



جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب -

كلية الحقوق

قسم الحقوق



إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق - تخصص قانون خاص

من اعداد الطالبتين: تحت إشراف الأستاذة:

أ.بن طاع الله زهيرة

غرزي نوال

بولفضاوي خديجة

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية للأستاذ	لقب واسم الأستاذ
رئيسا	أستاذة محاضرة ب، جامعة عين تموشنت	د. مقدس أمينة
مشرفا ومقررا	أستاذة محاضرة ب، جامعة عين تموشنت	د. بن طاع الله زهيرة
ممتحنا	أستاذة محاضرة ب، جامعة عين تموشنت	د. زعزوعة نجاة

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان مالم يعلم الحمد لله المنان الملك
القدوس السلام مدبر الليالي و الأيام مصرف الشهور و الأعوام ،
قدر الامور فأجراها على أحسن نظام ما شاء كان و ما لم يشأ لم يكن ،
الحمد لله على ما أنعم به على فضله الخير الكثير و العلم الوفير
و اعانني على إنجاز هذا العمل الذي أحتسبته عبادة من العبادات
جعلها الله خالصة لوجهه الكريم .

و بعد الحمد لله تعالى و شكره على إنهائي لهذه الرسالة ،
أتقدم بخالص الشكر و عظيم الإمان للأستاذة الفاضلة "بن طاع الله زهيرة "
على ما قدمه لي من علم نافع و عطاء متميز و إرشاد مستمر .
و أخيرا نهدي كل عبارات الشكر والعرفان إلى كل شخص
مد لنا يد المساعدة لإنجاز هذه المذكرة من بعيد
أو من قريب ولو بكلمة طيبة.

شكرا

-بارك الله فيكم جميعا-

إهداء

مهما كتبت من عبارات لن اجد اصدق من قوله تعالى :

" يرفع الله الذين امنو منكم و الذين اوتو العلم درجات "

والى من قال فيهما الله عز وجل " واحفظ لها جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا " .

إلى أمي يامن من جعلك الله سببا في وجودي , سندا في حياتي , دعائك كان حضي ورضاك كان طريقي الى من ارشدني ورافقني في كل مشاوير حياتي اللهم أحفظها وارزقها العفو و العافية .

والى روح غالية رافقتني , وأنا لازلت متعلقة بها إلى روح رفع فجعتي برحيلها , إلى بسملة لاتغيب عن البال , حتى بعد ان ابتعدتنا الأماكن وضحك التراب .

دمت بنعيم ربي حتى نلتقي يا ابي , ها انا اكتب لك من عالم الإحياء ومازلت دعواتي تصل كل يوم هذا النجاح هو جزء من تعبك اهديه لك لعله يكون الدعاء اخر يرفع اسمك الى السماء رحمك الله وجعل الجنة الجنة دارك .

الى اخوتي متمنية لهم التوفيق و النجاح في الحياة .

أوجه تحية خاصة و شكر و جزيل لكل من ساهم في ثمرة جهدي وأعانني , جزاه الله خيرا واجعل عونه في ميزات الحسنات .

إلى كل النفوس الطيبة التي وسعتهم ذاكرتي ولم توسعهم مذكرتي .

إلى أساتذتي الذين لم يبخلوا علينا بالنصائح إلى أصدقائي وصديقاتي أتمني لهم حظا موفق .

نوال

إهداء:

إلى من قال فيهما الله عز وجل { واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا } أمي وأبي الكريمين حفظهما الله وأطال في
عمرهما وقد ربي علي رد جزء من جميلهما.

إلى إخوتي متمنية لهم التوفيق والنجاح في الحياة.

أوجه تحية خاصة وشكر جليل لكل من ساهم في ثمرة جهدي وأمانتي، جزاه الله خيرا
وجعل عونه في ميزان الحسنات .

إلى كل النفوس الطيبة التي وسعتم ذاكرتي و لم تسعمو مذكرتي.

إلى أساتذتي الذين لم يخلوا علينا بالنصائح

إلى أصدقائي وديقائي أتمنى لهم حظ موفق.

خديجة

قائمة المختصرات

المختصر	المعنى الكامل
ج.ر.ج.ج	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
د.س.ن	دون سنة نشر
د.ط	دون طبعة
ص	الصفحة
ط	طبعة
ق.إ.م.إ	قانون الإجراءات المدنية والإدارية

مقدمة

تُعد المنازعات الاجتماعية من أكثر النزاعات انتشارًا في الحياة المهنية اليومية، وذلك نتيجة لطبيعة علاقة العمل التي تقوم على التبعية الاقتصادية والقانونية، وما قد ينشأ عنها من خلافات بين الأجراء وأرباب العمل. وقد أدرك المشرع الجزائري هذه الخصوصية، فأنشأ القسم الاجتماعي داخل المحاكم الابتدائية، كهيئة متخصصة للفصل في النزاعات الفردية في العمل، وفق إجراءات قانونية تضمن التوازن بين الطرفين، وتحقيق العدالة الاجتماعية.

ومن بين أهم الجوانب التي تميّز التقاضي في المادة الاجتماعية هي الإجراءات الخاصة التي نص عليها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والقوانين المكملة له، والتي تُراعي خصوصية العلاقة الشغلية وطبيعة الأطراف. وتكمن أهمية هذه الإجراءات في كونها تؤسس لضمانات قانونية وإجرائية فعالة لحماية حقوق العمال، وتسوية النزاعات في إطار قانوني سريع ومرن.

لقد مرّ التنظيم القضائي الاجتماعي في الجزائر بمراحل تطوّر عديدة، بدأت منذ الاستقلال، حيث كانت منازعات العمل تُعرض على القضاء العادي، إلى أن تم إنشاء أقسام اجتماعية متخصصة بموجب التعديلات التي عرفها قانون التنظيم القضائي. وجاء قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ليُكرّس الطابع الخاص لهذه المنازعات من خلال إجراءات وقائية وإجبارية (كالصلح الإجمالي)، وتحديد كيفية معالجة النزاع داخل الهيئة المستخدمة أولاً، ثم أمام مفتشية العمل، فالقضاء الاجتماعي كمرحلة أخيرة.

وقد جاء قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 (قانون 08-09)¹ ليعزز هذه الخصوصية، ويضبط اختصاص القسم الاجتماعي وإجراءاته، سعياً لضمان نجاعة الفصل في القضايا ذات الطابع الاجتماعي، وهو ما جسده كذلك الاجتهادات القضائية المتعددة في هذا المجال.

وتتجلى أهمية هذا الموضوع من عدة جوانب؛ سواء الناحية العملية؛ لكون القضايا الاجتماعية تشكل نسبة معتبرة من القضايا المعروضة أمام المحاكم، وتمسّ فئة واسعة من المجتمع، خاصة العمال. أو من الناحية القانونية؛ لكون المشرع خصّها بقواعد إجرائية خاصة تختلف عن القواعد العامة للتقاضي.

1 القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022، الجريدة الرسمية، العدد 48، المؤرخة في 17 جويلية 2022.

المنهج المتبع في هذه المذكرة هو المنهج التحليلي الوصفي، حيث تم الاعتماد على تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالتقاضي أمام القسم الاجتماعي، مع وصف الإجراءات العملية المتبعة في تسوية النزاعات الفردية في العمل، بدءًا من التسوية الودية وصولًا إلى مرحلة الفصل القضائي وطرق الطعن، وذلك بهدف إبراز فعالية هذه الإجراءات في حماية حقوق العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية.

الدراسات السابقة

• بن طاع الله زهيرة ، القضاء الاجتماعي في الجزائر-دراسة نقدية مقارنة ، رسالة ماجستير كلية

الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة جيلالي اليابس ، سنة 2021

عبد المولى مسعود ، منازعات الضمان الاجتماعي بين التسوية الإدارية والتسوية القضائية ، مذكرة

• ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الجلفة ، سنة 2017- 2018

موكيل هدى، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم

• السياسية ، جامعة سعيدة ، سنة 2015- 2016.

بناءً على ما سبق، تُطرح الإشكالية الأساسية التالية: إلى أي مدى ساهمت إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، وفق التنظيم القانوني الجزائري، في تحقيق حماية قانونية فعالة للأجراء وضمان عدالة اجتماعية متوازنة؟

وانطلاقاً من الإشكالية المطروحة أعلاه، تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، يمكن إجمالها فيما يلي:

- الإحاطة بجوانب التنظيم القانوني لإجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- إبراز الدور الذي تلعبه الإجراءات الخاصة في حماية حقوق العمال وضمان عدالة متوازنة.
- دراسة مدى فعالية التسوية الودية ومكاتب المصالحة في حل النزاعات الاجتماعية.
- تسليط الضوء على الإشكالات العملية والتطبيقية التي تُعيق فعالية التقاضي في المجال الاجتماعي.

صعوبات الدراسة:

واجهتنا خلال إعداد هذه المذكرة جملة من الصعوبات، لعل أبرزها:

- محدودية المراجع المتخصصة التي تُعالج بشكل مباشر إجراءات التقاضي في القسم الاجتماعي، مقارنة بوفرة المراجع في المجالات الأخرى.
- صعوبة الحصول على بعض القرارات القضائية الصادرة عن المحاكم الاجتماعية، والتي تُعد مصدرًا مهمًا في توضيح التوجه القضائي.
- غياب التوحيد في التطبيق العملي لبعض الإجراءات بين مختلف الجهات القضائية، مما استدعى بذل جهد إضافي في المقارنة والتحقق.

وللإجابة عن الإشكالية المطروحة، ارتأينا تقسيم هذه المذكرة إلى فصلين رئيسيين:

الفصل الأول: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي ويشمل دراسة الاختصاص النوعي، والاختصاص الإقليمي، ثم التسوية الودية وإجراءات رفع الدعوى.

الفصل الثاني: سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها ويتناول الطلبات والدفع، وسائل الإثبات، وطبيعة الأحكام الصادرة وطرق الطعن.

الفصل الأول

إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

تُعد المنازعات الاجتماعية من أكثر النزاعات شيوعاً في الحياة العملية، نظراً للعلاقة الوثيقة بين العمال وأصحاب العمل، وما يترتب على هذه العلاقة من التزامات وحقوق متبادلة. ونظراً لأهمية هذه القضايا، فقد خصّها المشرع الجزائري بقسم قضائي مستقل داخل المحاكم، يُعرف بالقسم الاجتماعي، والذي يختص بالنظر في جميع النزاعات التي تنشأ عن علاقات العمل، بما في ذلك الفصل التعسفي، الأجور، المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، ومشاكل التقاعد وغيرها. ويكتسي هذا القسم أهمية خاصة، كونه يهدف إلى حماية الحقوق الاجتماعية للعمال وضمان تطبيق القوانين والتشريعات ذات الصلة، بما يحقق التوازن بين مصالح أطراف النزاع¹.

ولتحقيق هذا الهدف، وضع المشرع الجزائري مجموعة من القواعد التي تحدد اختصاص القسم الاجتماعي، سواء من حيث الاختصاص النوعي، الذي يحدد طبيعة القضايا التي ينظر فيها هذا القسم، أو الاختصاص الإقليمي، الذي يبين المحكمة المختصة بناءً على موقع أطراف النزاع أو مكان تنفيذ العقد². كما حرص على وضع إجراءات دقيقة للتقاضي أمام هذا القسم، لضمان البت في القضايا بفعالية وسرعة، خاصة في ظل ما تتميز به النزاعات العمالية من طابع الاستعجال³. ومن هذا المنطلق، يسعى هذا الفصل إلى تقديم دراسة معمقة حول اختصاصات القسم الاجتماعي، والإجراءات المعتمدة أمامه، وأثر ذلك على تحقيق العدالة الاجتماعية.

1 المادة 500 من ق إ م إ ، المصدر السابق

2 المادة 304 ق إ م إ ، المصدر السابق

3 المادة 305 ق إ م إ ، المصدر السابق

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

المبحث الأول: نطاق اختصاص القسم الاجتماعي

يُعدّ القسم الاجتماعي أحد الأقسام القضائية المتخصصة التي تُعنى بالنظر في النزاعات ذات الطابع الاجتماعي، والتي تتعلق بعلاقات العمل، والضمان الاجتماعي، والخدمات الاجتماعية المختلفة. ويكتسب هذا القسم أهمية خاصة نظراً لارتباطه المباشر بحماية الحقوق الأساسية للأفراد، لا سيما العمال والموظفين والفئات الهشة في المجتمع¹ ولكي نتناول هذا المبحث سنتعرض إلى الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي في المطلب الأول ثم الاختصاص الاقليمي له في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي

إن تحديد نطاق اختصاص هذا القسم يعدّ أمراً جوهرياً لضمان تحقيق العدالة الاجتماعية وصون الحقوق المكتسبة بموجب القوانين والتشريعات النافذة. ويشمل هذا الاختصاص النظر في الدعاوى المتعلقة بعمود العمل، والفصل التعسفي، وتعويضات إصابات العمل، ومنازعات التقاعد والضمان الاجتماعي، فضلاً عن القضايا المتعلقة بالحقوق النقابية وعلاقات العمل بوجه عام².

يُقصد بالاختصاص النوعي تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في نوع معين من القضايا، وذلك بناءً على طبيعة النزاع وموضوعه. فيما يتعلق بالقسم الاجتماعي، فإن اختصاصه النوعي يشمل مجموعة من المنازعات المحددة قانوناً³، والتي يمكن تصنيفها إلى نوعين رئيسيين المنازعات المتعلقة بقانون العمل في الفرع الأول و منازعات الضمان الاجتماعي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: المنازعات المتعلقة بقانون العمل

سنتناول خلال هذا الفرع كل من منازعات العمل الفردية أولاً ، منازعات انتخاب مندوبي العمال ثانياً و المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي ثالثاً ثم المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب رابعاً وأخيراً المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل خامساً .

1 سامية دايخ ، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، مجلة علمية محكمة معارف ، المجلد 9 ، العدد 16 ، كلية

الحقوق ، المركز الجامعي غليزان ،سنة 2021 ، ص 15

2 نفس المرجع ، ص 15

3 نفس المرجع ، ص 16

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

أولا : منازعات العمل الفردية

من خلال المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن القسم الاجتماعي يختص اختصاصا مانعا في منازعات العمل الفردية، وقد عرف المشرع الجزائري النزاع الفردي في المادة 2 من القانون رقم 90-04¹ المتعلق بعلاقات العمل أنه : " كل خلاف في العمل قائم بين أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة". وعليه من خلال هذا التعريف يتضح أن النزاع الفردي في العمل يتحدد وفق مجموعة من المعايير تتمثل في: أن يكون النزاع في العمل بين العامل الأجير والمستخدم أو الهيئة المستخدمة²، وأن يكون موضوع النزاع متعلقا بتنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، وأن لا يكون قد سوي النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة.³

وقد يكون النزاع الفردي إما: نزاع قانوني، يتعلق بخرق قواعد أمر متعلقة بالنظام العام كتشغيل العمال القصر دون السن القانونية المقررة قانونا والتي هي 16 سنة، وإما نزاع مصلي وهو ما يتعلق بخرق قواعد قانونية غير أمر ومثاله النزاع المتعلق بالتسريح التأديبي والتسريح التعسفي.⁴

وبناءً على ما سبق ذكره، فالمنازعات الفردية للعمل التي يختص بها القسم الاجتماعي والمحددة في المادة 500 من ق.إ.م.إ هي: المنازعات المتعلقة بإثبات عقود العمل والتكوين، والتمهين والمنازعات المتعلقة بتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.⁵

1- المنازعات المتعلقة بإثبات عقود العمل والتكوين والتمهين

¹ القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 6، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

² العامل الأجير هو كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا، مقابل أجر، في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى مستخدم. أما المستخدم فهو كل شخص طبيعي تربطه علاقة عمل شخص أو أشخاص مع آخرين كالمحامي والموثق والطبيب، كما يكون المستخدم شخصا معنويا عاما أو خاصا وعادة يكون عبارة عن مؤسسات عامة أو خاصة ذات طابع صناعي أو تجاري. انظر: بن عزوز بن صابر، " إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل في التشريع الجزائري "، مجلة حوليات كلية الحقوق جامعة وهران، العدد 3 سنة 2005-2006، ص 65.

³ بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 66.

⁴ بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 67.

⁵ بوسعيدة دليلا، ميعاد التقاضي أمام القسم الاجتماعي "قراءة في نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد 05، العدد 4، سنة 2020، ص 18

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي¹ وتقوم هذه العلاقة بمجرد قيام العامل بأداء عمل لمصلحة المستخدم وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر بين صاحب العمل والعامل حول طبيعة العمل والأجرة كذا المدة، ويعتبر عقد العمل من عقود التراضي فبمجرد تبادل الإيجاب والقبول ومباشرة العمل فعلا لمصلحة صاحب العمل يقوم عقد العمل ويفهم من ذلك أنه لا يشترط صلب عقد العمل في الشكل الكتابي، إلا أنه قد تلجأ المؤسسات إلى إعداد عقود العمل مكتوبة وذلك تسهيلا لعملية الإثبات عند وقوع أي نزاع² وإذا لم يوجد عقد مكتوب كان على العامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات المقررة قانونا فالمرشح حاول تبسيط الإجراءات ولم يشترط الكتابة لإثبات عقد العمل بل أجاز إثباتها بأي الطرق الممكنة قانونا³ ومثال هذا: اعتبار بطاقة الانخراط في النقابة كوسيلة إثبات وجود علاقة عمل.

ويلاحظ أنه في ظل التشريع القديم كان يجب على العامل إثبات وجود ونوعية عقد العمل أو علاقة العمل في آن واحد بمعنى آخر هل هذه العلاقة محددة المدة أم غير محددة المدة، بينما وفي ظل القانون رقم 90-11 وطبقا للمادة 11 منه فيفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محددة وذلك في حالة انعدام عقد عمل مكتوب وبالتالي فإنه وبموجب القانون لا يستطيع صاحب العمل إثبات العكس مما يجعله إذا مرتبطا بعلاقة العمل غير المحدودة. وكذلك الأمر بالنسبة لإثبات عقد التكوين والتمهين⁴ فقد اعتبرهما المشرع بمثابة خلاف فردي في العمل، وعليه فهما أيضا يخضعان للتسوية القضائية أمام القسم الاجتماعي.

2 المنازعات المتعلقة بتنفيذ وتعليق إنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين

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

¹ المادة 08 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. ج، عدد 17، المؤرخة في سنة 1990/04/25

² حمدي باشا عمر، منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 19

³ المادة 10 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

⁴ عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي تام لمتمهين يلتزم بالعمل لدى هذه المؤسسة المستخدمة طيلة مدة العقد ويتقاضى عن ذلك أجر مسبقا يحدد سلفا. أما عقد التكوين ففيه تكوين مهني وتكوين متواصل، بالنسبة لتكوين المهني فيقصد به اكتساب تأهيلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة وهدفه ضمان تأهيل أساسي لكل طالب للتكوين، أما التكوين المتواصل فهو تحيين معارف العمال وتحسين مستواهم ويهدف إلى تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركية للعمال وتكثيف قدراتهم مع التطور التكنولوجي والمهني ويمنح هذا التكوين في أماكن العمل والمؤسسة. انظر المادة 10 من القانون رقم 81-07 المؤرخ في 1981/06/27، رقم 07-08 المتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم، ج. ر، عدد 26 مؤرخة في 1981/06/30، والمواد من 3 إلى 9 من القانون رقم 07-08 المؤرخ في 2008/02/23، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم والتكوين المهنين، ج. ر، عدد 56 مؤرخة في 2008/03/02.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها وغيرها¹ ، وفي هذا الشأن هذا الشأن يتم إدراج العامل قانونا في منصب عمله أو منصب ذا أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل وعليه فإذا تحققت إحدى هذه الحالات ورفضت المؤسسة المستخدمة إعادة إرجاع العامل في منصبه بعد انتهاء الفترة التي علق فيها عقد العمل فإن هذا النزاع إذا عرض على القضاء فيكون ذلك من اختصاص أمام القسم الاجتماعي².

أما بالنسبة لإنهاء عقد العمل فقد ذكر المشرع مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى ذلك منها: انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال... وغيرها³، وعليه فإن أي نزاع يتعلق بموضوعه بأحد هذه الأسباب فإن الجهة القضائية المختصة به هي القسم الاجتماعي. وأيضا هو الأمر بالنسبة لتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود التكوين والتمهين حيث أن المنازعات المتعلقة بها تكون من اختصاص القسم الاجتماعي وذلك طبقا للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانيا : منازعات انتخاب مندوبي العمال

بالنسبة لمنازعات انتخاب مندوبي العمال، فقد نص القانون رقم 90-11 في المادة 92 منه على حق العمال في انتخاب مندوبيهم، وعليه فإن أي نزاع يكون في هذا الشأن، مثل عدم احترام طريقة الاقتراع التي حددها المشرع، كأن تكون بالاقتراع الفردي الحر والسري للعمال، فإن الاختصاص فيه يرجع إلى القسم الاجتماعي استنادا إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴

ثالثا: المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي

بالنسبة للمنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي، فإن النقابات العمالية هي تنظيمات جماعية يقوم بها العمال في مهنة أو مجال معين بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية لمصالحهم ويمنح القانون لكل تنظيم نقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية، وحق التقاضي عقب كل وقائع لها علاقة بهدفه أو تمس بمصالح أعضائه الفردية والجماعية المادية والمعنوية⁵. ومن صلاحية هذه المنظمات النقابية العمالية المشاركة في المفاوضات والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة،

¹ المادة 65 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

² المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

³ المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

⁴ تنص المادة 500 في الفقرة 03 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا

في.... منازعات انتخاب مندوبي العمال. "

⁵ محمد حسين ،منصور قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، سنة 2007، ص438

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل . وغيرها، والنزاع الذي يتعلق بهذا التمثيل النقابي، مثل حالة ممارسة المنظمة النقابية نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها أو ممارسة نشاط غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية، فيمكن تقديم طلب حلها أمام الجهة القضائية المختصة والمتمثلة في القسم الاجتماعي طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية¹.

رابعاً : المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب

أما عن المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب، فالإضراب هو امتناع العمال عن العمل بصفة جماعية ومنظمة بقصد حمل أصحاب العمل على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل فهو يعد من أهم الوسائل التي يلتجأ إليها العمال للضغط على أصحاب العمل ومساومتهم للوصول إلى مطالبهم² ، وإذا نشب أي نزاع يتعلق بممارسة هذا الحق فإن الجهة القضائية المختصة هي القسم الاجتماعي³، ومثاله: الحالة المنصوص عليها في المادة 35 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁴ والمتمثلة فيما إذا تم احتلال أماكن العمل بالقوة من طرف العمال المضربين أو منعهم للعمال غير المضربين أو لصاحب العمل أو ممثليه من الدخول إلى عملهم أو استمرارهم فيه لاسيما إذا كان القصد هذه التصرفات عرقلة حرية العمل فيمكن في هذه الحالة للمستخدم يتقدم بطلب أمام القسم الاجتماعي لاستصدار أمر قضائي من قاضي الاجتماعي لإخلاء المحلات، وقد خول المشرع الجزائري لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كالتصرف من شأنه عرقلة حرية العمل⁵.

خامساً : المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل

يختص القسم الاجتماعي أيضا بالمنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، فالاتفاقية الجماعية وفقا للمادة 114 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل هي عبارة عن اتفاق مدون يتضمن

¹ تنص المادة 500 في الفقرة 04 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في... المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي".

² محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 502.

³ تنص المادة 500 في الفقرة 05 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في... المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب".

⁴ القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، ج. ر. عدد 6، المؤرخة في 1990/02/07.

⁵ تنص المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل".

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

مجموعة شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية بمعنى آخر يمكن القول أن اتفاقيات العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب العمل أو مجموعة من العمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم¹. أما الاتفاق الجماعي فعرفته المادة 114 أيضا من نفس القانون بأنه اتفاق مدون يقوم بمعالجة عنصر معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية، ويمكن أن يشكل الاتفاق الجماعي ملحقا للاتفاقية الجماعية ويبرم الاتفاق الجماعي شأنه شأن الاتفاقية الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما يمكن أن يبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى².

ويعتبر القسم الاجتماعي مختصا في كل نزاع يتعلق بالاتفاقية والاتفاق الجماعي فقد أشارت المادة 134 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السابقة الذكر، أنه في حالة ما إذا قام مفتش العمل بملاحظة مخالفة للاتفاق أو الاتفاقية الجماعية للتشريع والتنظيم المعمول بهما كالنص على عدم السماح بممارسة الحق النقابي، أو عدم احترام الأجور الأساسية الدنيا المطابقة فإنه يقوم بعرض هذا الاتفاق الجماعي أو عرض هذه الاتفاقية تلقائيا أمام الجهة القضائية المختصة والمتمثلة في القسم الاجتماعي³.

وجدير الإشارة في هذا الشأن إلى أن تصنيف المنازعات إلى منازعات فردية وجماعية ليس قطعيا فقد نجد أنه من بين منازعات العمل الجماعية ما يعتبر أيضا في نفس الوقت من المنازعات الفردية كنشوء منازعة حول سوء تفسير شرط من شروط الاتفاقية الجماعية للعمل والذي يمس أحد العمال (أي عاملا واحدا) بضرر.

الفرع الثاني: منازعات الضمان الاجتماعي

سنتناول خلال هذا الفرع كل من المنازعات العامة أولا و المنازعات الطبية ثانيا و أخيرا المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي ثالثا.

يقصد بمنازعات الضمان الاجتماعي الخلافات التي تنشأ بين المؤمن له أي العامل أو المستفيد من التأمينات الاجتماعي ذوي الحقوق المؤمن لهم من جهة وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى حول الحقوق والالتزامات المترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية والقوانين

¹ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص474.

² المادة 134 من القانون رقم 90-11 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية.

³ المادة 114 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

الأخرى الملحقة بها أو المكملة لها، حيث ينصب موضوع هذه الخلافات عادة حول تقدير التعويض، ونسب العجز والحالة الصحية للمؤمن له والخبرة الطبية وغيرها من المسائل الأخرى¹.

وتتميز منازعات الضمان الاجتماعي عن منازعات علاقات العمل بكونها أكثر تعقيدا وأكثر تقنية، وهي بموجب المادة 2 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي²، تشمل ثلاثة أنواع من المنازعات وهي: المنازعات العامة والمنازعات الطبية والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

أولا : المنازعات العامة

يقصد بمنازعات العامة تلك الخلافات التي تحدث بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي، حول إثبات الحق في التكفل بالمؤمن له أو بذوي حقوقه، عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني وذلك لاختلاف تقدير هذا الحق سواء من حيث مدى توفر الشروط المقررة لثبوته أو حول تكييف حادث ما فيما إذا كان يدخل ضمن حوادث العمل أم لا، أو حول تفسير نص قانوني أو تنظيمي خاص بتحديد الشروط أو الظروف التي ترتب الحق في التكفل أو التغطية التامة أو الجزئية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي أو ما إلى ذلك من المسائل الكثيرة والمتنوعة التي يمكن أن تشكل نقطة أو نقاط اختلاف بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي والتي تستدعي تدخل أجهزة وهيئات أخرى لتسويتها وإيجاد الحلول المناسبة لذلك³.

يلاحظ أن المشرع الجزائري في قانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي في مادته الثالثة لم يعرف صراحة المنازعة العامة لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا حتى مفهومها، وإنما اعتبرها تلك الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي⁴.

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

1 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2005، ص 177.

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

3 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 179.

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

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

المؤمن لهم والمستخدمين، والتي بحكم طبيعتها تدخل ضمن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، وعليه فالمشرع الجزائري قد استعمل عند التعرض لموضوع المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي أسلوبا مشوبا بكثير من الغموض والإبهام والذي لا يسمح بالوقوف عند تعريف مناسب يزيح جميع العراقيل والعقبات التي تعترض سائر الأطراف المتدخلة في الضمان الاجتماعي بصفة عامة، لذلك يجب تدارك الإغفال القانوني المتعلق بتحديد أطراف العلاقة القانونية في إطار المنازعة العامة لأنه أمر ضروري، وذلك بتوسيع دائرتها لتشمل المستفيدين والمستخدمين والمؤمن لهم من جهة أخرى¹.

وقد أوجب المشرع أن يتم رفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة أمام لجان الطعن المسبق² قبل أي طعن أمام الجهات القضائية، حيث اعتبر درجتي التسوية الإدارية التي تتمتع طريق هذه اللجان من النظام العام ولا يمكن للجهة القضائية المختصة النظر في الموضوع إذا لم يحترم الطاعن إجراءات التسوية الداخلية³، ويظهر اختصاص القسم الاجتماعي من خلال المادة 15 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي حيث جاء فيها بأن القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق تكون قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة، والمتمثلة طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية في القسم الاجتماعي⁴.

هذا و يوجد بعض المنازعات التي وإن كانت تدخل في إطار المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، إلا أنها بحكم طبيعتها فإن اختصاص الفصل فيها يؤول إلى إما القضاء المدني كحالة تسبب رب العمل أو الغير في حادث أو مرض مهني، فهنا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي وللضحية أو ذوي حقوقه أن يرفعوا دعوى ضدهم لطلب استرداد المبالغ المدفوعة من الهيئة أو المطالبة بالتعويضات التكميلية. وإما يؤول إلى القضاء الجزائي فيوجد بعض التصرفات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتي تدخل في إطار المنازعة العامة تأخذ منحني آخر لتشكل أفعالا يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائيا كالإدلاء بتصريحات مزيفة للحصول على

¹ لباديس كشيدة ، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة باتنة، سنة 2009-2010، ص71.

² وتتمثل لجان الطعن المسبق في كل من اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق والتي تبث ابتدائيا في الطعون التي يرفعها المؤمن له اجتماعيا ضد القرارات المتخذة من طرف مصالح هيئات الضمان الاجتماعي واللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق والتي تبث هي الأخرى ابتدائيا في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق.

³ المادة 04 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

⁴ المادة 15 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

أدوات غير مستحقة، أو أن يؤول الاختصاص إلى القضاء الإداري كما هو مبين في المادة 16 من قانون 08-08 حيث تكون الإدارة طرفاً في النزاع بصفتها هيئة مستخدمة¹.

ثانياً: المنازعات الطبية

أن المشرع لم يأت بتعريف واضح ودقيق للمنازعة الطبية، بل اكتفى بحصر النزاع الطبي في تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي أو ذوي حقوقهم لاسيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا الوصفات الطبية، فقد اقتصر تعريف المشرع على رسم وعاء موضوعه الحالة الطبية للمؤمن لهم من جهة وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى وتخضع هذه الخلافات في تسويتها إلى إجراء الخبرة الطبية²، ما عدا هذه الحالات فإن ما تبقى منها يدخل ضمن المنازعة الطبية³، مثل حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مرض مهني، وفي حالة قبول العجز وكذا درجة مراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية والتي تكون الخلافات الناشئة بشأنها من اختصاص لجنة العجز الولائية المؤهلة في الفصل في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بها⁴.

ويظهر اختصاص القسم الاجتماعي في هذا النوع من المنازعات أولاً فيما يخص الخلافات المذكورة سابقاً والتي تخضع لإجراء الخبرة الطبية، فقد جاء في المادة 19 فقرة 1 من القانون رقم 08-08 على أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية وذلك في حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني.

وثانياً للخلافات التي تبث فيها لجنة العجز الولائية المؤهلة، حيث جاء في المادة 35 من ذات القانون المذكور أعلاه أن قرارات هذه اللجنة تكون قابلة للطعن أمام الجهة القضائية المختصة وهي القسم الاجتماعي⁵.

¹ باديس كشيدة، المرجع السابق، ص 106.

² المادة 17 من القانون رقم 08-08 - المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

³ المادة 19 من القانون رقم 08-08 - المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

⁴ المادة 31 من القانون رقم 08-08 - المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

⁵ المادتين 19 فقرة 01 و 39 من القانون رقم 08-08 - المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

ثالثا : المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي

عرف المشرع المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في المادة 38 من القانون رقم 08-08 بأنها الخلافات تنشأ التي بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيدلة والأطباء الجراحين وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج والإقامة في المستشفى أو العيادة¹.

ويلاحظ من خلال ما سبق أن المشرع لم يقدم تعريفا دقيقا وشاملا للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي² شأنه في ذلك شأن المنازعات الأخرى، وبالرجوع إلى القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر، فإنه نص على آلية واحدة فقط لتسوية النزاع التقني ذو الطابع الطبي، وهذا ما تؤكدته المادة 40 من هذا القانون حيث جاء فيها أنه تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبت ابتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي. وتنشأ هذه اللجنة لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وبالتالي فهذا النوع من المنازعات تفصل فيه لجنة وطنية واحدة توجد على مستوى مقر وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهذا راجع إلى ما تمتاز به هذا النوع من المنازعات من خصوصية لكون أن هذا النوع من الاعتراضات المرفوعة أمام هذه اللجنة يتعلق بنشاطهم بالغ مالية إضافية صرفتها هيئة الضمان الاجتماعي في أداءات غير مستحقة³.

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

¹ المادة 38 من القانون رقم 08-08- المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

² حصر المشرع الجزائري موضوع الخلافات في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في طبيعة العلاج والإقامة في المستشفى أو العيادة، في حين أن هناك أخطاء أخرى وأعمال غش ترتكب أثناء ممارسة المهنة الطبية كتوزيع الأدوية والأجهزة الصحية لأغراض مريحة أو جني أرباح طائلة مقابل عمليات جراحية فحوصات وغيرها من الأعمال التي تغاضى عنها المشرع في قانون 08-08، لذا يرجى أن تكون ضمن المراسيم التنظيمية التي تساهم في شرح المواد وتبين كيفية تطبيقها.

³ أنظر : المادة 40 من قانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص196.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

في هذا الشأن وعند توجه المعنيين بالأمر إلى القضاء الاجتماعي طبعاً منهم من قضي لهم بحساب عامين ضمن السنوات المطلوبة للتقاعد وأغلبيتهم قضي لهم بعكس ذلك¹.

المطلب الثاني : الاختصاص الإقليمي

يُعد الاختصاص الإقليمي من المسائل الأساسية في تنظيم سير الدعوى القضائية، إذ يُحدد المحكمة المختصة محلياً للنظر في النزاع، بما يضمن تقريب القضاء من المتقاضين وتحقيق حسن سير العدالة. وتكتسي هذه القواعد أهمية عملية كبيرة، حيث قد يؤدي رفع الدعوى أمام محكمة غير مختصة إقليمياً إلى الدفع بعدم الاختصاص أو حتى بطلان الإجراءات، مما يؤثر مباشرة على حقوق الأطراف وسير العدالة، وقد وضع المشرع الجزائري، في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجموعة من القواعد التي تضبط توزيع الاختصاص الإقليمي بين المحاكم بحسب محل الإقامة أو مكان تنفيذ الالتزام أو غيرها من المعايير، كما ميّز بين الاختصاص الإقليمي العام والاختصاص الخاص الذي تقتضيه بعض الدعاوى ذات الطبيعة الخاصة، مثل دعاوى الأحوال الشخصية أو النزاعات الاجتماعية، لكن هذه القواعد لا تقتصر على الجانب التنظيمي فقط، بل تُثير إشكالية قانونية تتعلق بطبيعتها: هل هي قواعد أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها؟ أم أنها قواعد مكملة يمكن للأطراف الاتفاق على تجاوزها؟ وهو ما ينعكس بشكل مباشر على سلطة القاضي في إثارتها تلقائياً وعلى إمكانية التنازل عنها من قبل الأطراف، وبناءً على ما سبق، سنتناول هذا المطلب من خلال قواعد الاختصاص الإقليمي. في الفرع الأول ثمالطبيعة القانونية لقواعد الاختصاص الإقليمي في الفرع الثاني.

الفرع الأول : قواعد الاختصاص الإقليمي

يُعتبر تنظيم قواعد الاختصاص الإقليمي من المسائل الجوهرية في ضبط عمل الجهات القضائية وتوزيع النزاعات بينها على أساس جغرافي. وسنتناول في هذا الفرع كل من معايير تحديد الاختصاص الإقليمي. أولاً ثمدور الاختصاص الإقليمي في تحقيق العدالة. ثانياً و أخيراً آثار تطبيق قواعد الاختصاص الإقليمي.

أولاً:معايير تحديد الاختصاص الإقليمي

1 تنص المادة 7 من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، ج. ر، عدد 28 مؤرخة في 1983/07/05 على مايلي: "يستفيد العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر من المعاش قبل بلوغهم السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه. وتحدد قائمة المناصب المشار إليها أعلاه، وكذا الأعمار المناسبة والمدة..."

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

تُعَدُّ معايير تحديد الاختصاص الإقليمي من الدعائم الأساسية التي يقوم عليها نظام التقاضي في النظم القضائية الحديثة، إذ تهدف إلى تحقيق توزيع عادل للقضايا وضمان نزاهة الفصل في النزاعات بناءً على معايير جغرافية واقتصادية واجتماعية واضحة. وفي هذا السياق، يعتمد المشرع على مجموعة من المعايير الجوهرية لتحديد المحكمة المختصة بنظر النزاع، حيث يتيح ذلك تقديم العدالة بطريقة تتماشى مع خصوصيات كل منطقة، ويسهم في تقليل التعقيدات الإجرائية وتوفير الوقت والجهد على الأطراف المتنازعة.

أ- أهمية معايير الاختصاص الإقليمي

يمثل تحديد الاختصاص الإقليمي محوراً رئيسياً لضمان الوصول الفعّال إلى العدالة؛ إذ يُتيح هذا التحديد للطرفين رفع القضية أمام جهة قضائية ذات صلة مباشرة بالوقائع محل النزاع. ويعتمد ذلك على فكرة أن القرب الجغرافي بين موقع وقوع الحدث أو العلاقة التعاقدية وبين المحكمة المختصة يسهم في:

- تعزيز مصداقية الإجراءات القضائية: حيث يكون جمع الأدلة والشهادات أسهل وأكثر دقة.
- تسهيل تواصل الأطراف مع المحكمة: مما يقلل من العوائق اللوجستية والتكاليف الناجمة عن التنقل.
- تحقيق توزيع متوازن للأعباء القضائية: بحيث تُوزع القضايا على المحاكم وفقاً للمنطقة الجغرافية، مما يمنع تكديس القضايا في جهة معينة¹.

ب- مكان وقوع الواقعة

يُعتبر مكان وقوع الواقعة المعيار الأول والأبرز في تحديد الاختصاص الإقليمي، إذ يرتبط بشكل مباشر بالحدث الذي أدى إلى نشوء النزاع. ويشمل هذا المعيار عدة جوانب:

- التوثيق والتحقق من الوقائع: يُمكن للمحكمة التي تقع ضمن نفس المنطقة الجغرافية التي حدث فيها النزاع الوصول بسهولة إلى مواقع الأدلة والشهود، مما يسهم في عملية إثبات الوقائع بدقة. على سبيل المثال، في القضايا المتعلقة بالحوادث المرورية أو الجرائم المحلية، يُعتبر موقع الحادث جزءاً لا يتجزأ من عناصر الإثبات الأساسية².

1 أحمد بن صالح، النظام القضائي والاختصاص الإقليمي في القانون الجزائري، دار النشر القانونية، الجزائر 2010، ص 45.

2 محمد الزهراني، أسس العدالة الإجرائية، مطبعة الجامعة، القاهرة، 2011، ص 58.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

• التأثير على الإجراءات القضائية: عندما يُرفع النزاع أمام محكمة تقع في نفس المنطقة التي حدث فيها النزاع، يكون هناك فرصة أكبر لتقديم الخدمة القضائية بطريقة سلسة ومنتظمة، إذ تكون الموارد المحلية على دراية تامة بخصوصيات المنطقة والظروف البيئية والاجتماعية المحيطة بالنزاع¹.

• المصادقية والتخصص المحلي: يُسهم هذا المعيار في تعزيز الثقة بين المواطنين والنظام القضائي، حيث يكون القضاة والمحققون المحليون أكثر دراية بثقافة المنطقة ومشاكلها الاجتماعية والاقتصادية، مما ينعكس إيجابياً على حكم المحكمة.²

ج- موطن المدعى عليه

يُعتبر معيار موطن المدعى عليه أحد المعايير الهامة التي يكمل بها المشرع مفهوم الاختصاص الإقليمي، حيث يهدف إلى تحقيق توازن بين حقوق المدعي والمدعى عليه على حد سواء. ويتضمن هذا المعيار ما يلي:

• حق المدعى عليه في التقاضي بظروف ملائمة: يضمن تحديد المحكمة المختصة بناءً على مكان إقامة المدعى عليه ألا يُجبر على التنقل إلى جهة بعيدة عن مكان إقامته، مما يحفظ حقوقه في الدفاع عن نفسه دون التعرض لضغوط أو صعوبات لوجستية. هذا الأمر يحفز على تحقيق المساواة في تقديم الدعوى وممارسة الحق في التقاضي.³

• تيسير تبادل المستندات والإشعارات: عندما تكون القضية منوطاً بموطن المدعى عليه، تسهل العملية القضائية من خلال تبادل المراسلات والإشعارات القضائية بطريقة أسرع وأكثر فعالية. وهذا يعزز من كفاءة النظام القضائي ويسهم في تسريع الفصل في النزاعات.⁴

1 خالد بن يوسف، توزيع الأحكام القضائية والنظم الإقليمية، دار النشر القضائية، البصرة ، 2009، ص 102.

2 سامية بن مراد، العدالة الاجتماعية في الأنظمة القضائية الإقليمية، دار الفكر القانوني، الجزائر ، 2013، ص 115.

3 محمد حسين منصور، حقوق الدفاع والإجراءات القضائية، دار القانون، القاهرة ، 2007، ص 77.

4 ليلي بن عيسى، الإجراءات القضائية وتسهيل التواصل في التقاضي، مطبعة الجامعات، الرياض، 2012، ص 90.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

- تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية: يأخذ هذا المعيار في الحسبان الفروق الاجتماعية والاقتصادية التي قد تؤثر على قدرة المدعى عليه على التنقل أو الحصول على خدمات قانونية ملائمة، مما يساعد في تحقيق عدالة موضوعية تتماشى مع ظروفه الخاصة.¹

د- مكان تنفيذ العقد

في نزاعات العقود، يُعدُّ مكان تنفيذ العقد معياراً محورياً لتحديد الاختصاص الإقليمي، وذلك لما له من تأثير مباشر على عملية إثبات العلاقة التعاقدية وتنفيذ الالتزامات. ويمكن تفصيل هذا المعيار كما يلي:

- **دقة تحديد العلاقة التعاقدية:** يُساهم مكان تنفيذ العقد في توضيح طبيعة الالتزامات والواجبات المتبادلة بين الأطراف، حيث يكون الموقع الفعلي لتنفيذ العقد دليلاً ملموساً على علاقة العمل القائمة. وهذا يسهل من عملية التحقيق والإثبات أمام المحكمة، إذ يُمكن جمع الأدلة والشهادات من الموقع الذي تم فيه تنفيذ الالتزامات.²

- **تخفيف النزاعات الإجرائية:** عندما يُحدد مكان تنفيذ العقد بوضوح في النصوص التعاقدية أو في الظروف العملية للعلاقة التعاقدية، تقل احتمالية نشوء نزاعات حول الاختصاص الجغرافي، مما يؤدي إلى تسريع الإجراءات القضائية وتقليل الخلافات على المسائل الإجرائية.³

- **توفير بيئة قضائية متخصصة:** تُسهم هذه القاعدة في تحويل النزاعات العقدية إلى الجهات القضائية التي تمتلك المعرفة والخبرة في التعامل مع مثل هذه القضايا، مما يعزز من جودة الفحص القضائي والحكم النهائي في القضية.⁴

هـ - أهمية التكامل بين المعايير

تعمل معايير مكان وقوع الواقعة، وموطن المدعى عليه، ومكان تنفيذ العقد بشكل تكاملي لضمان تحديد الجهة القضائية المختصة بنزاع معين. فكل معيار يوفر زاوية نظر مختلفة، وعندما تُجمع هذه المعايير معاً، ينتج عنها صورة شاملة توضح السياق الجغرافي والإجرائي للعلاقة النزاعية. وهذا التكامل يُعتبر ضماناً

1فؤاد الطيب، النزاعات العقدية وأثر مكان التنفيذ في الاختصاص الإقليمي مطبعة القانون الحديث، القاهرة ، 2010، ص. 134.

2بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص65.

3سليم بن ناصر، العقود وأثرها على الاختصاص القضائي، دار النشر القانونية، الجزائر، 2008، ص. 89.

4فؤاد الطيب، توزيع الاختصاص الجغرافي في القضايا العقدية، مطبعة القانون، القاهرة ، 2010، ص. 140.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

لاستقرار النظام القضائي وتقديم حكم عادل دون تحيز لأي من الأطراف، بما يتماشى مع مبادئ العدالة والإنصاف.

ثانيا: دور الاختصاص الإقليمي في تحقيق العدالة

يساهم تحديد الاختصاص الإقليمي بوضوح في تحقيق العدالة من خلال عدة جوانب، أبرزها:

- منع إساءة استخدام حق التقاضي: حيث يمنع الأطراف من رفع الدعاوى أمام محاكم بعيدة عن أماكن إقامتهم أو عن أماكن وقوع النزاع¹، مما يضمن عدم تعسف أي طرف في استخدام النظام القضائي.
- تقليل التكاليف وضمان سرعة البت في القضايا: إذ إن توزيع القضايا بشكل متوازن على المحاكم المختصة يخفف من تراكم القضايا ويعجل من الفصل فيها².
- تعزيز الشفافية والثقة في القضاء: من خلال ضمان إحالة النزاعات إلى المحاكم ذات الصلة الجغرافية المباشرة، مما يحدّ من الشكوك حول نزاهة المحاكم³.
- تحقيق التوازن في توزيع القضايا بين المحاكم: يضمن تحديد الاختصاص توزيع القضايا على المحاكم بشكل متساوٍ، مما يمنع تراكم القضايا في محكمة معينة⁴.
- الحد من ظاهرة تضارب الأحكام القضائية: يؤدي تطبيق قواعد الاختصاص بانتظام إلى تقليل احتمالية صدور أحكام متناقضة بين المحاكم المختلفة⁵.

ثالثا: آثار تطبيق قواعد الاختصاص الإقليمي

1 زواوي ناصر، "مبادئ العدالة في النظام القضائي الجزائري"، دار الكتاب الجامعي، الجزائر، 2018، ص. 76.

2 بلحاج سمير، "إشكالية الاختصاص الإقليمي في المنازعات المدنية والتجارية"، المجلة المغاربية للقانون، العدد 15، 2021، ص. 132.

3 سعيدي يوسف، "القانون والقضاء: قراءة في علاقة الاختصاص بالعدالة"، دار النشر العربية، تونس، 2017، ص. 47.

4 تقرير وزارة العدل الجزائرية حول إصلاح المنظومة القضائية، 2021، ص. 23.

5 تقرير منظمة الشفافية الدولية حول فعالية القضاء في الجزائر، 2022، ص. 19.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

إن تطبيق قواعد الاختصاص الإقليمي لا يقتصر فقط على تحديد المحكمة المختصة، بل يمتد إلى تحقيق عدالة موضوعية تشمل حماية حقوق الأطراف وضمان وصولهم إلى القضاء بطريقة ميسرة. ومن أهم الآثار المترتبة على ذلك:

أ. تسريع إجراءات التقاضي

يؤدي وضوح القواعد المنظمة للاختصاص الإقليمي إلى تسريع سير العملية القضائية، حيث يتم تقديم القضايا إلى المحكمة المختصة مباشرة دون الحاجة إلى منازعات أولية حول مسألة الاختصاص¹، مما يقلل من التأخير في البت بالقضايا ويضمن البت فيها في أقرب وقت ممكن.

ب . تقليل احتمالية النزاع على الاختصاص

عند وضع قواعد واضحة ودقيقة لتحديد الاختصاص، تقل النزاعات بين الأطراف حول تحديد المحكمة المختصة، مما يقلل من حالات الدفع بعدم الاختصاص التي قد تؤدي إلى تأخير الفصل في القضايا²، الأمر الذي يساهم في استقرار المعاملات القانونية والقضائية.

ج. تعزيز الثقة في النظام القضائي

يعتبر احترام قواعد الاختصاص الإقليمي من العوامل التي تساهم في بناء الثقة لدى المتقاضين، حيث يضمن توزيع القضايا بين المحاكم المختصة وفق معايير موضوعية³، مما يعزز من مصداقية القضاء واستقلاله، ويمنع حالات التلاعب في تحديد المحاكم المختصة بقصد التأثير على نتائج التقاضي.

د. التأثير على النظام القضائي ككل

يساهم التطبيق الصحيح لقواعد الاختصاص الإقليمي في تقليل العبء عن المحاكم التي تعاني من تكديس القضايا⁴، ويضمن توزيعاً أكثر إنصافاً للعمل القضائي، مما يساعد في تحسين كفاءة النظام القضائي ككل.

1 المحكمة العليا الجزائرية، أرشيف القضايا المتعلقة بالاختصاص الإقليمي، 2023، ص 8.

2 درويش كمال، "الاختصاص القضائي وأثره على فاعلية العدالة"، المجلة العربية للقانون، العدد 14، 2021، ص 92.

3 علوي عبد الحميد، "القضاء والإصلاحات القانونية في الجزائر"، دار الفكر القانوني، 2020، ص. 67.

4 تقرير المجلس الأعلى للقضاء، الجزائر، 2023، ص. 34

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لقواعد الاختصاص الإقليمي

أولاً : الصفة الآمرة للقواعد

تُعد قواعد الاختصاص الإقليمي من القواعد القانونية الآمرة التي لا يجوز للأطراف الاتفاق على تعديلها أو استبعادها، نظراً لارتباطها الوثيق بمبدأ سيادة القانون وضمان تحقيق العدالة القضائية.¹

فبخلاف القواعد المكملّة التي تتيح للأطراف حرية التعديل وفقاً لمصالحهم، نجد أن قواعد الاختصاص الإقليمي تمثل قيداً قانونياً ملزماً يهدف إلى تحقيق استقرار النظام القضائي ومنع أي تلاعب قد يؤدي إلى الإضرار بمبدأ المساواة أمام القضاء.²

علاوة على ذلك، فإن الطبيعة الآمرة لهذه القواعد تتبع من اعتبارات عدة، أبرزها ضمان توزيع القضايا بشكل عادل بين المحاكم المختصة ومنع حدوث ازدواجية في الاختصاص قد تؤدي إلى تضارب الأحكام القانونية.³ ويترتب على ذلك أن أي اتفاق بين الأطراف يخالف هذه القواعد يعد باطلاً من الناحية القانونية، حتى وإن كان جميع الأطراف موافقين عليه، لأن ذلك من شأنه الإضرار بالنظام القضائي ككل.⁴

وتجدر الإشارة إلى أن الصفة الآمرة لقواعد الاختصاص تتجلى بوضوح في الأنظمة القانونية المقارنة، حيث نجد أن المشرع في مختلف الدول يحرصون على تعزيز هذه القواعد كضمانة أساسية لحماية النظام القضائي من التأثيرات الخارجية، سواء كانت سياسية، اقتصادية، أو اجتماعية.¹⁸ فعلى سبيل المثال، في القانون الفرنسي، يعتبر الاختصاص الإقليمي من المسائل التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويترتب على مخالفة ذلك بطلان الإجراء القانوني الذي تم اتخاذه.⁵

ثانياً : العلاقة بالنظام العام

يرتبط الاختصاص الإقليمي ارتباطاً وثيقاً بمفهوم النظام العام، حيث يعد من القواعد الأساسية التي تهدف إلى تحقيق العدالة الإجرائية وحماية المصلحة العامة.⁶ فعندما يحدد المشرع نطاق الاختصاص

1 أحمد عبد الفتاح، القانون القضائي، مبادئ الاختصاص الإقليمي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2020، ص. 112.

2 محمد السعيد، النظام العام في القانون الإجرائي، دار النهضة العربية، بيروت، 2019، ص. 88.

3 عبد الرحمن العطار، الاختصاص القضائي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعات الحديثة، الإسكندرية، 2021، ص. 134.

4 أحمد عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 115

5 محمد السعيد، المرجع السابق، ص 91

6 سمير القاضي، توزيع القضايا بين المحاكم وأثره على كفاءة القضاء، دار الثقافة القانونية، تونس، 2020، ص 145

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

الإقليمي، فإنه يهدف إلى ضمان استقرار المعاملات القانونية وتجنب الفوضى الناجمة عن اختيار أطراف النزاع لجهات قضائية غير مختصة بناءً على اعتبارات شخصية¹.

إن ارتباط قواعد الاختصاص الإقليمي بالنظام العام يجعلها ملزمة لكافة الجهات القضائية، بحيث يمكن للمحكمة أن تثير مسألة عدم الاختصاص من تلقاء نفسها حتى لو لم يدفع بها أحد الأطراف² فمثلاً، في النظام القانوني المصري، تُعتبر قواعد الاختصاص الإقليمي من القواعد المتعلقة بالنظام العام، مما يسمح للقضاء برفض أي دعوى تُرفع أمام محكمة غير مختصة مكانياً دون الحاجة إلى طلب من الخصم³

إضافةً إلى ذلك، فإن لهذه القواعد دوراً جوهرياً في منع التحايل على القانون، حيث يمكن أن يسعى بعض الأطراف إلى رفع دعاوهم أمام محاكم بعيدة عن مقر إقامة الخصم، مما يترتب عليه إلحاق ضرر بحقوق المتقاضين⁴ ولذا، فإن النظام القانوني يعمل على فرض رقابة صارمة على الالتزام بهذه القواعد، بما يضمن تحقيق العدالة الموضوعية⁵

ثالثاً : الثبات القانوني واستقلالية القضاء

تعد قواعد الاختصاص الإقليمي أحد العناصر الأساسية التي تعزز من استقرار النظام القضائي وتحقق استقلالية القضاء⁶ فبما أن هذه القواعد تحدد بوضوح الجهة القضائية المختصة، فإنها توفر درجة عالية من اليقين القانوني للأفراد والمؤسسات، مما يساهم في ترسيخ ثقتهم في عدالة النظام القضائي⁷. إلى جانب ذلك، فإن الثبات القانوني الذي توفره هذه القواعد يساعد في تجنب التأثيرات السياسية أو الضغوط الاقتصادية التي قد تؤثر على قرارات المحاكم، إذ أن تحديد الاختصاص يتم بناءً على أسس قانونية واضحة لا تخضع لرغبات الأطراف المتنازعة⁸، وعلى المستوى العملي، يساهم احترام قواعد الاختصاص في تحقيق توزيع متوازن للقضايا بين المحاكم المختلفة، مما يساعد على تقليل الأعباء عن المحاكم المزدهمة وتحقيق كفاءة

¹ خالد الجندي، القضاء في ظل العولمة: التحديات والإصلاحات، دار الفكر المعاصر، دمشق، 2023، ص 97.

² فريد العتيبي، الاختصاص القضائي في القانون الفرنسي والمقارن، دار النشر القانونية، باريس، 2021، ص. 209.

³ يوسف الهادي، القانون الإلكتروني والاختصاص القضائي، دار المنظومة، الرياض، 2021، ص. 182.

⁴ نبيل حمزة، مدخل إلى القانون الإجرائي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2020، ص. 65.

⁵ عبد المجيد كمال، المبادئ الأساسية للقضاء، دار النهضة العربية، بيروت، 2019، ص. 140.

⁶ حسن جابر، التحايل على القانون في المسائل الإجرائية، دار المعرفة، بيروت، 2022، ص. 188.

⁷ محمود عبد الوهاب، العدالة الإجرائية والتوزيع القضائي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2021، ص. 93.

⁸ أحمد خليل، استقلال القضاء في ظل التشريعات الحديثة، دار الجامعات الحديثة، القاهرة، 2023، ص. 55.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

أفضل في الفصل في القضايا¹ وفي هذا السياق، أظهرت بعض الدراسات أن الالتزام الصارم بقواعد الاختصاص يؤدي إلى تقليل نسبة القضايا المتأخرة بنسبة 30% في بعض الأنظمة القضائية².

المبحث الثاني : الإجراءات الأساسية للتقاضي أمام القسم الاجتماعي

قد يشوب التوتر في العلاقة بين احد العمال و المستخدم حول مضمون العقد نفسه أو حول الالتزام أو حق أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقة العمل و لحل هذه الإشكاليات والمنازعات و تنظيم عملية حلها و تسويتها وضع المشرع الآليات القانونية لذلك من خلال الهيئة المختصة، وكذلك الإجراءات الواجبة الإلتباع و يتجلى ذلك من خلال الإطار الذي حدده المشرع و هذا منذ السبعينيات في إطار تسوية النزاعات الفردية عن طريق قانون العدالة في العمل الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة بالقضايا و منازعات العمل و يكن قانون الإجراءات المدنية بأحكام خاصة بهذا النوع ما يتلاءم وطبيعة هذه المنازعات والتطورات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد و التي تحدد تنظيم علاقات العمل، وكذلك كيفية تسوية المنازعات الفردية في العمل والذي جاء في المادة الثانية لتحديد المنازعات الفردية كما يلي " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كم خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"³ ، ومن خلال هذه المادة تبين لنا وسائل و الإجراءات الوقائية و التي تعرف بالتسوية الودية لهذه المنازعات داخل الهيئة المستخدمة و في حال عدم التوصل إلى حلول ودية سيتم اتخاذ إجراءات قضائية لهذه المنازعات ، ولكي يتم الإلزام بهذا الموضوع سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في الأول الإجراءات الأولية السابقة على رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي ونخصص الثاني إلى إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الإجراءات الأولية السابقة على رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي

الإجراءات السابقة على رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي الخاصة المميزة للمنازعات الفردية في العمل هي وجوب اتباع بعض الإجراءات الأولية والتي تعتبر شرطا جوهريا لقبول قضائيا و التي تتمثل في

1 سمير محمود، مبدأ اليقين القانوني في التشريعات الإجرائية، دار النشر الأكاديمي، بغداد، 2020، ص. 77.

2 إبراهيم الزهراني، التأثيرات السياسية على القضاء، دار الفكر العربي، الرياض، 2021، ص. 122.

3 موكيل هدى، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سعيدة ،

سنة 2015-2016 ، ص 35

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

التسوية الودية من أجل الحفاظ على العلاقات الحسنة بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل¹ لهذا سيتم التطرق في هذا المطلب التسوية الداخلية للنزاع في الفرع الأول ثم إجراء المصالحة في الفرع الثاني و أخيرا حالات تحرير محضر عدم المصالحة في الفرع الثالث.

الفرع الأول: التسوية الداخلية للنزاع

تعتبر التسوية الداخلية للنزاع أولى مراحل حل النزاعات الفردية في العمل، وهي تمثل محاولة ودية تتم داخل المؤسسة بين العامل وصاحب العمل، بهدف تجاوز الخلاف دون اللجوء إلى الجهات الرسمية كالمفتشية أو القضاء. وتكتسي هذه المرحلة أهمية خاصة لأنها تجسد الطابع الاجتماعي لعلاقات العمل، وتسهم في الحفاظ على استقرار العلاقة المهنية وتقليل عدد القضايا المعروضة على العدالة. ورغم أن القانون الجزائري لا يلزم بها صراحة، إلا أنها مستتبطة من مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل، كما أنها تحظى بدعم ضمني من خلال الإشارة إليها في بعض النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية. وتتم التسوية الداخلية من خلال وسائل متعددة، كالحوار المباشر بين العامل ورب العمل، أو بتدخل ممثل العمال أو النقابة، وقد تشمل أيضاً اللجوء إلى لجان داخلية مختصة حسب ما تنص عليه لوائح المؤسسة. وإذا تكللت هذه المساعي بالنجاح، يُحرر اتفاق يُوثق التسوية ويحفظ حقوق الطرفين. أما في حال فشلها، فيُحال النزاع إلى مفتشية العمل لمحاولة حله عن طريق المصالحة الخارجية، التي تُعد مرحلة إلزامية في أغلب القوانين المنظمة لعلاقات العمل في الجزائر. وعليه، فإن التسوية الداخلية تُعد خطوة وقائية تعكس نضج العلاقة المهنية وتسهم في حل الخلافات بشكل مرن وسريع دون تصعيد قانوني².

ولكن في حالة غياب هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية، فإن للعامل حق اللجوء إلى الإجراءات التي ينص عليها القانون. يتم ذلك بتقديم العامل تظلمه إلى رئيسه المباشر، الذي يجب أن يرد عليه خلال 8 أيام. هذا ما جاءت به المادة 4 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث تنص:

1 نفس المرجع ، ص 36

2 شمس الدين معاشو، "الطابع الاستعجالي للدعوى الاجتماعية في النزاع الفردي للعمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية – جامعة تبسة، الجزائر، المجلد 17، العدد 2 لسنة 2022، ص 650-651.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

"في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 3 من هذا القانون، يقدم العامل تظلمه إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار." ¹ في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المسيرة أو المستخدم، الذين يلزمهم القانون بالرد كتابيًا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال خمسة عشر (15) يومًا على الأكثر من تاريخ الإخطار. يظل هذا الإجراء داخل نطاق المؤسسة التي يعمل بها العامل، خلًا للتنظيم الإداري الذي قد يشمل نطاقًا أوسع بسبب وجود سلطة هرمية أو وصاية على الإدارة.

وإذا كان هذا الأسلوب يعتبر بسيطًا في إجراءاته وسريعًا، إلا أنه قد لا يكون الحل المناسب لكل النزاعات، خاصة إذا كانت هذه النزاعات معقدة ولها أثر جسيم. في هذه الحالة، قد يتمسك المستخدم بقراره أو يتنازل عنه بشروط يحددها هو. يبقى للعامل في هذه الحالة اللجوء إلى الوسيلة الثانية، والتي تخرج عن إطار المؤسسة، لتدخل طرف ثالث مثل مفتش العمل أو لجنة المصالحة. هذا ما جاءت به المادة 5 من قانون تسوية النزاعات الفردية، حيث تنص:

"بعد استنفاد إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل بالإجراءات التي يحددها هذا القانون." ² يتم ذلك بعد فشل المساعي الودية داخل المؤسسة. يمكن للعامل إخطار مفتشية العمل إذا رغب في مواصلة المطالبة بحقوقه. يتم الإخطار بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصيًا أمام مفتش العمل، الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته. بعد ذلك، يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من تلقيه الإخطار، سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه، باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة. يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء، بحضور الطرفين.

ولكن رغم تلك الاستثناءات على هذا الإجراء، بحيث يمكن أن يصبح حيازياً إذا كان المدعى عليه يقيم في الخارج أو في حالة إفلاس أو تسوية قضائية للطرف المستخدم فإن المحكمة المختصة تكون أمام محكمة تجارية متخصصة .

وعليه، فإن تشكيل مكتب المصالحة واختصاصه يكون كالتالي: هو عبارة عن لجان متساوية الأعضاء، خاصة بنزاعات العمل الفردية، وتتشكل من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين،

1 المادة 4 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .

2 المادة 5 القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

وتكون رئاسة المجلس بالتداول لمدة شهرين. يتم اختيار الممثلين بعد عملية الاقتراع السري من بين المرشحين الذين يجب أن تتوفر فيهم الشروط التي نصت عليها المادة 13 من قانون 90-04، ومنها:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.
 - بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب.
 - ممارسة العمل لمدة 5 سنوات على الأقل.
 - التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.
- كما نصت المادة 13 على بعض الشروط الخاصة، ومنها منع انتخاب الأشخاص الذين:
- حُكم عليهم بارتكاب جناية أو مفسون لم يُرد إليهم اعتبارهم.
 - حُكم عليهم بسبب العودة في ارتكاب مخالفة لتشريعات العمل.
 - حُكم عليهم بفترة نقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل.

تعود تنفيذ اتفاقية الصلح إلى رغبة الأطراف أنفسهم والالتزام بما تم الاتفاق عليه بموجب محضر من قبل مكتب المصالحة. في حالة عدم وجود اتفاق خلال 30 يومًا من تاريخ الاتفاق، يُعتبر تنفيذ الاتفاق راجعًا لرغبة الأطراف.¹

الفرع الثاني: إجراء المصالحة

أولاً: تقديم عريضة

يعتبر تقديم عريضة الخطوة الأولى في مسار المصالحة. يقوم العامل المتضرر بتقديم عريضة كتابية إلى مفتشية العمل المختصة، موضحًا فيها تفاصيل النزاع والأسباب التي دفعته لتقديمها، كما يجب أن تتضمن الشكوى معلومات دقيقة حول الوقائع والأطراف المعنية، مما يساعد في تسهيل عملية التحقيق والتسوية. يُشترط أن تكون الشكوى موقعة من قبل العامل أو ممثله القانوني، وأن تُرفق بالمستندات والوثائق الداعمة التي تثبت صحة الادعاءات. يُنصح العامل بتقديم الشكوى في أقرب وقت ممكن بعد وقوع النزاع، لضمان معالجة القضية بسرعة وفعالية.²

1 المادة 13 القانون رقم 90-04 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

2 فلوسية العلجة، "تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري". مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، 2018/2019، ص. 35.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

ثانيا : استدعاء الأطراف

بعد استلام الشكوى، يتولى مفتش العمل مسؤولية استدعاء كل من العامل وصاحب العمل لحضور جلسة مصالحة في موعد محدد. يتم هذا الاستدعاء رسمياً، ويُحدد فيه تاريخ ووقت ومكان الجلسة، لضمان حضور الطرفين ومناقشة النزاع بحضور جهة محايدة.

يُرسل الاستدعاء عادةً عبر وسائل رسمية مثل البريد المسجل أو التسليم الشخصي، لضمان وصوله إلى الأطراف المعنية. يُحدد القانون الجزائري مهلة زمنية يجب خلالها عقد جلسة المصالحة بعد تقديم الشكوى، وذلك لضمان سرعة البت في النزاعات وتقليل التأخير¹.

ثالثا : عقد جلسة المصالحة

تُعقد الجلسة بحضور مفتش العمل كميسر، حيث يُمنح كل طرف الفرصة لعرض وجهة نظره ومطالبه. يعمل مفتش العمل على تقريب وجهات النظر واقتراح حلول وسطى تُرضي الطرفين. تهدف هذه الجلسة إلى الوصول إلى حل ودي يُنهي النزاع دون الحاجة إلى تصعيده قضائياً.

خلال الجلسة، يُشجّع مفتش العمل الأطراف على الحوار المفتوح والصريح، مع التركيز على المصالح المشتركة والحلول العملية. قد يستعين المفتش بخبراء أو مستشارين إذا لزم الأمر، لتقديم المشورة الفنية أو القانونية².

رابعا : تحرير محضر المصالحة

في حال توصل الطرفان إلى اتفاق، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر مصالحة يُوثّق فيه بنود الاتفاق بالتفصيل. يُوقع هذا المحضر من قبل الطرفين ومفتش العمل، ويُعتبر وثيقة رسمية تُلزم الطرفين بتنفيذ ما تم الاتفاق عليه. في حال إخلال أحد الطرفين بالاتفاق، يمكن استخدام هذا المحضر كدليل قانوني لإجباره على التنفيذ.

1 عكيف يحي حسين، "المصالحة في نزاعات العمل الفردية"، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة غرداية، 2015-2016، ص42.

2 غربي نجاح، محاضرات في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد لمين دباغين / سطيف، 2022-2023، ص 45. أنظر الرابط <http://en.univ-setif2.dz/pluginfile.php/14811> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2025/03/25 على الساعة 15.00.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

يجب أن يتضمن محضر المصالحة تفاصيل دقيقة حول التزامات كل طرف، والجداول الزمنية للتنفيذ، وأي شروط إضافية تم الاتفاق عليها. يُحفظ المحضر في سجلات مفتشية العمل، وتُسلم نسخة منه لكل طرف¹.

خامسا : عدم التوصل إلى اتفاق

إذا لم تُسفر جلسة المصالحة عن حل للنزاع، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر عدم مصالحة، يُثبت فيه عدم توصل الطرفين إلى اتفاق. يُمنح للعامل بعد ذلك الحق في اللجوء إلى القضاء لعرض نزاعه. يُعتبر هذا المحضر وثيقة ضرورية تُرفق مع ملف الدعوى عند تقديمها إلى المحكمة المختصة. يُشير محضر عدم المصالحة إلى النقاط الخلافية التي لم يتم التوصل فيها إلى اتفاق، وقد يتضمن توصيات أو ملاحظات من مفتش العمل. يُعتبر هذا المحضر شرطاً إجرائياً أساسياً لقبول الدعوى أمام المحاكم، حيث يُثبت أن محاولة التسوية الودية قد باءت بالفشل². غالباً ما تنتهي مساعي مكاتب المصالحة بالفشل، حيث يتم تحرير محاضر عدم الصلح بسبب الإهمال وعدم الحضور، وذلك طبقاً لنص المادة 31 في فقرتها الثانية،

أو بسبب عدم الوصول إلى اتفاق صلح لتسوية الوضع بينهم، مما يدفع بالطرف المتضرر إلى البحث عن وسيلة أخرى توفر له الضمانات القانونية والحماية لتحصيل حقوقه التي عجز عن تحصيلها ودياً.

الفرع الثالث: حالات تحرير محضر عدم المصالحة

أجاز المشرع الجزائري لمكاتب المصالحة تحرير محاضر عدم المصالحة في حالتين اثنتين:

أولاً: حالة عدم حضور المدعى عليه

نصت المادة 30 على أنه: " في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين للمصالحة، يعد المكتب محضراً بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه بصفة نظامية."

ثانياً: حالة عدم الاتفاق بين أطراف النزاع

¹سلماني جعفر وبورحلة مراد ، دور المصالحة والوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، "مذكرة ماستر كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2023-2024 ، ص 50.

² ثلجون سميشة ، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن، مجلة السياسة العالمية ، المجلد 6 ، العدد 1 ، جامعة امحمد بوقرة ، بومرداس ، سنة 2022 ص 60.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

وهنا نشير إلى أنه إذا لم يتفق أطراف النزاع أو لم يحضر المدعى عليه، فإن المشرع الجزائري يسمح بتحرير محضر عدم المصالحة بمجرد عدم الاتفاق أو عدم حضور الأطراف.

بالإضافة إلى حالات أخرى منها ما يعود إلى أطراف النزاع ذاتهم، ومنها ما يرجع للنقص في التنظيم القانوني لمكاتب المصالحة وأعضائها، وتتمثل أساسا في:

- عدم فتح مجال الحوار لتثبيت كل منهما بموقفه، أو لعدم الاعتراف بالأسباب التي أدت إلى نشوء الخلاف أو لعدم الاستماع لحجج الخصم.
- عدم اهتمام أصحاب العمل بحكم طبيعة عملهم المستهدف للربح كإجراء بالصلح، مما من شأنه المحافظة على العلاقة الودية مع العامل الأجير.
- عدم وجود نظام خاص بأعضاء مكاتب المصالحة فيما يتعلق بكل ما بتنظيمهم وحمايتهم على غرار المشرع الفرنسي.
- عدم تمتع أعضاء مكاتب المصالحة بالشروط اللازمة للتمكن من أداء مهامهم سواء تعلق الأمر بالتكوين أو بالأجر أو بالحماية، إلى جانب الشروط التي حددها مكتب العمل الدولي.
- غياب الدور الفعال لأعضاء المصالحة بما يمكنهم من التأكد من جدية المصالحة وتقابل الالتزامات بين الطرفين وإعلامهم بحقوقهم.
- ضعف التكوين القانوني لأعضاء مكاتب المصالحة والمساعدين إلى جانب ضعف المستوى التعليمي وعدم الإلمام بأحكام قانون العمل وطرق تسوية النزاعات.
- عدم الاهتمام والانضباط للسعي جديا من أجل التوصل إلى حل إيجابي والتوفيق بين الأطراف.
- عدم وجود هيئة متابعة ورقابية تتولى تقييم أعمال أعضاء مكاتب المصالحة.

ثالثا :مضمون ونتائج تحرير محاضر عدم المصالحة

إذا لم تتمكن مكاتب المصالحة من تحقيق التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين، فإن ذلك مانع بسببمن الموانع يؤدي إلى بقاء الخلاف قائما، وهنا يحضر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة وفق ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 31 وفي هذه الحالة، يمكن للطرف الذي له مصلحة أن يرفع دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية، ويعتبر محضر عدم المصالحة عنصرا وشرطا جوهريا لقبول الدعوى

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

أمام القسم الاجتماعي، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في العديد من قراراتها طبقا لنص المادة 19 من القانون 90-04.

- يعتبر محضر عدم المصالحة وثيقة قانونية تصدرها جهة رسمية لها حجة في الإثبات، ويجب أن يحمل المحضر ملخص المسائل المتنازع عنها والتي يعتبر ذلك بمثابة طياته جميع المطالب التي يريد أن يحققها للوصول إلى نتائج عادة ما تكون حول تأخر دفع الأجور، منح العطلة السنوية، والمطالبة بتسليم كشوف الرواتب وغيرها من الطلبات المتعلقة بتنفيذ علاقة العمل.
- ويشترط في الطلبات المقدمة أن تكون قد أثبتت أمام مكتب المصالحة ما عدا الحالات التي تكون فيها هذه الطلبات مشتقة من الطلب الأصلي.

المطلب الثاني : إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي

تطرق المشرع الجزائري في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى إجراءين شكليين يجب احترامهما عند رفع الدعوى العمالية أمام القسم الاجتماعي، يتعلق الأول باحترام آجال رفع الدعوى، والثاني بوجوب إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح.

الفرع الأول: وجوب احترام آجال رفع الدعوى

لم يتطرق قانون الإجراءات المدنية القديم ولا القانون رقم 90-04 الساري المفعول إلى الآجال الواجب احترامها لرفع الدعوى الاجتماعية أمام القسم الاجتماعي، وفي غياب الأحكام المنظمة لهذه المسألة كانت تطبق الآجال المنصوص عليها في القانون المدني المتعلقة بالتقادم، بحيث يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين ومن بين هذه الحقوق مرتبات الموظفين، وأجور العمال و المعاشات¹ أو بسنة واحدة للمبالغ المستحقة للعمال والأجراء، مقابل عملهم متى كانت هذه الحقوق غير دورية². غير أن قانون الإجراءات المدنية الجديد حدد أجلا لرفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي فهي لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم

1 المادة 502 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

2 انظر المادة 309 من الأمر رقم 75-58 يتضمن القانون المدني المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

الصلح، يعتبر آجال رفع الدعوى من النظام تُعد محاولة الصلح الإجباري أمام مفتشية العمل إجراءً تمهيدياً وشرطاً جوهرياً لقبول الدعوى الاجتماعية، حيث لا تُقبل الدعوى أمام القسم الاجتماعي دون تقديم محضر صلح أو محضر عدم صلح، وذلك وفقاً لما نصّت عليه المادة 530 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. وفي حال فشل الصلح، يلتزم العامل برفع دعواه خلال أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ استلام محضر عدم الصلح، ويُعد هذا الأجل من النظام العام، مما يترتب على تجاوزه رفض الدعوى شكلاً. ويتم تسجيل الدعوى من خلال تقديم عريضة افتتاحية لدى أمانة ضبط القسم الاجتماعي، ليتم بعدها تبليغ المدعى عليه وتحديد جلسة للنظر فيها. يتولى الفصل في النزاع قاضي رئيسي يُساعده ممثلان عن العمال وأرباب العمل، ويُبادر القاضي بمحاولة صلح جديدة قبل الفصل في الموضوع، مع إمكانية استئناف الحكم أمام المجلس القضائي. وتجدر الإشارة إلى أن دعاوى الحقوق الدورية مثل الأجور والمعاشات كانت تخضع سابقاً لتقادم مدته خمس سنوات، في حين أن الحقوق غير الدورية كالتعويضات كانت تتقادم بسنة واحدة، قبل أن يُحدّد المشرّع الأجل الموحد الجديد في ستة أشهر من تاريخ محضر عدم الصلح¹.

الفرع الثاني : وجوب إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح

للحصول على محضر عدم الصلح، يجب على طرفي النزاع اللجوء إلى التسوية الداخلية للنزاع والقاعدة العامة أن تحدد الاتفاقيات الجماعية للعمل إجراءات التسوية الودية الداخلية، وفي حالة عدم تعرض الاتفاقيات إلى تلك الإجراءات، على العامل الالتزام باحترام الإجراءات المنصوص عليها قانوناً².

تعرضت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل للإجراءات الداخلية لتسوية النزاعات الفردية في العمل منها الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك، التي ألزمت العامل في حالة النزاع أن يعرض شكواه على مسؤوله المباشر المؤهل قانوناً، والذي عليه أن يرد على الشكوى خلال 5 أيام من إخطاره وإذا استمر النزاع على العامل أن يخطر مدير الوحدة، الذي يتعين عليه الرد خلال 10 أيام من إخطاره، وإذا بقي الخلاف مستمراً يتعين على العامل أن يخطر المسؤول الأعلى على مستوى المؤسسة، والذي عليه أن يرد على الشكوى خلال 12 يوماً من تاريخ إخطاره، وبعد استنفاد مختلف الإجراءات الداخلية السالفة الذكر، يحق للعامل اللجوء إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً³.

1 المادة 530 من ق إ م إ ، السالف الذكر.

2 المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

3 المادتين 3 و4 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

هل يعتبر إجراء التسوية الودية للنزاعات الفردية للعمل إجراء وجوبيا قبل اللجوء إلى مفتشية العمل؟
اعتبرت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا إجراءات التسوية الداخلية غير ملزمة للعامل، وبالتالي لا تحتوي سببا في رفض الدعوى شكلا¹.

في حالة فشل إجراءات التسوية الودية التي تتم داخل الهيئة المستخدمة، يحق للعامل إخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا بواسطة عريضة مكتوبة، أو حضور المدعي شخصا الذي يقوم خلال 3 أيام من إخطاره بعرض النزاع على مكتب المصالحة، في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد، يتم استدعاؤه للجلسة الثانية التي تعقد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء وفي حالة غياب المدعى عليه لجلستي الصلح يحضر مكتب المصالحة محضر عدم الصلح لعدم حضور المدعى عليه، على أن تسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الجلسة². إذا حضر الطرفان لجلسة الصلح واستمر الخلاف بينهما يحضر مكتب المصالحة محضرا لعدم الصلح يعتبر محضر عدم الصلح حجة إثبات ما لم يعلم فيه بالتزوير، ولا يجوز أن يتضمن شروطا تنافي مع النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول³.

زيادة على الشروط الشكلية الواجب توافرها عند رفع أي دعوى قضائية والمتمثلة في الصفة والمصلحة وأهلية التقاضي⁴، يجب على العامل أن يرفق العريضة الافتتاحية بمحضر عدم الصلح وإلا رفضت الدعوى شكلا⁵، وهو أيضا ما أقرته الغرفة الاجتماعية في العديد من القرارات⁶، حيث اعتبرت إجراء الصلح من القواعد المتعلقة بالنظام العام، وفي قرار آخر لها نقضت الحكم النهائي القاضي بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله الذي أسسه القاضي الاجتماعي على رفض الهيئة المستخدمة تنفيذ محضر المصالحة الذي تم الاتفاق فيه بين الطرفين على إعادة الإدماج، فحكمت على المدعي اللجوء إلى القسم الاجتماعي بنية التعسف التنفيذي المعجل لما ورد في محضر الصلح، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الأجر

1 المواد من 340 إلى 342 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المحررة بالجزائر العاصمة.

2 انظر القرار رقم 107398 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 30 مارس 1994، المجلة القضائية عدد 1 لسنة 1994 ص 121.

3 انظر المواد من 26 إلى 32 من القانون رقم 90-04.

4 انظر المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية القديم والمادة 13 من القانون رقم 08-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

5 المادة 19 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية."

6 انظر القرار رقم 153913 المؤرخ في 9 ديسمبر 1997، والقرار رقم 182155 المؤرخ في 14 سبتمبر 1999، والقرار رقم 206872 المؤرخ في 15 نوفمبر 2000. هذه القرارات أشار إليها السيد ذيب عبد السلام في مرجعه السابق قانون العمل والتحويلات الاقتصادية الصفحة من 553 إلى 556.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

الوطني الأدنى المضمون بعد انقضاء مهلة الوفاء المحدد 15 يوما من تاريخ استصدار الأمر على ذيل العريضة، وليس على أساس دعوى في الموضوع، ومن ثم كانت على القاضي رفض الدعوى شكلا بناء على هذا الأمر السالف الذكر، وهو أيضا ما قضت به الغرفة الاجتماعية¹ صفة التنفيذ المعجل رغم المعارضة والاستئناف² للمحكمة العليا.

الفرع الثالث: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي

طبقا للقواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية تصدر الأحكام في المواد الاجتماعية بصفة ابتدائية قابلة للاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي، غير أنه نظرا لطبيعة وخصوصية المنازعات العمالية خرج المشرع الجزائري عن القاعدة العامة، وخص بعض هذه المنازعات بأحكام ابتدائية ونهائية، والبعض الآخر بالنفذ المعجل وسوف ننطرق إليهما تبعا.

أولا : المنازعات العمالية التي تصدر بشأنها أحكاما ابتدائية ونهائية

باستثناء الاختصاص الأصلي ثبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقية الإجبارية.
- تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

الأحكام الابتدائية والنهائية المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق الإجراءات التأديبية: "تصدر الأحكام الابتدائية والنهائية عندما يتعلق الموضوع بإلغاء العقوبات المقررة من قبل المستخدم مهما كانت درجة خطورتها شريطة أن تتخذ هذه العقوبات دون احترام الإجراءات التأديبية المنصوص عليها قانونا أو المكرسة في النظام الداخلي للمؤسسة"، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا

1 انظر المادة 34 من القانون رقم 90-04 السالف الذكر.

2 انظر القرار رقم 305198 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المؤرخ في 8 يونيو 2005، المجلة القضائية عدد 2 لسنة 2005 ص 245.

الفصل الأول : إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

في إحدى قراراتها عندما نقضت القرار الصادر عن مجلس قضاء سعيدة الذي قبل الاستئناف في الحكم النهائي الصادر عن محكمة.

ثانيا : المنازعات العمالية المشمولة بالنفاذ المعجل

تُعتبر بعض الأحكام الصادرة في المواد الاجتماعية مشمولة بالنفاذ المعجل بقوة القانون، دون الحاجة إلى طلب من الأطراف أو أمر من القاضي من بين هذه الحالات:

• الأحكام الصادرة في المواد الاستعجالية: حيث تكون مشمولة بالنفاذ المعجل بقوة القانون، دون كفالة.

• الأحكام الصادرة بناءً على عقد رسمي أو تعهد معترف به: يجوز الأمر بالنفاذ المعجل رغم المعارضة أو الاستئناف عند طلبه في جميع الحالات التي يُحكم فيها بناءً على عقد رسمي أو تعهد معترف به¹.

بالإضافة إلى ذلك، يجوز للقاضي أن يأمر بالنفاذ المعجل في حالات أخرى إذا رأى ضرورة لذلك مع مراعاة مصلحة المحكوم له².

ثالثا : الاعتراض على النفاذ المعجل

يجوز رفع الاعتراض على النفاذ المعجل أمام رئيس الجهة القضائية المعروض أمامها الاستئناف أو المعارضة³.

يمكن لرئيس الجهة القضائية توقيف النفاذ المعجل عن طريق الاستعجال إذا رأى مبرراً لذلك⁴.

يهدف النفاذ المعجل إلى حماية حقوق العمال وضمان تنفيذ الأحكام العمالية بسرعة، مما يعكس حرص المشرع الجزائري على توفير ضمانات فعالة للأطراف المتنازعة في القضايا العمالية⁵.

1 المادة 303 ق إ م إ.

2 المادة 304 ق إ م إ.

3 المادة 305 ق إ م إ.

4 المادة 32 ق إ م إ.

5 المادة 33 ق إ م إ.

الفصل الثاني

سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في
أحكامها

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية و طرق الطعن في أحكامها

في إطار العلاقة الشغلية التي تربط العامل بالمستخدم، يبرز القسم الاجتماعي كمكان لحسم النزاعات التي قد تطرأ أثناء تنفيذ عقد العمل أو عند انتهائه. وتتميز هذه النزاعات بخصوصية بالغة، لا من حيث موضوعها فحسب، بل من حيث قواعد وإجراءات التقاضي التي تحكمها. ولأجل ذلك، أفرد المشرع الجزائري لها نظاماً إجرائياً خاصاً يتماشى مع طبيعة هذه المنازعات، وحرص على أن يكون مسارها القضائي بسيطاً، سريعاً، ومنصفاً، يضمن حماية الحقوق الأساسية لطرفي علاقة العمل، لاسيما الطرف الضعيف منها، أي العامل.

وما يميز الدعوى الاجتماعية أنها لا تخضع فقط للضوابط العامة لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، بل تخضع أيضاً لتعديلات خاصة ومقتضيات مستمدة من القانون الاجتماعي، تفرض على القاضي مراعاة طابع الاستعجال وحساسية النزاع وضرورة الوصول إلى تسوية منصفة تراعي العدالة الاجتماعية. كما أن للقاضي الاجتماعي سلطة تقديرية واسعة في تسيير الإجراءات، بما فيها التوجيه إلى الصلح أو محاولة تقريب وجهات النظر.

يأتي هذا الفصل للوقوف على مراحل الدعوى الاجتماعية منذ رفعها أمام القسم المختص، وما يرافقها من تقديم للطلبات والدفع، واستعمال لوسائل الإثبات المتاحة، ثم الانتقال إلى دراسة طبيعة الأحكام الصادرة في هذه القضايا، وما تتيحه النصوص القانونية من وسائل طعن فيها. فالفصل بين الحقوق لا يكتمل إلا بآلية فعالة للطعن، تكفل مراقبة الأحكام وتصحيحها عند الضرورة، بما يعزز الأمن القانوني ويكرس الثقة في المؤسسة القضائية.

ومن ثم، فقد ارتأينا معالجة هذا الموضوع من خلال بحثين رئيسيين: خصصنا المبحث الأول لدراسة سير الدعوى الاجتماعية، من حيث الطلبات والدفع ووسائل الإثبات، في حين تناولنا في المبحث الثاني الأحكام القضائية الاجتماعية وطرق الطعن فيها، مع محاولة إبراز مواطن القوة والقصور في التنظيم الإجرائي الحالي.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

المبحث الأول : سير الدعوى الاجتماعية

تُعتبر الدعوى الاجتماعية من أهم الوسائل القانونية التي تُمكن الأجير من المطالبة بحقوقه الناتجة عن علاقة الشغل، كما تتيح للمشغل الدفاع عن مصالحه في إطار قانوني يضمن التوازن بين الطرفين. ويُنظر في هذه الدعاوى أمام القسم الاجتماعي بالمحاكم الابتدائية، الذي يتميز بطابع حمائي خاص، نظراً للطبيعة غير المتكافئة للعلاقة الشغلية، حيث يكون الأجير غالباً الطرف الأضعف. من هنا، أُعطيت لهذه الدعاوى خصوصية إجرائية تختلف في كثير من جوانبها عن القواعد العامة للتقاضي، وهو ما ينعكس بشكل واضح على كل من الطلبات والدفع المقدمة في هذا النوع من القضايا، وكذا على وسائل الإثبات المعتمدة فيها.

فالطلبات في الدعوى الاجتماعية قد تأخذ أشكالاً متعددة، كالمطالبة بالأجر، أو التعويض عن الفصل، أو المطالبة بشهادة الشغل وغيرها، ويقابلها دفع من جانب المشغل تتعلق غالباً بنفي العلاقة الشغلية أو إثبات وجود مبرر قانوني للفصل. وتتمتع هذه الطلبات والدفع بخصوصية تجعل القاضي الاجتماعي ملزماً بتقديرها في ضوء ما يتمتع به من سلطة واسعة في تكييف الوقائع القانونية وتفسير النصوص بما يخدم تحقيق العدالة الاجتماعية.

أما على مستوى الإثبات، فإن الطابع الخاص لعلاقة الشغل يفرض مرونة في قواعد الإثبات أمام القسم الاجتماعي، حيث يُسمح غالباً بالأخذ بجميع وسائل الإثبات، بما في ذلك الإثبات بالشهادة، والقرائن، وحتى الرسائل النصية أو البريد الإلكتروني، نظراً للصعوبات التي يواجهها الأجير في الحصول على أدلة كتابية رسمية. وهذا التوجه يجد سنده في التوجه القضائي والفقه الرامي إلى تعزيز حماية الأجراء وتحقيق مبدأ الإنصاف داخل علاقات العمل.

وبناءً على ما سبق، سيتم في هذا المبحث دراسة الطلبات والدفع في الدعوى الاجتماعية (المطلب الأول)، ثم الوقوف على وسائل الإثبات المعتمدة أمام القسم الاجتماعي (المطلب الثاني)، وذلك قصد إبراز خصوصية هذه الدعوى وانعكاساتها الإجرائية والموضوعية.

المطلب الأول : الطلبات والدفع في الدعوى الاجتماعية

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

تمثل الطلبات والدفع القضائية حجر الأساس في مسار الخصومة أمام القسم الاجتماعي، فهي تُحدّد نطاق النزاع وتحسم في مقوماته الشكلية و الموضوعية.

وتتميز المنازعات الاجتماعية بطابعها الخاص الذي يفرض مقاربة مرنة للطلبات من جهة، ومتشددة للدفع من جهة أخرى، نظرًا لخصوصية العلاقة الشغلية التي غالبًا ما تُقحم العامل كطرف ضعيف في مواجهة رب العمل.

فمن جهة أولى، يشكل الطلب القضائي الوسيلة التي يباشر بها العامل دعواه للمطالبة بحقوقه المرتبطة بالأجر، أو الطرد، أو الترقية، وغيرها من الحقوق الناشئة عن علاقة العمل. ومن جهة ثانية، تُعدّ الدفع القضائية أدوات دفاعية تمنح للمدعى عليه لردّ الدعوى أو تعطيلها، سواء تعلق الأمر بدفع شكليّة أو موضوعية أو دفع بعدم القبول.

ونظرًا لأهمية هذه العناصر في ضبط الخصومة وتحقيق التوازن الإجرائي أمام القسم الاجتماعي، سيتم تناولها من خلال فرعين هما الطلبات القضائية أمام القسم الاجتماعي في الفرع الأول ثمّ الدفع في الدعوى الاجتماعية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الطلبات القضائية أمام القسم الاجتماعي

تُعدّ الطلبات القضائية اللبنة الأساسية التي تُبنى عليها الدعوى القضائية، وهي الوسيلة التي يُعبّر بها المدعي عن إرادته في اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقه أو دفع ضرر أصابه. وتزداد أهمية الطلبات في المادة الاجتماعية بالنظر إلى طبيعة المنازعات القائمة، التي تنشأ عن علاقة تبعية تعاقدية بين العامل ورب العمل، ما يفرض تنظيمًا إجرائيًا خاصًا يراعي خصوصية هذا النوع من الدعاوى.

تنقسم الطلبات إلى نوعين رئيسيين:

1- الطلبات الأصلية: وهي التي يُفتتح بها النزاع، كطلب التعويض عن الطرد التعسفي، المطالبة بالأجور المتأخرة، أو طلب إعادة الإدماج في منصب العمل.

2- الطلبات العارضة: وهي تلك التي تُقدّم أثناء سير الدعوى، وقد تكون معدّلة أو مكملّة للطلبات الأصلية، أو مستقلة عنها، إذا طرأت وقائع جديدة أو ظهرت مصلحة لاحقة أثناء التقاضي.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

وقد حدّدت المادة 15 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، شروط تقديم الطلبات القضائية، حيث تشترط أن تتضمن العريضة الافتتاحية عرضاً واضحاً للوقائع، والطلبات، والوسائل القانونية المعتمدة، مع توقيع الطرف أو من يمثله قانوناً¹.

وفي القسم الاجتماعي، تكتسي هذه الطلبات طابعاً استثنائياً بسبب طبيعة الأطراف. فالعامل يُعد الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية، الأمر الذي يلقي على عاتق القاضي الاجتماعي التزاماً ضمناً بمراعاة مبدأ حماية العمل، وهو ما أكدت عليه المادة 8 من نفس القانون، التي تمنح القاضي سلطة تقديرية أوسع في تأويل الطلبات بما ينسجم وروح العدالة الاجتماعية².

تجدر الإشارة إلى أن تقديم الطلبات في المادة الاجتماعية يتم غالباً من خلال نماذج مبسطة توفرها أمانات الضبط القضائية، قصد تسهيل الإجراءات على العمال الذين غالباً ما يباشرون دعواهم دون توكيل محام. ومع ذلك، لا يُعفى المدعي من احترام الأركان القانونية الأساسية للدعوى³.

وتُعد طبيعة الطلبات القضائية في منازعات العمل انعكاساً لطبيعة الحقوق المطالب بها، والتي تكون شخصية ناشئة عن عقد عمل أو التزام قانوني متعلق بحقوق الضمان أو الترقية أو التعويض. لذلك، فإن القاضي الاجتماعي لا يكتفي بفحص الشكل، بل يتوسع في رقابة جوهر الطلب ومدى توفر الإثباتات الكافية لدعمه⁴، كما يُلاحظ في الممارسة القضائية أن أكثر الطلبات تداولاً أمام الأقسام الاجتماعية تتعلق بالطرد التعسفي، والأجور غير المدفوعة، والتعويض عن العطل السنوية، وساعات العمل الإضافية. وتبرز الإشكالية بشكل خاص عندما يكون العامل غير ممثل قانونياً، ما يضع القاضي أمام تحدي الحفاظ على حياده من جهة، وتوجيه الدعوى بشكل منضبط من جهة أخرى⁵، وفي ضوء هذه الخصوصيات، يُمكن القول إن الطلبات

1 المادة 15 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج ، العدد 21، المعدل والمتمم بموجب القانون 22-13 المؤرخ في 12 يوليو ج ر ج ج رقم 48 الصادرة سنة 2022 .

2 المادة 2 من ق إ م إ

3 بن سعيد بن عمر، النزاعات الفردية في مجال علاقات العمل، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2017، ص 94.

4 زينب بوعافية، "الطلبات المعارضة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مذكرة ماستر، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2019، ص 35.

5 خرفي عبد الكريم، "خصوصيات الإثبات في منازعات العمل الفردية"، مجلة المعارف العلوم القانونية والسياسية، المجلد 9 ، العدد 12، جامعة باتنة، 2018، ص 45 ، ص 52.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

القضائية في المادة الاجتماعية تتميز بمرونة إجرائية نسبية مقارنة بالمادة المدنية، لكنها تُقابل برقابة موضوعية أشد صرامة من طرف القضاء، بالنظر إلى حساسية الحقوق المرتبطة بالعمل والكرامة المهنية.

الفرع الثاني: الدفع في الدعوى الاجتماعية

تُعد الدفع من الوسائل القانونية التي يمنحها القانون للمدعى عليه للتصدي للادعاءات الموجهة ضده، وهي ركن أساسي في النظام الإجرائي، تهدف إلى تعطيل الدعوى أو تقادي الحكم فيها كلياً أو جزئياً. وتكتسي الدفع في المادة الاجتماعية أهمية خاصة بالنظر إلى طبيعة المنازعات الشغلية التي تقوم على علاقة تبعية، وما تستوجبه من حماية للطرف الأضعف، مع الحفاظ على حقوق صاحب العمل.

أولاً: تعريف الدفع وتمييزه عن الطلب

يُعرف الدفع بأنه "وسيلة قانونية يهدف بها الخصم إلى رد الدعوى أو تعطيلها دون أن يتجه إلى المطالبة بحق مستقل"¹. وهو بذلك يختلف عن الطلب القضائي الذي يُنشئ خصومة، بينما الدفع يُمارس في خصومة قائمة.

كما أن الدفع لا يهدف إلى الحصول على حكم لصالح المدفوع ضده، بل إلى تقادي آثار الطلب الأصلي أو إيقاف مفعوله².

ثانياً: أنواع الدفع في المادة الاجتماعية

ينص قانون الإجراءات المدنية والإدارية على تقسيم الدفع إلى ثلاثة أنواع رئيسية، تنطبق أيضاً على الدعاوى الاجتماعية، وهي:

1 عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2000، ص 412.

2 جمال الدين بوريشة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 77.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

الدفع الشككية: هي التي تُثار بشأن الإجراءات، دون المساس بأساس الحق. ومن بين أهم الدفع الشككية التي تُثار في منازعات العمل:

- الدفع بعدم الاختصاص النوعي أو الإقليمي (مثل رفع الدعوى أمام قسم غير مختص).
- الدفع بعدم القبول لعدم احترام إجراء المصالحة المنصوص عليه في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹.
- الدفع بالبطلان لوجود عيب في شكل العريضة.

الدفع الموضوعية: يُثار فيها النزاع حول أصل الحق، وتشمل إنكار الواقعة المدعى بها، أو إثبات أن العامل استقال طوعاً ولم يُطرد، أو أن الأجر المتأخر قد تم دفعه.

الدفع بعدم القبول: وتُثار عندما تكون الدعوى مفتقرة إلى أحد شروط القبول، مثل انعدام الصفة أو المصلحة أو الأهلية، دون النظر إلى شكل أو موضوع الطلب².

وتجدر الإشارة إلى أن المادة الاجتماعية تتميز بكثرة الدفع الشككية المرتبطة بإجراء المصالحة الإلزامية، والتي يُعتبر إغفالها سبباً مباشراً لعدم قبول الدعوى، خلافاً لما هو معمول به في المواد الأخرى³.

ثالثاً: أثر الدفع على سير الخصومة

يترتب على إثارة الدفع، سواء كان شكلياً أو موضوعياً، إما وقف الخصومة مؤقتاً، أو الفصل فيها بعدم القبول أو الرفض. فمثلاً، إذا قبل القاضي الدفع بعدم الاختصاص، يُحكم بعدم قبول الدعوى، ويُحال الملف تلقائياً إلى الجهة المختصة⁴.

1 المادة 830 من ق إ م إ .

2 زينب بوعافية، المرجع السابق، ص 41.

3 المادة 67 من ق إ م إ

4 بن سعيد بن عمر، المرجع السابق، ص 112.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

أما في حالة الدفع الموضوعي، فيفصل القاضي في الدعوى بحكم فاصل في الموضوع، بناءً على ما قدمه الخصمان من إثباتات وأدلة. وقد يأمر القاضي بإجراءات إضافية كاستدعاء الشهود، أو إجراء خبرة تقنية، قبل الفصل في النزاع.

رابعاً: خصوصية الدفع في منازعات العمل

يُلاحظ أن القاضي الاجتماعي، نظراً للطابع الحمائي للمادة الاجتماعية، لا يُقيد نفسه بحرفية الدفع، بل يملك سلطة تقديرية واسعة في تقدير آثارها. فمثلاً، إذا تبين أن العامل رفع دعواه دون إجراء مصالحة، لكنه كان في وضع صحي يمنعه من المثول، قد يُراعي القاضي هذا الطرف¹.

كما أن المحكمة الاجتماعية تتمتع بسلطة تقديرية في إعادة تكييف الدفع، أو دمجها ضمن دفعات أخرى إذا تبين أن ذلك يخدم العدالة، وهو ما أكدته بعض الاجتهادات القضائية الحديثة².

المطلب الثاني: وسائل الإثبات أمام القسم الاجتماعي

تُعد وسائل الإثبات من أهم عناصر الخصومة القضائية، إذ لا يمكن الفصل في النزاع إلا من خلال تقديم دليل قانوني أو واقعي يدعم الادعاء أو الدفع. وتكتسي وسائل الإثبات في منازعات العمل طابعاً خاصاً نظراً لطبيعة العلاقة الشغلية التي قد تُعرقل في بعض الأحيان عملية الإثبات، خصوصاً من جانب العامل، ما يستدعي اعتماد وسائل مرنة ومتكيفة تضمن التوازن بين الطرفين ، وتنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه "يتم الإثبات بكافة الوسائل ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"، وهو ما يفتح المجال أمام القاضي الاجتماعي لاستخدام مختلف أدوات الإثبات الكتابية وغير الكتابية بما يتماشى مع خصوصية النزاعات الاجتماعية³ ، وعليه، سنتناول هذه الوسائل من خلال فرعين هما وسائل الإثبات الكتابية في الفرع الأول ثم وسائل الإثبات غير الكتابية في الفرع الثاني.

1 عبد الكريم خرفي، المرجع السابق ، العدد 12، 2018، ص 58.

2 نور الدين بوعبد الله، "دور القضاء الاجتماعي في حماية العامل"، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2021، ص 86.

3 المادة 830 من م ق إ م إ

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

الفرع الأول: وسائل الإثبات الكتابية

تُعد الكتابة من أهم وسائل الإثبات في الخصومة الاجتماعية، بل تُعتبر الوسيلة الأولى التي يعتمد عليها العامل أو رب العمل لتأكيد ادعاءاتهما أمام القسم الاجتماعي. ويؤلي المشرع الجزائري أهمية خاصة للإثبات المكتوب في منازعات العمل، نظرًا لطبيعتها التعاقدية والواقعية في آن واحد.

أولاً : تعريف الإثبات الكتابي وطبيعته

يُقصد بالإثبات الكتابي كل ما يُثبت به الحق أو الالتزام بواسطة مستند مكتوب، سواء كان محرراً رسمياً أو عريضاً¹. وتظهر أهمية الكتابة في المادة الاجتماعية من كونها غالباً الوسيلة المثلى لتحديد وجود علاقة العمل، ومدتها، وطبيعتها، وكذا الحقوق والواجبات المترتبة عنها.

و حسب المادة 12 من القانون المدني على أن "الكتابة هي أقوى وسائل الإثبات"، وهو ما كرّسه المشرع الجزائري أيضاً في قانون علاقات العمل، حين أوجب على المستخدم تحرير عقد العمل².

ثانياً : أنواع الوثائق الكتابية المعتمدة أمام القسم الاجتماعي

تنقسم الوثائق التي يُمكن تقديمها كوسيلة إثبات إلى نوعين رئيسيين:

- أ. **المحررات الرسمية:** وهي الوثائق التي يتم تحريرها من قبل موظف عمومي مختص، مثل محاضر مفتشية العمل، قرارات الفصل، أو مراسلات الإدارة. وتكتسي هذه الوثائق حجية قوية في الإثبات، ما لم يطعن فيها بالتزوير.

1 عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص 433.

2 المادة 12 من القانون المدني الجزائري، القانون رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، ج ر ج ج ، عدد رقم 78، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم بموجب القوانين اللاحقة، ولا سيما القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، والقانون رقم 05-07 المؤرخ في 13 مايو 2007، وكذا القانون رقم 03-17 المؤرخ في 27 فبراير 2017، حيث نصت المادة 12 **بعد تعديلها بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005** بما يلي: "تُثبت الوقائع القانونية بجميع وسائل الإثبات ما عدا في الحالات التي يوجب فيها القانون الإثبات بالكتابة. وتُثبت التصرفات القانونية إذا زادت قيمتها على 100.000 دج أو إذا نص القانون على ذلك، بالكتابة، ما لم يوجد نص مخالف. غير أنه يجوز للإثبات بشهادة الشهود أو بالقرائن، في المواد التجارية أو بين الأزواج أو في المواد الاجتماعية".

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

- ب. المحررات العرفية :وتشمل عقد العمل، كشوفات الأجور، مراسلات البريد الإلكتروني المهنية، فواتير داخلية، قرارات إدارية داخل المؤسسة، وغيرها¹ ، وتتمتع هذه الوثائق بقوة إثباتية نسبية، تخضع لتقدير القاضي ما لم تكن موقعة ومؤرخة بوضوح.

ثالثا : عبء الإثبات في المجال الاجتماعي

خلافاً للقاعدة العامة التي تقضي بأن "البينة على من ادعى"، فإن عبء الإثبات في منازعات العمل لا يقع دوماً على العامل. بل إن المشرع الجزائري في المادة 21 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، يلزم رب العمل بإثبات الظروف المادية لعلاقة العمل، ما يشكل استثناءً جوهرياً في صالح العامل² . وبالتالي، فإن العامل الذي يدعي طرداً تعسفياً غير ملزم بإثبات ذلك الطرد، وإنما يتوجب على رب العمل تقديم الدليل الكتابي الذي يثبت أن الفصل تم وفقاً للإجراءات القانونية، وفي إطار مشروع.

رابعا : حجية الإثبات الكتابي

تختلف قوة المحررات الكتابية بحسب طبيعتها:

- المحررات الرسمية تُعد سنداً قاطعاً بما ورد فيها من وقائع، ما لم يثبت تزويرها.
- المحررات العرفية تُعتبر دليلاً كاملاً إذا وُقعت من قبل الطرفين، أما إذا أنكر أحد الأطراف توقيعها، جاز الطعن فيها بطريق الإنكار أو التحقيق.

وقد اعتبر القضاء الجزائري أن امتناع رب العمل عن تقديم الوثائق الإلزامية ككشوف الراتب يُعد قرينة لصالح العامل³، مما يعزز من الدور الحاسم للإثبات الكتابي في منازعات العمل.

1 جمال الدين بوريشة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 97.

2 المادة 21 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17، ص 5.

3 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 18 مارس 2021، رقم الملف 1050875، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص ، ص 84 .

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

خامسا : نواقص الإثبات الكتابي في المادة الاجتماعية

رغم أهميته، إلا أن الإثبات الكتابي لا يخلو من نقائص، منها:

- امتناع بعض أرباب العمل عن تحرير عقود العمل رغم إلزامية ذلك قانونًا.
- عدم تسليم العمال لكشوف الأجور أو قرارات الفصل.
- تلاعب بعض المؤسسات بتواريخ الوثائق أو محتواها.

ولهذا، منح القانون للقاضي الاجتماعي صلاحيات واسعة في اعتماد وسائل إثبات أخرى عند غياب الكتابة، بما يضمن التوازن بين الطرفين¹.

الفرع الثاني: وسائل الإثبات غير الكتابية

إن الإثبات في المنازعات الاجتماعية لا يقتصر على الأدلة المكتوبة فحسب، بل يمتد ليشمل وسائل غير كتابية تُستند إليها من أجل الوصول إلى الحقيقة، خاصةً عندما تكون الوثائق ناقصة أو غير متوفرة، وهو أمر شائع في علاقة العمل، خصوصًا لدى القطاع الخاص أو في الحالات التي تُنتهك فيها التزامات رب العمل.

وتحظى هذه الوسائل باعتراف صريح في المنظومة القانونية الجزائرية، بل إن دستور 2020 نفسه نصّ في مادته 56 على أن "حق الدفاع معترف به"، وهو ما يشمل ضمنيًا اعتماد مختلف وسائل الإثبات التي من شأنها دعم مركز أحد الأطراف في الخصومة².

ومن أبرز هذه الوسائل:

1- شهادة الشهود

تُعد من أكثر الوسائل استعمالًا في المادة الاجتماعية، وتلعب دورًا محوريًا عند غياب المستندات أو الامتناع عن تسليمها. ويتم سماع الشهود من طرف القاضي، ويُراعى في تقييمها مدى اتساق الشهادة مع الوقائع وقدرة الشاهد على الإلمام بتفاصيل العلاقة المهنية³.

1 نور الدين بوعبد الله، المرجع السابق، ص 108.

2 المادة 56 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المعدل لسنة 2020، الجريدة الرسمية رقم 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

3 خرفي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 45

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

وغالبًا ما يُلجأ إلى الشهادة لإثبات الطرد التعسفي، سوء المعاملة، التحرش المهني، أو ظروف العمل المجحفة، حيث يستحيل توثيق هذه الوقائع كتابيًا.

2- القرائن القضائية

القرينة القضائية هي استنتاج يستخلصه القاضي من وقائع ثابتة للوصول إلى واقعة مجهولة. وفي منازعات العمل، قد يُستنتج من امتناع المستخدم عن تقديم كشوف الراتب أو العقد المكتوب، أنه يقر ضمنيًا بوجود علاقة عمل وامتناعه عن تنفيذ التزاماته¹.

وتُعد القرائن القضائية من أهم الأدلة غير المباشرة، ويمنح قانون الإجراءات المدنية والإدارية القاضي سلطة واسعة في استخلاصها، خاصة في النزاعات القائمة على عنصر الثقة والشفوية.

3- المعاينة

يحق للقاضي الانتقال لمكان العمل للتحقق من واقعة معينة، أو تكليف خبير بمعاينتها، كما هو الحال في المنازعات المتعلقة بإغلاق المؤسسة، أو الاستغناء عن العمال دون إشعار، أو الادعاء بعدم ملائمة ظروف العمل².

وتُعتبر المعاينة وسيلة واقعية دقيقة للإثبات، إذ تُثقل الوقائع كما هي، وتوثق غالبًا بمحضر رسمي.

4- الخبرة

تُعتبر الخبرة وسيلة تقنية يعتمد عليها القاضي في المسائل التي تتطلب معرفة فنية، كما هو الحال في حساب المستحقات المالية، إثبات الضرر المهني، أو تقييم العلاقة السببية بين نشاط العامل والأضرار الصحية اللاحقة³.

وقد شددت المحكمة العليا في عدة قرارات على إلزامية اللجوء إلى الخبرة عندما تكون المسألة خارجة عن نطاق التقدير القانوني، تعزيزًا لمبدأ العدالة الإجرائية.

5- الحضور الشخصي للخصوم

1 بوعبد الله نور الدين، المرجع السابق، ص 133.

2 بوريشة جمال الدين، المرجع السابق، ص 137.

3 أونيسي سامي، "الخبرة القضائية كوسيلة إثبات في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، العدد 7، جامعة المسيلة، 2019، ص 90.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

يمكن للقاضي استدعاء الأطراف شخصياً للاستجواب حول وقائع معينة، وقد يتم اعتماد تصريحاتهم كقرائن مساعدة إذا تبين اتساقها مع باقي الأدلة. وتُعد هذه الوسيلة مفيدة في إثبات النية، أو الوقائع غير الموثقة، خاصة في المنازعات المرتبطة بفصل العامل أو تعديل شروط عمله دون رضاه¹

6- حجية وسائل الإثبات غير الكتابية

تخضع هذه الوسائل لتقدير القاضي، فهي لا تُعد أدلة قطعية في جميع الأحوال، بل تُقيّم في ضوء سياق النزاع، ومدى اتساقها مع الوقائع الأخرى، ومصادقية الطرف الذي يقدمها. ويُعتبر الاعتماد على هذه الوسائل تكريساً للمرونة القضائية في المادة الاجتماعية، بما ينسجم مع مبدأ حماية العامل وضمان التوازن بين الطرفين، خصوصاً عندما يُواجه العامل امتناع رب العمل عن تسليمه الوثائق الأساسية.

1 مباركي فاطمة الزهراء، "وسائل الإثبات في منازعات العمل الفردية"، مذكرة ماستر، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2020، ص 55.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

المبحث الثاني: طبيعة الأحكام القضائية الاجتماعية وطرق الطعن فيها

يُعتبر الحكم القضائي تنويجاً لمسار التقاضي، فهو يعكس إرادة القضاء في حسم النزاع القائم بين العامل ورب العمل. وفي المجال الاجتماعي، تتسم الأحكام القضائية بخصوصية نابعة من الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل، باعتبارها علاقة غير متكافئة من حيث القوة الاقتصادية والقانونية بين الطرفين. ولهذا أضفى المشرع على الأحكام الاجتماعية طابعاً حمائياً وميسراً، يراعي الوضعية الهشة للعامل، ويهدف إلى ضمان سرعة الفصل في المنازعات دون الإخلال بمبدأ المحاكمة العادلة كما أن هذه الأحكام تخضع لنظام خاص من حيث النفاذ والتنفيد، بحيث نجد أن العديد منها مشمول بالنفاذ المعجل حمايةً لحقوق الطرف الضعيف، دون أن يعني ذلك إهمال ضمانات التقاضي على درجتين، إذ يُتيح القانون للأطراف سبلاً متعددة للطعن في هذه الأحكام، سواء عبر الطرق العادية كالمعارضة والاستئناف، أو الطرق غير العادية كالنقض وإعادة النظر، وتزداد أهمية هذا الموضوع بالنظر إلى الأثر المباشر للأحكام الاجتماعية على الحياة المهنية والمادية للأطراف، خصوصاً في حالات الفصل أو الطرد أو النزاع حول الأجور. فالحكم القضائي لا يُعدّ مجرد فصل في نزاع، بل هو أداة لحماية الكرامة المهنية والاستقرار الاجتماعي، وتجسيد لمبدأ الأمن القانوني.

وانطلاقاً من هذه الأهمية، فإن هذا المبحث سيتناول مسألتين جوهريتين: الأولى تتعلق بطبيعة الأحكام الاجتماعية وما يميزها من خصائص قانونية وإجرائية، والثانية تخص طرق الطعن المقررة قانوناً لمراجعة أو تصحيح هذه الأحكام، وذلك في إطار طبيعة الأحكام القضائية الاجتماعية في المطلب الأول ثم طرق الطعن في الأحكام القضائية الاجتماعية في المطلب الثاني.

المطلب الأول : طبيعة الأحكام القضائية الاجتماعية

تعتبر الأحكام القضائية الصادرة عن القسم الاجتماعي في النزاعات العمالية من أهم مظاهر حماية حقوق العمال وضمان استقرار العلاقة الشغلية. وتتميز هذه الأحكام بطبيعتها الخاصة التي تفرضها خصوصية المادة الاجتماعية، حيث تختلف من حيث حجيتها وإمكانية الطعن فيها مقارنة بالأحكام الصادرة في المواد المدنية الأخرى. وسنقسم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في أولهما الأحكام الابتدائية النهائية في المادة الاجتماعية، وفي ثانيهما الأحكام الاجتماعية القابلة وغير القابلة للاستئناف.

الفرع الأول: الأحكام الابتدائية النهائية في المادة الاجتماعية

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

تمثل الأحكام الابتدائية النهائية أحد أبرز الخصوصيات الإجرائية في المنازعات الاجتماعية، وهي تلك الأحكام التي تصدر عن القسم الاجتماعي وتكتسب قوة التنفيذ فور صدورها، دون أن تكون قابلة للاستئناف، إما بسبب طبيعة النزاع أو لقيمته كما حددها القانون.

ويستند هذا النظام إلى مجموعة من الاعتبارات، في مقدمتها ضمان سرعة الفصل في القضايا البسيطة، وتخفيف العبء عن الجهات القضائية العليا، فضلاً عن حماية العامل من إطالة أمد التقاضي، خاصة في القضايا التي تمس مصدر رزقه أو مركزه المهني.

1- الأساس القانوني والدستوري للأحكام الابتدائية النهائية

ينص المشرع الجزائري على هذا النوع من الأحكام في عدة مواضع، أبرزها:

المادة 33 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، التي تنص على أن الأحكام تكون ابتدائية ونهائية إذا لم تتجاوز قيمة الطلب 200.000 دج بالنسبة للأشخاص الطبيعيين و 500.000 دج بالنسبة للأشخاص المعنويين. ألغيت هذه المادة بموجب تعديل ق إ م لسنة 2022 وبالتالي تحذف هذه الفقرة ، وعليه ينص المشرع الجزائري على قواعد تفصيلية لتنظيم الإجراءات القضائية أمام الجهات القضائية المختلفة، ويُراعى في ذلك طبيعة الخصومة، وقيمة النزاع، وصفة الأطراف، مما يعكس توجهه نحو التبسيط في بعض الحالات وتحقيق سرعة الفصل في القضايا ذات الطابع البسيط أو الاجتماعي، مع منح القاضي هامشاً من التقدير بحسب طبيعة كل قضية".

المادة 21 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي نصت صراحةً على اختصاص المحاكم بالنظر ابتدائياً ونهائياً في بعض القضايا الاجتماعية، لا سيما تلك المتعلقة بـ:

✓ إلغاء العقوبات التأديبية التي لم تُراعَ فيها الإجراءات أو الاتفاقيات الملزمة.

✓ تسليم الوثائق المهنية الإلزامية ككشف الراتب وشهادات العمل¹.

1 المادة 33 من ق إ م إ .

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 90-11 المعدل، التي تقرر أن قضايا التسريح التأديبي المخالف للقانون تُفصل فيها ابتدائيًا ونهائيًا باعتبارها من النظام العام¹.

من جهة أخرى، يستند هذا النظام إلى المادة 179 من دستور 2020، التي تنص على أن التنظيم القضائي يجب أن يضمن "الفصل العادل والفعال في النزاعات في آجال معقولة"، مما يشجع على اعتماد أحكام نهائية في بعض القضايا الاجتماعية ذات الطابع العاجل².

2- خصائص الأحكام الابتدائية النهائية

تتميز هذه الأحكام بعدة خصائص جوهرية:

أ. غير قابلة للاستئناف: تُنفذ مباشرة بعد صدورها، باستثناء الطعن غير العادي.

ب. قابلة للطعن بالنقض: عند توافر عيب في الشكل أو في تطبيق القانون.

ج. صادرة باسم الشعب الجزائري: وتكتسب حجية مطلقة تجاه الأطراف المعنية.

وقد قضت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 13 جانفي 2022 بأن الحكم الابتدائي النهائي، وإن لم يُستأنف، يظل ملزمًا ولا يُعاد مناقشته موضوعًا أمام نفس الدرجة³.

3- النطاق العملي لتطبيق هذه الأحكام

تُطبق هذه الأحكام بكثرة في القضايا الاجتماعية المرتبطة بحقوق بسيطة لكنها جوهرية، مثل:

المطالبة بالأجور المتأخرة.

1 المادة 21 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 7 فبراير 1990، المعدل والمتمم، ولا سيما بموجب القانون رقم 91-29 المؤرخ في 18 ديسمبر 1991.

2 المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 يوليو 1996، الجريدة الرسمية رقم 44، ص 3

3 المادة 179 من دستور الجزائر لسنة 2020 .

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

- تسليم الوثائق المهنية¹.
- إلغاء العقوبات التأديبية الإدارية.
- قضايا الفصل غير القانوني دون إجراءات.

وتُظهر إحصائيات وزارة العدل لسنة 2020 أن أكثر من 60% من الأحكام الاجتماعية كانت ابتدائية ونهائية، وهو ما يعكس اعتمادًا واسعًا لهذا النوع من الأحكام في الممارسة القضائية².

4- أهداف ومبررات اعتمادها

تهدف هذه الأحكام إلى تحقيق جملة من الأهداف العملية والقانونية، منها:

- تفادي التأخير في البت بالقضايا الاجتماعية الحساسة.
- حماية الطرف الضعيف (العامل)، من الآثار النفسية والمهنية الناتجة عن انتظار طويل.
- تخفيف الضغط عن المحاكم الاستئنافية، من خلال حصر الطعن بالنقض في حالات معينة.
- تعزيز فعالية القضاء الاجتماعي في تحقيق الأمن المهني والوظيفي³.

5- الإشكالات العملية المرتبطة بها

ورغم الأهمية الواضحة لهذا النظام، إلا أنه لا يخلو من إشكالات:

- صعوبة تقدير قيمة الطلب بدقة، خاصة في الطلبات المتعددة أو المفتوحة.
- حرمان العامل من إمكانية الطعن بالاستئناف رغم خطورة بعض القرارات.
- الخطأ في تكييف الحكم من طرف المحكمة، مما قد يحرم الخصوم من الطعن الملائم⁴.

¹ قرار المحكمة العليا ، المصدر السابق ، ص 51.

² وزارة العدل الجزائرية، "حصيلة العمل القضائي في المادة الاجتماعية"، المجلة القضائية، العدد 2، 2020، ص 87.

³ بومعروف آسيا، "حدود النقاضي على درجتين في المادة الاجتماعية"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 10، جامعة سطيف 2، 2021، ص 65.

⁴ زينب بوعافية، "نطاق الطعن في الأحكام الاجتماعية"، مذكرة ماستر، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2019، ص 43.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

وفي هذا السياق، نصت المادة 23 من القانون 90-04 على أن الطلب الأصلي هو الذي يُحدد طبيعة الحكم (ابتدائي أو نهائي)، بغض النظر عن تأسيسه من عدمه، مما يلزم القاضي بدقة شديدة في التصنيف. ولا يُسمح للخصوم الطعن بسبب "خطأ التكيف" طالما أن المحكمة بنت حكمها على طبيعة الطلب الأصلي¹.

6- موقف الفقه والاجتهادات القضائية

يرى الفقه أن هذا النوع من الأحكام يجب أن يُراعى فيه التوازن بين متطلبات السرعة ومبدأ التقاضي على درجتين، خاصة في القضايا التي قد تكون "بسيطة في ظاهرها" لكنها تمسّ استقرار العامل وكرامته المهنية.

وتؤكد أطروحة الدكتوراه لبوعبد الله نور الدين أن الاختصار على درجة واحدة من التقاضي قد لا يكفي في بعض الحالات، وأن "العدالة الاجتماعية" تتطلب إعادة النظر في بعض جوانب هذا النظام لحماية الحقوق الأساسية للعامل².

الفرع الثاني: الأحكام الاجتماعية القابلة وغير القابلة للاستئناف (النفاذ المعجل والابتدائية العادية)

تنوزع الأحكام الاجتماعية بحسب قابليتها للطعن والتنفيذ إلى نوعين رئيسيين:

أحكام مشمولة بالنفاذ المعجل: تُنفذ فور صدورها، ولو كانت قابلة للطعن.

أحكام ابتدائية عادية: لا تُنفذ إلا بعد استنفاد طرق الطعن العادية، وتخضع للاستئناف.

وهذا التقسيم يُجسّد محاولة المشرّع تحقيق توازن دقيق بين فعالية العدالة الاجتماعية، وحقوق الأطراف في مراجعة الأحكام القضائية، تماشيًا مع المبادئ الدستورية والإجرائية في التنظيم القضائي الجزائري.

1 المادة 23 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990، الجريدة الرسمية رقم 6، ص 11.

2 بوعبد الله نور الدين، المرجع السابق، ص 172.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

أولاً: النفاذ المعجل في الأحكام الاجتماعية

1- مفهومه ومرجعياته القانونية

النفاذ المعجل يُقصد به تنفيذ الحكم رغم قابليته للطعن، ويُعد استثناءً من القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة 301 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹.

ويُجيز القانون للمحكمة الأمر به كلما اقتضت طبيعة النزاع أو الاستعجال أو الضرر المحتمل ذلك، كما جاء في المادة 303 من نفس القانون².

ويستند النفاذ المعجل في مضمونه إلى المادة 179 من التعديل الدستوري لسنة 2020، التي تلزم بمبدأ الفعالية القضائية والفصل في آجال معقولة³.

2 - حالات تطبيق النفاذ المعجل في المادة الاجتماعية

تُطبق هذه الآلية في عدة أوضاع، منها:

- الطرد التعسفي الذي يستدعي إعادة العامل فوراً إلى منصبه.
- الأجور المتأخرة أو المنقطعة بسبب النزاع.
- الامتناع عن تسليم وثائق العمل، ككشف الرواتب وشهادات الخبرة.

وهذه الحالات تتطلب تنفيذاً فورياً لتفادي تفاقم الضرر الواقع على العامل، ولضمان استمرارية الحياة المهنية والمعيشية.

3 - سلطة القاضي وحدودها

يملك القاضي الاجتماعي سلطة تقديرية في منح النفاذ المعجل، لكن عليه أن يُبرره في حيثيات الحكم.

1 المادة 301 من ق إ م إ.

2 المادة 303 من ق إ م إ.

3 المادة 179 من الدستور الجزائري

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

وقد أكدت المحكمة العليا في قرارها رقم 1045120 لسنة 2021 أن:

"النفاز المعجل في المادة الاجتماعية يُعد ضماناً لحماية الطرف الضعيف، ووسيلة لمواجهة تعطيل العدالة بفعل الطعن"¹..

وفي المقابل، يجوز لجهة الطعن أن توقف التنفيذ في حال ثبت أن الحكم غير مؤسس أو أن التنفيذ الفوري سيُسبب ضرراً جسيماً للطرف الآخر.

ثانياً: الأحكام الابتدائية العادية

1- تعريفها وخصائصها

هي الأحكام التي تصدر عن القسم الاجتماعي وتكون قابلة للطعن بالاستئناف، ولا تُنفذ إلا بعد اكتسابها حجية الشيء المقضي فيه وتحمي هذه القاعدة حقوق الدفاع والعدالة على درجتين، وتُعبّر عن مبدأ استقرار الأحكام القضائية.

تنص المادة 298 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن الأحكام التمهيدية أو التحضيرية لا تكتسب الحجية، ولا تقبل الاستئناف إلا مع الحكم الفاصل²..

فيما عدا الأحكام المشار إليها أعلاه، تبقى الأحكام الأخرى الصادرة ابتدائياً قابلة للمراجعة والطعن فيها بطرق الطعن العادية وغير العادية حسب الكيفيات والشروط المحددة في القانون، وهذه الأحكام لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاد كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانوناً للمتقاضين أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه.

1 قرار المحكمة العليا، الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 24 مارس 2021، رقم الملف 1045120 ، المجلة المحكمة العليا ، عدد الخاص.

2 المادة 298 من ق.إ.م.إ.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

* ونشير إلى أن الأحكام العمالية النهائية قابلة للطعن فيها بطرق الطعن غير العادية (التماس إعادة النظر - الطعن بالنقض، أما الطعن باعتراض الغير الخارج عن الخصومة فهو نادر لكون هذه الأحكام لا تهم إلا طرفي العلاقة "عقد العمل".

وقد أشارت المادة 23 من ق 90-04 إلى أن الطلبات المقابلة في مجال الطعون تلحق بالطلب الأصلي الذي تبنى عليه.

* كما يمكن للقسم الاجتماعي أن يصدر أحكاما تمهيدية أو تحضيرية إذا اقتضى الأمر ذلك، أو كما يطلق عليها بالأحكام الصادرة قبل الفصل في الموضوع والتي تمتاز بأنها لا تحوز على حجية الشيء المقضي فيه حسب الم 298 ق.إ.م.أ)، ولا تقبل الاستئناف إلا مع الحكم الفاصل في الموضوع (الم 334 ق.إ.م.أ) .

2 - أشكال الأحكام العادية في المادة الاجتماعية

تشمل هذه الأحكام فئة واسعة من القضايا، منها:

- المنازعات حول الحقوق التكميلية: كالتعويض عن الضرر المعنوي أو الجسدي.
- المطالب المعقدة: التي تتطلب خبرة أو تحقيق، مثل نزاعات الإضرابات أو النقل التعسفي.
- القضايا التي تتجاوز فيها قيمة الطلب الحد المنصوص عليه في المادة 33 من قانون الإجراءات.

2.3 - طرق الطعن في هذه الأحكام

تُخضع هذه الأحكام لطرق طعن عادية وغير عادية:

الاستئناف: يُرفع خلال 30 يومًا من التبليغ.

الطعن بالنقض: أمام المحكمة العليا، متى وُجد خرق للقانون.

التمس إعادة النظر: في حال ظهور وقائع جديدة.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

اعتراض الغير الخارج عن الخصومة: في حالات استثنائية، مثل تأثر الغير بنتائج الحكم¹..

ويؤكد الفقه أن الطعن بالاستئناف في المادة الاجتماعية ليس مجرد إجراء شكلي، بل هو ضرورة لحماية حقوق العامل أو المستخدم².

ثالثاً: تكييف الأحكام ودور القاضي

يُعد تحديد ما إذا كان الحكم ابتدائياً عادياً أو نهائياً من مسؤولية المحكمة وحدها، استناداً إلى:

- طبيعة الطلب (أصلي/عارض).
- قيمته.
- النصوص القانونية المنظمة له.

وقد نصت المادة 23 من القانون رقم 90-04 على أن الطلب الأصلي هو الذي يُحدد اختصاص المحكمة والنوع القانوني للحكم الصادر عنها، ولا يجوز للخصوم الطعن في تكييف المحكمة بمجرد الخلاف حول طبيعة الحكم³.

رابعاً: الإشكالات العملية المرتبطة بالتصنيف والتنفيذ

من أهم الإشكالات التي يُثيرها هذا النظام:

- الخلط بين الأحكام التمهيدية والحاسمة: مما يؤثر على الطعن.
- صدور حكم غير مشمول بالنفاذ المعجل في قضية عاجلة.
- التنفيذ العكسي: أي تنفيذ حكم ثم إلغاؤه في الطعن، مما يحدث فوضى في الوضعية المهنية.
- اختلاف تقدير "الضرر المحتمل" بين المحاكم.

1 عبد القادر بن عيسى، "الطعون في الأحكام الاجتماعية"، مجلة الحقوق، العدد 17، جامعة الجزائر، 2020، ص 72.

2 زروقي سمير، المرجع السابق، ص 63.

3 المادة 23 من القانون رقم 90-04 المتعلق بمنازعات العمل الفردية.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

وتتقترح بعض الأطروحات ضرورة تقنين إلزامي لبعض الحالات الخاصة، مثل الأجور والطرء، لتكون مشمولة بالنفاذ المعجل بقوة القانون، دون ترك الأمر لتقدير القاضي¹.

1- الأساس الدستوري والقانوني للطعن فيها

يندرج هذا النوع من الأحكام ضمن تطبيق المادة 179 من التعديل الدستوري لسنة 2020، التي تلزم السلطات القضائية بضمان حق التقاضي على درجتين، وهو ما عبّر عنه أيضاً قانون الإجراءات في المواد المتعلقة بالاستئناف (من المادة 313 وما يليها).

وتخضع هذه الأحكام للطعن بالاستئناف خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم، وذلك أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي المختص، مع وقف تنفيذ الحكم مؤقتاً ما لم يكن مشمولاً بالنفاذ المعجل².

2- نطاق تطبيق الأحكام الابتدائية العادية

تُطبق هذه الأحكام في جميع القضايا التي:

- لا تدخل ضمن اختصاص المحاكم النهائي المحدد في المادتين 21 و23 من القانون 90-04³.
- تتجاوز قيمتها الحد المالي المنصوص عليه في المادة 33 من قانون الإجراءات (200.000 دج للأشخاص الطبيعيين، و500.000 دج للأشخاص المعنويين) .
- لا تمس الحقوق الأساسية التي تستدعي تدخلاً عاجلاً أو حماية استثنائية (مثل الطرد التعسفي أو عدم تسليم الوثائق المهنية).

1 بن ناصر ياسين، النفاذ المعجل في الأحكام الاجتماعية، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق، 2021، ص 136.

2 المادة 313 من ق.إ.م.إ.

3 المادتان 21 و23 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

وتشمل في الغالب قضايا: التعويض عن الأضرار، المطالبة بمستحقات مالية مرتفعة، بطلان عقد العمل، المسؤولية المهنية، والتظلمات ضد العقوبات التي اتخذت وفق الإجراءات القانونية.

3- وسائل الطعن فيها وحدودها

يُمكن الطعن في الأحكام الابتدائية العادية عبر:

- الاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي.
- الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا.
- التمس إعادة النظر في حالات خاصة حددها القانون.
- الطعن باعتراض الغير الخارج عن الخصومة، رغم ندرته في المادة الاجتماعية لاقتصار المنازعة غالبًا على طرفي علاقة العمل¹.
- وتُنَفَّذ هذه الأحكام فقط بعد استفاد كل طرق الطعن العادية، أو عند صدور حكم نهائي، تجنبًا لتنفيذ قد يُلغى لاحقًا.

4- الأحكام التمهيدية والتحضيرية ضمن منظومة الأحكام العادية

من الملاحظ أن القسم الاجتماعي يصدر أحيانًا أحكامًا تمهيدية (كإجراء خبرة أو استدعاء شهود)، وأحكامًا تحضيرية (كتحديد مواعيد أو إجراءات فرعية)، وهي لا تقبل الطعن استقلالًا.

وقد نصت المادتان 298 و334 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن هذه الأحكام لا تُطعن فيها إلا مع الحكم النهائي الفاصل في الموضوع².

5- أهمية الأحكام الابتدائية العادية في حماية المراكز القانونية

1 عبد القادر بن عيسى، "الطعون في الأحكام الاجتماعية"، مجلة الحقوق، العدد 17، جامعة الجزائر، 2020، ص 72.

2 المادتان 298 و334 من ق إ م إ ، السالف الذكر .

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

توفر هذه الأحكام فرصة قانونية لمراجعة الحكم من جهة أعلى، مما يُعزز الشعور بالأمن القانوني للطرفين، خاصة في ظل ما يشهده سوق العمل من توتر وتفاوت في المراكز المهنية.

كما تُمكن هذه الأحكام الطرف غير الراضي من بسط وجهة نظره مجدداً، وهو ما يُعتبر ركيزة من ركائز العدالة الاجتماعية.

وقد أكدت المحكمة العليا في قراراتها على أن الأحكام الابتدائية العادية تشكل ضماناً لعدم التعسف، خصوصاً عندما تتعلق بمبالغ كبيرة أو مسائل تقنية تتطلب خبرة قضائية عليا¹.

المطلب الثاني: طرق الطعن في الأحكام القضائية الاجتماعية

تُعد طرق الطعن في الأحكام القضائية الاجتماعية من أهم ضمانات التقاضي، وهي تُمكن الأطراف من مراجعة الأحكام التي قد تكون مشوبة بالخطأ، سواء في التقدير أو في تطبيق القانون. وتتميز طرق الطعن في المادة الاجتماعية بمرونتها من جهة، وخضوعها لنظام قانوني صارم من جهة أخرى، وذلك تحقيقاً للتوازن بين حجية الأحكام ومصلحة العدالة.

وتُصنف طرق الطعن، وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، إلى طرق عادية وطرق غير عادية، وسنتناولها كما يلي: طرق الطعن العادية في الفرع الأول ثم طرق الطعن غير العادية الفرع الثاني .

الفرع الأول: طرق الطعن العادية

تُعتبر طرق الطعن العادية الوسيلة القانونية الأصلية لمراجعة الأحكام القضائية التي لم تكتسب بعد حجية الشيء المقضي فيه. وهي تُمكن الخصوم من إعادة عرض النزاع أمام جهة قضائية عليا أو أمام نفس المحكمة عند وجود مبرر قانوني، وتحقيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين الذي كرسه دستور 2020 في مادته 179.

1 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 17 نوفمبر 2020، رقم الملف 1040899 ، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

في المادة الاجتماعية، تتمثل الطعون العادية في وسيلتين أساسيتين هما: الاستئناف والمعارضة، وهما يُطبقان بحسب طبيعة الحكم الصادر وما إذا كان غيابياً أو حضورياً.

أولاً: الاستئناف

1. تعريف الاستئناف ووظيفته القانونية

الاستئناف هو طعن يُقدمه الطرف غير الراضي عن الحكم الصادر ضده، ويُرفع أمام جهة قضائية أعلى هي الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي، حيث يتم إعادة مناقشة النزاع من حيث الوقائع والقانون.

وهو يهدف إلى حماية الخصوم من الأخطاء المحتملة في الحكم الابتدائي، سواء تلك المتعلقة بسوء تطبيق النصوص القانونية، أو الخطأ في التقدير القضائي، أو إغفال بعض عناصر الإثبات.

وقد نصت المادة 336 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن الاستئناف يُقدَّم خلال 30 يوماً من التبليغ الرسمي¹.

2. نطاق تطبيق الاستئناف في المادة الاجتماعية

يُرفع الاستئناف ضد:

الأحكام الابتدائية غير النهائية التي لا تتوفر فيها شروط المادة 33 من نفس القانون.

الأحكام التمهيدية المصحوبة بحكم فاصل في الموضوع.

1 المادة 336 من ق.إ.م.إ.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

الأحكام المتعلقة بحقوق مالية معتبرة، كالتعويض عن الطرد، أو فروقات الأجور، أو دعاوى المساهمة الاجتماعية.

أما الأحكام الابتدائية النهائية التي تصدر في دعاوى لا تتجاوز قيمتها 200.000 دج (أو 500.000 دج للمؤسسات) فلا تُستأنف، وتُعد نهائية¹.

3. آثار الاستئناف القانونية

- يوقف التنفيذ ما لم يكن الحكم مشمولاً بالنفاذ المعجل.
- ينقل النزاع برمته إلى جهة الاستئناف، بما في ذلك ما لم يُثر صراحة من دفع.
- يؤدي إلى إعادة تقييم الأدلة من جديد.

وقد أكدت المحكمة العليا أن الاستئناف ليس استمراراً شكلياً للخصومة، بل هو فتح لدعوى جديدة أمام جهة قضائية أعلى².

ثانياً: المعارضة

1. تعريف المعارضة ومجالها القانوني

المعارضة هي طريق طعن يُقدّم ضد الحكم الغيابي الصادر عن المحكمة الابتدائية، ويُقدّم أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم، وليس أمام جهة أعلى كما في الاستئناف.

1 المادة 33 من القانون رقم 08-09، الجريدة الرسمية رقم 21.

2 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 15 نوفمبر 2020، رقم الملف 1011744، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

ونصت المادة 333 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن المعارضة تُرفع خلال 10 أيام من تاريخ التبليغ الرسمي¹.

2. شروط قبول المعارضة

- أن يكون الحكم غيابيًا (أي صدر دون حضور المعارض أو دفاعه).
- أن لا يكون المعارض قد بلغ بالحكم تبليغًا قانونيًا قبل الجلسة.
- أن تُرفع في الأجل القانوني.

3. الآثار القانونية للمعارضة

- وقف تنفيذ الحكم الغيابي محل الطعن.
- إعادة الدعوى إلى حالتها الأولى.
- إعادة فتح باب الإثبات للطرف المعارض.

ويُعد هذا الأثر في غاية الأهمية في المادة الاجتماعية، حيث تكون آثار الأحكام الغيابية وخيمة على العامل (مثل الطرد أو فقدان الأجر)، ولذلك تُعد المعارضة وسيلة لحمايته من "غياب غير مقصود"²

4. دورها في تعزيز العدالة الاجتماعية

يُلاحظ في المحاكم الاجتماعية أن عددًا غير قليل من الأحكام يصدر غيابيًا، بسبب تغيب الأطراف أو قصور التبليغ.

وقد كشفت مجلة الدراسات القضائية أن أكثر من 25% من الأحكام العمالية الغيابية تنتهي بتقديم معارضة وإعادة النظر فيها³.

1 المادة 333 من ق إ م إ.

2 خرفي عبد الكريم، "أثر المعارضة في المادة الاجتماعية"، مجلة الدراسات القضائية، العدد 4، جامعة قلمة، 2020، ص 66.

3 أمينة عوالي، "الطعون الغيابية في منازعات العمل الفردية"، مجلة القانون والعمل، العدد 6، جامعة سطيف 2، 2022، ص 73.

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

وتؤكد أطروحة دكتوراه لبن عبد الله محمد أن "المعارضة في منازعات العمل تُعيد للعامل فرصته القانونية للدفاع، وتُعد امتدادًا دستوريًا لمبدأ المواجهة القضائية"¹.

الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية

تُعد طرق الطعن غير العادية من الوسائل القانونية الاستثنائية التي يُمنح من خلالها أحد أطراف الدعوى إمكانية إعادة النظر في حكم قضائي نهائي متى توافرت حالات محددة نص عليها القانون. وعلى خلاف الطعون العادية، فإن هذه الطرق لا تهدف إلى إعادة النظر في موضوع النزاع من جديد، بل تسعى إلى تصحيح الأخطاء القانونية أو مواجهة ظروف جديدة طرأت بعد صدور الحكم. ويُقرّ قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري ثلاث طرق غير عادية للطعن، هي: الطعن بالنقض، والتمس إعادة النظر، واعتراض الغير الخارج عن الخصومة.

أولاً: الطعن بالنقض

يُعد الطعن بالنقض الوسيلة القضائية العليا للطعن في الأحكام النهائية التي تصدرها الجهات القضائية، ويُرفع أمام المحكمة العليا، وهي محكمة قانون لا محكمة وقائع، أي أنها لا تعيد النظر في وقائع القضية، بل تقتصر مهمتها على مراقبة مدى مطابقة الحكم للقانون.

وقد نصت المادة 350 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن المحكمة العليا تهدف من خلال رقابتها إلى "ضمان احترام القانون وتوحيد الاجتهاد القضائي". ويمثل هذا الطعن صمام أمان قانوني لحماية مبدأ الشرعية القضائية ومنع التفسير الخاطئ للنصوص القانونية، خاصة في مادة اجتماعية تتسم بالحساسية والخصوصية.

1 محمد بن عبد الله، العدالة الاجتماعية في منازعات العمل الفردية - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2021، ص 132

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

وفي المجال الاجتماعي، كثيراً ما يلجأ أحد الأطراف إلى النقض عند وجود خرق واضح لقواعد الإثبات، أو تجاهل لدفع جوهري، أو تطبيق غير سليم لقوانين العمل أو الاتفاقيات الجماعية. ويُشترط لقبول الطعن بالنقض أن يكون الحكم نهائياً وغير قابل لأي طريق طعن عادي، وأن تُبين أوجه الطعن بوضوح¹.

وقد أكدت المحكمة العليا في عدة قرارات أن الطعن بالنقض ليس وسيلة لاستئناف خفي، وإنما وسيلة قانونية لضمان التطبيق السليم للقانون².

كما أشار الأستاذ عبد القادر بن عيسى إلى أن الطعن بالنقض يحقق مصلحة مزدوجة: مصلحة الفرد في حماية حقوقه، ومصلحة النظام القضائي في ضمان انسجام الاجتهاد³.

ثانياً: التماس إعادة النظر

يُعتبر التماس إعادة النظر طريقاً استثنائياً للطعن في الأحكام النهائية، وهو مقصور على حالات حصرية نص عليها القانون، كظهور واقعة جديدة، أو اكتشاف تزوير، أو ثبوت التواطؤ، وغيرها من الظروف التي تُخلّ بسلامة الحكم.

ونصت المادة 392 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن التماس إعادة النظر يُرفع إلى نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم، خلال مهلة محددة تبدأ من تاريخ اكتشاف الواقعة أو العلم بالتزوير. وتُعد هذه الوسيلة استثنائية من حيث شروطها، وضيقه من حيث تطبيقها.

1 بوعبد الله نور الدين، المرجع السابق، ص 203

2 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 3 نوفمبر 2021، رقم الملف 1047890، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص.

3 عبد القادر بن عيسى، الرقابة القضائية في الأحكام العمالية عبر النقض، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، العدد 2،

2021، ص 79

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

وتبرز أهمية هذا الطعن في المادة الاجتماعية حين يظهر بعد صدور الحكم دليل قاطع على أن رب العمل زور وثائق كعقد العمل أو كشوف الرواتب، أو حين يتم إثبات أن الحكم بُني على شهادة زور. وفي هذه الحالات، يُعد التماس إعادة النظر وسيلة فعالة لحماية الحق، رغم طبيعته المحدودة¹.

لكن يجب الحذر من استعمال هذا الطعن بشكل تعسفي، لأنه ليس بديلاً عن الطعن العادي، وإنما استثناء مشروط بجسامة الضرر وظهور عناصر جديدة حاسمة. وترى الأستاذة آسيا بومعروف أن الالتماس في المادة الاجتماعية يجب أن يُقيد بقيود صارمة حتى لا يُفرغ مبدأ حجية الشيء المقضي فيه من مضمونه².

ويُعد الالتماس في هذا السياق ضماناً إضافية للعامل في حالة التلاعب في البيانات أو تقديم مستندات مزورة أثناء التقاضي. إلا أن تقديم هذا الطعن يُحمل الطاعن عبء الإثبات بشكل دقيق، ويُعد إخفاقه في ذلك سبباً لرفض الطعن وتغريمه في بعض الحالات، وفقاً لاجتهاد المحكمة العليا.

ثالثاً: اعتراض الغير الخارج عن الخصومة

يُعتبر اعتراض الغير الخارج عن الخصومة طريقاً استثنائياً للطعن يُتيح لغير الأطراف الأصليين في النزاع فرصة الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم إذا ما تأثرت بحكم قضائي لم يشاركوا في إصداره. ويكرس هذا الطعن مبدأ العدالة الإجرائية من خلال منح الغير فرصة قانونية لحماية مركزهم القانوني.

وقد ورد تنظيم هذا الطعن في المادة 384 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، التي نصت على جواز تقديم هذا الطعن أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم المطعون فيه، بشرط إثبات الضرر المباشر الناتج عن الحكم، وأن الطاعن لم يكن طرفاً في الدعوى ولم تتاح له فرصة التدخل فيها أثناء سير الخصومة.

1 بن ناصر ياسين، الالتماس كوسيلة لإعادة النظر في المنازعات الاجتماعية، مجلة القانون والعمل، العدد 5، 2022، ص

2 بومعروف آسيا، المرجع السابق، ص 61

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

ومن الناحية العملية، يُعد هذا الطعن قليل الاستعمال في المجال الاجتماعي نظراً لأن معظم المنازعات العمالية تتم بين طرفين محددين (العامل والمستخدم). غير أن هناك حالات يظهر فيها دور هذا الطعن، لا سيما:

- عندما يُصدر الحكم ضد جهة غير ممثلة كصندوق الضمان الاجتماعي في قضايا التعويضات.
 - أو في حالة التضامن بين مؤسسات أو شركات لم تُستدعَ للمشاركة في الدعوى.
- وُثِّق نوال حمودي إلى أن اعتراض الغير يشكل أداة حماية قانونية هامة، خاصة في حالة التأثير غير المباشر للأحكام على أطراف خارج الخصومة الأصلية، داعيةً إلى ضرورة توسيع تطبيقه في بعض القضايا الاجتماعية متعددة الأطراف¹.

وقد أكدت المحكمة العليا هذا المبدأ في قرارها رقم 1050210 بتاريخ 20 أكتوبر 2022، حين ألغت حكماً صادراً في غياب صندوق الضمان الاجتماعي، رغم أن الحكم تضمن تحميله عبئاً مالياً ناتجاً عن التعويض دون أن يكون طرفاً في الخصومة.

ويُشترط لقبول هذا الطعن:

- أن يكون الطاعن غير ممثل في الدعوى.
 - أن يكون الحكم قد أضر به مباشرة.
 - ألا يكون هناك تواطؤ أو إهمال من طرفه في الانضمام إلى الخصومة.
- كما يُلاحظ أن أثر هذا الطعن يقتصر على الجانب الذي يمس الغير، ولا يُلغى الحكم كلياً بل يُعَدَّل أو يُلغى جزئياً بالنسبة له. وهو ما يعكس فلسفة المشرع في تحقيق التوازن بين مصلحة استقرار الأحكام ومبدأ الإنصاف.

1 نوال حمود شمس الدين ي، المرجع نفسه ص 42

الفصل الثاني : سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها

الخاتمة

إنّ دراسة موضوع إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي أتاح لنا الوقوف على خصوصية المنازعات الاجتماعية، لا من حيث طبيعتها فحسب، وإنما من حيث الإجراءات المسطرة لها، والآليات القانونية التي نظم بها المشرع الجزائري مسارها، انطلاقاً من التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة، إلى مرحلة الطعن في الأحكام القضائية. وقد تجلت إرادة المشرع في تكريس نظام إجرائي متميز يراعي هشاشة وضعية الأجير، ويمنح للقضاء الاجتماعي دوراً حمائياً يتجاوز التطبيق الحرفي للنصوص.

ويتضح من خلال الدراسة أن المشرع الجزائري أقرّ ترسانة قانونية معتبرة لحماية الأجير، تبدأ بالتسوية الداخلية للنزاع، مروراً بمرحلة المصالحة الإلزامية أمام مكتب المصالحة، وصولاً إلى القضاء الاجتماعي المختص، وذلك في ظل اختصاص نوعي وإقليمي محدد، وإجراءات دقيقة، ومرنة في الإثبات. وهو ما يعكس تصوراً تشريعياً إيجابياً لحماية الحقوق الاجتماعية.

غير أن هذه الحماية، وعلى الرغم من كونها واضحة نظرياً، إلا أن فعاليتها العملية ما تزال نسبية، بسبب:

- تعقيد بعض الإجراءات القضائية.
- ضعف التنسيق بين مختلف الجهات (مفتشيات العمل، مكاتب المصالحة، القضاء)
- تراجع الدور العملي لمكاتب المصالحة، وتحولها في أحيان كثيرة إلى مرحلة شكلية.
- نقص التكوين القانوني المتخصص للقضاة الاجتماعيين في بعض الولايات.
- تفاوت الاجتهاد القضائي بخصوص وسائل الإثبات وحجية محضر عدم المصالحة.

النتائج المتوصل إليها:

1. يتمتع القسم الاجتماعي بنظام إجرائي مستقل، يُراعي خصوصية العلاقة الشغلية ويكرّس مبدأ الحماية القانونية للأجير.
2. الصلح الإجباري ومحضر عدم المصالحة يشكلان مرحلتين أساسيتين قبل الوصول إلى القضاء، لكنهما لا تحققان الفعالية المرجوة على أرض الواقع.
3. القاضي الاجتماعي يضطلع بدور جوهري في تحقيق العدالة الاجتماعية، خاصة من خلال سلطته التقديرية في تأويل النصوص وتقدير وسائل الإثبات.

4. وجود آجال محددة (مثل أجل 6 أشهر لرفع الدعوى الاجتماعية) يعزز من الانضباط الإجرائي، لكنه قد يكون أحياناً صارماً على الطرف الضعيف.
5. لا تزال بعض الأحكام القضائية تعاني من بطء التنفيذ رغم صدورها بالإنفاذ المعجل، مما يطرح إشكالية فعالية الحماية القضائية.

التوصيات:

1. تفعيل دور مكاتب المصالحة من خلال إعادة هيكلتها، وتكوين أعضائها في المجال القانوني والاجتماعي.
 2. تعزيز التكوين التخصصي للقضاة الاجتماعيين، خاصة في المواضيع التقنية كالتقاعد والضمان الاجتماعي.
 3. رقمنة الإجراءات الاجتماعية، بما يضمن تسريع الفصل وتحسين تتبع الملفات.
 4. توحيد الاجتهاد القضائي عبر نشر أوسع لقرارات المحكمة العليا في المادة الاجتماعية.
 5. إعادة النظر في بعض الآجال القانونية، أو منح القاضي مرونة تقديرية في حالات استثنائية، خاصة بالنسبة للعمال في المناطق النائية.
- وفي الأخير، يمكن القول إن القضاء الاجتماعي يُعد أحد ركائز العدالة الاجتماعية في الجزائر، وقد أرسى المشرع له قواعد مهمة في التشريع، غير أن تجسيد تلك المبادئ على أرض الواقع يحتاج إلى إصلاحات إجرائية ومؤسسية تواكب تطورات علاقات العمل، وتضمن فعالية الحماية القضائية للأجراء في ظل متغيرات اجتماعية واقتصادية متسارعة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

- إبراهيم الزهراني، التأثيرات السياسية على القضاء، دار الفكر العربي، الرياض، 2021.
- أحمد بن صالح، النظام القضائي والاختصاص الإقليمي في القانون الجزائري، دار النشر القانونية، الجزائر، 2010.
- أحمد خليل، استقلال القضاء في ظل التشريعات الحديثة، دار الجامعات الحديثة، القاهرة، 2023.
- أحمد عبد الفتاح، القانون القضائي: مبادئ الاختصاص الإقليمي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2020.
- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- بلحاج سمير، "إشكالية الاختصاص الإقليمي في المنازعات المدنية والتجارية"، المجلة المغربية للقانون، العدد 15، 2021.
- جمال الدين بوريشة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- حسن جابر، التحايل على القانون في المسائل الإجرائية، دار المعرفة، بيروت، 2022.
- خالد الجندي، القضاء في ظل العولمة: التحديات والإصلاحات، دار الفكر المعاصر، دمشق، 2023.
- خالد بن يوسف، توزيع الأحمال القضائية والنظم الإقليمية، دار النشر القضائية، البصرة، 2009.
- درويش كمال، "الاختصاص القضائي وأثره على فاعلية العدالة"، المجلة العربية للقانون، العدد 14، 2021.
- زواوي ناصر، "مبادئ العدالة في النظام القضائي الجزائري"، دار الكتاب الجامعي، الجزائر، 2018.
- سامية بن مراد، العدالة الاجتماعية في الأنظمة القضائية الإقليمية، دار الفكر القانوني، الجزائر، 2013.
- سعدي يوسف، "القانون والقضاء: قراءة في علاقة الاختصاص بالعدالة"، دار النشر العربية، تونس، 2017.
- سليم بن ناصر، العقود وأثرها على الاختصاص القضائي، دار النشر القانونية، الجزائر، 2008.
- سمير القاضي، توزيع القضايا بين المحاكم وأثره على كفاءة القضاء، دار الثقافة القانونية، تونس، 2020.

قائمة المصادر والمراجع

- سمير محمود، مبدأ اليقين القانوني في التشريعات الإجرائية، دار النشر الأكاديمي، بغداد، 2020.
- عبد الرحمن العطار، الاختصاص القضائي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعات الحديثة، الإسكندرية، 2021.
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2000.
- عبد القادر بن عيسى، "الطعون في الأحكام الاجتماعية"، مجلة الحقوق، العدد 17، جامعة الجزائر، 2020.
- عبد الكريم خرفي، خصوصيات الدعوى في المادة الاجتماعية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 12، 2018.
- عبد المجيد كمال، المبادئ الأساسية للقضاء، دار النهضة العربية، بيروت، 2019.
- فريد العتيبي، الاختصاص القضائي في القانون الفرنسي والمقارن، دار النشر القانونية، باريس، 2021.
- فؤاد الطيب، النزاعات العقدية وأثر مكان التنفيذ في الاختصاص الإقليمي، مطبعة القانون الحديث، القاهرة، 2010.
- ليلي بن عيسى، الإجراءات القضائية وتسهيل التواصل في التقاضي، مطبعة الجامعات، الرياض، 2012.
- محمد الزهراني، أسس العدالة الإجرائية، مطبعة الجامعة، القاهرة، 2011.
- محمد السعيد، النظام العام في القانون الإجرائي، دار النهضة العربية، بيروت، 2019.
- محمد حسين منصور، حقوق الدفاع والإجراءات القضائية، دار القانون، القاهرة، 2007.
- محمود عبد الوهاب، العدالة الإجرائية والتوزيع القضائي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2021.
- نبيل حمزة، مدخل إلى القانون الإجرائي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2020.
- نور الدين بوعبد الله، دور القضاء الاجتماعي في حماية العامل، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، 2021.
- يوسف الهادي، القانون الإلكتروني والاختصاص القضائي، دار المنظومة، الرياض، 2021.

ثانيا : المقالات والدوريات العلمية

- أونيسي سامي، "الخبرة القضائية كوسيلة إثبات في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، العدد 7، جامعة المسيلة، 2019.
- بن سعيد بن عمر، النزاعات الفردية في مجال علاقات العمل، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2017.
- بن ناصر ياسين، "النفوذ المعجل في الأحكام الاجتماعية"، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق، 2021.
- بن نصري ياسين، "الالتماس كوسيلة لإعادة النظر في المنازعات الاجتماعية"، مجلة القانون والعمل، العدد 5، 2022.
- بوسعيدة دليلة، ميعاد التقاضي أمام القسم الاجتماعي "قراءة في نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة قانون العمل و التشغيل ، المجلد 05 ، العدد4 ، سنة 2020
- بومعراف آسيا، "حدود التقاضي على درجتين في المادة الاجتماعية"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 10، جامعة سطيف 2، 2021.
- ثلجون سمية، "دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن"، مجلة السياسة العالمية، المجلد 6، العدد 1، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2022.
- خرفي عبد الكريم، "خصوصيات الإثبات في منازعات العمل الفردية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 15، جامعة باتنة، 2020.
- سامية داخ، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، مجلة علمية محكمة معارف ، المجلد 9 ، العدد 16 ، كلية الحقوق ، المركز الجامعي غليزان ،سنة 2021
- شمس الدين معاشو، "الطابع الاستعجالي للدعوى الاجتماعية في النزاع الفردي للعمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية – جامعة تبسة، الجزائر، المجلد 17، العدد 2 لسنة 2022 .
- عبد القادر بن عيسى، "الطعون في الأحكام الاجتماعية"، مجلة الحقوق، العدد 17، جامعة الجزائر، 2020.
- نوال حمودي، "الطعون الغيابية في منازعات العمل الفردية"، مجلة القانون والعمل، العدد 6، جامعة سطيف 2، 2022.

ثالثا : المذكرات الجامعية

1- الماجستير

- بوصبع عبد الرزاق، الاختصاص القضائي في منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 1، 2016.
- بن شهرة أسماء، دور القاضي الاجتماعي في تحقيق العدالة الاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة باتنة 1، 2018.
- ولدة قادة فاطمة ، ميزة الاستعجال في منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير جامعة مولود معمري - تيزي وزو، 2021.

2- الماستر

- زغلامي عبد الحق، فعالية مكاتب المصالحة في حل النزاعات الفردية في العمل، مذكرة ماستر، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2020.
- زينب بوعافية، "الطلبات العارضة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مذكرة ماستر، جامعة الجزائر 1، 2019.
- سلماني جعفر وبورحلة مراد، دور المصالحة والوساطة في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2023-2024.
- طواهرية نذير، خصوصية الإثبات في المادة الاجتماعية، مذكرة ماستر، جامعة تبسة، 2021.
- عكفي يحيى حسين، المصالحة في نزاعات العمل الفردية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة غرداية، 2015-2016.
- فلوسية العلجة، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019.
- مباركي فاطمة الزهراء، وسائل الإثبات في منازعات العمل الفردية، مذكرة ماستر، جامعة الجزائر 1، 2020.
- موكيل هدى، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة سعيدة ، سنة 2015-2016

رابعاً : النصوص القانونية

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المعدل لسنة 2020، الجريدة الرسمية رقم 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.
- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادرة في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم بالقوانين اللاحقة.
- القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981، المتعلق بالتمهين، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة في 30 جوان 1981.
- القانون رقم 12-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة في 5 جويلية 1983.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 7 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 6، الصادرة في 7 فبراير 1990.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 6، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.
- القانون رقم 08-07 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم والتكوين المهنين، الجريدة الرسمية، العدد 56، الصادرة في 2 مارس 2008.
- القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 11، الصادرة في 2 مارس 2008.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022، الجريدة الرسمية، العدد 48، المؤرخة في 17 جويلية 2022.

خامساً : القرارات والاجتهادات القضائية

قائمة المصادر والمراجع

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 18 مارس 2021، رقم الملف 1050875، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، ص 84.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 24 مارس 2021، رقم الملف 1045120، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 17 نوفمبر 2020، رقم الملف 1040899، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 15 نوفمبر 2020، رقم الملف 1011744، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 3 نوفمبر 2021، رقم الملف 1047890، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص.

سادسا : التقارير والدراسات الرسمية

- تقرير وزارة العدل الجزائرية، حصيلة العمل القضائي في المادة الاجتماعية، المجلة القضائية، العدد 2، 2020.
- تقرير وزارة العدل الجزائرية حول إصلاح المنظومة القضائية، 2021.
- تقرير منظمة الشفافية الدولية حول فعالية القضاء في الجزائر، 2022.
- تقرير المجلس الأعلى للقضاء، الجزائر، 2023.

سابعا : المواقع الإلكترونية الرسمية

- الجريدة الرسمية الجزائرية: www.joradp.dz
- وزارة العدل الجزائرية: www.mjjustice.dz

الفهرس

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	الإهداء
	الشكر و العرفان
1	قائمة المختصرات
3	مقدمة
الفصل الأول: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي	
7	المبحث الأول: نطاق اختصاص القسم الاجتماعي
7	المطلب الأول: الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي
7	الفرع الأول: المنازعات المتعلقة بقانون العمل
12	الفرع الثاني: منازعات الضمان الاجتماعي
16	المطلب الثاني: الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي
17	الفرع الأول: قواعد الاختصاص الإقليمي
22	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لقواعد الاختصاص الإقليمي
24	المبحث الثاني: التسوية الودية وإجراءات رفع الدعوى
24	المطلب الأول: الإجراءات الأولية السابقة على رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي
25	الفرع الأول: التسوية الداخلية للنزاع
27	الفرع الثاني: إجراء المصالحة
29	الفرع الثالث: حالات تحرير محضر عدم المصالحة
31	المطلب الثاني: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي
31	الفرع الأول: وجوب احترام آجال رفع الدعوى
31	الفرع الثاني: وجوب إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح
33	الفرع الثالث: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي
36	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: سير الدعوى الاجتماعية وطرق الطعن في أحكامها	
39	المبحث الأول: الطلبات والدفع في الدعوى الاجتماعية
39	المطلب الأول: الطلبات في الدعوى الاجتماعية
40	الفرع الأول: الطلبات القضائية أمام القسم الاجتماعي

الفهرس

42	الفرع الثاني: الدفع في الدعوى الاجتماعية
44	المطلب الثاني: وسائل الإثبات أمام القسم الاجتماعي
45	الفرع الأول: وسائل الإثبات الكتابية
47	الفرع الثاني: وسائل الإثبات غير الكتابية
50	المبحث الثاني: طبيعة الأحكام القضائية الاجتماعية وطرق الطعن فيها
50	المطلب الأول : طبيعة الأحكام القضائية الاجتماعية
51	الفرع الأول: الأحكام الابتدائية النهائية في المادة الاجتماعية
54	الفرع الثاني: الأحكام الاجتماعية القابلة وغير القابلة للاستئناف (النفاز المعجل والابتدائية العادية)
61	المطلب الثاني: طرق الطعن في الأحكام القضائية الاجتماعية
61	الفرع الأول: طرق الطعن العادية
64	الفرع الثاني: طرق الطعن غير العادية
68	خلاصة الفصل الثاني
70	الخاتمة
73	قائمة المراجع و المصادر
79	الفهرس
	الملخص

المخلص

يتناول هذا البحث دراسة إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي في النظام القضائي الجزائري، مبيّنًا خصوصيات هذه الإجراءات وأهميتها في حماية حقوق العمال وتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة الشغلية. يبدأ الفصل الأول بدراسة نطاق اختصاص القسم الاجتماعي، من حيث الاختصاص النوعي والإقليمي، ثم يعرض التسوية الودية وإجراءات رفع الدعوى. أما الفصل الثاني فيتناول سير الدعوى الاجتماعية، بما في ذلك الطلبات والدفع، ووسائل الإثبات، وصولًا إلى طبيعة الأحكام وطرق الطعن فيها. يخلص البحث إلى أن المشرع الجزائري سعى لتوفير حماية فعالة للأجراء من خلال تبسيط الإجراءات وتخصيص قواعد مرنة تتماشى مع طبيعة العلاقة الشغلية.

الكلمات المفتاحية: التقاضي الاجتماعي ، الاختصاص القضائي ، التسوية الودية ،

طرق الطعن

Abstract

This research examines the procedural aspects of litigation before the Social Chamber within the Algerian judicial system, highlighting the unique features of these procedures and their importance in protecting workers' rights and balancing the employment relationship. The first chapter explores the scope of the Social Chamber's jurisdiction, both in terms of subject-matter and territorial jurisdiction, as well as the procedures of amicable settlement and filing lawsuits. The second chapter analyzes the conduct of social litigation, including claims, defenses, and evidentiary tools, culminating in the nature of judgments and avenues for appeal. The study concludes that the Algerian legislator has aimed to provide effective protection for employees by simplifying procedures and establishing flexible rules that align with the particular nature of the employment relationship.

Keywords :Social litigation ,Social Chamber, Judicial jurisdiction, Amicable settlement, Appeals process