

دايخ سامية، طالبة دكتوراه
بكلية الحقوق والعلوم السياسية
المركز الجامعي لغليزان
عضوة بمخبر القانون العقاري والبيئة

إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

RESUME:

Le législateur algérien a doté la section sociale de procédures particulières et les a mis en application dans le code de procédure civile et administrative n 08-09 du 25 Février 2008, étant donné les caractéristiques de cette section par rapport aux autres au niveau tribunal de première instance.

La section sociale est composée d'un magistrat président et deux assesseurs. Le tribunal compétent est celui du lieu de la conclusion ou de l'exécution du contrat de travail ou du domicile du défendeur. Cependant, lorsque la rupture de la relation à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, le tribunal compétent est celui du domicile du demandeur.

Pour la compétence matérielle, la section social a compétence exclusive dans les litiges prévus par l'article 500 du code de Procédure civile et administrative.

Les procédures de jugement de cette section sont soumises au code de Procédure civile et administrative en vigueur dans les autres actions mais le législateur a doté la section sociale de procédures particulières en fonction de la nature des litiges en matière de travail .il a insisté sur la rapidité jugement de l'action en fixant la date de la première audience 15 jours à compter de la date d'introduction de l'instance et pour la recevabilité de l'action dans la forme , les délais d'introduction de l'instance doivent être respectés sans dépasser le 06 mois à compter de la date de la remise du procès-verbal de conciliation .Tout fois , ces délais divergent pour les litiges de la sécurité sociale. Le législateur algérien a permis au président de la section sociale de rendre une ordonnance de référé pour la prise des mesures provisoires et de réserve pour la préservation de la liberté de travail .Cette ordonnance est susceptible d'appel. Le jugement de la section sociale sont rendus en premier ressort et susceptibles d'appel mais certaines affaires sociales peuvent faire l'objets d'un jugement rendu en premier et dernier ressort conformément à l'article 21 de la loi n 90/04 relative au règlement des litiges individuels en matière de travail.

Mots clés: Section Social – Litiges sociaux- Constitution du tribunal- Compétence matérielle- Procédures – Délais - Ordonnance de référé - jugements en premier ressort - jugements en premier et dernier ressort.

SUMMARY:

The Algerian legislator devotes the social section of authorities and special procedures in the civil and administrative procedures law n 08-09 of 25th, February 2008 that of, what distinguishes this section of the privacy of the rest of the other sections Court of First Instance.

The social section composed by the judge as a president and two assistants ,the regional competence of this section is at the tribunal where in it competence the work contract was signed or executed or in which the defendant live , in case of ending the work relation by cause of work accident or professional illness , the competent tribunal is the resident of the claimant, and for the qualitative competence , the social section was given a no disputed designated in the art 500 of administrative and civil procedures.

The legal procedures in this section be on specific measures applicable in the lawsuit , but the legislator specifies it by special procedures view to the nature of the workers disputes ,and he warrant on the acceleration in solving of the lawsuit by fixing the first session 15 days from the date of bring claim, and the social judge has to solve in the limited times, and he had been committed to except the suit in it form by the obligation of respecting the times which cannot be upon 6 months starting from the date of record transmission but the dates changes in the despites of social security .the Algerian legislator permit to the head of social section to order emergently to act the temporary and conservative procedures for stop any behavior could be an obstacle on liberty of work and this is subject to appeal , the judgments pronounced by the social section be on primary and subject to appeal ,but there are some social subjects are pronounced definitively by the social section view to the article 21 of law 90/04 relative to individual work solving.

The keywords:

Social section – social disputes- collective form- competence- obstacle- procedures-times - emergently order – primary and definitive judgments.

مقدمة:

حدد المشرع الجزائري عدد أقسام المشكلة للمحكمة ونوعها وذكرها وهي القسم المدني والتجاري والبحري والاجتماعي والعقاري وقضايا شؤون الأسرة، وتتم جدولة القضايا أمام هذه الأقسام بحسب طبيعة النزاع عملا بأحكام المواد من 423 إلى 536 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي وردت تحت عنوان "الإجراءات الخاصة بالجهة القضائية"، أما المحاكم التي لم تنشأ فيها أقسام يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية وما يهمنها في هذا البحث القسم الاجتماعي. لم يتبع المشرع الجزائري ما هو معمول به في كثير من الدول فيما يخص التنظيم القضائي لينشئ محاكم متخصصة بالقضايا العمالية، ولكنه منذ أول تنظيم قضائي أحدثه بعد الاستقلال تبنى تنظيما يركز على وحدة المحكمة مع تفرعها إلى أقسام متخصصة، وبعد صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 والساري المفعول سنة 2009 هيكّل المحكمة بأقسام محددات صلاحيات كل قسم منها، وتماشيا مع الإجراءات والمبادئ التي كرسها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أوضح الإجراءات المتبعة أمام كل قسم من هذه الأقسام، ومنها القسم الاجتماعي والذي اهتم به قانون الإجراءات المدنية والإدارية، عكس ما كان عليه الأمر في القانون الملغى، حيث خصه بتعديلات واختصاصات جديدة لم تكن من قبل. ومن هذا يمكننا طرح الإشكال الآتي: وفيما تتجلى التعديلات والاختصاصات الجديدة التي أدخلها المشرع على القسم الاجتماعي؟ وكيف يتم تحديد الاختصاص أمام القسم الاجتماعي؟ وما هي الإجراءات سير الدعوى أمام هذا القسم؟ وهل أحسن المشرع بوضعه لهذه التعديلات والاختصاصات؟

وللإجابة على هذه التساؤلات ارتأيت تقسيم هذا الموضوع إلى مبحثين، تناولت في المبحث الأول المنازعات الخاضعة للقسم الاجتماعي والذي بدوره نقسمه إلى ثلاث مطالب ندرس في المطلب الأول تشكيلة القسم الاجتماعي وندرس في المطلب الثاني اختصاص القسم الاجتماعي، ويتناول المطلب الثالث طبيعة المنازعات التي يختص بها القسم الاجتماعي، أما المبحث الثاني فنتناول فيه الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي، وهو ينقسم إلى ثلاث مطالب نخصص المطلب الأول لدراسة إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي، أما المطلب الثاني فنخصصه للاستعجال أمام القسم الاجتماعي ويتناول المطلب الثالث دراسة طبيعة الأحكام الصادرة عنه.

المبحث الأول: اختصاص القسم الاجتماعي

يختلف القسم الاجتماعي عن بقية الأقسام الأخرى الموجودة بالمحكمة الابتدائية من حيث تشكيلته واختصاصه المانع وهذا ما سندرسه بالتفصيل في هذا المبحث من خلال تبيان تشكيلة هذا القسم ودراسته اختصاصه بما فيه الاختصاص النوعي والإقليمي.

المطلب الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي

يتشكل القسم الاجتماعي من قاض رئيسا ومساعدين يتم اختيارهم طبقا للأحكام المنصوص عليها في تشريع العمل لاسيما المادة 08 من القانون رقم 04/09 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽¹⁾، وهو ما أكد عليه المشرع الجزائري في نص المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽²⁾، وبالتالي يفصل القسم الاجتماعي بتشكيلة جماعية تحت طائلة البطلان.

وعليه كقاعدة عامة فإن القسم الاجتماعي يتشكل من قاض رئيسا يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، واستثناء عن القاعدة العامة يجوز قانونا عقد الجلسة بحضور مساعد من العمال ومساعد من أصحاب العمل على الأقل، وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين، يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة، وإن حدث وأن كان أحد المساعدين من العمال أو المستخدمين من بين الأطراف المتنازعة أو له مصلحة شخصية فهذا يعوض بأحد المساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك فيتم حسب الحالة تعويضه بقاض ويعين هذا الأخير من طرف رئيس المحكمة. أما فيما يخص كفاءات وشروط انتخاب المساعدين فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة للانتخاب أعضاء مكاتب المصالحة⁽³⁾، ويتمتع المساعدون من العمال والمستخدمين معا بصوت تداولي وإذا تساوت الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة.

يلاحظ في هذا الصدد أنه في السابق كان التمثيل (أي تمثيل العمال والمستخدمين) ذو طابع استشاري على عكس ما هو معمول به حاليا ذو طابع تداولي، كما أن المساعدين في القسم الاجتماعي هم قضاة غير محترفين ينتخبون لمدة معينة من طرف العمال ولهم صوت تداولي ويجلسون مع رئيس الجلسة بصفته كقاض محترف وهو الرئيس وهم المستشارين ويتداولون مع الرئيس في قضايا الشغل والمنازعات العمالية⁽⁴⁾.

إلا أنه فيما يخص تشكيلة القسم الاجتماعي قد يثور التساؤل حول هل جميع القضايا المعروضة على القسم الاجتماعي يجب بالضرورة الفصل فيها بتشكيلة جماعية كما سبق وأن بينا أعلاه؟ وعليه في هذه الحالة يجب أن نميز بين الصلاحيات المسندة لرئيس القسم الاجتماعي كقاض فرد مثل الفصل في المنازعات الوقتية المتعلقة بممارسة الإضراب، وبين التشكيلة الجماعية.

المطلب الثاني: الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي

إنّ المعيار الأساسي الذي اعتمده المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في تحديده لاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي هو مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه بغض النظر عن موطن المدعى عليه الذي يبقى معيارا تقليديا. وقد أخذ المشرع من خلال المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

¹ - المادة 8 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، ج.ر.ر. عدد 68، المؤرخة في سنة 1990/02/07.

² - المادة 502 من قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008، المعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ر. عدد 21، المؤرخة في سنة 2008/04/23.

³ - المادة 09 وما بعدها من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

⁴ - أ. فريجة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 186.

بهذه المعايير وأنهى العمل بالمعيار المتعلق بالمؤسسة الثابتة أو المتنقلة الذي من شأنه خلق صعوبات عند التطبيق والهدف من ذلك هو تسهيل الإجراءات على المدعي الذي غالبا ما يكون العامل الذي قد لا تتوفر له القدرة على تحمل أعباء التنقل إلى مكان إقامة المدعى عليه⁽⁵⁾.

وقد أحدث المشرع معيارا جديدا للاختصاص عندما تكون حالة إنهاء علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني بحيث تكون المحكمة المختصة هي محكمة موطن المدعي وهذا حماية لحقوق الطرف الضعيف في العقد وهو العامل⁽⁶⁾. وهذا ما أكدته نص المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يتضح أن هذا الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي هو اختصاص وجوبي، وهذا استثناء مقرر لمصلحة العامل الذي تعرض لحادث أو مرض مهني لجأ على إثره المستخدم إلى إنهاء أو تعليق علاقة العمل، وبذلك لا يحق للمستخدم الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي إذا ما رفع العامل دعواه أمام محكمة غير محكمة موطنه⁽⁷⁾.

المطلب الثالث: الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي

لقد حددت المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المنازعات الخاضعة للاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي

وهي:

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،
- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين ،
- منازعات انتخاب مندوبي العمال،
- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد،
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

يلاحظ على نص المادة 500 المذكورة أعلاه أن المشرع الجزائري لم يستحدث اختصاصا جديدا للقسم الاجتماعي، وإنما جمع ما هو وارد في النصوص المعمول بها في تشريع العمل والضمان الاجتماعي والتقاعد.

لقد عمل المشرع الجزائري بما صدر من اجتهاد للغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا مبينا ما انتهت إليه من تحديد اختصاصات القاضي الاجتماعي وانفراد باختصاص مانع اعتمادا على طبيعة المنازعات المعروضة عليه وانطلاقا من التشكيلة المتميزة للمحكمة والرأي التداولي للمساعدين⁽⁸⁾.

وبناء على ما سبق فإن اختصاص القسم الاجتماعي بالنظر إلى المنازعات الواردة في المادة 500 السالفة الذكر هو اختصاص مانع، ويقصد به أن القاضي الاجتماعي يفصل

⁵ - أ.حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، دار هومو، الجزائر، سنة 2013، ص.ص 152 و 153 ؛ أ. عبد السلام ديب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، طبعة ثانية منقحة، موفم للنشر، الجزائر، سنة 2011، ص.306.

⁶ - تنص المادة 501 فقرة 02 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي."

⁷ - المادة 40 فقرة 08 من ذات القانون ؛ أ. فضيل العيش ، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، منشورات أمين، الجزائر، سنة 2009، ص.125 وما يليها.

⁸ - أ. عبد السلام ديب: المرجع السابق، ص.ص 305 و 306.

في القضايا الواردة على سبيل الحصر بالمادة 500 و ماعدا ذلك فلا يختص بنظره، وفي حالة إذا عرضت قضية عمالية أمام قاضي القسم المدني أو التجاري بالمحكمة فلا يجوز له إحالة الملف أمام القاضي العمالي وذلك طبقا للمادة 32 فقرة 04 من ذات القانون بل عليه أن يصرح بعدم الاختصاص النوعي⁽⁹⁾.

وقد جاء في نص المادة 20 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر أن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية تنظر في:

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.

- كافة القضايا التي يخولها لها القانون صراحة.

ويقصد المشرع في الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه "كافة القضايا.." كل من منازعات انتخاب مندوبي العمال والمنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي، المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب، المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل والتي تعتبر من المنازعات الجماعية للعمل، ومنازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد. وبالتالي فإن القسم الاجتماعي يختص بتسوية منازعات متعلقة بالعمل، إضافة إلى تسوية منازعات متعلقة بالضمان الاجتماعي وهذا ما سنوضحه فيما يأتي.

الفرع الأول: المنازعات المتعلقة بقانون العمل

أولا: منازعات العمل الفردية

من خلال المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن القسم الاجتماعي يختص اختصاصا مانعا في منازعات العمل الفردية، وقد عرف المشرع الجزائري النزاع الفردي في المادة 2 من القانون رقم 90-04 على أنه: "كل خلاف في العمل قائم بين أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة". وعليه من خلال هذا التعريف يتضح أن النزاع الفردي في العمل يتحدد وفق معايير والمتمثلة في: أن يكون النزاع في العمل بين العامل الأجير والمستخدم أو الهيئة المستخدمة⁽¹⁰⁾، وأن يكون موضوع النزاع متعلقا بتنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، وأن لا يكون قد سوي النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة. وقد يكون النزاع الفردي إما نزاع قانوني، يتعلق بخرق قواعد أمرة متعلقة بالنظام العام كتشغيل العمال القصر دون السن القانونية المقررة قانونا والتي هي 16 سنة، وإما نزاع مصلحي وهو ما يتعلق بخرق قواعد قانونية غير أمرة ومثاله النزاع المتعلق بالتسريح التأديبي والتسريح التعسفي⁽¹¹⁾.

⁹ - إن توزيع الأقسام على مستوى كل محكمة (القسم المدني، العقاري، التجاري، البحري، شؤون الأسرة) هو توزيع تنظيمي، غير أن تقسيم القضاء على مستوى المحكمة بين الأقسام السابقة الذكر والقسم الاجتماعي وحتى الاستعجالي هو تقسيم نوعي بدليل ما نصت عليه المادة 32 فقرة 04 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: "غير أنه المحاكم التي لم تنشأ فيها الأقسام، يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا العمالية".

¹⁰ - العامل الأجير هو كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا، مقابل أجر، في إطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى مستخدم. أما المستخدم فهو كل شخص طبيعي تربطه علاقة عمل مع شخص أو أشخاص آخرين كالحامي والموثق والطبيب، كما يكون المستخدم شخصا معنويا عاما

أو خاصا وعادة يكون عبارة عن مؤسسات عامة أو خاصة ذات طابع صناعي أو تجاري. أنظر: د. بن عزوز بن صابر، إجراءات

تسوية النزاعات الفردية للعمل في التشريع الجزائري، مجلة حوليات كلية الحقوق، كلية الحقوق، جامعة وهران، العدد 3، سنة 2005-2006، ص 65.

¹¹ - د. بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 67.

وبناء على ما سبق ذكره، فالمنازعات الفردية للعمل التي يختص بها القسم الاجتماعي والمحددة في المادة 500 من ق.إ.م.إ هي: المنازعات المتعلقة بإثبات عقود العمل والتكوين والتمهين، والمنازعات المتعلقة بتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

1/- المنازعات المتعلقة بإثبات عقود العمل والتكوين والتمهين:

تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي⁽¹²⁾ وتقوم هذه العلاقة بمجرد قيام العامل بأداء عمل لمصلحة المستخدم وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر بين صاحب العمل والعامل حول طبيعة العمل والأجرة كذا المدة، ويعتبر عقد العمل من عقود التراضي فبمجرد تبادل الإيجاب والقبول ومباشرة العمل فعلا لمصلحة صاحب العمل يقوم عقد العمل ويفهم من ذلك أنه لا يشترط صب عقد العمل في الشكل الكتابي، إلا أنه قد تلجأ المؤسسات إلى إعداد عقود العمل مكتوبة وذلك تسهيلا لعملية الإثبات عند وقوع أي نزاع⁽¹³⁾، وإذا لم يوجد عقد مكتوب كان على العامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات المقررة قانونا فالمشرع حاول تبسيط الإجراءات ولم يشترط الكتابة لإثبات عقد العمل بل أجاز إثباتها بأي الطرق الممكنة قانونا⁽¹⁴⁾ ومثال هذا: اعتبار بطاقة الانخراط في النقابة كوسيلة إثبات وجود علاقة عمل.

ويلاحظ أنه في ظل التشريع القديم كان يجب على العامل إثبات وجود ونوعية عقد العمل أو علاقة العمل في آن واحد بمعنى آخر هل هذه العلاقة محددة المدة أم غير محددة المدة، بينما وفي ظل القانون رقم 90-11 وطبقا للمادة 11 منه فيفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محددة وذلك في حالة انعدام عقد عمل مكتوب وبالتالي فإنه وبموجب القانون لا يستطيع صاحب العمل إثبات العكس مما يجعله إذا مرتبطا بعلاقة العمل غير المحدودة. وكذلك الأمر بالنسبة لإثبات عقد التكوين والتمهين⁽¹⁵⁾، فقد اعتبرها المشرع بمثابة خلاف فردي في العمل، وعليه فهما أيضا يخضعان للتسوية القضائية أمام القسم الاجتماعي.

2/- المنازعات المتعلقة بتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين:

حدد المشرع الجزائري الحالات التي يتم فيها تعليق عقد العمل من بينها: حالة اتفاق الطرفين المتبادل، عطل مرضية أو ما يماثلها، حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قسوات الاحتياط أو التدريب

¹² - المادة 08 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، عدد 17، المؤرخة في سنة 1990/04/25.

¹³ - أ. حمدي باشا عمر : المرجع السابق، ص.ص 19 و 21.

¹⁴ - المادة 10 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

¹⁵ - عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي تام لمتمهين يلتزم هو الآخر بالعمل لدى هذه المؤسسة المستخدمة طيلة مدة العقد ويتقاضى عن ذلك أجر مسبقا يحدد سلفا. أما عقد التكوين ففيه تكوين مهني وتكوين متواصل، بالنسبة لتكوين المهني فيقصد به اكتساب تأهيلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة وهدفه ضمان تأهيل أساسي لكل طالب للتكوين، أما التكوين المتواصل فهو تحيين معارف العمال وتحسين مستواهم ويهدف إلى تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركة للعمال وتكييف قدراتهم مع التطور التكنولوجي والمهني ومنح هذا التكوين في أماكن العمل والمؤسسة. أنظر المادة 10 من القانون رقم 81-07 المؤرخ في 1981/06/27، المتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم، ج.ر، عدد 26 مؤرخة

في 1981/06/30، والمواد من 3 إلى 9 من القانون رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/23، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم والتكوين المهنيين، ج.ر، عدد 56 مؤرخة في 2008/03/02.

في إطارها وغيرها⁽¹⁶⁾، وفي هذا الشأن يتم إدراج العامل قانونا في منصب عمله أو منصب ذا أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل وعليه فإذا تحققت إحدى هذه الحالات ورفضت المؤسسة المستخدمة إعادة إرجاع العامل في منصبه بعد انتهاء الفترة التي علق فيها عقد العمل فإنّ هذا النزاع إذا سوي قضائيا فيكون ذلك من اختصاص أمام القسم الاجتماعي⁽¹⁷⁾.

أمّا بالنسبة لإنهاء عقد العمل فقد ذكر المشرع مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى ذلك منها: انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال... وغيرها⁽¹⁸⁾، وعليه فإنّ أي نزاع يتعلق بموضوعه بأحد هذه الأسباب فإنّ الجهة القضائية المختصة به هي القسم الاجتماعي. وأيضا هو الأمر بالنسبة لتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود التكوين والتمهين حيث أن المنازعات المتعلقة بها تكون من اختصاص القسم الاجتماعي وذلك طبقا للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانيا: منازعات انتخاب مندوبي العمال

بالنسبة لمنازعات انتخاب مندوبي العمال، فقد نص القانون رقم 90-11 في المادة 92 منه على حق العمال في انتخاب مندوبيهم وعليه فإنّ أي نزاع يكون في هذا الشأن، كمثلا عدم احترام طريقة الاقتراع التي حددها المشرع كأن تكون بالاقتراع الفردي الحر والسري للعمال، فإنّ الاختصاص فيه يرجع إلى القسم الاجتماعي استنادا إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽¹⁹⁾.

ثالثا: المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي

بالنسبة للمنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي، فإنّ النقابات العمالية هي تنظيمات جماعية يقوم بها العمال في مهنة أو مجال معين بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية لمصالحهم ويمنح القانون لكل تنظيم نقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية، وحق التقاضي عقب كل وقائع لها علاقة بهدفه أو تمس بمصالح أعضائه الفردية والجماعية، المادية والمعنوية⁽²⁰⁾. ومن صلاحية هذه المنظمات النقابية العمالية المشاركة في المفاوضات، الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة، المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل... وغيرها⁽²¹⁾، والنزاع الذي يتعلق بهذا التمثيل النقابي كمثلا في حالة ممارسة المنظمة النقابية نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها أو ممارسة نشاط غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية⁽²²⁾، فيمكن تقديم طلب حلها أمام الجهة القضائية المختصة والمتمثلة في القسم الاجتماعي طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽²³⁾.

رابعا: المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب

16 - المادة 65 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

17 - المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

18 - المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

19 - تنص المادة 500، في الفقرة 03 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في... منازعات انتخاب مندوبي العمال.

20 - أ. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، سنة 2007، ص 438؛ أ. حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص 68.

21 - المادة 38 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/06/02، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج. ر. عدد 23، المؤرخة في 1990/02/07.

22 - المادة 30 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي السالف الذكر.

23 - تنص المادة 500 في الفقرة 04 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في... المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

أما عن المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب، فالإضراب هو امتناع العمال عن العمل بصفة جماعية ومنظمة بقصد حمل أصحاب الأعمال على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل فهو يعد من أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال للضغط على أصحاب الأعمال ومساومتهم للوصول إلى مطالبهم⁽²⁴⁾، وإذا نشب أي نزاع يتعلق بممارسة هذا الحق فإنّ الجهة القضائية المختصة هي القسم الاجتماعي⁽²⁵⁾، ومثاله: الحالة المنصوص عليها في المادة 35 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽²⁶⁾ والمتمثلة فيما إذا تم احتلال أماكن العمل بالقوة من طرف العمال المضربين أو منعهم للعمال غير المضربين أو لصاحب العمل أو ممثليه من الدخول إلى عملهم أو استمرارهم فيه لاسيما إذا كان القصد من هذه التصرفات عرقلة حرية العمل، فيمكن في هذه الحالة للمستخدم أن يتقدم بطلب أمام القسم الاجتماعي لاستصدار أمر قضائي من قاضي القسم الاجتماعي لإخلاء المحلات، وقد خول المشرع الجزائري لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه عرقلة حرية العمل⁽²⁷⁾.

خامسا: المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل

يختص القسم الاجتماعي أيضا بالمنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، فالاتفاقية الجماعية وفقا للمادة 114 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل هي عبارة عن اتفاق مدون يتضمن مجموعة شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية بمعنى آخر يمكن القول أن اتفاقيات العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب العمل أو مجموعة الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم⁽²⁸⁾. أما الاتفاق الجماعي فعرفته المادة 114 أيضا من نفس القانون بأنه اتفاق مدون يقوم بمعالجة عنصر معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية، ويمكن أن يشكل الاتفاق الجماعي ملحقا للاتفاقية الجماعية ويبرم الاتفاق الجماعي شأنه شأن الاتفاقية الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما يمكن أن يبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى⁽²⁹⁾.

ويعتبر القسم الاجتماعي مختصا في كل نزاع يتعلق بالاتفاقية والاتفاق الجماعي فقد أشارت المادة 134 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر، أنه في حالة ما إذا قام مفتش العمل بملاحظة مخالفة الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية للتشريع

24 - أ. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 502.

25 - تنص المادة 500 في الفقرة 05 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في.... المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب".

26 - القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، ج.ر. عدد 6، المؤرخة في 1990/02/07.

27 - تنص المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل".

28 - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 474.

29 - المادة 114 من القانون رقم 90-11 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية السالف الذكر.

والتنظيم المعمول بهما كالنص على عدم السماح بممارسة الحق النقابي، أو عدم احترام الأجور الأساسية الدنيا المطابقة فإنه يقوم بعرض هذا الاتفاق الجماعي أو عرض هذه الاتفاقية تلقائيا أمام الجهة القضائية المختصة والمتمثلة في القسم الاجتماعي⁽³⁰⁾. وتجب الإشارة في هذا الشأن إلى أن تصنيف المنازعات إلى منازعات فردية وجماعية ليس قطعيا فقد نجد أنه من بين منازعات العمل الجماعية ما يعتبر أيضا في نفس الوقت من المنازعات الفردية كنشوء منازعة حول سوء تفسير شرط من شروط الاتفاقية الجماعية للعمل والذي يمس أحد العمال (أي عاملا واحدا) بضرر.

الفرع الثاني : منازعات الضمان الاجتماعي

يقصد بمنازعات الضمان الاجتماعي الخلافات التي تنشأ بين المؤمن له أي العامل أو المستفيد من التأمينات الاجتماعية (ذوي الحقوق المؤمن لهم) من جهة وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى حول الحقوق والالتزامات المترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية والقوانين الأخرى الملحقة بها أو المكمل لها، حيث ينصب موضوع هذه الخلافات عادة حول تقدير التعويض، ونسب العجز والحالة الصحية للمؤمن له والخبرة الطبية وغيرها من المسائل الأخرى⁽³¹⁾. وتتميز منازعات الضمان الاجتماعي عن منازعات علاقات العمل بكونها أكثر تعقيدا وأكثر تقنية، وهي بموجب المادة 2 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي⁽³²⁾، تشمل ثلاثة أنواع من المنازعات وهي: المنازعات العامة، و المنازعات الطبية، والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

أولاً: المنازعات العامة

يقصد بمنازعات العامة تلك الخلافات التي تحدث بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي، حول إثبات الحق في التكفل بالمؤمن له أو بذوي حقوقه، عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني وذلك لاختلاف تقدير هذا الحق سواء من حيث مدى توفر الشروط المقررة لثبوته أو حول تكييف حادث ما فيما إذا كان يدخل ضمن حوادث العمل أم لا، أو حول تفسير نص قانوني أو تنظيمي خاص بتحديد الشروط أو الظروف التي ترتب الحق في التكفل أو التغطية التامة أو الجزئية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي أو ما إلى ذلك من المسائل الكثيرة والمتنوعة التي يمكن أن تشكل نقطة أو نقاط اختلاف بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي والتي تستدعي تدخل أجهزة وهيئات أخرى لتسويتها وإيجاد الحلول المناسبة لذلك⁽³³⁾.

يلاحظ أن المشرع الجزائري في قانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي في مادته الثالثة لم يعرف صراحة المنازعة العامة لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا حتى مفهومها، وإنما اعتبر الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي⁽³⁴⁾.

كما يظهر أن المشرع قد اقتصر على حصر المنازعات العامة في الخلافات التي قد تثور بين المستفيدين المؤمنين أو ذوي حقوقهم وهيئات الضمان الاجتماعي، في حين أن هناك نزاعات وخلافات تقوم بين الأطراف غير تلك التي افترضها القانون كتلك التي تثور

30 - المادة 134 من القانون رقم 90-11 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية السالف الذكر.

31 - أ.أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، سنة 2005، ص 177.

32 - القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. ج.ر، عدد 11 مؤرخة في 02/03/2008.

33 - أ.أحمية سليمان : المرجع السابق، ص 179.

34 - المادة 03 من قانون 08-08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

بين المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي أو المؤمن لهم والمستخدمين، والتي بحكم طبيعتها تدخل ضمن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي. وقد أوجب المشرع أن يتم رفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة أمام لجان الطعن المسبق⁽³⁵⁾ قبل أي طعن أمام الجهات القضائية، حيث اعتبر درجتي التسوية الإدارية التي تتم عن طريق هذه اللجان من النظام العام ولا يمكن للجهة القضائية المختصة النظر في الموضوع إذا لم يحترم الطاعن إجراءات التسوية الداخلية⁽³⁶⁾.

ويظهر اختصاص القسم الاجتماعي من خلال المادة 15 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي حيث جاء فيها بأن القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق تكون قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة، والمتمثلة طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية في القسم الاجتماعي⁽³⁷⁾.

يوجد بعض المنازعات التي وإن كانت تدخل في إطار المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، إلا أنها بحكم طبيعتها فإن اختصاص الفصل فيها يؤول إلى إما القضاء المدني كحالة تسبب رب العمل أو الغير في حادث أو مرض مهني، فهنا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي وللضحية أو ذوي حقوقه أن يرفعوا دعوى ضدّهم لطلب استرداد المبالغ المدفوعة من الهيئة أو المطالبة بالتعويضات التكميلية، أو إما إلى القضاء الجزائي فيوجد بعض التصرفات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتي تدخل في إطار المنازعة العامة تأخذ منحى آخر لتشكل أفعالا يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائياً كالإدلاء بتصريحات مزيفة للحصول على أداءات غير مستحقة، أو أن يؤول الاختصاص إلى القضاء الإداري كما هو مبين في المادة 16 من قانون 08-08 حيث تكون الإدارة طرفاً في النزاع بصفتها هيئة مستخدمة.

ثانياً: المنازعات الطبية

أنّ المشرع لم يأت بتعريف واضح ودقيق للمنازعة الطبية، بل اكتفى بحصر النزاع الطبي في تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي أو ذوي حقوقهم لاسيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا الوصفات الطبية، فقد اقتصر تعريف المشرع على رسم وعاء موضوعه الحالة الطبية للمؤمن لهم من جهة وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى بمعنى أن أي خلاف تجتمع فيه هذه العناصر يدخل ضمن المنازعة الطبية⁽³⁸⁾.

وتخضع هذه الخلافات في تسويتها إلى إجراء الخبرة الطبية⁽³⁹⁾، ماعدا حالات أخرى وهي حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني، وفي حالة قبول العجز وكذا درجة مراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية والتي تكون الخلافات الناشئة بشأنها من اختصاص لجنة العجز الولائية المؤهلة في الفصل في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بها⁽⁴⁰⁾.

ويظهر اختصاص القسم الاجتماعي في هذا النوع من المنازعات أولاً فيما يخص الخلافات المذكورة سابقاً والتي تخضع لإجراء الخبرة الطبية، فقد جاء في المادة 19 فقرة 1 من القانون رقم 08-08 على أنّه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي

35 - وتمثل لجان الطعن المسبق في كل من اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق والتي تبث ابتدائياً في الطعون التي يرفعها المؤمن له اجتماعياً ضد القرارات المتخذة من طرف مصالح هيئات الضمان الاجتماعي و اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق والتي تبث هي الأخرى ابتدائياً في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق.

36 - المادة 04 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

37 - المادة 15 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

38 - المادة 17 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

39 - المادة 19 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

40 - المادة 31 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

لإجراء خبرة قضائية وذلك في حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني. وثانيا للخلافات التي تبث فيها لجنة العجز الولائية المؤهلة، حيث جاء في المادة 35 من ذات القانون المذكور أعلاه أن قرارات هذه اللجنة تكون قابلة للطعن أمام الجهة القضائية المختصة وهي القسم الاجتماعي⁽⁴¹⁾.

ثالثا: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي

عرف المشرع المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في المادة 38 من القانون رقم 08-08 بأنها الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، والإقامة في المستشفى أو العيادة⁽⁴²⁾.

ويلاحظ من خلال ما سبق أن المشرع لم يقدم تعريفا دقيقا وشاملا للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي⁽⁴³⁾ شأنه في ذلك شأن المنازعات الأخرى، وبالرجوع إلى القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر، فإنه نص على آلية واحدة فقط لتسوية النزاع التقني ذو الطابع الطبي، وهذا ما تؤكدته المادة 40 من هذا القانون حيث جاء فيها أنه تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبحث ابتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي. وتنشأ هذه اللجنة لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وبالتالي فهذا النوع من المنازعات تفصل فيه لجنة وطنية واحدة توجد على مستوى مقر وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهذا راجع إلى ما تمتاز به هذا النوع من المنازعات من خصوصية لكون أن هذا النوع من الاعتراضات المرفوعة أمام هذه اللجنة يتعلق بمبالغ مالية إضافية صرفتها هيئة الضمان الاجتماعي في أداءات غير مستحقة⁽⁴⁴⁾.

كما يختص القسم الاجتماعي أيضا بمنازعات التقاعد، فالضمان على التقاعد يهدف إلى ضمان دخل يحققه أدنى من مستوى المعيشة لأشخاص الذين بسبب بلوغهم سنا معينة أصبحوا غير قادرين على مواصلة العمل ويستفيد العامل مهما كان قطاع نشاطه من هذا الحق إذا توافر فيه شرطان وهما مدة معينة من العمل الفعلي، وشرط بلوغ سن معينة. وتنشأ في مجال التقاعد عدة منازعات وكمثال عن هذه المنازعات أنه بالنسبة للعسكريين يتم حساب مدة عامين ضمن سنوات الأقدمية المطلوبة لمنح التقاعد لكن تم إصدار تعليمة إدارية تنص على إيقاف العمل بهذا الأمر وهنا وإعمالا لقاعدة توازي الأشكال فلا يمكن لتعليمة إدارية إلغاء نص قانوني وعليه نشأت نزاعات في هذا الشأن وعند توجه

41 - المادتين 19 فقرة 01 و 39 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

42 - المادة 38 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

43 - حصر المشرع الجزائري موضوع الخلافات في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في طبيعة العلاج والإقامة في المستشفى أو العيادة، في حين أن هناك أخطاء أخرى وأعمال غش ترتكب أثناء ممارسة المهنة الطبية كتوزيع الأدوية والأجهزة الصحية لأغراض مربحة أو جني أرباح طائلة مقابل عمليات جراحية فحوصات وغيرها من الأعمال التي تغاضى عنها المشرع في قانون 08-08، لذا يرجى أن تكون ضمن المراسيم التنظيمية التي تساهم

في شرح المواد وتبين كيفية تطبيقها. أنظر: حمدي باشا عمر، المرجع السابق، 181.

44- المادة 40 من قانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر ؛ أ.حمدي باشا عمر ، المرجع السابق ،

المعنيين بالأمر إلى القضاء الاجتماعي طبعاً منهم من قضى لهم بحساب عامين ضمن السنوات المطلوبة للتقاعد وأغلبهم قضى لهم بعكس ذلك⁽⁴⁵⁾.

المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

يتعرض هذا المبحث إلى إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي وكذا الاستعجال أمام هذا القسم وكذا التطرق لطبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي.

المطلب الأول: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي

تخضع إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي إلى الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمعمول به في مختلف الدعاوى المدنية والتجارية... إلخ، وتطبق عليها نفس الأحكام الواردة في المادة 13 و ما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إلا أنه ونظراً للطابع الخاص للمنازعة العمالية أولاها المشرع عناية خاصة بها فيما يخص الإسراع في الفصل فيها إذ حدد تاريخ أول جلسة بخمسة عشر يوماً من تاريخ رفع الدعوى وأكد على أن يفصل القاضي في آجال معقولة⁽⁴⁶⁾، كما أنه يوجد اختلاف بين الدعوى المرفوعة أمام القسم الاجتماعي و الدعاوى الأخرى بإضافة شرطين لقبولها شكلاً وهما :

1/- وجوب إحترام آجال رفع الدعوى:

لم يتطرق قانون الإجراءات المدنية الملغى و لا القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل إلى الآجال الواجب احترامها لرفع الدعوى الاجتماعية أمام القسم الاجتماعي، لهذا السبب كانت تطبق الآجال المنصوص عليها في القانون المدني المتعلقة بالتقادم، بحيث يتقادم بمرور خمس (05) سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين ومن بين هذه الحقوق مرتبات الموظفين وأجور العمال والمعاشات وبسنة واحدة المبالغ المستحقة للعمال والأجراء مقابل عملهم متى كانت هذه الحقوق غير دورية⁽⁴⁷⁾.

غير أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد حدد آجالاً لرفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي والتي لا تتجاوز 6 أشهر ابتداءً من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح ، وإذا لم ترفع الدعوى خلال هذا الأجل فإنها تسقط لمضي المدة المقررة قانوناً⁽⁴⁸⁾. وقد تفادى المشرع جعل هذا الأجل يبدأ من تاريخ التسريح، لما لوحظ من صعوبات في تسليم محاضر عدم الصلح قد يضطر في بعض الأحيان العمال إلى اللجوء إلى القاضي للمطالبة بهذه الوثيقة⁽⁴⁹⁾.

45 -تنص المادة 7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتقاعد ،ج.ر، عدد 28 مؤرخة في 1983/07/05 على مايلي: "يستفيد العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر من المعاش قبل بلوغهم السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه. وتحدد قائمة المناصب المشار إليها أعلاه، وكذا الأعمار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب، بموجب مرسوم." كما تنص المادة 66 من نفس القانون على مايلي: "تستمد الأحكام المتعلقة بالعسكريين والملحقين بهم فيما يخص معاشات التقاعد من هذا القانون".

46 - المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

47 - المواد 1/309 ، 2/312 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 /09/ 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج.ر، عدد 78، المؤرخة في 03 سبتمبر 1975 .

48 - المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

49 - أ. عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 306 ؛ أ. بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغداد، الجزائر ، الطبعة الثانية، سنة 2010، ص 361.

أما بالنسبة للآجال والمواعيد القانونية الخاصة بالمنازعات الضمان الاجتماعي فإنها تختلف عن المواعيد التي حددها المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تتمثل فيما يلي:

- **في مجال المنازعات العامة:** فإنه وفقا للمادة 15 من قانون 08-08 تكون قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق يتم الطعن فيها أمام القسم الاجتماعي خلال ثلاثين(30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه أو خلال أجل ستون (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته.

- **في مجال المنازعات الطبية:** فاستنادا إلى نص المادة 35 من قانون 08-08 فإن أجل الطعن في قرارات لجنة العجز والولائية أمام القسم الاجتماعي يكون في أجل ثلاثين(30) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار. إضافة إلى هذا يجب توافر شرط آخر لقبول الدعوى شكلا وهو وجوب إرفاق العريضة الافتتاحية بنسخة من القرار الصادر من اللجان الولائية أو الوطنية المؤهلة للطعن والمطعون فيه وهذا ما أكدته المحكمة العليا⁽⁵⁰⁾.

2/- وجوب إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح:

للحصول على محضر الصلح يجب على طرفي النزاع اللجوء إلى التسوية الودية الداخلية، وفي حالة عدم تعرض الاتفاقيات إلى تلك الإجراءات على العامل الالتزام باحترام الإجراءات المنصوص عليها قانونا، فمثلا الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك ألزمت العامل في حالة النزاع بعرض شكواه على مسؤوله المباشر المؤهل قانونا الذي يرد على الشكوى خلال خمسة أيام من إخطاره، وإذا استمر النزاع يخطر العامل مدير الوحدة الذي يرد خلال عشرة أيام من إخطاره، وإذا بقي النزاع مستمرا يخطر العامل المسؤول الأعلى على مستوى المؤسسة والذي يرد على الشكوى خلال اثنا عشر يوما، وفي حالة فشل إجراءات التسوية الودية التي تتم داخل المؤسسة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفـتـش العمل المختص إقليميا بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا والذي يقوم خلال ثلاثة أيام من إخطاره بعرض النزاع على مكتب المصالحة، فإذا لم يحضر المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد فإنه يستدعى للجلسة الثانية التي تنعقد في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء ، أما إذا غاب المدعى عليه في الجلسة الثانية يحضر محضر عدم الصلح لعدم حضوره وتسلم نسخة منه إلى المدعي أثناء الجلسة ، وإذا حضر الطرفان لجلسة الصلح واستمر الخلاف بينهما يحضر مكتب المصالحة محضرا لعدم الصلح، ويعتبر محضر عدم الصلح حجة إثبات مالم يطعن فيه بالتزوير، ولا يجوز أن يتضمن شروطا تتنافى مع النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول⁽⁵¹⁾.

وبناء عليه، يعتبر محضر الصلح شرطا أساسيا بدونه ترفض الدعوى شكلا وهذا ما أكدته المادة 19 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل حيث نصت صراحة على أنه: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمال موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية"، كما أقرته الغرفة الاجتماعية في العديد من

50 - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، ملف رقم 186766، المؤرخ في 1999/11/09، المجلة القضائية، سنة 2000، العدد 07، ص 113

51 - بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، يصدرها مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد 7، ماي، 2010، ص73.

القرارات حيث اعتبرت إجراء الصلح من القواعد المتعلقة بالنظام العام⁽⁵²⁾. وفي قرار آخر نقضت الحكم النهائي القاضي بإعادة إدماج العامل في منصب عمله الذي أسسه القاضي الإجتماعي على رفض الهيئة المستخدمة تنفيذ محضر المصالحة الذي تم الاتفاق عليه بين الطرفين على إعادة الإدماج، فكان على المدعي اللجوء إلى القسم الإجتماعي بغية التماس التنفيذ المعجل لما ورد في محضر الصلح مع غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الأجر الوطني المضمون، بعد انقضاء مهلة الوفاء المحدد ب خمسة عشر يوما من تاريخ استصدار الأمر على عريضة، وليس على أساس دعوى في الموضوع، ومن ثم كان على القاضي رفض الدعوى شكلا⁽⁵³⁾.

غير أنه توجد استثناءات عن قاعدة وجوب القيام بمحاولة الصلح والتي نصت عليها المادة 19فقرة 1 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية والتي تتمثل في:

- تستثنى من محاولة الصلح المنازعات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁽⁵⁴⁾.

- تكون محاولة الصلح اختيارية في حالة ما إذا كان المدعى عليه يقيم خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس والتسوية القضائية من قبل صاحب العمل.

المطلب الثاني: الاستعجال أمام القسم الاستعجالي

أجاز المشرع الجزائي في قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽⁵⁵⁾ لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجالا باتخاذ الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل والسير الحسن للمؤسسة كمنع الدخول إلى العمل أو احتلال أماكن العمل بطريقة غير شرعية، فالمشرع من خلال المادة 35 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر، منع العمال المضربين من احتلال المحلات المهنية التابعة للمستخدم عندما يكون هذا الاحتلال مستهدفا لحرية العمل، ويمكن للقاضي في هذه الحالة إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية وذلك بناء على طلب المستخدم. وتكون الأوامر الإستعجالية الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي قابلة للاستئناف، غير أنه لا يترتب على هذا الاستئناف وقف تنفيذ الأمر الاستعجالي⁽⁵⁶⁾.

المطلب الثالث : طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي

طبقا للقواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية تصدر الأحكام في المواد الاجتماعية بصفة ابتدائية قابلة للاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي، غير أنه نظرا لطبيعة وخصوصية المنازعات المعروضة على القسم الاجتماعي جعل المشرع يخرج عن القاعدة العامة، حيث أعطى لرئيس

52 - قرارات الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، قرار رقم 153913 المؤرخ في 1997/12/09، والقرار رقم 182155 المؤرخ في 1999/09/14 والقرار رقم 206872 المؤرخ في 2000/11/15، أشار إليها الدكتور بن عزوز بن صابر في المرجع السابق الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي، ص74.

53 - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ، ملف رقم 305198 المؤرخ في 2005/06/08 ، قرار أشار إليه الأستاذ حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص272.

54 - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. ر، عدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

55 - المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

56 - المادة 507 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

القسم الاجتماعي الاختصاص بإصدار أحكام ابتدائية ونهائية عند النظر في المسائل الاجتماعية وهذا حسب المادة 21 من قانون 90-04 عندما تتعلق الدعوى أساساً ب:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقية الإجبارية، وهذا ما ذهب إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها عندما نقضت القرار الصادر عن مجلس قضاء سعيدة الذي قبل الاستئناف في الحكم النهائي الصادر عن محكمة سعيدة القاضي بإعادة إدماج العامل إلى - منصب عمله لأصلي بعدما تم تنزيله من رتبة نائب مدير إلى حارس دون أن تقوم المطعون ضدها بالإجراءات القانونية⁽⁵⁷⁾.

- تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي، حيث يحق لكل عامل مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي أن يطالب صاحب العمل بتسليمه وثيقة تثبت الأجر المدفوع للعامل تسمى بقسيمة الأجر ويجب أن يدرج جميع البيانات الواجب تقييدها في هذه القسيمة، إضافة إلى حق العامل في الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة منها تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها العامل والفترات المناسبة لها وهذا ما جاءت به المادة 67 من قانون 90-11.

كما يمكن لرئيس القسم الاجتماعي واستثناء عن القاعدة العامة التي تقضي بالأثر الموقوف لطرق الطعن العادية، إصدار أحكام مشمولة بالتنفيذ المؤقت بقوة القانون في بعض القضايا، وعليه يجوز للمحكوم عليه أن ينفذ حكمه مباشرة بعد التبليغ وذلك رغم المعارضة والاستئناف، ومن هذه القضايا ما نصت عليه كل من المادة 22 من قانون 90-04 والمادة 509 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهي تتمثل فيما يلي:

- القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل: حيث يحق للعمال المرتبطون بالاتفاقية الجماعية أن يرفعوا دعوى تتعلق بتنفيذ وتطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية في حالة خرق صاحب العمل للالتزامات الواردة فيها أو العكس أي يكون العامل هو الذي أخل بتنفيذ الالتزامات الواردة فيها، كما يحق للمنظمة النقابية المرتبطة باتفاقية جماعية أن تقيم دعوى باسمها ضد صاحب العمل الذي أخل بتنفيذ الأحكام الواردة في الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي⁽⁵⁸⁾.

- القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير محضر المصالحة في إطار المنازعات الفردية: حيث يعتبر محضر الصلح المحرر من قبل مكتب المصالحة محضراً تنفيذياً ومتى رفض صاحب العمل تنفيذ الاتفاق الوارد فيه، أمكن للعامل اللجوء إلى قاضي القسم الاجتماعي بغية التماس التنفيذ المعجل مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون، بعد انقضاء مهلة الوفاء المحددة بـ 15 يوماً من تاريخ استصدار الأمر، و يكون لهذا الأمر صفة التنفيذ المعجل رغم المعارضة والاستئناف⁽⁵⁹⁾.

الخاتمة:

وفي الأخير يمكن القول أن المشرع أحسن بإدخاله للكثير من التعديلات فيما يخص القسم الاجتماعي، حيث سعى إلى تجسيد خصوصية القواعد الموضوعية المنظمة لعلاقات العمل وذلك بإخضاع المنازعات الناشئة عن هذه العلاقات لضوابط إجرائية

⁵⁷- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، ملف رقم 168821 المؤرخ في 1999/02/29، القرار أشار إليه الدكتور بن عزوز بن صابر في مرجعه الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي، المرجع السابق، ص 75.

⁵⁸- د. بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي المرجع السابق، ص 79.

⁵⁹- المرجع نفسه، ص 80.

كرّسها القانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد 09/08، وعليه وفي هذا السياق يمكن تقديم بعض الملاحظات المتعلقة بالأحكام الخاصة بالقسم الاجتماعي والواردة في هذا القانون وأهمها:

- كان على المشرع فيما يخص تشكيلة القسم الاجتماعي - بما أنّ هذا الأخير مختص بمنازعات الضمان الاجتماعي - أن يضع ضمن التشكيلة ممثلي صندوق الضمان الاجتماعي في المنازعات التي يكون طرفا فيها.

- فيما يتعلق بالاختصاص الإقليمي والذي يخص حالة إنهاء علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني حيث يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بدائرة اختصاصها موطن المدعي، فهو تعديل إيجابي في صالح العامل الطرف الضعيف، فقد أحسن المشرع في هذه المسألة لأنه أراد تخفيف العبء عليه ثم أن الطرف الممتاز ماليا هو الذي يتنقل وليس العكس.

- أعطى المشرع اختصاص نوعيا للقسم الاجتماعي لا يجوز مخالفته لأنه من النظام العام.

- فيما يخص إدراج المشرع اختصاص للقسم الاجتماعي وهو كما سبق الذكر جواز تقديم العامل أو رب العمل طلب التنفيذ الفوري في حالة إما الامتناع عن تنفيذ المصالحة من قبل أحد الأطراف أو حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، ففي السابق عندما لا يلتزم أحد الأطراف في تنفيذ المصالحة أو الاتفاق الجماعي كان يعرض النزاع على قاضي الموضوع فقط وبعد صدور الحكم الاجتماعي والتبليغ يجوز استئناف الحكم مما يجعل المدة تطول، عكس ما هو الآن، يفصل بأمر استعجالي وحتى ولو تم الاستئناف لا يوقف التنفيذ.

- أنّ المشرع أعطى اختصاص استعجالي للقسم الاجتماعي في عدة حالات، وبعد هذا التعديل مهم ذلك أن القاضي الفاصل في الموضوع تكون له أكثر دراية بأصل النزاع، وعندما يطرح عليه أمر استعجالي فإنه الأقرب للموافقة على الطلب أو الرفض.

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

- كما أن المشرع حدد آجال رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي فهي لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح ، كما أنه أكد بالإسراع في الفصل فيها إذ حدد تاريخ أول جلسة بخمسة عشر يوما من تاريخ رفع الدعوى و على أن يفصل القاضي في آجال معقولة.

قائمة المراجع:

أولا: الكتب

1- الكتب العامة :

- بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغداددي، الجزائر، الطبعة الثانية، سنة 2011.
- خليل بوصنوبرة، الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الأول، منشورات نوميديا، الجزائر، سنة 2010.
- عبد السلام ديب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، موفم للنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، سنة 2011.
- فريجة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2010.
- فضيل العيش، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، منشورات أمين، الجزائر، سنة 2009.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.

2- الكتب الخاصة :

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003.

- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

ثانيا: المقالات

- بن عزوز بن صابر، إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل في التشريع الجزائري، مجلة حوليات كلية الحقوق، تصدرها كلية الحقوق، جامعة وهران السانبا، العدد الثالث، 2005-2006.

- بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الإجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، يصدرها مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات والخدمات التعليمية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد 7، 2010.

ثالثا: النصوص القانونية:

أ- القوانين

- القانون رقم 81-07 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم. ج.ر، عدد 26 مؤرخة في 1981/06/30

- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983 /07/ 02 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، ج.ر، عدد 28 مؤرخة في 1983/07/05

- القانون رقم 83-15 المؤرخ في 1983 /07/ 02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. ج.ر، عدد 28 مؤرخة في 1983/07/ 05 .

- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 1990 /07/ 06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم. ج.ر، عدد 6 مؤرخة في 1990/07/07 .

- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 1990 /02/ 06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم. ج.ر، عدد 6 مؤرخة في 1990 /02/ 07 .

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990 /04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم. ج.ر، عدد 17 مؤرخة في 1990 /04/25 .

- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/06/ 02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم. ج.ر، عدد 23 مؤرخة في 1990 /06/ 06 .

- القانون رقم 99-10 المؤرخ في 1999 /11/ 11 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-15 ج.ر، عدد 80 مؤرخة في 14 /11/ 1999 .

- القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008 /02/ 23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي. ج.ر، عدد 11 مؤرخة في 2008 /03/ 02 .

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

ب- الأوامر:

- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 /06/ 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، ج.ر، عدد 49 مؤرخة في 11/06/ 1966.

- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/ 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم. ج.ر، عدد 78 مؤرخة في 03 / 09 / 1975.

- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 / 07/ 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. ج.ر، عدد 46 مؤرخة في 16 /07/ 2006.