المحاضرة الثالثة: منازعات العمل الفردية.

تمهيد

تعتبر منازعات العمل الفردية من المواضيع الهامة التي أولت لها قوانين العمل والتشريعات العمالية أهمية خاصة حيث أقرت لذلك قواعد قانونية لحلها وتسويتها عن طريق إجراءات محددة، بالإضافة إلى إقامة أجهزة وقائية، بعضها يندرج ضمن علاقة العمل ، والبعض الآخر يندرج ضمن القواعد العامة للالتزامات المدنية، إلى جانب القواعد المستمدة من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

1. تعريف منازعات العمل الفردية.

يقصد بمنازعات العمل الفردية " كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل أو ممثله، بسبب توتر علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه نصا قانونيا أو تنظيميا أو اتفاقا بما سبب ضررا للطرف الآخر".

أما المشرع الجزائري فقد عرف نزاع العمل الفردي بموجب المادة 02 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، بأنه " 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 الهيئة المستخدمة " .

2. أسباب النزاعات الفردية في العمل.

تختلف أسباب المنازعات الفردية للعمل من حالة إلى أخرى، ومع ذلك فهي كلها ترتبط بالإخلال بالالتزام، أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي.

3. التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.

إنه وعلى الرغم من خضوعه لقضاء العمل أو القضاء الاجتماعي، فإن حل نزاع العمل يمر على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية بالدرجة الأولى ، وهذه الإجراءات الودية السابقة على طرح النزاع أمام القضاء تعتبر شرطا جوهريا لا بد من توافره قبل رفع الدعوى أمام القاضي المختص، وأن تخلفها يؤدي إلى رفض الدعوى شكلا لمخالفتها لقاعدة أمرة وهي نص المادة 37 من ق 04-90 المشار إليه سابقا.

وتتمثل إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في مرحلتين منفصلتين من حيث الأجهزة التي تقوم بها ، ومن حيث الإجراءات المتبعة فيها، وهو ما تتم معالجته فيما يلي:

1.3. التسوية الداخلية لنزاع العمل الفردي.

ويقصد بالتسوية الداخلية لنزاع العمل الفردي " توصل كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل أية جهة خارجية عن المؤسسة، وذلك إما بسحب صاحب العمل لتصرفه أو قراره حسب النزاع أو تعديله، أو استجابته لطلب العامل، ويكون ذلك في حالتين:

الحالة الأولى: عندما تقضي النصوص الإجرائية لتسوية النزاع وديا، وكذلك الحال عندما تتضمن الاتفاقية الجماعية للعمل السارية المفعول تلك التسوية ، ويستجيب صاحب العمل لما تقضي به تلك النصوص ومثال ذلك " أن تكون هناك اتفاقية جماعية للعمل سارية المفعول بالمؤسسة تقضي في أحد شروطها بأنه إذا ثار نزاع مهني فردي بين العامل وصاحب العمل فإن العامل المضروب يرفع طلبا مكتوبا إلى صاحب العمل وفق السلطة السلمية المعمول بها في المؤسسة، وينتظر الرد لمدة 08 أيام حسب ما هو مقرر في الاتفاقية ، وبعد نفاذ تلك المدة يستطيع أن يرفع النزاع أمام مفتش العمل أو هيئة المصالحة المختصة إقليميا.

الحالة الثانية: وهذه الحالة تتحقق عندما لا تكون هناك اتفاقية عمل جماعية نافذة ، تتضمن كيفية تسوية الخلاف المهني وديا داخل المؤسسة، عندها يعتمد أطراف النزاع على الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاعات المهنية بصفة ودية.

وقد جسد المشرع هذه الحالة بنص المادة 04 من ق 90-04 المشار إليه سابقا، والمستفاد منها أن التسوية الداخلية في هذه الحالة يمكن التوصل إليها عن طريق التظلم الولائي، الذي يعتبر شرطا شكليا جوهريا طبقا للمادة 19 من نفس القانون لرفع النزاع إلى الجهات الخارجية المختصة لحلّه وديا، سواء المتمثلة في مفتش العمل أو لجنة المصالحة أو أية هيئة أخرى يخولها القانون الفصل في نزاعات العمل المهنية وديا.

4. المصالحة

هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع تفضي إلى الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين ، وهذا كله من أجل المحافظة على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل.

و طبقا لأحكام لقانون رقم 90-04 فقد أوكل المشرع مهمة المصالحة إلى هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أرباب العمل ومفتش العمل لا يقوم في هذا الصدد إلا بدور ثانوي يتجسد في كونه أداة اتصال بين العمال وهذه الهيئة وذلك طبقا للمادة 5 ق 90-11 و 27 من ق 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، وتمر هذه التسوية عن طريق المصالحة الخطوات التالية:

أولاً: تشكيل مكتب المصالحة.

تكون العضوية في مكتب المصالحة عن طريق الانتخاب، وبتوافر شروط معينة في من يرغب في الترشح للعضوية في مكتب المصالحة من العمال ومن أصحاب العمل ، وذلك كما يلي:

أ- انتخاب أعضاء مكتب المصالحة

يتشكل مكتب المصالحة من لجنة متساوية الأعضاء بين العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية (عضوان يمثلان العمال وعضوان يمثلان أصحاب العمل) ، وتكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر على أن يكون لكل ممثل خلف احتياطي . (المادة 06 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية).

أما عن انتخاب هؤلاء الممثلين فيتم عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة.

ثم يتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية، بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً بناء على نتائج الانتخابات، وحسب الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها لكل عضو، وذلك لمدة 03 سنوات.

ب _ شروط الترشح لعضوية مكتب المصالحة.

ويمكن حصرها فيما يلي:

_ الجنسية الجزائرية.

_ بلوغ سن 25 سنة يوم الانتخاب.

_ أن يكون ممارساً للعمل بصفة أجير أو مستخدم منذ 05 سنوات على الأقل.

_ التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

ويمنع من الترشح لهذه المهمة من توفرت فيهم الصفات التالية:

_ الأشخاص المحكوم عليهم بسبب ارتكابهم لجناية أو جنحة.

_ الذين لم يرد لهم الاعتبار.

_ المحكوم عليهم بسبب مخالفتهم لتشريع العمل.

وحرصا من المشرع على أن تؤدي هذه المكاتب مهامها فقد شدد القانون في أسباب سقوط العضوية منها، وطبقا للمادة 18 من ق 04-90 فإن التغيب عن الاجتماعات المتتالية ثلاثة مرات دون مبرر مقبول قد تؤدي إلى عقوبة سقوط مهمة التمثيل في هذه المكاتب.

ثانياً: اختصاص مكتب المصالحة.

لمكتب المصالحة اختصاص موضوعي وإقليمي كما يأتي :

أ_ الاختصاص الموضوعي.

ويشمل كافة النزاعات المهنية الفردية وفقا لما تقضي به المادة 02 من القانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل.

ب_ الاختصاص الإقليمي.

هو نفس الاختصاص المخول لمفتشية العمل طبقا لأحكام المادة 02 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل ، أي لا بد أن يكون لكل مكتب مصالحة اختصاص إقليمي هو دائرة الاختصاص الإقليمي لمفتش العمل لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد، وهذه القاعدة يرد عليها استثناء تضمنته المادة 02 من المرسوم رقم 91-273 ، وذلك عندما يتعذر على مكتب المصالحة الواحد أن يقوم بالتكفل بكافة النزاعات المهنية التي هي من اختصاصه لأسباب موضوعية مبررة، فإنه في هذه الحالة يمكن أن تتعدد مكاتب المصالحة للدائرة الإقليمية الواحدة، وفي حالة تعدد المكاتب على مستوى دائرة اختصاص واحد فإنه لا بد أن يعين مقر كل مكتب على حدى ، ولا بد أيضا أن يحدد اختصاصه بوضوح تام، وذلك إبعادا لأي تضارب محتمل بين أداء المكاتب المتعددة لمهامها.

إجراءات المصالحة وتنفيذها.

حتى تتم المصالحة بين العامل وصاحب العمل فإنه تتبع إجراءات معينة، وبعد حصول المصالحة يتم الانتقال إلى تنفيذ اتفاق الصلح ، ويمكن عرض ذلك فيما يلي:

أولاً: إجراءات المصالحة.

إذا فشلت محاولات التسوية الداخلية للنزاع المهني فإن العامل المضروب يستطيع أن يخطر مفتش العمل بعريضة مكتوبة ، أو بحضوره شخصيا إلى مقر المفتشية لإخطار مفتش العمل شفويا، ويقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال وإدعاءات العامل المدعي أمامه، ثم يقوم المفتش في ثلاثة أيام من تقديم العريضة له أو تدوينه المحضر باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للاجتماع من أجل النظر في النزاع المعروض للمصالحة، على أن يقوم المكتب بعد

08 أيام على الأقل من تاريخ استدعائه باجتماعه ، إلى جانب حضور العامل المدعي وصاحب العمل المدعى عليه بصفة شخصية أو بواسطة من يمثله.

وفي حالة عدم حضور العامل المدعي دون مبرر شرعي يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله.

وإذا لم يحضر صاحب العمل فإنه يتم استدعاؤه من جديد لحضور اجتماع المصالحة الذي ينعقد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاستدعاء الجديد.

وفي حالة عدم حضور المدعى عليه صاحب العمل للمرة الثانية ، فإن المكتب يعد محضرا بعدم المصالحة، نظرا لعدم حضور صاحب العمل المدعى عليه الذي تم استدعاؤه بصفة نظامية على أن يسلم نسخة من هذا المحضر للمدعي أثناء الاجتماع، لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية ، أما إذا حضر الطرفان فإن المكتب يحضر محضرا بالمصالحة إن تمت أو بعدمها إذا لم تتم ، ويعتبر هذا المحضر حجة في الإثبات ما لم يتم الطعن فيه بالتزوير بواسطة يطرح الأمر أمام القضاء لتنفيذ اتفاق المصالحة بناء على محضر المصالحة ، أو لطرح النزاع أمام القضاء الاجتماعي بناء على محضر عدم المصالحة في أجل ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

ثانيا: تنفيذ اتفاق الصلح

إن اتفاق المصالحة لا يخرج عن كونه اتفاق بين طرفي النزاع لوضع حد للنزاع القائم وبالتالي فهو ليس أمرا أو حكما وإنما هو مجرد اتفاق فقط ، وعليه فإن تنفيذه يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به، وهذا ما تقضي به المادة 33 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية إذ نصت على أنه " ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحدونها ، فإذا لم توجد ، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما"

أما المادة 34 من نفس القانون فإنها تقضي بما يلي " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية ، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ، ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به، على أن هذه الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد انقضاء المهلة المحددة والتي لا يجب أن تتجاوز 15 يوما، وفقا للمادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

بالنص على جواز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي، ويكون لهذا الأمر طابع التنفيذ المعجل.

المراجع:

- قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فيفري سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر العدد 6، الصادرة في 11 رجب عام 1410.
- جليد الشريف (2020/2019)، محاضرات في قانون العمل، جامعة البليدة
- المرسوم التنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق 10 أوت سنة 1991 يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر، العدد 38 الصادرة بتاريخ 4 صفر عام 1412.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .