

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
قسم الحقوق



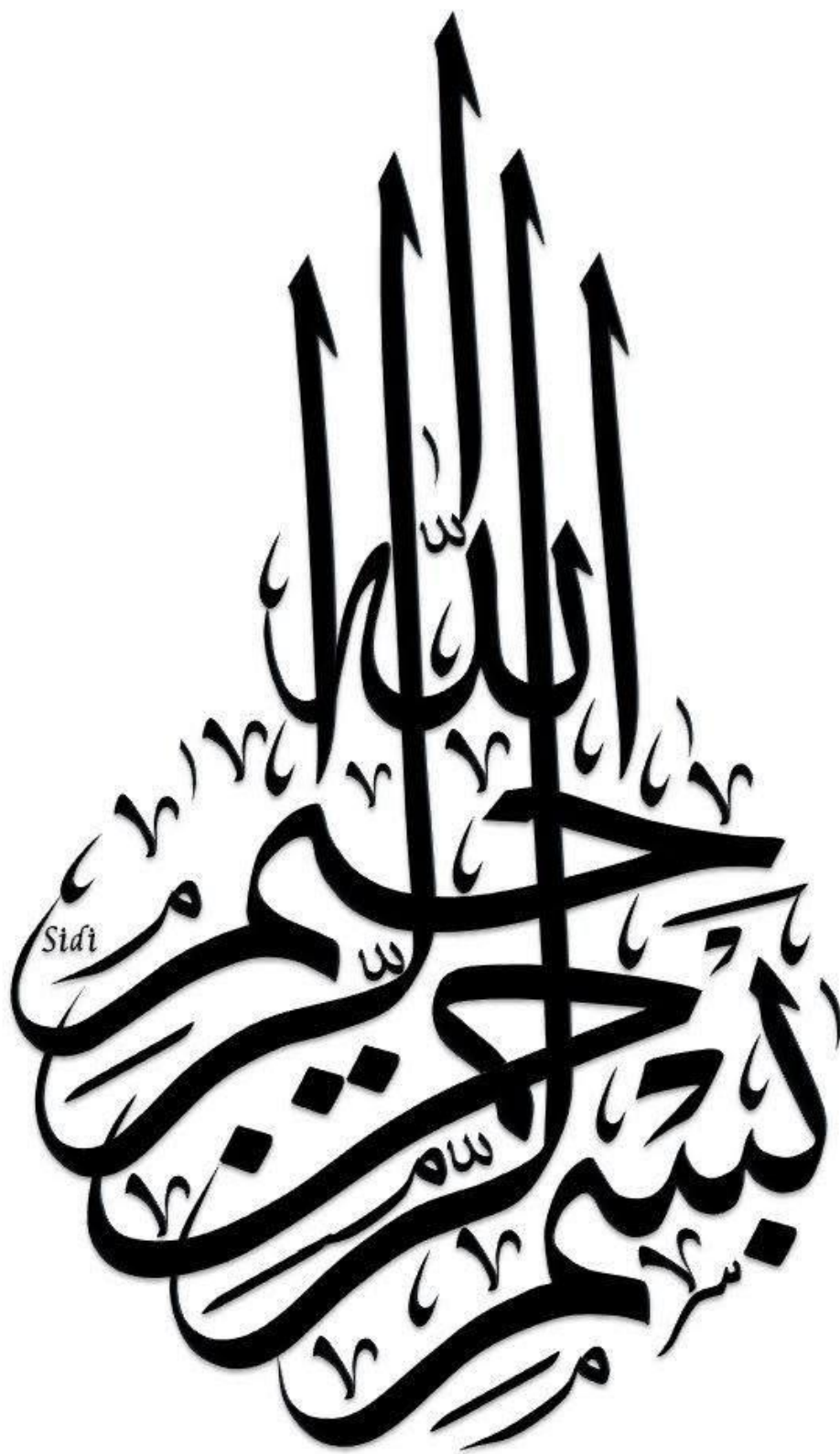
عنوان المذكرة

منازعات العمل الفردية

مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر تخصص: قانون الأعمال

تحت إشراف		من تقديم الطالبين	
أ. بوشرك علي		• قرفي آدم • الهاشمي العالم	
لجنة المناقشة			
الصفة	الرتبة العلمية		الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر		أ. صافي عبد الله
مشرفا ومقرر	أستاذ محاضر		أ. بوشرك علي
مناقشا	أستاذ محاضر		أ. نظور أحلام

دورة جوان 2026



سُبْحَانَكَ رَبِّي

بكل مشاعر الامتتان والعرفان، أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف "بوشرك علي"، الذي كان لي سنداً حقيقياً في هذه المسيرة، فلم ييخل على بعلمه ولا بتوجيهاته القيمة، وكان دائماً مصدر دعم وثقة، أستمد منه القوة لمواصلة الطريق، فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى أساتذتي الكرام الذين كان لهم الفضل في تكويني العلمي، وأناروا دربي بنصائحهم وتوجيهاتهم.

ولا يفوتني أن أعبر عن عميق امتناني لكل من مد لي يد العون، وساهم ولو بكلمة طيبة أو دعاء صادق في إنجاح هذا العمل.

وفي الختام، أسأل الله أن يجزي كل من ساعدني خير الجزاء، وأن يجعل هذا العمل ثمرة خير وبركة في مستقبلي.





الى من قال لها "نالها"، وأنا لها وإن ابت رغباً عنها أتيت بها.
لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون، لم يكن الحلم قريباً ولا
الطريق مفروشاً بالورود، لكني فعلتها ونلتها
إلى أمي **لبلوب فريدة** من جعل الله الجنة تحت أقدامها، واحتضنني قلبها قبل
يدها، سهلت لي الشدائد بدعائها، سر قوتي ونجاحي، وبلسم جراحي
إلى أبي **حميد**
من زين اسمي بأجمل الألقاب من علمني أن الدنيا كفاح، داعمي الأول
وسندي وملاذي بعد الله
إلى أختي وإخوتي ضلعي الثابت وأمان أيامي، ينابيع أرتوي منها في شدتي
ورخائي
إلى نفسي الطموحة التي لم تخذلني
وإلى جدتي رحمها الله، التي تمنيت لو تشهد يوم تخرجني
إلى الأصدقاء الأوفياء، رفقاء السنين، وكل من كان عوناً وسنداً في هذا
الطريق
ما سلكنا البدايات إلا بتسييره، وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه فالحمد لله الذي
وفقني لهذا الإنجاز، وأهدي ثمرة جهدي إلى كل من استحضرت أو لم
تستحضره الذاكرة في هذه اللحظات

2026



إِهْدَاءٌ

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله بلغت هذه الفرحة.
إلى من صنعنا نجاحي بكلمة "ادعُ الله" ودعوة بظهر الغيب: والدي ووالدتي الغاليين،
حماكما الرحمن ورعاكما. فدعاؤكما كان سندي في كل خطوة، وتعبكما من أجلي
كان دليلي ونوري أطل الله في أعماركما وجعلكما ذخراً لي.
وإلى شريكة دربي ورفيقة كفاحي وصبر جميلي: زوجتي الحبيبة، شكراً من أعماق
قلبي لك على وقوفك بجانبني في لحظات التعب قبل الفرح، وعلى صبرك الجميل
الذي لا يُقدَّر بثمن. فلو كان الشكر يُكتب بحروف النور لكتبتك لك، ولو كان يُوزن
بميزان العمر لوهبته لك. أنتِ سر فرحتي ورفيقتي في مشواري.
وإلى جدي الذي كان قدوتي ونبراس دربي: القاضي العادل، رحمه الله رحمة واسعة
وأسكنه فسيح جناته، وجعل ما علمني إياه في ميزان حسناته. تعلمت منه الحكمة
والثبات على الحق، ومنه أخذت أول دروسي في الحياة والعلم قبل الجامعة. رحم الله
رجلاً علمني كيف أكون رجلاً، وغرس فيّ حب العدل والصدق.
كل هؤلاء صنعوا فيّ الخير، فجزاهم الله عني خير الجزاء.

2026



مقدمة

المقدمة

تعتبر علاقة العمل الفردية ركيزة أساسية في التنظيم الاجتماعي والاقتصادي لكل مجتمع معاصر، إذ تجمع بين طرفين مرتبطين بمصلحة مشتركة هي الإنتاج والتنمية، غير أن هذه العلاقة، رغم قيامها على التعاون والتراضي في الأساس، سرعان ما تتحول إلى ميدان للنزاع والاختلاف عندما يتخلى أحد الطرفين عن التزاماته أو يسيء استخدام السلطة المخولة له، وما يميز منازعات العمل الفردي عن غيرها من المنازعات المدنية أو التجارية هو الخلط الواضح في ميزان القوى بين رب العمل الذي يملك وسائل الإنتاج وسلطة التوجيه والإدارة والعقاب، والعامل الأجير الذي لا يملك سوى قوته العاملة، وغالبا ما يكون في موقف يحتاج فيه إلى حماية قانونية خاصة تعيد التوازن بين طرفي العلاقة. وتحظى هذه المنازعات بأهمية كبيرة في القانون الجزائري، إذ تؤثر على حياة ملايين العمال واستقرارهم المهني والعائلي، وتمتد آثارها إلى مناخ الاستثمار والإنتاج لدى المؤسسات المستخدمة، ومن ثمة وصولا إلى السلم الاجتماعي العام.

وقد أولى المشرع الجزائري اهتماما خاصا لهذا المجال من خلال القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، والذي يحدد حقوق والتزامات رب العمل والعمال الأجراء، ويضع القواعد المنظمة لنشوء علاقة العمل وتنفيذها وانتهائها.

ومن أخطر ما تثيره علاقة العمل الفردية مسألة إنهاؤها بإرادة منفردة من طرف رب العمل، في إطار الفصل التأديبي، إذ يظل التسريح التعسفي أشد هذه الصور إيلاما للعامل الأجير، باعتبار أنه يتسبب في افتقار مصدر رزقه فجأة ودون سبب مشروع، مما يهدد كرامته واستقراره النفسي والمادي، ويحرمه من حق العمل الذي كفلته له المواثيق الدولية والداستاتير الوطنية، غير أن منازعات العمل الفردية لا تقتصر على التسريح التعسفي، بل تشمل خلافات أوسع تنشأ أثناء تنفيذ العقد أو بعد انتهائه، كذلك المتعلقة بالاستقالة، والأجر، وعقد العمل محدد المدة.

وتأسيسا على ما تقدم، فإن البحث في هذا الموضوع ينطلق من اعتبارات قانونية وعملية بالغة الأثر، وهو ما نستعرضه من خلال بيان أهمية الدراسة والأهداف المتوخاة منها:

أولا: أهمية الدراسة

تكتسي دراسة منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري أهمية بالغة تتوزع على عدة أبعاد علمية وعملية:

- **الأهمية الاقتصادية والاجتماعية:** تنبع هذه الأهمية من كون عقد العمل هو النواة الأساسية لعملية الإنتاج داخل المؤسسة الاقتصادية، وأن استقرار المراكز القانونية لأطراف هذه العلاقة ينعكس مباشرة على التنمية الاقتصادية والسلم الاجتماعي، ويحمي في الوقت ذاته الأمن المعيشي للأجير وأسرته باعتبار الأجر مصدر رزقه الأساسي.

- **الأهمية التشريعية:** تبرز أهمية ذلك في تسليط الضوء على الخصوصية الموضوعية والإجرائية التي ميز بها المشرع الجزائري الأحكام القانونية العمالية التي رصدت خصيصا لمعالجة منازعات العمل الفردية، وخاصة أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، مبرزا الخلفية الأساسية للعدالة الحمائية التي تبناها المشرع لإعادة التوازن بين طرفي العلاقة العقدية، وإلى أي تحقق هذه الأحكام المقياس التشريعي الأدنى لتوفير الأمن القانوني المعقول والمطلوب للعامل.

- **الأهمية القضائية والعملية:** تكمن أهمية ذلك في رصد مدى فاعلية الرقابة القضائية التي يمارسها القاضي الاجتماعي تماشيا مع الاجتهاد القضائي المتواتر للغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، خاصة في مواجهة السلطة التأديبية المستخدم عند تكيف الخطأ الجسيم وحالات التسريح التعسفي، وضمان حقوق العامل المقررة قانونا.

ثانيا: أهداف الدراسة

يسعى هذا البحث من خلال هيكلته المنهجية إلى تحقيق جملة من الأهداف المسطرة:

- تقييم الأحكام الموضوعية التي تنظم منازعة العمل الفردية:

ويتحقق ذلك من خلال ضبط وتحديد أسباب المنازعة العمالية، والتي لا تقتصر فقط على حالات إنهاء علاقة العمل وما يترتب عنها من تبعات، وعلى رأسها التسريح التأديبي للعامل باعتباره الصورة الأكثر خطرا، بل قد تشمل منازعات أخرى متعددة لا تقل خطورة بالنسبة للعامل، ولو لم يصاحبها إنهاء علاقة العمل، كل ذلك مع بيان الأدوات التي تم وضعها للحد من سلطة رب العمل تجاه العامل، وفي الوقت ذاته إبراز الحقوق التي رصدت لهذا الأخير في المقابل، ومدى فاعلية ذلك في تحقيق العدالة المنتظرة.

- تقييم الأدوات الإجرائية التي خصصت لفض المنازعة العمالية:

ويتجلى ذلك من محاولة الوقوف على مدى نجاعة الإطار الإجرائي الذي رصده المشرع للبت في منازعة العمل الفردية، بطريقة فعالة، تحقق العدالة الإجرائية، ودون أن تهمل متطلبات العامل الاجتماعية، يراعى فيها توسيع فرص حل الخلاف بين الطرفين قبل اللجوء إلى القضاء.

وانطلاقا من هذه المعطيات، تتبلور الإشكالية الرئيسية لهذا البحث في التساؤل التالي:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في الإحاطة بمنازعات العمل الفردية ووضع الآليات اللازمة لتسويتها إجرائيا بطريقة فعالة تحقق المصلحة العامة، وتضمن حدا أدنى من التوازن في العلاقة القائمة بين العامل والمؤسسة المستخدمة؟

ولمعالجة هذه الإشكالية وتحليل أبعادها، اعتمدت هذه الدراسة على منهجية علمية مزدوجة، تتمثل في المنهج الوصفي التحليلي من خلال تفكيك وتحليل النصوص القانونية المنظمة لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، وفي مقدمتها القانون رقم 90-11

والقانون رقم 90-04، فضلا عن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمنهج الاستقرائي القضائي من خلال تتبع وتحليل التطبيقات العملية والاجتهادات القضائية الصادرة عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، وذلك بهدف الوقوف على كيفية حسم القضاء لهذه النزاعات واقعيًا وتجسيد المبادئ الحمائية لقانون العمل.

وفي هذا السياق، تم تقسيم الموضوع إلى فصلين أساسيين، هما:

الفصل الأول، ويتناول تحديد منازعات العمل الفردية.

الفصل الثاني، ويتناول تسوية منازعات العمل الفردية.

الفصل الأول



تحديد منازعات العمل الفردية

الفصل الأول تحديد منازعات العمل الفردية

تعتبر علاقة العمل الفردية في النظام التشريعي الجزائري رابطة قانونية لها أبعاد اقتصادية واجتماعية هامة، إذ حرص المشرع من خلال القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على توفير ضمانات تضمن استقرار العمل وتحقيق توازن قانوني بين العامل الأجير والهيئة المستخدمة، ومع ذلك يفرز الواقع العملي حتما صراعات في المصالح وتناقضات في تنفيذ الالتزامات مما يؤدي الى نشوء خلافات قانونية تعرف بمنازعات العمل الفردية.

وللوقوف على جوهر هذه المنازعات وتحديد نطاقها الموضوعي، لا بد من التمييز بين نوعين رئيسيين من منازعات العمل الفردية، النوع الأول يتعلق بالإجراءات الانضباطية الأشد تأثيرا على مسار العامل المهني، وتتمحور حول التسريح التعسفي من العمل، وهو أخطر المنازعات وأهمها من منظور الممارسة العملية، في حين يرتبط النوع الثاني بباقي المنازعات الأخرى غير التسريح التعسفي، وهذه تتعدد وتتنوع بمقدار تعدد حقوق العامل أثناء أو بعد إنهاء علاقة العمل.

وبناء على ذلك، ومن أجل ضبط الإطار الموضوعي لمنازعات العمل الفردية، قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين رئيسيين:

- **المبحث الأول**، يتعلق بمنازعات العمل الناشئة عن التسريح التعسفي، باعتباره أخطر وأشد المنازعات أثرا على العامل.

- **المبحث الثاني**، ويتناول منازعات العمل الأخرى غير التسريح التعسفي، وفيها يتم التركيز على المنازعات الأكثر شيوعا في الممارسة القضائية.

المبحث الأول المنازعات الناتجة عن التسريح التعسفي

يعتبر التسريح التعسفي جوهر النزاعات الفردية في مجال العمل، نظرا لما يشكله من خطر كبير على الأمن الوظيفي للعامل الأجير وما يترتب عليه من أضرار مادية واجتماعية. وفي ظل التشريع الجزائري، لا تملك الجهة المستخدمة حرية مطلقة في إنهاء عقد العمل من جانب واحد، بل تخضع هذه الحرية لقيود موضوعية وإجرائية صارمة.

في هذا السياق، يكون من الضروري تحديد التسريح التعسفي (في مطلب أول)، ومن ثم التبعات المترتبة على هذا التسريح (المطلب الثاني).

وقد نص المشرع على أن السبب القانوني الوحيد للتسريح التأديبي دون تعويض هو ارتكاب العامل لخطأ جسيم، وبالتالي فإن غياب هذا المبرر يجعل الإجراء غير مشروع ويعد تعسفياً.

المطلب الأول تحديد التسريح التعسفي

قد يتم تسريح عامل من منصب عمله بناء على إجراء تأديبي، وعندها يكون من المفيد معرفة متى يكون التسريح مشروعاً ومتى لا يكون كذلك، وما هي المعايير التي وضعت لأجل التمييز بينهما.

في هذا الصدد، لا يكون تسريح العامل مشروعاً إلا إذا راعى رب العمل القواعد الموضوعية والإجرائية التي يستلزمها القانون للتسريح، وذلك بما يحقق الحماية المنتظرة للعامل، فإذا لم يمثل رب العمل إلى ذلك صار التسريح التعسفي¹.

وبحسب القواعد القانونية التي يتم خرقها من قبل رب العمل، يكون تسريح العامل تعسفياً إذا حصل في غياب ارتكاب العامل لأي خطأ جسيم يبرر تسريحه (الفرع الأول)، أو إذا تم التسريح خرقاً للأشكال والإجراءات الأساسية التي تحكم التأديب (الفرع الثاني)².

الفرع الأول تسريح العامل في غياب ارتكاب الخطأ الجسيم

تقوم فكرة الحماية القانونية للعامل على منع إنهاء عقد العمل بشكل تعسفي من قبل المستخدم، إذ اعتمد المشرع الجزائري هذا المبدأ الوقائي بحظر التسريح إلا في حالات استثنائية ومحددة قانوناً، ويعتبر التسريح تعسفياً عندما يقوم المستخدم بإنهاء علاقة العمل دون وجود خطأ جسيم مثبت بحق العامل³. وبذلك، لا تعتبر عملية التسريح مشروعاً إلا إذا ارتكزت على وجود خطأ جسيم ينسب إلى العامل⁴.

ولهذا السبب، يستوجب حصر حالات الخطأ الجسيم، كما جاءت في التشريع الجزائري (أولاً)، ثم تبين كيفية إثبات الخطأ الجسيم قانونياً (ثانياً).

1- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 340.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018، ص 142.

3- الغوثي بن ملحة، القانون الاجتماعي الجزائري، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2021، ص 98.

4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 142.

أولاً: حالات الخطأ الجسيم

بالرجوع إلى نص المادة 73 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، نجد أن المشرع الجزائري اعتمد على الطريقة التشريعية في ضبط الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى التسريح التأديبي المباشر دون مهلة (إخطار مسبق) وبدون علاوات (تعويضات).

وقد جاءت صياغة المادة بعبارة "تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة..."، مما جعل الفقه والقضاء يختلفان حول ما إذا كانت هذه الحالات واردة على سبيل الحصر، أم على سبيل المثال، إلا أن المستقر عليه قضاء هو ضرورة خطورة الفعل وجسامته لشرعنة قرار الفصل¹.

وقد حدد النص التشريعي هذه الحالات في المظاهر السلوكية والمهنية الآتية:

- (1) إذا رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة.
- (2) إذا أفشى العامل معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- (3) إذا شارك العامل في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجري بها العمل في هذا المجال.
- (4) إذا قام العامل بأعمال عنف.
- (5) إذا تسبب العامل عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- (6) إذا رفض العامل تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.
- (7) إذا تناول العامل الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

ومن خلال القراءة التحليلية لهذا النص القانوني، استخلص الفقه أنه يمكن تصنيف هذه الأخطاء الجسيمة المذكورة إلى ثلاثة أقسام رئيسية تفرزها طبيعة المخالفة المرتكبة²:

● **القسم الأول:** يضم الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، مثل أعمال العنف، السرقة، والتخريب العمدي للممتلكات.

1- الغوثي بن ملحة، القانون الاجتماعي الجزائري، المرجع السابق، ص 98.

2- مهدي بخدة، "الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، معهد الحقوق، المركز الجامعي غليزان، العدد الثاني، جوان 2016، ص 88-89.

• **القسم الثاني:** يضم الأخطاء الجسيمة المتعلقة بمستلزمات التنفيذ، مثل رفض تنفيذ التعليمات المهنية، وتناول المسكرات والمخدرات أثناء تأدية العمل.

• **القسم الثالث:** يضم الأخطاء الجسيمة المتعلقة بمستلزمات التبعية القانونية، مثل إفشاء الأسرار المهنية للمؤسسة، أو رفض أمر التسخير القانوني.

وفي هذا السياق، تلعب السلطة التقديرية للقاضي الاجتماعي دورا حاسما في تكيف الفعل ومدى مطابقته للحالات الواردة في المادة 73 من القانون 11/90؛ ومن التطبيقات القضائية البارزة للمحكمة العليا في هذا الشأن، استقرار اجتهادها على أن الأضرار المادية التي تصيب ممتلكات الهيئة المستخدمة، كالمركبات أو الآلات، نتيجة حوادث المرور أثناء العمل، لا يمكن تكيفها على أنها خطأ جسيم يستوجب التسريح، طالما انتفى فيها "الفعل العمدي" لإلحاق الضرر، حيث أكدت المحكمة العليا أن دور القاضي الاجتماعي ينحصر في البحث عن وجود الخطأ وجسامته وتوفر القصد الجنائي فيه، دون الخوض في ملاسبات الحادث التي تعود اختصاصات البحث فيها للجهات الأمنية¹.

وأثارت صياغة المادة 73 من القانون 11-90، خاصة باستخدامها عبارة "تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة" نقاشا فقهيًا وقضائيا واسعا حول الطبيعة القانونية لهذه الحالات، وهل جاءت على سبيل الحصر أو المثال؟

حيث انقسم الفقه إلى اتجاهين؛ الأول يرى أن عبارة "على الخصوص" تدل على أن المشرع سمح للهيئة المستخدمة بإدراج أخطاء أخرى في نظامها الداخلي وتكييفها كأخطاء جسيمة تستوجب التسريح بشرط أن تصل إلى درجة الجسامّة التي تهدد استقرار المؤسسة².

وأما الاتجاه الثاني، فيذهب إلى أن التشريع الحمائي لعلاقات العمل يوجب تفسير النصوص العقابية بشكل ضيق وأن الأخطاء التي تبيح الطرد المباشر دون تعويض هي تلك المذكورة حصرا في المادة 73 من القانون 11/90، ولا يجوز التوسع فيها لتفادي تحويل النظام الداخلي إلى أداة تعسف³.

وفي مقابل ذلك، فقد استقر الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا على قراءة مرنة ومقيدة تسمح لقاضي الموضوع بالاعتراف بأخطاء جسيمة غير منصوص عليها في المادة 73 من القانون 11/90 شرط أن تكون منصوصا عليها بدقة في النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية، وأن تكون متساوية في خطورتها مع الحالات التشريعية مع استبعاد التقدير العشوائي للمستخدم، ويرتبط هذا النقاش بمبدأ القانون الأفيد للعامل الذي هو مبدأ جوهرى في القانون الجزائري، وتطبيقا لهذا المبدأ فإنه في حالة التسريح التعسفي إذا تعارض نص في النظام الداخلي مع نص وارد في القانون 11/90، وكان نص النظام الداخلي يقلل من حقوق العامل فإن القاضي

1- أحمد بوذراع، علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2015، ص 145.

2- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، الجزائر، 2019، ص 175.

3- فضيل العيش، شرح قانون علاقات العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2021، ص 112.

الاجتماعي يستبعده ويلجأ للنص التشريعي لأنه أفيد لحماية العامل¹، وإذا كان النظام الداخلي يتضمن نصوصا تتعارض مع القانون 11/90، وكانت توفر للعامل حقوقا أفضل، ففي هذه الحالة يطبق النظام الداخلي ويستبعد النص التشريعي، تطبيقا لمبدأ القانون الأصلح للعامل.

ويجب على القاضي عند غموض النص أو تشابه الوقائع تفسير الشك لصالح العامل الذي هو الطرف الأضعف في العلاقة العقدية، فلا يقر التسريح إلا بدليل قاطع ويقيني على ارتكاب العامل للخطأ الجسيم بعيدا عن كل شك أو لبس.

ثانيا: اثبات الخطأ الجسيم

يعد إثبات الخطأ الجسيم من منازعات العمل مسألة أساسية وحاسمة، يتحدد بناء عليها ما إذا كان قرار تسريح العامل تعسفيا أم مشروعاً، وفي هذا السياق، تخلى المشرع الجزائري عن القاعدة العامة للإثبات في المواد المدنية والتي تقضي بأن البيئة على من ادعى، وأقر قاعدة حماية خاصة تتوافق مع نص المادة 73 مكرر من القانون 11-90.

وبناء على هذه القاعدة، فإن عبء إثبات الخطأ الجسيم يقع بالكامل على عاتق الهيئة المستخدمة، لأنها الطرف الأقوى اقتصاديا وتنظيميا، وتمتلك كل وسائل الرقابة والوثائق الإدارية داخل المؤسسة، ولا يقتصر عبء الإثبات على إثبات وقوع الفعل المادي فقط، بل يمتد ليشمل إثبات الأركان القانونية والشروط الإجرائية التي حددها الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، وقد تجلّى ذلك في القرار رقم 1079813 الصادر في 05-01-2017، الذي ألزم المستخدم بإثبات "القصد العمدي" للعامل في التسبب بالضرر المادي، وليس فقط إثبات وقوع الحادث المفاجئ طبقا للمادة 73 من قانون 11/90، حيث اعتبرت المحكمة العليا أن الأضرار المادية التي تصيب ممتلكات المؤسسة جراء حوادث المرور لا ترقى إلى مستوى الخطأ الجسيم ما دامت لا تتوفر فيها نية التعمد التي تهدم رابطة الثقة المهنية².

وفي المقابل، حددت المحكمة العليا وسائل الإثبات وحدودها، بموجب قرارها رقم 0999292 بتاريخ 05-05-2016، حينما اعتبرت التقارير الإدارية الداخلية وشهادات العمال المكتوبة أدلة قانونية كافية وشرعية لإثبات وقوع العنف المهني³، دون اشتراط صدور حكم جزائي نهائي بالإدانة من المحاكم الجزائية، نظرا لخطورة سلوك العنف وكونه الخطأ الوحيد الذي يهدد سلامة العمال بشكل مستعجل داخل أماكن العمل، كما ربطت المحكمة العليا مشروعية وكفاية الإثبات بمدى احترام الضمانات التأديبية الأساسية التي تمنح للعامل، حيث قضت في قرارها رقم 1289160 المؤرخ في 09-01-2020 بأن فشل الهيئة المستخدمة في

1- صباح أحمية، الحماية القانونية للعامل الأجير في ضوء الاجتهاد القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2022، ص 88.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 05-01-2017، ملف رقم 1079813، قضية (المؤسسة الوطنية للأشغال العمومية ش. ذ. ا) ضد (ف. ب)، منشور على الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا <http://www.coursupreme.dz>

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 05-05-2016، ملف رقم 0999292، قضية مؤسسة حفظ الصحة والتطهير لولاية الجزائر (HURBAL) ضد (ب. ر)، منشور على الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا الجزائرية <http://www.coursupreme.dz>.

إثبات عرض العامل على اللجنة متساوية الأعضاء (المجلس التأديبي) قبل اتخاذ قرار الفصل أو تعليق عقد العمل محدد المدة يؤدي قانونيا إلى عدم إثبات الخطأ الجسيم وثبوت الطابع التعسفي للتسريح، مما يجعل الالتزام بالإجراءات الشكلية شرطا أساسيا لإثبات شرعية العقوبة¹.

وبناء على ما سبق، يتضح أن القاضي الاجتماعي الجزائري يمتلك سلطة تقديرية واسعة لفحص الأدلة التي يقدمها المستخدم، فإذا فشل المستخدم في إثبات الفعل، أو لم يثبت ركن التعمد، أو ثبت خرق الإجراءات الجوهرية للتأديب، فإن القاضي يستبعد وسيلة الإثبات، ويقضي باعتبار التسريح تعسفيا، مع جعل المسؤولية الكاملة على عاتق الهيئة المستخدمة.

الفرع الثاني تسريح العامل خرقا لإجراءات التأديب

يكون التسريح تعسفيا حتى في حالة ارتكاب الخطأ الجسيم، إذا لم يراعي رب العمل الإجراءات المقررة لتأديب العامل، تعتبر هذه الإجراءات ذات طبيعة حمائية إجبارية (أولا)، كما أن صورها تتعدد بمقدار ضمان حد أدنى للعمل المراد تسريحه (ثانيا).

أولا: وجوب احترام الإجراءات التأديبية

لا تقتصر مشروعية تسريح العامل في التشريع الجزائري على توافر السبب الموضوعي المتمثل في الخطأ الجسيم فحسب، بل إنها تتلزم تلازما طرديا مع وجوب احترام وتطبيق جملة من الإجراءات الشكلية والضمانات التأديبية الوجوبية، فالقواعد الإجرائية في القانون الاجتماعي ليست مجرد شكلية ثانوية، بل هي حصن قانوني منحه المشرع بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، لغرض تمكين العامل من حق الدفاع عن نفسه وضمن مبدأ المواجهة².

وعليه، فإن أي طرد يتخذ في غياب هذه الأشكال أو خرقا لها، يعد تسريحا تعسفيا وبقوة القانون، حتى وإن كان الفعل المنسوب للعامل ثابتا ثبوتا قاطعا، وكان الخطأ جسيما جسامة مطلقة³.

ثانيا: نطاق احترام الإجراءات التأديبية

تتجلى الضمانات الإجرائية الوجوبية التي يتعين على الهيئة المستخدمة التقيد بها في نقاط أساسية ترسم معالم المسار التأديبي للعامل، وبدون ذلك يكون التسريح تعسفيا.

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 09-01-، ملف رقم 1289160، قضية (شركة الحماية والحراسة والأمن والدراسات) ضد (ز.ط)، منشور على الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا <http://www.coursupreme.dz>.
2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية والمسعى القضائي، الطبعة الأولى، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2023، ص 210.
3- رشيد خلوفي، قانون علاقات العمل في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2024، ص 165.

(أ) إخطار واستدعاء العامل للاستماع إليه

لا يجوز للهيئة المستخدمة اتخاذ قرار التسريح فجائيا، بل يلتزم المستخدم باستدعاء العامل الأجير رسميا وضبط موعد لتمكينه من تقديم دفوعه ومبرراته، ومناقشة التهم الموجهة إليه، وهو ما يعرف بضمان الحق في الدفاع المكرس تشريعيًا واتفاقيًا¹.

(ب) وجوب الالتزام بآلية العرض على اللجنة متساوية الأعضاء

يشكل عرض العامل على اللجنة المتساوية الأعضاء إجراء جوهريا لا يملك المستخدم سلطة تجاوزه أو الاستغناء عنه، طالما كان منصوصا عليه في النظام الداخلي للمؤسسة أو الاتفاقيات الجماعية للعمل، حيث تعد اللجنة الهيئة المختصة قانونا بتمحيص الوقائع واقتراح العقوبة المناسبة.

(ج) احترام الآجال القانونية المقررة لفرض العقوبة

تتقيد سلطة المستخدم التأديبية تجاه العامل بآجال سقوط صارمة، فلا يمكن توقيع عقوبة التسريح بعد مرور المدة القانونية المحددة من تاريخ معاينة الخطأ أو اكتشافه، لمنع ترك المراكز القانونية للعامل معلقة تحت سيف التهديد المتأخر للهيئة المستخدمة²، وقد تكون المدة منصوص عليها في النظام الداخلي أو في الاتفاقيات الجماعية للعمل.

إن خرق الهيئة المستخدمة لأي تدبير من هذه التدابير الوجوبية، كسقوط العقوبة بالتقادم، أو الانفراد بالطرد دون الاستماع للعامل، أو القفز على مرحلة المجلس التأديبي، كل ذلك يجرّد قرار التسريح من غطاءه الشرعي، ويحوّله قانونا إلى تسريح تعسفي³.

وأمام هذا الخرق الإجرائي، ينحصر دور القاضي الاجتماعي في إعلان بطلان الإجراء المتخذ دون الحاجة للبحث في موضوع الخطأ أو موضوعية الفعل، مستندا إلى أن عجز المستخدم عن إثبات سلامة المسار التأديبي الشكلي يسقط مشروعية القرار مباشرة، ويقضي تبعا لذلك بتبعات التعسف المتمثلة في التعويض المالي الجابر للضرر أو إلزامية إعادة الإدماج بحسب الأحوال، تكريسا لعله أن الحماية الشكلية للعامل تتقدم وتسمو على سلطة الإدارة والتسيير داخل المؤسسة الاقتصادية⁴.

1- نبيل صقر، الموسوعة القانونية في منازعات العمل وعقود الشغل، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2022، ص 94.

2- عمارة بالغيث، النظام التأديبي لحماية الأجير في التشريع الجزائري، دار بلقيس الشرق، الجزائر، 2021، ص 133.

3- عمارة بالغيث، المرجع نفسه..

4- عمر السعيد، تسريح العمال والرقابة القضائية عليه في القانون الاجتماعي، دار الفكر الجامعي، قسنطينة، الجزائر، 2023، ص 89.

المطلب الثاني تبعات التسريح التأديبي

يمثل التسريح التأديبي أخطر الإجراءات في نظام علاقات العمل الثنائية لأنه يوقف المسار المهني للعامل ويحرمه من مصدر رزقه المستقر. ورغم أن هذا الإجراء يصدر نتيجة لممارسة صاحب العمل سلطته التأديبية والإدارية، فإن المشرع لم يتركه من دون قيود، بل فرض عليه مجموعة من التبعات القانونية والمادية والحقوق الضرورية التي تهدف إلى إعادة التوازن للمراكز القانونية المتأثرة بهذا الإنهاء. تكمن خطورة هذه التبعات في مسارين رئيسيين يحققان توازنا بين مصلحة العامل المتضرر ومصلحة المؤسسة: المسار الأول وهو حمائي وتقويمي يتمثل في رقابة القضاء الاجتماعي على شرعية القرار، حيث يقرر المشرع آلية "إعادة الإدراج" في الوظيفة كعقوبة قصوى لمحو آثار التسريح التعسفي أو غير المشروع وإعادة الوضع إلى ما كان عليه. المسار الثاني وهو تعويضي وتصفوي يظهر عند استحالة العودة أو رفض المستخدم لها، حيث يلزم المؤسسة بتمكين العامل من "حقوقه المكتسبة" التي حصل عليها مقابل جهده السابق¹، ويطالبها بـ "التعويض المالي" المقرر قانونا لتعويض الضرر الذي لحق به من جراء إنهاء عقده بشكل غير عادل. بناء على هذه المعطيات، سنبحث في هذا المطلب بالتفصيل التبعات القانونية عبر فرعين رئيسيين؛ نخصص الفرع الأول لحق العامل في إعادة الإدراج، والفرع الثاني لدراسة حقوق العامل الأخرى المرتبطة بالتسريح، وهي الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة وحق التعويض.

الفرع الأول حق العامل في إعادة الإدراج

تعتبر آلية إعادة الإدراج في منصب العمل الجزاء القانوني المناسب الأثر المباشر الذي يترتب عليه القضاء عند ثبوت عدم مشروعية أو تعسف قرار التسريح التأديبي، وهي وسيلة حمائية تهدف إلى محو القرار الباطل وإعادة الوضع إلى ما كان عليه قبل صدوره.

أولاً: التكيف القانوني لإعادة الإدراج

بموجب المادة 73 مكرر 4 من القانون 90-11 المعدل والمتمم²، إذا تبين للقاضي الاجتماعي أن تسريح العامل خرقاً للإجراءات القانونية أو الاتفاقية، أو كان مؤسسا على عذر تعسفي، فإن الأصل هو الحكم بإلغاء قرار التسريح وإعادة العامل إلى منصب عمله الأصلي³.

ويعتبر الحكم بإعادة الإدراج بمثابة تجريد لقرار صاحب العمل من أثره الفاصل لعقد العمل، حيث يستأنف العامل نشاطه المهني بذات الامتيازات والدرجة التي كان عليها قبل التسريح.

1- أحمية سليمان، المنظومة التأديبية في ظل التشريع العمالي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 105.

2- المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990.

3- أحمية سليمان، آثار إنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 112.

ويشترط لتنفيذ إعادة الإدراج فعليا رضا الطرفين، العامل وصاحب العمل، فإذا رفض صاحب العمل عودة العامل إلى المؤسسة المستخدمة، يؤول التزام إعادة الإدراج بقوة القانون إلى التزام بديل بالتعويض المالي عن الأضرار اللاحقة بالعام.

ثانيا: البعد الحمائي لإعادة الإدراج

يعتبر إعادة الإدراج أقصى حماية يمكن القضاء بها للعمل المسرح تعسفيا، ويجري الأمر على هذا النحو في القانون المقارن؛ ومن ذلك القانون الفرنسي الذي يسير في ذات التوجه عبر تفعيل دور قاضي الاستعجال وقاضي الموضوع في إبطال قرار التسريح المقترن بخرق الحريات الأساسية أو الإجراءات الجوهرية، مثل تسريح مندوبي العمال دون ترخيص مفتشية العمل، حيث تلزم المؤسسة المستخدمة بإعادة العامل إلى منصب عمله تحت طائلة الغرامات التهديدية¹.

ويميل القضاء الاجتماعي في قوانين أخرى، مثل القانون المغربي، إلى تغليب الطابع التعويضي المالي في حال استعصاء إعادة الإدراج عمليا أو رفض المشغل ذلك، نظرا لخصوصية سلطة الإدارة داخل المؤسسة المستخدمة².

الفرع الثاني حقوق العامل الأخرى

بغض النظر عن إعادة الإدراج في منصب العمل الناتج عن تسريح العامل تعسفيا، يرتب القانون حقوق أخرى للعامل لا تقل أهمية عن إعادة الإدراج، تطبق بشكل متلازم أو بشكل منفصل، ويمكن تصنيف هذه الحقوق إلى ما يلي:

أولاً: حق العامل في الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة

يقصد بالحقوق المكتسبة تلك المستحقات والامتيازات المالية والإدارية التي نشأت وتثبتت لصالح العامل نتيجة جهده وعمله الفعلي قبل صدور قرار التسريح، والتي لا يجوز لصاحب العمل المساس بها أو مصادرتها تحت غطاء العقوبة التأديبية، كونها خرجت من دائرة الالتزامات الاحتمالية ودخلت في الذمة المالية الشخصية للعامل كحق عيني وتتفرع هذه الحقوق إلى:

أ) الأجور المتأخرة والمنح والمكافآت

يظل العامل محتفظاً بحقه كاملاً في تقاضي أجور الفترات التي سبقت تنفيذ التسريح، بما في ذلك الساعات الإضافية التي أداها ولم يقبض ثمنها بعد، بالإضافة إلى العلاوات الدورية،

1-Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail, droit vivant, 28e éd. Liaisons, Paris, 2020, p. 215.

2- محمد سعيد بناني، قانون الشغل المغربي في ضوء مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ص 241 وما بعدها.

والمنح المرتبطة بالإنتاجية أو الأقدمية، والتعويضات المرتبطة بالخدمة الفعلية التي قدمها للمؤسسة قبل فصله¹.

(ب) التعويض المالي عن العطل السنوية

بالرغم من أن الخطأ الجسيم يحرم العامل مبدئياً من مهلة الإخطار وبدل التسريح، إلا أن الاتجاه الحديث المستلهم من قرار المجلس الدستوري الفرنسي لعام 2016 يقرر عدم جواز حرمان العامل من التعويض المالي عن العطل السنوية المكتسبة غير المستهلكة (بدل نقدي عن أيام الإجازة التي لم يستنفذها)، لكونها ديناً مستحقاً عن عمل تم أدائه فعلياً ونشأ يوماً بعد يوم، ولا يمكن إسقاطه كعقوبة تكميلية مقنعة لرب العمل².

(ج) الوثائق المهنية المرتبطة بعلاقة العمل

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتمكين العامل فوراً من وثائقه الإدارية، وفي مقدمتها شهادة العمل التي تعتبر سلاحه للاستمرار في سوق الشغل، ويشترط القانون أن تتضمن حصراً تاريخ الدخول وتاريخ الخروج والمناصب المشغولة، مع حظر تدوين أي عبارات مسيئة أو إشارة إلى أن إنهاء العلاقة تم عبر تسريح تأديبي، كما يلتزم بتسليمه مخالصة طبي الحساب لتصفية المستحقات المالية، وهي وثيقة تخضع لرقابة القضاء حيث لا تبرئ ذمة المستخدم إلا في حدود المبالغ المذكورة فيها صراحة، ويحق للعامل الطعن فيها خلال الأجل القانونية المقررة.

ثانياً: حق العامل في الحصول على التعويض

يمثل الحق في التعويض الأثر المالي والقضائي المباشر المترتب على جبر كافة الأضرار اللاحقة بالعامل جراء إنهاء عقده بشكل تعسفي أو غير مشروع من قبل رب العمل، وقد أقام المشرع والقضاء منظومة تعويضية متكاملة تقوم على تراكم وتعدد التعويضات حسب تنوع الأضرار وتتعدد صور هذا التعويض لتشمل:

(أ) التعويض عن التسريح التعسفي بذاته

يوجه هذا التعويض لجبر الضرر المباشر، المادي والمهني، الناجم عن قطع العلاقة العقدية بشكل مفاجئ وبدون مبرر حقيقي ومشروع، بحيث يمنح هذا التعويض للعامل بشكل مستقل تماماً عن حقوقه المكتسبة الأخرى، أو أي تعويضات أخرى متعلقة بحوادث العمل أو الأمراض المهنية.

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 115، وما بعدها.

2- قرار المجلس الدستوري الفرنسي رقم 523-2016 QPC المؤرخ في 2 مارس 2016 (المتعلق بحق العامل في بدل العطل السنوية المكتسبة).

وللقاضي الاجتماعي هنا سلطة تقديرية واسعة بالاستناد إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية (عناصر الضرر المادي كالخسارة اللاحقة والكسب الفائت)، لتقدير قيمة هذا التعويض تماشياً مع وضعية العامل (مثل: سنه، أقدميته وطول فترة خدمته في المؤسسة، وضعيته العائلية، والفرص المتاحة أمامه لإيجاد عمل جديد)¹.

(ب) التعويض البديل عن رفض إعادة الإدراج

يمثل هذا التعويض الجزاء القانوني الإلزامي المترتب طبقاً للمادة 73 مكرر 4 من القانون 11/90، فإذا قضى للعامل بإلغاء التسريح وإعادته إلى منصب عمله²، ولكن المستخدم استخدم "حق الرفض" وتعتن في تفعيل إعادة الإدراج المحكوم به، فإن حق العامل في إعادة إدراجه يتحول بالمقابل إلى تعويض مالي بديل عن إعادة الإدراج، يفيد في جبر ضرر الحرمان من الاستقرار المهني، وقد حدده المشرع بما لا يقل عن أجر سنة (06) أشهر كحد أدنى قانوني لا يمكن للقاضي النزول تحته، ولكنه يملك كامل الصلاحية لرفعه وتجاوزه إن تبين أن الضرر أكبر.

(ج) التعويضات الأخرى المحتملة

لا تتوقف التعويضات الحمائية للعامل عند حدود التسريح بحد ذاته أو رفض الإدماج، بل قد تترتب لفائدته تعويضات أخرى محتملة تستند إلى أسس قانونية وموضوعية مختلفة، نذكر أبرزها فيما يلي :

1- التعويض عن الضرر اللاحق بالعامل

يعتبر هذا التعويض صورة من صور التعويض الذي يحكم به للعامل المسرح تعسفياً، ولا شأن له بالتعويض البديل عن إعادة الإدراج الذي يمنح للعامل بمناسبة رفض إعادة الإدراج ، بل أن هذا التعويض يمنح للعامل بالتلازم وفي نفس الوقت الذي يقضى له بإعادة الإدراج، ولا يقضى به للعامل إلا إذا أثبت هذا الأخير الخطأ والضرر والعلاقة السببية.

قد يكون هذا التعويض مادياً لجبر الضرر المادي الذي لحق بالعامل، وقد يكون معنوياً ويوجه لجبر الضرر المعنوي، الذي يتعلق بكرامة العامل وشرفه، في هذا السياق فإن التعسف في إنهاء علاقة العمل قد تقترب به ظروف استثنائية تشكل أساساً صارخاً بالحقوق الملائمة لشخصية العامل وشرفه المهني، كأن يصاحب قرار الطرد ممارسات تعسفية علنية مهينة أمام بقية العمال، أو توجيه اتهامات كيدية غير ثابتة تمس سمعته في المحيط المهني وتعيق فرصه المستقبلية في سوق الشغل، وأن هذا الانحراف في استخدام الحق يولد ضرراً نفسياً ومعنوياً

1- د. الغوثي بن ملح، القانون القضائي الخاص والنازلة الاجتماعية في الجزائر، مرجع سابق، ص 94.

2- المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

مستقلا عن الأضرار المادية الناتجة عن فقدان الأجر، ويمنح العامل الحق في طلب تعويض مالي مستقل لجبر كرامته المهنية المهذورة¹.

2- التعويض المالي البديل عن مهلة الإخطار

يقر التشريع العمالي مهلة الإخطار كعبء يقع على عاتق رب العمل قبل إنهاء علاقة العمل، والغاية منها توفير حماية اجتماعية وزمنية تمكن العامل من البحث عن منصب عمل بديل قبل انقطاع مصدر رزقه. وبناء على ذلك، إذا تبين للقاضي الاجتماعي أن الخطأ المنسوب إلى العامل لا يرقى إلى وصف الخطأ الجسيم الذي يبرر الفصل الفوري الفجائي، فإن قيام رب العمل بإنهاء العلاقة فورا دون تمكين العامل من قضاء هذه المهلة القانونية أو الاتفاقية يجعله ملزما بدفع تعويض مالي يكافئ كامل الأجر والامتيازات التي كان سيتقاضاها العامل لو أنه استمر في أداء عمله طيلة تلك الفترة².

المبحث الثاني **منازعات أخرى غير التسريح التعسفي**

لا تقتصر منازعات العمل على حالة التسريح التعسفي التي طالما استحوذت على اهتمام الباحثين، بل تمتد لتشمل نزاعات يومية أكثر شيوعا في الواقع العملي، وإن كانت أقل وقعا من التسريح، إلا أن تراكمها وتكرارها قد يفسد العلاقة بين العامل وصاحب العمل بشكل كامل.

ومن أبرز هذه المنازعات تلك المتعلقة بالأجور باعتبارها من المستحقات الناتجة عن تنفيذ علاقة العمل، وقد يتعلق الأمر بمنازعات أخرى تطرح بمناسبة إنهاء علاقة العمل.

المطلب الأول **المنازعات المتعلقة بالأجر**

يعتبر الركن الأساسي والجوهري في عقد العمل والرابط المتبادل الذي يبرر التزام العامل بوضع قوته البدنية أو الفكرية تحت تصرف المستخدم وإدارته، ونظرا للأهمية الكبيرة التي يمثلها الأجر باعتباره المورد المعيشي الرئيسي لغالبية العمال، فقد نتجت من الممارسة القضائية منظومة واسعة من النزاعات الاجتماعية أفرزت أوضاعا وحلولا وافرة.

1- بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول (مصادر الالتزام)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 185.

2- الغوثي بن ملح، القانون القضائي الخاص والنازلة الاجتماعية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2001، ص 96.

الفرع الأول تحديد ماهية الأجر

يعرف الأجر فقهيًا بأنه المقابل المالي والمباشر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل لقاء الجهد المبذول وتبعية العامل لإدارته وإشرافه، وأما تشريعيًا، فقد تفادى المشرع الجزائري وضع تعريف جامد، لكنه حدد معالمه بالرجوع إلى المادة 80 من القانون 90-11، معتبرا إياه العوض المالي الأساسي المرتبط بالتصنيف المهني لمنصب العمل، مضافا إليه سائر الملحقات والامتيازات العينية والمالية التي تتقرر بموجب التشريع أو الاتفاقات الجماعية¹.

أولاً: شروط الأجر

يشترط الفقه والقضاء الاجتماعي ضرورة توافر شروط متلازمة لاعتبار الحق المالي أجراً، وتتمثل فيما يلي:

• شروط الأداء الفعلي أو الحكمي

يدور الأجر وجوداً وعدماً مع وضع العامل لقدراته المهنية تحت تصرف المستخدم، باستثناء الفترات التي يقرر فيها القانون استحقاق الأجر حكماً كالتحضير للعطل السنوية أو أيام الأعياد المدفوعة الأجر.

• شروط الارتباط بعلاقة التبعية

يتعين أن يكون دفع الأجر متفرعاً عن علاقة تبعية قانونية واقتصادية تربط العامل بالمستخدم، بحيث يكون خاضعاً لسلطته التوجيهية والتأديبية.

• شروط الالتزام التبادلي والتعاقدى

يتأسس الأجر على ركن الرضا والالتزام المتبادل في عقد العمل، بحيث لا يعتبر العمل التبرعي أو الإنساني منتجاً للالتزام بأي أجر.

• شروط الدورية والاستقرار

يتسم الأجر بالانتظام والدورية في الصرف (شهري، أسبوعي) لضمان تلبية الاحتياجات الغذائية والمعيشية للعامل وأسرته².

ثانياً: مشتملات الأجر

يتكون البناء الهيكلي للأجر في التشريع الجزائري من جزأين رئيسيين؛ الأجر الأساسي وهو المقابل الثابت للمنصب والمحدد في شبكة الأجور؛ وملحقات الأجر وهي عناصر مرنة ومتغيرة تضاف للأول بقوة القانون أو الاتفاقات وتشمل: العلاوات المرتبطة بالأقدمية والخبرة،

1- المواد 80، 81، 82 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

2- د. بشير هدي، الوجيز في قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 112.

منح المردودية والإنتاجية، تعويضات الساعات الإضافية، والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة كمنحة المنطقة أو الأضرار المهنية¹.

يثير الأجر مشكلات قانونية تتعلق إما بالمطالبة به من قبل العامل، أو بالاقتطاعات غير القانونية من جانب رب العمل.

(أ) المطالبة بالأجر

ترتبط منازعات الأجر بخصائص موضوعية تحمي طبيعته الغذائية، ونظرا لعدم التكافؤ الاقتصادي بين طرفي النزاع، استقر الفقه والقضاء الاجتماعي²، على نقل عبء الإثبات إلى المستخدم، فالعامل مطالب فقط بإثبات وجود علاقة العمل بأي وسيلة، أما رب العمل فيقع عليه الالتزام القانوني الحصري بإثبات الوفاء بالتزامه وتسديد الأجر ومستحقاته، فهو ملزم بتقديم كشف الراتب بانتظام وتسجيل البيانات في دفتر الأجور الذي تخضع مراقبته لمفتشية العمل، وإذا أنكر العامل استلام مستحقاته ولم يقدم المستخدم كشوفات موقعة، يعد ذلك دليلا على عدم الوفاء، ويحق للعامل إثبات أجره بكل الوسائل مثل القرائن والشهود والخبرة القضائية.

وقد خص المشرع المطالبة بالأجر بآليات إجرائية سريعة تمكن العامل من اللجوء إلى قاضي الاستعجال الاجتماعي لطلب الأمر بدفع الأجور غير المتنازع عليها مؤقتا، لكن المشرع قيد هذه الآلية بمدد تقادم قصيرة، حصرها في حدود 12 شهرا من تاريخ استحقاق الأجر، ولا ينقطع هذا التقادم إلا برفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي، أو بتصريح خطي صريح من رب العمل يعترف فيه بالدين³.

(ب) الاقتطاع من الأجر

بسبب ارتباط الأجر بالنظام العام الاجتماعي، وضع الفقه قيودا صارمة على عمليات الخصم أو الاقتطاع، مانعا رب العمل من ممارسة سلطة تحكمية أو انتقامية تمس أموال العامل. ويؤكد الفقه العمالي، على أن بطلان أي إجراء تأديبي يتخذ شكلا ماليا مباشرا أو غير مباشر. فلا يجوز للمستخدم فرض غرامات مالية على العامل بسبب أخطائه المهنية، ولا الخصم من الأجر الأساسي كعقوبة تكميلية⁴.

فالعقوبات التأديبية تقتصر فقط على الجوانب المعنوية والمهنية ولا يجوز الاقتطاع إلا في الحالات المحددة قانونا، مثل الضرائب، اشتراكات الضمان الاجتماعي، أو النفقات التي تصدر بأمر قضائي نافذ وأي اتفاق يتنازل فيه العامل عن جزء من مستحقاته خارج هذه الحالات يعتبر باطلا ولا يعتد به قضائيا. ويترتب على الاقتطاع التعسفي نشوء نزاع مالي يمنح

1- أحمد غاي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، ص 148.

2- أحمد غاي، المرجع السابق، ص 145.

3- فضيل العيش، المرجع السابق، ص 164.

4- د. سعيد مقدم، الوظيفة التأديبية لصاحب العمل وحدودها في التشريع الجزائري، دار الحداثة، الجزائر، ص 98.

القاضي صلاحية إلزام المستخدم برد المبالغ المقتطعة فوراً وبأثر رجعي، مع إمكانية الحكم لصالح العامل بتعويضات جبرية عن الأضرار المادية والمعنوية الناتجة عن الاقتطاع.

الفرع الثاني **صور المنازعة حول الأجر**

تتنوع الصور الواقعية والقانونية للمنازعات المتعلقة بالأجر أمام المحاكم الاجتماعية، وتصنف فقها وقضائياً إلى الآتي:

أولاً: المنازعة في تدنى الأجر عن الحد الأدنى المضمون

نشأ هذه المنازعة عندما يمنح المستخدم للعامل أجراً أقل من الحد القانوني الأدنى المعتمد وطنياً، أو حين يلجأ إلى التلاعب عبر دمج تعويضات الساعات الإضافية أو منح بدلات السفر لتغطية النقص في الأجر الأساسي مما يجبر القاضي الاجتماعي على التدخل بحزم وفقاً لقواعد النظام العام لإعادة التوازن وتعديل الأجر بأثر رجعي، مع إلزام رب العمل بدفع الفروقات المالية المستحقة¹.

ثانياً: المنازعة المتعلقة بالتصنيف المهني وعلاقتها بالأجر

ترتبط هذه المنازعة بمبدأ "الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية"، حيث يقوم المستخدم بإسناد مهام ووظائف فعلية للعامل تنتمي إلى صنف مهني أعلى، بينما يستمر في منحه أجراً يتناسب مع صنف توظيفه الأصلي الأدنى²، ويعتبر هذا السلوك حالة من حالات "الإثراء بلا سبب" لصالح صاحب العمل على حساب جهد العامل، مما يوجب التعديل القضائي، وصرف الفروقات المالية الخاصة بالمنصب الأعلى.

ثالثاً: المنازعات الخاصة بملحقات الأجر والساعات الإضافية

تدور هذه المنازعات حول طبيعة بعض المبالغ المالية، وهل تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر (مثل المكافآت الدورية الثابتة) أم مجرد تبرعات من صاحب العمل يمكنه سحبها، بالإضافة إلى الخلافات في إثبات وطريقة حساب الساعات الإضافية التي يؤديها العامل خارج أوقات العمل الرسمية، حيث يطالب العامل بالزيادات القانونية المستحقة ويرفض المستخدم دفعها³.

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 215.

2- أحمد غاي، المرجع السابق، ص 178.

3- د. بشير هدي، الوجيز في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 120.

المطلب الثاني المنازعات الناشبة بمناسبة إنهاء العقد

إذا كان الأجر يمثل عصب العلاقة الشغيلة طيلة فترة سريانها، فإن اللحظة التي تنقضي فيها هذه العلاقة تظل البيئة الأكثر خصوبة لنشوء أشد النزاعات الاجتماعية تعقيدا، نظرا لما يترتب على الفراق التعاقدي من آثار قانونية ومالية تمس استقرار المؤسسة الاقتصادية والأمن الاجتماعي للعامل على حد سواء. وتتعدد الأسباب القانونية لفك هذه الرابطة العقدية، حيث تصنف فقها وقضائيا بحسب مصدر الإرادة المنشئة للإنهاء، وهو ما يوجب تفكيك هذه الخصومات بدءا من الحالات التي يستمد فيها الإنهاء مشروعيتها من رغبة العامل الخالصة¹، والتي تتبلور خصوصا في منازعات تتمحور حول الاستقالة (الفرع الأول)، وأخرى تتعلق بعقد العمل المحددة المدة (الفرع الثاني).

الفرع الأول المنازعات الناشبة بمناسبة الاستقالة

تمثل الاستقالة وسيلة لإنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، تثير في الواقع العملي إشكاليات عديدة ترتبط بأوضاع معقدة، لاسيما عندما تكون الاستقالة ناتجة عن تسرع العامل، ويريد بعد التفكير الرجوع إلى منصب عمله، أو في الحالات التي يتخذ فيها العامل قرارا بالاستقالة بعد ضغط متواصل من قبل رب العمل. في هذا النسق، نتطرق إلى خصوصية أحكام الاستقالة (أولا)، ومن خلالها نتناول الإشكاليات العملية ذات الصلة بها في الواقع (ثانيا).

أولا: خصوصية أحكام الاستقالة

تعتبر الاستقالة حالة من حالات إنهاء وانحلال علاقة العمل الفردية من جانب واحد، وذلك تطبيقا لنص المادة 66 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وبالرجوع إلى أحكام المادة 68 من نفس القانون، يتضح أن المشرع قد اكتفى بتنظيم ضوابطها الإجرائية، ودون أن يضع لها تعريفا تشريعا جامعا، تاركا هذه المهمة للفقه والاجتهاد القضائي، أو لما يمكن إدراجه في الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تتولى ضبط مفهوم الاستقالة ضبطا دقيقا يتلاءم مع خصوصية كل قطاع نشاط².

وأمام عدم وجود تعريف تشريعي للاستقالة، حول فقهاء قانون العمل إيجاد تعريف جامع يتلائم مع طبيعة الاستقالة، بوصفها وسيلة إنهاء علاقة العمل من جانب العامل؛ فقد عرفها الأستاذ سليمان أحمية على أنها "الأداة القانونية التي يمارس من خلالها العامل حقه الأساسي في إنهاء الرابطة التبعية لصاحب العمل بناء على مشيئته الحرة، وهي تصرف إرادي مشروط بعدم التعسف والمكث في المنصب طيلة فترة الإخطار المسبق توازنا مع مصلحة المؤسسة

1- أحمد غاي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 230.

2- زوية عز الدين، "الحماية القانونية لحق العامل في الاستقالة وضوابطها في التشريع الجزائري"، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، المجلد 15، العدد 01، 2020، ص 241.

المستخدمة"¹، ويعرفها الأستاذ بشير هدي بأنها "فصم تعاقدية أحادي الجانب، يشترط فيه المشرع إفراغه في قالب كتابي صريح يعكس نية العامل الحقيقية في مغادرة منصب عمله نهائياً، مع تحميله التبعات الناشئة عن إخلاله بمهلة الإخطار المسبق في حال مغادرته المفاجئة"².

وأما في الفقه المقارن، فقد عرف الأستاذ أحمد حسن البرعي الاستقالة بأنها "تعبير عن الإرادة المنفردة للعامل، يفصح بموجبها عن رغبته الصريحة في التحلل من الرابطة العقدية وإنهاء عقد العمل قبل انقضاء مدته أو نهايته الطبيعية، وهو تصرف لا يحتاج إلى قبول صريح من صاحب العمل لكي ينتج أثره، وإنما يرتبط بالالتزام بالمهلة القانونية للإخطار"³، وقريب من ذلك ما ذهب إليه الفقيه جان بيليسي Jean Pélissier الذي اعتبر الاستقالة عمل قانوني يصدر عن جانب واحد، يتسم بالوضوح والخلو من اللبس، ويهدف إلى وضع حد لعقد العمل غير محدد المدة، ولا يمكن لصاحب العمل رفضها، لأن رفضها يعد مساساً بحرية العمل المصونة دستورياً⁴.

وتلتقي هذه الاتجاهات الفقهية مجتمعة على أن الاستقالة تصرف قانوني إرادي، ومن جانب واحد، لا يتوقف في أصله على قبول المستخدم أو رفضه لإنتاج أثره الفسخي، وإنما يتوقف فقط على تطابق الإرادة مع الشروط الإجرائية والقيود الزمنية التي رسمها المشرع في القانون.

وعلى هذا الأساس، تثير الاستقالة مسائل تتعلق بشروطها، أنواعها، وآثارها.

أ) من حيث شروط الاستقالة

إذا كانت الاستقالة حق من حقوق العامل يعبر بموجبها عن إرادته المنفردة في ترك العمل، وهو حق مرتبط بالنظام العام الاجتماعي الذي يحمي حرية العمل، ويمنع إجبار الشخص على الاستمرار في علاقة تعاقدية رغماً عن إرادته⁵، فإن هذا الحق في المقابل مقيد بشروط عديدة.

1- شرط الكتابة

يشترط المشرع الجزائري صراحة لإثبات رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل الفردية أن يتم تقديم الاستقالة في قالب مكتوب، وذلك استناداً لأحكام المادة 68 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ويهدف هذا الشرط إلى قطع أي شك أو غموض حول إرادة العامل،

1- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 198.
2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية الجماعية)، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 5، 2017، ص 139.
3- أحمد حسن البرعي، الوسيط في قانون العمل الفردي - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 3، 2006، ص 412.

4- Jean Pélissier, Gilles Auzero, Droit du travail, 30e éd, Dalloz, Paris, 2020, p. 765.

5- زوبة عز الدين، "الحماية القانونية لحق العامل في الاستقالة وضوابطها في التشريع الجزائري"، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، المجلد 15، العدد 01، 2020، ص 241.

وتفادي الاعتماد على الاستقالة الشفوية أو الضمنية التي قد تحتل التأويل، حيث يلزم العامل بصياغة طلب كتابي صريح ومؤرخ يودع لدى المؤسسة المستخدمة كوثيقة رسمية تثبت تاريخ الرغبة في إنهاء علاقة العمل¹.

2- شرط سلامة الإرادة

تعد الاستقالة تصرفاً قانونياً صادراً عن الإرادة المنفردة للعامل، ومن ثم وجب لصحتها أن تتجه نية العامل وإرادته الصريحة نحو ترك المنصب بشكل طوعي واختياري محض، هذا يقتضي أن تكون هذه الإرادة حرة تماماً وغير مشوبة بأي عيب من عيوب الرضا؛ كالإكراه المادي أو المعنوي، أو التدليس، أو الضغوط التعسفية الممارسة من قبل الهيئة المستخدمة لدفع العامل على الاستقالة رغماً عنه، فمتى ثبت غياب الرضاء الحر سقطت عن الاستقالة صفتها القانونية واعتبرت إنهاء تعسفياً لعقد العمل².

3- شرط الإخطار المسبق

رغم أن المشرع قد أعفى العامل من تبرير استقالته أو تقديم أسباب أو مسوغات موضوعية لترك عمله، إلا أنه ألزمه في مقابل ذلك باحترام مهلة الإخطار المسبق (Préavis) والمكث في منصب عمله طيلة هذه فترة القانونية، ويعد هذا الشرط قيداً زمنياً جوهرياً يفرضه القانون أو تحدده الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للعمل، بهدف منح الهيئة المستخدمة فرصة كافية لترتيب شؤونها الداخلية، والبحث عن بديل للمنصب الشاغر، تلافياً لأي اضطراب مفاجئ قد يلحق بمسار الإنتاج أو سير العمل داخل المؤسسة³.

4 - شرط عدم التعسف

إن ممارسة حرية العمل في الاستقالة من منصب عمله مقيد بمبدأ عدم التعسف في استعمال الحق، وهذا كي لا تتحول الاستقالة إلى وسيلة كيدية أو أداة يقصد بها إلحاق الضرر العمدي بالمؤسسة المستخدمة، ويتجلى عدم التعسف في ضرورة امتثال العامل للالتزامات المهنية لغاية آخر يوم له في العمل، وتجنب تقديم الاستقالة في أوقات ذروة النشاط أو الأزمات الحساسة للمؤسسة بنية الإضرار بها؛ فالعامل مجبر على موازنة حقه في المغادرة مع الحفاظ على استقرار ومصلحة الهيئة التي كان يشغل بها، وهذا لتفادي أي مطالبة قضائية تستهدف إلزامه بالتعويض⁴.

1- زوبة عز الدين، مرجع سابق الذكر، ص 241.

2- عمارة مسعودة، "سلطة الإرادة المنفردة للعامل في إنهاء عقد العمل - الاستقالة نموذجاً"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة الأغواط، المجلد 05، العدد 01، 2021، ص 118.

3- بن أحمد عبد المالك، "النظام القانوني لإنهاء علاقة العمل بصفة منفردة من طرف العامل (الاستقالة)"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، المجلد 12، العدد 02، 2019، ص 94.

4- قرفة ربيعة، "حدود حرية العامل في إنهاء علاقة العمل المستمرة: دراسة تحليلية للمادة 68 من القانون 90-11"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد 07، العدد 03، 2022، ص 312.

(ب) من حيث أنواع الاستقالة

إذا كانت الاستقالة تمثل تعبيراً عن رغبة العامل في ترك العمل بإرادته المنفردة، فإن الواقع العملي والنزاعات المعروضة على القضاء الاجتماعي أثبتت أن الاستقالة لا تأخذ شكلاً واحداً، بل تتنوع حسب الظروف والملابسات المحيطة بالتعبير عن تلك الإرادة، وبناءً على ما استقر عليه الفقه والقضاء، يمكن تقسيم الاستقالة إلى أنواع رئيسية تميز بين الاستقالة الحقيقية وتلك المشوبة بعيوب الإرادة، وذلك على النحو الآتي:

1- الاستقالة الصريحة

تعد الاستقالة الصريحة بمثابة الأصل العام الذي نظمته المشرع بموجب المادة 68 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية؛ وهي التي يفصح فيها العامل عن رغبته في إنهاء عقد العمل بأسلوب واضح لا يكتنفه الغموض أو اللبس، ومفرغ في قالب كتابي ومؤرخ يودع لدى مصالح الإدارة، وفي هذا النوع تكون إرادة العامل حرة تماماً ومستقلة، مدفوعة بأسباب شخصية أو مهنية خاصة به، كالبحث عن فرصة عمل أفضل أو التقاعد.. الخ، ويسير هذا النوع بانتظام عبر احترام مهلة الإخطار المسبق لترتيب الآثار القانونية للانحلال الطبيعي¹.

2- الاستقالة الضمنية

تتحقق الاستقالة الضمنية أو المفترضة عندما لا يعبر العامل عن رغبته كتابة، وإنما يأتي بسلوك إيجابي أو سلبي يستخلص منه صاحب العمل دلالة قاطعة على رغبته في هجر منصب عمله وعدم العودة إليه، ومن ذلك الغياب المطول والمنقطع عن العمل بدون مبرر قانوني بعد استنفاد إجراءات الإعذار المكتوب، ورغم أن الأصل في القانون 90-11 هو شرط الكتابة، إلا أن الفقه يعتبر إصرار العامل على الغياب أو التحاقه بمؤسسة منافسة بمثابة استقالة ضمنية ترفع عن المستخدم واجبه في إثبات التسريح، شريطة احترام التدابير التأديبية والإنذارات المنصوص عليها في النظام الداخلي².

(ج) من حيث آثار الاستقالة

الاستقالة هي تصرف قانوني يصدر بإرادة العامل المنفردة بهدف إنهاء علاقة العمل. ومع ذلك، لا ينتج عن الاستقالة أثرها فور الإخطار بها، بل تترتب عليها آثار قانونية متبادلة بين العامل وصاحب العمل، وإذا تم الإخلال بهذه الآثار أو تعسف أحد الطرفين، ينشأ نزاع قانوني يحال للفصل فيه إلى الجهات القضائية المختصة في القضايا الاجتماعية³.

1- زوية عز الدين، "الحماية القانونية لحق العامل في الاستقالة وضوابطها في التشريع الجزائري"، مرجع سابق، ص 244.

2- بوضياف خالد، "التوازن العقدي في إنهاء علاقة العمل بطلب من العامل: دراسة في ظل القانون 90-11"، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة 2، العدد 14، 2021، ص 22.

3- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، د ط ن، الجزائر، 1997، ص 143.

تتمثل الآثار الرئيسية للاستقالة في التزام العامل بفترة الإشعار المسبق، وفي المقابل يحصل على الشهادات المهنية ومستحقاته المالية المتبقية، كما تنتهي العلاقة التبعية بين الطرفين.

1- التزام العامل بفترة الإشعار المسبق

لا تنهي الاستقالة عقد العمل فوراً، بل يلزم القانون العامل بمواصلة أداء مهامه خلال فترة زمنية محددة تعرف بفترة الإشعار المسبق، والتي تهدف إلى منح صاحب العمل فرصة لإيجاد بديل لتجنب تعطيل المؤسسة أو المرفق. وتحدد هذه الفترة وفقاً للاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية (مادة 68 من القانون 90-11).

وفي حالة إخلال العامل بفترة الإشعار المسبق، بأن ترك منصب عمله دون احترام هذه المدة، يعتبر مغادراً تعسفياً، ويحق لصاحب العمل مطالبة العامل بالتعويض عن الأضرار الناتجة عن هذه المغادرة المفاجئة¹.

2- تسوية الحقوق المالية والمهنية للعامل

عند انتهاء فترة الإشعار المسبق، تنتهي علاقة العمل بشكل نهائي، ويكون على المستخدم تسليم العامل شهادة عمل تحتوي فقط على تاريخ التوظيف، تاريخ المغادرة، والوظائف التي شغلها، وفقاً للمادة 74 من القانون 90-11². كما يجب تسوية كافة المستحقات المالية للعامل، بما في ذلك الأجور المتبقية والتعويض عن العطل السنوية غير المدفوعة. وبما أن إنهاء العقد تم بناء على رغبة العامل الحرة، فإنه لا يحق له الحصول على تعويض عن التسريح أو منحة نهاية الخدمة، إلا إذا نصت الاتفاقيات الجماعية على غير ذلك³.

ثانياً: الإشكاليات العملية للاستقالة

إذا كان الأصل في الاستقالة أنها تعبير إرادي وحر يصدر عن العامل لإنهاء الرابطة التعاقدية، إلا أن الممارسة العملية أمام المحاكم الاجتماعية أثبتت وجود ثغرات وتطبيقات واقعية تحرف هذه المكنة القانونية عن مقاصدها الحمائية. وتتجلى هذه التعقيدات في صورتين أساسيتين: أولاً عندما تتحول الاستقالة من ممارسة لحق إرادي إلى نتيجة حتمية لضغوط مادية أو معنوية يمارسها المستخدم، وثانياً عندما تتعلق بمدى مشروعية عدول العامل عن قرار استقالته بعد إيداعه.

1- المادة 68 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

2- المادة 74 من القانون، 90-11 السابق الذكر.

3- أحمد غاي، المرجع السابق، ص 112.

أ) استقالة العامل بسبب ضغط رب العمل (الاستقالة الإكراهية)

تنشور الإشكالية القضائية عندما يلجأ المستخدم إلى ممارسة ضغوط مهنية ونفسية ممنهجة ضد العامل، كالتعسف في استعمال السلطة التنظيمية، النقل التعسفي لخطوط إنتاج أدنى، أو الحرمان من الامتيازات المكتسبة، وذلك لدفع العامل إلى تقديم استقالته مكرها، ويتجه الفقه إلى تكييف هذه الوضعية بـ "الاستقالة الإكراهية" أو "الطرد المقنع"، حيث يتخلف الرضا فيها لعب الإكراه المعنوي¹.

وقد استقر الاجتهاد القضائي للغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا على التصدي لهذه الممارسات؛ حيث قضت المحكمة العليا في قرارها رقم 412985 مؤرخ في 2007/11/18 بأن: "الاستقالة التي تأتي نتيجة ضغط أو ممارسات تعسفية من قبل المستخدم لا تعبر عن إرادة العامل الحرة، وتكيف على أنها طرد مقنع وتوفر عناصر التسريح التعسفي"². وفي سياق آخر، استقرت المحكمة العليا في القرار رقم 298452 بتاريخ 2005 ص 315 على رسم المنهج الإجرائي لإثبات هذه الواقعة، مؤكدة أن عبء إثبات الضغط والإكراه يقع على عاتق العامل بكافة وسائل الإثبات القانونية بما فيها شهادة الشهود والقرائن القوية والمتقاطعة³، فإذا ما نجح العامل في إثبات أن استقالته لم تكن وليدة إرادة حرة، بل كانت نتيجة مباشرة لسلوك تعسفي جعل من استمرار الرابطة العقدية أمرا مستحيلا، فإن القاضي الاجتماعي يتجاوز المظهر الشكلي للواقعة (وهي طلب الاستقالة)، ويقضي بإعادة تكييف الإجراء على أنه "تسريح تعسفي"، وهذا يعطي للعامل الحق في إعادة الإدراج، إضافة إلى حقه في الحصول على كافة التعويضات المقررة قانونا للتسريح غير المشروع⁴.

ب) مدى إمكانية تراجع العامل عن الاستقالة (العدول عن الاستقالة)

تعتبر مسألة عدول العامل عن استقالته بعد تقديمها من أدق المسائل الفقهية تقاطعا بين النص القانوني الجامد والواقع الاجتماعي، وتتجاذب هذه المسألة نزعتان فقهيّتان تتقاسمهما تطبيقات قضائية عديدة.

- النزعة المدنية التقليدية:

في ظل هذا الاتجاه، يذهب الفقه إلى حظر العدول عن الاستقالة بعد تقديمها، باعتبار الاستقالة تصرف قانوني صادر بالإرادة المنفردة، وينتج أثره بمجرد علم الطرف الآخر به (المستخدم)، وبالتالي لا يجوز للعامل التراجع عنها منفردا، لأن ذلك يمس باستقرار التخطيط الإداري والمالي للمؤسسة الاقتصادية التي قد تكون باشرت إجراءات توظيف عامل آخر بديل.

1- د. أحمية سليمان، قوانين العمل وعلاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 240.

2- الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، قرار رقم 412985، مؤرخ في 2007/11/18، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2008، ص 339.

3- الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، قرار رقم 298452، مؤرخ في 2005/05/14، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2005، ص 315.

4- بشير هدي، مرجع سابق، ص 147.

- النزعة الحمائية الجديدة:

يميل الفقه الاجتماعي الحديث مدعوما بقرارات قضائية إلى إجازة تراجع العامل عن استقالته بشرطين متلازمين¹، الأول أن يتم التراجع خلال فترة "الإشعار المسبق" وقبل أن تصبح الاستقالة نهائية ونافذة، والثاني ألا يكون المستخدم قد قبلها رسميا أو شغل المنصب بعامل آخر.

ويبرر الفقه ذلك بالطبيعة المعيشية لعقد العمل، حيث قد يتصرف العامل تحت تأثير طيش أو غضب عابر، مما يستوجب منح الرابطة العقدية فرصة للاستمرار حفاظا على أمنه الاستقرار والمهني. وفي هذا الصدد، كرست الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرارها رقم 113540 بتاريخ 1995/09/22 مبدأ حمائيا هاما يقضي بأن "طلب التراجع عن الاستقالة متى قدم داخل المهلة القانونية للإشعار المسبق، وقبل صدور قرار قبولها من صاحب العمل، يعد تعبيراً مشروعاً عن الرغبة في استمرار العلاقة التعاقدية، ولا يجوز للمستخدم التمسك بالاستقالة الأولى لإنهاء العقد وإلا اعتبر تسريحا تعسفيا"²، وهذا ما يتوافق مع الاتجاه الجديد لقانون العمل الرامية إلى توطيد حماية العامل.

الفرع الثاني

المنازعات المتعلقة بعقد العمل محدد المدة

لقد أحاط المشرع الجزائري عقد العمل محدد المدة بضمانات موضوعية وشكلية صارمة، نظرا لتعلقه بالنظام العام الاجتماعي الذي يهدف أساسا إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقة العقدية وهو العامل، وتكريس مبدأ استقرار الشغل، وتثور المنازعة القضائية في هذا الصدد عندما يحاول المستخدم التذرع بالوصف الزمني لعقد العمل المحدود المدة للتخلص من العامل، مما يدفع الأخير إلى اللجوء إلى القضاء الاجتماعي للمنازعة في طبيعة العقد، وما يترتب على ذلك من حقوق.

أولا: حالات إبرام عقد العمل المحدد المدة

الأصل في علاقات العمل الفردية هو الدوام والاستمرار من خلال اللجوء إلى إبرام "العقد غير محدد المدة"، ولهذا فإن المشرع الجزائري، لم يترك إبرام العقد المؤقت لتقدير أطراف العلاقة العقدية، بل حصر جواز اللجوء إليه في حالات أربع وردت على سبيل الحصر، وليس التمثيل، وهي³:

1- د. جلال الدين عبد الحفيظ العدول عن الإرادة المنفردة في انقضاء علاقات الشغل (دراسة مقارنة)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط، 2015، ص 89.

2- الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الجزائرية قرار رقم 113540، مؤرخ في 1995/09/22، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، 1996، ص 142.

3- المادة 12 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990.

أ) استخلاف عامل مثبت في منصب عمله وغائب مؤقتا

تتعلق هذه الحالة بالعمال الذين رفعت علاقات عملهم مؤقتا لأسباب قانونية كالعطل المرضية، عطلة الأمومة، أو الانتداب، ويشترط القضاء لسلامة هذا العقد ذكر اسم العامل المستخلف، وصفته صراحة في صلب العقد المقيد بزمن الاستخلاف¹.

ب) مواجهة التزايد العارض للعمل

ترتب هذه الحالة عن طفرة إنتاجية أو أعباء طارئة غير متوقعة في نشاط الهيئة المستخدمة، بحيث تعجز اليد العاملة الدائمة عن استيعابها²، وهذا ما يبرر اللجوء إلى العقود المحددة المدة.

ج) أشغال دورية ذات تجدد منتظم

تتعلق هذه الحالة بالنشاطات الموصوفة فقها وقانونيا بالنشاطات الموسمية، والتي تفرضها طبيعة المنتج أو الخدمة في فترات دورية متعاقبة، كالمواسم الفلاحية أو السياحية، وفي هذه الفترات يتزايد العمل ويزول بانقضائها.

د) أشغال ذات مدة محددة بطبيعتها

تتصرف هذه الحالة إلى أنشطة محددة المدة بطبيعتها، ومثالها ورشات البناء والأشغال العمومية، أو المشاريع الاستثمارية التي تنتهي علاقة العمل فيها حتما بانتهاء الورشة أو إنجاز المشروع وإتمامه.

ثانيا: جزاء مخالفة حالات إبرام العقد محدد المدة

رتب المشرع الجزائري جزاء مدنيا صارما في حالة ما إذا أبرم المستخدم عقد عمل محدد المدة في غير الحالات المقررة لإبرامه، ويتمثل ذلك في إعادة تكييف عقد العمل، بحيث يبطل الوصف الزمني للعقد المذكور وينقلب إلى عقد غير محدد المدة³.

وقد استقر الاجتهاد القضائي للغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا على تفعيل هذا الجزاء لحماية العمال من "الطرد المقنع" وتكريس الحماية القانونية للأجير، معتبرا أن تكييف عقود العمل هو مسألة قانونية تدرج ضمن السلطة التقديرية لقاضي الموضوع تحت رقابة المحكمة العليا، بحيث لا يقيد القاضي بالوصف الظاهري الذي أضفاه المستخدم على العقد، بل يتعداه لتمحيص الواقع الفعلي لشروط المنصب ومدى ديمومته⁴.

1- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 112.

2- بشير هدي، مرجع سابق، ص 85.

3- المادة 14 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990.

4- فضيل العيش، مرجع سابق، ص 143.

وفي هذا السياق، وبموجب قرارها رقم 0999292 الصادر في 2016/05/05، رسخت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا مبدأ رقابة القضاء على طبيعة منصب العمل، حيث اعتبرت أن استمرار العامل في شغل منصب ذي صبغة مستمرة ودائمة ضمن النشاط العادي للمؤسسة وخارج الحالات الحصرية المذكورة في المادة 12 من القانون 11/90، يجرّد العقد من وصفه المؤقت ويقلّبه بقوة المادة 14 نفس القانون إلى عقد غير محدد المدة، دون الاعتداد بالتسمية أو الأجل المكتوب في المحرر العرفي¹.

وبناء على هذا التأسيس القضائي فإن لجوء العامل إلى القسم الاجتماعي للمطالبة بإعادة تكيف العلاقة العقدية يعد وسيلة قضائية لحماية مركزه القانوني، وهذا ما أكدته المحكمة العليا أيضا في قرارها رقم 944389 الصادر بتاريخ 2015/09/10، فإذا ثبت للقاضي خرق حالات الإبرام الاستثنائية، تعين عليه تجريد قرار صاحب العمل من مشروعيته، واعتبار إنهاء علاقة العمل بحجة "حلول الأجل" بمثابة تسريح تعسفي يوجب إلزام المستخدم بإعادة إدماج العامل في منصب عمله المثبت، مع الحكم له بتعويضات مالية جابرة لكافة الأضرار اللاحقة به².

1- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، القسم الثاني، الصادر بتاريخ 2016-05-05، ملف رقم 0999292، قضية مؤسسة حفظ الصحة والتطهير لولاية الجزائر HURBAL ضد (ب.ر)، منشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الخاص بالاجتهاد القضائي للغرفة الاجتماعية، الجزائر، لسنة 2017، ص 271.

2- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 2015-09-10، ملف رقم 944389، قضية الطاعن (د.ع) ضد المطعون ضده (ح.م)، قرار غير منشور.

الفصل الثاني



تسوية منازعات العمل الفردية

الفصل الثاني تسوية منازعات العمل الفردية

تشكل العلاقة القانونية التي تربط العامل بالمستخدم ركيزة أساسية في البنية الاقتصادية والاجتماعية لكنها بطبيعة تضارب المصالح بين الطرفين تظل أرضا خصبة لنشوء منازعات العمل الفردية، ونظرا لخصوصية قانون العمل الذي يسعى الى تحقيق توازن موضوعي بين حماية الطرف الأضعف تعاقديا وضمان استمرارية المؤسسة الاقتصادية، فقد أولى المشرع الجزائري هذه النزاعات عناية تشريعية خاصة متجاوزا القواعد العامة للإجراءات.

لقد وضع المشرع نموذجا إجرائيا متكاملا يتسم بالمرونة والسرعة يهدف بالأساس الى احتواء النزاعات العمالية في بداياتها وتقادي تفاقم آثارها السلبية على السلم الاجتماعي، ويتجلى ذلك في اعتماد مبدأ التدرج الإلزامي حيث يعتبر اللجوء الى القضاء الحل الأخير بعد استنفاد جميع الوسائل القانونية الداخلية والودية.

واستنادا الى هذا المنهج التوفيقى يقوم النظام الاجرائي لفض المنازعات العمالية على مسارين رئيسيين؛ المسار الأول يتمثل في التسوية الودية الداخلية التي تتجسد من خلال آليات المصالحة بين الطرفين، حيث تلعب مفتشية العمل دورا رقابيا واستشاريا محوريا؛ والمسار الثاني يتمثل في التسوية القضائية التي تتولاها أقسام شؤون العمل بالمحاكم المختصة، وهي جهات ذات اختصاص نوعي ومستقلة.

وبناء على ما سبق يهدف هذا الفصل الى تحليل الأدوات التي وضعها المشرع الجزائري لتسوية منازعات العمل الفردية، وهذا الاعتماد على أحكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وكذا القانون 04/90، المتعلق بتسوية منازعات العمل، فضلا عن القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وذلك بغرض تبيان مدى فاعلية هذه الأدوات في حسم النزاع وتحقيق العدالة الحمائية المقررة.

ومحاولة منا للإحاطة بجميع جوانب هذه المسألة، تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين رئيسيين؛ **المبحث الأول** حول الإجراءات الأولية، و**المبحث الثاني** حول الدعوى القضائية.

المبحث الأول الإجراءات الأولية

إن الفلسفة الإجرائية التي اعتمدها المشرع الجزائري في القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية¹، تركز أساسا على فرض قيود وضوابط مسبقة تلزم أطراف العلاقة الشغلية باللجوء إلى القنوات الودية والتمهيدية قبل تفعيل الحق في التقاضي. وتكتسب هذه التدابير الاستباقية أهمية كبيرة نظرا لدورها المركزي في احتواء النزاع العمالي وضبطه

1- القانون رقم 04-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المعدل والمتمم، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1990 العدد 06

منذ بداياته، مما يجنب الأطراف التكاليف الزمنية والمادية المرتبطة بالمحاكم، ويحافظ على استقرار المؤسسة الاقتصادية والسلم الاجتماعي. وتتجلى حكمة هذا النظام في إقرار تدرج إلزامي واضح، يبدأ من داخل المؤسسة، وإذا لم يثمر ينتقل إلى مراحل رسمية تحت إشراف أجهزة إدارية متخصصة.

ولتحليل هذه المنظومة الإجرائية وفهم آلياتها القانونية والتطبيقية، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين؛ الأول يخص مرحلة التسوية الودية الداخلية، والثاني ينصرف إلى مرحلة الصلح.

المطلب الأول **مرحلة التسوية الداخلية**

تعد مرحلة التسوية الداخلية بمثابة الخطوة التمهيدية والأساسية في النظام الوقائي الذي وضعه التشريع الجزائري لحل النزاعات العمالية، وتهدف هذه المرحلة بشكل رئيسي إلى منح فرصة حقيقية للطرفين في العلاقة العملية، العامل وصاحب العمل¹.

للمبحث عن تفاهم مشترك يمكنهم من حل النزاع داخل بيئتهم المهنية قبل اللجوء إلى البحث عن حل للنزاع خارج المؤسسة.

وتحمل هذه المرحلة طابع اتفاقي تنظيمي يعكس مستوى نضج الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة²، وتغطي هذا الجانب بشكل كامل سنقسم الدراسة إلى فرعين؛ الأول يركز على الأحكام القانونية والتنظيمية، والثاني يستعرض موقف الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا.

الفرع الأول **أحكام التسوية الداخلية**

لقد وضع المشرع الجزائري إطارا قانونيا وتنظيميا دقيقا لتسوية النزاعات الفردية في بيئة العمل، يستند بشكل رئيسي إلى القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ويكتمل بالأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسات المستخدمة. هذا الإطار يضمن معالجة النزاعات بشكل منظم ومن خلال مرحلتين تدريجيتين: داخل المؤسسة ذاتها، أو من خلال لجان الطعن.

أولا: التظلم المباشر داخل المؤسسة المستخدمة

تبدأ هذه المرحلة بمبادرة حصرية من العامل المتضرر أو من يمثلته نقابيا حيث أوجب القانون رقم 90-11 على الهيئات المستخدمة ضرورة إدراج آليات واضحة وقنوات سهلة في أنظمتها الداخلية لتنظيم طرق ايداع التظلمات والشكاوى العمالية المهنية وتمثل هذه الآلية اجرائيا في تقديم العامل طلب خطي أو شفوي إلى مسؤوله المباشر أو إلى مديرية الموارد

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري المرجع السابق ص 221

² - أحمية سليمان، طرق تسوية منازعات العمل الفردية في القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2018، ص 45.

البشرية يشرح فيه طبيعة الاجحاف أو النزاع الموجه إليه مثل المطالبة بمنحة أو الاحتجاج على التنقيط السنوي أو التظلم من عقوبة تأديبية بسيطة لا تستدعي الفصل من العمل، وتلتزم الادارة بموجب هذا النظام بالرد على تظلم العامل خلال آجال قانونية محددة في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، مما يفتح باب الحوار المباشر لتصحيح الأخطاء الادارية وضمان استقرار مناصب الشغل دون تدخل خارجي من خارج المؤسسة¹.

ثانيا: دور لجان الطعن المتساوية الاعضاء

في حالة وصول التظلم المباشر إلى طريق مسدود، أو امتناع رب العمل عن تلبية طلبات العامل، ينتقل النزاع إلى مستوى أعلى داخليا وهو "لجان الطعن المتساوية الأعضاء"، وتتشكل هذه اللجان داخل الهيئة المستخدمة مناصفة بين ممثلين يعينهم المستخدم وممثلين يعينهم أو ينتخبهم العمال (الشركاء الاجتماعيون).

تكمّن صلاحية هذه اللجان في إعادة دراسة النزاع المطروح وتحليل ملف التظلم بشكل موضوعي، استنادا إلى بنود الاتفاقية الجماعية، النظام الداخلي للمؤسسة، والتشريعات السارية. وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للطرفين إذا حازت على الأغلبية، وتعد بمثابة عقد اتفاق ودي ينهي الخصومة الفردية في مهدها ويمنع تجديدها².

الفرع الثاني **موقف الاجتهاد القضائي**

لا يكتمل فهم نظام التسوية الداخلية بمجرد الوقوف عند نصوص القانون أو بنود الاتفاقيات الجماعية، بل يستوجب الأمر سبر أغوار الاجتهاد القضائي الذي يعد المحرك الفعلي لهذه الأدوات الإجرائية والمفسر لغموضها³، وقد تبنت المحكمة العليا موقفا متوازنا يهدف إلى إضفاء القوة القانونية على نتائج التسوية الداخلية، مع الحرص في الوقت ذاته على ألا تتحول هذه المرحلة إلى وسيلة لإهدار حقوق العامل الجوهرية.

وينظر القضاء الاجتماعي إلى محضر الاتفاق الودي باعتباره عقدا نهائيا وناجزا ينهي الخصومة في مهدها، ذلك أن توقيع العامل على هذا المحضر وقبوله للتعويضات المالية المعروضة عليه يعد "إبراء للذمة" يمنعه من العودة للمطالبة بإعادة الإدماج أو التعويض عن التسريح التعسفي لاحقا، وهذا تكريسا لمبدأ استقرار المراكز القانونية وتقاديا لإغراق المحاكم بنزاعات تم الفصل فيها برضاء أطرافها، وفي هذا السياق، ذهبت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرارها رقم 1125430 المؤرخ في 2022/06/02 إلى القول بأن «الاتفاق الودي المبرم بين المستخدم والعامل والذي يتوج بمحضر صلح يتضمن تنازلات متبادلة، يكتسي حجية الشيء المقضي فيه بين طرفيه، ولا يجوز الطعن فيه إلا إذا ثبت وجود عيب من عيوب الرضا

1- احمية سليمان، طرق تسوية منازعة العمل الفردية في القانون الجزائري، دار بلقيس، الجزائر، 2018، ص 45.

2 - الغوثي بن ملح، القانون القضائي الجزائري، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، الطبعة الخامسة، 2021، ص 198.

3- أحمية سليمان، طرق تسوية منازعة العمل الفردية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 88.

كالإكراه أو الغلط الجوهرى»¹، وهذا يعكس رغبة القضاء في منح "الأمان القانوني" للمؤسسات التي تسلك سبل الحوار، مع ضرورة احترام الشكليات الجوهرية في التسوية.

المطلب الثاني

مرحلة إجراء الصلح

إذا كانت مرحلة التسوية الودية الداخلية تدور في فلك القواعد الاتفاقية والأنظمة الداخلية للمؤسسة الاقتصادية، فإن فشلها ينقل النزاع العمالي الفردي إلى محطة إجرائية أكثر رسمية وتنظيماً وهي "مرحلة الصلح"، وتعتبر هذه المرحلة الركيزة الأساسية والشرط الجوهرى المسبق الذي فرضه المشرع بموجب القانون رقم 90-04 قبل ولوج عتبة القضاء الاجتماعي، حيث أضفى عليها صبغة وجوبية ترتبط بالنظام العام الإجرائي وتترتب على مخالفتها آثار حاسمة في قبول الدعوى من عدمها².

ولالإحاطة بأبعاد هذه المرحلة الرسمية، سنقسم دراستها إلى فرعين متكاملين؛ نحدد في الفرع الأول الجهة المعنية بإجراء الصلح، بينما الفرع الثاني يتناول "تبعات محاولة إجراء الصلح.

الفرع الأول

الجهة المعنية بإجراء الصلح

لقد اهتم المشرع الجزائري بأن تكون مرحلة الصلح الإلزامي محاطة بضمانات إدارية وتنظيمية دقيقة، فلم يترك تنظيم جلسات الصلح لأهواء أطراف علاقة العمل، بل كلف جهة رسمية تابعة لوزارة العمل بالإشراف عليها حصرياً، ويعمل في هذه المهمة كل من مفتشية العمل التي تمثل جهاز الرقابة العامة، ومكتب المصالحة الذي يتكفل كهيئة محايدة ومتوازنة بتنظيم عملية الصلح³، وهو ما نوضحه من خلال مستويين متكاملين:

أولاً: مفتشية العمل

تعد مفتشية العمل الركيزة الأساسية لمراقبة تطبيق قانون العمل في الجزائر، ويمتد دورها الإداري ليشمل استقبال شكاوى العمال وتظلماتهم المكتوبة، بحيث يقوم مفتش العمل المختص إقليمياً بتسجيل النزاع واستدعاء أطرافه رسمياً، خلال جلسة الصلح، ويكون دور المفتش حضورياً فقط كمستشار تقني يوجه الأطراف، ويوضح لهم حقوقهم وواجباتهم القانونية،

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 2022/06/02، ملف رقم 1125430، مستخرج من الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا: www.coursupreme.dz.

2- بشير هدي، الوجيز في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 197.

3- احمية سليمان، طرق تسوية منازعات العمل الفردية في القانون الجزائري المرجع السابق، ص 62.

كما يقوم بتوثيق مجريات النقاش وإعداد المحاضر النهائية وتوقيعها وختمها رسميا لتصبح نافذة، دون أن يشارك في التصويت أو يفرض شروط الصلح¹.

ثانيا: مكتب المصالحة

يعتبر مكتب المصالحة الجهاز شبه القضائي الرسمي المكلف قانونا بحل النزاعات العمالية وديا، ويتميز تركيبه بمبدأ التوازن، إذ يتألف من ممثلين اثنين يعينهم المستخدمون، وممثلين اثنين ينتخبهم العمال، وهذا لضمان الحياد والنزاهة في تقريب وجهات النظر².

يملك مكتب المصالحة سلطة استدعاء الأطراف لجلسات رسمية، وطلب المستندات المهنية من المؤسسة المستخدمة، وتختتم هذه الإجراءات إما بمحضر صلح ينهي النزاع، أو محضر عدم صلح يثبت فشل المفاوضات الودية، وتأكيدا على الدور الحصري لمكتب المصالحة ومفتشية العمل في الصلح، أكدت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرارها رقم 1158046 بتاريخ 2017/09/07 أن الدعوى القضائية أمام القسم الاجتماعي لا تقبل إلا إذا كان هناك محضر عدم صلح رسمي صادر عن هذه الجهة، فإذا انتهت الخصومة باتفاق ودي أمام مكتب المصالحة، يمنع القاضي إعادة فتح النزاع بدعوى موضوعية، لأن المحضر الصادر يملك حجية قانونية نهائية لإنهاء النزاع³، وينفذ جبريا وبسهولة عبر رئيس المحكمة بناء على "أمر على عريضة" مع فرض غرامة تهديدية للطرف المتسبب في عرقلة التنفيذ.

الفرع الثاني

تبعات محاولة إجراء الصلح

لا تتوقف القيمة القانونية والعملية لجلسات الصلح التي تعقد أمام الهيئات المختصة عند مجرد النقاش وتقريب وجهات النظر، بل أن النتائج التي تترتب على هذه المحاولة الإجرائية تحدد مصير النزاع العمالي بشكل كامل، وقد نص المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 90-04 على آثار قانونية هامة تنحصر في مسارين لا ثالث لهما؛ مسار إيجابي ينهي النزاع وديا في بدايته، ومسار سلبي يفتح الطريق أمام الخصومة القضائية.

وللوقوف على هذه الآثار بشكل مفصل، سنتطرق إلى حالة وقوع الصلح (أولا)، ثم إلى حالة فشل الصلح (ثانيا).

أولا: حالة وقوع الصلح

في حال نجاح مكتب المصالحة في تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع وتوصلوا إلى اتفاق ودي لإنهاء النزاع، يقوم مفتش العمل بتحرير "محضر صلح" يوقع عليه جميع

1- فضيل العيش، شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية ومنازعاتها، دار الهدى، الجزائر، 2022، ص 145.

2- نبيلة بوسنة، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة بسكرة، المجلد 07، العدد 01، 2023، ص 55.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 2017/09/07، ملف رقم 1158046، مستخرج من الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا: www.coursupreme.dz.

الأطراف ورئيس المكتب، ويعتبر هذا المحضر مستندا رسميا ملزما ينهي الخصومة ضمن حدود الاتفاق المبرم. وقد استقر الفقه والقضاء على منح هذا المحضر قوة قانونية مطلقة، حيث يعد حجة إثبات قاطعة لا يمكن إنكارها إلا بالطعن بالتزوير¹.

وفي هذا الصدد، أكدت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرارها رقم **1198544** الصادر بتاريخ **2018/09/20**² على أن محضر الصلح الودي، إذا كان كاملا ومستوفيا لشروطه الشكلية، يكتسب قوة الشيء المقضي فيه، ويعامل كالأحكام القضائية النهائية بين العامل والمستخدم. وعليه، يمنع القانون إعادة طرح النزاع أو تقديم طلبات مماثلة أمام المحكمة الاجتماعية إذا تم الفصل فيها وديا بمحضر الصلح، ويجب على القاضي رفض الدعوى في حال رفعها مجددا لسبق الصلح، كما أن قبول القاضي لدعوى عمالية رغم وجود محضر صلح رسمي يعتبر مخالفة صريحة للقانون ولحجية المحاضر، مما يعرض حكمه للنقض.

ثانيا: حالة فشل الصلح

عندما يستنفد مكتب المصالحة جميع الوسائل القانونية وقنوات الحوار الودي بين طرفي علاقة العمل، ويتبين له استحالة تقريب وجهات النظر بسبب تمسك كل طرف بموقفه، يعلن رئيس المكتب رسميا عن إخفاق مسعى الصلح. وفي هذه الحالة، يقوم مفتش العمل بحصر نقاط الخلاف وتوثيقها في محضر رسمي يعرف بـ "محضر عدم مصالحة"، يوقع عليه الأعضاء الحاضرون وأطراف النزاع، ويسلم نسخة منه للعامل المتضرر، إذ يشكل هذا المحضر الإثبات المادي الوحيد لاستنفاد المرحلة الإدارية الوجدانية³.

وقد أكدت المحكمة العليا، في قراراتها الصادرة بتاريخ 15/06/2017 رقم 1121404، أن تخلف المستخدم غير المبرر عن حضور جلسات المصالحة رغم استدعائه قانونيا بصفة منتظمة، يعد قرينة حتمية على فشل الصلح، مما يلزم مكتب المصالحة بتحرير محضر عدم المصالحة بناء على هذا الغياب، دون أن يحق للمستخدم لاحقا الدفع ببطلان الإجراءات طالما أن السلوك السلبي صادر عنه⁴، كما حسمت المحكمة العليا في قرارها رقم 1245360 الصادر بتاريخ 18/10/2018 أن محضر عدم الصلح هو وثيقة جوهرية مرتبطة بالنظام العام، لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها، ولا يملك القاضي الاجتماعي سلطة تقديرية في فحص موضوع النزاع، ما لم يثبت أمامه فشل المسعى الودي بموجب هذا المحضر الرسمي⁵.

هذا التأطير القضائي الصارم يعزز من أهمية محضر عدم الصلح كخطوة قانونية لا غنى عنها لحماية حقوق العامل والمستخدم، ويؤكد ضرورة احترام الإجراءات الرسمية لضمان سير العدالة بشكل عادل وفعال.

1- فضيل العيش، شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 160.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية الملف رقم 1198544، المؤرخ في 20 ماي 2018، قرار غير منشور، متوفر في قائمة بيانات الاجتهاد القضائي لوزارة العدل.

3- رشيد زوايمية، الوجيز في شرح تشريع العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2023، ص 104.

4- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 15/06/2017، ملف رقم 1121404، مستخرج من الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا: www.coursupreme.dz.

5- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 18/10/2018، ملف رقم 1245360، المرجع نفسه.

المبحث الثاني

الدعوى القضائية

إذا كانت المرحلة الإدارية المتمثلة في مسعى الصلح المسبق والوجوبي أمام مكتب المصالحة بهيئة مفتشية العمل تهدف أساسا إلى فض النزاع وديا وتجنب أطراف علاقة العمل مشقة اللوج إلى أروقة المحاكم، فإن إخفاق هذا المسعى وعجز الهيئات الشبه قضائية عن تقريب وجهات النظر يحيل النزاع حتما إلى كنف السلطة القضائية، باعتبارها الحامي الطبيعي والملجأ الدستوري الأخير لاسترداد الحقوق وحماية المراكز القانونية المتضررة.

وتتخذ الدعوى القضائية في المادة الاجتماعية طابعا إجرائيا متميزا، إذ لم يعد النزاع مجرد مواجهة تقليدية بين خصوم عاديين، بل أضحي محكوما بخصوصية قانون العمل ذو الخلفية الحمائية، والذي يسعى جادا إلى إعادة التوازن العقدي بين العامل باعتباره الطرف الضعيف اقتصاديا في رابطة العمل، وبين المستخدم الحائز على سلطة الإدارة والتوجيه الفعلي.

لقد فرض هذا الاختلاف على المشرع إخضاع هذه الدعوى لقيود وضوابط شكلية وموضوعية صارمة، زواج فيها بين القواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والقواعد الخاصة المكرسة في التشريع العمالي، وذلك بغية تحقيق معادلة صعبة توازن بين سرعة الفصل في قضايا العمال، وبين ضمان الاستقرار الاقتصادي للمؤسسة المستخدمة وتجنب التعسف¹.

وتأسيسا على هذه المعطيات المنهجية، تتبلور دراسة هذا المبحث في تتبع واستقراء المسار الإجرائي الذي تسلكه الدعوى القضائية العمالية منذ لحظة قيدها العريضة الافتتاحية إلى غاية صدور الحكم القضائي، وهذا من خلال مطلبين متكاملين؛ الأول حول القواعد الإجرائية المتعلقة برفع الدعوى القضائية، والثاني حول اليت في النزاع الناشب.

المطلب الأول

رفع الدعوى القضائية

تعد خطوة رفع الدعوى القضائية أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة هي المظهر القانوني والعملي لانتقال النزاع من طابعه الإداري المرن إلى طابعه القضائي الإلزامي. ولأجل حماية حق التقاضي وتقادي إغراق الجهات القضائية بدعاوى كيدية أو سابقة لأوانها، أحاط المشرع الجزائري إجراءات رفع الدعوى بضوابط شكلية وإجرائية صارمة، تتبلور أساسا في التحقق من شروط قبولها شكلا قبل الخوض في مناقشة موضوعها².

1- بشير هدي، الوجيز في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص102.

2- الغوثي بن ملحة، القانون القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 287.

الفرع الأول شروط قبول الدعوى

إن الولوج إلى الخصومة القضائية في المادة الاجتماعية ليس حقا مطلقا ومجردا من القيود، بل هو مسار إجرائي مضبوط بضوابط شكلية وموضوعية يترتب على تخلفها غلق باب التقاضي قبل النظر في موضوع الدعوى. والعلة من هذه الشروط هي تصفية الدعاوى، وتقادي إغراق الأقسام الاجتماعية بالنزاعات الكيدية أو المتسرعة، تحقيقا لاستقرار المراكز القانونية في محيط المؤسسات الاقتصادية.

وتتنوع هذه الشروط بين قواعد مشتركة مؤسسة على القواعد العامة (أولا)، وقيود خاصة مكرسة في التشريع الاجتماعي (ثانيا).

أولا: الشروط العامة

تتعلق هذه الشروط بالقواعد العامة للتقاضي المكرسة في نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي يتعين على القاضي الاجتماعي التثبت من قيامها تلقائيا قبل الخوض في فحص موضوع الحق المدعى به، وتتمثل في:

(أ) شرط الصفة (Qualité)

يقتضي شرط الصفة أن يكون رافع الدعوى هو صاحب الحق المستأثر به قانونا والمراد حمايته (كالعامل المقال أو المتضرر)، وأن ترفع الخصومة ضد من يملك قانونا صفة الالتزام بالحق المقابل، وهو المستخدم (سواء كان شخصا طبيعيا كصاحب عمل، أو شخصا معنويا كشركة تجارية ممثلة بمديرها العام)، وتنعدم الصفة إذا رفعت الدعوى من غير ذي صفة، مما يقضي بالحكم بعدم قبولها شكلا دون مساس بالموضوع¹.

(ب) شرط المصلحة (Intérêt)

يقصد بهذا الشرط المنفعة والمكسب القانوني، المادي أو المعنوي، الذي يجنيه المدعي في حال استجابة القضاء لطلباته الصارمة، ويشترط في المصلحة القضائية في النزاع العمالي أن تكون مصلحة قانونية، قائمة، وحالة فلا تقبل الدعاوى المبنية على مصالح احتمالية أو مستقبلية، كالمطالبة بتعويض عن ضرر لم يقع بعد أو الطعن في عقوبة تأديبية لم تصدر بصفة نهائية عن المستخدم².

1- الغوثي بن ملحة، القانون القاضي الجزائري، المرجع السابق، ص 145.

2- بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية - قانون 09/08، منشورات بغدادي، الجزائر، 2021، ص 88.

(ج) شرط الأهلية (Capacité)

يتمثل هذا الشرط في صلاحية الشخص لمباشرة إجراءات التقاضي واستصدار الأحكام لحساب نفسه أو لحساب غيره، وتتطلب بلوغ سن الرشد القانوني (19 سنة كاملة)، وخلو الشخص من عوارض الأهلية (كالجنون، العته، السفه والغفلة). وفي المادة الاجتماعية، يملك العامل الراشد كامل الأهلية لرفع دعواه، بينما ينوب عن العمال القصر (الذين يسمح قانون العمل بتشغيلهم وفق شروط خاصة) أولياؤهم أو ممثلوهم القانونيون تحت طائلة بطلان الإجراءات¹.

ثانيا: الشروط الخاصة

فضلا على الشروط العامة المطلوبة في جميع الدعاوى القضائية، تتميز منازعات العمل بشروط إجرائية خاصة تميزها عن الدعاوى الأخرى، ويتم تناولها فيما يلي:

(أ) شرط سبق استنفاد إجراء الصلح الوجوبي

لا يكفي توفر المصلحة والصفة والأهلية لقبول الدعوى العمالية، بل علق المشرع قبولها شكلا على قيد جوهرى مسبق، وهو ضرورة استنفاد إجراءات المصالحة الإدارية الوجوبية أمام مكتب المصالحة التابع لمفتشية العمل، وإرفاق عريضة افتتاح الدعوى بنسخة أصلية من محضر عدم المصالحة، وتأكيدا لهذا الشرط، أوردت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا هذا المبدأ في قرارها الصادر بتاريخ 2021/02/18 تحت رقم 1422315، والذي قضت فيه بأن رفع الدعوى الاجتماعية مباشرة أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة دون المرور بمرحلة الصلح الوجوبي يعيب الإجراءات بعيب جوهرى يتصل بالنظام العام، مما يوجب على قاضي الموضوع إثارة الدفع بعدم القبول التلقائي للدعوى لانعدام القيد الإجرائي المسبق².

(ب) شرط قيد الدعوى في الآجال القانونية

أولى المشرع أهمية بالغة لعنصر الزمن في تحريك الدعوى الاجتماعية، حيث ضبط الحق في التقاضي بميعاد سقوط صارم ومحدد بستة (06) أشهر تبدأ حتما من تاريخ تحرير محضر عدم المصالحة أمام المفتشية الإدارية للعمل، ويهدف هذا الميعاد الوجوبي إلى منع تراخي العامل في تتبع خصومته واستقرار الهياكل والمراكز القانونية والمالية للمؤسسة المستخدمة، بحيث يترتب على تجاوز هذا الأجل القانوني سقوط الحق في رفع الدعوى، ويصبح لزاما على القاضي الاجتماعي إثارة هذا الدفع بعدم القبول تلقائياً لتعلقه بالنظام العام، والقضاء برفض الدعوى شكلا لورودها خارج الآجال القانونية.

1- أحمد أنور، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2024، ص 210.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 2021/02/18، ملف رقم 1422315، مستخرج من الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا www.coursupreme.dz.

وفي هذا الصدد، أكدت المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2019/11/14 تحت ملف رقم 1354210، أن دعاوى العمل تسقط بقوة القانون بمرور هذه الآجال، وأن فوات هذا الميعاد يترتب عليه حتما الحكم بعدم قبول الدعوى شكلا لورودها خارج الأجل القانوني، دون حاجة لتطرق القاضي لشرعية وعدالة قرار التسريح أو فحص موضوع الخصومة العمالية¹.

ج) شرط الشكلية الإلزامية لعريضة افتتاح الدعوى

تتطلب القواعد الإجرائية في القسم الاجتماعي تقديم عريضة مكتوبة وموقعة ومستوفية للبيانات الأساسية المنصوص عليها في المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مع وجوب إرفاقها بالمستند القانوني والإداري الحاسم وهو "محضر عدم المصالحة"، واعتبر الفقه أن خلو ملف الدعوى من هذا المحضر عند تاريخ قيدها لدى أمانة الضبط، أو تقديم عريضة مبهمة مجهولة الطلبات، يفرغ الدعوى من شكلها القانوني الجوهري، ويجعل الدفع بعدم القبول الشكلي أمرا حتميا لا مفر منه².

الفرع الثاني **الاختصاص القضائي**

لا يكفي لقبول الدعوى الاجتماعية أن يستوفي رافعها الشروط الشكلية والموضوعية المقررة قانونا، بل يجب أن ترفع أمام الجهة القضائية المؤهلة قانونا للفصل فيها دونها عن سائر الجهات الأخرى. ويقصد بالاختصاص القضائي في المادة الاجتماعية ولاية وسلطة الأقسام الاجتماعية بالمحاكم في الفصل في النزاعات الفردية الناشئة عن علاقات العمل.

وقد أحاط المشرع قواعد الاختصاص بحماية إجرائية خاصة نظرا لطبيعة علاقة العمل، حيث يتفرع هذا الاختصاص إلى نوعين جوهريين: اختصاص نوعي (أولا) وآخر إقليمي (ثانيا)

أولا: الاختصاص النوعي

ينبثق الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي من رحم المعيار الموضوعي الذي ينظر إلى "طبيعة الخصومة" ومدى صلتها بعقد العمل والتشريع العمالي، وقد منحت المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري لهذا القسم ولاية مطلقة وحصرية للفصل في كافة الخلافات الفردية القائمة بين العمال الأجراء والمستخدمين، لاسيما تلك المتعلقة بفسخ عقود العمل، الطعون التأديبية، والمطالبة بالأجور والتعويضات.

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 2019/11/14، ملف رقم 1354210، مستخرج من الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا www.coursupreme.dz
2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والمسعى القضائي، دار الهدى، الجزائر، 2023، ص 178.

ويرى الفقه أن المشرع الجزائري اشترط لانعقاد هذا الاختصاص توافر ركنين متلازمين: صفة العامل الأجير، وقيام علاقة التبعية القانونية بين أطراف النزاع¹.

وتأكيدا لهذا الضابط الإجرائي، أصدرت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قرارا بتاريخ 2020/11/05 تحت ملف رقم 1354021، قيدت فيه سلطة القاضي الاجتماعي بحظر التوسع في تفسير هذا الاختصاص، وقد جاء في صلب القرار "أن الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي مقيد بوجود علاقة عمل تبعية، وأن إثبات الطابع التجاري أو الخدمي المستقل للعقد يخرج النزاع تلقائيا من ولاية المادة الاجتماعية، ويحيله إلى الأقسام العادية، باعتبار أن قواعد الاختصاص النوعي تعد من النظام العام ويجوز إثارتها في أية مرحلة كانت عليها الدعوى".

ثانيا: الاختصاص الإقليمي

على عكس القواعد العامة للتقاضي التي تحدد محكمة موطن المدعى عليه كمكان أساسي للنظر في القضايا، أوجد المشرع الجزائري في المادة الاجتماعية قواعد استثنائية تهدف إلى حماية العامل بناء على المادة 40 فقرة 8 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث يوازن بين مصلحة المؤسسة الاقتصادية وظروف العامل الاقتصادية، بحيث أن الخيارات الممنوحة للعامل مثل مكان إبرام العقد أو مكان التنفيذ أو موطن المستخدم تعد رخصة قانونية لتقريب القضاء من العامل وتسهيل إثبات دعواه².

وفي هذا السياق أصدرت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قرارا بتاريخ 2021/06/17 ملف رقم 1445120 يقضى بإبطال كل المحاولات التعاقدية التي يسعى من خلالها المستخدمون للالتفاف على هذه الحماية المستمدة من معيار الاختصاص المحلي، أن قانون العمل بحكم طبيعته الحمائية يمنع حرمان العامل من الامتيازات الإقليمية التي نص عليها المشرع، وأن الشروط التي تلزم العامل بالتقاضي أمام محكمة مقر المؤسسة الرئيسي دون مراعاة مكان العمل الفعلي تعد شروطا تعسفية وباطلة مطلقا ولا تنتج أي أثر قانوني، لذلك يقوم الاختصاص المحلي في النزاع العمالي الفردي على ثلاثة محاور حصرية للعامل حرية الاختيار بينها؛ وهي:

- محكمة مكان إبرام عقد العمل، أين نشأت العلاقة العقدية وحددت الالتزامات المتبادلة.
- محكمة مكان تنفيذ عقد العمل وهو النطاق الجغرافي الذي تم فيه الأداء المهني الفعلي.
- محكمة موطن المستخدم، وهي المحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعى عليه، وينصرف ذلك بالنسبة للشركة إلى المقر الاجتماعي أو الفرعي للمؤسسة المستخدمة³.

1- سايح سنوقة، قانون الإجراءات المدنية والإدارية نصا وتعليقا وفقا لأحدث الاجتهادات القضائية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2021، ص 312.

2- حمدي باشا عمر، دراسات حول قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، دار هومة، الجزائر، 2022، ص 79.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 2021/06/17، ملف رقم 1445120، مستخرج من الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا www.coursupreme.dz.

المطلب الثاني

البت في النزاع العمالي

بمجرد توافر شروط قبول الدعوى الاجتماعية من الناحية الشكلية، وانعقاد الاختصاص بنوعيه لقسم المحكمة الاجتماعي، تنتقل الخصومة العمالية إلى مرحلتها الحاسمة التي تتمثل في البت والفصل في جوهر النزاع، ولا يقتصر دور القضاء الاجتماعي في هذه المرحلة على التطبيق الحرفي للنصوص القانونية، بل منح المشرع الجزائري للقاضي وسائل مرنة وسلطات تقديرية واسعة تتناسب مع الطبيعة الحمائية لقانون العمل، بهدف تحقيق العدالة وإعادة التوازن بين الطرف الأضعف (العامل) والطرف الأقوى اقتصاديا (المستخدم)، وتختتم هذه المرحلة بصدر حكم قضائي ينهي الخصومة ويثبت المراكز القانونية¹.

ولفهم أبعاد هذه المرحلة، يقسم هذا المطلب إلى فرعين: الأول يعالج سلطة القاضي الاجتماعي، والثاني يتناول الحكم القضائي الصادر.

الفرع الأول

سلطة القاضي الاجتماعي

تتمتع سلطة القاضي في القضايا الاجتماعية بطابع خاص يختلف عن القواعد العامة للتقاضي المدني، ففي حين يعرف القاضي المدني عادة بأنه "قاضي حيادي" يكتفي بالنظر في أدلة الأطراف دون تدخل مباشر، فإن القاضي الاجتماعي في التشريع الجزائري يعتبر "قاضيا نشطا وإيجابيا"، يمتلك صلاحيات واسعة للتحقيق واتخاذ القرارات، وهو أمر ضروري لطبيعة القوانين العمالية التي تهدف إلى حماية حقوق العاملين وتحقيق توازن بين أصحاب العمل والعمال.

وتظهر هذه السلطة بشكل واضح في العديد من الإجراءات، بدءا من إدارة الدعوى وتوجيهها، وحتى التدقيق في مدى مشروعية القرارات التأديبية وإعادة تقييم الوقائع وتكييفها قانونيا، ووفقا للمادة 505 وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يمتلك القاضي الاجتماعي صلاحية حصرية لاتخاذ أي إجراء تحقيق يراه ضروريا لكشف الحقيقة، مثل طلب خبرة حسابية لتحديد مستحقات العامل²، أو سماع الشهود، أو مطالبة صاحب العمل بتقديم دفاتر ومستندات المؤسسة، مما يحد من احتكار صاحب العمل للأدلة.

وتشير الأبحاث الفقهية إلى أن سلطة القاضي تتجاوز مجرد النظر في طلبات الأطراف، حيث يمكنه توجيه اليمين أو إعادة تكييف عقود العمل، مثل تحويل عقود العمل محددة المدة إلى عقود غير محددة المدة إذا خالفت الشروط القانونية، مما يعكس حرص النظام القانوني على حماية الحقوق³.

1- بشير هدي، الوجيز في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 205.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 175.

3- بشير هدي، الوجيز في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 214.

ولا تقتصر سلطة القاضي الاجتماعي على ذلك، بل تشمل أيضا الرقابة الصارمة على السلطة التأديبية لصاحب العمل، خاصة في قضايا الفصل من العمل التي تمثل جوهر منازعات العمل الفردية. فالقاضي يمتلك كامل الصلاحية لتقييم مدى تناسب العقوبة مع الخطأ المهني المنسوب للعامل. وفي هذا الإطار، أكدت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 2015/09/10 تحت رقم 944389 مسألة حجية الصلح الواقع أثناء إجراءات التحقيق، حيث أسست المحكمة العليا مبدأ قضائيا ملزما يقضي بأن: "الصلح الذي يقع أمام الخبير القضائي لا يعتد به قانونا، ولا يملك قاضي الموضوع سلطة اعتماده للفصل في النزاع، إلا إذا قام الخبير بتدوينه في محضر رسمي مستقل يوقع عليه أطراف النزاع رفقة الخبير نفسه، على أن يرفق هذا المحضر بتقرير الخبرة النهائي الصادر¹. وبناء على ذلك، يتضح أن سلطة القاضي الاجتماعي في الجزائر ليست مجرد سلطة تطبيقية بل هي سلطة تقييمية تتيح له إلغاء قرارات الفصل غير القانونية، والحكم بتعويض العامل إذا تم فصله تعسفيا، بما يكفل حماية الحقوق واستقرار بيئة العمل الجماعية.

الفرع الثاني **الحكم القضائي الصادر**

ان الهدف الأساسي من الخصومة القضائية في منازعات العمل الفردية هو الحصول على سند تنفيذي يثبت الحقوق ويضع حدا للنزاع بين العامل والمستخدم، ولا تقتصر الدراسة على الجانب النظري لإصدار الحكم فقط، بل تشمل أيضاً قيمته القانونية، وطرق الطعن الممكنة من قبل الأطراف، وصولا إلى مرحلة التنفيذ الجبري لمواجهة تعنت أرباب العمل. ويتضح ذلك من خلال شرح طبيعة هذه الأحكام وآليات تنفيذها كما يلي:

أولا: طبيعة الأحكام الصادرة في منازعات العمل

تتفرد الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية بالمحاكم بطابع إجرائي مزدوج صيغ بدقة ضمن التشريع الاجتماعي الجزائري، بهدف التوفيق بين السرعة الإجرائية التي يقتضيها القضاء الاجتماعي وحماية القوت اليومي للعامل². وبناء على ذلك، تنقسم هذه الأحكام إلى صنفين: نهائية وأخرى ابتدائية، وهذا بحسب نوع وطبيعة النزاع.

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 2015/09/10 ملف رقم 944389 (في القضية القائمة بين الطاعن "د.ع" والمطعون ضده "ح.م."), مستخرج من الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا www.coursupreme.dz.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 230.

أ) الأحكام الاجتماعية النهائية

خروجا عن الأصل العام، تفصل المحكمة الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا بصيغة أحكام حائزة لقوة الشيء المقضي به بمجرد النطق بها، بحيث لا تقبل الطعن بالاستئناف العادي أمام المجلس القضائي، وإنما تخضع مباشرة للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا باعتباره طريقا غير عادي شرع لضمان التطبيق السليم للقانون¹، وقد حصر المشرع هذه الأحكام في نصوص خاصة تحقق غاية الاستعجال، وأبرزها صورها ما يلي:

● الصورة الأولى، مت ورد في نص المادة 21 من القانون رقم 90-04 (المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية): والتي تنص على صدور أحكام نهائية (آخر درجة) في حالتين؛ أولهما المطالبات المالية البسيطة المتعلقة بالأجور والتعويضات والتي لا تتعدى النصاب القانوني المحدد للفصل النهائي، وثانيهما الدعاوى المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية الخفيفة التي يسلطها صاحب العمل كالإعذار والتوبيخ، وذلك منعا لإطالة أمد الخصومة في مسائل بسيطة².

● الصورة الثانية، ما جاء في نص المادة 73 مكرر من القانون رقم 90-11 (المتعلق بعلاقات العمل): والتي تكتسي أهمية بالغة في منازعات الطرد، وبموجبها إذا تأكد التسريح التعسفي، تفصل المحكمة بحكم نهائي يقضي ببطالان إجراءات تسريح العامل، وإلزام رب العمل بإعادة إدماج العامل في منصبه الأصلي مع الاحتفاظ بحقوقه المكتسبة، أو الحكم للعمل بتعويض مالي لا يقل عن راتب ستة (06) أشهر عن العمل في حال رفض المستخدم إعادة الإدماج، وذلك دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

1- أهمية سليمان، الآليات القانونية لتسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 230.

2- د. الغوثي بن ملح، القانون القضائي الجزائري (النظام القضائي، اختصاص وتنفيذ الأحكام)، المرجع السابق، ص 312.

ب) الأحكام الاجتماعية الابتدائية

فيما عدا المسائل الحصرية السابقة التي جعلها المشرع أحكامها نهائية بنص صريح، يتم الرجوع إلى القواعد العامة التي تنظم الأحكام القضائية في قانون الإجراءات المدنية وإدارية، وبناء على ذلك فإن كل حكم قضائي يفصل في منازعة عمالية، في غير الحالات المستثناة بنص صريح، يصدر لزوما بصفة ابتدائية، ويكون بالنتيجة قابلا للاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي، وذلك تكريسا لمبدأ التقاضي على درجتين.

وتأسيسا على ذلك، فإنه في كل حالة لا يخص فيها المشرع الحكم القضائي بوصف "النهائي"، يندرج هذا الحكم تحت طائلة القواعد العامة، ويصدر في شكل حكم ابتدائي قابل للاستئناف، ويشمل ذلك المنازعات المالية الكبيرة التي تتجاوز نصاب الفصل النهائي، ومنازعات حوادث العمل، وتكييف العقود .. الخ. وفي هذا الصدد، يمنح القانون الأطراف مهلة شهر واحد فقط للطعن بالاستئناف تبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم لضمان سرعة الفصل¹.

ومن الخصائص الجوهرية للطعن بالنقض، أنه كقاعدة عامة لا يوقف تنفيذ الأحكام القضائية النهائية الصادر في أول درجة، ولا القرارات الاستئنافية الصادرة في آخر درجة، مما يعني أن الأحكام الصادرة لصالح العامل تنفذ فوراً رغم وجود طعن مستمر أمام المحكمة العليا، وهو إجراء وقائي مهم لحماية حقوق العمال ومنع أرباب العمل من استغلال طول الإجراءات لتعطيل التنفيذ وتركهم من دون دخل.

ثانياً: تنفيذ الأحكام الصادرة في منازعات العمل

تنفذ الأحكام الصادر في منازعات العمل بنفس الكيفيات التي تنفذ بها الأحكام القضائية الأخرى، غير أنه ولخصوصية الرابطة التعاقدية القائمة بين الطرفين، وتعتنق المستخدم في تنفيذ الحكم الصادر في مواجهته، باعتباره الطرف القوي في العلاقة، فقد أولى المشرع عناية للغرامة التهديدية كوسيلة إكراه مالية ونفسية بالغة الأثر لإلزام رب العمل بتنفيذ الأحكام الصادرة.

تناول المشرع الغرامة التهديدية بموجب المادة 38 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والتي تخول تعطي للحق للعامل باللجوء إلى رئيس القسم الاجتماعي لطلب فرض غرامة مالية تحدد عن كل يوم تأخير في التنفيذ ضد رب العمل الممتنع، وهنا فإن مصير الحكم الصادر لا يتلاشى بل يتحول إلى منطلق لنزاعات أخرى تعويضية وجزائية قاسية، وقد ذهبت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 2021/09/15 تحت رقم 1485210، أن رفض المستخدم إرجاع العامل إلى منصب عمله الثابت بموجب حكم نهائي يشكل خطأ جسيماً منفصلاً ومستقلاً يوجب قيام المسؤولية المدنية والتقصيرية للمؤسسة²، ويترتب على هذا التعسف بقاء عقد العمل سارياً حكماً بقوة

1- د. بوزخروف موسى، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية والنزاعات)، دار الهدى، الجزائر، ص 185.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 2021/09/15، ملف رقم 1485210، مستخرج من الموقع الإلكتروني الرسمي للمحكمة العليا. www.coursupreme.dz.

القانون، مما يعطي العامل الحق في المطالبة بكافة أجوره ومستحقاته عن الفترات اللاحقة لصدور الحكم وكأنه يؤدي عمله فعليا، لأن منعه من العمل راجع لخطأ المستخدم وحده وتحت مسؤوليته المباشرة.

ومن جهة أخرى، يمكن العودة للقواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إذ يمكن تطبيق الغرامة التهديدية كوسيلة ضغط مالية ونفسية، حيث يجوز للعامل أن يطلب فرض غرامة يومية على رب العمل الممتنع، وتتصاعد هذه الغرامة مع مرور الوقت لتصبح تهديدا جادا لأداء المؤسسة ماليا، وعند استمرار التعتنت شهورا، يرفع العامل دعوى لتصفية الغرامة وتحويلها إلى تعويض نهائي، ويملك القاضي سلطة زيادة المبلغ بناء على الضرر الذي لحق بالعامل، مما يجعل الغرامة آلية ضغط مالية حقيقية تجبر المؤسسة على الامتثال¹.

ولا يقتصر الردع على الجانب المالي فقط، بل أضاف التشريع الجزائري بعدا جنائيا صارما يعاقب كل مستخدم أو مدير يمتنع عمدا وبسوء نية عن تنفيذ حكم قضائي نهائي، ويعد هذا الفعل بمثابة جنحة عرقلة العدالة، ما يتيح للعامل رفع دعوى جزائية ضد رب العمل شخصا، مما يعرض هذا الأخير لعقوبة جزائية (الحبس والغرامة)، ومن شأن ذلك أن يساهم في حماية حقوق العامل وصون هيبة الأحكام القضائية².

وفي هذا السياق، استقر الاجتهاد القضائي للغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا على أن مفهوم "إعادة الإدماج" المقترن بالغرامة التهديدية لا يعني مجرد تمكين العامل من دخول مقر العمل صوريا، بل يمتد ليشمل وجوب إعادة العامل إلى ذات منصبه الأصلي وبنفس الامتيازات والمكتسبات المهنية والمادية والنوعية التي كان يتمتع بها قبل تسريحه التعسفي وعليه، فإن قيام رب العمل بإعادة العامل مع تجريده من علاواته الدورية، أو حرمانه من وسيلة النقل أو السيارة الخاصة الممنوحة له سابقا بموجب عقده أو النظام الداخلي، يعد تنفيذا منقوصا وصوريا وعملا تعسفيا مقنعا، يمنح العامل الحق القانوني في رفض هذا الإدماج المشوه والاستمرار في تصفية الغرامة التهديدية ضد المؤسسة المستخدمة باعتبارها في حالة امتناع مستمر عن التنفيذ السليم للحكم القضائي الصادر ضدها³.

وعلى صعيد آخر، قد يصطدم الواقع الإجرائي بحالة عزوف العامل نفسه ورفضه العودة إلى منصب عمله جراء تدهور العلاقة الإرادية واستحالة العيش في محيط مهني مشحون بالعداية مع أرباب العمل، وفي هذه الحالة، يتغير مسار الحماية القانونية، إذ لا يجوز إجبار العامل على العودة قسرا، بل يمنحه الاجتهاد القضائي رخصة تحويل طلب التنفيذ العيني (الإدماج) إلى تنفيذ بمقابل (التعويض المالي الحصري)، وهنا تسقط الغرامة التهديدية بمجرد إعلان العامل عن رغبته في عدم العودة، ويتولى القاضي الاجتماعي تقدير تعويض مالي جابر لكافة الأضرار الناشئة عن إنهاء علاقة العمل تعسفيا⁴.

1- بشير هدي، المرجع السابق ص 255.

2- حمدي باشا عمر، طرق التنفيذ وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، دار هومة، الجزائر، 2022، ص 184

3- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 551139، مؤرخ في 03/06/2010، قضية (مؤسسة بريد الجزائر ضد "ب.ع.")، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، لسنة 2010، ص 249.

4- الغوثي بن ملحة، القانون القضائي الجزائري (النظام القضائي، اختصاص وتنفيذ الأحكام)، المرجع السابق، ص 210.



خاتمة

في ختام هذه الدراسة الموسومة بـ "منازعات العمل الفردية"، والتي توخينا من خلالها تفكيك الموازنة التشريعية والقضائية بين سلطة التسيير والرقابة الممنوحة للهيئة المستخدمة من جهة، والحماية القانونية والاجتماعية المقررة للعامل الأجير باعتباره الطرف الأضعف اقتصاديا في العلاقة العقدية من جهة أخرى؛ تبرز لنا جملة من الاستنتاجات والنتائج والآفاق التي تم استخلاصها من خلال البحث في النصوص القانونية المعمول بها والاجتهادات المستقرة للغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا.

أولاً: من حيث الاستنتاجات المستخلصة، فقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- حماية التشريع العمالي الجزائري: بحيث وضع المشرع الجزائري نظاماً قانونياً موضوعياً صارماً من خلال القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث كرس مبدأ ديمومة واستقرار منصب الشغل كأصل عام، جاعلاً من عقد العمل محدد المدة استثناء لا يجوز اللجوء إليه إلا في حالات حصرية حددتها المادة 12 من القانون، ورتب على خرقها جزاء مدنياً حتمياً يتمثل في انقلاب العقد بقوة المادة 14 من نفس القانون إلى عقد غير محدد المدة.

2- انقلاب عبء الإثبات حماية للأجير: بحث خرج المشرع عن القواعد العامة للإثبات في القانون المدني، ونقل عبء إثبات الخطأ الجسيم كاملاً على عاتق المستخدم بموجب المادة 73 مكرر من نفس القانون، نظراً لامتلاك الهيئة المستخدمة لكافة وسائل الرقابة والتوثيق الإداري داخل المؤسسة، مما يحد من التحكم الفردي والتعسف ضد العمال.

3- التلازم بين المشروعية الموضوعية والإجرائية: بحيث أن مشروعية قرار التسريح لا تقف عند حدود توفر سبب موضوعي (كالخطأ الجسيم المذكور في المادة 73 من القانون 11/90)، بل تقتزن طردياً بوجوب احترام الضمانات الإجرائية؛ مثل استدعاء العامل، وتمكينه من حقه في الدفاع، وعرضه على اللجنة متساوية الأعضاء (المجلس التأديبي)، وأن أي خرق لهذه الشكليات يجرّد القرار من غطاءه الشرعي ويحوّله إلى "تسريح تعسفي من حيث الإجراء" يبطله قاضي الموضوع دون الحاجة للبحث في وقائع الخطأ ذاتها.

4- علوية التعويض المالي عند تعذر الإدماج: إذ بالرغم من أن آلية "إعادة الإدراج" هي الجزاء الأسمى لمحو آثار التسريح الباطل، إلا أن اشتراط المشرع للتراضي القضائي وجعله تنفيذ الإدراج رهناً بقبول الطرفين، يحول هذا الالتزام في الواقع العملي -عند رفض المستخدم- إلى التزام بديل بالتعويض المالي، مما يجعل الحماية المادية هي الغالبة في المنظومة القضائية جراء تعنت الهيئات المستخدمة.

5- ارتباط الأجر بالنظام العام الاجتماعي: بحيث يتبين من خلال الأجر وملحقاته يحظيان بحماية مزدوجة، من حيث منع الاقتطاعات التأديبية المالية التعسفية، ومن حيث الرقابة الصارمة على عدم نزوله عن الحد الأدنى الإيجابي المضمون قانوناً (SNMG)، تكريساً لصفته المعيشية والغذائية للعامل وأسرته.

6- إلزامية وتدرج النظام الإجرائي لفض النزاعات: بحيث تبنى المشرع نموذجاً إجرائياً متكاملًا يتسم بالسرعة والمرونة يهدف إلى احتواء النزاع داخل البيئة المهنية قبل اللجوء للمحاكم؛ بدءاً بالتسوية الودية الداخلية (التظلم المباشر ولجان الطعن)، وصولاً إلى مرحلة الصلح الإلزامية والمسبقة أمام مكتب المصالحة لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، بموجب القانون رقم 04/90، والتي تعتبر شرطاً جوهرياً يتصل بالنظام العام يترتب على عدم مراعاته عدم قبول الدعوى القضائية شكلاً أمام الأقسام الاجتماعية للمحاكم.

ثانياً: من حيث التوصيات والآفاق، فقد بينت الدراسة بعض الثغرات التي تدعو إلى تقديم بعض الاقتراحات، ومنها:

1- تعديل صياغة المادة 73 مكرر 4 من القانون 11/90: بحيث يقترح تعديل النص التشريعي بجعل "إعادة الإدماج" أمراً إلزامياً بقوة القانون على الهيئة المستخدمة متى كان الفصل تعسفياً دون تعليق ذلك على رضا المستخدم، وذلك لمنع أصحاب العمل من استخدام "حق الرفض" لتمير قرارات الطرد التعسفي مقابل دفع تعويضات مالية قد تتحملها كبريات المؤسسات بسهولة.

2- إعادة صياغة حالات الخطأ الجسيم بشكل حاسم: بحيث أنه ولإنهاء الخلاف الفقهي والقضائي المستمر حول عبارة "على الخصوص" الواردة في المادة 73 من القانون 11/90، نوصي بأن يحدد المشرع صراحة وبشكل حصري الأفعال التي تبيح الطرد المباشر لضمان عدم تحويل الأنظمة الداخلية للمؤسسات إلى أدوات تعسفية تضيق من النطاق الحمائي للقانون.

3- تفعيل دور مفتشية العمل ومكاتب المصالحة: ويم ذلك عبر منح محاضر الصلح الودي الصادرة عن مكاتب المصالحة "الصيغة التنفيذية" مباشرة دون الحاجة للجوء إلى رئيس المحكمة لاستصدار أمر على عريضة، مما يسرع استرداد العمال لحقوقهم ويخفف العبء القضائي على الأقسام الاجتماعية بالمحاكم.

4- تقصير مدد الفصل وتفعيل قضاء الاستعجال: ويكون ذلك بصفة خاصة في منازعات الأجور والاقتطاعات غير القانونية، لضمان المحافظة على الاستقرار المادي والنفسي للأجير خلال فترة النزاع القضائي.

وختاماً، نرجو أن تكون هذه الدراسة المتواضعة قد أسهمت في إضاءة الجوانب الموضوعية والإجرائية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، وفتح آفاق أخرى لبحوث قانونية تعزز من نجاعة العدالة الاجتماعية واستقرار مناخ الاستثمار والتنمية الاقتصادية.



قائمة المصادر والمراجع

• القوانين

- [1]. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1990 العدد 17.
- [2]. القانون رقم 91-29 المعدل والمتمم للقانون 90-11، المعدل والمتمم 1990.
- [3]. القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المعدل والمتمم، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1990 العدد 06.
- [4]. القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادر في 07 فيفري 1990.
- [5]. القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية العدد 83.
- [6]. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008.

• الكتب

- [1]. بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية والمسعى القضائي، الطبعة الأولى، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2023.
- [2]. بلحاج العربي: النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول مصادر الالتزام، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2016.
- [3]. بن عزوز بن صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2019.
- [4]. حمدي باشا عمر: دراسات حول قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2022.
- [5]. حمدي باشا عمر: طرق التنفيذ وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2022.
- [6]. رشيد خلوفي: قانون علاقات العمل في الجزائر، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2024.
- [7]. رشيد زوايمية: الوجيز في شرح تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2023.
- [8]. سايج سنوقة: قانون الإجراءات المدنية والإدارية نصا وتعليقا وفقا لأحدث الاجتهادات القضائية، الطبعة الثانية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2021.
- [9]. سعيد مقدم: الوظيفة التأديبية لصاحب العمل وحدودها في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار الحداثة، الجزائر، 2015.
- [10]. صباح أحمية: الحماية القانونية للعامل الأجير في ضوء الاجتهاد القضائي الجزائري، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2022.
- [11]. السيد محمد إبراهيم: شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1966.

- [12]. عمارة بالغيث: النظام التأديبي لحماية الأجير في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار بلقيس، الشرق، الجزائر، 2021.
- [13]. عمر السعيد: تسريح العمال والرقابة القضائية عليه في القانون الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، قسنطينة، الجزائر، 2023.
- [14]. الغوثي بن ملح: القانون الاجتماعي الجزائري، الطبعة الثالثة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2021.
- [15]. الغوثي بن ملح: القانون القضائي الخاص والنازلة الاجتماعية في الجزائر، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- [16]. الغوثي بن ملح: القانون القضائي الجزائري، الطبعة الخامسة، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2021.
- [17]. فضيل العيش: شرح قانون علاقات العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية ومنازعاتها)، الطبعة الأولى، دار هومة/دار الهدى، الجزائر، 2022/2021.
- [18]. محمود حلمي: قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1986.
- [19]. نبيل صقر: الموسوعة القانونية في منازعات العمل وعقود الشغل، الطبعة الأولى، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2022.

• المقالات

- [1]. مهدي بخدة: "الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، معهد الحقوق، المركز الجامعي غليزان، العدد الثاني، جوان 2016.
- [2]. نبيلة بوسنة: "آليات تسوية منازعات العمل الفردية في القانون الجزائري"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة بسكرة، المجلد 07، العدد 01، 2023.
- [3]. زوبة عز الدين، "الحماية القانونية لحق العامل في الاستقالة وضوابطها في التشريع الجزائري"، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، المجلد 15، العدد 01، 2020.
- [4]. عمارة مسعودة، "سلطة الإرادة المنفردة للعامل في إنهاء عقد العمل - الاستقالة نموذجاً"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة الأغواط، المجلد 05، العدد 01، 2021.
- [5]. بن أحمد عبد المالك، "النظام القانوني لإنهاء علاقة العمل بصفة منفردة من طرف العامل (الاستقالة)"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، المجلد 12، العدد 02، 2019.
- [6]. قرفة ربيعة، "حدود حرية العامل في إنهاء علاقة العمل المستمرة: دراسة تحليلية للمادة 68 من القانون 90-11"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد 07، العدد 03، 2022.
- [7]. جلال الدين عبد الحفيظ: العدول عن الإرادة المنفردة في انقضاء علاقات الشغل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، سنة 2015.
- [8]. محمد سعيد بناني: قانون الشغل المغربي في ضوء مدونة الشغل، الجزء الثاني: علاقات العمل الفردية، طبعة 1، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب سنة 2007.

• الاجتهاد القضائي

- [1]. قرار الغرفة الاجتماعية، القسم الأول، الصادر بتاريخ 22-09-1995، ملف رقم 113540، منشور في مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق والبحوث، الجزائر، العدد 1، لسنة 1996.
- [2]. قرار الغرفة الاجتماعية، القسم الثاني، الصادر بتاريخ 14-05-2004، ملف رقم 298452، منشور في مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق والبحوث، الجزائر، العدد 2، لسنة 2005.
- [3]. قرار الغرفة الاجتماعية، القسم الأول، الصادر بتاريخ 18-11-2007، ملف رقم 412985، منشور في مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق والبحوث، الجزائر، العدد 1، لسنة 2008.
- [4]. قرار الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 10-09-2015، ملف رقم 944389، قضية الطاعن (د.ع) ضد المطعون ضده (ح.م)، قرار غير منشور، مستخرج من الأرشيف الرقمي للمحكمة العليا الجزائرية.
- [5]. قرار الغرفة الاجتماعية، القسم الثاني، الصادر بتاريخ 05-05-2016، ملف رقم 0999292، (قضية مؤسسة حفظ الصحة والتطهير لولاية الجزائر HURBAL ضد (ب.ر)، منشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الخاص بالاجتهاد القضائي للغرفة الاجتماعية، الجزائر، لسنة 2017.
- [6]. قرار الغرفة الاجتماعية، القسم الثالث، الصادر بتاريخ 05-01-2017، ملف رقم 1079813، قضية المؤسسة الوطنية للأشغال العمومية ضد (ف.ب)، منشور في مجلة المحكمة العليا، الجزائر، العدد 2، لسنة 2018.
- [7]. قرار الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 15-06-2017، ملف رقم 1121404، منشور في نشرة القضاة، وزارة العدل، الجزائر، العدد 2، لسنة 2018.
- [8]. قرار الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 07-09-2017، ملف رقم 1158046، منشور بالموقع الإلكتروني للاجتهاد القضائي للمحكمة العليا www.coursupreme.dz.
- [9]. قرار الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 20-09-2018، ملف رقم 1198544، منشور في مجلة المحكمة العليا، الجزائر، العدد 1، لسنة 2019.
- [10]. قرار الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 18-10-2018، ملف رقم 1245360، منشور بالموقع الإلكتروني للاجتهاد القضائي للمحكمة العليا www.coursupreme.dz.
- [11]. قرار الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 14-11-2019، ملف رقم 1354210، منشور في مجلة المحكمة العليا، الجزائر، العدد 2، لسنة 2020.
- [12]. قرار الغرفة الاجتماعية، القسم الأول، الصادر بتاريخ 09-01-2020، ملف رقم 1289160، قضية (شركة الحماية والحراسة والأمن والدراسات ضد ز.ط)، منشور في مجلة المحكمة العليا، الجزائر، العدد 1، لسنة 2021.
- [13]. قرار الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 05-11-2020، ملف رقم 1395420، منشور بالموقع الإلكتروني للاجتهاد القضائي للمحكمة العليا www.coursupreme.dz.
- [14]. قرار الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 18-02-2021، ملف رقم 1422315، منشور في نشرة القضاة، وزارة العدل، الجزائر، العدد 1، لسنة 2022.

- [15]. قرار الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 17-06-2021، ملف رقم 1445120، منشور في مجلة المحكمة العليا، الجزائر، العدد 2، لسنة 2022.
- [16]. قرار الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 15-09-2021، ملف رقم 1485210، منشور بالموقع الإلكتروني للاجتهاد القضائي للمحكمة العليا www.coursupreme.dz.
- [17]. قرار الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 02-06-2022، ملف رقم 1125430، منشور في مجلة المحكمة العليا، الجزائر، العدد 1، لسنة 2023.
- الكتب والمراجع الأجنبية

- [1]. Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail, droit vivant, 28e édition, Liaison, Paris, France, 2020.
- [2]. Jean Pélissier, Gilles Auzero, Droit du travail, 30e éd, Dalloz, Paris, 2020.
- [3]. قرار المجلس الدستوري الفرنسي رقم QP 23-2016 المؤرخ في 2 مارس 2016 المتعلق بحق العامل في بدل العطل السنوية المكتسبة.

الصفحة	العنوان
أ	شكر وتقدير
ب-ج	إهداء
3-1	مقدمة
	الفصل الاول: تحديد منازعات العمل الفردية
5	الفصل الاول: تحديد منازعات العمل الفردية
6	المبحث الاول: المنازعات الناتجة عن التسريح التعسفي
6	المطلب الاول: تحديد التسريح التعسفي
7	الفرع الأول: تسريح العامل في غياب ارتكاب الخطأ الجسيم
7	أولاً: حالات الخطأ الجسيم
11	ثانياً: اثبات الخطأ الجسيم
12	الفرع الثاني: تسريح العامل خرقاً للإجراءات التأديب
13	أولاً: وجوب احترام الإجراءات التأديبية
13	ثانياً: نطاق إحترام الإجراءات التأديبية
13	(أ) إخطار العامل واستدعائه للاستماع إليه
14	(ب) وجوب الالتزام بألية العرض على اللجنة متساوية الأعضاء
14	(ج) احترام الأجل القانونية لفرض العقوبة
15	المطلب الثاني: تبعات التسريح التأديبي
15	الفرع الأول: حق العامل في اعادة الادراج
16	أولاً: التكييف القانوني لإعادة الإدراج في التشريع الجزائري
16	ثانياً: البعد الحمائي لإعادة الإدراج في القانون المقارن
17	الفرع الثاني: حقوق العامل الأخرى
17	أولاً: حق العمل في الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة
17	(أ) الأجور المتأخرة والمنح و المكافآت
18	(ب) التعويض المالي عن العطل السنوية
18	(ج) الوثائق المهنية المرتبطة بعلاقة العمل
18	ثانياً: حق العامل في الحصول على التعويض
19	(أ) التعويض عن التسريح التعسفي بذاته
19	(ب) التعويض البديل عن رفض إعادة الإدراج
20	(ج) التعويضات الأخرى المحتملة
20	(1) التعويض عن الضرر اللاحق بالعمل
20	(2) التعويض المالي البديل عن مهلة الإخطار
21	المبحث الثاني: منازعات أخرى غير التسريح التعسفي
21	المطلب الأول: المنازعات المتعلقة بالأجر
22	الفرع الاول: تحديد ماهية الاجر
22	أولاً: شروط الأجر
23	ثانياً: مشتملات الأجر
23	(أ) المطالبة بالأجر
24	(ب) الاقتطاع من الأجر
25	الفرع الثاني: صور المنازعة حول الأجر

25	أولاً: المنازعة في تدني الأجر عن الحد الأدنى المضمون
25	ثانياً: المنازعة المتعلقة بالتصنيف المهني وعلاقتها بالأجر
25	ثالثاً: المنازعات الخاصة بملحقات الأجر والساعات الإضافية
26	المطلب الثاني: المنازعات الناشئة بمناسبة إنهاء العقد
26	الفرع الأول: المنازعات الناشئة بمناسبة الاستقالة
27	أولاً: خصوصية أحكام الاستقالة
28	(أ) من حيث شروط الاستقالة
28	1- شرط الكتابة
29	2- شرط سلامة الإرادة
29	3- شرط الاخطار المسبق
30	4- شرط عدم التعسف
30	(ب) من حيث أنواع الاستقالة
30	1- الاستقالة الصريحة
31	2- الاستقالة الضمنية
32	(ج) من حيث آثار الاستقالة
32	1- التزام العامل بفترة الأشعار المسبق
33	2- تسوية الحقوق المالية والمهنية للعامل
33	ثانياً: الاشكاليات العملية للاستقالة
33	(أ) استقالة العامل بسبب ضغط رب العمل (الاستقالة الإكراهية)
34	(ب) مدى إمكانية تراجع العامل عن الاستقالة (العدول عن الاستقالة)
35	الفرع الثاني: المنازعات المتعلقة بعقد العمل محدد المدة
36	أولاً: حالات إبرام عقد العمل محدد المدة (المادة 12 من القانون 90-11)
36	(أ) استخلاف عامل مثبت في منصب عمله وغائب مؤقتاً
36	(ب) مواجهة تزايد العمل عارضا
37	(ج) أشغال دورية ذات تجدد منتظم
37	(د) أشغال ذات مدة محددة بطبيعتها
37	ثانياً: جزاء مخالفة حالات إبرام العقد المحدد المدة
	الفصل الثاني: تسوية منازعات العمل الفردية
41	المبحث الأول: الإجراءات الأولية
41	المطلب الأول: مرحلة التسوية الودية الداخلية
42	الفرع الأول: أحكام التسوية الداخلية
42	أولاً: التظلم المباشر داخل المؤسسة المستخدمة
42	ثانياً: دور لجان الطعن المتساوية الأعضاء
43	الفرع الثاني: موقف الاجتهاد القضائي
44	المطلب الثاني: مرحلة إجراء الصلح
44	الفرع الأول: الجهة المعنية بإجراء الصلح
45	أولاً: مفتشية العمل
45	ثانياً: مكتب المصالحة
46	الفرع الثاني: تبعات محاولة إجراء الصلح
46	أولاً: حالة وقوع الصلح
47	ثانياً: حالة فشل الصلح
48	المبحث الثاني: الدعوى القضائية

49	المطلب الأول: رفع الدعوى القضائية
49	الفرع الأول: شروط قبول الدعوى
50	أولاً: الشروط العامة
50	الصفة: (Qualité)
50	المصلحة: (Intérêt)
51	الأهلية: (Capacité)
51	ثانياً: الشروط الخاصة
51	أ) شرط سبق استنفاد إجراء الصلح الوجوبي
52	ب) شرط قيد الدعوى في الأجل القانونية
52	ج) شرط الشكلية الإلزامية لعريضة افتتاح الدعوى
53	الفرع الثاني: الاختصاص القضائي
53	أولاً: الاختصاص النوعي
54	ثانياً: الاختصاص الإقليمي
55	المطلب الثاني: البت في النزاع العمالي
56	الفرع الأول: سلطة القاضي الاجتماعي
57	الفرع الثاني: الحكم القضائي الصادر
57	أولاً: طبيعة الأحكام الصادرة في منازعات العمل
58	أ) أحكام اجتماعية نهائية
59	ب) أحكام اجتماعية ابتدائية
59	ثانياً: تنفيذ الأحكام الصادرة في منازعات العمل
65-63	خاتمة
71 - 67	قائمة المصادر والمراجع
74 - 72	فهرس المحتويات