل كل النزاعات الفردية الناشئة بين العامل وصاحب العمل كإجراء إلزامي أكد عليه التشريع واستقر عليه القضاء لا تقبل الدعوى دونه وهي معرضة لعدم القبول. أما المصالحة في النزاعات الجماعية فلها نظام مختلف، بحيث يعهد بها إلى جهاز خارجي يخرج عن نطاق بحثنا.

² - Voir : - Art L1454-1 à L1454-4 C.trav.

- Jean PELISSIER, Gilles AUZERO et Emmanuel DOCKES, Droit du travail, op.cit., p. 126.

للقاضي الاجتماعي رفض الدعوى إذا أغفل الأطراف إجراء المصالحة¹. ثم جاء القانون المتعلق بصلاحيات مفتشية العمل 75-33² ليؤكد على وجوبيتها وينص على الاختصاص المانع لمفتشية العمل في التوفيق والمصالحة بين أطراف النزاع الفردي للعمل³.

غير أنه وبعد سلسلة الإصلاحات المتبناة فترة التسعينات والتي أعيدت على إثرها بلورة المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التشريع الاجتماعي في الجزائر، أصبح هذا الإجراء يجد أساسه من منطلق أحكام المادة 19 من قانون تسوية المنازعات الفردية للعمل 90-04، والذي سحب بموجبه الاختصاص من مفتشية العمل وأحاله لمكتب المصالحة كجهاز إداري مستقل بهذا الإجراء، حيث نصت المادة على أنه: " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية ". ليصبح بذلك مفتش العمل مجرد وسيلة اتصال ينحصر دوره في إخطار مكتب المصالحة بناء على طلب سابق من قبل العامل.

هذا واختلقت تشريعات العمل حول مسألة تأطير إجراء المصالحة والأجهزة المكلفة بها وكذا نطاق صلاحياتها في حل النزاع المعروف أمامها. فبخصوص التشريعات محل المقارنة، نلاحظ أن المشرع الفرنسي وبعد سلسلة التطورات الجذرية

¹ - حيث كانت تنص المادة الأولى منه: " لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير على التوفيق بين الخصوم".

² - خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص. 127.

³ - تأتي أهمية إنشاء جهاز إداري تحت مسمى " تفتيش العمل " يتولى مراقبة تطبيق القوانين الخاصة استجابة لمقتضيات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 حول تفتيش العمل الصادرة في 21 جويلية 1947، المصادق عليها من قبل الجزائر في 19/10/1962، ثم الاتفاقية العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل الصادرة في 09 مارس

التي عرفتھا تقنية المصالحة والتي عززت من دوره في تسوية نزاعات العمل الفردية لاسيما بعد صدور قانون ماكرون 990-2015¹، استقر على إحالة الاختصاص فيها إلى مكتب مختص أطلق عليه « *le bureau de conciliation et de l'orientation (BCO)* ». ليكون بذلك قد دمج مكتب المصالحة في الجهاز القضائي، حيث استوجب في كل قسم من أقسام المحكمة مكتب للمصالحة ما يجعل أحكامها قابلة للطعن فيها أمام القضاء، وفي حال فشله في التوصل لتسوية تتدخل المجالس العمالية لممارسة اختصاصاتها القضائية والفصل فيها بأحكام قضائية².

هذا وإن نطاق المصالحة ليس مطلقا في التشريع الفرنسي، حيث يتدخل هذا الأخير في بعض المواد ويقر اللجوء المباشر إلى مكتب الحكم دون المرور على إجراء المصالحة، ونذكر من بين هذه الطلبات تلك المتعلقة بإعادة تكييف عقد العمل

¹- **Loi n° 2015-990 du 05/08/2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques** -nommé loi macron-, JORF n° 181 du 07 aout 2015.

²-Pour plus d'information regardez : le rapport n° 653 (2018-2019) de Mmes Agnès CANAYER, Nathalie DELATTRE, Corinne FERET et Pascale GRUNY, p. 29, publié sur : http://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/redaction_multimedia/2019/2019-Documents_pdf/justice_prud_homale_rapport_GT_provisoire-1.pdf , visité le 05/09/2020 à 17:05.

وللتويه في هذا المقام، فإنه ونتيجة للظروف والعقبات التي يمر بها قطاع العدالة بصفة عامة والمجالس العمالية بصفة خاصة في فرنسا بسبب الإضراب الذي شهده قطاع المحامين المنتقذين ضد مشروع إصلاح معاشات التقاعد، وبسبب الآثار الوخيمة لوباء كورونا العالمي والإجراءات الاحترازية التي فرضها، ومن أجل تبسيط وحسن سير إجراءات التقاضي في هذه الفترة الاستثنائية، فرض المشرع الفرنسي بموجب **الأمر رقم 595-2020 المؤرخ في 2020/05/20 المعدل للأمر رقم 304-2020 المتعلق بتكييف القواعد المطبقة على الجهات القضائية الفاصلة في غير المواد الجنائية** في نص مادته 11-3 إلغاء جلسات الصلح بالنسبة للقضايا المرفوعة أمام مجلس العمال وبالتحديد تلك التي مر عليها أكثر من 03 أشهر دون تعيين جلسة صلح أمام المكتب، وفي حال غياب أي اعتراض من المدعي فإنه يتقرر إحالة القضية مباشرة لمكتب الحكم للفصل فيها.

من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، وإنهاء عقد العمل بمبادرة من العامل لأسباب تتعلق بالمستخدم¹.

أما بالنسبة للتشريع المغربي فلقد انفرد فيه بأحكام خاصة، فبعدما أن تبنى إجراء الصلح وألزم به في الخلافات الناشئة عن قضايا حوادث العمل كإجراء جوهري بين العامل المصاب أو ذوي حقوقه وشركة التأمين، نجده بالرجوع إلى منازعات العمل الفردية يعترف بالتدخل الاختياري لجهاز مفتشية العمل لإجراء محاولة الصلح أسماها بـ " الصلح التمهيدي"²، وأحال المصالحة الإلزامية للقاضي الاجتماعي قبل فصله في الدعوى " الصلح القضائي".

أولاً- تشكيلة مكتب المصالحة.

من منطلق ما تقدم، لقد عهد المشرع الجزائري القيام بمحاولة المصالحة بين أطراف علاقة العمل في نزاعات العمل الفردية لجهاز "مكتب المصالحة"، وذلك بعد سحبه الاختصاص من مفتشية العمل في ظل إصلاحات 1990، في محاولة لتقليص سلطاتها والاكتفاء على منحها إدارة حلقة الوصل بين العامل ومكتب المصالحة.

وبهذا الموقف الذي تبناه المشرع الجزائري فلقد تم إضعاف الدور الرقابي لمفتشية العمل و إنكار دورها الفعال في التسوية بين أطراف الخلاف، فإذا كان جهاز تفتيش العمل كهيئة إدارية يؤول إليه مهمة ممارسة دورها في رقابة مدى صحة تطبيق أحكام التشريع الاجتماعي واحترامها، فمن باب أولى أن يتكفل بإجراء التسوية الودية

¹- Voir l'article. L1245-2 et L1451-1 du C.trav.

²- أنظر: - المادة 41 في فقرتها الثالثة من مدونة الشغل المغربية.

محمد العلمي، "الصلح في القضايا الاجتماعية بين مقتضيات مدونة الشغل والتشريعات الخاصة"، مجلة فضاء المعرفة القانونية، مركز إدريس الفاخوري للدراسات والأبحاث في العلوم القانونية، وجدة، العدد الثاني، 2019، ص ص. 496-500.

ولو على سبيل الاختيار وفقا لما تقره إرادة أطراف الخلاف. وبالتالي فإن إعادة نظر المشرع الجزائري في الدور التصالحي لجهاز تفتيش العمل أمر لا بد منه، ولو كيّف ذلك على أنه إجراء اختياري لما فيه من خصوصية تولي إدراك أطراف الخلاف بالمرحلة الموائية ومدى أهميتها.

وعن تشكيلة مكاتب المصالحة، فلقد تناولتها أحكام الفصل الأول في مادتها 06 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية 90-04، بحيث تتشكل من لجان متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل يعينون بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، ويتداول الطرفين على رئاستها لمدة 06 أشهر على أن يتم اختيار أعضاءها عن طريق الاقتراع السري المباشر لمدة ثلاث سنوات من قبل ممثلين عن المؤسسات والشركات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية.

ولقد حدد القانون شروط الترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة في 04 شروط أوجزها في: التمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب وممارسة بصفة عامل أو مستخدم منذ مدة 05 سنوات على الأقل والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية¹.

¹ - أنظر المادة 12 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية 90-04.

وعن أسباب سقوط عضوية أعضاء جهاز مكتب المصالحة، تحصرها المادة 13 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04 في الأسباب التالية: ارتكاب جنائية أو جنحة معاقب عليها بالحبس ولم يرد فيها الاعتبار، الإفلاس، ارتكاب المستخدمين لمخالفات تخص تشريعات العمل والحكم عليه بالعود خلال فترة لا تقل عن سنة واحدة، العمال المحكوم عليه بفترة لا تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل، قداماء المساعدين أو أعضاء المكتب الذين أسقطت عنهم العضوية.

من منطلق ما تقدم، يلاحظ أن التشكيلة المعتمد عليها أقل ما يقال عنها أنها عادية بحيث لا تتناسب و خصوصية مكتب المصالحة وجوهية إجراءاته. فالملاحظ أنّ المشرع الجزائري لم يشترط أية مؤهلات لأعضاء مكتب المصالحة كأن يكونوا من ذوي الخبرة والحكمة أو حتى إحالة رئاستها لقاض مختص، فاكتمى بالتأكيد على الطابع المتساوي بين الأعضاء من العمال والأعضاء من أصحاب العمل. بل حتى وفي المشروع التمهيدي لقانون العمل الذي جاء فيه بأحكام جديدة تدارك فيها بعض النقائص، فلم يضمنه هو الآخر أي تعديل يتعلق بهذه النقطة فاحتفظ بنفس الصياغة بموجب نص المادة 278 منه.

وبالتالي يمكن القول أنه وبالرغم من أهمية التركيز على تساوي أعضاء مكتب المصالحة في خلق الجو الملائم للقيام بالإجراء دون مشاحنة أو تفضيل مصلحة أحدهما على الآخر، إلا أن مكتب المصالحة بهذه التشكيلة نرى أنه من بين الأسباب التي لها الحيز الأكبر في عدم نجاح مساعي التوفيق بين أطراف الخلاف، ويحول دون التوصل لتوفيق وجهات النظر ومن ثم إيجاد حل يرضي الأطراف.

وعليه، كان من الأجدر التأكيد على كفاءة الأعضاء واختيارهم من بين المختصين ذوي الكفاءات العليا، أو حتى إضفاء الطابع الشبه القضائي عليها وإحالة الاختصاص فيها لقاض يتولى رئاسة مكتب المصالحة ما دامت قيما مهما للجوء إلى القضاء، وذلك ضمانا لنجاح مساعي المصالحة بنسب أكبر وتبنيها للأطراف بأهميتها.

ثانيا - اختصاصات مكتب المصالحة.

إن مسألة تحديد نطاق اختصاص مكتب المصالحة للتدخل في إجراء التسوية الودية أمر في غاية الأهمية، فعلى غرار المشرع الفرنسي الذي ومنذ تعميم مبدأ

إجبارية إجراء المصالحة قبل الفصل في نزاعات العمل بموجب قانون *BOULIN* الصادر في 18 جانفي 1979، والذي اعتمد في تحديده لمجال اختصاص مكاتب المصالحة لنفس معيار المعتمد في تحديد اختصاص المجالس العمالية وهو "معيار عقد العمل"، وذلك بحكم اعتبار أن هذا الأخير جزء لا يتجزأ من تشكيلة المجالس العمالية¹. نجد المشرع الجزائري قد نظم اختصاصات مكتب المصالحة في الفصل الأول من الباب الرابع من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04.

وبطبيعة الحال وكما هو معلوم، فإن الاختصاص يحكمه ضابطين أحدهما موضوعي يتقرر بحسب نوعية المنازعات وطبيعتها، والآخر إقليمي يثبت وفقا للنطاق الجغرافي لمجال العمل. فأما بالنسبة للاختصاص الموضوعي لمكتب المصالحة، فإنه يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل الناشئة بين العامل وصاحب العمل حسب ما تقضي به الفقرة الأولى من نص المادة 19 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04.

ولالإشارة فإنه وبقراءة نص هذه المادة، نجد المشرع الجزائري وإضافة إلى تحديد مجال الاختصاص النوعي لمكتب المصالحة، فلقد أقر إلى جانب ذلك مجموعة من الأحكام في طياتها وأورد استثناءات، يمكن تعدادها في النقاط الآتي ذكرها:

✓ التأكيد على الطابع الإلزامي لإجراء المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية، حيث ورد في نص المادة: " يجب أن يكون كل خلاف فردي موضوع محاولة صلح ... قبل مباشرة أي دعوى قضائية".

¹- Art L 1411-1 alinéa 1 du C.trav dispose que : « *Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.* ».

✓ الرجوع عن الطابع الإلزامي الذي جرى التأكيد عليه في الفقرة الأولى، وترك الأمر اختياريا في حال ما إذا كان - المدعى عليه- خارج التراب الوطني مما يحول دون إجباره على استيفاء إجراء المصالحة، أو في حال الإفلاس أو التسوية القضائية لصاحب العمل.

✓ إضافة استثناء يخرج النزاعات الفردية للعمل الذي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان العموميون الخاضعين لقانون الوظيفة العامة من اختصاص مكتب المصالحة¹. والملاحظ أن هذا الاستثناء هو مجرد تحصيل حاصل، فلم يكن هناك داع للإشارة إليه مادام إجراء المصالحة خاصا بالأشخاص الخاضعين لقانون العمل فقط دون قانون الوظيفة العمومية. وقد تفتن مشروع قانون العمل التمهيدي لإلغاء هذه الفقرة بموجب نص المادة 285 منه.

أما بالنسبة إلى الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة، فلقد حدده المرسوم التنفيذي 05-07² حيث نص في مادته 02 على إنشاء مكتب واحد لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، وفي حال شساعة المنطقة أو كثافة النشاط المهني والتي يحتمل تزايد النزاعات وتوسعها، فلقد وسع المشرع من عدد المكاتب فأجاز إنشاء مكاتب تكميلية في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل ووزير الاقتصاد³.

¹ - أنظر المادة 19 في فقرتها الثالثة من القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية 90-04.

² - المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المؤرخ في 06/01/2005 المتضمن تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج.ر.ج عدد 04 المؤرخة في 09/01/2005.

³ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضامن الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 19.

الفرع الثاني: إجراءات عرض منازعات العمل الفردية على مكتب المصالحة وآثارها.

إن محاولة المصالحة مرحلة إلزامية في طريق تسوية نزاعات العمل الفردية كما سبق القول، فكل حكم قضائي صادر على دعوى لم يسبق عرضها أمام مكتب المصالحة لاستيفاء الإجراء، يتقرر فيه البطلان لتعلق الإجراء المخالف بالنظام العام¹. وفي هذا الصدد، فإن علاقة إجراء المصالحة بالدعوى الاجتماعية هي علاقة طريفة لا غناء عليها، وهو ما يترجم من نص المادة 504 من ق.ا.م.ا والتي جاء فيها: " يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى".

أولاً- عرض منازعات العمل الفردية على مكتب المصالحة.

بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع داخل الهيئة المستخدمة وفق الإجراءات والشكليات المقررة في هذا الصدد، والتي تكون نتيجة مساعيها سلبية يبقى للعامل اللجوء إلى مكتب المصالحة. فيقوم بإخطار مفتش العمل المختص إقليمياً سواء بعريضة مكتوبة أو بالحضور الشخصي أمامه للإدلاء بتصريحاته، ويحرر مفتش العمل المختص محضراً بذلك ثم يقوم بتقديم هذا الإخطار خلال 03 أيام من تبليغه إلى مكتب المصالحة مع استدعاء أطراف الخلاف لاجتماع مقرر لعقد جلسة الصلح، والتي تتم بعد 08 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء وفقاً لنص المادتين 26 و 27 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04.

¹- Nathalie CHAPPE et Myriam DORIAT-DUBAN, « la résolution des conflits individuels du travail :conciliation versus médiation », revue d'économie politique, Vol.113, n° 04, juillet-aout 2003, p.552.

ولالإشارة فلم يلزم المشرع الحضور الشخصي لأطراف النزاع لهذا الاجتماع فأجاز تمثيلهم بأشخاص مؤهلين قانوناً، ولم يحدد القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04 هؤلاء الممثلين القانونيين. وهذا على عكس القانون الفرنسي الذي أحسن ضبطهم مؤكداً أنه وفي حالة ما إذا تحقق عذر شرعي حال دون حضور أحد أطراف الخلاف إلى جلسة الصلح فيمثلهم: العمال أو أصحاب العمل الذين ينتمون إلى نفس فرع النشاط، مندوبي المنظمات النقابية، الزوج، المحامي. واشترط تقديم توكيل من المعني عدا المحامي¹.

أما بحضور الطرفان أو ممثليهما لجلسة المصالحة، يتولى مفتش العمل الإشراف على مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعي، وبعدما يقدم كل طرف وجهات نظره حول القضية موضوع الخلاف حتى يتمكن أعضاء هيئة المصالحة الإلزام بجوانب الخلاف وأسبابها، وبالتالي يتسنى لهم معرفة كيفية تسوية النزاع عن طريق اقتراحات لهم الحق إما بقبولها أو رفضها².

وفي هذا السياق قد يحصل أن يتخلف أحد أطراف الخلاف أو ممثليهم القانونيين عن الحضور لجلسة الصلح، والذي عادة ما يكون هذا الطرف المتخلف هو صاحب العمل بحيث يتشدد في قراراته ويرفض التفاوض مما يحول دون انعقادها، فإنه تختلف الإجراءات المتخذة في هذا الصدد تبعاً للطرف المتخلف عن الحضور كالآتي:

✓ إذا كان الطرف المتخلف عن الحضور هو المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد لجلسة المصالحة، فإنه ووفقاً لما قضت به نص المادة 28 من القانون

¹ ولقد خول المشرع الفرنسي بموجب المادة 1-1454 L لمكتب المصالحة والتوجيه سماع أطراف الخلاف كل على حدى بسرية تامة.

² عيساني محمد، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص. 71.

المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04، وفي حالة عدم تقديم أي عذر شرعي يبزر الغياب هذا يقرر رئيس المكتب شطب القضية ويبلغ المدعي المتغيب بالقرار هذا في أجل 08 أيام من اتخاذ القرار.

ليكون بهذا قد رتب شطب عن التخلف عن الحضور من قبل المدعي في حال لم يقدم أي عذر جدي لغيابه، شأنه شأن القواعد العامة المتبعة أمام القضاء بحيث أن غياب المدعي عن الجلسة يرتب الشطب. وقرار الشطب هذا وإن كان يمنعه من الاستمرار في القضية، إلا أنه لا يحول دون منعه من إعادة الإجراءات من جديد وحرصه على الحضور سواء شخصيا أو عن طريق ممثله. ويرجع سبب شطب القضية وعدم منحه فرصة ثانية للحضور في حال تعذر المبرر والسبب الجدي، في كون المدعي هو أحرص طرف على استمرار قضيته.

✓ أما إذا كان الطرف المتخلف عن الحضور هو المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء لحضور أول جلسة صلح، فإنه ووفقا لذات المادة يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع ثان يعقد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ آخر استدعاء. وفي حالة عدم الحضور لاجتماعيين متتالين يحزر مكتب المصالحة محضرا بعدم الصلح وتسلم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع.

مما سبق توضيحه، يتبين أن المشرع الجزائري وإن كان لم يبسط اهتمامه على ضرورة توفر الكفاءة لدى أعضاء مكاتب المصالحة، إلا أنه قد شمل تنظيم إجراءات المصالحة أمام المكتب بأحكام كافية وافية نافية لأي إشكال أو تعقيد، الأمر الذي يسهل على الأطراف القيام بالإجراء دون تعقيدات تصعب من ذلك. واهتمام المشرع بتأطير إجراءات المصالحة أمام الجهاز المكلف بها ما هو إلا تأكيد على أن لجوء العامل للقضاء الاجتماعي هو الحل الأخير وليس الوحيد لحل منازعات العمل، والمرور بإجراءات المصالحة لا يقل أهمية عنه.

ثانيا - آثار إجراء المصالحة.

بعد إخطار مكتب المصالحة وعرض منازعة العمل الفردية عليه، يتوج الاجتماع بتحرير محضر تختلف طبيعته بحسب نتائج نقاشات الجلسة ومدى التوصل لرأي موافق بين أطراف النزاع الفردي من عدمه. ويعترف القانون لهذا المحضر بالقوة الثبوتية التي تحول دون إمكانية الطعن فيه إلا بالتزوير¹. ويتعلق الأمر إما بمحضر مصالحة في حال التوفيق في الإجراء، أو محضر مصالحة جزئي يتم الاتفاق فيه على بعض النقاط المتنازع فيها دون البقية، أو محضر عدم المصالحة يقضى على إثره بإحالة الأطراف للقضاء لحل النزاع القائم والذي لم يجد حلاله على مستوى مكتب المصالحة.

فأما محضر المصالحة الذي ينهي النزاع القائم، فمتى توصل الطرفان لاتفاق يحرر محضر بذلك يمضي عليه الطرفين ويودع بأمانة ضبط المحكمة لنفاذه. ويكتسي هذا المحضر القوة التنفيذية من صميم نص المادة 33 من قانون المتعلق بالمنازعات العمل الفردية 90-04، وذلك باعتباره سندا تنفيذيا يجسد اتفاقا مبرما أمام هيئة مختصة أنشأها القانون. وأكدت نص المادة المذكورة على وجوبية تنفيذ محضر المصالحة في أجل 30 يوم من تاريخ استلامه وذلك في حالة لم يتم تضمين محضر المصالحة بأجل أو شروط معينة تم الاتفاق عليها.

والقول بأن محضر المصالحة يغني عن اللجوء إلى القضاء الاجتماعي غير صحيح، فمن الحالات ما يستدعي رغم ثبوت المصالحة في المحضر اللجوء إلى القاضي الاجتماعي وذلك في حالتين اثنتين: أولهما إذا صادف تنفيذ محضر المصالحة تعنت وتماطل، وفي هذه الحالة خول المشرع ضمانات تنفيذية تكفل

¹ - أنظر نص المادة 32 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04.

للطرف المتضرر المطالبة بالتنفيذ الجبري وذلك باستصدار أمر من رئيس القسم الاجتماعي يلزم به الطرف المتعنت على التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، وذلك تحت طائلة غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الأجر الوطني الأدنى المضمون حسب ما أورده المادة 34 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل 90-04 وأكدت عليه المادة 508 من ق.إ.م.إ.

وبالنسبة للحالة الثانية، فقد يعتري محضر الصلح الغموض حول المسائل المتفق عليها والتي تستدعي تفسيراً حتى يتسنى للأطراف فهم محتواه، هذا الأمر أفرد به المشرع الجزائري للقاضي الاجتماعي فلا يمكن إعادة اللجوء لمكتب المصالحة في هذه النقطة لأنه بمجرد تحرير المحضر أياً كانت طبيعته ترفع يدها عن النزاع.

أما عن محضر المصالحة الجزئي، فقد يتفق طرفا النزاع على بعض النقاط المطروحة ويختلفون حول النقاط الأخرى فيحرر محضر مصالحة حول المسائل المتفق عليها، وبالتالي ما مصير المسائل الأخرى التي لم يتوصل حولها الأطراف لاتفاق؟ وهل يحرر بشأنها محضر عدم المصالحة؟

جدير بالإشارة أن المشرع الجزائري لم يسبق أن نص على محضر المصالحة الجزئي ولا في أي نص من نصوصه، ولكن هذا لا يمكن أن يحول دون منع تحرير مثل هذا المحضر في ظروف معينة. فإذا حصل وأن تضمن موضوع الخلاف أحكام متفرقة تجعل منه قابلاً للانفصال¹، كأن يكون الخلاف متعلقاً بالتأخر عن دفع الأجر و إعادة إدماج العامل المسرح لخطأ مرتكب من جانبه. وفي هذه الحالة حتى لو تم الاتفاق على تسديد الأجر المتخلف عنها دون الطلب الآخر المتعلق بإعادة الإدماج فيمكن تحرير محضرين مختلفين يقضي بالصلح فيما تعلق بالأجر وعدم

¹ - مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، مرجع سابق،

المصالحة في طلب إعادة الإدماج، وبالتالي يتم إتباع الإجراءات وفق طبيعة المحضر المحرر. وأما إذا كان موضوع الطلب غير قابل للتجزئة فيحضر محضر عدم المصالحة ويحال الأطراف لإتمام الإجراءات أمام القضاء المختص.

وعن النوع الثالث من المحاضر وهو محضر عدم المصالحة، فقد يحدث أن يرفض الأطراف الحلول المقترحة أو تتعدد غيابات المدعى عليه عن الحضور عن جلسات الصلح وفق للحالات المحددة أعلاه وهي الحالة الشائعة التي يشهدها الواقع، فيحضر محضر بذلك ليتسنى مواصلة الإجراءات أمام القضاء.

وللتتويه فلقد بلغت عدد محاضر الصلح المحررة سنة 2018 حسب الإحصاءات المحصل عليها عن المفتشية الولائية للعمل بولاية سيدي بلعباس 49 محضر صلح في مقابل 1576 جاءت سلبية، أما في سنة 2019 فلقد قدر عدد محاضر الصلح المحررة 71 محضرا في مقابل 1033 محضر غير مصالحة¹. وبذلك تكون أغلب القضايا المرفوعة أمام مكاتب المصالحة ذات نتيجة سلبية، لا يبقى فيها على المدعي إلا التوجه لرفع دعواه أمام القسم الاجتماعي للمحكمة في أجل 06 أشهر من تاريخ تسلمه محضر عدم المصالحة وفقا لما أقرته نص المادة 504 من ق.ا.م.ا. ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يعوض محضر الصلح محضر عدم المصالحة في هذه الحالة فلكل إجراءاته².

¹ - إحصائيات مكتب المصالحة بالمفتشية الولائية للعمل لولاية سيدي بلعباس المحصل عليها بمناسبة زيارتنا للجهات المعنية بتاريخ 2020/09/24، (أنظر الملحق).

² - وهو نفسه ما ذهب إليه المشرع المغربي حيث قيد قبول الدعوى الاجتماعية على صدور أمر بعدم المصالحة، ونظام الصلح حسب مدونة الشغل المغربية ومدونة المسطرة المدنية يتم على مرحلتين "صلح تمهيدي" يتولى مهمته مفتش العمل، و صلح قضائي أكدت عليه المادة 277 من قانون المسطرة المدنية المغربية كمرحلة إجبارية لتسوية الخلاف بين أطراف النزاع الاجتماعي يقتصر على المرحلة الابتدائية للدعوى فقط، سواء حضر الأطراف شخصيا أو عن طريق ممثليهم وأن يتم التنصيص في الحكم على هذه المحاولة، ويترتب على عدم مراعاة هذا الإجراء بطلان(=)

وبالتالي فالدعوى التي يرفعها العامل بموجب محضر الصلح نتيجة عدم تنفيذ المستخدم للالتزامات المتفق عليها إنما تحكمها نص المادة 33 و34 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04 وليس نص المادة 504 من ق.إ.م.إ، وبالتالي فعدم تنبأ القاضي بالصلح القائم بين الأطراف و تخلف القيد الجوهري الذي يقضي بوجوبية إرفاق العريضة الافتتاحية بمحضر عدم المصالحة، وبعده المجلس القضائي الذين تصدوا للموضوع بموجب الاستئناف المرفوع أمامها في دعوى تصفية الغرامة التهديدية يكونون قد خالفوا قاعدة جوهرية في الإجراءات تجعل كافة المراحل التي مرت بها الدعوى والأحكام القضائية الصادرة عنها باطلة طبقا للقاعدة الفقهية التي تقضي "كل ما بني على باطل فهو باطل"، مما يعرض الحكم والقرار الصادر عنه بالتبعية للنقض.

وهو الطعن الذي فصلت فيه المحكمة العليا بتاريخ 2017/09/07 توصلت فيه بموجب تمديد نقضها للحكم والقرار بالتبعية إلى إلغائهما، حيث قضت: "... وقاضي الدرجة الأولى بقبوله الدعوى بناء على محضر الصلح، ومن بعده قضاة المجلس الذين فصلوا في استئناف حكم يقضي بتصفية غرامة تهديدية محكوم بها بموجب حكم صادر بتاريخ 2012/06/17، فصل في الدعوى الأصلية بناء على محضر صلح بين الأطراف، وتصدى لموضوعها وفصل فيها يكونوا قد خالفوا قاعدة جوهرية في الإجراءات ومن ثم عرضوا قرارهم للنقض والإبطال"¹.

والبديهي من قراءة نص المادة بهذه الصياغة - المادة 504 ق.إ.م.إ- هو عدم قبول الدعوى شكلا في حال تغيب محضر عدم الصلح أي عدم المرور بالإجراء. إلا

(=) الحكم. للمزيد من التفاصيل أنظر: بوعبيد شلاط، نطاق تطبيق تشريع الشغل في المغرب، المرجع السابق، ص. 1036 و1037.

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017/09/07 تحت رقم 1158046، منشور عبر الموقع الإلكتروني للمحكمة العليا: <http://www.coursupreme.dz>.

أن الملاحظ أن المشرع في نفس المادة أقر أحكام مختلفة، فنجد في البداية أوقف عدم إحضار محضر عدم الصلح بسقوط الحق في رفع الدعوى، ما يدفعنا للتساؤل عن طبيعة الجزاء هذا. فمادام المشرع الجزائري قد كيف المصالحة على أنها إجراء شكلي وجوبي لقبول الدعوى الاجتماعية، ومن ثم فهي من النظام العام فكان عليه النص على عدم قبول الدعوى شكلا وليس سقوط الحق في رفعها.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن ربط رفع الدعوى الاجتماعية بأجل مقدر بتاريخ استلام محضر عدم الصلح هو الآخر يثير بعض التناقضات، لأن النص جاء قاصرا ومنقوصا لبعض الأحكام، فما المغزى من توقيف قبول الدعوى على شرط عدم مضي 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة؟

هل يمكن القول أن المشرع الجزائري قد أقر بذلك تقادما لمحضر عدم المصالحة، وبالتالي من تخلف عن رفع دعواه خلال 06 أشهر لا بد عليه من استخراج محضر عدم مصالحة ثان؟ ولو كان الأمر كذلك أليس في ذلك تعارض لاجتهاد قضائي ثابت بموجب قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2003/12/05¹ يمنع على مكتب المصالحة إعادة إصدار محضر عدم مصالحة ثان ولو تضمن المحضر مسائل أو طلبات جديدة؟

كل هذه التساؤلات والإشكالات إنما مردها غموض نص المادة 504 من ق.ا.م.ا، وتضمنها أحكام انفردت بها فلا نص آخر يوضح الغموض أو يتممها. وعلى هذا الأساس، إذا سلمنا بأن جزاء سقوط الحق في رفع الدعوى إنما هو جزاء لا يختلف عن عدم قبول الدعوى شكلا إلا أنه وبالرجوع للأحكام العامة فإن سقوط الحق في رفع الدعوى دائما ما يرتبط بتقادم الحقوق المتنازع عليها كالمطالبة بالأجور أو

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2013/12/05 تحت رقم 767714، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2014، ص ص. 275-278.

المرتبات، والتي تتقدم بمضي 05 سنوات باعتبارها حقوق دورية ترد ضمن ما تضمنته المادة 309 من القانون المدني الجزائري.

ومن ثم متى سقط الحق المتنازع فيه بالتقدم يسقط الحق في رفع الدعوى تبعا لذلك. فإن استخدام المصطلح في نص المادة 504 من ق.إ.م.إ نرى أنه لا يتعلق بتقدم الحق المتنازع عليه لأنه أمر مفروغ منه، وإنما الظاهر أن المشرع قد قصد من استعمال المصطلح في تلك المادة بالتحديد إلى جانب اشتراط ميعاد لا يتجاوز 06 أشهر لرفع الدعوى وتكريس اجتهاد يقضي بعدم جواز الحصول على محضر ثاني لنفس الموضوع والأسباب، هو أجل مسقط للحق في رفع الدعوى ضمانا لاستقرار الأوضاع القانونية والحد من التعسف الملاحظ في مثل هذه الدعاوى نتيجة تماثل العامل عن رفع الدعوى لتراكم مبالغ التعويضات¹ وليس أجلا لتقدم المحضر، وما يؤكد هذا الطرح غياب أي نص قانوني يقر أجلا لتقدم محضر عدم المصالحة.

ولالإشارة فإنه وبالإطلاع على مشروع قانون العمل التمهيدي الذي أجمع في طياته كافة نصوص المتعلقة بقانون العمل بما في ذلك القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04، فلقد أكد بموجب الفصل الثالث منه المعنون بـ " في رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في حال عدم المصالحة" وتحديد نص المادة 304، على ذات الأحكام التي تضمنتها المادة 504 من ق.إ.م.إ بشأن إرفاق العريضة الافتتاحية أمام القسم الاجتماعي بمحضر عدم المصالحة والأجل المحدد لرفعها متفاديا الشرخ الحاصل بين نصوص القانون، فأقر في صيغته الفرنسية:

« La requête adressée à la section sociale du tribunal est accompagnée de la copie du procès-verbal de non-conciliation délivré par le bureau de conciliation territorialement compétent

¹ راجع في هذا الصدد موقف عبد السلام نيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 396.

dans un délai n'excédent pas six mois à compter de la date de la remise du procès verbal de non conciliation sous peine de forclusion conformément au code de procédure civile et administrative... ».

المبحث الثاني

شروط قبول الدعوى وإجراءات سيرها

إن اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحق أو حمايته لا يأتي من فراغ، وإنما يقتضي توافر جملة من الشروط تجعل من الدعوى مهيأة للفصل فيها من حيث الموضوع، والحديث في هذا الإطار يشمل مجموعة من الشروط التي يجب توافرها في أي دعوى قضائية، ويتعلق الأمر بشرطي الصفة والمصلحة التي سيتم التفصيل فيهما في **المطلب الأول**.

وأما **المطلب الثاني** فإنه يسلط الضوء على المرحلة التي تلي رفع الدعوى القضائية وتسير بها نحو البت فيها وإصدار حكم، ويتناولها هذا الجزء من الدراسة تحت مسمى إجراءات رفع الدعوى. وبحث هذه المرحلة يبدأ بالإجراءات اللازمة للسير فيها ونخص بالذكر الطلبات والدفع، ثم تلك التي تتخللها ويتعلق الأمر بوسائل الإثبات المقررة، مع التوقف في كل مرحلة من المراحل المذكورة على السلطة المقررة للقاضي ونطاقها.

المطلب الأول

شروط قبول الدعوى

كغيرها من باقي الدعاوى القضائية تشترط الدعوى الاجتماعية جملة من الشروط الموضوعية العامة تولى تنظيمها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والذي جاء بأحكام جديدة تختلف عما كان ينظمه قانون الإجراءات المدنية القديم الملغى.

فعلى خلاف سابقه وتحديدا الفقرة الأولى من نص المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية القديم والتي كانت تنص على: "لا يجوز لأحد أن يرفع دعوى أمام القضاء، ما لم يكن حائزا لصفة وأهلية التقاضي وله مصلحة لذلك"، ميز القانون الجديد بين الشروط الشكلية والموضوعية وجاء بموجب المادة 13 في فقرتها الأولى لينص: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

انطلاقا من هذين النصين يتضح تراجع المشرع الجزائري في القانون الجديد عن اشتراط الأهلية لقبول الدعوى وإسقاطه، معتبرا إياها شرط لصحة المطالبة القضائية فقط وليس شرطا لقبول الدعوى¹. وهو التوجه الصحيح الذي أحسن تداركه، والدليل على ذلك أنه متى زالت أهلية أحد الخصوم أثناء سريان الدعوى توقفت إجراءاتها، وهو

¹ - أنظر: - عمر زودة، الإجراءات المدنية والإدارية في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء، ط2، أنسكلوبيديا، الجزائر، 2015، ص. 60.

- يسين الشامي وعشار غالم، كفالة حق التقاضي في التشريع الجزائري، المركز الأكاديمي للنشر، الاسكندرية، 2020، ص. 44.

ما يفسر اعتبار الدفع بعدم توفر الأهلية في المدعي أو المدعى عليه هو دفع ببطلان الإجراءات¹ وليس دفعا بعدم القبول المقرر في حال انعدام شرطي المصلحة والصفة.

وللتفصيل أكثر في هذه النقاط يأتي الفرعان التاليان لتسليط الضوء على شرطي الصفة والمصلحة باعتبارها الشروط العامة لقبول الدعوى كالاتي:

الفرع الأول: المصلحة.

وهي الحاجة للحماية القضائية، ويقصد بها المنفعة المادية أو المعنوية التي يصبو صاحب الدعوى للحصول عليها من وراء ممارسته للدعوى. فهي الضابط الضامن لجدية الدعوى وعدم خروجها عن الغاية التي رسمها القانون كونها وسيلة لحماية الحق أو المركز القانوني فلا دعوى بدون مصلحة.

ويعتبر شرط المصلحة مبدأ عاما في جل التشريعات والاجتهادات القضائية المقارنة، فهي شرط أساسي ليس فقط لقبول الدعوى وإنما لقبول أي طلب أو دفع أو طعن في الحكم². بل إن من التشريعات ما تعتبر شرط المصلحة الشرط الأساسي والوحيد لإقامة دعاوى ومنها المشرع الفرنسي الذي يؤكد بموجب نص المادة 31 من قانون الإجراءات المدنية على النص عليه منفردا³. وهو شرط لازم في جميع الدعاوى سواء العادية أو الاستعجالية، و في جميع مراحل سيرها سواء أمام المحكمة الابتدائية

¹ - راجع: - نص المادة 65 من ق.إ.م.إ.

- أحمد أبو الوفا، المرافعات المدنية والتجارية، المرجع السابق، ص. 137.

² - حامد محمد عبد الرحمن أبو طالب، الاختصاص ونظرية الدعوى وإجراءات التقاضي (الكتاب الثاني)، المرجع السابق، ص. 195 و196.

³ - Selon l'article 31 du CPC : « l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé ».

أو المجلس القضائي أو حتى أمام المحكمة العليا¹، كما هو متطلب في كل متقاض سواء كان مدعيا أو مدعى عليه أو مت دخلا في الخصام². على أن تتضمن الشروط اللازمة التي يقرها القانون في هذا الصدد.

أولا- شروطها:

شرط المصلحة ليس مطلقا وإنما قيده المشرع بجملة من الأوصاف والشروط ابتدعها القضاء الفرنسي وسارت عليها جل التشريعات منها الجزائري وهي كالاتي:

1- أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة:

يجب أن يستند رافع الدعوى إلى وصف يبرز المصلحة الشخصية والمباشرة، وهو وصف ابتدعه القضاء الفرنسي يقصد به أن يكون رافع الدعوى هو صاحب الحق أو المركز القانوني الذي يبتغي من القضاء حمايته. والقول بأن المصلحة مباشرة لا يعني وجوب أن تكون دائما فردية ومباشرة فيثبت للطرف المتضرر المباشر فقط الحق في التقاضي. فخرجا عن المبادئ الإجرائية المقررة، تقرر التشريعات بعض الاستثناءات التي ترد على ضرورة تحقق شرط المصلحة الشخصية والمباشرة مقرة إمكانية خروج المصلحة عن نطاقها هذا، ويتعلق الأمر بالدعاوى غير المباشرة التي يجيز بموجبها للدائن رفعها للمطالبة بحق مدينه لدى الغير اقتضاء لحقه.

أما الاستثناء الذي يرد على وصف المصلحة الفردية وهو المصلحة الجماعية فيتعلق بدعاوى الجمعيات والنقابات المهنية³، التي وبموجب شخصيتها المعنوية يتقرر

¹- راجع نص المادة 335 فقرة 4 والمادة 353 من ق.إ.م.إ.

²- تنص المادة 194 في فقرتها 02 من ق.إ.م.إ على أنه: " لا يقبل التدخل إلا ممن توفرت فيه الصفة والمصلحة".

³- Marc RICHEVAUX, « L'action en justice des syndicats et l'intérêt général », p. 94, publié sur : <https://www.u-picardie.fr/curapp-revues/root/10/richevaux.pdf>, visité le 07/09/2020 à 21:45.

لها الحق في التقاضي إذا ما تضررت مصلحتها بصورة مباشرة من خلال حماية الهدف الذي أنشئت لأجله، أو غير مباشرة حماية لحقوق أعضاءها¹.

2- أن تكون محققة أو محتملة:

على خلاف ما أقره المشرع المغربي بضرورة أن تكون المصلحة قائمة وحالة وقت رفع الدعوى²، توسع المشرع الجزائري إلى ما أكثر من ذلك وأجاز رفع الدعوى للمصلحة المحتملة، فنص في المادة 13 منه: "... وله مصلحة قائمة أو محتملة...". مستدركا بذلك الفراغ القانوني الذي شاب النص القديم -المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية الملغى-.

وتكون المصلحة محققة إذا كان من المؤكد أن فائدة مادية أو معنوية ستعود على رافع الدعوى، أما المصلحة المحتملة فهي تلك التي من شأنها أن تهيئ الفرصة لجلب نفع أو دفع ضرر محتمل الوقوع دون أن يكون ذلك مؤكدا. وشرط الاحتمالية هذا استثناء يرد على وقوع الضرر وليس على توفر شرط المصلحة لأنه يرد على وصف من أوصافها بكونها قائمة، ومن ثم تأسيس الدعوى على مصلحة محتمل بلوغها كافي لقبول الدعوى.

¹ - جاء في نص المادة 16 فقرة 02 من القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي 90-14 المعدل والمتمم ما يلي: "التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية".

² - اكتفى المشرع المغربي بموجب الفصل الأول من مدونة المسطرة المدنية بالنص على وجوبية توفر شرط المصلحة لرفع الدعوى دون الحديث عن إمكانية الأخذ بالمصلحة المحتملة، إلا أنه وبالرغم من ذلك يؤكد كل من الفقه والقضاء على إمكانية الاعتداد بالمصلحة المحتملة في حالتين اثنتين: إذا كان الغرض دفع ضرر محقق أو المطالبة بحق يخشى زوال دليله عند النزاع.

راجع: عبد الرحمن الشراوي، قانون المسطرة المدنية، المرجع السابق، ص. 42 و43.

3- أن تكون مشروعة:

والمصلحة المشروعة هي تلك التي تستند إلى حق أو مركز قانوني يحميه القانون، فمن غير المعقول المطالبة بحق مخالف للنظام العام أو الآداب العامة. ولقد أورد المشرع الفرنسي هذا الوصف منفردا بمناسبة تطرقه لشرط المصلحة، فأقر بموجب نص المادة 31 من قانون الإجراءات المدنية أنه: « *L'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime* »

ثانيا - وقت توافر المصلحة:

من المتفق عليه أن المصلحة شرط أصيل لقبول الدعوى باعتبارها الضمان الذي يكفل جديتها، فهل يشترط استمرار قيامها من وقت رفع الدعوى إلى غاية الفصل بها ليكون بذلك شرط بداية واستمرار في الدعوى، أم يكفي تحقق الشرط وقت رفع الدعوى فقط ؟

الجدير بالذكر في هذا المقام أن الدعوى تدور حول المصلحة وجودا وعدما، وهذا ما أكدته مدلول نص المادة 13 السالفة الذكر التي جاءت بصيغة الإلزام فنصت: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة ومصلحة... ". والملاحظ أن هذا النص لم يبين طبيعة شرط المصلحة هذا وحكم زواله أثناء سريان الخصومة، حتى المحكمة العليا لم تقم بدورها المكمل للتشريع فغفلت عن دراسة هذا الإشكال القانوني.

ومقارنة بباقي الاجتهادات القضائية العربية رصدنا قرارين لمحكمتي النقض المغربية والمصرية، أكدتا من خلالهما على شرط استمرارية المصلحة في الدعوى المدنية انطلاقا من مركزها الجوهرى في تقرير قبول الدعوى.

فأكدت محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 15441 الصادر في جلسة 2017/03/06 على أنه: " ...النص في المادة الثالثة من قانون المرافعات -

المعدلة بالقانون رقم 81 لسنة 1996 - على أنه - لا تقبل أي دعوى كما لا يقبل أي طلب أو دفع استنادا لأحكام هذا القانون أو أي قانون آخر، لا يكون لصاحبه فيها مصلحة شخصية ومباشرة وقائمة يقرها القانون . ومع ذلك تكفي المصلحة المحتملة إذا كان الغرض من الطلب الاحتياط لدفع ضرر محقق أو الاستيثاق لحق يخشى زوال دليله عند النزاع فيه. وتقضى المحكمة من تلقاء نفسها، في أي حالة تكون عليها الدعوى، بعدم القبول في حالة عدم توافر الشروط المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين-. وكان مفاد هذا النص ودلالة عباراته الصريحة أن المشرع جعل من توافر المصلحة بخصائصها المقررة في فقه القانون سواء كانت حالة أو محتملة ليس شرطاً لقبول الدعوى عند بدء الخصومة القضائية فحسب بل في جميع مراحلها حتى الفصل فيها أي أنه شرط بقاء لا شرط ابتداء فقط¹.

وهو نفس ما استقرت عليه محكمة النقض المغربية والتي أكدت على إثارة انعدام شرط المصلحة صالح في جميع مراحل الدعوى مؤكدة بذلك على طابعها الاستمراري الذي يجعل منها شرط بقاء لا شرط ابتداء، فأقرت: "... المصلحة في التقاضي من النظام العام ويثار انعدامها في سائر مراحل الدعوى..."².

انطلاقاً من هذين القرارين اللذان يستحقان التثمين وقياساً عليهما، يمكن القول أنه وانطلاقاً من المبدأ العام الذي أقره المشرع الجزائري في نص المادة 13 من ق.إ.م.إ، والتي أوقف من خلالها تفعيل الحق في التقاضي بتوفر شرط المصلحة،

¹ - قرار محكمة النقض المصرية الصادر عن الدوائر المدنية في الطعن رقم 15441 لسنة 78 جلسة 2017/03/06، منشور كاملاً عبر الموقع الإلكتروني: <http://www.soutalomma.com> بتاريخ 2019/05/08، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2019/02/20 على الساعة 10:53.

² - قرار محكمة النقض المغربية الصادر عن الغرفة الإدارية بتاريخ 2014/05/15 عدد 2/462، منشور عبر الموقع الإلكتروني www.marocdroit.com ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2019/12/20 على الساعة 15:23.

ومادام هذا الشرط لا يتوقف نطاق سريانه على الخصوم فقد بل يمتد ليشمل أي دفع أو طلب يقدم في الدعوى بصريح ما سبق ذكره، فإذا ذلك مؤداه أن شرط المصلحة في الدعوى هو شرط بداية واستمرار طيلة فترة سريان الدعوى إلى حين صدور الحكم فيها.

ثالثا - أثر انعدام¹ شرط المصلحة وطبيعة الدفع المثار بشأنها.

لم يشر المشرع بموجب نص المادة 13 من ق.إ.م.إ إلى أثر انعدام شرط المصلحة كما هو الحال بالنسبة للصفة والإذن (إذا ما اشترطه القانون)، الذي صرح بكونهما من النظام العام ومن ثم أحال للقاضي إثارتهما من تلقاء نفسه في أي مرحلة كانت عليها الدعوى، ومن ثم فهل سكوت المشرع الجزائي عنها يعني عدم جواز القاضي إثارتهما من تلقاء نفسه؟

إن القراءة البسيطة لهذه المادة تفيد عدم أحقية القاضي إثارة انعدام شرط المصلحة من تلقاء نفسه ومن ثم يكفي فقط بمراقبة مدى جدية الدفع فيما لو أثاره المدعى عليه²، إلا أنه وبالتمحص في عبارة الوجوب التي جاءت في صياغة نص المادة فإن المشرع قد اعتبرها من النظام العام. وللتوضيح أكثر نستحضر في هذا الشأن ما نصت عليه المادتين 67 و69 من ق.إ.م.إ، بحيث أكد المشرع بموجب المادة 67 من ق.إ.م.إ الخصم لانعدام الحق في التقاضي كانعدام المصلحة والصفة.

وأضاف في المادة 69 منه أنه: " يجب على القاضي أن يثير تلقائيا الدفع بعدم القبول إذا كان من النظام العام... ". وبالتالي فطبقا لهذين النصين القانونيين فإن

¹ - يختلف مفهوم انعدام شرط المصلحة عن زواله، فالأول يعني انتفاؤه من وقت رفع الدعوى وهو مجال دراسة العنصر، أما الزوال فيعني أن رافع الدعوى توفرت فيه شرط المصلحة ولكن أثناء السير فيها زالت عنه.

² - عبد الرحمن بريارة، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص. 34.

الدفع بانعدام شرط المصلحة يندرج ضمن قائمة الدفوع بعدم القبول وهذا بوصفه شرطاً من شروط اللازم توفرها لقبول الدعوى، ولما كان شرط المصلحة من النظام العام وفقاً لما تم توضيحه سابقاً، فللقاضي إثارته من تلقاء نفسه في أية مرحلة كانت عليها الدعوى.

ولإشارة فإن قانون الإجراءات المدنية والإدارية أثناء عرض مشروعه للمناقشة أمام البرلمان كانت المادة 69 تتضمن فقرة ثانية تنص: "يمكن للقاضي أن يثير تلقائياً الدفع بعدم القابلية لانعدام المصلحة".

هذه الفقرة قد حذفت من قبل لجنة الشؤون القانونية والإدارية عند مناقشة قانون الإجراءات المدنية والإدارية مبررين ذلك أنه قد كان في سبيل تفادي التكرار¹، فطالما أن المادة 67 أكدت على اعتبار الدفع بعدم القبول من النظام العام واعتبرت المادة الموالية انعدام المصلحة من ضمن قائمة هذا النوع من الدفوع فلا حاجة للتصريح بذلك.

الفرع ثاني: الصفة.

وتعتبر من الشروط الأساسية التي أكدت عليها المادة 13 من ق.إ.م.إ، فلا يكفي توافر المصلحة القائمة أو المحتملة في المتقاضي بل يجب أن يتمتع بالصفة التي تمنحه القدرة على الادعاء أمام القضاء، وتتعلق بأشخاص الدعوى فتكون في المدعي لتوجيه الادعاء وفي المدعى عليه لدحض ادعاءات الخصم. وبالتالي ترفع من وعلى من له صفة فيها لتكون بذلك الرابطة التي تصل أطراف الدعوى

¹ - أنظر ملحق الجلسة العلنية المنعقدة يوم الأحد 06 جانفي 2008 "ملاحظات واقتراحات لجنة الشؤون القانونية والإدارية والحريات عن مشروع قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، المجلس الشعبي الوطني، الجريدة الرسمية للمناقشات، رقم 47، المؤرخة في 28/01/2008، ص. 49.

بموضوعها¹، وهو ما عبرت عنه نص المادة 13 في فقرتها الثانية بقولها: " يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه .

أولا- الصفة للشخص الطبيعي.

وتعرف محكمة النقض المغربية الصفة في مفهومها القضائي والفقهية على أنها: " تلك المصلحة الشخصية المباشرة المتأتية من كون رافع الدعوى هو صاحب الحق أو المركز القانوني محل النزاع، وكذلك المدعى عليه بأن يكون هو صاحب المركز القانوني للمعتدي على الحق المدعى به"².

انطلاقا من هذا المفهوم وإن كانت المصلحة تتوفر في كل متقاضي، فإنه وعلى خلافها لا تتوفر الصفة إلا في البعض منهم. ومن هذا المنطلق لا يمكن أن تجتمع صفة المدعي والمدعى عليه في شخص واحد وهو ما استقرت عليه محكمة النقض المغربية، لما يترتب عليه من إضرار بمصالح يسعى المشرع في الأساس لتطويقها بالحماية القانونية اللازمة، حيث قضت في دعوى المطالبة بنفقة الأبناء التي رفعتها الأم الحاضنة: " لا يمكن للشخص أن يحمل في آن واحد صفة المدعي والمدعى عليه" وتبريرها في ذلك أن هذه الدعوى تتعلق بجلب المنفعة لهم ولا يتعارض هذا مع الولاية المخولة للأب³.

ثانيا - الصفة للشخص المعنوي - النقابات المهنية بالتحديد -.

¹ خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص. 248.

² قرار محكمة النقض المغربية المؤرخ في 2008/04/30 في الملف المدني عدد 1407132007، منشور عبر موقع محكمة النقض المغربية: <http://www.juris.courdecassation.ma>.

³ للمزيد من التفاصيل راجع: قرار محكمة النقض المغربية الصادر بتاريخ 2007/02/21، مجلة محكمة النقض، العدد 68 لسنة 2007.

تتمتع النقابات بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة التي تخول لها الحق في التقاضي، وصفتها في التقاضي هذه لا تنحصر في المساس بالمصلحة الفردية لأحد أعضائها فقط، وإنما تتعداها للدفاع حتى عن المصلحة الجماعية أو ما يعرف بالمصالح المشتركة، والتي تعرف على أنه " تلك المصلحة التي تعلق على المصالح الخاصة لأعضائها، والتي تستهدف من ورائها غرضا معيناً كالدفاع عن حماية العمال من الأمراض المهنية أو توفير وسائل الوقاية من حوادث العمل"¹.

وجدير بالتنويه أن الاعتراف بحق النقابات المهنية للتقاضي في فرنسا يرجع إلى القرار الشهير الصادر عن الغرف المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 1913/04/05، في القضية التي تأسس فيها النقابة الوطنية للدفاع عن زراعة العنب في فرنسا كطرف مدني وذلك في الدعوى التي رفعها المدعي العام ضد المزارع *Sieur PERREAU* بتهمة تقليد النبيذ، والذي كرس لأول مرة حق النقابات المهنية في الإدعاء أمام القضاء ضد كافة الأفعال التي تمس بشكل مباشر أو غير مباشر بالمصلحة الجماعية للمهنة التي يمثلونها، ليتبلور فيما بعد هذا الموقف ويكرس في قوانين العمل المتعاقبة².

وهو ما اعترف به القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم 90-14 بموجب نص المادة 16، وبالتالي حتى ولو لم تكن النقابة هي صاحبة الحق أو المصلحة المهددة بالاعتداء أو المعتدى عليها وفقا للقواعد العامة، أقر التشريع ثبوت

¹- نقلا عن: عمر زودة، الإجراءات المدنية والإدارية في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء، المرجع السابق، ص. 100.

²- Serge GUINCHARD, « L'action de groupe en procédure civile française », revue internationale de droit comparé, Vol 42, n° 2, avril-juin 1990, p. 603.

صفتها في التقاضي للدفاع عن المصالح المشتركة كالدعوى التي تباشرها النقابة ضد صاحب العمل لعدم مراعاة ساعات العمل وفترات الراحة الأسبوعية.

ويرتبط شرط الصفة بالنظام العام، ولذلك فكل من له مصلحة إثارته في أي مرحلة كانت عليها الدعوى ولو لأول مرة أمام المحكمة العليا، كما يجب على القاضي أن يثير انعدامه تلقائيا طبقا للفقرة الثانية من نص المادة 13 من ق.إ.م.إ التي جاء فيها: " يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه".

وهو ما أكد عليه الاجتهاد القضائي الوطني والمغربي على حد سواء في العديد من المناسبات، على غرار قرار لمحكمة النقض المغربية بتاريخ 2006/11/22 قضت فيه: " إن الصفة من النظام العام يمكن للمحكمة أن تثيرها تلقائيا..."¹.

المطلب الثاني

إجراءات سير الدعوى وسلطة القاضي في توجيهها

بعد استنفاد كافة الإجراءات الأولية السابقة لرفع الدعوى الاجتماعية وفي حال عدم الوصول لأي حل ينهي النزاع القائم، لا يبقى إلا اللجوء إلى القضاء كمرحلة أخيرة لتسوية النزاع. فيتم رفع دعوى قضائية وفقا للشروط الشكلية المقررة والمتعلقة بعريضة افتتاح الدعوى²، وبعد استيفاء الشروط والمواعيد المقررة قانونا في المنازعات الاجتماعية والمتعلقة بعدم فوات أجل 06 أشهر عن استلام محضر عدم المصالحة فيما يتعلق بمنازعات العمل و آجال الطعن المسبق المقرر في منازعات الضمان الاجتماعية السابق دراستها.

¹ - نقلا عن: عبد الرحمن الشراوي، قانون المسطرة المدنية، المرجع السابق، ص. 32.

² - راجع نص المادتين 14 و15 من ق.إ.م.إ.

وبعد تسجيل القضية وفقا لما هو مقرر قانونا، والتي يقع فيها على أمين الضبط احترام أجل 20 يوما على الأقل بين تاريخ تسليم التكاليف بالحضور وتاريخ أول جلسة وفقا لما نصت عليه فقرة 04 من نص المادة 16 من ق.إ.م.إ، واضعا بذلك احتمالية وقوع صعوبات قد تعيق تبليغ المدعى عليه. فإنه ولحساسية المنازعات الاجتماعية وخصوصيتها التي تستدعي العجالة، يؤكد المشرع الجزائري في نص المادة 505 من نفس القانون والمادة 38 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04 على ضرورة تحديد أول جلسة في فترة أقصاها 15 يوما من تاريخ رفع الدعوى. وهي فترة طويلة إذا ما قورنت بالإجراءات التي سعى إليها الأطراف دون التوصل لتسوية تنهي النزاع والمدة التي استغرقتها، وبالتالي فالأجدر بالمشرع الجزائري تقليصها إلى 10 أيام كحد أقصى¹.

هذا ويخول المشرع الجزائري بموجب القانون المتعلق بالمساعدة القضائية 71-57 المعدل والمتمم² أحقية العمال وذوي حقوقهم الاستفادة من المساعدة القضائية بقوة القانون، ولكن تحت قيد مهم يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فقط دون باقي النزاعات نصت عليه الفقرة 06 من نص المادة 29 منه بقولها: " **للعمال في مادة**

¹ - جدير بالتنويه في هذا المقام أنه ونظرا للظروف التي اجتاحت العالم ووفقا للتدبير الوقائية المتخذة في إطار مجابهة الوباء لاسيما انقطاع العمل القضائي بموجب **المذكرة الوزارية رقم 001/ و خ أ الصادرة عن وزارة العدل والمؤرخة في 16 مارس 2020 الخاصة بالوقاية من انتشار فيروس كورونا**، لمسنا رفض بعض الجهات القضائية تسجيل الدعاوى والطعون بحجة انقطاع العمل القضائي مما تسبب في تعطيل مصالح المتقاضين، وهو ما تصدت له المذكرة الصادرة عن وزارة العدل شهر أفريل إلى السادة الرؤساء والنواب العامون بالمجالس القضائية والسادة رؤساء ومحافظي الدولة لدى المحاكم الإدارية بشأن اتخاذ كافة التدابير الكفيلة باستمرارية عمل مصالح تسجيل الدعاوى والطعون.

² - **القانون رقم 71-57 المؤرخ 1971/08/05 والمتعلق بالمساعدة القضائية**، ج.ر.ج عدد 67 المؤرخة في 1971/08/17، ص. 1122-1125، **معدل ومتمم بموجب القانون رقم 01-06 المؤرخ في 2001/05/22**، ج.ر.ج عدد 29 المؤرخة في 2001/05/23، ص. 06 و 07.

حوادث العمل أو الأمراض المهنية وإلى ذوي حقوقهم"، وهو ما يضمن لهم بالنتيجة الإعفاء من أداء الرسوم القضائية وباقي مصاريف الدعوى.

وفي هذه النقطة نشير إلى الموقف الاستثنائي الذي تبناه المشرع المغربي في مدونة المسطرة المدنية، والذي يؤكد بموجب نص المادة 273 منه على حق العامل الأجير في الاستفادة من المساعدة القضائية بقوة القانون دون تقييد بشأن طبيعة المنازعة كما فعل المشرع الجزائري، فجاء فيها: " يستفيد من المساعدة القضائية بحكم القانون العامل مدعيا أو مدعى عليه أو ذوي حقوقه في كل دعوى بما في ذلك الاستئناف. وتسري آثار مفعول المساعدة القضائية بحكم القانون على جميع إجراءات تنفيذ الأحكام القضائية".

ليكون بذلك قد ألقى العامل من كل أداء مالي عن رفع الدعوى وعن تنفيذ ما يترتب من أحكام، كيفما كان مركزه القانوني مدعيا أو مدعى عليه أو ذوي حقوقه، دون حاجة لأي طلب ودون أي شرط بمحدودية دخله، حاصرا إياها في المرحلتين الابتدائية والاستئنافية فقط¹.

هذا وعن نطاق سلطة القاضي الاجتماعي ودوره في الدعوى، فيتحدد نطاقها ابتداء من الطلب الأصلي إلى غاية إصدار الحكم، وخلال طيلة هذه المرحلة تتخللها عدة إجراءات يمكن تعدادها في النقطتين التاليتين:

¹ - أنظر: - هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، المرجع السابق، ص. 156 و157.

- بوعبيد شلاط، نطاق تطبيق تشريع الشغل بالمغرب، المرجع السابق، ص. 1031 و1032.

- بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، المرجع السابق، ص. 232-240.

الفرع الأول: الطلبات والدفع في الدعوى الاجتماعية.

تشكل الخصومة الوسيلة لمباشرة وظيفة القضاء، وتمر بثلاث مراحل بدءاً بالمطالبة القضائية ثم مرحلة مناقشة الطلبات والدفع ثم تنتهي بمرحلة الحكم. تحكمها مجموعة من المبادئ تناولتها نصوص المواد 01 إلى 12 من ق.إ.م.إ، وهي ذات المعايير الدولية المكرسة في التشريعات الحديثة لتطابقها مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹، على غرار مبدأ المحاكمة العادلة ومبدأ الوجاهية ومبدأ حرية الدفاع ومبدأ علنية الجلسات ومبدأ الآجال المعقولة والحق في الطعن وغيرها.

وعلى اعتبار الدعوى وسيلة لحماية الحق لا تستعمل إلا بأحد الطريقتين: الطلب والدفع، ولا يقبل أي منهما إلا ممن توافرت فيه شروط قبول الدعوى فضلاً عن الشروط الخاصة المقررة لإبدائها²، ارتأينا تسليط الضوء على هذان الوسيلتان لأهميتهما كالآتي:

أولاً- الطلبات القضائية.

من المقرر قانوناً أن تحديد موضوع الخصومة يرتبط ارتباطاً جدياً بالطلب الأصلي الوارد في عريضة افتتاح الدعوى بعد إتمام إجراءات تبليغها للخصم وانعقاد الخصومة، فيقع على القاضي التقيد بالطلبات المقدمة إليه في عريضة افتتاح الدعوى أو أثناء سير الخصومة، ولا يمكن له بأي حال من الأحوال الحكم بما لم يطلب منه

¹ - أنظر نصوص المواد 07، 08، 10، 11 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد من طرف الجمعية العامة

للأمم المتحدة في باريس بتاريخ 10/12/1948 بموجب قرار 217 ألف.

² - أحمد أبو الوفا، المرافعات المدنية والتجارية، المرجع السابق، ص. 182.

أو بأكثر مما طلب وإلا عرض حكمه للنقض¹. وفي هذا الشأن عمد التشريع المغربي في قانون المسطرة المدنية على التنصيص الصريح على هذا المبدأ بموجب الفصل 03 منه، حيث جاء فيها: " يتعين على المحكمة أن تبت في حدود طلبات الأطراف ولا يسوغ له أن يغير تلقائيا موضوع أو سبب هذه الطلبات...".

ولإشارة فلقد سجل مبدأ حياد القاضي تطورا مهما تخلت فيه القوانين الإجرائية على غرار القانون الجزائري وبالتحديد بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية عن الدور التقليدي الذي كان معترفا به للقاضي وموقفه السلبي في الدعوى، وبالتالي الانتقال به من الحياد السلبي إلى الحياد الايجابي الذي يسمح بفتح الأبواب أمام القاضي للبحث عن الحقيقة وتقصي النص القانوني المنطبق على العلاقة بين طرفي الدعوى وإنزاله على الواقعة المطروحة أمامه، ومنه اتخاذ كافة الإجراءات التي يراها مناسبة للوصول إليها.

هذا وقد درج المشرع الجزائري على اعتبار إغفال البت في أحد الطلبات الأصلية² والحكم بما لم يطلب أو بأكثر مما طلب سببا من أسباب الطعن بالنقض في قانون الإجراءات المدنية والإدارية³، متراجعا عما كان متبنى في القانون القديم حيث

¹ يؤكد المشرع الجزائري على هذا المبدأ بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث ورد اعتباره وجها من الأوجه التي يبني عليها الطعن بالنقض بموجب نص المادة 358 فقرة 16 من نفس القانون، شأنه في ذلك شأن سهو القاضي عن الفصل في أحد الطلبات الأصلية.

² إن تقييد المشرع الجزائري لرفع الطعن بالنقض في حال السهو عن الفصل في أحد الطلبات في تلك الأصلية منها فقط يثير بعض الإشكالات، فاعتماد المفهوم الضيق هذا للطلبات لم يعتمد المشرع إلا في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، حيث لم يرد استعماله لهذه العبارة في نص المادة 194 من ق.إ.م. مما يدفعنا للتساؤل عن جدوى هذا التقييد في الصياغة مادامت الطلبات العارضة ليست بمنأى عن سهو قاضي الدرجة الأولى أو الثانية عنها.

³ أنظر نص المادة 358 فقرة 16 و 17 من ق.إ.م.إ.

كان يدرجه ضمن أسباب الطعن بالتماس النظر بموجب نص المادة 194 فقرة 02 من ق.إ.م.

والطلبات القضائية أنواع وفق ما نصت عليه المادة 25 من ق.إ.م.إ، طلبات أصلية *les demandes initiales* يرد ذكرها في عريضة افتتاح الدعوى ويتحدد بموجبها موضوع الدعوى¹. وطلبات عارضة *les demandes incidents* تعرض أثناء سير الدعوى، ويتم تقديمها إما من طرف المدعي وتسمى بالطلبات الإضافية *Les demandes additionnelles*، أو من طرف المدعى عليه لطلب منفعة معينة فضلا عن دحض ادعاءات الخصم وتسمى بالطلبات المقابلة *Les demandes reconventionnelles*، أو أن يتم تقديمها من الغير المتدخل في الدعوى ويطلق عليها في هذه الحالة الطلب بالتدخل *Les demandes en intervention*².

وعليه، فانطلاقا من هذه الطلبات يتولى القاضي تكييف وقائع النزاع وإعطائها الوصف القانوني الصحيح الذي يخول له معرفة القاعدة القانونية واجبة التطبيق عليها³، فلا يتقيد بتكييف الخصوم الخاطئ. ونتساءل عن مدى جوازية تقديم طلبات

¹ ويرى الأستاذ عبد الرحمن الشرقاوي والذي نرى في وجهة نظره جانبا من الصواب، أن سبب تأكيد التشريعات على تحديد موضوع الدعوى انطلاقا من الطلبات الأصلية، إنما يرجع إلى كون هذا النوع من الطلبات قد تمت إحاطته بمزيد من الضمانات الخاصة إما على مستوى الإجراءات أو من خلال طريق تبليغه للخصم. أنظر: عبد الرحمن الشرقاوي، قانون المسطرة المدنية، المرجع السابق، ص. 56.

² عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية (ترجمة للمحاكمة العادلة)، المرجع السابق، ص. 80.

³ تعتبر عملية التكييف القانوني للنزاع الأساس أو العصب الذي يصل من خلاله العمل القضائي لغايته، وذلك عن طريق إعمال القاعدة القانونية وإرسائها على ما ثبت من وقائع الدعوى، هذا ويعتبر الدكتور أحمد أبو الوفا أن عملية التكييف القانوني هي من صميم عمل القاضي بوصفها مسألة قانونية، يقع فيها على هذا الأخير احترام صفة وقائع الدعوى وجوهرها خلال عمله. أنظر: أحمد أبو الوفا، المرافعات المدنية والتجارية، ط 15، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1990، ص. 190.

جديدة لم يتطرق إليها الأطراف أثناء عقد جلسات الصلح ولم يرد ذكرها في محضر عدم المصالحة ؟

إن الأصل العام يستدعي عدم قبول الطلبات الجديدة التي لم تستتفz بشأنها إجراء المصالحة، وبالتالي لا يملك القاضي التصدي في الدعوى التي يرفعها العامل للمطالبة بتصريح المستخدم به لدى هيئات الضمان الاجتماعي لفترة العمل كاملة إلى الطلب المتعلق بتسديد ما تبقى من أجر وبالتعويض عن العطلة السنوية لاقتصار محاولة الصلح على التصريح فقط.

وفي هذه النقطة يرد استثناء مهم فيما يتعلق بعدم قبول الطلبات الجديدة غير المستوفية لإجراء المصالحة، بلورها المشرع الجزائري في نص المادة 510 من ق.إ.م.إ. حيث قضى بموجبها أنه: " تقبل الطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي في جميع مراحل الدعوى، حتى ولو لم تكن موضوع محاولة صلح". ولقد جاءت فحوى نص هذه المادة تكريسا لاجتهادات المحكمة العليا في هذا الأساس، فانطلاقا من قاعدة عدم تجزئة الطلبات حيث لا تقبل إلا " الطلبات المنشقة عن الطلب الأصلي"¹ وإلا استبعدت لعدم استيفائها القيد المقرر المتعلق بشرط المصالحة.

وبالتالي فالطلبات الإضافية التي يرفعها العامل الرامي إلى إلغاء قرار التسريح والتي يتعلق موضوعها بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار هي طلبات منبثقة على الطلب الأصلي، في حين أن الطلبات الإضافية التي يكون موضوعها طلب التعويض

¹ - وقد جرى تحديد مفهوم الطلب الإضافي بهذا الاصطلاح في قرار صادر عن الغرفة التجارية والبحرية للمحكمة العليا بتاريخ 2008/02/06 تحت رقم 428318، مجلة المحكمة العليا العدد 01 لسنة 2008 قضت فيه بأنه: "حيث فعلا يتبين من القرار المطعون فيه أنه استبعد طلبات الطاعن التي قدمها في العريضة الإضافية على أنها طلبات جديدة... وحيث أن هذا التأسيس مخالف للمادة 107 من قانون الإجراءات المدنية لأنه لا يعد طلب جديد الطلب المشتق من الطلب الأصلي في الدعوى".

عن العطل السنوية بعيدة كل البعد عن الطلب الأصلي المتعلق بإلغاء قرار التسريح ومن ثم فكونها غير مستوفاة للقيود المقرر قانونا بموجب نص المادة 19 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04 يقتضي على المحكمة ضرورة استبعادها¹.

ثانيا - الدفوع.

إذا كان الطلب القضائي هو الوسيلة الهجومية المخولة للمدعي للدعاء أمام القضاء، فإن الدفع هو تلك الوسيلة التي يتمسك بها الخصم لمواجهة مزاعم خصمه ونفيها ومن ثم تفادي الحكم بطلبات خصمه أو تأخير ذلك. وبالتالي فالطلب والدفع هما وسيلتا ممارسة الدعوى والوجهان السلبي والإيجابي لنفس النزاع².

والدفوع أنواع جرى حصر تصنيفها إلى ثلاث: دفوع شكلية أو ما تعرف بالدفوع الإجرائية وهي موجهة إلى صحة الدعوى أو بعض إجراءاتها *Les exceptions de*

¹ - في حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة بئر عاتر ضد الشركة الوطنية لسونطراك بتاريخ 2016/11/22 قضت فيها باستبعاد الطلبات غير المستوفية لقيود المصالحة مطبقة النص تطبيقا صحيحا، حيث واستجابة لدفع المدعي عليها قضت: "حيث أن المدعي عليها تدفع بالتعويض عن العطل السنوية والأضرار المادية والمعنوية رغم محضر عدم الصلح رقم 114 الصادر في 2016/06/29 لم يشر إليها. حيث أنه وبالرجوع إلى العريضة الافتتاحية نجدها تتعلق بطلبات تعويضات تتعلق بالأضرار وعطل مدفوعة الأجر ومهلة 06 أشهر دون أن تكون محل صلح مما يتعين استبعادها لعدم استيفاء القيد المقرر قانونا مع قبول باقي الطلبات...".

هذا ولقد ورد التأكيد على مبدأ قبول الطلبات الإضافية المنبثقة عن الطلب الأصلي خلال كافة مراحل الدعوى ولو لم تكن محل محاولة صلح في المشروع التمهيدي لقانون العمل بموجب نص المادة 290 مؤكدا فيها على أنه:

« *Les demandes additionnelles découlant de la demande principale sont recevables, en tout état de cause, sans que puisse leur être opposée l'absence de tentative de conciliation* ».

² - محمد علي خليل الطعاني، سلطة القاضي في توجيه سير إجراءات الخصومة المدنية (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الدراسات القانونية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2005، ص.

procédure، ودفوع موضوعية *Les défenses au fond* توجه إلى أصل الحق موضوع الدعوى لنفيه. وأما الدفع الأخير فيتعلق بالدفع بعدم القبول *La fin de non recevoir* والذي يسعى من خلاله المدعى عليه لإنكار حق المدعي في التقاضي.

وتأتي أهمية دراسة التمييز بين كل صنف من الأصناف من منطلق اختلاف النطاق الإجرائي لكل دفع من الدفوع من ناحية الوقت الذي يسمح فيه بإثارته ومن جانب السلطة المقررة للقاضي بشأنه، ومدى استنفاده لولاية النظر في النزاع من عدمه.

1- الدفوع الشكلية:

ورد النص عليها في الفصل الثاني من الباب الثالث من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الموسوم بوسائل الدفاع بعد الدفوع الموضوعية، وبحكم طبيعتها ونطاقها الإجرائي أخذت هذه الدفوع حيزا كبيرا من اهتمام المشرع الجزائري على عكس النصوص الخاصة بالدفوع الموضوعية والدفع بعدم القبول، بداية من ضبط المشرع مفهومها بموجب نص المادة 49 من ق.إ.م.إ. معتبرا إياها ذلك الدفع الذي يهدف للتصريح بعدم صحة الإجراءات أو انقضائها أو وقفها، وصولا إلى تحديد أنواعها حاصرا إياها في 04 دفوع: الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي، الدفع بوحدة الموضوع والارتباط، الدفع بإرجاء الفصل والدفع ببطلان الأعمال الإجرائية¹.

ويؤكد التشريع بمقتضى المادة 50 من ق.إ.م.إ. على ضرورة إبداء سائر الدفوع الشكلية في آن واحد وقبل التطرق للموضوع وإلا سقط حق الإدلاء بها. والغرض من ذلك ألا تبقى الدعوى مهددة طيلة إجراءاتها فيتقرر لذلك تصفية جميع النزاعات المتعلقة بالدفوع الشكلية دفعة واحدة من أجل الانتهاء منها والتفرغ للموضوع، وذلك

¹ راجع نصوص المواد من 51 إلى 66 من ق.إ.م.إ.

تحت طائلة عدم القبول قبل أي دفع في الموضوع أو دفع بعدم القبول دون أن تستنفذ المحكمة سلطتها في النزاع¹. ومن ثم فالدفع الذي يرمي من خلاله صاحب العمل إلى بطلان التكاليف بالحضور لا مجال من تقديمه بعد منازعته في صحة إجراءات التسريح التأديبي، فكان الأجدر التمسك به قبل الدفاع في الجوهر حتى لا يسقط هذا الدفع.

وإذا كان هذا الوضع في جل الدفوع، فإنه وبالنسبة للدفوع الشكلية المرتبطة بالنظام العام فتؤكد بعض التشريعات على عدم خضوعها للقيود المشار إليها، والمتعلقة بضابط الوقت المقرر للإدلاء بها كما هو الحال بالنسبة للدفوع المتعلقة بمصالح الأطراف، وبالتالي يفصل القاضي فيها بمجرد إثارتها وفي أي حال تكون عليه الدعوى.

إلا أنه وفي هذه النقطة بالتحديد جدير بالإشارة أنه لم يرد النص في التشريع الجزائري على استثناء الدفوع الشكلية المتعلقة بالنظام العام من تلك القيود المتعلقة وقت إثارتها، حيث ورد النص عليها بصفة عامة دون التفرقة بين الدفوع المتعلقة بالمصالح الخاصة ودفوع النظام العام.

وذلك على خلاف ما فصل فيه قانون الإجراءات المدنية الفرنسي بموجب المادة 74 منه والتي استمدت منها نص المادة 50 ق.إ.م.إ الجزائر، حيث أضاف عبارة مهمة أقلت الباب أمام أي إشكال من هذا النوع مشددا فيها موقفه بنصه: "... حتى ولو كان الدفع الشكلي متعلقا بالنظام العام".

وبصيغته الأصلية:

¹ - سعودي زهير، جزاء مخالفة الإجراءات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2017-2018، ص ص. 84-86.

« Les exceptions doivent, à peine d'irrecevabilité, être soulevées simultanément et avant toute défense au fond ou fin de non-recevoir. Il en est ainsi alors même que les règles invoquées au soutien de l'exception seraient d'ordre public ».

انطلاقاً مما تقدم، نستنتج أن المشرع الجزائري بصياغته العامة تلك التي تغاضى فيها عن العبارة المكملية للنص الفرنسي، وإن كان يوجي بعدم أخذه هذه التفرقة وأنه ساوى في الدفوع الشكلية كلها، غير أن النصوص التي تلتها تبين تبنيه لهذه التفرقة ضمناً بين أحكام الدفوع الشكلية المتعلقة بمصالح الأطراف وتلك المرتبطة بالنظام العام فإن كانت الأولى مقيدة بضابط الوقت فتثار قبل أي دفاع في الموضوع أو دفع بعدم القبول تحت طائلة عدم قبولها، فإن إثارة الدفوع الشكلية المتعلقة بالنظام العام كأنعدام الاختصاص النوعي أو انعدام الأهلية لدى المدعى عليه الموجه إليه الاستدعاء أو الدفع المتعلق بالإحالة فيجوز إبدائها في أية مرحلة كانت عليها الدعوى ولو بعد التطرق للموضوع.

2- الدفوع الموضوعية:

وهي مجموعة الدفوع الموجهة ضد ذات الحق المدعى به في نشوئه أو انقضائه أو مقداره، يهدف من خلالها المدعى عليه لنفي ادعاءات خصمه وتبيان عدم صحة طلبه وعدم استناده إلى الأساس الموضوعي السليم، حتى لا يقضى له به ومن ثم إصدار حكم برفض الدعوى كلها أو في جزئها¹. ولقد جرى تعريفها بموجب نص المادة 48 من ق.إ.م.إ وهي المادة الوحيدة التي جاء تنظيم هذا الدفع فيها، معتبرة

¹ - أنظر: - محمد علي خليل الطعاني، سلطة القاضي في توجيه سير إجراءات الخصومة المدنية (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص. 101.

- عبد الرحمن الشرقاوي، قانون المسطرة المدنية، المرجع السابق، ص. 73.

- Iréné ACLOMBESSI, Le substantiel dans l'appréciation du droit d'agir, thèse de doctorat en droit privé, Université Panthéon Sorbonne- Paris1, 2019, p. 432 et 436.

الدفع الموضوعي الوسيلة التي تهدف إلى دحض ادعاءات الخصم ويمكن تقديمها في أية مرحلة كانت عليها الدعوى.

والدفع الموضوعي غير محددة في القانون فهي متعددة لا يمكن حصرها لأنها تتعلق بأصل الحق، تؤكد جل التشريعات الإجرائية على جواز التمسك بها في جميع مراحل الدعوى¹. ومن حيث المبدأ يتولى الأطراف إثارة الدفع الموضوعية، ومع ذلك هناك حالات يمكن للقاضي فيها خارج الحالات المتعلقة بالنظام العام التي ينعقد له بموجبها اختصاص حصري، وانطلاقاً من السلطة المعترف له بها في توجيه الخصومة وإعادة تكييفه الدقيق للوقائع المتنازع عليها والأفعال التي يتذرّع بها الأطراف لدعم مطالبهم، أن يثير الدفع من تلقاء نفسه عندما لا يتذرّع المدعى عليه بأي منها وعندما تستدعي وقائع النزاع تطبيق قاعدة القانون الذي فشل في الدفع به.

3- الدفع بعدم القبول:

وهو دفع لا يوجه إلى إجراءات الدعوى كما هو حال الدفع الشكلية، ولا إلى الحق المدعى به كما هو حال الدفع الموضوعية، وإنما هو دفع يهدف من ورائه إلى إنكار حق الخصم في رفع الدعوى دون أن ينازع في مزاعمه بغرض منع المحكمة من النظر إليها. ويوجه هذا الدفع وفقاً لما قضت به نص المادة 67 من ق.إ.م.إ. لانتفاء المصلحة، أو لرفعها من غير ذي صفة، أو للتقادم أو لانقضاء الأجل المسقط أو لسبق الفصل فيها² (حجية الشيء المقضي فيه).

¹- Selon l'art.72 du CPC: « *Les défenses au fond peuvent être proposées en tout état de cause* » .

²- والدفع بعدم قبول الدعوى لسبق الفصل فيها يحيلنا لتسليط الضوء على الشروط القائم عليها المحددة بموجب نص المادة 338 من القانون المدني، والمتعلقة بـ: وحدة السبب، وحدة المحل، وحدة الخصوم (دون أن تتغير صفتهم)، (=) (=) وبالتالي متى اجتمعت هذه الشروط الثلاث في النزاع وبعد إثارة الخصم هذا الدفع يقر القاضي بعدم القبول.

وللاشارة فإن نص المادة 67 جاءت مطابقة حرفيا لما تضمنته نص المادة 122 من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي والتي جاء فيها:

« *tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée.* ».

وهذه الحالات غير واردة على سبيل الحصر، فحالات عدم القبول كثيرة تمتد لتشمل أيضا تلك الشروط الخاصة التي خص بها المشرع منازعة معينة، على غرار حالة الدفع بعدم القبول أمام القسم الاجتماعي لانقضاء شرط الطعن المسبق في منازعات الضمان الاجتماعي، أو لفوات الميعاد المقرر لصلاحية محضر عدم المصالحة في رفع الدعوى.

وللتفصيل أكثر في هذه النقطة يتبادر التساؤل مادامت حالات الدفع بعدم القبول غير واردة على سبيل الحصر كما هو واضح من صياغة المادة 67 من ق.إ.م.إ. وكما استقرت عليه الاجتهادات القضائية المقارنة، وبالتالي فإن هذه الحالات غير محصورة في القانون فقط. وعليه يمكن للأطراف تضمين العقد بندا ينص في حال

ونستحضر في هذا الشأن القضية التي رفعت أمام القسم الاجتماعي لمحكمة تلمسان، من طرف (ه.أ) عامل ضد صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي ادعى فيها عدم تقاضيه التعويض عن العطل المرضية عن المدة الكاملة الثابتة في الشهادة الطبية، ليدفع المدعى عليه بسبق الفصل في الدعوى وصدور قرار عن الغرفة الاجتماعية لمجلس قضاء تلمسان بتاريخ 2015/10/13 قضى في الدعوى بعدم القبول كون المدعي لم يقدم ما يفيد امتناع المدعى عليه عن دفع التعويضات، فقضت المحكمة بتاريخ 2017/03/01 أنه: " حيث واستنادا لنص المادة 338 من القانون المدني فإن الدعوى الحالية قد سبق وأن تم رفعها عدة مرات بنفس العناصر وذلك من حيث الأطراف دون تغيير صفاتهم، ومن حيث الموضوع أي الطلب بحد ذاته المتعلق بالتعويض عن العطل المرضية التي لم يتقاضاها المدعي، ومن حيث السبب المتعلق بإصابة المدعي بالمرض، أين تم الفصل فيها وصدر عليها حكم حائز حجية الشيء المقضي به في النزاع القائم بين الطرفين... فإنه يتعين على المحكمة التصريح بعدم قبول الدعوى". (أنظر الملحق).

نشوب خلاف بين الأطراف على ضرورة احترام قواعد إجرائية سابقة أو مواعيد معينة قبل اللجوء إلى القضاء.

وتقرر محكمة النقض الفرنسية في قرارها الشهير *Valentin* الصادر عن غرفها مجتمعة بتاريخ 2003/02/14 مبدأ أساسي، تؤكد بموجبه أن تضمين الأطراف شرطاً في العقد ينشئ إجراء إلزامي قبلي باللجوء إلى المصالحة قبل عرض النزاع يعتبر حالة من حالات الدفع بعدم القبول يقع على كل من الخصوم والقاضي إثارته، فجاء فيه:

*« Attendu que les fins de non recevoir ne sont pas limitativement énumérées ; que, licite, la clause d'un contrat instituant une procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge, dont la mise en œuvre suspend jusqu'à son issue le cours de la prescription, constitue une fin de non-recevoir qui s'impose au juge si les parties l'invoquent »*¹.

هذا ويؤكد المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي² على حق الخصوم في إثارة الدفع بعدم القبول في أية مرحلة كانت عليها الدعوى ولو بعد تقديم الدفوع في الموضوع. ليكون بهذا الموقف قد انتهج مسلكاً مخالفاً لموقف المشرع المغربي، الذي جعل طبقاً لما تضمنته أحكام الفصل 49 من قانون المسطرة المدنية الدفع بعدم القبول يشبه الدفوع الشكلية من ناحية كونها لا تقبل إلا إذا أثرت قبل الدفاع في الموضوع³.

¹ - Arrêt rendu par la cour de cassation en chambre mixte le 14 février 2003 n° 00-19423 et 00-19424, bull 2003 mixte, n°1, p.01.

² - Art.123 du CPC.

³ - حيث تضمنت نص المادة: "يجب أن يثار في آن واحد وقبل كل دفاع في الجوهر الدفع بإحالة الدعوى على محكمة أخرى لتقديمها أمام محكمتين مختلفتين أو لارتباط الدعويين والدفع بعدم القبول وإلا كان الدفاع غير مقبولين".

وعن طبيعة السلطة المقررة للقاضي في إثارة هذا الدفع، فإنه وطبقا لما أقرته نص المادة 69 من ق.إ.م.إ، فلقد قيد المشرع الجزائري سلطة القاضي في إثارة الدفع بحسب اختلاف طبيعة هذا الدفع ومدى تعلقه بالنظام العام من عدمه. ومن ثم متى تعلق الدفع بانعدام أحد شروط قبول الدعوى العامة أو الخاصة على غرار انعدام الطعن المسبق في مجال منازعات الضمان الاجتماعي وفقا لما تقره نصوص المواد 04-15 و 35 من القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي 08-08، فيثير القاضي الاجتماعي الدفع بعدم القبول من تلقاء نفسه دون الحاجة لتمسك الخصوم به، وما إثارته له إلا تنبيه للقاضي بواجبه.

وعن أثر قبول الدفع بعدم القبول وتصريح القاضي به، فالقاعدة العامة لا يحوز الحكم بعدم القبول لحجية الشيء المقضي به، وبالتالي متى تعلق الدفع بعدم استيفاء شروط قبول الدعوى كانتفاء المصلحة أو عدم استيفاء الشروط الخاصة كالطعن المسبق، فإن إصدار الحكم بعدم القبول لا يمنع المدعي من إعادة رفع دعواه أمام المحكمة متى توافرت المصلحة واستوفت الدعوى شروطها. أما إذا كان موضوع الدفع بعدم القبول مبنيا مثلا على سقوط الحق في استعمال الدعوى كتقادم الحق أو فوات ميعاد الطعن، فإن منع المحكمة من نظر النزاع يكون نهائيا وغير مؤقت فلا يجوز إعادة رفع هذه الدعوى أمامها لسبق الفصل فيها.

الفرع الثاني: وسائل الإثبات في الدعوى الاجتماعية.

تأتي أهمية إلحاق هذا العنصر بهذا الجزء من الدراسة من منطلق المركز الجوهرى الذي تتميز به وسائل الإثبات بالنسبة للدعوى. فبالإضافة إلى اعتبارها أهم الوسائل التي تقوم عليها الدعوى وجودا وعدما، فإن الحق في الإثبات في مجمله يعد من الحقوق المقدسة التي لا تقل وزنا عن الحق في اللجوء إلى القضاء باعتبارها الركيزة الأساسية لضمان حماية حقوق الأفراد والحفاظ عليها من خطر الضياع.

ولقد ارتكز المشرع الجزائري في تنظيمه لوسائل الإثبات على غرار نظيره المغربي إلى أسلوب توزيعي ورثه عن القانون الفرنسي¹، فوجد النصوص القانونية المنظمة له متفرقة بين كل من قانون الموضوع بموجب القانون المدني وبالتحديد في المواد من 323 إلى 350 منه، وقانون الشكل وهو قانون الإجراءات المدنية والإدارية في الباب الرابع من القانون بعد وسائل الدفاع مباشرة بموجب المواد من 70 إلى 193 منه.

وعن سلطة القاضي في الإثبات تجدر الإشارة إلى الدور الإيجابي المعترف له به منذ صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد²، فلا يقف دوره عند تقييم الأدلة التي يستند إليها الخصوم في الإثبات أو النفي وتقديرها فقط، وإنما يخول له القانون اتخاذ كل ما يراه مناسب من إجراءات الإثبات من تلقاء نفسه تسمح له بالوقوف على الطبيعة الحقيقية للدعوى ومعرفة النقاط التي سيرتكز عليها في حكمه، وهذا ما يظهر جليا من نص المادتين 27 فقرة 02 والمادة 28 من ق.إ.م.إ. واللذان تضمنتا على التوالي ما يلي: " كما يجوز له أن يأمر شفها، بإحضار أية وثيقة

¹ - أنظر: - عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص. 175.

- بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، المرجع السابق، ص. 69.

² - حيث جاء في أولى جلسات مناقشة مشروع قانون الإجراءات المدنية والإدارية التأكيد على الدور الإيجابي للقاضي المدني نحو الخصومة بمناسبة التطرق للمبادئ المكرسة، فجاء فيه: " ولئن كانت الخصومة المدنية مبدئيا ملكا للأطراف، ودور القاضي فيها لا يتعدى دور الحكم لما هو ملزم به من حياد، فإن التوجه الحديث في فقه الإجراءات والقانون المقارن، ينحو نحو إعطاء القاضي المدني دورا أثر إيجابية وفعالية في تسيير إجراءات الخصومة. ولذلك، تم في مشروع هذا القانون منح القاضي صلاحية إلزام الخصوم بالحضور، وتقديم المستندات، والأمر باتخاذ أي إجراء يراه مناسباً، منعا لتعسف الأطراف فيما لهم من حقوق أثناء سير إجراءات الخصومة".

أنظر: محضر الجلسة العلنية الثلاثين المنعقدة يوم الأحد 2008/01/06 صباحا بالمجلس الشعبي الوطني، الفترة التشريعية السادسة، الدورة العادية الأولى، الجريدة الرسمية للمناقشات، رقم 47 المؤرخة في 2008/01/28، ص.

لنفس الغرض ". " يجوز للقاضي أن يأمر تلقائياً باتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق الجائزة قانوناً".

أولاً- أدلة الإثبات الكتابية.

إن المكانة المتميزة التي تحظى بها الكتابة ضمن وسائل الإثبات والتي توفر للخصوم ضمانات لا يوفرها أي دليل آخر¹، تعترف لها بالطابع المتنوع لأدلتها التي يمكن الاعتماد عليها من قبل الخصوم لاسيما في الدعوى الاجتماعية، حيث يمكن للعامل تقديم عقد العمل محدد المدة الذي بحوزته لإثبات انتهاء الأسباب التي تبرره أو إثبات انتهاء المدة المتفق عليها ما يبرر طلب إعادة تكييفه للعقد على أنه غير محدد المدة، أو تقديم شهادة العمل أو كشوفات الرواتب لإثبات قيام العلاقة التبعية بينه وبين المستخدم. أو تقديمه قرار التسريح الذي توصل به من طرف مستخدمه لمنازحته حول عدم احترام الإجراءات الشكلية اللازمة ما يسمح للقاضي بممارسة رقابته عليه.

كما يمكن للمستخدم إثبات جميع الأفعال التي يقوم بها العامل بواسطة الدليل الكتابي، كتقديمه للإنذارات الكتابية التي سبق وأن بلغها للعامل قصد حمله على العودة إلى منصب عمله لكن دون جدوى ومن ثم يبرر من خلال ذلك قرار تسريحه عن العمل، أو تقديم النظام الداخلي لإثبات صحة الخطأ الجسيم المبني عليه قرار التسريح.

ويتأكد القاضي في كل الحالات من صحة هذه الوثائق على سبيل تاريخ انعقاد عقد العمل والأسباب القائم عليها، أو النظر في صحة الإنذارات الكتابية الموجهة للعامل بعد زوال السبب المؤدي إلى التوقف عن العمل وغيرها من الأدلة الكتابية التي يستعين بها الخصوم والموجهة للإثبات أو النفي.

¹ - أنظر: أمينة رضوان، مدونة الشغل من خلال الاجتهاد القضائي (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص. 108.

ثانيا - أدلة الإثبات غير الكتابية.

والمسماة بإجراءات التحقيق كما أوردها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويعرفها الأستاذ عبد السلام ذيب بأنها: " وسائل تسمح بعرض الوقائع المادية على القاضي بصفة وجاهية. كما تهدف إلى إقامة الدليل على واقعة أو وقائع معينة تحدد مآل النزاع"¹. وتضم هذه الإجراءات جملة من الوسائل قد يبادر بطلبها الخصوم أو أحدهم وكما قد يأمر بها القاضي من تلقاء نفسه. ولو أردنا تسليط الضوء على أهم الوسائل ذات الطابع الغالب والجاري اعتمادها أمام القسم الاجتماعي، فنجدها تتعلق بكل من:

1- الحضور الشخصي للخصوم:

انطلاقاً من الدور الإيجابي المعترف به للقاضي في التشريعات الإجرائية الحديثة يخول المشرع الجزائري للقاضي تلقائياً وفقاً لنص المادتين 98 و99 من ق.إ.م.إ. أمر جميع الخصوم أو أحدهم للمثول أمامه في جلسة علنية أو في غرفة المشورة لاستجوابهم والخروج بإقرار حول الواقعة القانونية المتنازع عليها، كما لو تعلق الأمر بإثبات أحقية العامل في حصوله على الامتيازات المقررة في الاتفاقية الجماعية لاسيما ما يتعلق بمنحة الإحالة على التقاعد في ظل إنكار المستخدم لهذا الحق طيلة إجراءات سريان الخصومة، وتأكيداً على عدم أحقيته لها نظراً لعمله بموجب عقود عمل محددة المدة ولا تتوافر فيه شروط الاستفادة من المنحة. حيث يأمر القاضي في هذا الشأن بإجراء تحقيق عن طريق حضور الطرفين لتوضيح مدى أحقية المدعي في

¹ - ورد في مؤلفه: قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، المرجع السابق، ص. 176.

الحصول على طلباته وحثهم على تقديم الوثائق الثبوتية التي يؤسسون عليها ادعاءاتهم¹.

هذا وإن الإقرار سواء كان صريحا ينفي فيه المستخدم مباشرة قيام علاقة العمل، أو ضمنا ينازع فيه هذا الأخير حول ارتكاب العامل لخطأ جسيم دون منازعته حول طبيعة العلاقة القائمة أو مدتها²، فإنه وفي كل حالة من الحالات يخضع هذا الإقرار للسلطة التقديرية للقاضي، ومن ثم فاستعمال المستخدم (شركة *Borehal*) رسالة تلقته من طرف العامل يعترف فيها بارتكابه أخطاء وصفها بالجسيمة لإثبات مشروعية قرار التسريح الصادر بحقه في 02 مارس 1995 لارتكابه خطأ جسيم، لا يعدو أن يكون مجرد اعتراف بالوقائع المرتكبة فقط، أما الوصف الجسيم للخطأ فيخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع فيتولى التأكد أولا من مدى صحة تحقق الخطأ في الوقائع المذكورة ثم تقييم ما إذا كان يمكن اعتبارها خطأ جسيما.

وهو التوجه الذي أكدت عليه محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2001/06/13، حيث كرست بموجبه إلى جانب التأكيد على دور الإقرار وميزته في الإثبات تدعيم لمضمون القاعدة المستقر عليها قضاء بشأن إلقاء عبء إثبات الخطأ الجسيم على عاتق المستخدم³.

2- الخيرة:

وهي الأداة الفنية التي تكفل التوضيح للقاضي عن واقعة تقنية أو علمية محضة تخرج عن معارفه العادية ويتعذر عليه تقديرها يؤثر إثباتها أو نفيها على مصير

¹ - حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة تلمسان بتاريخ 2019/03/14، (أنظر الملحق).

² - أنظر بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، المرجع السابق، ص. 73.

³ - Arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 13/06/2001 n° 99-42674, bull 2001 V, n° 222, p. 177.

الدعوى. فصل في أحكامها المشرع الجزائري بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية بمقتضى المواد 125 إلى 145 منه، متفاديا اللبس والغموض الذي كان سائدا بشأنها في القانون القديم.

هذا ويقضي بها القاضي من تلقاء نفسه أو بناء على طلب الخصوم لإبداء الرأي الفني حول واقعة مادية يسهل من خلالها تكوين عقيدة القاضي بشأن القضية المعروضة عليه، دون إمكان تجاوزها إلى الخوض في المسائل القانونية. وهذا ما يبرر تحديد القاضي في الحكم الأمر بتعيين خبير تحديد مهمته تحديدا دقيقا جرى اعتمادها على شكل أسئلة فنية لا علاقة لها بالقانون، ويخص تطبيقها الشائع أمام القسم الاجتماعي تقدير الحالة المرضية للعامل المصاب ونسبة عجزه البدني، تقدير قيمة الساعات الإضافية المنجزة، تقدير المستحقات المالية وغيرها.

ويحدد المشرع الجزائري على غرار باقي القوانين إجراءات سير الخبرة، فينص بداية وبموجب المادة 134 من ق.إ.م.إ على التزام الخبير فيما عدا الحالات التي يستثنى فيها حضور الأطراف بحكم طبيعة الخبرة، إخطار الخصوم بيوم وساعة ومكان إجراء الخبرة عن طريق محضر قضائي ضمنا لمبدأ الوجاهية التي يقع على القاضي مراقبة احترامها وغيرها من الإجراءات الخاصة¹.

يضمن الخبير في تقريره أقوال وملاحظات الخصوم ومستنداتهم، بالإضافة إلى تقديم عرض تحليلي للمهام التي قام بها مختتما إياها بنتائج الخبرة المتوصل إليها وفقا للمهمة الموكلة إليه. هذا ويؤكد كل من التشريع² والقضاء على الاعتراف بالسلطة

¹ - لمزيد من التفاصيل حول هذه النقطة راجع: قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2016/04/07 تحت رقم 0991129، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2016، ص ص. 230-232.

² - تنص الفقرة الثانية من نص المادة 144 من ق.إ.م.إ على أنه: " القاضي غير ملزم برأي الخبير، غير أنه ينبغي عليه تسبيب استبعاد نتائج الخبرة ".

التقديرية للقاضي الموضوع في تقدير الخبرة، فله بعد الاطلاع عليها أن يستند على نتائج الخبرة بصورة كلية أو جزئية كما له أن يستبعدا تماما مبررا في كل حالة من الحالات قضاءه هذا بأسباب كافية.

3- سماع الشهود:

ونظمت مقتضياتها الإجرائية المواد 150 إلى 163 من ق.إ.م.إ، وتعتبر الطابع الغالب في الإثبات في مجال منازعات العمل والتي يتأكد القاضي من خلالها من صحة ادعاءات الخصوم. وتحكمها قاعدة مهمة تقضي بـ " شهادة شهود الإثبات تقدم على شهادة شهود النفي"، ومن ثمة فلا مجال من الأخذ بشهادة شهود المستخدم لإثبات موسمية عقد العمل ونفي استمراريته مادام المدعي العامل قد أثبت استمراريته، والحكمة منها أن من شهد بثبوت شيء فقد شهد بما علم وأدركه بحواسه في حين من نفي وجود ذلك الشيء فإنما غايته نفي حصول العلم لديه بوجوده وهو بذلك يعبر عن قصور حدود علمه وإدراكه.

هذا وعن مدى احتمالية استبعاد شهادة العامل بحجة ارتباطه بعلاقة تبعية مع المستخدم، فمن الثابت قانونا¹ وقضاء عدم جواز استبعاد القاضي لشهادة الشهود بحجة علاقة التبعية التي تربطهم مع المستخدم وإلا عرض قراره للنقض، فسواء كان الشهود المقدمين لإثبات الواقعة المادية ممن تربطهم علاقة تبعية مع المستخدم أو من الغير تكون المحكمة ملزمة بالاستماع إليهم، ما لم يكونوا بمنأى عن أسباب التجريح كأن تكون بين الشاهد وأحد أطراف الدعوى عداوة أو قرابة أو مصاهرة أو أي سبب جدي آخر على أن يتم إثارته قبل الإدلاء بالشهادة كأصل عام وفقا لما تقضي به نص المادة 157 من ق.إ.م.إ.

¹ - أنظر نص المادة 153 من ق.إ.م.إ.

وفي نفس السياق، وفي توجه حديث للغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية سنة 2018 أقرت في سياق نزاع يتعلق بتأسيس الفصل التأديبي على أسباب موضوعية، مبدأ هام قضت فيه "بعدم جواز اعتداد القاضي في حكمه بشكل منفرد أو حاسم على شهادة عمال مجهولين"، وترجع حيثيات القضية إلى عامل بشركة *SNCF*، تم فصله لأسباب تأديبية بسبب أفعال العصيان تجاه قرارات مدرائه والسلوك العدواني المصحوب بملاحظات مسيئة وعنصرية تجاه زملائه العاملين من المسلمين وكذلك المواقف والتعليقات غير اللائقة ذات الدلالة الجنسية اتجاهاً زميلاته العاملات.

حيث استندت الشركة *SNCF* في قرار فصلها على تقرير أعدته لجنة الأخلاقيات الداخلية في الشركة، والتي جمعت فيه عددًا من الشهادات مجهولة المصدر من زملائه العاملين أثناء التحقيق. وقد اعتبر قضاة المحكمة أن هذه الأدلة غير كافية لتبرير الأسس الموضوعية للفصل.

وبعد رفع الطعن بالنقض ضد القرار، أيدت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض قرار قضاة الدرجة الأولى والاستئناف، معتمدة في تأسيس قرارها على الضمانات الناتجة عن المادة 1/6 و3 من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية التي تضمن الحق في محاكمة عادلة وعلى وجه الخصوص الحق في الطعن في الشهادة، فقضت بأنه:

« dans le cadre d'un contentieux relatif au bien-fondé d'un licenciement disciplinaire, le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes de salariés »¹.

¹- Arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 04/07/2018 n° 17-18241, publié sur le site : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000037196688>, visité le 18/09/2020 à 15 :42.

وفي كل حال من الأحوال يتعين على القاضي الاجتماعي الترجيح بين أدلة الإثبات المقدمة من كل طرف وتمحيص وزنها من حيث قيمتها القانونية في الإثبات، فله أن يتقيد بأحدها ويهدر الآخر كأن يأخذ بالإقرار في حال ما إذا استقى منه كافة العناصر الكافية للبت في الدعوى ويهدر الخبرة إذا لم تكن هناك الحاجة للأخذ بها. وموقف القاضي وسلطته في ترجيح دليل على آخر أو الأخذ بدليل أو إهداره لا يكون جزافيا، وإنما يقع عليه تأسيس موقفه هذا على أسباب قانونية مقبولة يرد تبيانها في صلب الحكم القضائي.

وهذا المبدأ قد تم تأصيله قضائيا في عدة أحكام قضائية، وفي هذا الشأن أكدت المحكمة العليا على أن عدم خضوع قاضي الموضوع لرقابة المحكمة العليا إنما قيده أن يتولى هذا الأخير تعليل حكمه تعليلا كافيا لا يتعارض مع ما هو ثابت في أوراق الدعوى، فقضت في قرارها الصادر بتاريخ 1979/12/05 عن غرفها المجتمعة مبدأ هام: " إن كان تقدير الوقائع من اختصاص قضاة الموضوع ولا يخضع لرقابة المحكمة العليا، إلا أن ذلك لا يعفي قضاة الموضوع من تسبيب موقفهم"¹.

وهو ذات الموقف الذي درجت على التأكيد عليه محكمة النقض المغربية، حيث قضت في قرار أخير لها بأنه: " إن تقييم وسائل الإثبات والحجج يرجع للسلطة التقديرية لمحكمة الموضوع شريطة تعليل قرارها بأسبابه السائغة قانونا والمأخوذة أخذا صحيحا من أصل لها ثابت من وثائق الملف ومستنداته"².

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرف المجتمعة (الغرفة المدنية والغرفة التجارية والبحرية) بتاريخ 1979/12/05 تحت رقم 16994، منشور عبر موقع المحكمة العليا: <http://www.coursupreme.dz>.

² - قرار محكمة النقض المغربية الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2016/03/08 عدد 186، نشرة قرارات محكمة النقض، الغرفة المدنية، العدد 27، ص. 104.

ويكون الحكم الصادر في حال انعدام إثبات المدعي لدعواه رفض الدعوى لعدم التأسيس وليس لعدم الإثبات، حيث يشهد الواقع العملي صدور عدة أحكام قضائية تكون صيغة الحكم فيها رفض الدعوى لعدم الإثبات، وهو الوجه الذي تصدت له المحكمة العليا لأكثر من مرة كانت أولها بموجب القرار الصادر بتاريخ 2016/05/12¹ ثم 2017/10/12² وآخرها القرار الصادر بتاريخ 2018/09/13³، قضت في كل مرة أن صيغة الحكم المتضمنة رفض الدعوى لعدم الإثبات يعتبر تجاوزا للسلطة والقضاء بما لم ينص عليه القانون لعدم وجود هذه الصيغة القانونية.

ومن ثمة فإذا كان من المسلم به أن الجهة القضائية متى تأكدت من صحة تأسيس الطلبات المقدمة أمامها قانونا تقرر الفصل في الموضوع بالقبول على ضوء المستندات المقدمة وفي الحالة المخالفة تقضي برفض الدعوى لعدم التأسيس، ومن ثم فالقضاء برفض الدعوى لعدم الإثبات هي صيغة دخيلة لا وجود لأساسها القانوني تعرض الحكم أو القرار الصادر بهذه الصيغة للنقض والإبطال.

ومن أمثلة الأحكام القضائية المفصول فيها برفض الدعوى لعدم الإثبات الصادرة حتى بعد الاجتهادات القضائية السابق ذكرها، والتي نرجح تفسيرها الوحيد مع الأسف إلى عدم اطلاع القضاة على القرارات الصادرة عن المحكمة العليا التي وفي كثير من الأحيان تصيب ثغرات وإشكالات جمة لن يساهم الاطلاع عليها سوى في

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة التجارية والبحرية بتاريخ 2016/05/12 تحت رقم 1136205، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2016، ص ص. 161-163.

² - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2017/10/12 تحت رقم 1210120، منشور عبر موقع المحكمة العليا: <http://www.coursupreme.dz>.

³ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2018/09/13 تحت رقم 1299396، منشور عبر الموقع الإلكتروني: <https://elmouhami.com/>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/09/19 على الساعة 15:42.

تسهيل مهمة القاضي، وتوسيع إدراكه بقيمة التطبيق السليم للنصوص القانونية لتجنب مثل هذه الأخطاء التي تعرض حكمه للطعن من جهة، وتدعيما لثقة المتقاضي التي تزعت في الآونة الأخيرة من جهة أخرى.

ونرصد على سبيل المثال الحكم الصادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة بئر عاتر بتاريخ 2016/11/22، والتي توصل فيها القاضي إلى إصدار حكم يقضي بعدم قبول الدعوى لعدم الإثبات نتيجة عدم تمكن هيئة المحكمة حسب ما هو وارد حيثيات الحكم من الاطلاع على الوثائق المشار إليها من قبل العامل المدعي ضد شركة سونطراك، ويتعلق الأمر بعدم تقديمه الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للذان احتج بنصوصهما في طلب إلغاء قرار التسريح الصادر بحقه، وعدم دفعه عقد العمل لتتمكن المحكمة من مراجعته فاقترت الوثائق على دفع شهادة عمل.

الفصل الثاني

الطعن في الأحكام القضائية الاجتماعية وطرق

تنفيذها

الفصل الثاني

الطعن في الأحكام القضائية الاجتماعية وطرق تنفيذها

إن مرحلة إصدار الحكم القضائي تمهيدا لتنفيذه تعد أهم المراحل التي تمر بها الدعاوى القضائية وأبرزها على الإطلاق، فكل الإجراءات السابقة التي سلكها المتقاضى كان الهدف منها استصدار حكم قضائي ينهي النزاع ويكون عنوانا للحقيقة، فيثبت حقيقة المراكز القانونية لأطراف الدعوى ويحقق فعاليته عند التنفيذ.

والحكم القضائي كأى عمل بشري قد يعتريه بعض القصور فيجانب الصواب، ولهذا أقرت التشريعات المقارنة ضمانات مهمة للمتقاضى من أجل مواجهة الأخطاء المحتملة وإعادة تصويبها، وهذا من خلال إقرار طرق طعن لمعالجة هذه الأحكام القضائية والتي أوردها المشرع الجزائري في الباب التاسع من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹.

وللتوضيح أكثر، سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى طبيعة الأحكام القضائية الاجتماعية بالتحديد لما تتميز به من خصوصية لمناقشتها على ضوء كل من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04، وكذا المشروع التمهيدي لقانون العمل الذي أقر في هذا النطاق أحكاما جديدة تستدعي التفصيل فيها، بالإضافة إلى طرق الطعن المقررة لمراجعتها والتي لا تختلف عن القواعد العامة المقررة لكافة الأحكام القضائية (المبحث الأول). ونسترسل بعد ذلك في البحث عن طرق تنفيذ الأحكام القضائية الاجتماعية باعتبارها أهم مرحلة يتحقق من خلالها فعالية

¹ - أنظر المواد من 313 إلى 397 من ق.إ.م.إ.

استصدار حكم قضائي، مع إلقاء نظرة على أهم الإشكالات التي تعترض عملية تنفيذ هذه الأحكام (المبحث الثاني).

المبحث الأول

طبيعة الأحكام القضائية الاجتماعية وطرق مراجعتها

إن النتيجة الطبيعية التي تؤول إليها الخصومة القضائية تتجسد في صدور حكم قضائي ينهي النزاع القائم. وفي هذا الصدد يتخذ الحكم القضائي مفهوما واسعا فهو ينصرف للدلالة على كل ما يصدره القضاء من أحكام وقرارات وأوامر استعجالية، وهو ما أكد عليه المشرع الجزائري صراحة بموجب المادة 08 في فقرتها 05 من ق.ا.م.¹.

ووفقا لذلك فإنها تجمع في مفهومها لفظ "الحكم *jugement*" ويفيد تلك الأحكام الصادرة عن المحكمة الابتدائية والفاصلة في الموضوع أو في أحد المسائل المتفرعة عنه، أما لفظ "القرار *Arrêt*" فينصرف إلى الأحكام الصادرة عن المجلس القضائي والمحكمة العليا. وأما الأحكام الصادرة عن قاضي الأمور المستعجلة أو النابعة من صميم السلطة الولائية² للقاضي فيصطلح عليها "أمر *Ordonnance*".

¹ - جاء في الفقرة الخامسة من نص المادة 08 من ق.ا.م.إ: "...يقصد بالأحكام القضائية في هذا القانون، الأوامر والأحكام والقرارات القضائية".

² - يختلف العمل القضائي عن العمل الولائي، وللتمييز بينهما تعددت المعايير المعتمدة في ذلك ولعل أهمها هو معيار "طبيعة الإجراءات المتبعة من أجل إصدار الحكم القضائي"، انطلاقا من هذا الأساس فمتى كان التصرف قد اتخذ في مواجهة الخصوم اعتبر العمل قضائيا، أما إذا تقرر دون استدعاء للخصوم وبناء على طلب أحدهم فقط كان العمل ولائيا.

للمزيد من التفاصيل أنظر: عبد الرحمن الشرقاوي، قانون المسطرة المدنية، المرجع السابق، ص. 160 وما بعدها.

وفيما يلي توضيح للطبيعة القانونية للحكم القضائي الاجتماعي من خلال الوقوف على مفهوم الحكم والضوابط العامة اللازمة لصحته (المطلب الأول)، وتبيان طرق الطعن المخولة لمراجعة الحكم القضائي (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الطبيعة القانونية للحكم القضائي الاجتماعي

لا شك أن الغاية من لجوء الخصوم إلى القضاء ورفع دعوى قضائية بشأن الحق المتنازع فيه هو الوصول إلى استصدار حكم قضائي تتضح به حقيقة مراكزهم القانونية بالنسبة للحق المتنازع فيه وإزالة ما يلابسه من تجهيل، ومن ثم الوصول إلى وضع حد للنزاع القائم بموجب حكم قضائي ترفع المحكمة بمجرد النطق به يدها عن الدعوى.

وفي هذا المقام لا يتأتى تحديد الطبيعة القانونية للحكم القضائي الاجتماعي إلا من خلال التعرض أولاً لمفهوم الأحكام القضائية والضوابط العامة لصحتها (الفرع الأول)، ثم تبيان أصناف هذه الأحكام القضائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول : مفهوم الحكم القضائي والضوابط العامة لصحته.

أولاً- تعريف الحكم القضائي.

إن مسألة تعريف الأحكام القضائية لم تحظى بالأهمية اللازمة لدى جموع فقهاء القانون، وتعود ندرة ذلك إلى خلط الفقهاء بين القضاء والحكم الصادر عنه. ونذكر من بين أهم هذه التعريفات:

الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي..... الفصل الثاني

- في مفهومه الواسع عرف الأستاذ "فتحي والي" الحكم القضائي بأنه: " إعلان لفكرة القاضي في استعماله لسلطته التقديرية، وذلك أيا كانت المحكمة التي أصدرت الحكم وأيا كان مضمونه"¹.

- يعرفه الفقه المقارن بأنه: " ذلك القرار الصادر من محكمة مشكلة تشكيلا صحيحا، ومختصة (أو صارت مختصة بعدم الاعتراض على اختصاصها في الوقت المناسب) في خصومة رفعت إليها وفق قواعد المرافعات، سواء أكان صادرا في موضوع الخصومة أو في شق منه أو في مسألة متفرعة عنه"².

انطلاقا من هذين التعريفين يتضح أن الحكم القضائي ما هو إلا الشكل الخارجي للعمل القضائي، يقتضي لصحته توفر مجموعة من الضوابط العامة التي يتضح بموجبها مدى إمعان القاضي النظر في القضية وتقديره الصحيح لادعاءات الخصوم، والفهم السليم والصحيح للمسائل القانونية.

ثانيا - الضوابط العامة لصحة الحكم القضائي.

تتمتع الأحكام القضائية بحجية الشيء المقضي فيه أو المحكوم به، ويقصد بذلك أن الحكم القضائي متى صدر يكتسي حجة بما فصل فيه فهو عنوان للحقيقة³، وبالتالي لا يجوز بأي حال من الأحوال إعادة طرح النزاع أما القضاء حول ذات الحق وبنفس الأطراف.

¹ - نقلا عن : فتحي والي، مبادئ القضاء المدني، ط.2، دار النهضة العربية، القاهرة، 1975، ص. 531.

² - أحمد أبو الوفاء، نظرية الأحكام في قانون المرافعات، القسم الأول، ط 4، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1980، ص. 32.

³ - وهذا ما تؤكدته نص المادة 338 من ق.م، حيث نصت: " الأحكام التي حازت قوة الشيء المقضي به تكون حجة بما فصلت فيه من حقوق، ولا يجوز قبول أي دليل ينقض هذه القرينة...".

وتهدف هذه الحجة إلى تعزيز الثقة في جهاز القضاء ووضع حد للنزاعات من جهة، بالإضافة إلى ضمان استقرار الحقوق والمراكز القانونية وتفايدي صدور أحكام متعارضة فيما بينها أو بين أجزاء الحكم الواحد من جهة أخرى، كالتعارض الحاصل بين أجزاء المنطوق الواحد أو بين الأسباب أو بين المنطوق والأسباب¹.

وتتمثل هذه الضوابط العامة فيما يلي:

1- صدور الحكم من الجهة القضائية المختصة مشكلة تشكيلا صحيحا:

إن أهم شروط صحة الحكم القضائي أن يكون صادرا عن الجهة القضائية المختصة نوعيا وإقليميا للنظر في النزاع الاجتماعي، وبشكيلته المختلطة الصحيحة على مستوى أول درجة والمكونة من قاض رئيس ومساعدين، وتشكيلته الجماعية المكونة من ثلاث قضاة على مستوى ثاني درجة، فيصدر الحكم في الدعوى بأغلبية الأصوات.

والتشكيلة كالاختصاص النوعي تعد من النظام العام، وبالتالي يترتب على مخالفتها إبطال الحكم القضائي الذي لا يتوقف التمسك به على الخصم صاحب المصلحة فقط وإنما على القاضي إثارته من تلقاء نفسه، ويمكن التمسك بهذا البطلان أمام المحكمة العليا ولو لأول مرة.

هذا ولا ينصرف مفهوم وجود خرق في التشكيلة إلى حالة نقص أحد القضاة أو المساعدين فقط، وإنما يضم الخرق أيضا حالة مشاركة القاضي الذي أصدر الحكم في إصدار القرار، مما يترتب عليه بطلان الحكم القضائي لمساسه بمبدأ حياد القاضي.

¹ - تعتبر مسألة تعارض الأحكام القضائية وتناقضها من أهم المسائل القانونية، لما تثيره من إشكالات قانونية تتعدى نطاق موضوعنا، لأكثر تفاصيل حولها راجع: محمد لمعمر، "تعارض الأحكام القضائية"، مجلة المحاكم المغربية، منشورات هيئة المحامين بالدار البيضاء، العدد 104، 2006، ص ص. 53-63.

بالإضافة إلى إغفال الحكم القضائي عن الإشارة للطرف الذي يمثله المساعدون، أو ذكر ممثل طرف دون ممثل الطرف الآخر¹.

2- تسبب الحكم:

ويعتبر روح الحكم القضائي، فهو أحد الضمانات الجوهرية التي أكد عليها القانون والجزء الأكثر أهمية في الحكم القضائي والذي بموجبه تتحدد شرعية الحكم القضائي وحجتيته²، فضلا على اعتباره أداة رقابة تمكن القضاة الأعلى درجة من بسط رقابتهم على سلامة الحكم. ويقصد بتسبب الحكم القضائي بيان الأسباب الواقعية والحجج القانونية التي استند إليها القاضي في تكوين اقتناعه بيانا كافيا شافيا لا يشوبه أي قصور أو تناقض، يضمن فيه التأكد من عدم تحيز القاضي في قضائه ومدى عنايته في تقدير ادعاءات الخصوم وإمعانه النظر في القضية³.

هذا وإن القول بالزامية تسبب الأحكام الملقى على عاتق القاضي لا يتعارض مع القول بالسلطة التقديرية الذي يتمتع بها القاضي في تقدير وقائع الدعوى، فقد استقر اجتهاد قضائي للغرف المجتمعة على إلزام القاضي بضرورة تسبب حكمه تسببيا كافيا لا يتعارض مع ما هو ثابت في أوراق الدعوى⁴. ويجد إلزام القاضي بضرورة تسبب أحكامه القضائية مصدره في القانون، فبعد التأكيد عليها دستوريا

¹ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، المرجع السابق، ص. 538.

² - أحمد سمير محمد ياسين، "مراجعة الأحكام بغير طرق الطعن (دراسة مقارنة)"، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، المجلد 04، العدد 12، 2005، ص. 271 وما بعدها.

³ - أحمد أبو الوفا، نظرية الأحكام في قانون المرافعات، المرجع السابق، ص. 14.

⁴ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرف المجتمعة (الغرفة المدنية والغرفة التجارية والبحرية) بتاريخ 1979/12/05 تحت رقم 16994، منشور عبر موقع المحكمة العليا.

الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي..... الفصل الثاني

وجعله أحد المبادئ الأساسية للتقاضي بمقتضى المادة 162 منه¹، ورد التأكيد عليها في ق.ا.م.ا بموجب المادة 11 منه، والتي نصت على أنه: "يجب أن تكون الأوامر والأحكام والقرارات مسببة".

كما أضافت المادة 277 من نفس القانون في فقرتها الأولى على أنه: "لا يجوز النطق بالحكم إلا بعد تسببه، ويجب أن يسبب الحكم من حيث الوقائع والقانون، وأن يشار إلى النصوص المطبقة". لتضيف في نفس سياق المادة على ضرورة تضمين الحكم القضائي موجزا للوقائع وطلبات وادعاءات الخصوم ووسائل دفاعهم.

في ضوء هذين النصين يتضح اتجاه المشرع الجزائري إلى إلزام القاضي بضرورة تسبب منطوق حكمه بأسباب واضحة ومقبولة، باعتباره أحد أهم الضمانات الشكلية والجوهرية للتحقق من مدى اطلاع القاضي على وقائع الدعوى والإلمام بجميع جوانبها من عدمه، وكذا تبيان الأدلة والمستندات التي مكنته من استخلاص القاعدة القانونية واجبة التطبيق.

والزامية تسبب الأحكام القضائية إنما تخص مختلف الجهات القضائية أيا كانت درجاتها وأيا كانت طبيعة المنازعات المعروضة عليها²، فهو شرط وجوبي لصحة الحكم القضائي يترتب على انعدامها بطلان الحكم طبقا للقاعدة الفقهية - كل ما بني على باطل فهو باطل-. وهو ما أورده المشرع الفرنسي صراحة في المادة 358-1

¹ - تنص المادة 169 من التعديل الدستوري لسنة 2020 بأنه: "تعلى الأحكام والأوامر القضائية. ينطق بالأحكام القضائية في جلسات علنية".

² - Arrêts de la cour de cassation rendu par : 2^e chambre civile le 13 oct. 1977, n° 75-14.419. 3^e chambre civile le 20 mars 1978, n° 76-14.307. Chambre commerciale le 27 janv. 1982, n° 81-10.414.

من ق.ا.م كجزاء لمخالفة وجوبية تسبب الأحكام¹، وجاء التزامه بهذا المبدأ -
التسبب- انطلاقاً من اتفاقية حماية حقوق الإنسان².

وعن العيب المتصل بالتسبب فتتعدد صورته، بحيث قد يأخذ شكل الانعدام أي غياب كلي للتسبب، أو القصور وهذا في حالة ما إذا كانت أسباب الحكم غير كافية لمواجهة ما قدم من أدلة في الدعوى وما أبدي من طلبات ودفوع، كما قد يأخذ العيب شكل تناقض إما بين الأسباب فيما بينها وإما بين منطوق الحكم الواحد.

3- النطق بالحكم:

وهي النهاية الطبيعية لأية دعوى قضائية، والتي يصبوا إليها أطراف الدعوى منذ البداية للوقوف على حقيقة مراكزهم القانونية. ومن المقرر قانوناً أن للنطق بالحكم أهمية كبيرة فبموجبه يتقرر وجود الحكم القضائي وتثبت به الحقوق التي أقرها، فتاريخ الحكم القضائي هو تاريخ النطق الذي تتحدد به آجال الطعن.

ويقصد به تلاوة منطوق الحكم شفويًا في الجلسة علناً ولو انعقدت الجلسة بسرية تامة وهذا بحضور قضاة التشكيلة الذين تداولوا في القضية. ويستوي أن يتم النطق

¹- «*Ce qui est prescrit par les articles 447, 451, 454, en ce qui concerne la mention du nom des juges, 455 (alinéa1) et 456 doit être observé à peine de nullité*».

²- جدير بالإشارة إلى أن تقديم الأسباب على الحكم لا يعني الرد على كل حجة من الحجج المقدمة، فقد ذهبت المحكمة الأوروبية، في حكم هيغنز وآخرون ضد فرنسا الصادر في 19 فبراير 1998، جاء فيه: "إن المادة 6 الفقرة 1 تلزم المحاكم بتقديم أسباب لقراراتها، لكن لا يمكن فهمها على أنها تتطلب رداً مفصلاً على كل حجة. وقد يختلف مدى هذا الواجب وفقاً لطبيعة القرار ويجب تحليله في ضوء ظروف كل حالة". نقلاً عن:

-Wanda MASTOR, «*Essai sur la motivation des décisions de justice (Pour une lecture simplifiée des décisions des Cours constitutionnelles)*», Annuaire international de justice constitutionnelle, 15-1999, 2000, p . 43 et 44.

بالحكم في نفس الجلسة بعد قفل باب المداولة أو في جلسة أخرى يحدد تاريخ النطق فيها ويبلغ للخصوم، على أن لا يتكرر تأجيل النطق بالحكم لأكثر من جلستين¹.

مما سبق رصده، تجدر الإشارة إلى أنه إذا كان المبدأ العام يقضي بأن حجية الحكم القضائي تثبت بمجرد صدوره أي النطق به فيصبح عنوانا للحقيقة، وهو الاتجاه الذي أكد عليه كل من التشريعين المغربي والفرنسي وجرى اعتماده بموجب اجتهادات المحكمة العليا الجزائرية، فما هو الوضع في حال تعارض منطوق الحكم مع التسبيب؟

أمام الغياب الصريح لهذا التفصيل محل التساؤل في نصوص القانون، استقر اجتهاد المحكمة العليا على تقرير مبدأ " اقتران حجية الحكم بمنطوقه" وذلك باعتباره الجزء الذي تتمثل فيه الحقيقة القضائية، فجاء في آخر قراراتها: "... حيث أن ما تعيبه الطاعنة على القرار المطعون فيه في غير محله، ذلك أنه في حالة ما إذا أصبح الحكم أو القرار نهائيا وأصبح المنطوق يتناقض مع الأسباب، فإن العبرة بالمنطوق وليس ما ورد في الأسباب، ذلك أن الحكم أو القرار الذي أصبح منطوقه يتناقض مع الأسباب هو حكم باطل، لكنه إذا حاز هذا الحكم الحجية، فإن هذه الأخيرة تصحح على اعتبار الحجية تسمو على البطلان ..."². ولا تقتصر هذه الحجية حتما بجميع مقتضيات المنطوق، وإنما ترد فقط على تلك الأجزاء التي تناولتها الخصوم وفصل فيها القاضي دون شرط أو قيد وكان من شأنها وضع حد للنزاع القائم³.

¹ - للمزيد من التفاصيل: أنظر المواد من 271 إلى 274 من ق.إ.م.إ.

² - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2016/09/21 تحت رقم 1137814، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2016، ص ص. 133-137.

³ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2005/12/21 تحت رقم 311528، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2005، ص ص. 217-221.

وإذا كان الأصل في منطوق الحكم أن يكون واضحاً لا يحتاج لأي تأويل أو تفسير، يشير فيه القاضي لموقفه من كل الطلبات التي تقدم بها الأطراف بإيجاز ويبت فيها وفقاً للقانون، فإنه وفي بعض الحالات قد يكتنف المنطوق بعض الغموض والإبهام يصعب فيه فهمه، فهل يجوز طلب تعديله؟

إذا كان الطريق المتعارف عليه لمراجعة الأحكام القضائية يتحقق في غاية طرق الطعن، فإن تصويب الأحكام القضائية وتفسيرها هو الآخر طريق من طرق المراجعة الخاصة التي احتفظت بها التشريعات المقارنة، ويتعلق الأمر بتصحيح أو تفسير الحكم القضائي المنصوص عليهما في التشريع الوطني بموجب المواد 285، 286 و287 من ق.إ.م.إ.¹.

تبعاً لذلك، وفي حالة غموض منطوق الحكم يقرر القانون حق طلب تفسير هذا المنطوق الغامض أو المبهم الذي يتعذر فهمه، وذلك بموجب عريضة مكتوبة أمام ذات الجهة القضائية مصدرة الحكم المشوب بالغموض². ويقصد بالتفسير حسب الأستاذ "مقني بن عمار":

"إزالة ما يشوبه من غموض أو إبهام، وذلك بتوضيح مدلوله أو بيان مضمونه أو تحديد المراد من عبارات وألفاظ منطوقه حتى يكون من السهل فهم هذا الحكم أو القرار أو الأمر القضائي، وإدراك معناه، وبعدها إمكانية تنفيذه من غير إشكال قانوني أو مادي"³.

¹ - مقني بن عمار، "ضوابط تصحيح وتفسير الأحكام القضائية وفقاً للقانون الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 09، العدد 03، 2016، ص. 08.

² - أنظر المادة 285 من ق.إ.م.إ.

³ - مقني بن عمار، "ضوابط تصحيح وتفسير الأحكام القضائية وفقاً للقانون الجزائري"، المرجع السابق، ص. 13.

الفرع الثاني: تصنيف الأحكام القضائية الاجتماعية.

تتركز نطاق دراسة هذا العنصر على صنف الأحكام القضائية من حيث قابليتها للطعن، وقد تناولتها نص المادتين 21 و22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04 في سياق تنظيمها للاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي، فميزت بين ثلاثة أنواع من الأحكام يتولى إصدارها القاضي الفاصل في المسائل الاجتماعية.

حيث أكدت بموجب نص المادة 21 منه أن الأصل في الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي هي الأحكام الابتدائية العادية، والاستثناء الذي تمليه بعض المسائل يتعلق بالأحكام الابتدائية النهائية، فنصت: " **باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً...**"، لتكتمل بحصر المسائل التي يملئها الاستثناء هذا. أما نص المادة 22 من نفس القانون فشملت صنف الأحكام القضائية المشمولة بالتنفيذ المعجل، وكل هذا سيتم التفصيل فيه في النقاط الآتي بيانها:

أولاً- الأحكام الابتدائية العادية.

وهي الصيغة الأصلية للأحكام القضائية طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الذي أكد على إرساء مبدأ التقاضي على درجتين بمقتضى نص المادة 06 منه. فأحال للمحكمة الابتدائية باعتبارها أولى درجات التقاضي سلطة الفصل في النزاع بموجب أحكام ابتدائية قابلة للطعن بالاستئناف أمام المجلس القضائي وهذا طبقاً لنص المادة 33 في فقرتها الأخيرة من ذات القانون، والتي نصت: " **وتفصل في جميع الدعاوى الأخرى بأحكام قابلة للاستئناف.**"

ليكون الحكم الابتدائي هو ذلك الحكم الذي يقبل الطعن فيه بالاستئناف، وطبيعة الوصف هذا لا تستمد من ناحية فصل المحكمة في النزاع أم لا وإنما من ناحية قابليته للطعن من عدمه¹.

ثانيا - الأحكام الابتدائية النهائية.

إذا كان الأصل هو التقاضي على درجتين ومن ثم ثبوت الحق في الطعن بالاستئناف ضد الحكم الابتدائي وعرضه أمام المجلس القضائي كدرجة ثانية لإعادة النظر فيه بتشكيلة مغايرة تماما، فإن المشرع ولعدة اعتبارات قد يخرج عن هذه القاعدة ويقرر استثناء يقصر بموجبه النظر في الدعاوى على المحاكم الابتدائية فقط فيمنع الطعن فيها بالاستئناف.

وتبعا لهذا، فإنه وإلى جانب الاختصاص القيمي المنصوص عليه بموجب نص المادة 33 من ق.إ.م.إ²، تقرر نص المادة 21 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04 صراحة بالاختصاص الابتدائي النهائي للقسم المختص في المسائل الاجتماعية، عندما تتعلق الدعوى أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الاختيارية، وكذا تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب وغيرها من الوثائق المعترف بها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

¹ - خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص. 395 و396.

² - بالنسبة للطلبات التي لا تتجاوز قيمتها 200.000 دج أين تصدر المحكمة حكما ابتدائيا نهائيا غير قابل للطعن فيه بالاستئناف.

وترجع مسألة تحديد الوصف الابتدائي أو النهائي للحكم للطلب الأصلي حسب ما استقر عليه الاجتهاد القضائي منذ 2007¹، لتعيد وتؤكد عليه المحكمة العليا سنة 2017 في النزاع القائم بين (مؤسسة نقل البضائع والمواد البترولية والمحروقات) ضد (ا.ع) حول تسليم شهادات العمل وكشوف الرواتب والتعويض عن التسريح التعسفي. حيث جاء فيه: "...حيث أن الطلب الأصلي هو الذي يحدد اختصاص المحكمة ابتدائيا ونهائيا طبقا للمادة 23 من القانون 90-04 لأن الطلبات في المادة الاجتماعية لا تتجزأ طبقا للمادة أعلاه، ويكون الحكم الفاصل فيها غير قابل للاستئناف والعبارة في ذلك بالوصف القانوني وليس بالوصف الخاطيء الذي صدر به الحكم المستأنف، لأن صيغة الحكم يحددها القانون وليس القاضي طبقا للمادتين 34 و315 من ق.ا.م.ا...".²

وبالرجوع إلى المادة السابقة - م 21 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04- يتضح من خلال صياغتها حصر الاختصاص الابتدائي النهائي للمحكمة في النزاعات المذكورة دون سواها. فأما بالنسبة لإلغاء العقوبات التأديبية المقررة من طرف المستخدم والمتخذة مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية فتعد من أهم النزاعات التي يتناولها هذا الصنف من الأحكام، ولقد خصها المشرع الجزائري بقواعد قانونية وإجرائية هامة نظرا لما تشكله من خروج صارخ عن أحكام القانون ومساس بحقوق العمال.³

¹ قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2007/11/07 تحت رقم 401916، منشور عبر موقع المحكمة العليا: www.coursupreme.dz.

² قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017/02/02 تحت رقم 1105761، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2017، ص ص. 276-279.

³ راجع: خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي، المرجع السابق، ص. 396 و397.

وبالتالي متى حادت هذه الإجراءات التأديبية عن نطاقها المرسوم تشكل خرقاً لأحكام القانون، وهذا ما أكدت عليه المادة 73-3 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11، حيث نصت على أنه: "كل تسريح فردي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس"¹.

ولقد تم التأكيد على الطابع النهائي للحكم في هذا الصنف من النزاعات بموجب المادة 73-4 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم 90-11، والتي قضت في فقرتها الأولى: "... تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات...". وتبعاً لهذا يتضح أن صيغة الحكم هذه إنما تتعلق بإلغاء العقوبات التأديبية فقط، فلا تمس بالموضوع فيما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيماً أم لا، فهذا الأخير يكون محل دعوى ثانية لتفحص سبب التسريح فيما إذا كان يتعلق بخطأ جسيم من عدمه².

¹ تجدر الإشارة إلا أنه قبل إدخال تعديلات على نص المادة 73 من قانون علاقات العمل 90-11 كان التسريح معتبر تعسفياً فقط لمخالفته للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية، غير أنه بعد صدور الأمر 91-29 أصبح قرار التسريح المؤسس على خطأ غير وارد ضمن نصوص المادة 73 التي أصبحت واردة على سبيل الحصر ولا مجال للقياس عليها بموجب النظام الداخلي، يعتبر كذلك ولو احترمت المستخدم كافة الإجراءات اللازمة وهو المبدأ الذي أقرته المحكمة العليا: "من الثابت أن الخطأ المنسوب لما يكون غير ثابت أو غير قائم يجعل قرار التسريح تعسفياً ولو احترمت الإجراءات التأديبية" (قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 13/02/2001 تحت رقم 212611، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2002، ص. 177).

وجدير بالذكر أن المشرع الجزائري قد تبنى فكرة التعسف والمادة 73-3 من القانون 90-11 ما هي إلا صورة من التعسف الذي ترجع صلاحيات تحديده لسلطة القاضي الاجتماعي. وحجة ذلك ذهاب المحكمة العليا في قرار لها إلى اعتبار عدم إرجاع العامل إلى منصب عمله بعد زوال سبب تعليق علاقة العمل تسريحاً تعسفياً (قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 07/06/2012 تحت رقم 750238، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2012، ص. 444).

² -أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص. 47 و48.

وطبقا لذلك فإن الدعوى التي يرفعها العامل لإلغاء قرار التسريح المخالف للإجراءات، وبعد نظر القاضي في وقائع الدعوى يصدر حكما ابتدائيا ونهائيا مفاده إلغاء قرار التسريح التعسفي وبالتالي يسقط عن المستخدم حق الطعن فيه بالاستئناف. كما تفصل المحكمة المختصة أيضا بإعادة إدراج العامل في منصبه واحتفاظه بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح للعامل تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة 06 أشهر من العمل وهذا دون الإخلال عن التعويضات المحتملة¹.

ونفسه ما أقره المشرع المغربي في مقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل والتي ورد بشأنها اجتهاد قضائي، أوضح فيه أن للمحكمة الخيار في أن تحكم في حال ثبوت فصل عامل تعسفيا بين إرجاعه للعمل أو حصوله على تعويض وهذا مشروط بموافقة الطرفين معا².

وفقا لذلك فمصير الحكم إما التعويض أو إعادة إدراج العامل إلى منصب عمله مع احتفاظه بالامتيازات المكتسبة، وهذه الأخيرة مصطلح دخیل عن القانون الجزائري استمدته من التشريع الفرنسي. وقد دأب الاجتهاد القضائي الفرنسي على تعريفها بأنها **"جملة الامتيازات الفردية والجماعية الناتجة عن القانون والتنظيم وعقد العمل والاتفاقية الجماعية"**³، وتتعلق هذه الامتيازات بأقدمية العامل فتصبح من قبيل الامتيازات المكتسبة إذا تمتع بها وقت تواجده في العمل.

¹ - أنظر المادة 73-04-فقرة 03 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم 90-11.

² - قرار محكمة النقض المغربية الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017/05/24 في الملف رقم 2016/2/5/1933، نشرة قرارات محكمة النقض، الغرفة الاجتماعية، السلسلة 07، عدد 37، 2017، ص ص. 23-19.

³ - نقلا عن: ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، المرجع السابق، ص. 520 وما بعدها.

ويتبادر التساؤل في هذا الشأن، عما إذا كانت الأجور تدخل من ضمن الامتيازات المكتسبة المنصوص عليها بموجب المادة 73-4 في فقرتها الثالثة من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 ؟

انطلاقاً من قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 18 جانفي 2000 اعتبرت فيه أن: "الامتيازات المكتسبة حقوقاً قائمة غير احتمالية يستمدها العامل إما من القانون وإما من النظام الداخلي وإما من عقد العمل وإما من الاتفاقيات الجماعية، كان يستفيد منها العامل طيلة سريان علاقة العمل". فإن القراءة الدقيقة لنص القرار توحى لاعتبار الأجر من ضمن الامتيازات المكتسبة، غير أنه وبالرجوع إلى طبيعة الأجر المنصوص عليها بموجب المادتين 53 و80 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم 90-11، نجدها قد جازمت على اعتبار الأجر يدفع مقابل العمل المؤدى مما تنفي عنه صفة الامتياز المكتسب.

أما النتيجة الثانية للحكم وهي رفض أحد الطرفين إعادة الإدماج وغالباً ما يكون ذلك الطرف هو المستخدم الطرف القوي في العلاقة، فإنه ينبغي التصريح بذلك أثناء سير الدعوى وقبل قفل باب المناقشة وصدور حكم بذلك، لأن رفض تنفيذ الحكم القاضي بإعادة الإدماج بعد ذلك قد يعرضه لغرامة تهديدية¹. ويترتب على ذلك بالتبعية منح تعويض مالي للعامل لا يقل عن 06 أشهر من العمل وهذا دون الإخلال بالتعويضات المحتملة والتي يرجع القاضي في تقديرها لأقدمية العامل؛ ظروفه؛ فرص إيجاد عمل آخر وامتياز المسار المهني.

وفقاً لما تقدم، ومادام المشرع أقر اعتبار إلغاء العقوبات التأديبية حكم ابتدائي نهائي فإن الأحكام التمهيدية الفاصلة في دعوى إعادة رجوع قضية من الخبرة والتي

¹ - المادة 39 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04.

الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي..... الفصل الثاني

تهدف على سبيل المثال إلى تحديد فارق الأجر، تكتسي هي الأخرى نفس صيغة الحكم الفاصل نهائياً في إلغاء العقوبة ومن ثم لا تقبل الاستئناف.

وأما عن تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب ومختلف الوثائق التي تثبت النشاط المهني، فلقد أورد خاصية الحكم هذا حصراً على المدعي وهو ما جرى الاجتهاد القضائي على تأكيده، بحيث قضت المحكمة العليا في قرار لها صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2013/11/07 على التمييز بين دعوى المطالبة بتسليم كشوف الرواتب المرفوعة من قبل العامل نفسه وذوي حقوقه فأقرت: " **يتم الفصل ابتدائياً ونهائياً في دعوى العامل الرامية إلى تسليم كشوفات الرواتب لإثبات نشاطه المهني. يتم الفصل ابتدائياً في دعوى ذوي حقوق العامل الرامية إلى تسليم كشوفات الرواتب لإثبات حقوقهم اتجاه مستخدم العامل المتوفى**"¹.

وترجع تفاصيل هذه القضية إلى تاريخ 2011/04/07 أين صدر حكم عن محكمة تبسة يقضي بقبول طلب ورثة (ز.ع) الرامي إلى إلزام المؤسسة الوطنية للأقمشة الصناعية "تيندال" ممثلة في مديرها العام بتسوية الوضعية المالية والإدارية لمورثهم وتمكينهم من كشوفات رواتب بأثر رجعي في الفترة الممتدة من 1998 إلى 2004، وحيث بعد استئناف الحكم من قبل المؤسسة المستخدمة صرح المجلس القضائي بعدم قبول الاستئناف وعدم جوازه وأسس قضاءها هذا على اعتبار أن مضمون الطلب يندرج ضمن أحكام المادة 21 من القانون 90-04 والتي تصدر فيها الحكم ابتدائياً ونهائياً.

وبعد تقديم المؤسسة المستخدمة طعناً بالنقض في القرار المطعون فيه قضت المحكمة العليا بنقض وإبطال هذا القرار ومن ثم إحالة القضية على المجلس

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2013/11/07 تحت رقم 0820542، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2014، ص. 285.

القضائي، وأسست قرارها هذا على أن غرض الورثة من الحصول على كشوفات الرواتب هي لإثبات حقوقهم على المستخدم الناتجة عن عمله لديه، وليس لإثبات النشاط المهني للمدعي كون الورثة ليس بحق شخصي لهم. كما أن الأحكام المنصوص عليها بموجب المادة 21 من القانون 90-04 إنما تتعلق بتلك الوثائق والكشوفات التي يطلبها صاحبها (العامل) في حين أنه في الدعوى موضوع القرار المطعون فيه تمت المطالبة بها من قبل ورثته. وبهذا تكون المحكمة العليا باجتهادها هذا قد وفقت في إزاحة ثغرة قانونية مهمة وأحسنّت تسببها.

وجدير بالتنويه في هذه النقطة المتعلقة بالأحكام الابتدائية النهائية الصادرة عن القسم الاجتماعي ما ذهب إليه المشروع التمهيدي لقانون العمل، والذي استحدث أحكاما جديدة مقرا الصيغة الابتدائية لكافة الأحكام القضائية الصادرة عن القسم الاجتماعي دون استثناء أو قيد وقابليتها للطعن فيها بالاستئناف، فنص بموجب المادة 287 منه على أنه:

« Les jugements des sections sociales rendus en premier ressort sur toutes les matières, sont susceptibles d'appel » .

وفي تقييمنا لمشروع نص هذه المادة التي جاءت لتحل محل نص المادة 21 السالفة الذكر نجد أن هذا الإطلاق في التعميم ليس في محله، وبالتالي وإن كانت أحكام هذه المادة تجسد مبدأ النفاذ على درجتين المكفول دستوريا على أحقيته، فلا بد من التأكيد على استثناء المسائل المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية من الاختصاص الابتدائي النهائي للقسم الاجتماعي فقط والإبقاء على الطابع الابتدائي والنهائي للأحكام الصادرة بشأن تسليم كشوفات الرواتب وشهادات العمل وغيرها من الوثائق المثبتة للنشاط المهني وذلك تخفيفا للعبء على القضاء.

وهو ذات الاتجاه الذي كرسه التشريع الفرنسي، حيث يؤكد هذا الأخير على الطابع الابتدائي للأحكام الصادرة عن مجلس العمل، مستثنيا بموجب نص المادة R1462-1 من قانون العمل الفرنسي حالتين يختص فيهما المجلس في أول وآخر درجة، وذلك في حال لم تتجاوز القيمة الإجمالية للطلبات المقدمة أمام المجلس العمل مبلغ 5000 أورو حسب المادة D1462-3 من ذات القانون¹، وكذا الطلبات الرامية إلى تسليم شهادات العمل أو كشوف الراتب أو أي مستند مطلوب من صاحب العمل إصداره حتى ولو كان ذلك تحت طائلة غرامة تهديدية.

ثالثا - الأحكام المشمولة بالنفذ المعجل.

لقد أصبغ المشرع الجزائري بعض الأحكام القضائية الاجتماعية بموجب المادة 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04 بصيغة " النفاذ المعجل" أو كما ورد الاصطلاح عليه في فحوى المادة " الحكم محل التنفيذ المؤقت"، وهو عبارة عن امتياز ممنوح يخول المحكوم له من تنفيذ الحكم بمجرد صدوره قبل حلول موعده العادي أي حيازته لقوة الشيء المقضي فيه، وهذا خلافا للقواعد العامة دون أدنى اعتبار لأجال المعارضة والاستئناف، وهو ما صرحت به المادة 609 في فقرتها الثالثة من ق.إ.م.إ حيث نصت: "غير أن الأحكام المشمولة بالنفذ المعجل والأوامر الاستعجالية تكون قابلة للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف".

فنظام النفاذ المعجل هو حماية وقتية ترمي إلى تفعيل القوة التنفيذية الكامنة في الحكم الابتدائي² على نحو يسمح بالشروع في تنفيذه جبرا قبل صيرورته نهائيا. ولعل

¹ - بعد أن كانت القيمة محدد بـ 4000 أورو، أقر المشرع الفرنسي رفعها إلى 5000 أورو ابتداء من تاريخ سبتمبر 2020 وذلك بموجب:

Décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 relatif au relèvement du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes, JORF du 19/08/2020, n° 0202.

² - النفاذ المعجل يشمل حصرا الحكم الابتدائي، ذلك أن الأحكام الابتدائية النهائية تنفذ فورا بحكم طبيعتها.

الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي..... الفصل الثاني

الحكمة من إقرار مبدأ التنفيذ المعجل لبعض الأحكام القضائية الاجتماعية، ارتباطها بحقوق مهنية قد يترتب على إطالة أمد النزاع فيها ضرر محقق للعامل. ومن ثم جرى العمل على تحقيق الموازنة بين مصلحة العامل في الحفاظ على حقوقه المهنية عن طريق التنفيذ المعجل للحكم القضائي الصادر في حقه، وفي نفس الوقت إتاحة فرصة الطعن لصاحب العمل. وهو ما جعل أغلب التشريعات المقارنة تعتمد إلى إضفاء القوة التنفيذية للأحكام القضائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية، على غرار المشرع المغربي الذي شمل الأحكام الصادرة في قضايا عقود الشغل والتدريب المهني والأمراض المهنية وكذا قضايا الضمان الاجتماعي بالإنفاذ المعجل بقوة القانون¹.

وبالرجوع لنص المادة 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 04-90 نجد المشرع الجزائري قد تبنى نظاما وسطا، بحيث شمل نصه نوعين من الإنفاذ المعجل، أحدهما مقرر بقوة القانون ومن ثم لا يكلف الأطراف بالمطالبة له، والآخر قضائي -جوازي- ينبع من صميم السلطة التقديرية للقاضي الاجتماعي.

فأما الإنفاذ المعجل بقوة القانون فيتعلق حصرا بتلك الأحكام الصادرة بشأن تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة في مكتب المصالحة وكذا دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة². بحيث تستمد قوتها من نص القانون فلا حاجة للأطراف أن يطالبوا بها، ولا حاجة لصدورها في الحكم لأنها تحصل حاصل³.

¹ - أنظر المادة 285 من قانون المسطرة المدنية.

² - أنظر الفقرة الأولى من نص المادة 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 04-90.

³ - وننوه في هذا الصدد إلى ما جاء به المشروع التمهيدي لقانون العمل، والذي خص الأحكام المشمولة بالإنفاذ

المعجل بقوة القانون بأحكام جديدة بموجب نص المادة 288 منه، إضافة إلى ما تضمنته نص المادة 22 (=)

أما النفاذ المعجل القضائي فلقد ورد بصيغة الجواز في الفقرة الثانية من نفس المادة والتي نصت: "يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة في ما بعد ستة أشهر". ليكون بذلك المشرع الجزائري قد فتح المجال لسلطة القاضي من أجل تقدير حالات الاستعجال التي تستدعي النفاذ المعجل للحكم القضائي حفاظا على الحقوق وهذا بطلب من الخصوم، وهو ما أكدت عليه أيضا المادة 323 من ق.إ.م.إ في فقرتها الثانية: "يجوز للقاضي في جميع الأحوال الأخرى أن يأمر في حالة الاستعجال بالنفاذ المعجل بكفالة أو بدون كفالة".

في هذا السياق، إذا كانت طرق الطعن العادية لا توقف تنفيذ الحكم المشمول بالنفاذ المعجل وفقا لما سبق توضيحه وهو ما يجب حتما في صميم مصلحة المحكوم له حماية لحقوقه، فما هو مصير حقوق المحكوم ضده في المقابل وفيما تتمثل الضمانات المقررة له في هذا الشأن إن وجدت ؟

حفاظا على المراكز القانونية وموازنة لمصالح الطرفين، لم يهمل المشرع الجزائري حقوق المحكوم عليه فأقر له وسيلة وقائية تكفل له تقديم طلب عند استئناف الحكم المشمول بالنفاذ المعجل، يلتمس فيه إيقاف مؤقت للتنفيذ لحين الفصل في الطعن وصدور حكم حائز لقوة الشيء المقضي فيه. يصطلح عليه المشرع الجزائري "بطلب الاعتراض على النفاذ المعجل" والذي ورد ذكره ضمن أحكام طرق الطعن العادية في 03 مواد: 324-325-326 من ق.إ.م.إ، لم تنظمه بالشكل الكافي الذي يزيح عنه الغموض الذي يكتنفه.

(=) من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04، تم المشروع نص المادة بأحكام جديدة تضمن شمولية الأحكام القضائية الصادرة عنها بالنفاذ المعجل بقوة القانون، ويتعلق الأمر ب: التصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي، تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب وغيرها من الوثائق المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي، دفع الأجر الوطني الأدنى المضمون، دفع التعويضات أو إعادة الحال على ما كانت عليه قبل التسريح التعسفي، إلغاء قرارات التسريح الصادرة ضد المندوبين النقابيين، المنازعات المتعلقة بانتخاب ممثلي العمال.

حيث اكتفى المشرع الجزائري بتبيان الجهة المختصة بالنظر فيه محددًا إياها في رئيس الجهة القضائية المعروض عليها الاستئناف أو المعارضة، الذي وفي حالة ما إذا رأى أن الاستمرار في التنفيذ من شأنه أن يرتب آثارًا قد يصعب استدراكها فيما بعد يتولى الأمر بإيقاف التنفيذ الذي لا يكون قابلاً لأي طعن.

ومقارنةً بالمشرع المغربي، نلاحظ أن هذا الأخير قد أحسن التفصيل في طلب إيقاف الحكم المشمول بالنفاذ المعجل بحيث تضمن الفصل 147 المعنون بـ: "التنفيذ المعجل" ثماني فقرات أحكم فيها المشرع المغربي تبين طبيعة الطلب وشروط رفعه. وأقر للمحكمة الناظرة في الاستئناف إما قبول الطلب ومن ثم تقريرها إيقاف التنفيذ أو رفضه أو حتى قبول الإيقاف في جزء من الحكم ورفض الجزء الآخر فنصت: "يمكن رفض الطلب أو إقرار إيقاف التنفيذ المعجل إلى أن يقع البث في الجوهري، أو الأمر بإيقاف التنفيذ المعجل لمدة معينة أو تعليق متابعة التنفيذ كلياً أو جزئياً على تقديم كفالة من طالبه"¹.

وجدير بالذكر أن طلب إيقاف التنفيذ هذا لا يسري إلا على الحكم المشمول بالنفاذ المعجل القضائي، ومن ثم يستثنى منه النفاذ المعجل بقوة القانون، وسبب التحصين هذا راجع لعدم تمتع القاضي بسلطة تقديرية بخصوصها. وهذا ما صرحت به المادة 147-8 من مدونة المسطرة المدنية، والتي استثنت من الأحكام المنظمة لطلب إيقاف التنفيذ الحكم المشمول بالنفاذ المعجل بقوة القانون². ونفسه ما أقرته محكمة النقض المغربية في قرار لها صادر عن الغرفة الاجتماعية، حيث جاء فيه:

¹ - أنظر الفقرة 05 من الفصل 147 من مدونة المسطرة المدنية.

² - حيث نصت: " لا تطبق مقتضيات الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة من هذا الفصل إذا كان التنفيذ المعجل بقوة القانون".

" وحيث إن الأحكام التي يمكن النظر في طلبات إيقاف تنفيذها هي تلك التي يأمر القضاة بحكم سلطتهم التقديرية بتنفيذها مؤقتا، أما الأحكام التي تنفذ بقوة القانون فلا يمكن إيقاف تنفيذها " ¹.

المطلب الثاني

الطعن في الأحكام القضائية الاجتماعية

تأكيدا على مبدأ التقاضي على درجتين، وحرصا على ضمان حد أقصى من العدالة والمساواة والإنصاف، وتناديا للخطأ في الأحكام ومجانبتها الصواب أو مخالفتها تطبيق القانون، درجت التشريعات الإجرائية على إخضاعها لنوع من الرقابة الذاتية للنظام القضائي، وهذا من خلال تمكين المتقاضي من فرصة مراجعة الأحكام والقرارات القضائية للتأكد من سلامتها القانونية أو إصلاحها أو حتى إبطالها².

وطرق الطعن هي أحد أهم الضمانات المقررة للمتقاضي، والتي جرى الفقه على تعريفها بأنها تلك الوسائل التي حددها القانون على سبيل الحصر والتي بمقتضاها يتمكن الخصوم من التظلم من الأحكام الصادرة عليهم بقصد إعادة النظر فيما قضت به³.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يفرز الأحكام القضائية الاجتماعية بطرق طعن خاصة بها، وإنما ألحقها بباقي النزاعات العادية. وتبعاً لذلك تأتي دراستنا

¹ - قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض المغربية بتاريخ 1977/05/24 تحت رقم 59334. أشار إليه: بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل، المرجع السابق، ص. 280.

² - أنظر: - عبد الرحمن الشرقاوي، قانون المسطرة المدنية، المرجع السابق، ص. 193.

- خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص. 413 و 414.

³ - أحمد أبو الوفا، نظرية الأحكام في قانون المرافعات، المرجع السابق، ص. 705.

للطرق مجتمعة والتي تتنوع بين: طرق طعن عادية (الفرع الأول) وتتميز بكونها جائزة لكل خصم في الدعوى - كأصل عام - ولأي سبب، وبأنها توقف كقاعدة عامة تنفيذ الحكم المطعون فيه ما لم ينص القانون بخلاف ذلك.

أما النوع الثاني وهو طرق الطعن غير العادية (الفرع الثاني)، فلا يجوز ممارستها إلا من الخصم الذي يحدده القانون وبناء على الحالات المحددة على سبيل الحصر، وتواجه هذه الطرق أحكاما واجبة التنفيذ ومن ثم لا ترتب أثرا موقفا للتنفيذ.

الفرع الأول: طرق الطعن العادية.

وتتميز بأثرها الموقوف للتنفيذ كأصل عام ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وتتمثل في المعارضة والاستئناف، وقد تناولها المشرع بموجب الفصل الثاني من ق.إ.م.إ في المواد من 323 إلى 347 منه. وجدير بالملاحظة أن المشرع في سياق تناوله لطرق الطعن العادية قد أسبق المعارضة بالذكر قبل الاستئناف، وهو العكس فإذا كان طريق الاستئناف مقرر لكل المتقاضين دون تقييده بحالات أو شروط - عدا الآجال - فإن المعارضة لا تقرر إلا في حالة معينة وهي غياب الخصم عن الحضور¹. انطلاقا من هذا الأساس سيتم التفصيل في هذه النقاط كالاتي:

أولا - الاستئناف.

ونظمه قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المواد من 332 إلى 347 منه كطريق طعن عادي يجسد مفهوم التقاضي على درجتين والذي يعتبر أحد أبرز مبادئ التنظيم القضائي، ومن خلال هذه الوسيلة يتم إعادة عرض النزاع الفاصل فيه على مستوى المحكمة على هيئة قضائية أعلى ممثلة في المجلس القضائي الواقع في نفس

¹- Selon l'article 527 du CPC : « Les voies ordinaires de recours sont l'appel et l'opposition... ».

الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي..... الفصل الثاني

دائرة اختصاصها لإعادة النظر في الحكم المستأنف فيه وتدارك الأخطاء القضائية مع إتاحة الفرصة للخصوم لاستدراك ما فاتهم من دفع¹.

وحق الاستئناف مقرر لجميع أطراف الدعوى سواء الرئيسيين أو المتدخلين بواسطة ممثلهم القانوني، فهذا الأخير وجوبي في مرحلة الاستئناف. وهو ما استحدث في فرنسا ابتداء من 2012/01/01 في جميع النزاعات² عدا في نزاعات العمل أمام محكمة استئناف الفرنسية، والذي استحدث نصا في قانون العمل بموجب تعديل 2016 يقضي بأن التمثيل أمام الاستئناف وجوبي إما بمندوب نقابي أو محامي وهذا تحت طائلة عدم القبول³.

والأصل أن جميع الأحكام الصادرة عن قاضي أول درجة قابلة للاستئناف إلا ما استثني بنص، ولعل أهم هذه الاستثناءات التي يمكننا الوقوف عليها تتعلق بـ :

- ما أورده نص المادة 33 من ق.ا.م.ا. ويتعلق الأمر بالاختصاص القيمي للمحكمة، وبالتالي متى لم تتجاوز قيمة الطلبات المقدمة من المدعي قيمة

¹- في هذا الصدد يقر التشريع المغربي في قانون المسطرة المدنية الاستئناف أمام جهازين بموجب الفصل 24 منه : محاكم استئناف وغرفة استئنافات تجد مقرها على مستوى المحاكم الابتدائية استحدثت سنة 2011، وهذا في إطار الحد القيمي للطلبات والذي حدد بـ 20 ألف درهم، فما تجاوز هذه القيمة يؤول اختصاصه لمحاكم الاستئناف.

²-Voir: - **la Loi n° 2011-94 du 25 janvier 2011 portant réforme de la représentation devant les cours d'appel**, JORF n°0021 du 26 janvier 2011. Il est devenu applicable à compter du 1er janvier 2012 a consacré la fusion des professions d'avocats et d'avoués.

- Natali FRICERO, L'essentiel de la procédure civile, op.cit., p. 125.

³- Art R.1461-1 du C.trav dans sa rédaction résultant du décret n°2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la procédure prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

Ce texte a modifié la liste des personnes habilitées à assister ou représenter les justiciables devant le conseil de prudhommes pour y inclure le défenseur syndical. Il a en outre, instauré une procédure écrite avec représentation obligatoire par un avocat ou un défenseur syndical pour tous les appels interjetés à compter du 1er août 2016.

200.000 دج تفصل المحكمة بحكم ابتدائي نهائي غير قابل للطعن بالاستئناف.

- الأحكام الفاصلة في طلب الاعتراض على النفاذ المعجل وفقا لما تقضي به نص المادة 326 من ق.إ.م.إ.

- الأحكام الابتدائية النهائية الصادرة عن القاضي الاجتماعي وفقا لما تقضي به نص المادة 21 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل المعدل والمتمم 04-90.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى ما تنص عليه المادة 23 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 04-90، والتي أكد المشرع من خلالها على تحديد الاختصاص الابتدائي النهائي للمحكمة بموجب الطلب الأصلي. فما هو الوضع في حال تعدد الطلبات الأصلية التي تشمل من بينها إلغاء قرار التسريح طبقا لنص المادة 21 من القانون 04-90 السالف الذكر من جهة، وطلب دفع منحة المردودية أو الاستفادة من الترقية التي استبعد منها العامل خرقا للاتفاقية الجماعية للمؤسسة المستخدمة؟

إن الأصل العام ووفقا لما هو مقرر قانونا، تختلف طبيعة الحكم القضائي عند فصل القاضي الاجتماعي في الدعوى بحسب موضوعها، وبالتالي فالدعوى الرامية لطلب إلغاء العقوبة التأديبية أو تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب في هذا الشأن يكون الحكم فيها طبقا للفقرة الثانية من نص المادة 21 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 04-90 ابتدائيا نهائيا، أما الطلبات الأصلية الأخرى المتضمنة التصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي أو الاستفادة من الترقية أو غيرها من الطلبات التي تخرج عن نطاق المادة السالفة، فتصدر بحكم ابتدائي قابل للطعن في هذا الشق بالاستئناف.

وفي هذا الشأن يشهد الواقع العملي جمع القضاة جميع الطلبات في حكم واحد تكون صيغته ابتدائية نهائية وهو ما يعد قصورا منهم، بل حتى " قاعدة عدم قابلية الطلبات للتجزئة في المادة الاجتماعية" التي أرستها المحكمة العليا بمناسبة الطعن بالنقض المرفوع أمامها¹ ضد رفض قضاة المجلس الاستئناف في الشق المتعلق بتعويضات العطل السنوية والتي صدر بشأنها حكم ابتدائي من طرف المحكمة، قد تعارضت في حيثيات إقرارها.

فاعتبرت من جهة رفض قضاة المجلس النظر في استئناف هذا الشق (تعويضات العطل السنوية) مخالفا للقانون. ومن جهة ثانية أقرت أنه ولمجرد أن الطلب الأصلي قد تضمن حالة من حالات الواردة بموجب نص المادة 21 من قانون 90-04 السالف الذكر فإن ذلك يجب عنه حق الطعن بالاستئناف ولو ورد الحكم بشأنها ابتدائيا، مؤكدة على أن العبرة بالوصف القانوني وليس الوصف الخاطيء للقاضي.

طبقا لهذا التوجه الحديث الذي أرساه القرار، يمكن القول أن قضاة المحكمة العليا بقرارهم هذا الذي شهد تناقضا قد مساو بمبدأ التقاضي على درجتين وجعلوا من الاستثناء أصلا، لأن القول بأن القاضي يحكم في الطلبات كلها بمنطوق واحد نهائي لمجرد تضمنه حالة من حالات نص المادة 21 السالفة الذكر فيه مساس ومخالفة لقواعد القانون التي ورد بشأنها الاستثناء. فالقول هذا يجد تطبيقه بالنسبة للطلبات المقابلة التي تلحق بالطلب الأصلي وليس الطلبات الأصلية المتعددة، والتي لا ترتبط ببعضها البعض عدا كونها تتحد في السبب وهو علاقة العمل.

¹ - أنظر قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017/02/02 تحت رقم 1105761، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2017، ص ص. 276-279.

ثانيا - المعارضة.

نصت عليها المواد 327 إلى 331 من ق.ا.م.ا كطريق طعن عادي يخول للخصم المتغيب مراجعة الحكم أو القرار الغيابي الصادر في حقه. وبهذا فهو رخصة لا تثبت إلا للطرف المتغيب المدعى عليه أو المستأنف عليه، تتيح له إعادة طرح القضية من جديد أمام ذات الجهة القضائية التي أصدرت الحكم أو القرار المعارض فيه، لإعادة الفصل فيها من حيث الوقائع والقانون وكان القضية عرضت لأول مرة، فيصبح الحكم أو القرار الغيابي المطعون فيه بالمعارضة كأن لم يكن.

والحكم أو القرار الغيابي هو أضعف الأحكام دلالة على صحة ما قضى به، لعدم تمكن الخصم المدعى عليه أو من يمثله من الحضور لمناقشة ادعاءات خصمه وإبداء أوجه دفاعه. ويتبادر السؤال في تحديد فترة غياب الخصم والمعيار الذي يؤسس عليه؟

لقد حدد المشرع الجزائري المقصود بالحكم الغيابي بمقتضى المادة 292 من ق.ا.م.ا، والتي جاء فيها: "إذا لم يحضر المدعى عليه أو وكيله أو محاميه، رغم صحة التكليف بالحضور، يفصل القاضي غيابيا". هذا المفهوم لم يحسن تحديد ما إذا كان العبرة في الغياب بالتخلف عن عدم حضور الجلسات كاملة أو جلسة النطق بالحكم فقط، كما أنه قد يتداخل مع مفهوم الحكم المعتبر حضوريا غير القابل للطعن فيه بالمعارضة¹، والذي تطرق إليه المشرع في ذات الفصل مع الحكم الغيابي ووصفته المادة 293 من نفس القانون: "إذا تخلف المدعى عليه المكلف بالحضور شخصيا أو وكيله أو محاميه عن الحضور، يفصل بحكم اعتباري حضوري".

¹ - أنظر المادة 295 من ق.ا.م.ا.

إن الاستقراء الجلي في نص المادتين يوضح أن المعيار المعتمد في وصف الحكم غيابي والمعتبر حضوري هو معيار " التكاليف بالحضور شخصيا"، وهذا ما أوضحه المشرع الفرنسي في تحديده للحكم الغيابي فنص :

« Lorsque le défendeur ne comparait pas, le jugement est rendu par défaut si la décision est en dernier ressort, et si la citation n'a pas été délivrée à personne »¹.

وعليه، يعتبر الحكم غيابيا متى كان تبليغ التكاليف بالحضور ليس شخصيا وإنما في الموطن ولم يحضر للجلسة لإبداء دفوعه. ويضيف التشريع الفرنسي شرطا آخر للمعارضة وهو عدم قابلية الحكم الغيابي للاستئناف وهو نفسه ما ذكره التشريع المغربي من خلال مقتضيات الفصل 130 من ق.م.م والتي جاء فيها : "يجوز التعرض على الأحكام الغيابية الصادرة عن المحكمة الابتدائية إذا لم تكن قابلة للاستئناف...".

وحق الطعن بالمعارضة محفوظ لكل الأحكام الغيابية سواء صدرت ابتدائيا أو ابتدائيا نهائيا أو نهائيا، كلُّ يقدم أمام الجهة القضائية التي أصدرته. أما بالنسبة للأوامر الاستعجالية الصادرة غيابيا فثار اختلاف حول قابليتها للطعن بالمعارضة من عدمه.

حيث وانطلاقا من خاصية القضاء الاستعجالي التي تستدعي السرعة لتوفير الحماية الوقتية، فإن إتاحة الخصم المتغيب الطعن بالمعارضة في إجراء وقتي لا يتأتى منه إلى المماثلة مما يتناقض وخاصية الأمر الاستعجالي، فإن كان هذا الأخير لا يقبل حتى الاعتراض على نفاذها فمن باب أولى ألا تتاح المعارضة فيها مادام حق الاستئناف قائما. وهذا التوجه السوي قد سار عليه المشرع المغربي، حيث

¹ - Art 473 du CPC Alinéa 1.

منع الطعن بالمعارضة صراحة ضد الأوامر الاستعجالية الغيابية في نص المادة 153 من م.م.م والتي جاء فيها: " لا يطعن في هذه الأوامر بالتعرض"¹.

أما بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نلاحظ توجه المشرع الجزائري لإفراز أحكام خاصة بشأن المعارضة ضد الأوامر الاستعجالية الغيابية. حيث اختلف موقفه حولها، فأجاز المعارضة ولكن بالتمييز بين الأوامر الغيابية الصادرة عن أول درجة وتلك الصادرة عن آخر درجة. حيث حظر الطعن بالمعارضة في الأولى بموجب نص المادة 303 في فقرتها الأولى: " لا يمس الأمر الاستعجالي أصل الحق... كما أنه غير قابل للمعارضة ولا الاعتراض على النفاذ المعجل".

ومن جهة أخرى، أجاز للخصم المتغيب سلوك هذا الطعن في مواجهة النوع الثاني من الأوامر الاستعجالية - الصادرة عن آخر درجة- وذلك بموجب نص المادة 304 في فقرتها الثانية التي نصت: " وتكون الأوامر الاستعجالية الصادرة غيابيا في آخر درجة قابلة للمعارضة".

وتقدم المعارضة حسب الإجراءات المقررة لرفع الدعوى العادية، بموجب عريضة مكتوبة موقعة ومؤرخة، بعدد من النسخ يساوي عدد أطراف الحكم المعارض فيه مع ضرورة إرفاق العريضة بنسخة من الحكم أو القرار المعارض فيه تحت طائلة عدم القبول².

ويتم تسجيل المعارضة في أجل شهر واحد (01) من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم أو القرار الغيابي للمعني بالأمر تمتد إلى شهرين (02) بالنسبة للمقيمين في الخارج تحت طائلة عدم القبول حسب نص المادة 329 من ق.ا.م.ا. ويعتبر الحكم

¹ - عبد الرحمن الشراوي، قانون المسطرة المدنية، المرجع السابق، ص. 199.

² - أنظر الفقرة الثالثة من نص المادة 330 من ق.ا.م.ا.

الصادر بعد المعارضة حضوريا في مواجهة جميع الخصوم حتى لو تخلف أحدهم عن الحضور، ومن ثم تفصل الجهة القضائية في الحكم المعارض فيه من جديد حتى من حيث الموضوع ولا يمكن لها التسبب باعتبار المعارضة كأن لم تكن وهو ما فصلت فيه المحكمة العليا التي اعتبرت قبول المعارضة شكلا، يستوجب الفصل في مصيرها من حيث الموضوع وليس التصريح باعتبارها كأن لم تكن"، وجاء فيها:

"حيث بالفعل فمتى كان الثابت من بيانات القرار المطعون فيه أن قضاة الاستئناف قد قرروا قبول معارضة المتهم في القرار الصادر غيابيا بتاريخ 1998/09/29 شكلا وقضوا باعتبارها كأن لم تكن موضوعا فإنهم بما فعلوا قد أسأؤوا تطبيق صحيح القانون على اعتبار أنه وبثبوت قبول المعارضة، من حيث الشكل كان عليهم الفصل في مصيرها في الموضوع واستنادا إليه ينبغي القول باعتماد النجاة المثار تلقائيا والقضاء بنقض وإبطال القرار المطعون فيه وتحميل الخزيمة العمومية المصاريف القضائية"¹.

وعن أثر الطعن بالمعارضة فيترتب عليه إيقاف التنفيذ ما لم يكن الحكم المطعون فيه مشمولا بالنفاذ المعجل، بالإضافة إلى أثر جديد لم يكن منصوصا عليه في القانون القديم أضافته المادة 327 ق.ا.م.ا في فقرتها الثانية والتي جاء فيها: "... ويصبح الحكم أو القرار المعارض فيه كأن لم يكن، ما لم يكن هذا الحكم أو القرار مشمولا بالنفاذ المعجل".

ولقد أثارت هذه العبارة تساؤلات عدة، فذهب البعض للقول أن المشرع أراد منها الإشارة إلى زوال الحكم الغيابي ونزع كل أثر عنه. ولو كان المقصود كذلك لكان

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن غرفة الجناح والمخالفات بتاريخ 2006/02/22 تحت رقم 343732، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2006، ص ص. 620-717.

الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي..... الفصل الثاني

استعمل المصطلح القانوني الدقيق الذي يدل على الانعدام، كما فعل في صياغته للحكم الغيابي الصادر عن محكمة الجنايات بموجب المادة 326 من ق.ا.ج.¹

وأما البعض الآخر فرأى في صياغة المادة تعليق للمعارضة على شرط فاسخ، فبمجرد قبولها شكلا وقبل صدور حكم فاصل فيها يزول الحكم الغيابي وتزول كل آثاره التي رتبها. وهو غير منطقي لأن قبول المعارضة لا يعني بالضرورة تغيير ما جاء في الحكم المعارض فيه فقد يبقى الحكم الجديد ما ورد في الحكم المعارض فيه فيكتفي بالتأييد دون أي تعديل فيه.

ومن ثمة فالراجح هو انصراف إرادة المشرع إلى إعادة الأطراف إلى ما كانوا عليها قبل صدور الحكم المعارض فيه، وبالتالي تبقى الآثار المقررة صحيحة حتى يتم إبطال هذا الحكم إثر الفصل في المعارضة. ويكون الحكم الصادر في المعارضة حضوريا في مواجهة جميع الخصوم، وهو غير قابل للمعارضة من جديد.²

الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية.

وعالجها المشرع بمقتضى الفصل الثالث من قانون الإجراءات المدنية والإدارية في نصوص المواد من 348 إلى 397، تتميز بأثرها الفوري غير الموقف للتنفيذ وتتمثل في:

¹ - تنص المادة 326 قانون الإجراءات الجزائية بأنه: " إذا تقدم المحكوم عليه غيابيا و سلم نفسه للسجن أو إذا قبض عليه قبل انقضاء العقوبة المقضي بها بالتقادم فإن الحكم و الإجراءات المتخذة منه الأمر بتقديم نفسه تنعدم بقوة القانون...".

² - أنظر المادة 331 من ق.إ.م.إ.

أولاً- الطعن بالنقض.

ويعتبر من أكثر الطعون القضائية غير العادية شيوعاً وممارسة، ليس الغرض من ممارسته الاستفادة من درجة عادية من درجات التقاضي تفصل في الخصومة من حيث الوقائع والقانون. وإنما هو طعن تمارس من خلاله المحكمة العليا¹ سلطة مراقبة مدى صحة وسلامة الأحكام والقرارات القضائية ومطابقتها للقواعد القانونية، متى توافرت الأسباب التي يبني عليها الطعن بالنقض والمحددة قانوناً.

وعليه، فإن مهمة المحكمة العليا صاحبة الاختصاص العام في الطعون بالنقض لا تتمثل في إعادة النظر في الدعوى كأصل عام، وإنما تقويم اعوجاج الأحكام والقرارات القضائية الصادرة في آخر درجة عن طريق مراقبة التطبيق السليم للقانون وتفسيره الصائب وتوحيد فهمه.

ولقد خصص المشرع الجزائري القسم الأول من الفصل الثالث من قانون الإجراءات المدنية والإدارية للأحكام الخاصة بالطعن بالنقض وهذا بموجب المواد 349 إلى 379 منه. فاستهل تنظيمه بتحديد الأحكام القابلة للطعن بالنقض بموجب مادتين، حيث نص في المادة 349 منه: "تكون قابلة للطعن بالنقض، الأحكام والقرارات الصادرة في آخر درجة عن المحاكم والمجالس القضائية"، ويضيف في المادة الموالية من ذات القانون- المادة 350-: "تكون قابلة للطعن بالنقض، الأحكام

¹ - أنشئت بموجب القانون رقم 63-218 المؤرخ في 18/06/1963 تحت مسمى "المجلس الأعلى" لتحل محل محكمة النقض ومجلس الدولة الفرنسيين، وأصدرت أولى قراراتها في 20/07/1964، استبدلت تسميتها من المجلس الأعلى إلى "المحكمة العليا" بموجب القانون الأساسي رقم 89-22 تماشياً ودستور 1989 المؤرخ في 12/12/1989 والمتعلق بصلاحيات المحكمة العليا وتنظيمها وسيرها (ج.ر.ج عدد 53 المؤرخة في 13/12/1989)، المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-25 المؤرخ في 12/08/1996. وآخرها القانون العضوي الذي ألغى النصوص السابقة رقم 11-12 المؤرخ في 26/07/2011 يحدد تنظيم المحكمة العليا وعملها واختصاصاتها، ج.ر.ج عدد 42 المؤرخة في 31/07/2011، ص ص. 7-10.

الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي..... الفصل الثاني

والقرارات الصادرة في آخر درجة، والتي تنهي الخصومة بالفصل في أحد الدفوع الشكلية أو بعدم القبول، أو أي دفع عارض آخر".

مقتضى هذين النصين يوضح أن الطعن بالنقض لا يجوز إلا في الأحكام والقرارات الصادرة في آخر درجة، ويستوي أن يكون الحكم صادرا في الموضوع كالأحكام الابتدائية النهائية المتضمنة إلغاء العقوبة التأديبية، أو في طلب وقتي أو في مسألة متفرعة عنه سواء تعلقت بإثبات الدعوى أو بسير الخصومة. وتستثنى منه الأحكام الصادرة قبل الفصل في الموضوع فلا يطعن فيها بالنقض إلا مع الحكم الفاصل في الموضوع.

وطريق الطعن بالنقض مقتصر على أطراف الخصومة التي صدر فيها الحكم المطعون فيه بالنقض أو ذوي حقوقهم باعتبارهم أصحاب مصلحة فقط، فلا يجوز للغير التمسك به¹. ويمارس هذا الطعن بكثرة من قبل صاحب العمل أو صناديق الضمان الاجتماعي، وهذا راجع لعجز العامل عن تحمل أعباء الطعن هذا. وهو ما يفسر ضرورة إعادة النظر في الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة بموجب اختصاصها الابتدائي النهائي كما سبق توضيحه.

واستثنائية طريق الطعن هذا جعلته لا يفتح إلا في حالات استثنائية حصرها المشرع الجزائري بموجب نص المادة 358 من ق.إ.م.إ في 18 وجها، بعدما كان يحصرها في 06 حالات فقط بموجب المادة 233 من قانون الإجراءات المدنية القديم.

¹ - وهذا ما أكدت عليه المادة 353 من ق.إ.م.إ والتي أوردت استثناء عن القاعدة العامة فحولت للنائب العام لدى المحكمة العليا حق تقديم الطعن بالنقض إذا بلغ لعلمه صدور حكم أو قرار في آخر درجة مخالف للقانون ولم يطعن فيه الخصوم، دون أن تمتد أثر الطعن هذا في حال نقضه للخصوم وذلك تطبيقا لقاعدة " لا ينفع الطعن إلا صاحبه". ومن ثمة فلا يجوز لهم التمسك بالقرار الصادر عن المحكمة العليا بعض النقض للتخلص مما قضى به الحكم أو القرار المطعون فيه.

الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي..... الفصل الثاني

على خلاف المشرع الفرنسي الذي أرسى في قانون الإجراءات المدنية مبدأ اختصاص محكمة النقض في كل الأحكام المخالفة للقانون دون تقييد نظرها على أوجه وأسباب محددة.

وبالتالي لا يقبل الطعن بالنقض إلا إذا بني على وجه واحد أو أكثر من الأوجه المحددة حصرا بموجب المادة 358 من ق.إ.م.إ، والمتمثلة في: مخالفة قاعدة جوهرية أو إغفال أشكال جوهرية في الإجراءات - تجاوز السلطة - مخالفة القانون الداخلي - مخالفة القانون الأجنبي المتعلق بقانون الأسرة - مخالفة الاتفاقيات الدولية - انعدام الأساس القانوني وانعدام التسبب أو قصوره أو تناقضه مع المنطوق - تحريف المضمون الواضح والدقيق لوثيقة معتمدة في الحكم أو القرار - تناقض أحكام أو قرارات صادرة في آخر درجة عندما تكون حجية الشيء المقضي فيه قد أثرت بدون جدوى والتناقض بين أحكام صادرة في آخر درجة- وجود مقتضيات متناقضة ضمن منطوق الحكم أو القرار - الحكم بما لم يطلب أو بأكثر مما طلب - السهو عن الفصل في أحد الطلبات الأصلية - إذا لم يدافع عن ناقصي الأهلية.

وبالتالي إذا لم يبنى الطعن بالنقض على هذه الأوجه أو الأوجه القانونية المحضة أو تلك الناتجة عن الحكم أو القرار المطعون فيه وفقا لما ورد في نص المادة 359 من ق.إ.م.إ والتي عادة ما تتعلق حسب "الأستاذ ذيب عبد السلام" بعدم الاختصاص النوعي أو مخالفة صريحة للقانون أو اجتهاد قار¹، فلا مجال لقبول أية أوجه جديدة للطعن بالنقض.

هذا ويرفع الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا بموجب عريضة مكتوبة وفقا لما قرره المادة 15 السالفة الذكر، وذلك في أجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ التبليغ

¹ - عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، المرجع السابق، ص. 329 و 332.

الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي..... الفصل الثاني

الشخصي للحكم المطعون، و03 أشهر إذا تم التبليغ في الموطن الحقيقي أو المختار، وتضاف مهلة شهرين (02) بالنسبة للخصوم المقيمين في الخارج¹.

ومتى انتهت المحكمة العليا إلى نقض القرار المطعون فيه فإنها قد تحيل ملف القضية إلى الجهة القضائية الفاصلة فيه لتبث فيه من جديد من حيث الوقائع والقانون مع احتفاظ الحكم محل النقض بنفس الوصف²، كما يمكن أن تنقضه دون إحالة حسب ما هو مخول لها قانونا بموجب المادة 365 من ق.إ.م.إ، والتي خولت لها حالات النقض بدون إحالة. فيصبح قرار المحكمة العليا هو القابل للتنفيذ.

هذا واستثناء عن الأصل العام خولت المادة 374 من ق.إ.م.إ للمحكمة العليا سلطة التصدي للموضوع وهذا بمناسبة نظرها في الطعن بالنقض الثالث، مخالفة للتشريع الفرنسي والمغربي واللذان يعقدان لها الاختصاص هذا بمناسبة الطعن الثاني فقط. فتتحول المحكمة العليا -محكمة النقض- مباشرة إلى محكمة موضوع أي درجة ثلاثة للتقاضي لتفصل في القضية من حيث الوقائع والقانون.

ويطرح التساؤل في هذه النقطة عما إذا كانت المحكمة العليا بمناسبة نظرها في الموضوع تراقب أوجه الطعن بالنقض أم لا؟

إن الغموض التشريعي حول هذه النقطة جعل الاجتهادات القضائية تتباين دون الوقوف على موقف محدد. فنجد الغرفة التجارية البحرية في قرارها المؤرخ في 08 جويلية 2010³ وبمناسبة الطعن بالنقض الثالث ذهبت مباشرة للفصل في الموضوع

¹ - أنظر المادة 404 من ق.إ.م.إ.

² - أنظر قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010/10/07 تحت رقم 617411، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2010، ص ص. 382-383.

³ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة التجارية والبحرية بتاريخ 2010/07/08 تحت رقم 676288، أشار إليه كاملا: عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، المرجع السابق، ص ص. 345-351.

ولم تقم بدورها الرقابي كجهة للنقض، خلافا لغرفة شؤون الأسرة والتي ورد الإشارة إلى القرار الصادر عنها في مقال منشور بمجلة المحكمة العليا، أين ذهبت لمراقبة أوجه الطعن بالنقض أولا ولدى قبولها للطعن شكلا تصدت للموضوع وفصلت فيه¹.

وفي هذا الصدد نؤيد ما ذهبت إليه غرفة شؤون الأسرة، فالأجدر فرض المحكمة العليا رقابتها على أوجه الطعن بالنقض أولا، ومتى توصلت لقبول النقض فإنها تتصدى لموضوع الدعوى وتفصل فيها كما هو مقرر قانونا. لأن القول بخلاف ذلك يجعل من تصدي المحكمة العليا بمناسبة الطعن الثالث دون فصلها في أوجه الطعن درجة ثالثة للتقاضي وليس هذا المبتغى.

وبالتالي على المشرع تعديل صياغة نص المادة 374 من ق.إ.م.إ لتوضيح الطبيعة الأصلية للمحكمة العليا، وهي محكمة قانون و تحولها لمحكمة موضوع ما هو إلا استثناء بعد استنفاد ولايتها كجهة نقض. ومن ثم تعيد النظر في القضية وفقا للمبدأ القانوني الذي تبنته وتتقيد بالطلبات، فلا يجوز تقديم طلبات جديدة أمامها باعتبار أن هذه الأخيرة بمناسبة نظرها في الطعن الثالث تتحول إلى جهة استئناف، وهذه الأخيرة لا يجوز تقديم طلبات جديدة أمامها كمبدأ عام.

ثانيا - اعتراض الغير الخارج عن الخصومة.

¹ - أشار إليه: زرقون نور الدين، " المحكمة العليا: جهة قضائية فاصلة في موضوع الدعوى -دراسة في ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية-"، ندوة علمية احتفالا بخمسينية المحكمة العليا، مجلة المحكمة العليا، مارس 2014، ص.

انطلاقاً من قاعدة نسبية الشيء المقضي فيه فإن آثار الحكم القضائي تقتصر على الخصوم الذين باشروا الدعوى أو المتدخلون الذين رفعت منهم أو عليهم، أما الذين لم يختصموا ولم يمثلوا فلا يمكن أن تمتد آثار الحكم إليهم فيحتج عليهم بالحكم الصادر. هذه القاعدة رأى المشرع عدم كفايتها لحماية حقوق الغير التي قد تمس بصدور حكم في دعوى، فأقر له طريق طعن يخول له حق الاعتراض على الحكم حماية لحقوقه ومصالحه. ويعرف حق الاعتراض بأنه: " طريق غير عادي للطعن في حكم مبرم سمح به المشرع لشخص لم يكن خصم أو ممثلاً أو متدخلاً في الدعوى التي انتهت به، وذلك لدفع كل ما يمس بحقوقه في الحكم المعترض به"¹.

ويرجع تناولنا لهذا النوع من طرق الطعن غير العادية رغم قلة الطعن فيه في المسائل الاجتماعية، إلى طابعه الاستثنائي الذي أثار العديد من الانتقادات التي عارضت مع وصفه كطريق طعن غير عادي. وحجتهم في ذلك أن هذا الطعن يوجه من شخص لم يكن طرفاً في الدعوى وهو ما يتعارض وخاصية الطعون التي ينفرد بها أطراف الخصومة فقط لحد أن بعد التشريعات فضلت إلغاء هذا النظام على غرار المشرع المصري وأدخل بعض حالاته ضمن التماس إعادة النظر.

أما عن المشرع الجزائري لفقد سار نحو المشرع الفرنسي وافرد له فصلاً ضمن طرق الطعن غير العادية، فتناوله في تسع مواد باقتضاب كبير أرسى فيه طبيعته وشروط ممارسته والتي تتعارض وطبيعة طرق الطعن وهذا بموجب المواد من 380 إلى 389 من ق.ا.م.ا.

¹ - نقلاً عن اللصاصمة عبد العزيز سلمان، "اعتراض الغير وفق قانون أصول المحاكمات المدنية وتعديلاته"، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل السيد - عمادة البحث العلمي -، الأردن، مجلد 13، العدد 08، 2007، ص.

فنص على الأحكام القابلة للطعن فيها باعتراض الغير الخارج عن الخصومة، وشملها في كل من الأحكام والقرارات والأوامر الاستعجالية الفاصلة في النزاع¹. وفي هذا يشار إشكال إذا كان قد أكد على عدم جوازية اللجوء إلى طريق الطعن غير العادي إلا بعد استنفاد المعارضة والاستئناف، فالأجدر أن الطعن هذا لا يقبل إلا من قبل القرارات النهائية.

ويشترط في ممارس هذا الطريق توافر جملة من الشروط²، حصر من خلالها المشرع مفهوم الغير المعترض هذا وتتمثل فيما يلي:

- ✓ توافر شرط المصلحة طبقا لما تقتضيه القواعد العامة لرفع الدعوى، فلا دعوى ولا طعن إلا ممن له مصلحة في ذلك.
- ✓ ألا يكون المعترض طرفا في الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه: ولقد استعمل المشرع صياغة المصطلح "الطرف" على إطلاقه، سواء كان أصليا أو مت دخلا أو مدخلا³ باعتبارهم الأطراف الخصوم في الدعوى.
- ✓ ألا يكون المعترض ممثلا في الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه: وفي هذا الشأن لم يوضح المشرع نوع التمثيل هذا فذكره على إطلاقه، وأورد حالة يسمح فيها بالاعتراض رغم التمثيل في الدعوى في نص المادة 383 من نفس القانون تحت شرط إثبات تعرضهم للغش ممن كان يمثله.
- ✓ وجوب تقديم وصل إيداع كفالة بمبلغ 20.000 دج.

¹ - أنظر المادة 380 من ق.إ.م.إ.

² - أنظر المادتين 381 و385 فقرة 02 من ق.إ.م.إ.

³ - ويقصد بالتدخل الانضمام من الغير ذي الصفة والمصلحة إلى الخصومة أثناء السير في الدعوى في صورتين: إما تدخل انضمامي (المتدخل) أو تدخل هجومي (المدخل)، ويتميز عن الاعتراض في كلاهما يتدخل الغير إلا أن الأول يكون أثناء السير في الدعوى والثاني طريق غير عادي الشرط فيه ألا يكون المعترض مدخلا أو مت دخلا. لمزيد من التفاصيل أنظر: بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09، المرجع السابق، ص ص. 40-

ويرفع هذا الطعن بنفس الأشكال المقررة لرفع الدعاوى أمام الجهة القضائية مصدرة الحكم أو القرار أو الأمر المعارض فيه، في أجل 15 سنة من تاريخ صدور الحكم المعارض عليه ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، ويقلص هذا الأجل إلى شهرين 02 إذا تم التبليغ الرسمي للحكم أو القرار أو الأمر المعارض فيه إلى الغير.

ولقد أحسن المشرع تحديد ميعاد الطعن هذا، فاعتبار أن قاعدة العلم لا تكون إلا بالتبليغ الرسمي فإذا لم يبلغ يبقى الأجل مفتوحا إلى 15 سنة وهي مدة تقادم الأحكام في المادة 630 ق.ا.م.ا، ليسقط حق الطعن بالاعتراض بعد فوات هذا الأجل. هذا وينفي المشرع الجزائري كقاعدة عامة الأثر الموقوف للطعن بالاعتراض فلا يترتب عليه وقف تنفيذ الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه، غير أنه يجوز للمعارض التقدم بطلب وقف تنفيذ تلك الأحكام ويرجع ذلك لسلطة القاضي ومدى إثبات المعارض للضرر الجسيم.

وقرار القاضي الفاصل في دعوى الاعتراض الغير الخارج عن الخصومة يحتمل أمرين اثنين: إما قبول الاعتراض ومن ثم يعمل على تعديل الحكم إذا كان قابلا للتجزئة، وهذا ضمن الحدود التي جرى الاعتراض عليها والتي تمس حقوق المعارض فقط وتبقى آثار الحكم الأصلي بين الخصوم. وإذا لم يكن قابلا للتجزئة وبعد استيفاء شرط استدعاء جميع أطراف الخصومة، ألغت المحكمة الحكم المعارض عليه كاملا وقضت من جديد¹.

أما الاحتمال الثاني وهو رفض اعتراض الغير إما لإخفاق الغير المعارض في إثبات ما يدعيه أو لسبب مخالف، فيبقي القاضي على الحكم المعارض عليه ويلزم

¹ - إن قابلية الحكم المعارض عليه للتجزئة من عدمه، معيار وضعه المشرع الجزائري للقياس في مدى قابلية انتزاع الجزء الخاص بالمعارض ومن ثم الاكتفاء بتعديل الحكم في جزء منه، أو إلغائه كليا باعتبار موضوع الحكم يشكل وحدة واحدة ومن ثم لا يمكن تنفيذ الحكمين بمنطوقين مختلفين.

المعترض بدفع غرامة مدنية تتراوح بين 10.000 دج إلى 20.000 دج، دون الإخلال بالتعويضات المدنية التي يمكن أن يطالب بها الخصوم¹.

ويقبل الحكم أو القرار أو الأمر الصادر بعد الاعتراض الطعن فيه بنفس طرق الطعن المقررة للأحكام - كل حسب درجته-، فإذا كان الحكم قابلاً للاستئناف يكون الحكم الصادر بنتيجة الاعتراض هو الآخر قابلاً للطعن فيه بذات الطريق.

ثالثاً - التماس إعادة النظر².

كطريق طعن غير عادي مقدم لمواجهة استخدام الوسائل الاحتياطية بمختلف أنواعها، يهدف لمراجعة الأمر أو الحكم أو القرار الفاصل في الموضوع والحائز لحيية الشيء المقضي به، وذلك للفصل فيه من جديد من حيث الوقائع والقانون³. يتخذ كل شخص كان طرفاً في الدعوى أمام ذات الجهة القضائية التي يصدر منها متى توافرت إحدى الحالات التي ينص عليها القانون حصراً.

¹ - أنظر المادة 388 من ق.إ.م.إ.

² - ويسمى أيضاً بـ "إعادة المحاكمة" وهي تسمية حديثة نسبياً غير دقيقة اصطلاحاً التشريع الأردني، لأن الهدف من ممارسة هذا الطعن ليس طلب إعادة المحاكمة من جديد ومن ثم تعيد المحكمة النظر في القضية من الأساس، وإنما إعادة النظر في القضية يكون مرهوناً على المستجدات المطروحة فقط .

للمزيد من التفاصيل أنظر : فليح نجلاء توفيق، "الطعن بإعادة المحاكمة في قانون أصول المحاكمات المدنية (دراسة مقارنة)"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الإستراتيجية، المجلد 12، العدد 06، 2016، ص. 127 وما بعدها.

³ - راجع المادة 390 ق.إ.م.إ.

وتستثنى منه القرارات الصادرة عن المحكمة العليا وهو ما قضى به اجتهاد للمحكمة العليا فأقر: "حيث لا يوجد أي نص بقانون الإجراءات المدنية والإدارية يسمح بالطعن بالتماس إعادة النظر ضد قرارات المحكمة العليا، حيث يتعين لذلك الحكم بعدم قبوله لعدم جوازه قانوناً". قرار صادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2017/09/14 تحت رقم 1240913، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2017.

وفي هذا الصدد، من الثابت أن قوة الشيء المقضي به لا تثبت إلا للأحكام النهائية التي استنفذت طرق الطعن العادية وإن كانت قابلة للطعن بالطرق غير العادية¹، والمشرع في تحديده لمفهوم "التماس إعادة النظر" بموجب المادة 390 من ق.ا.م.ا جاء مطلقاً، فأشار لشرط حيافة الأحكام لقوة الشيء المقضي فيه بصرف النظر عن سبب الاستنفاد هذا، ما إذا كان يرجع لسبب اعتيادي يعود لممارسة الطعن، أو كان الاستنفاد بسبب تفويت مواعيد الطعن القانونية. لأن الحالة الأخيرة تفيد قبول الخصم بالحكم ومن ثم تنازلاً عن طعن، وإذا كان الأمر كذلك فمن ثم غير العدل والإنصاف تمكين الخصم من ممارسة طريق طعن غير عادي وهو لم يحافظ حتى على الطريق العادي.

في هذا السياق، الملاحظ أن المشرع الجزائري قد سلك نفس مسلك القانون الفرنسي الذي اتخذ موقفاً مرناً، فاكتفى بالتأكيد على أن الطعن بالتماس إعادة النظر يوجه للأحكام الحائزة لقوة الشيء المقضي به، ومن ثم يستوي أن تكون قد صدرت نهائية أو ابتدائية وتحولت إلى نهائية بقبولها أو تفويت الطعن فيها. ولكن من جهة أخرى تصدى لغش الخصم الذي يفوت ميعاد الطعن العادي حتى يستفيد من إعادة النظر، وهذا عن طريق تقييد اكتشاف أحد أسباب الالتماس في الفترة بعد حيافة الحكم لقوة الشيء المقضي به.

وهو ما أخذه المشرع الجزائري الذي نص في المادة الموالية المتعلقة بأسباب الطعن بالتماس إعادة النظر الواردة حصراً، والتي قلصها المشرع في التعديل الأخير

¹ - عبد الحكيم فودة، حجية قوة الأمر المقضي في ضوء الآراء الفقهية وأحكام محكمة النقض، دار الفكر والقانون، مصر، 2006، ص. 10.

إلى سببين فقط بعدما كان يتضمن النص القديم 08 أسباب¹، قد قيدها بمعيار "حياة الحكم أو القرار أو الأمر لقوة الشيء المقضي به". فنص بموجب المادة 392 منه: " يمكن تقديم التماس إعادة النظر لأحد السببين الآتيين:

1- إذا بني الحكم أو القرار أو الأمر على شهادة شهود، أو على وثائق اعترف بتزويرها، أو ثبت قضائياً تزويرها بعد صدور ذلك الحكم أو القرار أو الأمر وحيازته لقوة الشيء المقضي به.

2- إذا اكتشفت بعد صدور الحكم أو الأمر أو القرار الحائز لقوة الشيء المقضي به، أوراق حاسمة في الدعوى كانت محتجزة عمدا لدى الخصوم."

ويرجع تقدير تحقق أسباب الطعن بالتماس بإعادة النظر المحدد حصرا لقاضي الموضوع باعتبارها من مسائل الواقع التي يستقل بتقديرها. ومن ثم إذا تعلق سبب الطعن بشهادة الشهود أو وثائق اعترف بتزويرها أو ثبت قضاء تزويرها، يتأكد القاضي أولاً أن هذه الشهادة أو الأوراق المزورة قد تأسس عليها الحكم أو الأمر أو القرار الملتمس فيه.

بمعنى لولا اعتماد أحدهم كدليل لتغيير وجه الحكم في الدعوى وما صدر بالمضمون الذي صدر به، ولا بد أن يقدم الملتمس وسائل لإثبات تزويرها حددها المشرع في وسيلتين اثنتين وهما: الاعتراف والحكم القضائي، فنص في الفقرة الأولى:

¹ وجاء إصلاح نظام التماس إعادة النظر وتقليص الأسباب التي يبني عليها هذا الطعن إلى التداخل الذي أفرزه النص القديم بين حالات الطعن بالنقض وحالات التماس إعادة النظر، بحيث كانت تتضمن مزيجاً من الأسباب البعض منها يعود للغلط والغش في تقدير الوقائع ومصدره فعل أحد الخصوم أو من يمثله (شهادة شهود، اكتشاف وثائق محتجزة لدى الخصم، التزوير)، وعيوب إجرائية لم تراعي الأشكال الجوهرية وقت صدور الأحكام (الحكم بما لم يطلب، تناقض في الحكم، عدم الدفاع عن عديمي الأهلية) وهي نفس الأسباب التي يبني عليها الطعن بالنقض، مما جعل المشرع يقدم على تعديل أوجه التي يبني عليها الالتماس لفصله نهائياً عن الطعن بالنقض فقصرها على سببين مأخوذين من الغش والتزوير.

" إذا بني الحكم أو القرار أو الأمر على شهادة شهود أو وثائق اعترف بتزويرها أو ثبت قضائيا تزويرها...".

أما إذا كان سبب الطعن يتعلق باكتشاف وثائق اشترط فيها المشرع أن تكون حاسمة¹ في الدعوى ومحتجزة عمدا لدى الخصم، أي غير متداولة ولم يكن بمقدور الملتمس الاطلاع عليها ولا العلم بوجودها². ولا بد أن ينم الاحتجاز هذا عن سوء نية المحتجز، فيكون قد أخفاها عمدا في مختلف مراحل الدعوى لأنها كانت في صالح الملتمس كما هو الحال في قضية احتجاز صندوق الضمان الاجتماعي لتقرير خبرة طبية أين أقرت لم يكن بقصد الإضرار، بمعنى لو قدمت الوثيقة المحتجزة في الدعوى لغيرت وجه الحكم لصالح الملتمس، أما إذا كان الاحتجاز من طرف الخصم دون عمد أي بحسن نية فإن التماس إعادة النظر يكون غير مقبول.

وفي كلا هذين السببين اللذان يؤسس على أحدهما الطعن بالتماس إعادة النظر تحت طائلة عدم القبول، الملاحظ ضرورة إثبات الطاعن أن الوقائع المثارة في الطعن

¹ - ولقد حددت محكمة النقض المغربية في القرار الصادر في الملف الاجتماعي رقم 658 بتاريخ 2013/04/25 المقصوم بـ" الوثيقة الحاسمة" التي تضمنها الفصل 402 من ق.م.ق في سياق نصه على أوجه الطعن بالتماس إعادة النظر، فجاء فيه: " حيث إن المقصود بالورقة الحاسمة المحتجزة لدى الخصم أو عند من توطأ معه هي الوثيقة التي احتجزتها أحدهما ولم يتمكن الطرف الآخر من الحصول عليها بسبب ذلك، وأما الأحكام والعقود أو غيرها من الوثائق المودعة لدى المصالح العمومية فإنها لا تعتبر محتجزة لدى الخصم، لأن المحاكم والمصالح العمومية لا تعتبر خصما أو متواطئا مع الخصم كما أن الوثائق تعتبر محفوظة لدى هذه المصالح وليست محتجزة لديها، ولما كانت الوثيقة المعتمدة في الطعن بإعادة النظر هي الحكم القاضي ببراءة الطاعن، فإنها كانت رهن إشارته لدى مصلحة كتابة الضبط باعتباره هو المعني بها ولم تكن محتجزة من طرف المطلوبة في النقض...".

² - لأن علم الملتمس بوجود الوثيقة المحجوزة وعدم المطالبة بإلزام حائزها تقديمها للاطلاع عليها يعد حائلا دون قبول الالتماس. للمزيد من التفاصيل أنظر: مبروك عاشور، "ماهية الطعن بالتماس إعادة النظر وبيان حالاته وفقا لقانون الإجراءات المدنية (دراسة تحليلية مقارنة)"، مجلة الأمن والقانون، أكاديمية شرطة دبي، مجلد 21، العدد 02، 2013، ص. 44 وما بعدها.

كانت بعد حيازة الحكم الملتمس لقوة الشيء المقضي به، وهذا بغية قطع الطريق للطعن على الملتمس الذي اكتشفها قبل حيازة الحكم لقوة الشيء و ترك آجال الطعن العادية تنقضي، ليفصل بذلك في النقطة المثارة سابقا.

أما في المغرب فلم يختلف التشريع عما قضى به المشرع الفرنسي والجزائري، بحيث أوقف الفصل 402 من ق.م.ق.م قبول الطعن بالتماس إعادة النظر على أطراف الدعوى ضد الأحكام النهائية، فجاءت صياغتها مطابقة للنص القديم¹ بحيث نصت : "يمكن أن تكون الأحكام التي لا تقبل الطعن بالتعرض والاستئناف موضوع إعادة النظر ممن كان طرفا في الدعوى..."²، ليضيف في نفس سياق المادة تحديد الحالات التي يبنى عليها التماس إعادة النظر.

ويرفع الطعن بالالتماس في أجل شهرين (02) من تاريخ ثبوت التزوير، أو تزوير شهادة الشهود أو تاريخ اكتشاف الوثيقة المحتجزة بموجب عريضة مرفقة بوصل إيداع كفالة مقدرة بـ 20.000 دج أمام الجهة مصدرة الحكم أو القرار أو الأمر الملتمس فيه بعد استدعاء كل الخصوم قانونا.

ومتى توافرت الشروط السالفة الذكر وقبلت الجهة القضائية الطعن بالالتماس شكلا، تفصل المحكمة في موضوع الدعوى من حيث الوقائع والقانون، وهذا في حدود مقتضيات الحكم أو القرار أو الأمر الملتمس فيه. ويترتب على ذلك وقف التنفيذ شأنه

¹ - كانت تنص المادة 194 من ق.ا.م. على ما يلي: "إن الأحكام الصادرة من المحاكم أو المجالس التي لا تكون قابلة للطعن فيها بطريقة المعارضة أو الاستئناف، يجوز التماس إعادة النظر من جانب من كان طرفا فيها أو ممن أبلغ قانونا بالحضور...".

² - وهو ما جرى تأكيده عمليا، حيث قضت المحكمة التجارية بالدار البيضاء في الحكم عدد 4999 الصادر بتاريخ 2007/05/22 على عدم قابلية الأحكام التي تقبل الطعن فيها بالطرق العادية (التعرض والاستئناف) الطعن فيها بإعادة النظر، فأقرت: "ما دام الحكم المطعون فيه صدر ابتدائيا فهو قابل للاستئناف الذي ينشر الدعوى من جديد وينظر في جميع الوسائل التي يمكن أن يثيرها المتضرر منه".

في ذلك شأن باقي طرق الطعن غير العادية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك وهذا طبقا لنص المادة 395 من ق.ا.م.ا¹.

وأما عن قابلية الطعن في الحكم الصادر في دعوى الطعن بالتماس إعادة النظر من عدمه، فالملاحظ أن المشرع الجزائري قد اكتفى بالتأكيد على أن الطعن بالتماس إعادة النظر يكون لمرة واحدة فقط طبقا لقاعدة "لا التماس على التماس"². ومن ثم لم ينص على تمديد القاعدة المقررة في اعتراض الغير الخارج عن الخصومة، والتي تفيد قابلية الحكم الصادر في اعتراض الغير بنفس الطرق المقررة للطعن في الأحكام كما سبقت الإشارة إليها.

وبالتالي هل هذا الإغفال يفسر أن المشرع الجزائري قد منع الطعن في الحكم الفاصل في الالتماس؟ وإذا كان كذلك، ألا يتعارض ذلك والهدف من الالتماس الذي يرمي لمعالجة الحكم المطعون فيه والفصل فيه من جديد من حيث الوقائع والقانون؟

إن إغفال المشرع الجزائري عن تبيان قابلية الحكم الفاصل في التماس إعادة النظر للطعن فيه كما فعل في اعتراض الغير الخارج عن الخصومة نرى أنه لا يعني بالضرورة اتجاه قصده لمنع الطعن فيه. فإذا كان الهدف أصلا من التماس إعادة النظر هو بمثابة تصحيح واستدراك للحكم الملتمس فيه وإعادة النظر فيه من حيث الوقائع والقانون فإن الحكم الصادر بعد التماس هو حكم جديد، وطالما أنه حصر عدم جوازية الطعن فيه في طريق التماس إعادة النظر طبقا لقاعدة "لا التماس ضد التماس"، فإن الحكم الصادر في الطعن بالالتماس يقبل الطعن فيه بشتى طرق الطعن

¹ وهو ما أكدته قرار المحكمة العليا صادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2016/01/14 تحت رقم 982850، قضت فيه بأنه: "الطعن بالتماس إعادة النظر ليس له أثر موقف للفصل في الخصومة".

² تنص المادة 396 من ق.ا.م.ا على أنه: "لا يجوز تقديم التماس إعادة النظر من جديد في الحكم أو القرار أو الأمر الفاصل في الالتماس".

عدا هذه الأخيرة، شريطة أن تكون جائزة للحكم أو الأمر أو القرار الأصلي الملتزم فيه¹.

المبحث الثاني

قواعد تنفيذ² الأحكام القضائية الاجتماعية والإشكالات المطروحة.

لما كان الغرض من استصدار حكم قضائي يثبت حقيقة الحق المدعى به هو تنفيذه حتما تجسيدا لمبدأ الحق في محاكمة عادلة³. فلا يكفي مجرد ثبوت الحق بموجب حكم قضائي، وإنما لا بد من توفر وسائل قانونية تكفل فاعليته عن طريق إجراءات التنفيذ التي كفلها المشرع تجسيدا لفكرة الحماية القضائية لاقتضاء الحق محل الحكم وردّه إلى أصحابه.

ونظرا لأهمية التنفيذ في تجسيد الحقوق المحكوم بها على أرض الواقع، فلقد أكد المشرع الجزائري بموجب نص المادة 178 من الدستور على إلزام كافة أجهزة الدولة بضرورة الحرص على تنفيذ أحكام القضاء في مقابل معاقبة كل من تسبب في عرقلتها. وانطلاقا من هذا أولى المشرع في قانون الإجراءات المدنية والإدارية اهتماما

¹- Cédric TAHRI , Procédure civile , op.cit., p.175.

²- يختلف مدلول "نفاذ الحكم" عن "تنفيذ الحكم"، فإذا كان المفهوم الأول ينصرف إلى اعتباره وصفا يلحق جميع الأحكام القضائية ولو لم تكن صالحة للتنفيذ محققة الحماية القضائية التي صدرت بها. أما "التنفيذ" فهو المرحلة التي تترتب على نفاذ الحكم تخول ترجمة منطوق الحكم على أرض الواقع.

³- إن تنفيذ الحكم أو القرار أيما كان القضاء الذي أصدره يعد جزءا مكملا للحق في المحاكمة العادلة وفقا لاتفاقية حقوق الإنسان، وكذا العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية المنعقد بتاريخ 16/12/1966 بالجمعية العامة للأمم المتحدة، والمصادق عليه من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16/05/1989، ج.ر.ج عدد 20 لسنة 1989.

بالغا بالتنفيذ، فخصص له كتابا كاملا عنونه بـ " في التنفيذ الجبري للسندات التنفيذية".

وفيما يلي دراسة لأهم القواعد العامة لنظام التنفيذ بوصفه العمود الفقري والحلقة الجوهرية التي تعطي للحكم القضائي مفهومه الحقيقي على أرض الواقع (المطلب الأول)، ثم ننقل للتطرق إلى ضمانات التنفيذ الجبري للأحكام القضائية الاجتماعية والإشكالات المثارة بشأنها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

القواعد العامة في التنفيذ

يوصف تنفيذ الأحكام على أنه العمود الفقري الذي يعطي للعدالة مفهومها الحقيقي، وانطلاقا من هذا الأساس عكفت جل التشريعات على بسط اهتمامها بهذه المرحلة الحساسة التي يقف عليها تجسيد منطوق الأحكام المقررة للحقوق على أرض الواقع، وتقدير مدى قوة وفعالية القضاء ومنه الدولة في تنفيذ أحكامها.

وفي هذا الصدد فإن التشريع الجزائري لم يخرج "نظام التنفيذ وإجراءاته" عن فحوى قانون الإجراءات المدنية والإدارية رغم حساسية إجراءاته وكثرتها التي تستدعي بسط قانون خاص به على غرار التشريع الفرنسي والمصري.

وعليه، وانطلاقا من مبدأ ارتباط التنفيذ بنوعية الأحكام الصادر في المسائل الاجتماعية، فيختلف التنفيذ تبعا لطبيعة الحكم القضائي من جهة (الفرع الأول)، ومن جهة ثانية فإن هذا السند وحتى يفرز دوره في إقرار التنفيذ الجبري فلا بد من استيفاء مجموعة من الأعمال الإجرائية التي يؤثر تخلفها على صحة التنفيذ (الفرع الثاني).

الفرع الأول: القوة التنفيذية للأحكام القضائية.

إن المتفق عليه قانوناً عدم جواز التنفيذ إلا بالنسبة للأحكام القضائية التي اعترف لها القانون بالقوة التنفيذية¹ سواء العادية أو المؤقتة. وهذا مبدأ عام اتفقت عليه كافة التشريعات المقارنة، وقد تبنى القانون الجزائري الاتجاه الموسع منها فاعترف بالقوة التنفيذية حتى بالنسبة للمحركات الرسمية.

وفي هذا الشأن تضمنت المادة 600 من ق.إ.م.إ. تعداداً لمجموع السندات التنفيذية التي تقرر تأكيد وجود الحق محل التنفيذ² والتي تتمتع بالقوة التنفيذية المستمدة من الجانب الشكلي المتمثل في "الإمهار أو التذليل بالصيغة التنفيذية" والذي اعتمده القانون كشرط شكلي للبدء في إجراءات التنفيذ.

ولما كان العنصر محل الدراسة في هذا الجزء إنما يتعلق بالأحكام القضائية الاجتماعية باعتبارها الصورة العملية الشائعة للسند التنفيذي، فسيتم الوقوف عندها لتوضيح طبيعتها من منطلق التمييز بين التنفيذ العادي والتنفيذ المعجل وشروط اكتساب كل منهما للقوة التنفيذية كالاتي:

¹ - ينصرف مفهوم القوة التنفيذية إلى ذلك الأثر التنفيذي التي يترتبها القانون للسندات المعترف بها، فهو وصف يلحق الحكم أو العقد التوثيقي فيسمح بتنفيذه جبراً، وتنقضي القوة التنفيذية باعتبارها أثراً للحكم القضائي تبعاً لانقضائه وهذا إما عن طريق التنفيذ أو بسقوطه بعد مضي المدة المحددة (التقادم المسقط التنفيذي).

راجع:- أحمد خلاصي، قواعد وإجراءات التنفيذ الجبري وفقاً لقانون الإجراءات المدنية الجزائري والتشريعات المرتبطة به، المرجع السابق، ص. 86 و87.

- عمار سعدون حامد المشهداني ومروة خليل ابراهيم، "انقضاء القوة التنفيذية للمحركات"، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، العدد 04، 2015، ص. 150.

² - أحمد ماهر زغلول، أصول التنفيذ وفقاً لمجموعة المرافعات المدنية والتجارية والتشريعات المرتبطة بها، ط 4، دار أبو المجد للطباعة والنشر، القاهرة، 1996، ص. 69.

أولاً- التنفيذ العادي.

لما كانت القوة التنفيذية كأصل عام لا تثبت إلا للأحكام القضائية الحائزة لقوة الشيء المقضي به والمتضمنة إلزاماً بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل أو أداء شيء، وهو مبدأ قانوني العلة منه ضمان الحماية للمحكوم عليه عن طريق وقف التنفيذ لحين استنفاده طرق الطعن العادية المخولة له. فإن حيازة الحكم لقوة الشيء المقضي فيه تتحقق في الحالات التالية:

- ✓ إذا صدر الحكم ابتدائياً نهائياً سواء لفوات ميعاد الطعن أو للاختصاص القيمي للمحكمة التي يتحدد بموجبه النصاب النهائي، أو للحالات المخول فيها الحكم ابتدائياً نهائياً بقوة القانون طبقاً للقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 04-90 والمادة 73-4 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم 11-90.
- ✓ القرارات الصادرة عن المجالس القضائية، سواء تلك التي يقضي بموجبها بتأييد الحكم الابتدائي وفي هذه الحالة ينفذ منطوق الحكم الابتدائي، أو بتعديله في جزء منه أو بإلغائه.
- ✓ القرارات الصادرة عن المحكمة العليا الفاصلة في الموضوع استثناءً، أو المتضمنة إلزاماً بالمصاريف القضائية.

ثانياً- التنفيذ المعجل.

إن الأصل في نظام التنفيذ عدم قابلية الأحكام القضائية لمباشرة إجراءات التنفيذ الجبري إلا إذا أصبحت نهائية يعترف لها بالثبات والاستقرار. غير أنه واستثناءً قد يتقرر تنفيذ الحكم قبل أوانه وهو ما يسمى بالتنفيذ المعجل وهذا في حالة الحصول على حكم مشمول بالنفاذ المعجل، والذي يعرف بأنه: "وصف يلحق الحكم غير

النهائي فيجعله صالحا للتنفيذ الجبري قبل أوانه الطبيعي، ولا يلحق بكل الأحكام وإنما يقتصر على بعضها فقط وإلا تم إهدار الأصل ويتساوى مع الحكم النهائي"¹.

انطلاقا من هذا المفهوم، فإن التنفيذ المعجل هو تنفيذ مؤقت غير نهائي يتوقف على مصير الحكم القضائي أمام الجهة الناظرة فيه، وهذا تقاديا للأضرار المحتملة التي قد تصيب طالب التنفيذ من جراء التأخير. فيستقر إذا تم تأكيد الحكم محل التنفيذ المعجل ويزول بما رتبته من آثار إذا ألغي بعد الطعن فيه².

وفي هذا الشأن يقرر المشرع الجزائري إلى جانب الأوامر الاستعجالية، وبموجب نص المادة 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل المعدل والمتمم 90-04 السالف الذكر، التنفيذ المعجل قانونا لمحاضر المصالحة وكذا الاتفاقيات الجماعية وكذا فيما يتعلق بدفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر 06 الأخيرة. لتحيل الفقرة الثانية للقاضي الاجتماعي سلطة إصباغ الأحكام الاجتماعية الصادرة بالنفاذ المعجل دون كفالة.

وجدير بالإشارة أن القانون الجزائري قد ساير ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي أقر التنفيذ المعجل استثناء عن القاعدة العامة، إلا أن تعديل قانون الإجراءات المدنية

¹ - أنظر: - عبد الحافظ زيدان، التنفيذ المعجل، مركز البحوث والدراسات الفقهية والقانونية والقضائية، دار القضاء، الطبعة الأولى، أبو ظبي، 2013، ص. 37 وما بعدها.

- Et elle peut être définit comme : « *droit accordé par la loi ou par le juge à la partie bénéficiaire d'un jugement d'en poursuivre l'exécution malgré l'effet suspensif du délai des voies de recours ordinaires ou de leur exercice* » .

Voir : WANDJI KAMGA Alain-Douglas, le droit de l'exécution forcé, thèse de doctorat, faculté des sciences juridiques et politiques, université de Yaoundi 2, 2009, p. 265.

² - فتحي والي، التنفيذ الجبري في المواد المدنية والتجارية، دار النهضة العربية، مصر، 1995، ص. 63.

الفرنسي بموجب المرسوم 2019-1333¹ الصادر في 2019/12/11 والذي دخل حيز التنفيذ في الفاتح من جانفي 2020. قد أدرج أحكاما جديدة، فنص على مبدأ شمولية الأحكام الصادرة ابتداءً بالتنفيذ المعجل ما لم ينص القانون أو يقرر القاضي خلاف ذلك بموجب المادة 514² منه، مع إتاحة القاضي سلطة تقدير وجوبية التنفيذ المعجل بحسب طبيعة الدعوى من عدمه ومن ثم رفضه كليا أو جزئيا بقرار مسبب³.

وفي حالة الطعن يتقرر لرئيس محكمة الاستئناف الاختصاص لإعادة تقرير التنفيذ المعجل في حالة رفضه (المادة 514-2 ق.إ.م الفرنسي) أو وقف التنفيذ المعجل إذا كان ينطوي على تحقق أضرار يصعب إعادة الحال فيها على ما كانت عليه (المادة 514-3 ق.إ.م الفرنسي).

الفرع الثاني: مقدمات التنفيذ.

وهي جملة الإجراءات التي لا يستقيم التنفيذ بدونها، حيث خصها المشرع تدعيما للحماية القضائية ملزما بموجبها طالب التنفيذ مراعاتها في مواجهة المنفذ ضده قبل اللجوء إلى التدابير الإجبارية. فلا يكفي لتنفيذ الحكم القضائي أن يكون حائزا لقوة الشيء المقضي فيه أو مشمولا بالإنفاذ المعجل وإنما لا بد من ضرورة القيام بمجموعة من الإجراءات التي يتوقف على احترامها صحة التنفيذ أو بطلانه¹. والغرض منها هو

¹ - Décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 réformant la procédure civile, JORF du 12 décembre 2019, n°0288.

² - Elle dispose que : « *Les décisions de première instance sont de droit exécutoires à titre provisoire à moins que la loi ou la décision rendue n'en dispose autrement* ».

³ - Art. 504-1 du CPC.

¹ - أنظر: - عبد الرحمن الشرقاوي، قانون المسطرة المدنية، المرجع السابق، ص. 250-252. وأحمد النويضي، القضاء المغربي وإشكالات التنفيذ الجبري للأحكام، ط1، مطبعة وراقة الكتاب، فاس (المغرب)، 1995، ص. 200 وما بعدها.

إحاطة المنفذ ضده علما بأن هناك سند تنفيذي مطلوب منه الوفاء به اختياريا، وتحذيره من نتائج تعنته عن الوفاء بما قضى به السند.

أولا- الإمهار بالصيغة التنفيذية.

إن أولى خطوات السير في إجراءات التنفيذ إنما تبدأ بإمهار السند التنفيذي بالصيغة التنفيذية، فهو التجسيد المادي للسند التنفيذي والقيّد الجوهري لسريان إجراءات التنفيذ وصحتها. ويرجع اشتراط الصيغة التنفيذية إلى أسباب تاريخية¹ رغم زوال اعتباراتها إلا أن تأثيرها لا يزال قائما في العديد من التشريعات المقارنة، على غرار المشرع الفرنسي والمغربي وحتى الجزائري الذي فرض هو الآخر وضع الصيغة التنفيذية للبدء في إجراءات التنفيذ.

وهو ما يدفعنا للتساؤل حول الطبيعة القانونية للصيغة التنفيذية ؟ وما الفرق

بينها وبين النسخة التنفيذية ؟

انطلاقا مما ورد في نص المادتين 601 و602 من ق.ا.م.ا، فإنه لا يقع التنفيذ

إلا بعد إمهار نسخة من السند التنفيذي بالصيغة التنفيذية¹ *la formule* «

¹ - تعود الأصول التاريخية إلى الاستقلال الإقليمي للسلطات القضائية في فرنسا، بحيث كان يجب الحصول على "فيزا" لتنفيذ الحكم الخارج عن اختصاص الإقليم الذي صدر فيه، وحتى بعد أن استعادت السلطة المركزية قوتها وأصبحت الأحكام تصدر باسم الدولة فلم يتم التخلي عن إجبارية الصيغة التنفيذية. للمزيد من التفاصيل أنظر: أحمد خلاصي، قواعد وإجراءات التنفيذ الجبري وفقا لقانون الإجراءات المدنية الجزائرية والتشريعات المرتبطة به، المرجع السابق، ص. 77.

¹ - تتضمن الصيغة التنفيذية أمرا صادرا إلى السلطات المختصة القائمة بالتنفيذ لإجرائه، وإلى السلطات العامة لكي تتبادر في التدخل للمساعدة إن اقتضت الضرورة عن طريق استعمال القوة العمومية، وتوضع على ذيل نسخة السند التنفيذي. للمزيد من التفاصيل أنظر: - المادة 601 من ق.ا.م.ا.

- أحمد أبو الوفاء، إجراءات التنفيذ في المواد المدنية والتجارية، المرجع السابق،

«*exécutoire*» من طرف كاتب الضبط بالصيغة الوارد تحديدها في القانون ليطلق عليها " النسخة التنفيذية *la grosse* "، ويؤشر على تسليمها من قبل رئيس أمناء الضبط في سجل خاص بالنسخ التنفيذية المسلمة مع توقيع وصفة المستلم¹. وبهذا تكون الصيغة التنفيذية أحد مكونات النسخة التنفيذية التي لا يكتمل شكلها القانوني إلا بعد إمرارها بالصيغة التنفيذية². وتشكل هذه النسخة التنفيذية تجسيدا فعلياً للسند التنفيذي، ومن ثم ليست هي السند التنفيذي وإنما الشكل الخارجي الذي يتخذه حتى ينتج آثاره القانونية ومن ثم يحوز القوة التنفيذية³.

ونظرا للأهمية التي تكتسبها النسخة التنفيذية للشرع في إجراءات التنفيذ الجبري، فلقد حرص المشرع على تسليم نسخة تنفيذية واحدة فقط لطالب التنفيذ، وهو الشخص المحكوم له صاحب الحق في التنفيذ، وبالتالي حتى لو تعدد المحكوم لهم أصحاب الحق في التنفيذ كما في حالة رفع نقابة العمال دعوى عن مجموعة من العمال الذين تم تسريحهم وصدور حكم قضائي بإعادة إدماجهم، ففي هذه الحالة تعدد النسخ التنفيذية بقدر عددهم وتسلم لكل شخص منهم نسخة تنفيذية تمكنه من مباشرة إجراءات التنفيذ وهذا ما يظهر جليا من صياغة المادة 603 من ق.إ.م.إ في عبارة " لكل مستفيد".

غير أنه في حالة ضياع النسخة التنفيذية فلقد سمح المشرع استثناء تسليم نسخة تنفيذية ثانية لطالبها بموجب أمر عريضة، بعد توفر شروط جزم المشرع حماية

¹ - المادة 602 فقرة 04 من ق.إ.م.إ.

² - أحمد ماهر زغلول، أصول التنفيذ وفقا لمجموعة المرافعات المدنية والتجارية والتشريعات المرتبطة بها، المرجع السابق، ص. 85.

³ - أنظر: - عبد الرحمن الشراقوي، قانون المسطرة المدنية، المرجع السابق، ص. 247.

- خلاصي أحمد، قواعد وإجراءات التنفيذ الجبري وفقا لقانون الإجراءات المدنية الجزائري والتشريعات المرتبطة به، المرجع سابق، ص. 61 و62.

للمنفذ ضده من خطر أو احتمال تكرار التنفيذ عليه لأكثر من مرة، وبالتالي يتوقف على توفرها قبول الطلب ومن ثم تسليم نسخة ثانية أو الرفض.

وقد رسمت نص المادة 603 السالفة الذكر إجراءات الحصول على نسخة تنفيذية ثانية، فاشتترطت تقديم طالب التنفيذ لعريضة معللة وموقعة منه إلى رئيس الجهة القضائية المختصة التي صدر عنها السند التنفيذي، فيتم تكليف جميع أطراف الخصومة تكليفا صحيحا للتأكد من عدم التنفيذ عليهم بموجب النسخة التنفيذية الأولى.

وفي هذا السياق، يجدر التنويه إلى أن المشرع الجزائري قد كان أكثر وضوحا فيما يتعلق بتحديد اختصاص مانح النسخة التنفيذية المحال إلى رئيس الجهة القضائية المختصة، وذلك مقارنة بالمشرع المغربي الذي أثار نصه عدة تناقضات، بحيث تضمن نص الفصل 435 من ق.م.م إحالة اختصاص تسليم النسخة التنفيذية الثانية إلى قاضي المستعجلات فثارت تناقضات بين المحاكم حول انعقاد الاختصاص لرئيس المحكمة الابتدائية باعتباره صاحب الاختصاص فقط وبين من يقر بامتداده لرئيس المجلس القضائي - محكمة الاستئناف¹.

وعن احتمالية ضياع النسخة التنفيذية، فإنه وإذا كان من المستقر عليه قانونا جواز تسليم نسخة ثانية للتنفيذ، فما هو الوضع في حال ثبوت التنفيذ الجزئي وضياع النسخة التنفيذية فيما بعد، فهل يجوز تسليم نسخة الثانية في هذه الحالة أيضا؟

¹ في فرنسا ينعقد الاختصاص لكاتب ضبط المحكمة المختصة تسليم النسخة التنفيذية ثانية، وفي حالة وجود إشكال يفصل رئيس المحكمة المختصة بموجب أمر في طلب التسليم هذا. أنظر: نص المادة 546 قانون الإجراءات المدنية الفرنسي.

حسب المقتضيات العامة فمن الطبيعي أن ثبوت التنفيذ الجزئي على أحد المنفذ ضدهم لا ينفي حق حصول المنفذ على نسخة ثانية لمتابعة الإجراءات، ومن ثمة وفي حال ثبوت التنفيذ الجزئي على المنفذ ضده الأول بالنسخة الأولى فإنه وفي هذه الحالة يقتصر طلب النسخة الثانية على المنفذ ضده الثاني في حدود نصيبه فقط، وإن المتبقي من إجراءات التنفيذ تكمله النسخة التنفيذية الثانية. وهذه الواقعة قد عرضت على رئيس المحكمة الابتدائية المغربية "بامنتانوت" الذي وبعد تفصيه لحقيقة الضياع، قضى بموجب أمر استعجالي صادر بتاريخ 2004/04/27 في الملف عدد 2004/11 ما يلي: "حيث إن الطلب يرمي إلى الأمر بتسليم المدعي نسخة تنفيذية ثانية لضياع الأولى قصد متابعة إجراءات التنفيذ في مواجهة المدعى عليهما، وحيث أدلى المدعي بالتصريح بالشرف بضياع النسخة التنفيذية الأولى، وحيث أدلى المنفذ عليه الثاني بما يفيد تنفيذه للحكم موضوع طلب النسخة التنفيذية في حدود نصيبه، وحيث التمس نائب المدعي قصر الطلب على المدعى عليه الأول، وحيث إن ضياع النسخة التنفيذية الأولى من المدعي يجعله محقا في الحصول على النسخة التنفيذية الثانية لمتابعة الإجراءات في مواجهة المحكوم عليه الأول دون الثاني الذي نفذ الحكم في حدود نصيبه"¹.

ثانيا - تبليغ السند التنفيذي والتكليف بالوفاء .

لما كان السند التنفيذي الترجمة الفعلية للحقوق التي تضمنها على أرض الواقع، وعلى هذا الأساس فلا يتأتى التنفيذ فاعليته أو نتيجته إلا بعد إيماره بالصيغة التنفيذية وإعلانه للمنفذ ضده مرفوقا بالتكليف بالوفاء . فإنه وفي هذا الصدد يوجب المشرع

¹ - نقلا عن: عبد العلي حفيظ، "الاختصاص القضائي بشأن تسليم نسخة تنفيذية ثانية"، منشور عبر موقع: <https://www.mahkamaty.com/blog/2016/04/08/9045/>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/03/08 على

الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة بموجب نص المادة 612 من ق.إ.م.إ. في فقرتها الأولى على طالب التنفيذ قبل الشروع في التنفيذ الجبري ضرورة تبليغ المنفذ ضده بالسند التنفيذي الذي يتضمن تكليفا بالوفاء¹، حيث نصت: "يجب أن يسبق التنفيذ الجبري، التبليغ الرسمي للسند التنفيذي وتكليف المنفذ عليه، بما تضمنه السند التنفيذي في أجل خمسة عشر (15) يوما".

وتأكيد المشرع الجزائري على وجوبية التبليغ للسند التنفيذي إنما جاء لإعذار المدين بضرورة التنفيذ خلال الأجال المحددة، وهو ما سبق التأكيد عليه من قبل المشرع الفرنسي بموجب المادة 503 فقرة أولى من قانون الإجراءات المدنية². حتى يتأكد المدين من وجود حكم صادر في حقه وتكليفه بالوفاء، الذي يعد في جوهره إنذارا بضرورة التنفيذ يثبت بموجبه واقعة امتناع المدين عن الوفاء اختياريا وهذا في أجل أقصاه 15 يوما¹.

ولقد ركز المشرع الجزائري على الجانب الشكلي للتكليف بالوفاء فخصص المادة 613 من ق.إ.م.إ. لتحديد البيانات الواجب توافرها تحت طائلة إبطال التكليف بالوفاء، وذلك بموجب طلب يقدم إلى قاضي الاستعجال بمحكمة اختصاص التنفيذ مرفقا بالنسخة التنفيذية للحكم القضائي ومحضر تبليغ السند التنفيذي والتكليف بالوفاء محل

¹ - أنظر في نفس السياق نص المادة 440 من قانون المسطرة المدنية.

² - elle dispose que : « *Les jugements ne peuvent être exécutés contre ceux auxquels ils sont opposés qu'après leur avoir été notifiés, à moins que l'exécution n'en soit volontaire* ».

¹ - أنظر: - أحمد خلاصي، قواعد وإجراءات التنفيذ الجبري وفقا لقانون الإجراءات المدنية الجزائري والتشريعات المرتبطة به، المرجع السابق، ص. 266.

- نبيل صقر، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص. 416.

الإبطال، وذلك في أجل 15 يوما موائية لتاريخ التبليغ الرسمي للتكليف بالوفاء ليفصل فيه في أجل لا يتجاوز 15 يوما.

وفي هذا المقام يجب التنويه إلى أن طلب الإبطال هذا وإن كانت صياغته في المادة جاءت عامة كجزء عن كل إخلال بأحد البيانات الواردة حصرا فيها، فإنه يعد نوعا من التجاوز في الحماية التي قد يتحجج بها المنفذ ضده لإطالة أمد التنفيذ الذي لا يتناسب وحساسية مركز العامل المنفذ. لأن بعض البيانات قد يرد إيرادها ولكن بصفة مغلوبة كما لو وجد خطأ في اسم المنفذ عليه سواء بتسبيق أو تأخير حرف، فإن هذا الخطأ لا يجعل المنفذ عليه شخصا مجهولا مما يحول دون إعلامه وتسلمه للتكليف بالوفاء، وعليه من غير المنطقي قبول طلب الإبطال والحكم به من طرف قاضي الاستعجال.

فإذا كان المقصود من نص المادة 613 السالفة الذكر هو حماية حقوق المنفذ عليه، فإنه وبالمقابل يقع على القاضي أن يتحرى في حالة طلب إبطال محضر التكليف من مدى وجود ضرر قد لحق المنفذ عليه من جراء عدم ذكر أحد البيانات ضروري ومس بحقوقه، كما هو في حال عدم بيان الحقوق التناسبية¹ للمحضر القضائي أو عدم تضمين محضر التكليف بالوفاء الإشارة إلى الأجل اللازم للتنفيذ الاختياري والمحدد بـ 15 يوما.

¹ - ويقصد بها الأتعاب التناسبية التي يتقاضاها المحضر القضائي في إطار التحصيل الودي أو القضائي، نظم نسبها وطرق تحصيلها المرسوم التنفيذي رقم 09-78 المؤرخ في 2009/02/11 والذي يحدد أتعاب المحضر القضائي، ج.ر.ج عدد 11 المؤرخة في 2009/02/15. وتحدد نسب الأتعاب على أساس المبالغ المحصل عليها والمقبوضة التي يتحملها المدين. وبالتالي لا يجوز للمحضر القضائي اقتطاعها مباشرة من المبلغ المدون في السند التنفيذي لأنها إضافة على المبلغ المستحق، والتي يجب أن يشتمل عليها محضر التكليف بالوفاء.

للمزيد من التفاصيل أنظر: قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2018/10/18 تحت رقم 1214891، منشور عبر موقع المحكمة العليا.

وهذا ما أقرته المحكمة العليا في قرار لها قضت فيه: "... ولكن إذا كانت البيانات وجوبية فإنه يتعين على القاضي في حالة طلب بطلان التكليف بالوفاء أن يتحرى في الضرر الذي يكون قد لحق المنفذ عليه ومدى المساس بحقوقه, باعتبار أن المقصود من نص المادة 613 هو حماية حقوق المنفذ عليه. وحيث أن البطلان المحتج به من طرف الطاعنة يتمثل في قلب الحرفين الأخيرين من اسمها وأن تأخير حرف أو تسبيقه لا يحول دون التنفيذ, ولا يجعل الطاعنة شخصا مجهولا, سيما أنها تمكنت من الإعلام واستلمت نسخة من الحكم محل التنفيذ"¹.

وفي سياق الحديث عن التكليف بالوفاء فقد استثنى المشرع الجزائري انتظار فوات ميعاد 15 يوما ومن ثم مباشرة إجراءات التنفيذ الجبري فور تبليغ محضر التكليف بالوفاء، إذا كان السند التنفيذي محل التبليغ حكما مشمولاً بالنفذ المعجل أو أمرا استعجاليا¹. وهذا أمر طبيعي مادام أن هذا النوع من السندات قابل للتنفيذ رغم كل طرق الطعن، فلا مانع أيضا من تقويت أجل 15 يوما المقرر لمباشرة إجراءات التنفيذ الجبري.

المطلب الثاني

ضمانات التنفيذ الجبري وإشكالاته

إن فوات ميعاد التكليف دون استجابة المنفذ عليه لما جاء في السند التنفيذي وتعننه عن ذلك، يلزم إتباع إجراءات التنفيذ الجبري. فبعد تحرير محضر امتناع عن التنفيذ يحال طالب التنفيذ إلى الجهة المختصة للمطالبة بالتعويضات عن الامتناع

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2016/05/19 تحت رقم 1097725، مجلة المحكمة العليا العدد الأول، 2016، ص ص. 41-44.

¹ - أنظر نص المادة 614 من ق.إ.م.إ.

عن تنفيذ ما قضى به الحكم القضائي، أو الغرامة التهديدية¹ المقررة لمواجهة التعنت والإجبار على التنفيذ والتي تشكل محور دراسة الفرع الأول باعتبارها الطريق الوحيد للوقوف في وجه تعنت صاحب العمل عن القيام بالالتزامات المحكوم بها.

ثم ننتقل للإشارة في الفرع الثاني إلى المعضلة التي تواجه تنفيذ الأحكام القضائية الاجتماعية في الجزائر، وذلك من خلال تعداد لبعض النماذج.

الفرع الأول: الغرامة التهديدية كوسيلة لإجبار المتعنت على

التنفيذ.

وهي من ابتداء القضاء الفرنسي، طبقت لأول مرة في حكم صادر عن محكمة « Cray » الفرنسية بتاريخ 1811/03/25، وذلك تحت مسمى " التعويض عن التأخير في التنفيذ" لغياب الأساس القانوني آنذاك ومعيار تقديرها هو الضرر اللاحق بالدائن. ومع تطور الاجتهاد القضائي الفرنسي استقرت محكمة النقض على استبعاد فكرة الضرر واعتبرتها جزءا عن التأخر في التنفيذ، لتكرس بذلك فكرة الإكراه المالي فاستعملت كلمة الإجبار « la contrainte » والغرامة « l'astreinte » بموجب الحكم الصادر بتاريخ 1834/01/29.

ومع صدور القانون الفرنسي رقم 626 لسنة 1972 توحدت ركائزها، وهو أول نص قانوني اعتبر الغرامة التهديدية جزءا خاصا، ليليه بعد ذلك القانون رقم 650 لسنة 1991 والذي أكد بموجب نص المادة 1/34 منه على استقلالية الغرامة التهديدية عن التعويضات ما يجعلها تحقق الغاية منها.

¹ - أنظر نص المادة 625 من ق.إ.م.إ.

وترد الغرامة التهديدية ضمن قائمة الوسائل الرامية لضمان التنفيذ الجبري عن طريق مواجهة تعنت المدين عن تنفيذ الأحكام القضائية¹. فهي سلاح في يد القاضي الاجتماعي من جهة، ويد طالب التنفيذ لتخويف المتعنت وحمله على تنفيذ الحكم القضائي عن طريق إكراهه في ذمته المالية². ولقد تولى المشرع الجزائري تنظيمها في نصوص متفرقة منه، فشمّلها القانون المدني في المادتين 174 و175 منه، والمادة 625 من ق.ا.م.ا وكذا المواد 980 إلى 986 فيما يتعلق بالمنازعات الإدارية. ونظرا لخصوصيتها في مجال المنازعات الاجتماعية أكد عليها قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل المعدل والمتمم 90-04 في المواد 34، 35، 39 منه.

أولاً- توقيع الغرامة التهديدية.

يتحدد نطاق تطبيق الغرامة التهديدية حسب نص المادة 174 من ق.م في تنفيذ الالتزام بعمل أو الامتناع عن عمل تنفيذا عينيا، في الحالة التي لا يكون فيها هذا التنفيذ ممكنا إلا عن طريق التدخل الشخصي للمنفذ ضده¹. وبالتالي فإن الحكم بالغرامة التهديدية هو حكم وقتي لا يحوز لحجية الشيء المقضي به. وعن الجهة

¹- وقد ذهبت الغرفة المدنية للمحكمة العليا في سياق مناقشتها لعناصر وشروط الحكم إلى تحديد مفهوم الغرامة التهديدية، فأقرت: "... أن ما تعيبه الطاعنة على القرار المطعون فيه في محله، ذلك أنه لا يحكم بالغرامة التهديدية إلا إذا كان تنفيذ الالتزام عينا غير ممكن أو غير ملائم إلا أنا قام به المدين نفسه، ويجب أن يكون تنفيذ هذا الالتزام ممكنا ويمتنع المدين عن ذلك عمدا، وذلك ما تقضي به المادة 174 من القانون المدني. أما إذا كان عدم تنفيذ الالتزام عينا لا يعود إلى ممانعة المدين الإرادية، بل يعود لأسباب خارجة عن إرادة المدين ففي هذا الحالة لا يجوز توقيع الغرامة التهديدية على المدين"، أنظر: قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2003/12/24 تحت رقم 321708، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، 2003، ص ص. 107-110.

²- Serge GUINCHARD et Tony MOUSSA, Droit et pratique des voies d'exécutions, Paris, Dalloz-Action, 5^e éd, 2007-2008, pp. 317-339.

¹- للمزيد من التفاصيل أنظر: خلاصي أحمد، قواعد وإجراءات التنفيذ الجبري وفقا لقانون الإجراءات المدنية الجزائري والتشريعات المرتبطة، المرجع السابق، ص. 23 وما بعدها.

المختصة فبالرجوع إلى نص المادة 625 من ق.ا.م.ا نصت في فقرتها الأولى بأنه:
" ... ويحيل صاحب المصلحة إلى المحكمة للمطالبة بالتعويضات أو المطالبة
بالغرامة التهديدية... "

تشير هذه المادة إشكالات حول الجهة القضائية المختصة، لاسيما وأن صياغتها
غير دقيقة بحيث أحالت الاختصاص للمحكمة، وهو ما يدفعنا للتساؤل عما إذا كان
قصد المشرع يذهب إلى انعقاد الاختصاص للمحكمة الابتدائية حصرا، أم ينصرف
مدلول المادة حتى إلى جهة الاستئناف للحكم بها؟

انطلاقا من انعدام أية فائدة ترجى من تقييد اختصاص القضاء بالغرامة
التهديدية على مستوى المحكمة الابتدائية فقط، لاسيما وأن الحكم النهائي الصادر عن
الغرفة الاجتماعية الأصل أن طلب التنفيذ يكون أمام الجهة الصادر عنها الحكم
المتتبع تنفيذها، ورجوعا لنص المادة 343 من ق.ا.م.ا فإن طلب توقيع الغرامة
التهديدية ليس بطلب جديد، وإنما طلب تابع للطلب الأصلي يدخل ضمن أحكام المادة
السالفة ومن ثم فلا مانع من طلبه أمام جهة الاستئناف. وفي هذا الشأن فصل القضاء
الفرنسي في هذا الموضوع منذ 1993، أين أقرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض
الفرنسية قرارا هاما أعلنت فيه اختصاص جهة الاستئناف في الحكم بالغرامات
التهديدية لتنفيذ قراراتها¹.

ولقد استقر المشرع الجزائري على توزيع اختصاص الحكم بالغرامة التهديدية بين
جهات قضاء الموضوع والقضاء الاستعجالي على حد سواء، واضعا بذلك حدا لأي

¹ - Arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 20 janvier 1993, n° 90-423,
énonce que : « *Attendu, en second lieu, que la cour d'appel avait le pouvoir d'ordonner
d'office une astreinte pour assurer l'exécution de son arrêt ; que cette astreinte, à
caractère provisoire, est indépendante de tout préjudice...* ».

الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي.....الفصل الثاني

إشكال يثار في هذا الشأن كما كان الحال عليه في قانون الإجراءات المدنية القديم، فجاء تعديل أحكامه وفقا لما استقر عليه الاجتهاد القضائي في هذا الصدد.

حيث تضمنت المادة 305 من ق.ا.م.ا إحالة الاختصاص للقاضي الاستعجالي دون استثناء السندات التنفيذية الصادرة في المادة الاجتماعية من اختصاصه، ولكن مع ضرورة التقيد بالمعايير المنصوص عليها في القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04¹. وهذا أمر طبيعي انطلاقا من قاعدة الخاص يقيد العام، وبالتالي يتقيد القاضي الاستعجالي عند تحديد مقدار الغرامة التهديدية اليومية المحكوم بها ألا يقل مبلغها عن نسبة 25% من الأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في التنفيذ².

هذا والملاحظ أن المشرع الجزائري قد أوقف توقيع الغرامة التهديدية على طلب صاحب المصلحة كأصل عام، فلا يجوز للقاضي الحكم بها من تلقاء نفسه إلا إذا تعلق الأمر بالتنفيذ الفوري وذلك تطبيقا لما تقضي به نص المادتين 34 و35 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل المعدل والمتمم 90-04 والمادة 509 من ق.ا.م.ا، خلافا للمشرع الفرنسي الذي توجه إلى إقرار سلطة القاضي في توقيع الغرامة التهديدية من تلقاء نفسه بموجب نص المادة 33 من قانون التنفيذ¹. وهو ما كان على المشرع الجزائري التقطن له باعتماد ذات الموقف، لأن في ذلك تجسيد فعال لضمان تنفيذ الأحكام القضائية.

¹ - راجع المادتين 34 و39 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04 .

² - أنظر القرارين الصادرين عن الغرفة المدنية للمحكمة العليا بتاريخ: 18/06/2015 تحت رقم 1016481، والقرار الصادر بتاريخ 20/04/2017 تحت رقم 1200715، منشورين عبر موقع المحكمة العليا.

¹ - Art. L 131-1 alinéa 01 du CPCE dispose que : « *tout juge peut même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision* ».

وعن أجل سريان الغرامة التهديدية فلم يرد في نص المادة 625 السالفة الذكر أي تحديد لها، ما يعني أن المشرع الجزائري قد ترك للقاضي سلطة واسعة في تقدير سريانها، وذلك إما من تاريخ ثبوت الامتناع عن التنفيذ¹ أو من تاريخ مباشرتها. وفي هذا الشأن فصل المشرع الفرنسي، حيث أورد نصا صريحا يحدد سريان الغرامة التهديدية فأقر للقاضي سلطة تحديد سريانها الذي لا يمكن بأي شكل من الأشكال أن يقر بداية سريانها بتاريخ سابق عن قابلية الحكم للتنفيذ¹، مقرا إعفاء القاضي من مهمة تسبب حكمه عند توقيع الغرامة التهديدية².

وعليه ونظرا لعدم وضوح المادة السالفة -المادة 625 ق.إ.م.إ- فقد يشهد الواقع العملي رفض بعض القضاة طلب توقيع الغرامة التهديدية جملة وتفصيلا بحجة تقاعس طالب التنفيذ عن المطالبة بالتهديد المالي وهو ما يعد خطأ في تطبيق نص المادة التي لم تحدد أجلا بشأن ذلك. وفي هذا الشأن فصلت المحكمة العليا في الطعن المرفوع أمامها بسبب الخطأ بتطبيق القانون مقررة:

... وحيث فعلا وبمراجعة القرار المنتقد يتبين أن قضاة الاستئناف رفضوا طلب الطاعن الحالي بحجة أنه تقاعس عن المطالبة بالتهديد المالي... ومتى

¹- ويثبت بموجب محضر الامتناع عن التنفيذ المحرر من قبل المحضر القضائي، هذا وجدير بالإشارة تقديم محضر الامتناع هذا يعد في أصله سببا قانونيا كافيا حتى يؤسس القاضي حكمه بتوقيع الغرامة التهديدية دون حاجة لمناقشة وسائل قانونية أخرى. للمزيد من التفاصيل راجع : قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2017/05/18 تحت رقم 1202638، منشور عبر موقع المحكمة العليا.

¹- L'article R. 131-1 du CPCE dispose que « *l'astreinte prend effet à la date fixée par le juge, laquelle ne peut pas être antérieure au jour où la décision portant obligation est devenue exécutoire* ».

²- Selon l'arrêt rendu par la 2^e chambre civile de la cour de cassation le 08 décembre 2005, n° 04-13592 : « *la fixation de l'astreinte relève du pouvoir discrétionnaire du juge* ». publié sur le site : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007498921/>, visité le 28/09/2020 à 14 :58.

يستخلص من أوراق الملف ولاسيما القرار المطعون فيه أن شروط اللجوء إلى المطالبة بالتهديد المالي متوفرة و أن المادة 625 من ق إ م إ لم تحدد مدة معينة لمباشرة دعوى للمطالبة بالغرامات التهديدية، يكون قضاة الاستئناف قد أسأؤوا تطبيق القانون مما يتعين التصريح بنقض و إبطال القرار المطعون فيه¹.

لتكون بقرارها هذا قد جسدت التطبيق الصحيح لروح نص المادة 625 من ق.إ.م.إ، التي لم تحدد مدة معينة لدعوى المطالبة بالغرامة التهديدية.

ولالإشارة في هذه النقطة، فإنه وبالرغم من اتساع مجال تطبيق الغرامة التهديدية في المنازعات الاجتماعية بصفة خاصة، لاسيما فيما يتعلق بإلزام صاحب العمل على تنفيذ الحكم القاضي بإلزامه بدفع الأجور أو تسليم شهادة العمل و/أو كشوفات الرواتب أو حتى لإجبار العامل السابق على إيقاف نشاطه التنافسي غير القانوني للمستخدم، إلا أن أهم تطبيق لها إنما تتضح معالمه في امتناع صاحب العمل عن تنفيذ الحكم القاضي بإعادة إدماج العامل لمنصب عمله.

ثانيا - تصفية الغرامة التهديدية.

وهي المرحلة الثانية التي يظهر من خلالها الأثر القانوني للحكم بالغرامة التهديدية، وتكتسي إجراءاتها إشكالا كبيرا في ظل انعدام النصوص القانونية في التشريع الجزائري وقلة الاجتهادات القضائية حولها. فلما كان الغرض من توقيعها هو الضغط على المحكوم عليه وحمله على تنفيذ التزامه، فإن تعنت هذا الأخير وإصراره على عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي لالتزامه يوجب لا محالة توقيف الغرامة التهديدية لتصفيتها والمطالبة بالتعويض.

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2014/05/22 تحت رقم 938932، مجلة المحكمة العليا،

العدد الأول، 2015، ص ص. 146 - 149.

فعملاً بالمبدأ القائل الحقوق مطلوبة لا محمولة يجب على طالب التنفيذ رفع دعوى للمطالبة بتصفية الغرامة التهديدية، وقد أقر المشرع الفرنسي في هذا الشأن الاختصاص العام لقاضي التنفيذ في النظر في طلب التصفية، مع استثناء حالة بقاء القاضي الذي أمر بها قد احتفظ بصلاحيته تصفيتها وتعيين مقدارها¹. أما على صعيد التشريع الوطني، وانطلاقاً مما أقرته الفقرة الأولى من نص المادة 305 من ق.ا.م.ا، فلقد أقر هذا الأخير إضافة إلى الاختصاص المعترف به لقاضي الموضوع إحالة الاختصاص أيضاً لقاضي الاستعجال لتصفية الغرامة التهديدية التي حكم بها.

وإن كان هذا التوجه الصحيح في مقاربة قاضي الموضوع وقاضي الاستعجال، فإنه وفي مجال اختصاص كل من المحكمة الابتدائية ومجلس القضاء بطلبات التصفية، درجت المحكمة العليا في اجتهاداتها على التأكيد بضرورة رفع دعوى تصفية الغرامة التهديدية أمام محكمة أول درجة حتى ولو كان الحكم بها صادراً عن المجلس القضائي على اعتبار دعوى تصفية الغرامة التهديدية المقامة أمام مجلس القضاء الفاصل فيها دعوى مستقلة¹، فجاء في قرارها الأخير: "...حيث أن دعوى تصفية الغرامة التي أقامتها الطاعنة مباشرة أمام المجلس هي دعوى مستقلة عن دعوى تسليط الغرامة التهديدية المنتهية بالقرار الصادر عن مجلس قضاء عنابة بتاريخ 2014.01.20 إذا كان على الطاعنة رفع دعوى تصفية الغرامة التهديدية أمام محكمة أول درجة حتى ولو أن المجلس هو الذي فصل في تلك الغرامة وذلك احتراماً لمبدأ التقاضي على درجتين إضافة إلى أن المجالس القضائية هي جهات

¹ - Art L 131-3 du CPCE.

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2014/03/20 تحت رقم 0924415، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2014، ص ص. 171 - 173.

قضائية من الدرجة الثانية تعنى بالفصل في الاستئنافات الموجهة ضد الأحكام طبقا للمادة 371 ق إ م إ¹.

وفي قراءتنا لهذا الموقف المتبنى من قبل المحكمة العليا، فقد أحسنت هذه الأخيرة تكييف دعوى التصفية على أنها دعوى مستقلة ترفع أمام محكمة أول درجة حتى ولو كان المجلس القضائي هو من قضى بتوقيعها وهذا احتراما لمبدأ التقاضي على درجتين². وبمفهوم المغايرة متى نظر مجلس القضاء في الحكم المطعون أمامه بالاستئناف والمتضمن إلزاما بالتنفيذ تحت طائلة الغرامة التهديدية، فإن تقديم الطلب الإضافي أمامه والمتضمن طلب التصفية لا يعتبر إلا من صميم الأثر الناقل للاستئناف الذي يجعل من مجلس القضاء مختصا للفصل فيه. ما عدا هذه الحالة فلا يمكن في أي من الأحوال أن يختص مجلس القضاء بتصفية الغرامة التهديدية بدعوى مستقلة حتى ولو كان المختص في توقيعها.

والتبرير هذا إنما يجد أساسه من منطلق نص المادتين 340 و342 من ق.إ.م.إ اللتان أكد بموجبهما التشريع الوطني على الأثر الناقل للاستئناف وجواز تقديم الخصم طلب تعويضات عن الأضرار اللاحقة منذ صدور الحكم.

ونستحضر في هذا الصدد الاجتهاد القضائي للغرفة المدنية الثانية لمحكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 28 جوان 2018، والذي قضت فيه بأنه:

"... وحيث أن السيدة X تطعن في القرار الصادر بعد الاستئناف المتضمن

تصفية الغرامة التهديدية المحكوم بها من قبل قاضي أول درجة إلى مبلغ 10700

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2018/05/24 تحت رقم 1197035، منشور عبر موقع المحكمة العليا.

² - يتحقق القاضي عند التصفية من استمرار تعنت المدين عن التنفيذ، وإثبات الامتناع عن التنفيذ العيني باعتباره واقعة مادية فيجوز إثباتها بمختلف الطرق.

أورو حتى تاريخ 30 سبتمبر 2012... وحيث من المقرر قانوناً أن صلاحية محكمة الاستئناف للبت في تصفية الغرامة التهديدية لا ينعقد إلا بمناسبة نظرها في الطعن بالاستئناف ضد الحكم القاضي بالتصفية، وما عدا ذلك لا يجوز تصفية الغرامة التهديدية إلا من طرف قاضي أول درجة وإلا اعتبر ذلك تجاوزاً للسلطة ومخالفة لنص المادة 561 من قانون الإجراءات المدنية... إلا أنه وحيث في قضية الحال فإن محكمة الاستئناف قد عرض عليها طلب إضافي متضمن تصفية الغرامة التهديدية، ومن ثم فإن فصلها في الطلب يعد ممارسة لصلاحياتها على النحو الذي تقضي به نص المادة 566 من ق.إ.م.¹

وعن طبيعة المبلغ المحكوم به عند التصفية، وتأسيساً على أحكام المادة 174 من ق.م. نجد المشرع قد كيّف المال المصفى على اعتباره تعويضاً، وهذا التعويض المذكور لا يشمل فقط الضرر الناتج عن عدم التنفيذ أو التأخر في ذلك والذي يمكن المطالبة به في إطار القواعد العامة للمسؤولية دون حاجة إلى المرور عبر إجراءات تحديد الغرامة التهديدية، بل كذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار مبلغ الغرامة المحددة في الحكم الأمر بها وتعسف المنفذ عليه وتعنته عن التنفيذ.²

¹ - Arrêt rendu par la 2^e chambre civile de la cour de cassation le 28/06/2018, n° de pourvoi 17-15045, bull 2018, II, n° 139

² - أنظر قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2019/09/19 تحت رقم 126772، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2019، ص.ص. 23-26.

ولإشارة فلقد حرص المشرع الفرنسي التأكيد على هذا المبدأ بموجب نص المادة 1 alinéa 4-131 L. من قانون الإجراءات المدنية للتنفيذ الفرنسي فنص بأنه:

« le montant de l'astreinte provisoire est liquidé en tenant compte du comportement de celui à qui l'injonction a été adressée et des difficultés qu'il a rencontrées pour l'exécuter ».

وفي هذا الشأن تقر المحكمة العليا مؤخرا التأكيد عن اختلاف ناتج التصفية عن مفهوم التعويض¹، يقدر فيه القاضي الضرر الفعلي الحاصل للعامل من جراء عدم التنفيذ. ويكون التقدير على أساس مدة علاقة العمل وسن العامل وراتبه والمنصب الذي كان يشغله، كل هذه المعايير لا بد من الأخذ بها لدى تقدير التعويض وليس على أساس فقدان المنصب وما فات من كسب ولحق من خسارة¹.

وقد ذهبت محكمة النقض المغربية إلى التأكيد على استقلالية الغرامة التهديدية وطابعها التحكيمي الذي يجعلها مستقلة عن الضرر، فأقرت:

"...حيث أن المادة 448 من ق.م.م.درجت على التمييز بين الغرامة التهديدية والتعويض، وأن القضاء قد درج على اعتبار الغرامة التهديدية أداة لإجبار المدين أو المحكوم عليه على تنفيذ التزامه وأنها في الأخير وسيلة غير مباشرة للتنفيذ الجبري، وتهديد مالي تحكيمي لا يقاس بالضرر، وأن قدرها يمكن أن يزيد كلما طالت مدة التأخير عن التنفيذ..."².

وهو ما ينزع عنها صفة الفعالية التي تتميز بها لأن الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض فهي وسيلة للإجبار على التنفيذ³، ومن ثم رفض صاحب العمل تنفيذ

¹ - تقر المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة التجارية والبحرية بتاريخ 2016/03/17 تحت رقم 1047072 مبدأ هاما قضت فيه: " لا تعد تصفية الغرامة التهديدية تنفيذا عينيا ولا تنفيذا عن طريق التعويض"، أنظر: مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2016، ص ص. 168-172.

¹ - أنظر قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2016/04/07 تحت رقم 1022306، منشور عبر موقع المحكمة العليا.

² - قرار محكمة النقض المغربية الصادر عن الغرفة الإدارية في القرار عدد 175 المؤرخ في 2016/03/31، مجلة محكمة النقض، العدد 81، 2016، ص ص. 165-169.

³ - La 1^{er} Chambre civile de la Cour de cassation affirma par l'arrêt rendu le 20/10/1959 que : « l'astreinte, mesure de contrainte entièrement distincte des dommages-intérêts, (=

التزامه لا يترتب عليه مجرد تصفية الغرامة وتقديرها حسب الضرر وإن كانت مقدارها الحقيقي يتجاوز التعويض طبقا لخاصيتها التحكيمية إلا أن المستقر عليه عدم ضرب قيمتها في عدد الأيام بحجة عدم إثراء المنفذ له.

وهذا ما من شأنه إلا خدمة مصلحة صاحب العمل الذي يرى العامل بمثابة فائض ومن ثم دفعه للتعويض يسهل عليه التخلص منه، فكان الأجدر إلزام الممتنع بدفع مقدار الغرامة التهديدية المصفاة بعد استبعاد التقدير العام فيتم تحصيلها بضرب مبلغها في عدد الأيام الممتنع فيها، بالإضافة إلى التعويض الممنوح على أساس التسريح التعسفي، دون أن يشكل ذلك جمعا بين تعويضين¹.

الفرع الثاني: الإشكاليات المطروحة في تنفيذ بعض الأحكام

القضائية الاجتماعية.

ويقصد به مجموعة الصعوبات التي تعترض طالب التنفيذ -العامل- في تنفيذ السند التنفيذي، ومجال الدراسة في هذا العنصر لا يشمل إشكالات التنفيذ القانونية سواء تلك الوقتية المصطلح عليها بإشكالات التنفيذ أو الموضوعية المعروفة بمنازعات التنفيذ، وإنما نطاق العنصر هذا قد خصصناه لعرض نماذج عن أهم الإشكاليات التي تعترض تنفيذ الأحكام القضائية الاجتماعية.

(=) et qui n'est en définitive qu'un moyen de vaincre la résistance opposée à l'exécution d'une condamnation, n'a pas pour objet de compenser le dommage né du retard et est normalement liquidée en fonction de la faute du débiteur récalcitrant et de ses facultés ».

Voir : François Chabas Doutrinas, « L'astreinte en droit Français », Doctrines essentielles des Obligations et contrats, vol.2, juin 2011, p. 1159.

¹ - أنظر قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2002/10/16 تحت رقم 282223، مجلة

المحكمة العليا، العدد الأول، 2004، ص ص. 141-138.

أولاً- إشكالية تنفيذ الحكم القاضي بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله.

الأصل أنه في حالة ثبوت التسريح التعسفي للعامل يحكم القاضي بإعادة إدماج العامل لمنصبه كتعويض عيني مع احتفاظه بالامتيازات المكتسبة، وفي حال رفض أحد الطرفين ينهي القاضي مآل الدعوى بحكم نهائي يقضي للعامل بتعويض نقدي وفقاً للمعايير التي قضت بها المادة 73-4 في فقرتها الثانية من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11. شريطة أن يتم التصريح عن رفض إعادة إدراج العامل لمنصب عمله أثناء سير الدعوى وقبل الفصل فيها كما استقر عليه القضاء.¹

غير أن سكوت صاحب العمل عن رفضه هذا، وصدور الحكم بإعادة الإدماج إن كان سهلاً من الناحية النظرية، فإنه سيكون صعباً من الناحية العملية إن لم يكن مستحيلاً في ظل إجماع أصحاب العمل عن تنفيذه، وعجز الغرامة التهديدية المنصوص عليها في المادة 39 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل 90-04 عن مواجهة تعنت صاحب العمل. بل حتى النص القانوني الوحيد في قانون العقوبات لا يمكن تطبيقه في مواجهة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ الحكم القضائي، مادامت صياغة المادة قد شملت الموظف فقط دون المسؤول أو صاحب العمل.²

¹- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 14/03/2000 تحت رقم 223318، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2001، ص ص. 189-193.

²- تنص المادة 138 مكرر من قانون العقوبات على أنه: " كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمداً تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة أشهر (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات وبغرامة من 5000 دج إلى 50000 دج ".

وهذا الامتناع ناجم عن إخضاع حق الرجوع لإرادة أطراف العلاقة وتضعيف سلطة القاضي بشأنها، فبالرجوع إلى أحكام نص المادة 73-4 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 منح المشرع حق الخيار بالرجوع للطرفين مع أولية رغبة المستخدم، بحيث يقرر القاضي إعادة الإدماج من عدمه وفقا لإرادتهما دون منحه سلطة تقديره لإمكانية الرجوع من عدمه كما فعل المشرع المغربي¹، مما ساهم في إفقاد القرارات القضائية قدسيته المكفولة دستوريا وهيبتها من قبل أصحاب العمل² وإفراغ قواعد قانون العمل من جوهرها.

انطلاقا من هذا الواقع الذي تشهده الأحكام القضائية الاجتماعية الناطقة بإعادة إدماج العامل إلى منصبه في ظل الصياغة الحالية، بات على المشرع الجزائري ضرورة التدخل لإعادة ضبط هذه التقنية. وذلك من خلال تدعيم سلطة القاضي الاجتماعي ليس في فرض إعادة الإدماج³، لأنه وكما هو معلوم فعلاقة العمل تقوم

¹ - أخضع المشرع المغربي بموجب الفصل 41 من مدونة الشغل لسلطة المحكمة الخيار أن تقرر إرجاع العامل لمنصبه أو منحه تعويضا فنصت: "... يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفا، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهرا".

² - جدير بالإشارة إلى التعلية الوزارية الصادرة عن رئيس الحكومة بتاريخ 11/09/2003 بشأن تنفيذ الأحكام القضائية الفاصلة بإعادة إدماج العمال إلى مناصب عملهم لم تحمل الفعالية اللازمة كما أنها قد انتهكت قوة الأحكام القضائية وحجبتها، بحيث اكتفت بتعزيز مكانة أصحاب العمل عن طريق منحهم الخيار إما بإعادة الإدماج أو دفع تعويض نقدي.

للمزيد من التفاصيل أنظر: عماري طاهر الدين، "رفض تنفيذ حكم قضائي متعلق بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله: بين المطالبة بالغرامة التهديدية والحكم بالتعويض"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد 10، العدد 02، 2016، ص ص. 114 - 116.

³ - تجدر الإشارة إلى أنه وفي ظل تبني الطابع الاشتراكي كان المشرع الجزائري يكرس مبدأ الاستقرار الوظيفي للعامل، حيث أقرت نصوص القانون (الأمر 75-31 والقانون 82-06) إجبارية إعادة الإدماج، ومن ثم رفض المستخدم للحكم القاضي بإعادة الإدماج يخول العامل الاستفادة من كافة حقوقه المستحقة طيلة تلك الفترة وكأن علاقة العمل (=)

على الاعتبارات الشخصية بالدرجة الأولى، وإنما تدعيم سلطته هذه تكون من زاوية تقديره لإمكانية الرجوع من عدمه، وعدم الوقوف على خيار الأطراف فقط¹.

ثانيا - إشكالية إلزام المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بالتنفيذ.

من المعلوم أن عقود العمل لا تنحصر في القطاع الخاص فقط بل تجد محلها حتى في القطاع العمومي، وفي هذا الشأن تشهد إجراءات التنفيذ ضد المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري صعوبات وعرقلة كبيرة يرجع الأساس فيها لتعارض النصوص القانونية فيما بينها من جهة، وعدم استجابتها للمشاكل الحاصلة على أرض الواقع من جهة أخرى.

فالملاحظ تخصيص المشرع الجزائري هذه المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري في مجال تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها بقانون خاص وهو القانون رقم 91-02²، والذي تولى تحديد القواعد الخاصة المطبقة على تنفيذ الأحكام القضائية ضد الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. والملحق

(=) لم تنقطع. للمزيد من التفاصيل راجع: سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطته، المرجع السابق، ص. 245 و 246.

¹ - لقد ميز القانون الفرنسي في تقنية إعادة الإدماج بين التسريح من غير سبب جدي وموضوعي وبين التسريح الباطل المتخذ مخالفة للإجراءات، فأخضع الأول بموجب نص المادة 3-1235 L من قانون العمل للقاضي اقتراح إعادة الإدماج مع الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة، وفي حال رفض أحد الطرفين يلزم العامل بدفع تعويض للعامل يقدره القاضي وفقا للحد الأدنى والأقصى المحدد في الجدول في نفس المادة حسب أقدمية العامل. أما إذا تعلق الأمر بالتسريح المخالف للإجراءات فإنه وبموجب نص المادة 1-3-1235 L، وإذا لم يطلب العامل إعادة الإدماج أو في حالة استحالتها يمنحه القاضي تعويضا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة 06 أشهر الأخيرة.

² - القانون رقم 91-02 المؤرخ في 08/01/1991 يحدد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، ج.ر.ج عدد 02 المؤرخة في 09/01/1991، الملغي لأحكام الأمر رقم 75-48 المؤرخ في 17/06/1975 المتعلق بتنفيذ أحكام القضاء وقرارات التحكيم.

الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي..... الفصل الثاني

بالتعليمية رقم 06-34 المؤرخة في 11/05/1991 المعدلة والمتممة والتي توضح الصيغة العملية لتنفيذ ما جاء به هذا القانون.

حيث شمل هذا النص جملة من إجراءات التنفيذ ضد هذه المؤسسات تتعارض كلية مع ما ورد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإلى حد تاريخنا هذا لم يحين هذا القانون ليتناسب وأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية فيزيل الأحكام المتناقضة، التي تؤرق طالب التنفيذ وتضعه في حيرة من أمره حول أيهما يتبع لاسيما فيما يتعلق بالأجال المحددة.

وأول إشكال يقع فيه إنما يتعلق بمسألة التبليغ، فكل مؤسسة ملزمة بإظهار الممثل القانوني الذي يتولى استلام محاضر والأحكام القضائية كجهة مبلغة له، غير أن الواقع يجعل المحضر القضائي يصطدم أمام عقبة عدم وجود هذا الممثل القانوني، وحتى لو استلم المسؤول المحضر فإنه يوقع عليه ويختم إشعارا بالوصول وليس بالاستلام كمحاولة للوقوف ضد تنفيذ.

هذا وينص القانون على تحديد أجال التكليف بالوفاء بـ 03 أشهر، مخالفا للأجال المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمحددة بـ 15 يوما لتحرير محضر الامتناع عن التنفيذ، ومن جهة أخرى ورغم تكفل المحضر القضائي باعتباره صاحب الاختصاص الأصلي للقيام بإجراءات التنفيذ بعد صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إلا أن نص القانون السالف الذكر هذا يحصر مهام المحضر القضائي ويقيدها. فبعد إثباته لواقعة الامتناع عن التنفيذ وتحرير محضر حولها، يلزم هذا الأخير تسليم كامل الملف إلى طالب التنفيذ الذي يتولى اللجوء إلى أمين الخزينة، ليتولى هذا الأخير استكمال الإجراءات والتي كثيرا ما لا تكتمل بسبب ضياع الملفات كما سبق وأن حصل في العديد من المرات.

خاتمة

بعد هذا العرض الكامل والدراسة المركزة لموضوع القضاء الاجتماعي في الجزائر في دراسة نقدية مقارنة مع كل من التشريعين المغربي والفرنسي، تقصينا فيها مختلف الجوانب الموضوعية والإجرائية التي تضبطه، توصلنا في نهاية البحث لإبراز الأهمية التي يكتسبها هذا الجهاز في تحقيق التوازن بين أطراف علاقة العمل من جهة، وبين العامل ومؤسسات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى. فلا أساس للقواعد الموضوعية ومختلف الضمانات والأحكام المقررة في فحواها بدون جهاز فعال يضمن حركية النصوص وإقرارها الفعالية اللازمة على أرض الواقع.

ومن تتبنا لمراحل نشأة وتطور القضاء الاجتماعي عبر مختلف التشريعات محل المقارنة وطبيعة هيكله القانوني، تبين لنا أن إدماج القضاء الاجتماعي في الجزائر ضمن الاختصاص النوعي للقضاء العادي وإحالة النظر في المنازعات المختص بها نوعياً للقسم الاجتماعي على مستوى المحكمة كأول درجة، وإن كان السبيل الوحيد في السابق أمام المشرع الجزائري، إلا أنه وفي يومنا هذا أصبحت الحاجة إلى قضاء متخصص أمراً مطلوباً في ظل تنوع القضايا الاجتماعية وتعقيدها من جهة، وعدم تخصص القضاة من جهة أخرى وحتى المساعدين القضائيين الذين يشاركون القاضي الاجتماعي في تكوين قناعاته، والذي لا يعدو تمثيلهم أن يكون مجرد إجراء شكلي لإضفاء الطابع الشعبي في ظل عدم تحصنهم برصيد قانوني وثقافة اجتماعية تسمح لهم من مشاركة القاضي في تتبع حيثيات النزاع واتخاذ الحكم المناسب.

وفي إطار تفحصنا للموضوع محل الدراسة الذي لم يقتصر التطرق له على الجانب الإجرائي فقط وإنما تم ضبط نطاق تخصصه الموضوعي أولاً، وذلك من خلال تحليل المنازعات الاجتماعية كاملة التي يختص بالنظر فيها حصراً القسم الاجتماعي على المستوى المحكمة. ابتداء من المنازعات الفردية للعمل التي تنشأ بين

العامل وصاحب العمل حول عقد العمل، وذلك خلال تتبع كافة المراحل ابتداء من نشأة العقد الذي تبنى فيه المشرع الجزائري أسوة بالتشريعات المقارنة مبدأ استمرارية العلاقة ليجعل من عقود العمل غير محددة المدة الأصل والقاعدة، وبالتالي لا يمكن اللجوء إلى نقيضها عن طريق عقود محددة المدة إلا ضمن أسباب محددة أصبحت تتضمن بعض المرونة التي تسمح لأصحاب العمل على نفس قاعدة استمرارية العلاقة وكأن المشرع قد تراجع عن مبدأ ديمومة العلاقة واستقرارها بإضفاء الفقرة الخامسة من نص المادة 12 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11.

وعلى اعتبار المنازعات الفردية تتخلل العلاقة عبر كافة مراحل سريانها، بسطنا الدراسة على مرحلة إثبات علاقة العمل المعروفة بطابعها الحر الذي يجعل الإثبات ممكنا بأية وسيلة كانت، ثم مرحلة تنفيذ العلاقة وأسباب تعليقها المقررة حصرا ضمن نص المادة 64 من قانون علاقات العمل 90-11 إلى غاية انتهاء العلاقة والأسباب المتراوحة بين العادية والعارضة.

وفي صدد تكملة الاختصاص النوعي، ومادامت منازعات العمل الجماعية ذات الطابع القانوني ومنازعات الضمان الاجتماعي بتتوعها تجعل من قسم الاجتماعي المختص الوحيد للنظر فيها، اهتمنا بالتفصيل وإلقاء الضوء عليهما في ظل غموض النصوص وعدم وضوحها.

هذا ومن جهة أخرى ومن خلال إلقاء الضوء على الاختصاص الإقليمي المانع للقسم الاجتماعي صلاحية البت في الدعوى بما يمنع عن أية محكمة أخرى النظر فيها، فإنه ومن خلال تحليل هذا العنصر توصلنا إلى أن معايير وضوابط إحالة الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي والتي تناولها أكثر من نص قانوني، بداية من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل وقانون الإجراءات المدنية والإدارية يجعل منها استثناء عن الضابط العام المحال لموطن المدعى عليه.

وعن الخصوصية التي تمتاز بها إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي ومدى فعاليتها وحركيتها في تقرير الضمانات اللازمة، فإن الإجراءات الأولية التي تمر بها سواء منازعات العمل الفردية أو منازعات الضمان الاجتماعي باعتبار لكل من منهما إجراء خاص، جعله المشرع قيذا خاصا لرفع الدعوى أمام القاضي الاجتماعي يتحدد من خلاله مآل الدعوى.

فأما بالنسبة لإجراء المصالحة الموكل اختصاصه لمكتب المصالحة المتواجد عبر كل مفتشية عمل، فلا زال بعيدا جدا ليأتي بالفعالية المرجوة من سنه وتصديه لمنازعات العمل الفردية. حيث تم تسجيل انتهاء أغلب المحاولات بنتائج سلبية تتشارك فيها عدة أسباب، فبالإضافة إلى عدم توضيح المشرع الجزائري لطبيعة العلاقة القائمة بين مفتش العمل وأعضاء مكتب المصالحة فإن عدم كفاءة هؤلاء الأعضاء وضعف تكوينهم القانوني يقف عقبة تحول دون القيام بمهامهم من جهة، وكذا عدم اهتمام المستخدم بجدية الإجراء واقتناعه به وامتناعه عن الحضور رغم صحة التبليغ، كلها أسباب تجعل من عدد القضايا المرفوعة أمام القسم الاجتماعي مضاعفة، كان التعامل مع إجراء المصالحة بمزيد من العناية وبأسلوب أحسن سيساهم بشكل كبير في التقليل منها.

هذا وفي نفس نطاق القيود الخاصة الواردة على رفع الدعوى القضائية أمام القسم الاجتماعي وبالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي، فإن الطعن المسبق ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي التي تتنوع وسائله والهيئات الناظرة فيه، لم يخلو هو الآخر من التعقيدات التي تحول في كثير من الأحيان دون تحقيقه الفعالية اللازمة، على غرار الأجال المفتوحة لتبليغ القرار الطبي وعدم تقييد الطعون بالأثر الموقوف لقرارات هيئة الضمان الاجتماعي .

وفي إطار مواصلة الحديث عن باب إجراءات التقاضي، لم تتفرد الدعوى الاجتماعية بأجال معقولة تتناسب وخصوصية المنازعة التي تغطيها من جهة، وبالإجراءات السابقة التي مرت عليها والتي ساهمت في إطالة أمد النزاع. ومن ثمة أصبح من الضروري تدخل المشرع الجزائري لتقييد آجال النظر في الدعوى الاجتماعية من تاريخ إيداع العريضة بالقسم الاجتماعي إلى تاريخ صدور حكم ينهي النزاع بأجال سريعة ومعقولة تتناسب وحساسية النزاع وكذا المصالح التي يمسها.

وكنهاية طبيعية لأي دعوى قضائية والتي يشكل فيها الحكم القضائي الأمر الحاسم فيها، تتميز الأحكام القضائية الصادرة عن القسم الاجتماعي بطابعها الخصوصي الذي تتراوح أحكامه بين ابتدائية عادية ومشمولة بالإنفاذ المعجل وأحكام نهائية تصدر في منازعات محددة حصرا تجعل من الطعن فيها غير ممكن إلى بطريق الطعن النقض كأصل عام، وفي هذا الصدد توصلت الدراسة إلا ضرورة إعادة النظر في الطابع النهائي للأحكام القضائية الاجتماعية ويتعلق الأمر بالدعاوى المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية لما فيها من إشكالات تجعل من العامل في موقع ضعف تضيع حقوقه هباء منثورا لاسيما في ظل تأكيد المشرع ومعه القضاء على اعتبار الطلبات المرتبطة بأية مادة تناولتها نص المادة 21 يلحقه الوصف الابتدائي والنهائي للحكم القضائي ولو لم تكن مرتبطة مع بعضها البعض.

ومن بين أهم الإشكالات التي فصلت فيها الدراسة إنما تتعلق بمرحلة التنفيذ التي يتضح فيها قوة جهاز القضاء وفعاليته والتي في أصلها تتميز بخطورة تامة، فمن المعلوم أن ما يهم المتقاضي ليس فقط استصدار حكم ابتدائي نهائي يتضمن في منطوقه التأكيد على الحق، وإنما التحصيل الفعلي لتلك الحقوق من خلال ضمان التنفيذ الفعلي للحكم القضائي.

ولما كانت هذه الأخيرة تشهد تراخي كبيرا بما يمس بقدسية الحكم القضائي في ظل الإحجام عن تنفيذ الأحكام القضائية، على نحو جعل القضاء لا يتحكم في مآل أحكامه هو أمر في غاية الخطورة لابد من التصدي له، لاسيما في المادة الاجتماعية التي تلحظ تراخي كبيرا في التنفيذ عامة أو تنفيذه بصفة معيبة ويشهد ذلك بالتنفيذ الجزئي لمنطوق الحكم المتضمن دفع مبلغ مالي كتعويض والامتناع عن تنمة ما يقتضيه منطوق الحكم فيما يتعلق بإلغاء قرار التسريح وإعادة الإدماج.

انطلاقا مما سبق توضيحه، ارتأينا من الضروري تتميم دراستنا بتقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي نرى فيها سبيلا لتدارك نقائص قانون عمل من جهة وتمكيننا لفعالية القضاء من بسط رقابته والقيام بدوره كما تقتضيه خصوصية المنازعات الاجتماعية وطابعها المتفرد. ويمكن إيجازها في النقاط الآتي ذكرها:

- تدخل المشرع بنصوص قانونية صريحة ينظم فيها مسألة تتابع عقود العمل محددة المدة أصبح ضرورة ملحة، فلا يمكن الاكتفاء بترك وزرها على الاجتهاد القضائي الذي تعرف قراراته تذبذبا ملحوظا وتراجعا عن المواقف المتبناة في كثير من الأحيان.

- تقييد وضبط المتابعة التأديبية لصاحب العمل بمدة زمنية محددة تحول دون بقاء العامل تحت تهديد تسليط العقوبة طوال الوقت.

- التوسيع من اختصاصات مفتشية العمل بما فيها تخويلها سلطة منح الترخيص الإداري لمساءلة المندوب النقابي عوض إعلام التمثيلية النقابية تفعيلها للرقابة السابقة.

- إعادة النظر في شروط اختيار أعضاء مكتب المصالحة والمساعدين القضائيين وكفاءتهم على حد سواء، وإضفاء الطابع الشبه القضائي على تشكيلة مكاتب المصالحة ما دامت قيادا مهما للجوء إلى القضاء، وإحالة الاختصاص فيها لقاض

يتولى رئاسة مكتب المصالحة وذلك ضمانا لنجاح مساعي المصالحة بنسب أكبر وتبنيها للأطراف بأهمية الإجراء ومدى وجوبيته.

- إعادة النظر في الأحكام التي جاء بها قانون منازعات الضمان الاجتماعي، والذي في شقه السلبي تضمن أحكام تؤثر وتزيد من فرصة ضياع حقوق المؤمن في عدة نقاط، على غرار التراجع عن الأثر غير الموقف للطعون المرفوعة ضد قرارات الضمان الاجتماعي، تقييد تبليغ القرار الطبي بأجال مثلما كان مؤكدا عليه في قانون منازعات الضمان الاجتماعي الملغى، وكذا إعادة النظر في تشكيلة اللجان والاعتماد على الطابع المختلط الذي يسمح بحضور ممثلين عن العمال وعن أصحاب العمل.

- التصييص على إجراء الطعن المسبق المقرر في مجال منازعات الضمان الاجتماعي ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ضبطا للتنسيق التشريعي، مادامت آجال الطعن تلعب دورا محوريا في تحديد آجال رفع الدعوى في منازعات الضمان الاجتماعي أمام القسم الاجتماعي.

- السعي إلى استحداث قضاء اجتماعي متخصص مع الأخذ بعيد الاعتبار الواقع التشريعي والقضائي الوطني حتى يضمن قطع المشرع لمرحلة سلسلة تتكفل في الأخير بصناعة قانون يتعلق بإحداث محاكم اجتماعية، يتناسب وينسجم مع المنظومة التشريعية والقضائية يمتاز بالدقة والمرونة التي تكفل استجابة المحاكم الاجتماعية للتطورات الجديدة بعد إحداثها.

- إلغاء الطابع الابتدائي النهائي بشأن الأحكام القضائية الصادرة في الدعاوى المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية.

- إعادة النظر في منظومة التنفيذ بمجملها، لاسيما من ناحية تقنية إعادة إدماج العامل لمنصبه والتي تلاقي عراقيل كبيرة تمس بقدسية الأحكام القضائية، في ظل

إحجام أصحاب العمل عن التنفيذ. فإذا كانت هذه الإجراءات المقررة تضمن تنفيذ الأحكام المتضمنة إلزاما ماليا فإن المشكلة تنفيذ الأحكام المتضمنة التزاما عينيا بقيت على حالها.

تم بحمد الله تعالى وتوفيقه.

قائمة الملحق

1. القانون المؤرخ في 23 فيفري 1881 المتعلق بتنظيم مجالس العمل في الجزائر.
2. نموذج عن محضر مصالحة ومحضر عدم مصالحة صادر عن مكتب المصالحة.
3. إحصاءات مكتب المصالحة بولاية سيدي بلعباس لسنتي 2018 و2019.
4. حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة تلمسان بتاريخ 2017/03/01.
5. حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة بئر عاتر بتبسة بتاريخ 2016/11/22.
6. حكم صادر عن غرفة الجنب الاستئنافية بالمحكمة الابتدائية بصفرو (المغرب) بتاريخ 2019/03/06.
7. نسخة عن المذكرة الصادرة من طرف المديرية العامة للشؤون القضائية والقانونية بوزارة العدل إلى السادة الرؤساء والنواب العامون بالمجالس القضائية والسادة رؤساء ومحافظي الدولة لدى المحاكم الإدارية بشأن تسجيل الدعاوى والاستئنافات والطعون، أثناء فترة تطبيق الإجراءات الوقائية المتخذة في إطار مجابهة جائحة كورونا الصادرة في أبريل 2020.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

1. الكتب والمؤلفات:

- 1- إبراهيم محمد الفنياوي، مبادئ التنظيم القضائي، ط1، دار النهضة العربية، مصر، 2008.
- 2- أحمد أبو الوفا، إجراءات التنفيذ في المواد المدنية والتجارية، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2015.
- 3- _____، المرافعات المدنية والتجارية، ط 15، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1990.
- 4- _____، نظرية الأحكام في قانون المرافعات، القسم الأول، ط 4، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1980.
- 5- أحمد النويضي، القضاء المغربي وإشكالات التنفيذ الجبري للأحكام، ط1، مطبعة وراقة الكتاب، فاس (المغرب)، 1995.
- 6- أحمد خلاصي، قواعد وإجراءات التنفيذ الجبري وفقا لقانون الإجراءات المدنية الجزائري والتشريعات المرتبطة به، منشورات عشاش، الجزائر، 2003.
- 7- أحمد ماهر زغلول، أصول التنفيذ وفقا لمجموعة المرافعات المدنية والتجارية والتشريعات المرتبطة بها، ط4، دار أبو المجد للطباعة والنشر، القاهرة، 1996.
- 8- أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي (بحث مقارنة في تشريعات العمل العربية)، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر، الجزائر، د.س.ن.
- 9- _____، التنظيم القانوني لعلاقات العمل (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د س ن.
- 10- _____، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

- 11- إيمان النمى، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر (دراسة مرحلة التعددية النقابية)، دار ناشري، 2014.
- 12- بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، ط1، الشركة المغربية لتوزيع الكتب، الدار البيضاء (المغرب)، 2015.
- 13- بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ط2، منشورات بغدادى، الجزائر، 2009.
- 14- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - علاقة العمل الفردية والجماعية-، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 15- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 16- بن ملحمة الغوثي، القانون القضائي الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 17- بوبشير محند أمقران، النظام القضائي الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 18- جمال المغربي، الآليات القانونية والاجتهادات القضائية في حل نزاعات الضمان الاجتماعي، ط1، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط (المغرب)، 2015.
- 19- حامد محمد عبد الرحمن أبو طالب، الاختصاص ونظرية الدعوى وإجراءات التقاضي (الكتاب الثاني)، معهد الدراسات والبحوث الإحصائية، مصر، 2000.
- 20- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي - منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية-، دار هومه، الجزائر، 2017.

- 21- **خليفة عبد الرحمن**، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية، الجزائر، 2016
- 22- _____، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 23- **راشد راشد**، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 24- **رأفت دسوقي محمود**، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012.
- 25- **رشيد خلوفي**، قانون المنازعات الإدارية (شروط قبول الدعوى الإدارية)، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1995.
- 26- **رشيدة أحفوض**، حماية المتضرر من حادثة الشغل: بين الظهير الشريف 1963/2/6 وقانون 01-18 الصادر بتاريخ 2002/7/23، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش (المغرب)، 2002.
- 27- **رضوان أمينة**، مدونة الشغل من خلال الاجتهاد القضائي (دراسة مقارنة)، مطبعة الأمنية، الرباط، 2016.
- 28- **سعيد البوشتاوي عز**، عقد الشغل المحدد المدة في ضوء القانون المغربي والمقارن، ط1، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2005.
- 29- **سماتي الطيب**، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري (المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي)، الجزء الأول، ط1، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 30- _____، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة- الجزائر، 2010.
- 31- **الطالب عبد الكريم**، التنظيم القضائي المغربي (دراسة عملية)، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2003.

- 32- **عبد الحافظ زيدان**، التنفيذ المعجل، مركز البحوث والدراسات الفقهية والقانونية والقضائية، ط1، دار القضاء، أبو ظبي، 2013.
- 33- **عبد الحكيم فودة**، حجية قوة الأمر المقضي في ضوء الآراء الفقهية وأحكام محكمة النقض، دار الفكر والقانون، مصر، 2006.
- 34- **عبد الرحمن الشرقاوي**، قانون المسطرة المدنية (دراسة فقهية وعملية مقارنة مع مسودة مشروع قانون المسطرة المدنية)، ط4، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، 2019.
- 35- **عبد الرزاق السنهوري**، الوسيط في شرح القانون الجديد -مصادر الالتزام-، المجلد الأول، القاهرة، 1952.
- 36- **عبد السلام ذيب**، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر، 2003.
- 37- **عبد اللطيف خالفي**، الوسيط في مدونة الشغل - علاقة الشغل الفردية -، ط1، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004.
- 38- **عجة الجيلالي**، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2005.
- 39- **علي عمارة**، اللجنة الخماسية محكمة النزاعات العمالية في ضوء قانون العمل الجديد وأحكام قانون المرافعات، ط1، دار الاتحاد للطباعة، مصر، 2005،
- 40- **عمر زودة**، الإجراءات المدنية والإدارية في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء، ط2، أنسكلوبيديا، الجزائر، 2015.
- 41- **غجاتي يونس**، قانون الشغل وتطبيقاته من خلال حالات واقعية وقرارات تعقيبية، منشورات الغجاتي للثقافة الشغلية، تونس، 2009.
- 42- **فتحي والي**، التنفيذ الجبري في المواد المدنية والتجارية، دار النهضة العربية، مصر، 1995.

- 43- _____، مبادئ القضاء المدني، ط.2، دار النهضة العربية، القاهرة، 1975.
- 44- محمد سعيد بناني، قانون الشغل في المغرب: علاقة الشغل الفردية، ط2، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 1989.
- 45- محمد عبد الغفار بسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، مصر، 1998.
- 46- مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي (ماهيته - تنظيمه المالي والإداري- المخاطر التي يغطيها التقديمات - سبل حسم منازعاته)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.
- 47- مصطفى المتولي قنديل، الوجيز في القضاء والتقاضي، ط1، الآفاق المشرقة، الإمارات، 2011.
- 48- مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017.
- 49- موسى أحمد محمد المليجي، تحديد نطاق الولاية القضائية والاختصاص القضائي (دراسة مقارنة)، مكتبة دار النهضة العربية، القاهرة، 1993.
- 50- نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، الجزائر، 2008.
- 51- نبيل صقر وفراح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2009.
- 52- هاشم العلوي، القضاء الاجتماعي بالمغرب، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 1986.
- 53- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

54- يسين الشامي وعشار غالم، كفالة حق التقاضي في التشريع الجزائري، المركز الأكاديمي للنشر، الاسكندرية، 2020.

55- حميدة سليمان، " دراسة تقييمية للتسوية الودية في مجال المنازعة العامة للضمان الاجتماعي"، في علاقات العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في ظل اقتصاد متحول، المنشورات العلمية لكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، ماي 2019.

II. الرسائل الجامعية:

1- أخريف عبد الحميد، الدور القضائي الجديد في القانون المغربي لمعالجة صعوبات المقالة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الأول، وجدة، 2000-2001.

2- بظاهر آمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2016-2017.

3- بوبشير محند امقران، عن انتقاء السلطة القضائية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2005-2006.

4- بوعبيد شلاط، نطاق تطبيق تشريع الشغل في المغرب، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس أكدال، الرباط، 2013-2014.

5- حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.

6- زارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.

7- سعودي زهير، جزاء مخالفة الإجراءات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2017-2018.

8- سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

9- عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

10- محمد علي خليل الطعاني، سلطة القاضي في توجيه سير إجراءات الخصومة المدنية (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الدراسات القانونية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2005.

11- مقني بن عمار، القواعد العامة للتفسير وتطبيقاتها في منازعات العمل والضمان الاجتماعي -دراسة مقارنة-، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2008-2009.

12- مكّي خالدية، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2010-2011.

- 1- أحمد أنور ناجي، " دور القضاء في مكافحة الشروط التعسفية في عقود الشغل الفردية، أية حماية؟"، مجلة قضاء المعرفة القانونية، مركز إدريس الفاخوري للدراسات والأبحاث في العلوم القانونية، وجدة، العدد 02، 2019.
- 2- أحمد سمير محمد ياسين، "مراجعة الأحكام بغير طرق الطعن (دراسة مقارنة)"، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، المجلد 04، العدد 12، 2005.
- 3- بلميهوب عبد الناصر، " تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة على ضوء الأحكام القضائية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، عدد خاص، 2017.
- 4- بن سالم كمال، "الحماية القانونية للمندوب النقابي وتطبيقاتها القضائية على ضوء التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد 02، جوان 2016.
- 5- بنور سعاد، "خصوصية عقد العمل تحت التجربة في التشريع الجزائري والمقارن"، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد 05، جانفي 2018.
- 6- تامر محمد صالح، "الإضراب بين المشروعية... والتجريم -دراسة مقارنة-"، مجلة الأمن والقانون، أكاديمية شرطة دبي، العدد 01، 2014.
- 7- خالد حامد، "نزاعات العمل الجماعية في الجزائر -دراسة سوسيو قانونية-"، مجلة العلوم الاجتماعية الإنسانية، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، المجلد 08، العدد 16، جوان 2007.
- 8- الخطيب محمد عرفان، "جدلية القضاء العمالي بين التأصيل والتبعية: دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري"، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، كلية الحقوق، العدد الأول، 2013.

- 9- **خليفة عبد الرحمن**، "التعددية النقابية في الجزائر بين الإطلاق والتقييد"، مجلة جيل للأبحاث القانونية المعمقة، مركز جيل للبحث العلمي، العدد 24، أبريل 2018.
- 10- **رمضان بورغدة**، "جوانب من تطور السياسة القضائية الفرنسية في الجزائر خلال الفترة 1830-1892"، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 04، جانفي 2009.
- 11- **سعيد طربيت**، "النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي وتسوية منازعاتها"، مجلة آفاق للعلوم، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 05، العدد 12، جوان 2012.
- 12- **الطاهري فطيمة**، "عقد الشغل محدد المدة وعقد الشغل غير محدد المدة"، سلسلة الندوات واللقاءات والأيام الدراسية، وزارة العدل المغربية، العدد 09، 2007.
- 13- **طايل المصطفى**، "البيئة السليمة للعمل بين حق الأجير والتزام المشغل"، مجلة فضاء المعرفة القانونية، مركز إدريس الفاخوري للدراسات والأبحاث في العلوم القانونية، وجدة، العدد 02، 2019.
- 14- **عالم مليكة**، "السياسة القضائية الاستعمارية في الجزائر بين 1830 و1962"، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، جامعة الجزائر 2، المجلد الأول، العدد 02، جوان 2013.
- 15- **عبد الله قادية**، "تنظيم الضمان الاجتماعي في دول المغرب العربي: دراسة مقارنة بين الجزائر والمغرب"، مجلة المعيار، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة، مجلد 23، العدد 47، سبتمبر 2019.
- 16- **عمار سعدون حامد المشهداني ومروة خليل ابراهيم**، "انقضاء القوة التنفيذية للمحركات"، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، العراق، العدد 04، 2015.

- 17- **عماري طاهر الدين**، "رفض تنفيذ حكم قضائي متعلق بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله: بين المطالبة بالغرامة التهديدية والحكم بالتعويض"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد 10، العدد 02، 2016.
- 18- **العوفي عبد اللطيف حمدان بشير وعلي أبو يحيى**، "الاختصاص القضائي للمحاكم العمالية في محاكم الدرجة الأولى في المملكة العربية السعودية"، دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مجلد 45، عدد 02، 2018.
- 19- **غالي عبد الكريم**، "القضاء الاجتماعي والإصلاح القضائي"، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 63/62، أوت 2005.
- 20- **فضيلة عاقل**، "الإطار القانوني لنظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر (الضمان الاجتماعي)"، مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، المجلد 05، العدد 02، ديسمبر 2018.
- 21- **فليح نجلاء توفيق**، "الطعن بإعادة المحاكمة في قانون أصول المحاكمات المدنية (دراسة مقارنة)"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الإستراتيجية، المجلد 12، العدد 06، 2016.
- 22- **فيلالي علي**، "التسوية غير القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي - نتائج مقنعة -"، مجلة حوليات جامعة الجزائر، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، مجلد 25، العدد 01، 2014.
- 23- **كريمة قالوز**، "تأثير الأزمة الاقتصادية الراهنة على مراجعة قانون التقاعد في الجزائر (2014-2016)"، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، جامعة الجزائر3، العدد 11، أكتوبر 2016.

- 24- الكشور محمد، "اجتهادات قضائية"، مجلة المناهج القانونية، المغرب، العدد 06/05، 2004.
- 25- اللصاصة عبد العزيز سلمان، "اعتراض الغير وفق قانون أصول المحاكمات المدنية وتعديلاته"، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل السيد- عمادة البحث العلمي-، الأردن، مجلد 13، العدد 08، 2007.
- 26- لعموم فيصل، "الأصل والاستثناء في الإثبات في نزاعات الشغل"، مجلة المنبر القانوني، عدد 10، 2016.
- 27- مبروك عاشور، "ماهية الطعن بالتماس إعادة النظر وبيان حالاته وفقا لقانون الإجراءات المدنية (دراسة تحليلية مقارنة)"، مجلة الأمن والقانون، أكاديمية شرطة دبي، مجلد 21، العدد 02، 2013.
- 28- محمد العلمي، "الصلح في القضايا الاجتماعية بين مقتضيات مدونة الشغل والتشريعات الخاصة"، مجلة فضاء المعرفة القانونية، مركز إدريس الفاخوري للدراسات والأبحاث في العلوم القانونية، وجدة، العدد 02، 2019.
- 29- محمد لمعمر، "تعارض الأحكام القضائية"، مجلة المحاكم المغربية، منشورات هيئة المحامين بالدار البيضاء، العدد 104، 2006.
- 30- مقني بن عمار وشامي أحمد، "مفهوم العجز عن العمل على ضوء قوانين الضمان الاجتماعي"، مجلة القانون، المركز الجامعي لغيليزان، المجلد 05، العدد 07، ديسمبر 2016.
- 31- مقني بن عمار، "المفهوم القانوني للمرض المهني وتمييزه عن حادث العمل: دراسة مقارنة في القانون الجزائري والمقارن"، مجلة القضاء المدني، العدد 14، 2016.

32- مقني بن عمار، "ضوابط تصحيح وتفسير الأحكام القضائية وفقا للقانون الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 09، العدد 03، 2016.

33- نور الدين الشكوطي، "دور المفاوضة الجماعية واتفاقيات الشغل الجماعية في استتباب السلم الاجتماعي داخل المقاولات"، مجلة قضاء المعرفة القانونية، مركز إدريس الفاخوري للدراسات والأبحاث في العلوم القانونية، وجدة (المغرب)، العدد الثاني، 2019.

34- نور الدين الناصري، "ضمانات تحقيق العدالة القضائية"، مجلة المناظرة، هيئة المحامين بوجدة، العدد 16، ماي 2014.

35- هشام عليوي، "السلطة التقديرية للقاضي في تحديد مدة عقد الشغل"، مجلة قضاء المعرفة القانونية، مركز إدريس الفاخوري للدراسات والأبحاث في العلوم القانونية، وجدة، العدد 02، 2019.

36- واضح رشيد، "الاتفاقية الجماعية أمام تراجع القانون في مجال تنظيم علاقة العمل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، مجلد 53، العدد 02، جوان 2016.

37- وسن قاسم غني وعدنان عاشور، "إحالة الدعوى لعدم الاختصاص في قانون المرافعات"، مجلة المحقق المحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد 02، 2016.

IV. المعاهدات والاتفاقيات:

➤ على المستوى الدولي:

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في باريس بتاريخ 10/12/1948 بموجب قرار 217 ألف.

القضاء الاجتماعي في الجزائر.....قائمة المراجع

2- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 حول تفتيش العمل الصادرة بتاريخ 21 جويلية 1947، المصادق عليها من قبل الجزائر في 19/10/1962.

3- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي خلال الدورتين 34 و35 للمؤتمر الدولي للشغل المنعقد بجنيف في 04/06/1952.

4- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن تحديد السن الأدنى للاستخدام الصادرة بتاريخ 26/06/1973، المصادق عليها بموجب المرسوم 83-518 المؤرخ في 03/09/1983، ج.ر.ج عدد 37 المؤرخة في 06/09/1983.

➤ على المستوى العربي:

1- اتفاقية العمل العربية رقم 01 لسنة 1966 الصادرة بمناسبة انعقاد الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب في نوفمبر 1966 بشأن مستويات العمل، ثم الاتفاقية رقم 06 الصادرة بمناسبة انعقاد الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي في مارس 1976 بشأن مستويات العمل "المعدلة".

2- الاتفاقية العربية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية الصادرة في مارس 1979 بمناسبة انعقاد مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السابعة بالخرطوم.

3- الاتفاقية العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل الصادرة في 09 مارس 1998 بمناسبة مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته 25 بالأقصر خلال الفترة 02-09 مارس 1998.

V. النصوص القانونية:

➤ الوطنية:

1-دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، الجريدة الرسمية عدد 76 المؤرخة 08/12/1996، معدل ومتمم بموجب: القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10/04/2002، ج.ر.ج عدد 25 المؤرخة في 14/04/2002. القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008، ج.ر.ج عدد 63 المؤرخة في 16/11/2008. القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، ج.ر.ج عدد 14 المؤرخة في 07/03/2016. المرسوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 30/12/2020، ج.ر.ج عدد 82 المؤرخة في 30/12/2020.

2-القانون العضوي رقم 05-11 المؤرخ في 17/07/2005 والمتعلق بالتنظيم القضائي، ج.ر.ج عدد 51 المؤرخة في 20/07/2005.

3-القانون العضوي رقم 11-12 المؤرخ في 26/07/2011 يحدد تنظيم المحكمة العليا وعملها واختصاصاتها، ج.ر.ج عدد 42 المؤرخة في 31/07/2011.

4-أمر رقم 62-17 المؤرخ في 10/07/1962 المتعلق بالصيغة التنفيذية، ج.ر.ج عدد 07 المؤرخة في 21/08/1962.

5-الأمر رقم 62-157 المؤرخ في 31/12/1962 المتضمن تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية ما عدا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية وحقوق الإنسان، ج.ر.ج عدد 02، المؤرخة في 11/01/1963.

6-القانون رقم 63-218 المؤرخ في 18/06/1963 والمتعلق بإنشاء المجلس الأعلى، ج.ر.ج عدد 43 المؤرخة في 28/06/1963.

7-الأمر رقم 65-278 المؤرخ في 16/11/1965 يتضمن التنظيم القضائي، ج.ر.ج عدد 96 المؤرخة في 23/11/1965.

8-الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج.ر.ج عدد 47 المؤرخة في 09/06/1966. ملغى.

9-الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21/06/1966 المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر.ج عدد 55 المؤرخة في 28/06/1966.

10- القانون رقم 71-57 المؤرخ 05/08/1971 والمتعلق بالمساعدة القضائية، ج.ر.ج عدد 67 المؤرخة في 17/08/1971، ص. 1122-1125، معدل ومتم بموجب القانون رقم 01-06 المؤرخ في 22/05/2001، ج.ر.ج عدد 29 المؤرخة في 23/05/2001.

11- الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 05/07/1973 يتضمن إلغاء القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31/12/1962 والرامي إلى التمديد حتى إشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31/12/1962، ج.ر.ج عدد 62 المؤرخة في 03/08/1973.

12- الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29/04/1975 يتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر.ج عدد 39 المؤرخة في 16/05/1975.

13- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 والمتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر.ج عدد 78 معدل ومتم بموجب: القانون رقم 80-07 المؤرخ في 09/08/1980، ج.ر.ج عدد 33. القانون رقم 83-01 المؤرخ في 29/01/1983، ج.ر.ج عدد 05. القانون رقم 84-21 المؤرخ في 24/12/1984، ج.ر.ج عدد 72. القانون رقم 87-19 المؤرخ في 08/12/1987، ج.ر.ج عدد 50. القانون رقم 88-14 المؤرخ في 03/05/1988، ج.ر.ج عدد 18. القانون رقم 89-01 المؤرخ في 07/02/1989،

- ج.ر.ج عدد 06. القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20/06/2005، ج.ر.ج عدد 44.
القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13/05/2007، ج.ر.ج عدد 31.
- 14- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،
ج.ر.ج عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983، معدل ومتمم بموجب: المرسوم التشريعي
رقم 94-04 المؤرخ في 11/04/1994، ج.ر.ج عدد 20 المؤرخة في 13/04/1994.
والأمر 96-17 المؤرخ في 06/07/1996، ج.ر.ج عدد 42 المؤرخة في
07/07/1996. والقانون رقم 08-01 المؤرخ في 23/01/2008، ج.ر.ج عدد 04
المؤرخة في 27/01/2008. والقانون رقم 11-08 المؤرخ في 05/06/2011، ج.ر.ج
عدد 32 المؤرخة 08/06/2008. والقانون رقم 15-05 المؤرخ في 01/02/2015،
ج.ر.ج عدد 07 المؤرخة في 12/02/2015.
- 15- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض
المهنية، ج.ر.ج عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983 معدل ومتمم بموجب الأمر رقم
96-19 المؤرخ في 06/07/1996، ج.ر.ج عدد 42 المؤرخة في 07/07/1996.
- 16- القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالمنازعات في مجال
الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983، ملغى.
- 17- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات
الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج عدد 06 المؤرخة في
07/02/1990. المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991،
ج.ر.ج عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991.

18- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج عدد 06 المؤرخة في 07/02/1990. معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10/06/1996، ج.ر.ج عدد 36 المؤرخة في 12/06/1996.

19- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر.ج عدد 06 المؤرخة في 07/02/1990.

20- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج عدد 17 المؤرخة في 25/04/1990. المعدل والمتمم بموجب: القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، ج.ر.ج عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991. المرسوم التشريعي 94-03 المؤرخ في 11/04/1994، ج.ر.ج عدد 20 المؤرخة في 13/04/1994. الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996، ج.ر.ج عدد 43 المؤرخة في 10/07/1996. الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11/01/1997، ج.ر.ج عدد 03 المؤرخة في 12/01/1997.

21- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج عدد 23 المؤرخة في 06/06/1990، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21/12/1991، ج.ر.ج عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10/06/1996، ج.ر.ج عدد 36 المؤرخة في 12/06/1996.

22- القانون رقم 91-02 المؤرخ في 08/01/1991 يحدد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، ج.ر.ج عدد 02 المؤرخة في 09/01/1991.

23- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 يحدد التقاعد المسبق، ج.ر.ج عدد 34 المؤرخة في 01/06/1994.

24- القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج عدد 46 المؤرخة في 16/07/2006، القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج عدد 21 المؤرخة في 23/04/2008.

25- القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23/02/2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج عدد 11 المؤرخة في 02 مارس 2008.

26- القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09/08/2014 المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج.ر.ج عدد 48 المؤرخة في 10/08/2014.

27- القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10/06/2018 يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، ج.ر.ج عدد 35 المؤرخة في 13/06/2018.

28- المرسوم رقم 63-261 المؤرخ في 22/06/1963 المتعلق بنقل اختصاص محاكم القاضي في ميدان النزاعات والولايات إلى محاكم الاختصاص، ج.ر.ج عدد 51 المؤرخة في 26/07/1963.

29- المرسوم رقم 65-279 المؤرخ في 17/11/1965 يتعلق بتطبيق الأمر 65-278 المتضمن التنظيم القضائي، ج.ر.ج عدد 96 المؤرخة في 23/11/1965.

30- المرسوم رقم 66-164 المؤرخ في 08/06/1966 يتعلق بسير المحاكم في المسائل الخاصة بمجالس العمال وأرباب العمل، ج.ر.ج عدد 50 المؤرخة في 13/06/1966.

31- المرسوم رقم 72-61 المؤرخ في 21/03/1972 يتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، ج.ر.ج عدد 25 المؤرخة في 28/03/1972.

- 32- المرسوم رقم 82-306 المؤرخ في 11/09/1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية (ج.ر.ج عدد 37 المؤرخة في 14/09/1982).
- 33- المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج عدد 07 المؤرخة في 14/02/1984.
- 34- المرسوم التنفيذي رقم 09-78 المؤرخ في 11/02/2009 والذي يحدد أتعاب المحضر القضائي، ج.ر.ج عدد 11 المؤرخة في 15/02/2009.
- 35- المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج.ر.ج عدد 38 المؤرخة في 14 أوت 1991.
- 36- المرسوم التنفيذي رقم 98-63 المؤرخ في 16/02/1998 يحدد اختصاص المجالس القضائية وكيفيات تطبيق الأمر رقم 97-11 المؤرخ في 19/03/1997 المتضمن التقسيم القضائي، ج.ر.ج عدد 10 المؤرخة في 25/02/1998، ص. 03. المعدل والمتمم بموجب: المرسوم التنفيذي رقم 14-285 المؤرخ في 15/10/2014، ج.ر.ج عدد 61 المؤرخة في 16/10/2014. المرسوم التنفيذي رقم 16-147 المؤرخ في 23/05/2016، ج.ر.ج عدد 31 المؤرخة في 25/05/2016. المرسوم التنفيذي رقم 17-03 المؤرخ في 02/01/2017، ج.ر.ج عدد 01 المؤرخة في 04/01/2017. المرسوم التنفيذي رقم 18-333 المؤرخ في 22/12/2018، ج.ر.ج عدد 77 المؤرخة في 23/12/2018. المرسوم التنفيذي رقم 20-224 المؤرخ في 08/08/2020، ج.ر.ج عدد 47 المؤرخة في 11/08/2020.

- 37- المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المؤرخ في 06/01/2005 المتضمن تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج.ر.ج عدد 04 المؤرخة في 09/01/2005.
- 38- المرسوم التنفيذي رقم 05-433 المؤرخ في 18/11/2005 الذي حدد قواعد تعيين أعضاء اللجنة الولائية للعجز في مجال الضمان الاجتماعي وكيفيات سيرها.
- 39- المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07/02/2009 الذي يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج.ر.ج عدد 10 المؤرخة في 11/02/2009.
- 40- المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 30/04/2020 يحدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج.ر.ج عدد 27 المؤرخة في 06/05/2020.
- 41- القرار المؤرخ في 22 جوان 1966 يتضمن تحديد عدد أقسام المحاكم، ج.ر.ج عدد 58 المؤرخة في 08/07/1966.
- 42- القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 05/05/1996 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 1 و2، ج.ر.ج عدد 16 المؤرخة في 23/03/1997.
- 43- القرار المؤرخ في 25 سبتمبر 1990 يتضمن تحديد عدد أقسام المحاكم، ج.ر.ج عدد 51 المؤرخة في 28/10/1990، ص. 1637.

➤ المغربية:

- 1- القانون رقم 1.72.110 المؤرخ في 27 جويلية 1972 المتعلق بإحداث المحاكم الاجتماعية، ج.ر.م عدد 3120 المؤرخة في 16/08/1972.

2- القانون رقم 1.74.447 الصادر بتاريخ 1974/09/28 المتضمن المصادقة على نص قانون المسطرة المدنية، ج.ر.م عدد 3230 مكرر المؤرخة في 1974/09/30. معدل ومتم بموجب القانون رقم 61.19 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.19.118 المؤرخ في 2019/08/09، ج.ر.م عدد 6807 المؤرخة في 2019/08/26.

3- القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 2003/09/11، ج.ر.م عدد 5167 المؤرخة في 2003/12/08.

4- القانون رقم 15.03 المؤرخ في 2003/11/11، المعدل للظهير الخاص بالتنظيم القضائي للمملكة المغربية لسنة 1974، ج.ر.م عدد 5170 المؤرخة في 2003/12/18.

5- القانون رقم 34.10 المؤرخ في 2011/08/17، المعدل والمتم للظهير الخاص بالتنظيم القضائي للمملكة المغربية لسنة 1974، ج.ر.م عدد 5975 المؤرخة في 2011/09/05.

6- المرسوم رقم 2-74-633 الصادر بتاريخ 1974/09/28 والمتعلق بتعيين المستشارين في القضايا الاجتماعية وتنظيم مهامهم، ج.ر.م عدد 3230 الصادرة بتاريخ 1974/09/30.

VI. القرارات والأحكام القضائية:

➤ الجزائرية:

1- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1993/05/11 تحت رقم 95619، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 1994.

2- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1994/03/30 تحت رقم 107398، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 1994.

- 3- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2000/03/14 تحت رقم 223318، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2001.
- 4- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2001/02/13 تحت رقم 212611، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2002.
- 5- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2003/12/24 تحت رقم 321708، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، 2003.
- 6- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2002/10/16 تحت رقم 242693، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2004.
- 7- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2002/10/16 تحت رقم 282223، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2004.
- 8- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2003/05/12 تحت رقم 257733، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2004.
- 9- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2005/11/09 تحت رقم 311653، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2005.
- 10- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2005/12/21 تحت رقم 311528، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2005.
- 11- قرار المحكمة العليا الصادر عن غرفة الجرح والمخالفات بتاريخ 2006/02/22 تحت رقم 343732، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2006.
- 12- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2006/03/08 تحت رقم 329195، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2006.
- 13- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2006/09/06 تحت رقم 342464، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2006.

- 14- قرار صادر عن الغرفة التجارية والبحرية للمحكمة العليا بتاريخ 2008/02/06 تحت رقم 428318، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2008.
- 15- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2008/07/09 تحت رقم 450460، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2008.
- 16- قرار المحكمة الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010/03/04 تحت رقم 581883، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2010.
- 17- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010/10/07 تحت رقم 617411، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2010.
- 18- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2009/12/03 تحت رقم 534176، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2011.
- 19- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2011/06/02 تحت رقم 622703، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2011.
- 20- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2012/06/07 تحت رقم 750238، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2012.
- 21- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2013/04/04 تحت رقم 779481، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2014.
- 22- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2013/11/07 تحت رقم 0820542، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2014.
- 23- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2013/12/05 تحت رقم 767714، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2014.
- 24- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2014/03/20 تحت رقم 0924415، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2014.

- 25- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2014/05/22 تحت رقم 938932، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2015.
- 26- قرار المحكمة العليا الصادر عن الاجتماعية بتاريخ 2014/07/03 تحت رقم 0886313، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2015.
- 27- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة التجارية والبحرية بتاريخ 2016/03/17 تحت رقم 1047072، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2016.
- 28- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2016/04/07 تحت رقم 0909328، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2016.
- 29- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2016/04/07 تحت رقم 0991129، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2016.
- 30- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة التجارية والبحرية بتاريخ 2016/05/12 تحت رقم 1136205، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2016.
- 31- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2016/05/19 تحت رقم 1097725، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2016.
- 32- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2016/09/21 تحت رقم 1137814، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2016.
- 33- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017/02/02 تحت رقم 1105761، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2017.
- 34- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2017/09/14 تحت رقم 1240913، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2017.

35- أنظر قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2019/09/19 تحت رقم 126772، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2019.

36- حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة تلمسان بتاريخ 2014/03/19.

37- حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة بئر عاتر بتبسة بتاريخ 2016/11/22.

38- حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة تلمسان بتاريخ 2017/03/01.

39- حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة تلمسان بتاريخ 2019/03/14.

➤ المغربية:

1- قرار محكمة النقض المغربية الصادر بتاريخ 2007/02/21، مجلة محكمة النقض، العدد 68، 2007.

2- قرار محكمة النقض المغربية الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 2016/03/08 عدد 186، نشرة قرارات محكمة النقض، الغرفة المدنية، العدد 27.

3- قرار محكمة النقض المغربية الصادر عن الغرفة الإدارية في القرار عدد 175 المؤرخ في 2016/03/31، مجلة محكمة النقض، العدد 81، 2016.

4- قرار محكمة النقض المغربية الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017/05/24 عدد 515، مجلة محكمة النقض، الغرفة الاجتماعية، العدد 37، 2017.

5- قرار محكمة النقض المغربية الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017/07/12 عدد 663، مجلة محكمة النقض، العدد 37، 2017.

6- حكم غرفة الجناح الاستئنافية بالمحكمة الابتدائية صفرو (المغرب) الصادر بتاريخ 2019/03/06.

7- حكم المحكمة التجارية بالدار البيضاء الصادر بتاريخ 2007/05/22 رقم 4999.

8-أمر استعجالي صادر عن المحكمة الابتدائية بامنتانوت بتاريخ 2004/04/27 رقم 2004/11.

VII. الوثائق:

1- ملحق الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2008/01/06 "ملاحظات واقتراحات لجنة الشؤون القانونية والإدارية والحريات عن مشروع قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، المجلس الشعبي الوطني، الجريدة الرسمية للمناقشات رقم 47 المؤرخة في 2008/01/28.

2- ملحق الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2008/01/20، المجلس الشعبي الوطني، الجريدة الرسمية للمناقشات، السنة الأولى، رقم 54، 2008.

3- المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري المعلن عنه من طرف وزارة العمل والضمان الاجتماعي سنة 2014.

4- وثيقة بيان السياسة العامة للحكومة المعروض على البرلمان بتاريخ 25 فيفري 2019.

5- المذكرة الوزارية رقم 001/ و خ ح أ الصادرة عن وزارة العدل والمؤرخة في 16 مارس 2020 الخاصة بالوقاية من انتشار فيروس كورونا.

6- اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة نفضال الموقعة في جويلية 2007.

7- اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر الموقعة 2013.

8- اتفاقية العمل الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013.

9- اتفاقية العمل الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي الموقعة سنة 2019.

ثانيا: باللغة الفرنسية

1. Les Ouvrages :

- 1- Anaëlle CAPPELLARI et Delphine RONEN-YAGUE, l'essentiel du contentieux de la sécurité sociale, Gualino, 1^{er} éd, 2020.
- 2- Camille GOASGUEN, Quitter l'entreprise : licenciement- démission- transaction, 3eme éd, Sa lamy, 2000.
- 3- Cédric TAHRI , Procédure civile ,Bréal éditions, 2007
- 4- Christophe GOLFIER et Marie-Hélène PONSON-HARDUIN, Droit du contentieux, Elipses, Paris, 2000.
- 5- Claude COLLOT, « la justice en Algérie : repère historique », dans Les institutions de l'Algérie durant la période coloniale: 1830-1962, Éd. du CNRS, Paris, Office des publications universitaires d'Alger, 1987.
- 6- François TERRE, Philippe SIMLER et Yves LEQUETTE, Droit civil : les obligations, Dalloz, Paris, 06 éd, 2007 .
- 7- G.BOLDT, P.HORION et autres, la juridiction du travail et la juridiction de la sécurité sociale dans les pays de la communauté européenne, collection du droit du travail, 1968
- 8- Gerhard BOLDT et Paul DURAND, la grève et le lock-out, collection du droit du travail, communauté européenne de charbon et de l'acier haute autorité, Luxembourg, 1961.
- 9- HAMOUDI Abderrezzak, le juriste et le contentieux social, 1^{er} éd, 2012.
- 10- Jacques HERON et Thierry LE BARS, Droit judiciaire privé, Montchestien, 4^{ème} éd, 2010.
- 11- Jean PELISSIER Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD, droit du travail, Dalloz, 20^{ème} éd, 2000.

- 12- Jean PELISSIER, Gilles AUZERO et Emmanuel DOCKES, Droit du travail, 26^{ème} éd, Dalloz, 2012.
- 13- Marie-Louis BEAULIEU, « Nature et sources des conflits de droit individuels ou collectifs », dans Le règlement des conflits de droit – plusieurs auteurs-, La presse universitaires indistruelles de LAVAL, Québec, 1954.
- 14- Martine Le BIHAN-Guénolé, droit du travail, ellipses, 2004.
- 15- Michel MENE et Daniel MARCHAND, Le grand livre du droit du travail en pratique, 28 éd, Eyrolles, Paris, 2016.
- 16- Robert ESTOUBLON et Adolphe LEFEBURE ,code de l'Algérie annoté « recueil chronologique » , Adolphe Jourdan (librairie éditeur) ,Alger ,1896
- 17- Serge GUINCHARD et Tony MOUSSA, Droit et pratique des voies d'exécutions, Paris, Dalloz-Action, 5é éd. 2007-2008.
- 18- Y. GASSER, « La démission », dans La rupture du contrat de travail en droits français et allemand, Presses universitaires de Strasbourg, 2000.

II. Les thèses:

- 1- Iréné ACLOMBESSI, Le substantiel dans l'appréciation du droit d'agir, thèse de doctorat en droit privé, Université Panthéon Sorbonne- Paris1, 2019.
- 2- Nicolas SWIERCZEK, L'institution prud'homale (cette excentrique que l'on voulait rationaliser), thèse de doctorat, Faculté des sciences économiques et sociales, Université des sciences et technologique, Lille, mars 2010.

3- WANDJI KAMGA Alain-Douglas, le droit de l'exécution forcée, thèse de doctorat, université de Yaoundi 2, faculté des sciences juridiques et politiques, 2009.

4- Yacouba SANGARE, Les sanctions en droit du travail : Etude comparative entre le droit français et le droit malien du travail, thèse pour obtenir le grade de Docteur d'Etat en droit, Faculté de droit, Université de Cergy Pontoise, 2012.

III. Les articles :

1- André ROUSSEAU, « Le tribunal du travail », Relations Industrielles, Vol. 25, n° 02, avril 1970.

2- Aurélien BAMBE, « la notion d'ordre public », publié le 24/02/2017 sur : <https://aurelienbamde.com/2017/02/24/la-notion-dordre-public/> ,visité le 27/08/2020 à 09 :33.

3- Carole MAUDUIT, « La création des pôles sociaux au sein des tribunaux de grande instance », le nouveau pouvoir judiciaire, septembre 2017, n° 429.

4- Chakib Boukli Hacène, « un projet de révision de loi relative à l'exercice du droit syndical », revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, n° 01, 2020.

5- Claudine DESRIEUX et Romain ESPINOSA, « Analyse économique des conseils de prud'hommes : Enjeux et Perspectives », revue française d'économie, n° 23, 2017.

6- François Chabas Doutrinas, « L'astreinte en droit Français », Doctrines essentielles des Obligations et contrats, vol.2, juin 2011.

7- Hélène MICHEL et Laurent WILLEMEZ, « les conseils des prud'hommes entre défense syndicales et action publique », rapport de recherche réalisé avec le soutien de la mission de recherche droit et justice, juin 2007, p. 10.

- 8- Isabelle SAYN, Safia BOUABDALLAH et autres, « naissance et évolution d'une juridiction : le contentieux de la sécurité sociale entre ordre juridique et ordre administratif », centre de recherches critiques sur le droit (CERCRID), 2007
- 9- Jeremy TANGUY, « Grèves et productivité du travail : application au cas français », Dalloz, vol. 125, décembre 2015.
- 10- Marc RICHEVAUX, « L'action en justice des syndicats et l'intérêt général », p. 94, publié sur : <https://www.u-picardie.fr/curapp-revues/root/10/richevaux.pdf> ,visité le 07/09/2020 à 21:45.
- 11- Monique KIEFFER, « la législation prud'homale de 1806 à 1907 », le mouvement sociale, n° 141, octobre-décembre 1987.
- 12- Nathalie CHAPPE et Myriam Doriat-Duban, « la résolution des conflits individuels du travail :conciliation versus médiation », revue d'économie politique, Vol.113, n° 04, juillet- aout 2003.
- 13- Serge GUINCHARD, « L'action de groupe en procédure civile française », revue internationale de droit comparé, Vol 42, n° 2, avril-juin 1990.
- 14- Soumia AZIRIA, « le coronavirus : un accident du travail ou une maladie professionnelle », publié sur :<https://www.village-justice.com/articles/coronavirus-accident-travail-une-maladie-professionnelle,34209.html>, visité le 02/09/2020 à 14 :41.
- 15- Wanda MASTOR, « Essai sur la motivation des décisions de justice (Pour une lecture simplifiée des décisions des Cours constitutionnelles) », Annuaire international de justice constitutionnelle, 15-1999, 2000.

IV. Lois

- 1-Loi du 23 février 1881 relative à l'organisation des conseils de prud'hommes en Algérie , JORF du 30 décembre 1880.

- 2- Ordonnance du 28 février 1841 sur l'organisation de la justice en Algérie, publié dans le Bulletin des lois du royaume de France, 9e série, t. 22 : Premier semestre 1841.
- 3- Loi du 15 juillet 1905 relative à la compétence des bureaux de jugement et à l'organisation de la juridiction d'appel des conseils prud'hommes, JORF du 16/07/1905, n° 190.
- 4- Loi du 27 mars 1907 concernant les conseils de prud'hommes, JORF du 28/03/1907, n° 86.
- 5- Loi n° 46-2339 du 24/10/1946 relative au contentieux de la sécurité sociale, JORF du 25 octobre 1946.
- 6- Ordonnance n° 58-1375 du 23 décembre 1958 relative au contentieux général de la Sécurité sociale JORF du 23 décembre 1958 .
- 7- Loi n° 2011-94 du 25 janvier 2011 portant réforme de la représentation devant les cours d'appel, JORF n°0021 du 26 janvier 2011.
- 8- Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle ,qui a modifié l'organisation du contentieux en matière de sécurité sociale, entré en vigueur au 1er janvier 2019, modifié par l'ordonnance n°2018-358 du 16 mai 2018 relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale.
- 9- Loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice.
- 10- Ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles ,JORF n°0080 du 2 avril 2020.
- 11- Loi de procédure civile, modifié et complété (**dernière modification le 1 octobre 2020**).

- 12- Loi de procédure civil d'exécution, modifié et complété (**dernière modification le 02/10/2020**).
- 13- Loi de la sécurité sociale modifié et complété (**dernière modification 10/10/2020**).
- 14- Loi de travail, modifié et complété (**dernière modification le 20/10/2020**).
- 15- Décret n° 2017-684 du 28 avril 2017 relatif à la formation initiale et continue des conseillers prud'hommes , JORF n° 0102 du 30 avril 2017.
- 16- Décret n° 2018-722 du 04 septembre 2018 désignant les tribunaux de grande instance et cours d'appel compétents en matière de contentieux général et technique de la sécurité sociale et d'admission à l'aide sociale, JORF n°0205 du 6 septembre 2018.
- 17- Décret n° 2020-155 du 24 février 2020 prolongeant la compétence de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail, JORF n° 48 du 26/02/2020.
- 18- Décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 relatif au relèvement du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes, JORF n° 0202 du 19/08/2010.

V. Jurisprudences :

- 1- Arrêt rendu par la 2eme chambre civile de la cour de cassation le 18 juin 1975, bull civ 1975 n° 187.
- 2- Arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 16 mai 1989, n° 85-43359, bull V 1989, n° 360.
- 3- Arrêt rendu par la cour de cassation en chambre mixte le 14 février 2003 n° 00-19423 et 00-19424, bull 2003 mixte, n°1

- 4- Arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 13/06/2001 n° 99-42674, bull 2001 V, n° 222 .
- 5- Arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 23 janvier 2008 n° 06-41536, bull 2008 V, n°17.
- 6- Arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 03 février 2016 n° 14-17000, bull 2016, n° 844.
- 7- Arrêt rendu par la 2° chambre civile de la cour de cassation le 28/06/2018, n° de pourvoi 17-15045, bull 2018 II, n° 139.
- 8- Arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 04 juillet 2018 n° 17-18241, bull 2018.
- 9- Arrêt rendu par la cour d'appel de Paris (pole 06- chambre 12) le 17/05/2019 n° 16/08787.

VI. Documents :

- Rapport n° 653 (2018-2019) de Mmes Agnes CANAYER, Nathalie DELATT, Corine FERET et Pascale GRUNY, publié sur : http://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/redaction_multimedia/2019/2019-Documents_pdf/justice_prud_homale_rapport_GT_provisoire-1.pdf , visité le 05/09/2020 à 17:05.

VII. Sites d'internet :

- www.apn.dz _____ موقع المجلس الشعبي الوطني الجزائري
- www.coursupreme.dz _____ موقع المحكمة العليا الجزائرية
- www.joradp.dz _____ موقع الجريدة الرسمية الجزائرية
- www.joradp.fr _____ موقع الجريدة الرسمية الفرنسية
- www.juris.courdecassation.ma _____ موقع محكمة النقض المغربية

www.legifrance.gouv.fr موقع القانون الفرنسي

www.dalloz.fr

www.doctrine.fr

www.elmouhami.com

www.lefigaro.fr

www.socialmaroc.net

www.village-justice.com

الفهرس

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	إهداء
	قائمة بأهم المختصرات
<u>07</u>	مقدمة.....
<u>20</u>	الباب الأول: الإطار التنظيمي للقضاء الاجتماعي
<u>23</u>	الفصل الأول: تأصيل القضاء الاجتماعي.....
<u>24</u>	المبحث الأول: نشأة القضاء الاجتماعي وتطوره.....
<u>25</u>	المطلب الأول: نشأة القضاء الاجتماعي.....
<u>25</u>	الفرع الأول: مجالس العمل <i>Les conseils des prud'hommes</i>
<u>27</u>	أولاً- مرحلة إرساء دعائم مجالس العمل الممتدة بين 1806-1905.....
	ثانياً- مرحلة الاندماج غير الكامل لمجالس العمل ضمن التنظيم القضائي
<u>28</u>1905-1979
<u>30</u>	ثالثاً- إصلاح مجالس العمل سنة 1979 « <i>la loi Boulin</i> ».....
<u>32</u>	الفرع الثاني: محاكم الضمان الاجتماعي <i>La juridiction sociale</i>
<u>33</u>	أولاً- محاكم الضمان الاجتماعي في ظل قانون 24 أكتوبر 1946.....
<u>35</u>	ثانياً- تطور محاكم الضمان الاجتماعي في الفترة الممتدة بين 1958-1994....
	ثالثاً- إصلاح محاكم الضمان الاجتماعي بموجب قانون 18 نوفمبر 2016
<u>37</u>	والتعديلات الملحقة به.....

- 39**المطلب الثاني: مكانة القضاء الاجتماعي في الجزائر وتطوره.....
- 40**الفرع الأول: نظام مجالس العمل في الجزائر.....
- 41**أولاً- مرحلة الاحتلال الفرنسي الممتدة فترة 1830-1962.....
- 45**ثانياً- المرحلة الانتقالية في الفترة الممتدة بين 1962-1965.....
- 47**الفرع الثاني: مرحلة الإصلاح القضائي.....
- 48**أولاً- المرحلة الممتدة بين 1965-1975.....
- 50**ثانياً- المرحلة الممتدة بين 1975-1990.....
- 54**المبحث الثاني: طبيعة الهيكل القانوني للقضاء الاجتماعي وتشكيلته.....
- المطلب الأول: إدماج القضاء الاجتماعي ضمن الاختصاص النوعي للقضاء
العادي.....
- 55**الفرع الأول: تقييم نظام الأقسام الاجتماعية ومدى تحقيقه الفعالية اللازمة.....
- 56**أولاً- تقليص القضاء الاجتماعي إلى قسم اجتماعي على مستوى المحكمة.....
- 57**ثانياً- مدى نجاعة رؤية المشرع الجزائري.....
- 58**الفرع الثاني: أهمية الحاجة إلى قضاء اجتماعي متخصص.....
- 59**أولاً- التجربة القضائية المغربية (نظام المحاكم الاجتماعية).....
- 62**ثانياً- متطلبات القضاء الاجتماعي المتخصص.....
- 63**المطلب الثاني: تأليف الأقسام والغرف الاجتماعية وتنظيمها.....
- 65**الفرع الأول: العناصر القضائية.....
- 66**أولاً- على مستوى المحكمة الابتدائية.....

<u>68</u>ثانيا- على مستوى المجلس القضائي
<u>69</u>الفرع الثاني: العناصر غير القضائية
<u>71</u>أولا- طريقة تعيين المساعدين وسبل حمايتهم
<u>76</u>ثانيا- مدة انتداب المساعدين وكيفية تأديبهم
<u>80</u>الفصل الثاني: نطاق اختصاص القضاء الاجتماعي
<u>81</u>المبحث الأول: الاختصاص النوعي
<u>82</u>المطلب الأول: منازعات العمل
<u>82</u>الفرع الأول: مضمون منازعات العمل الفردية
<u>83</u>أولا- عند نشأة علاقة العمل
<u>86</u>1- مخالفة التشريع المتعلق بإعداد العقد
<u>91</u>2- مخالفة شروط التشغيل
<u>93</u>3- إثبات علاقة العمل
<u>96</u>ثانيا- عند تنفيذ علاقة العمل
<u>97</u>ثالثا- عند تعليق علاقة العمل
<u>106</u>رابعا- عند إنهاء علاقة العمل
<u>107</u>1- الأسباب القانونية العادية
<u>111</u>2- الأسباب العارضة
<u>118</u>الفرع الثاني: مضمون منازعات العمل الجماعية

- 120 أولاً- المنازعات المتعلقة بتنفيذ الاتفاقيات الجماعية وتطبيقها.
- 122 ثانياً- المنازعات الناشئة بمناسبة ممارسة الحرية النقابية.
- 125 ثالثاً- المنازعات الناشئة بمناسبة ممارسة حق الإضراب.
- 128 **المطلب الثاني:** منازعات الضمان الاجتماعي
- 130 **الفرع الأول:** نظرة على المخاطر المضمونة في قانون الضمان الاجتماعي.....
- 130 أولاً- التأمينات الاجتماعية.....
- 131 1- التأمين على المرض.....
- 132 2- التأمين على الأمومة.....
- 133 3- التأمين على العجز.....
- 134 4- التأمين على الوفاة.....
- 135 ثانياً- الأخطار المهنية (حوادث العمل والأمراض المهنية).....
- 135 1- حوادث العمل.....
- 138 2- الأمراض المهنية.....
- 141 ثالثاً- التقاعد.....
- 143 **الفرع الثاني:** مضمون منازعات الضمان الاجتماعي.....
- 144 أولاً- المنازعات العامة.....
- 145 ثانياً- المنازعات الطبية.....
- 147 **المبحث الثاني:** الاختصاص الإقليمي.....
- 149 **المطلب الأول:** خصوصية قواعد الاختصاص الإقليمي في القضايا الاجتماعية...

- 150** الفرع الأول: بالنسبة لمنازعات العمل
- 152** أولا- معيار مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه.
- 154** ثانيا- معيار موطن المدعى عليه.
- 155** الفرع الثاني: بالنسبة للدعاوى الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.....
- 156** أولا- معيار موطن المدعي.....
- 157** ثانيا- تقييم الاستثناء.....
- 158** المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لقواعد الاختصاص الإقليمي.....
- 159** الفرع الأول: الاختصاص الإقليمي والنظام العام.....
- الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي في الدعاوى الاجتماعية -استثناء أم تمديد
- 161** لذات المبدأ-.....
- 167** الباب الثاني: الإطار الإجرائي للقضاء الاجتماعي
- 171** الفصل الأول: خصوصية إجراءات التقاضي في المنازعات الاجتماعية.....
- 172** المبحث الأول: الإجراءات الأولية الخاصة السابقة عن رفع الدعوى الاجتماعية..
- 173** المطلب الأول: إجراء التسوية الداخلية.....
- 174** الفرع الأول: بالنسبة لمنازعات العمل الفردية.....
- 176** أولا- إجراءات التسوية الداخلية الاتفاقية لمنازعات العمل الفردية.....
- 178** ثانيا- إجراءات التسوية الداخلية القانونية لمنازعات العمل الفردية.....
- 179** الفرع الثاني: بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي.....
- 180** أولا- إجراء الطعن المسبق بالنسبة للمنازعات العامة.....

- 181** 1- اللجنة المحلية للطعن المسبق.
- 183** 2- اللجنة الوطنية للطعن المسبق.
- 186** ثانيا- إجراء الطعن المسبق بالنسبة للمنازعات الطبية.
- 187** 1- الخبرة الطبية.
- 190** 2- الطعن أمام لجنة العجز الولائية.
- 193** **المطلب الثاني: إجراء المصالحة.**
- 194** **الفرع الأول: التنظيم القانوني لإجراء المصالحة.**
- 197** **أولا- تشكيلة مكتب المصالحة.**
- 199** **ثانيا- اختصاصات مكتب المصالحة.**
- **الفرع الثاني: إجراءات عرض منازعات العمل الفردية على مكتب المصالحة**
- 202** **وآثارها.**
- 202** **أولا- عرض منازعات العمل الفردية على مكتب المصالحة.**
- 205** **ثانيا- آثار إجراء المصالحة.**
- 211** **المبحث الثاني: شروط قبول الدعوى وإجراءات سيرها.**
- 212** **المطلب الأول: شروط قبول الدعوى.**
- 213** **الفرع الأول: المصلحة.**
- 214** **أولا- شروطها.**
- 216** **ثانيا- وقت توافر المصلحة.**
- 218** **ثالثا- أثر انعدام شرط المصلحة وطبيعة الدفع المثار بشأنها.**

- 219 الفرع الثاني: الصفة.
- 220 أولا- الصفة للشخص الطبيعي.
- 212 ثانيا- الصفة للشخص المعنوي -النقابات المهنية بالتحديد-.
- 222 المطلب الثاني: إجراءات سير الدعوى وسلطة القاضي في توجيهها.
- 225 الفرع الأول: الطلبات والدفع في الدعوى الاجتماعية.
- 225 أولا- الطلبات القضائية.
- 229 ثانيا- الدفع.
- 230 1- الدفع الشكلية.
- 232 2- الدفع الموضوعية.
- 233 3- الدفع بعدم القبول.
- 236 الفرع الثاني: وسائل الإثبات في الدعوى الاجتماعية.
- 238 أولا- أدلة الإثبات الكتابية.
- 239 ثانيا- أدلة الإثبات غير الكتابية (إجراءات التحقيق).
- 239 1- الحضور الشخصي للخصوم.
- 240 2- الخبرة.
- 242 3- سماع الشهود.
- 248 الفصل الثاني: الطعن في الأحكام القضائية الاجتماعية وسبل تنفيذها.
- 249 المبحث الأول: طبيعة الأحكام القضائية الاجتماعية وطرق مراجعتها.
- 250 المطلب الأول: الطبيعة القانونية للحكم القضائي الاجتماعي.

<u>250</u>	الفرع الأول: مفهوم الحكم القضائي والضوابط العامة لصحته.....
<u>250</u>	أولاً- تعريف الحكم القضائي.....
<u>251</u>	ثانياً- الضوابط العامة لصحة الحكم القضائي.....
<u>252</u>	1- صدور الحكم من الجهة القضائية المختصة مشكلة تشكيلا صحيحا.....
<u>253</u>	2- تسبب الحكم.....
<u>255</u>	3- النطق بالحكم.....
<u>258</u>	الفرع الثاني: تصنيف الأحكام القضائية الاجتماعية.....
<u>258</u>	أولاً- الأحكام الابتدائية العادية.....
<u>259</u>	ثانياً- الأحكام الابتدائية النهائية.....
<u>266</u>	ثالثاً- الأحكام المشمولة بالنفذ المعجل.....
<u>270</u>	المطلب الثاني: الطعن في الأحكام القضائية الاجتماعية.....
<u>271</u>	الفرع الأول: طرق الطعن العادية.....
<u>271</u>	أولاً- الاستئناف.....
<u>275</u>	ثانياً- المعارضة.....
<u>279</u>	الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية.....
<u>280</u>	أولاً- الطعن بالنقض.....
<u>285</u>	ثانياً- اعتراض الغير الخارج عن الخصومة.....
<u>288</u>	ثالثاً- التماس إعادة النظر.....
<u>294</u>	المبحث الثاني: قواعد تنفيذ الأحكام القضائية الاجتماعية والإشكالات المطروحة.

<u>295</u>	المطلب الأول: القواعد العامة في التنفيذ.....
<u>296</u>	الفرع الأول: القوة التنفيذية للأحكام القضائية.....
<u>297</u>	أولاً- التنفيذ العادي.....
<u>297</u>	ثانياً- التنفيذ المعجل.....
<u>299</u>	الفرع الثاني: مقدمات التنفيذ.....
<u>300</u>	أولاً- الإمهار بالصيغة التنفيذية.....
<u>303</u>	ثانياً- تبليغ السند التنفيذي والتكليف بالوفاء.....
<u>306</u>	المطلب الثاني: ضمانات التنفيذ الجبري وإشكالاته.....
<u>307</u>	الفرع الأول: الغرامة التهديدية كوسيلة لإجبار المتعنت على التنفيذ.....
<u>308</u>	أولاً- توقيع الغرامة التهديدية.....
<u>312</u>	ثانياً- تصفية الغرامة التهديدية.....
<u>317</u>	الفرع الثاني: الإشكاليات المطروحة في تنفيذ بعض الأحكام القضائية الاجتماعية
<u>318</u>	أولاً- إشكالية تنفيذ الحكم القاضي بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله.....
<u>320</u>	ثانياً- إشكالية إلزام المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بالتنفيذ.....
<u>323</u>	الخاتمة.....
	الملاحق
	الملحق رقم 1: القانون المؤرخ في 23 فيفري 1881 المتعلق بتنظيم مجالس العمل
<u>331</u>	في الجزائر.....
<u>333</u>	الملحق رقم 2: نموذج عن محضر مصالحة ومحضر عدم مصالحة.....

335	الملحق رقم 3: إحصاءات مكتب المصالحة بولاية سيدي بلعباس لسنة 2018 و2019.....
336	الملحق رقم 4: حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة تلمسان بتاريخ 2017/03/01.....
339	الملحق رقم 5: حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة بئر عاتر بتبسة بتاريخ 2016/11/22.....
343	الملحق رقم 6: حكم صادر عن غرفة الجرح الاستئنافية بالمحكمة الابتدائية بصفرو بتاريخ 2019/03/06.....
348	الملحق رقم 7: نسخة عن المذكرة الصادرة من طرف المديرية العامة للشؤون القضائية والقانونية بوزارة العدل إلى السادة الرؤساء والنواب العامون بالمجالس القضائية والسادة رؤساء ومحافظي الدولة لدى المحاكم الإدارية بشأن تسجيل الدعاوى والاستئنافات والطعون، أثناء فترة تطبيق الإجراءات الوقائية المتخذة في إطار مجابهة جائحة كورونا الصادرة في أبريل 2020.....
350	قائمة المراجع.....
385	الفهرس.....

****القضاء الاجتماعي في الجزائر (دراسة نقدية مقارنة)****

الملخص:

تتميز علاقة العمل القائمة بين العامل والمستخدم بطابعها المنفرد الذي يجعل من فرضية وقوع خلافات تتكامل العلاقة أمر حتميا لا يمكن إنكاره في أية مرحلة ولأبي سبب كان. ومن ثم فإيجاد وسيلة قانونية تخول حق الاعتراض على القرارات المتخذة أو التجاوزات الممارسة أمر لا بد منه، بل إن تلك الضمانات المقررة في القوانين عامة والاجتماعية منها خاصة ومهما بلغت المكتسبات التي حققتها، تبقى غير كافية في غياب أي تنظيم قضائي ينقل هذه الحماية والضمانات من السكون إلى الحركة. وعلى هذا الأساس ولما كانت الطبيعة المنفردة لهذا النوع من النزاعات تقتضي إحاطتها بجملته من الإجراءات لتسوية الخلاف والتي يغلبها الطابع الودي حفاظا على استمرارية العلاقة واستقرارها، فإن القضاء الاجتماعي وباعتباره أحد أبرز الأدوات الفاعلة التي تلعب دورا مفصليا في تكريس أهداف التشريع الاجتماعي وبلورة الضمانات الإجرائية المقررة قانونا على أرض الواقع، يشكل أقوى تلك الضمانات الممكنة لاقتضاء تلك الحقوق وحمايتها من أي أشكال التهديد أو الاعتداء حفاظا على استقرار المعاملات.

الكلمات المفتاحية: علاقات العمل، المنازعات الاجتماعية، التسوية الودية، إجراءات التقاضي، الحكم القضائي الاجتماعي.

****Social justice in Algeria (Critical comparative study)****

Abstract :

The work relationship that exists between the worker and the user is unique in nature, which makes the assumption that differences in relationship are inevitable at any stage and for any reason. Hence, finding a legal means that entitles the right to object to decisions taken or abuses practiced is essential. Rather, those guarantees established in general and social laws in particular, and whatever the gains they have achieved, remain insufficient in the absence of any judicial organization that transfers such protection and guarantees from silence to the movement.

On this basis, and since the unique nature of this type of conflict requires that it be informed with a variety of dispute settlement procedures, which are amicable in order to preserve the continuity and stability of the relationship, Social justice, as one of the most effective tools that plays a decisive role in enshrining the objectives of the social legislation and in the development of legally established procedural guarantees of the ground, constitutes the strongest possible guarantees for the requirement and protection of these rights from any forms of threat or abuse in order to preserve the stability of the transaction.

Keywords: Labour Relations, Social Conflicts, Amicable Settlement, Litigation Procedures, Social Judicial Judgement.

Résumé :

La relation de travail entre le travailleur et l'employé se caractérise par son caractère unique, qui rend inévitable l'hypothèse des conflits qui couronnent la relation et ne peut être niée à aucun stade et pour quelque raison que ce soit. Il est donc inévitable de trouver un moyen juridique qui donne le droit de s'opposer aux décisions prises ou aux abus pratiqués. Au contraire, les garanties établies dans les lois en général et sociales en particulier, et quels que soient les gains qu'elles ont obtenus, restent insuffisantes en l'absence de toute organisation judiciaire qui transfère cette protection et les garanties du silence au mouvement.

Sur cette base, et puisque le caractère inique de ce type de conflit exige qu'il soit informé d'un ensemble de procédures de règlement du conflit, qui sont amiables afin de préserver la continuité et la stabilité de la relation, la juridiction sociale en tant qu'un des instruments les plus efficaces qui joue un rôle décisif dans l'enchâssement des objectifs de la législation sociale et le développement des garanties procédurales établies par la loi sur le terrain, constitue la garantie la plus solide possible pour l'exigence et la protection de ces droits contre toute forme de menace ou d'abus afin de préserver la stabilité de la transaction.

Mots clés : *Relations de travail, Conflits sociaux, Règlement amiable, Procédure judiciaire, Jugement social.*