



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي مغنية
معهد الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

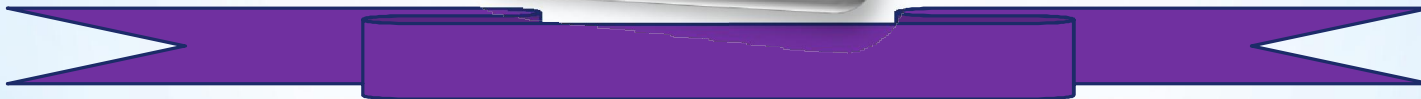


محاضرة 7

تسوية نزاعات العمل الفردية القانون 90-04



إعداد الأستاذ:
د بلباقي بومدين



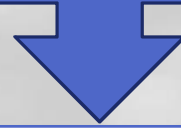
تسوية نزاعات العمل الفردية
(وذلك سواء في حالة التظلم من القرار التأديبي، أو في
حالة تسوية أي نزاع مهني آخر حتى وإن كان سببه
المستخدم المادة 20 من القانون 90-04)

التسوية
القضائية

التسوية الودية
الخارجية أمام
مكتب المصالحة
(وجوبية)

التسوية
الودية
الداخلية أمام
الهيئة
المستخدمة
(اختيارية)

**أولاً: التسوية الداخلية أمام
الهيئة المستخدمة (اختيارية):**



نصت المادة 03 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على ما يلي: **"يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية داخل الهيئة المستخدمة"**.
لكن قد لا تتضمن هذه الاتفاقيات الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع، ففي هذا الغرض تطبق أحكام المادة 04 من نفس القانون، حيث يباشر العامل عرض نزاعه على رئيسه المباشر (وهو ما يسمى بـ التظلم)، والذي يتعين عليه تقديم جواب في ظرف 8 أيام من تاريخ إخطاره، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل في حالة الرد يرفع التظلم إلى الهيئة المستخدمة أو المستخدم حسب الحالة، لأجل الرد على هذا التظلم كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الإخطار، على أن يتضمن هذا الرد تبرير لأسباب الرفض المتعلقة بموضوع النزاع.

ثانيا: التسوية الودية الخارجية أمام مكتب المصالحة (وجوبية)



اختصاصات مكتب المصالحة (إقليمي وموضوعي):

فبالنسبة للاختصاص الإقليمي نصت عليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي 91-273، المتضمن تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، المعدل والمتمم بالمرسوم 92-288 حيث يؤسس مكتب واحد للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمقر مفتشية العمل، من أجل تسوية منازعات العمل الفردية، وفي حالة اتساع المنطقة أو كثرة النزاعات، يمكن إنشاء مكاتب مصالحة أخرى في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، وذلك بموجب قرار مشترك من وزير العمل ووزير العدل ووزير الاقتصاد والمالية.

أما الاختصاص الموضوعي (النوعي) لمكتب المصالحة، فقد أشارت إليه المادة 02 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، حيث يشمل كل خلاف قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقات العمل التي تخضع للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والقوانين المرتبطة به.



إجراءات المصالحة:

نظمت هذه الإجراءات المواد من 26 إلى 32 من القانون 90-04 سالف الذكر ويمكن تلخيصها كآلاتي:

في حال فشل محاولات التسوية الداخلية للنزاع بين العامل والمستخدم على النحو الذي سبق بيانه، يقوم العامل بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بموجب عريضة مكتوبة أو بالإدلاء بتصريحاته شفويا بحضوره أمام مكتب المفتش، الذي يتولى بدوره تحرير محضر بأقوال العامل (المدعي) مع إخطار مكتب المصالحة بذلك خلال 3 أيام من تاريخ هذا الإخطار، ليقوم بعد ذلك باستدعاء كل من أعضاء مكتب المصالحة إلى جانب أطراف النزاع أو من يمثلهم قانونا، لأجل الاجتماع في ظرف 8 أيام من تاريخ استدعائهم.

يتشكل مكتب المصالحة المنعقد لدى مفتشية العمل من عضوين (02) ممثلين عن العمال، وعضوين (02) ممثلين عن المستخدمين، حيث يتم انتخاب مجموعة من الممثلين من قبل عمال الشركات والمؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجنة القضائية المختصة لمدة ثلاث سنوات.



في حالة غياب المدعي أو من يمثله

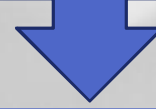


يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية ما لم يوجد مانع شرعي يبرر هذا الغياب، مع تبليغ هذا القرار للمدعي خلال 8 أيام من اتخاذها، أما في حالة غياب المدعي عليه أو ممثله فإنه يتم استدعاؤه من جديد لعقد اجتماع خلال 8 أيام من استدعائه. أما في حالة غيابه لاجتماعيين متتاليين يحضر المكتب محضرا بعدم المصالحة، تسلم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع.

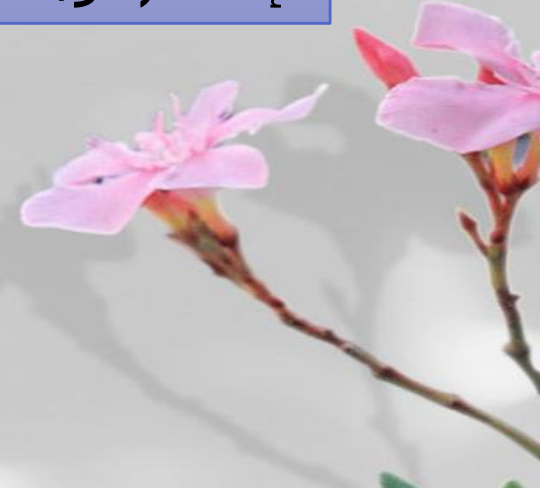
أما في حالة اتفاق الأطراف على حل كل أو جزء من النزاع، يحضر المكتب محضرا بهذه المصالحة الجزئية أو الكلية، أما إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يحضر محضر عدم الصلح، ويعتبر هذا المحضر شرطا جوهريا لمباشرة الدعوى القضائية، يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى شكلا.



تنفيذ اتفاق المصالحة: (المواد 33 و 34 و 35 من القانون 90/04، والمادتان 508 و 509 ق إم إ)



بمجرد صدور محضر المصالحة ينتهي دور مكتب المصالحة، فهو لا يملك أية سلطة يجبرهم من خلالها على تنفيذ اتفاق المصالحة، لذلك خول المشرع مسألة تنفيذ محضر المصالحة إلى الأطراف وحدهم، وفي ذلك نصت المادة 33 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز الـ 30 يوم من تاريخ الاتفاق".





في حالة مماثلة أحد الأطراف في تنفيذ اتفاق المصالحة:



نظرا لعدم امتلاك مكتب المصالحة لسلطة الأمر في التنفيذ، مما قد يدفع أحد الأطراف إلى المماثلة والتراخي في تنفيذ اتفاق المصالحة، الأمر الذي دفع المشرع إلى إحاطة محضر المصالحة بمجموعة من الضمانات نصت عليها المادة 34 من القانون 04 المشار إليه، حيث يمكن للمدعي رفع الأمر إلى رئيس المحكمة الفاصلة المسائل الاجتماعية بناء على عريضة يلتمس من خلالها إجبار المدعى عليه على التنفيذ، حيث يأمر رئيس المحكمة بعد استدعاء المدعى عليه في أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، مع تحديد غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير في التنفيذ تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، على أن يبدأ سريان هذه الغرامة بعد انتهاء المدة التي يحددها القاضي للتنفيذ والتي لا تتجاوز 15 من يوم صدور الأمر بتنفيذ .



ثالثا: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

بعد استنفاد طرق التسوية الودية للنزاع وفشلها بين العامل والمستخدم، خاصة إجراء المصالحة الذي يعد شرطا لقبول الدعوى شكلا، فلا يبقى أمام الطرف المتضرر صاحب المصلحة إلا الخيار القضائي وذلك أمام القسم الاجتماعي مرفقا بمحضر عدم المصالحة، على أن **ترفع الدعوى في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ استلام محضر المصالحة** ولأهمية هذه المرحلة سنستعرض كل من تشكيل المحكمة، اختصاصها، إجراءات التقاضي:

تشكيل القسم الاجتماعي:

تنعقد جلسات القسم الاجتماعي برئاسة قاض وممثلين إثنين عن العمال وممثلين إثنين عن المستخدمين، ويجوز الاكتفاء بممثل واحد عن كل طرف، وفي حالة غياب الممثلين، ينوب عنهم المساعدون الاحتياطيون وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم بقاض أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة. بينما تشكيلة الغرفة الاجتماعية بكل من المجلس القضائي وكذا المحكمة العليا تتكون من قضاة فقط.



نظمت أحكام الاختصاص المحلي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية المادة 24 من القانون 04-90 سالف الذكر وكذا المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث ترفع الدعاوى بين العمال والمستخدمين أمام المحكمة التي تم في دائرتها اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو في محل إقامة المدعى عليه، أما في حالة تعليق علاقة العمل أو إنهائها بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد في دائرة اختصاصها موطن المدعي.

الاختصاص
المحلي
للقسم
الاجتماعي:



الاختصاص
النوعي
للقسم
الاجتماعي:

القضايا التي تفصل فيها المحكمة بصفة ابتدائية: حددتها المادة 20 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وتتمثل في الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين، وكافة القضايا الأخرى التي ينص عليها القانون صراحة، مثل منازعات الضمان الاجتماعي، فالأحكام الصادرة في مثل هذه القضايا تقبل الطعن عليها بالاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي المختص.

مع مراعاة الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل، رغم الطعن عليه بالاستئناف وقد حددتها المادة 22 من نفس القانون كالآتي:

- 1- الأحكام المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
- 2- الأحكام المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.
- 3- الأحكام المتعلقة بدفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

القضايا التي تفصل فيها المحكمة بصفة ابتدائية ونهائية: حددتها المادة 21 من نفس القانون وذلك عندما تتعلق الدعوى أساساً بـ:

- 1- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون إخضاع العامل إلى الإجراءات التأديبية المعمول بها بمقتضى القانون أو الاتفاقيات.
- 2- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى التي ينص عليها القانون لإثبات النشاط المهني للمدعي.



إجراءات
التقاضي أمام
القسم
الاجتماعي:

تخضع إجراءات التقاضي في نزاعات العمل إلى القواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مع مراعاة الإجراءات الخاصة التي نال عليها المشرع في القوانين المنظمة لهذه النزاعات، كالالتزام **برفع الدعوى في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ استلام محضر المصالحة، وضرو الإسرار في الفصل في الدعوى في أجل 15 يوما من تاريخ رفعها.**

كما يجب على صاحب المصلحة في الدعوى، **إرفاق العريضة بمحضر المصالحة،** ويعتبر هذا المحضر من الشروط الشكلية يترتب على إغفالها **عدم قبول الدعوى شكلا.**

ملاحظة: التظلم المسبق (أمام الهيئة المستخدمة) لا يعد إجراء إلزاميا ف يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى شكلا كما هو الحال بالنسبة لمحضر المصالحة، فهذا الإجراء يخضع للسلطة التقديرية لمفتش العمل فإن شاء ألز بها الأطراف وإن شاء باشر المصالحة من دونها.

