

## النظام الإجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي

### مومن أمين

طالب السنة الثالثة دكتوراه - كلية الحقوق و العلوم السياسية -  
- جامعة مستغانم -

#### ملخص:

إن علاقات العمل تثير عدة إشكالات سواء أثناء سيرناها أو تنفيذها ، أو حتى انتهائها لسبب أو لأخر خاصة و أن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد افرز نوعا من التدقيق و التخصص في مراحل إبرام و سريان علاقات العمل ، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها و تنظيم عمليات حلها و تسوية النزاعات التي تثار بشأنها ، و ذلك عن طريق إجراءات محددة ، و إقامة أجهزة قضائية مختصة لمعالجتها و البث فيها .  
و نظرا لخصوصية هذه المنازعات من حيث أطرافها و أسبابها و أبعادها ، فقد خصتها مختلف التشريعات الحديثة و منها المشرع الجزائري بإجراءات خاصة و متميزة لتسويتها ، فمن أجل الإحاطة بمختلف الجوانب القانونية لتسوية هذه المنازعات ، لا بد من التطرق إلى موضوع الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي لمعرفة هذه الإجراءات التي تختلف من منازعة إلى أخرى فكما هو معلوم أن منازعات التي تعرض أمام القسم الاجتماعي تتضمن منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، فلرفع الدعوى أمام هذا القسم مثلا لا بد من محضر عدم الصلح كإجراء شكلي لقبول الدعوى .

#### Résumé :

Les relations de travail soulève plusieurs problématiques à la fois pendant ou la mise en œuvre, voire la résiliation pour une raison ou une autre privée et que la nouvelle réglementation des relations de travail a donné naissance à une sorte de vérification et la spécialisation dans les stades conclusion et l'entrée en vigueur des relations de travail, qui nécessite une attention à l'étude et l'organisation des opérations résolues et règlement des différends qui surviennent sur eux, et pétrir par des actions spécifiques, et l'établissement d'un instances judiciaires compétentes pour y faire face et de les diffuser.

En raison de la spécificité de ces litiges où les parties et leurs causes et leurs dimensions, a résumé les différentes législations moderne et notamment législateur procédures spéciales algériennes et le privilège d'être constante, afin de prendre les différents aspects juridiques du règlement de ce différend, doit être adressée à l'objet de la procédure devant la section sociale de voir ce procédures qui varient d'un différend à l'autre comme il est bien connu que les différends portés devant la section sociale comprend les conflits de travail et la sécurité sociale, costume en face de cette section, par exemple, doit être le procès-verbal de non-Solh comme une formalité à accepter le cas.

تتميز الحياة المهنية بالحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية باعتبارها تخضع للعبة المصالح المتناقضة، أي مصالح العمال فرادى وجماعات من جهة، ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى، والبعض الآخر ذو طابع مهني أو خاص، من وضع أطراف العلاقة أنفسهم، أو ما يعرف بالاتفاقيات الجماعية للعمل، وتنشأ عن لعبة المصالح هذه أحيانا وعن الإخلال بالالتزامات المقررة في القوانين والاتفاقيات التي تحكمها أحيانا أخرى، بروز العديد من حالات التشنج والتأزم في العلاقات بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، وهو ما يطلق عليه بالمنازعات العمالية الفردية والجماعية، ولما كان حدوث هذه النزاعات متوقعا بل وحتميا، فقد أصبحت أمرا طبيعيا يستوجب التنبؤ به، وإيجاد السبل والإجراءات الكفيلة بحلها وتسويتها بل والوقاية منها على قدر الإمكان، وذلك بهدف المحافظة على الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات والقطاعات التي كثيرا ما تكون مصالح المتعاملين معها الضحية الأولى لهذه الأزمات والنزاعات العمالية.

ونظرا لخصوصية هذه النزاعات، فقد خصتها مختلف التشريعات بأنظمة إجرائية خاصة لتسويتها، سواء في المراحل الأولى لظهورها، أو في المراحل الأخيرة لتفاقمها، ولما كان القانون الاجتماعي يتشكل من قسمين متكاملين هما: العمل وقانون الضمان الاجتماعي، فالأول يتكفل بتنظيم العلاقات المهنية، أما الثاني يتكفل بحياة العامل بعد انتهاء هذه العلاقة أو انقطاعها لأي سبب من الأسباب العديدة والمتنوعة.

وما يمكن الإشارة إليه بعد تقديم التعديلات التي طرأت في هذا المجال هو أن المشرع ألغى بعض الإجراءات الخاصة التي تضمنها الأمر رقم 75\_32 كإجراء رفع الدعوى، لتمثيل الأطراف وأخضعها للقواعد العامة المعتادة، وبما أن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية تختص بالنظر في النزاعات الفردية في العمل وفي منازعات الضمان الاجتماعي، وباعتبار أن المشرع نظم هذه المحكمة ضمن القانون 90\_04 وهذا ما يدفعنا إلى طرح الإشكال القانوني والمتمثل فيما يلي:

\_ فيما تتمثل القواعد الإجرائية الواجب اتباعها في المنازعات القضائية ذات الطابع الإجتماعي ؟

المبحث الأول: اختصاص القسم الاجتماعي

يعد الاختصاص من المسائل الجوهرية في سير الدعوى القضائية، ويقصد به ولاية القضاء بالفصل في القضايا المطروحة أمامه وفقا لمعايير النوع والموقع الإقليمي، فعنصر الاختصاص يشكل مفتاح كل دعوى، إذا وضع في قفل الباب المناسب، فتح المدخل وتم البدء في مناقشة الموضوع، أما إذا أخطأ القفل فلا حديث عن الخصومة لأن أول ما ينظر فيه القاضي شمول ولايته في الخصومة، ويقع

على المتقاضى أن يدرك تماما الجهة التي حولها القانون النظر في دعواه نوعيا وإقليميا إما بموجب القواعد العامة أو بموجب نص خاص، إذ أن كثير من القضايا تنتهي دون الفصل في الموضوع، ويعود عدم قبولها من حيث الشكل إلى عدم اختصاص الجهة المرفوعة أمامها الدعوى، وتعتبر قواعد الاختصاص كما هو الشأن في جميع قواعد الإجراءات قواعد أمره لأن الهدف منها هو تنظيم سلطة عامة من سلطات الدولة هي السلطة القضائية، وكذا إجراءات الالتجاء إليها ولأن قواعد الاختصاص أمره، لكنها ليست كلها من النظام العام بالضرورة إذ يختلف الوضع بين الاختصاص النوعي والإقليمي فعلى العامل أو صاحب العمل أن يحسن اختيار المحكمة أو القسم الذي يدخل في اختصاصه النظر والفصل في موضوع النزاع لتفادي عوارض الاختصاص ولهذا سوف نتناول في هذا المبحث الاختصاص الإقليمي والنوعي للقسم الاجتماعي.<sup>1</sup>

### المطلب الأول: الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي

تكاد تجمع التشريعات المقارنة على انعقاد الاختصاص الإقليمي لمحكمة موطن المدعى عليه كقاعدة عامة، ويرجع ذلك إلى أن الأصل في براءة الذمة ومن ثم على من يطالب خصمه بشيء أن يسعى إليه، كما أن المدعي هو من أخذ زمام المبادرة برفع الدعوى واختيار الوقت المناسب الذي يناسبه فيجب من باب التوازن أن لا يختار أيضا، فبالنسبة للاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي، فلم يأت القانون الجديد المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية بأي إجراء جديد ما عدا اختصاص المحكمة محل إقامة المدعي بشأن المنازعة المتعلقة بحادث عمل أو مرض مهني وتسببت في تعليق أو قطع علاقة العمل وذلك مراعاة للطرف الخاص الذي يمر به العامل<sup>2</sup> كما يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل بين العامل ورب العمل أو كل ما يتعلق بتنفيذ عقد العمل أو المحكمة التي يوجد بها موطن المدعى عليه وهذا طبقا لما جاء في المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup>

ولقد أوضح اجتهاد المحكمة العليا في الكثير من القرارات أن المعيار الأساسي في تحديد الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي هو مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه بغض النظر على موطن المدعى عليه الذي يبقى معيارا تقليديا، ولقد أخذ المشرع الجزائري في المادة 501 المذكورة أعلاه لهذه المعايير وأنهى العمل بالمعيار المتعلق بالمؤسسة الثابتة أو المتنقلة الذي من شأنه خلق صعوبات عند التطبيق العملي، وقد أحدث المشرع معيارا جديدا للاختصاص عندما تكون حالة إنهاء علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني بحيث تكون المحكمة المختصة هي محكمة موطن المدعي وهذا حماية لحقوق الطرف الضعيف في العقد وهو العامل، ومن الاطلاع على المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يتبين أن هذا الاختصاص الإقليمي اختصاص مانع ولقد قضت المحكمة العليا أيضا "ينعقد اختصاص الفصل في النزاع المتعلق بنزاع فردي بين مساهم في شركات أسهم يتقاضى أجره مقابل

العمل المؤدي وبين هذه الشركة، الناتج عن التسريح التعسفي، للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية" كما قضت " متى كان من المقرر قانونا أن الاختصاص الإقليمي للمحكمة يتحدد في المنازعات التي تنشأ بين المستخدم والأجير إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه عقد العمل"<sup>4</sup>

#### المطلب الثاني: الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي

يقصد بالاختصاص النوعي ولاية الجهة القضائية على اختلاف درجاتها، بالنظر في نوع الدعوى، فالاختصاص النوعي هو توزيع القضايا بين الجهات القضائية المختلفة على أساس نوع الدعوى، وبعبارة أخرى هو نطاق القضايا التي يمكن أن تباشر فيه جهة قضائية معينة ولايتها وفقا لنوع الدعوى

فبالنسبة للاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي فلقد جاءت المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مبينة ما يختص به القسم الاجتماعي من النظر والفصل في المواد المحددة في المادة المذكورة، فالمحكمة تنظر في جميع الدعاوى الناشئة عن علاقات العمل الفردية بسبب التنفيذ، التوقيف، أو القطع، وفي المسائل المتصلة بالتكوين وبصفة عامة في أي مسألة حولها لها القانون صراحة، ومن الملاحظ أنه على عكس أقسام المحكمة الأخرى فقد خص المشرع القسم الاجتماعي باختصاص مانع في المواد التي أحالها عليه وجعل التشكيلة التي نص عليها القانون 90\_04 وجوبية تحت طائلة البطلان، فيتشكل القسم الاجتماعي من قاض رئيسا ومساعدين يختارون من العمال والمستخدمين طبقا لقانون العمل 90\_04 المتعلق بعلاقات العمال الفردية والجماعية، والمساعدين في القسم الاجتماعي هم قضاة غير محترفين ينتخبون لمدة معينة من طرف العمال ولهم صوت تداولي ويجلسون مع رئيس الجلسة بصفته كقاض محترف وهو الرئيس وهم المستشارين ويتداولون مع الرئيس في قضايا عالم الشغل والمنازعات العمالية وهذا ما جاء في المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>5</sup>

سنتناول في هذا المطلب المنازعات التي يختص بها القسم الاجتماعي دون غيره من الأقسام

#### الفرع الأول: المنازعات المتعلقة بالعمل

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى منازعات العمل الفردية، والمنازعات المتعلقة بممارسة الإضراب والمنازعات المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية للعمل وهذا على سبيل المثال لا الحصر

#### أولاً: منازعات العمل الفردية

تثير علاقات العمل الفردية عدة إشكالات أثناء سريانها وتنفيذها، تؤدي إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي

تقوم عليها علاقة العمل، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة، الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الاهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات وتنظيم عمليات حلها وتسويتها عن طريق وضع إجراءات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها والبحث فيها وفق قواعد وأحكام قانونية خاصة بعضها متعلقة بتنظيم علاقات العمل، والبعض الآخر خاص بالقواعد العامة للالتزامات المدنية، إلى جانب اعتماد بعض قواعد الإجراءات المدنية في معالجة هذه القضايا والمنازعات، وذلك حماية لمصالح الأطراف المتعاقدة من جهة، وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى، يقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة، وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي أو ما يسبب ضررا للطرف الآخر، وتختلف أسباب المنازعات الفردية من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي وهو ما يميز أساسا وسبب هذا النوع من المنازعات (الفردية) عن المنازعات الجماعية، التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات.

فالمشرع الجزائري كغيره من التشريعات قد أولى عناية خاصة لهذا النوع من المنازعات (الفردية) حيث يترجم ذلك الاهتمام، في كون ثاني نص قانوني وطني في مجال قانون العمل صدر، كان موضوعه إقامة نظام خاص بتسوية منازعات العمل الفردية، الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة لقضايا ومنازعات العمل ويكمل قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأحكام خاصة بهذا النوع من المنازعات، وليس تكمل التنظيم القضائي العمالي بصفة نهائية بعد المحاولات الجزئية التي تمت من قبل، لتستمر فيما بعد عمليات تكبيف القوانين الإجرائية وفق ما يتلائم وطبيعة هذه المنازعات، وما تفرضه من أنظمة وإجراءات وهياكل خاصة، وقد نتج عن العمليات والاستثناءات عن القواعد العامة للإجراءات المدنية والإدارية، أن أصبحت المنازعات الفردية في العمل، تشكل فئة متميزة من القضايا التي تستوجب إجراءات خاصة لتسويتها، وفي هذا الإطار تعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة عند فشل طرق ومحاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة وهو ما تقضي به أغلب التشريعات العمالية والإجرائية المقارنة<sup>6</sup>

فبمقتضى القانون 90\_04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وهو النص الذي جاء بصفة عامة ليشمل كافة الجوانب والإجراءات المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية في العمل، حيث نظم مختلف الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية، وكذلك التسوية القضائية،

إلى جانب إعادة تنظيم محاكم العمل على النحو الذي أقر فيه تمثيل العمال وأصحاب العمل على سواء، في حين كانت الأنظمة السابقة تنص على تمثيل العمال فقط، ومنح الممثلين صوت تداولي بعدما كان صوتا استشاريا فقط طبقا للمادة 06 إلى 08، إلى جانب تنظيمه لكيفيات انتخاب المساعدين، والشروط الواجب توافرها فيهم، والملاحظة العامة التي يمكن أن نخرج بها من عرض مختلف الأنظمة أنها جاءت مكملة لبعضها البعض، وهو ما يسمح بوضع نظام قضائي عمالي متكامل على غرار ما هو معمول به في بعض البلدان. ولم يشأ المشرع تكليف القضاء منذ أول وهلة بمهمة تسوية منازعة العمل الفردية وهذا لسببين هما:

\_ مراعاة طبيعة المنازعة التي تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي، إذ ليس من مصلحة العامل أرب العمل الادعاء مباشرة أمام الجهة القضائية حتى لا يؤثر ذلك في الثقة المفترضة بينهما.

\_ مراعاة الوضعية المادية للعامل نظرا لما قد تسببه المصاريف القضائية من إرهاق للعامل. واستنادا إلى هذين السببين لا يمكن اللجوء إلى القضاء إلا عند استنفاد جميع الطرق الممكنة لحل النزاع، ولقد أثبتت الممارسة القضائية ارتباط معظم الدعاوى في الوقت الراهن بسوء ممارسة السلطة التأديبية وظاهرة التسريح التعسفي، فمن حيث سوء ممارسة السلطة التأديبية، غالبا ما يشتكي العامل عدم مشروعية القرار التأديبي الذي لا ينسجم مع التشريع المعمول به، إذا كما هو معلوم فقد حدد المشرع نوع الخطأ والعقوبة، ولو أن البعض يرون أن بعد صدور القانون رقم 90\_11 أصبحت عملية تصنيف الأخطاء، والعقوبات التي تستوجبها من اختصاص النظام الداخلي لكل هيئة مستخدمة، ومن حيث التسريح، فإنه يقع تحت طائلة الجهة القضائية المختصة إذا كان تعسفا وتتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 73 من قانون تسوية المنازعات الفردية المؤرخ في 1991/11/21 ومن حق العامل الذي تعرض للتسريح التعسفي أن يقدم طلبا للإلغاء التسريح أو يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي.<sup>7</sup>

#### ثانياً: المنازعات المتعلقة بممارسة الإضراب

إن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل، وهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون، منذ بروز دور الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، يمارسه العمال بهدف حمل صاحب العمل أو المؤسسات المستخدمة على تلبية مطالب معينة، واعتناق وجهة نظر معينة، في المنازعة القائمة لتنظيم العمل داخل المؤسسة، أو من أجل العدول عن قرار معين اتخذ بشأن ويسبب العمل أو لاحترام قرارات معينة، قصد حمل الطرف الآخر على الدخول في مفاوضات بغرض إيجاد حل وتسوية هذا النزاع القائم، فالإضراب هو امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط، والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب، فالإضراب لا

يقوم من أجل تحقيق مطالب مهنية فقط بل قد يقوم كذلك لإظهار السخط أو التذمر للتعبير عن الاحتجاج إزاء قضية سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية. فعلى غرار الدساتير والتشريعات، فقد أقر الدستور الجزائري لسنة 1996 الاعتراف بحق الإضراب في المادة 57 منه.<sup>8</sup> ولا بد من الإشارة إلى أن هذا الإضراب كمصطلح لم يستعمل إلا بعد صدور القانون 90\_02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91\_27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لأنه قبل صدور هذا القانون كان يمنع اللجوء لهذا الأسلوب للمطالبة بالحقوق في القطاع العام عملاً بأحكام الدستور لسنة 1976 لاسيما المادة 61 منه ولم تكن هناك إمكانية قانونية لممارسة هذا الحق إلا في القطاع الخاص اعتباراً أنه في تلك المرحلة يعد مساساً بالنظام العام وأركان النظام الاشتراكي إلى غاية صدور القانون رقم 82\_05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 والذي نظم الخلافات الجماعية وكيفية تسويتها في القطاع العام والمؤسسات الاشتراكية دون التطرق لقطاع الإدارة ولا لممارسة حق الإضراب. ولقد وضع قانون 90\_02 السالف الذكر قيود على ممارسة حق الإضراب، يتمثل في إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية لبعض القطاعات، التي أوردتها المادة 38 من القانون 90\_02 على أن يتم تحديد هذا القدر الأدنى من الخدمة المذكورة آنفاً في ميادين النشاط المنصوص عليها بناء على اتفاقية أو عقد جماعي للعمل، لأن رفض ضمان القيام بالقدر الأدنى المفروض من الخدمة يعتبر خطأ جسيماً يعرض موقعيه للعقوبات التأديبية الواردة في الفقرة السابعة من المادة 73 من القانون 90\_11 بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري وذلك طبقاً للمادة 42 من القانون 90\_02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.<sup>9</sup>

وعلى غرار التشريعات والنظم الحديثة لم يتوقف المشرع الجزائري على تقييد ممارسة حق الإضراب بل منعه لعض القطاعات الإستراتيجية وحرم استخدامه من ممارسته، ففي ألمانيا مثلاً يمنع كل العمال من اللجوء إلى الإضراب وكذلك في البرتغال الذي يمنع ممارسة حق الإضراب على العسكريين وشبه العسكريين وفي فرنسا فإن المنع يشمل بالإضافة إلى العسكريين كذلك الشرطة والعاملين في قطاع الاتصالات التابعة لوزارة الخارجية، وفي الجزائر فيمنع اللجوء إلى الإضراب في ميدان الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر، والقانون الجزائري إضافة إلى هذه القيود الصريحة والتي لا تؤثر في ممارسة هذا الحق استعمل على غرار عدة قوانين في عدة دول ما يسمى بموانع اللجوء إلى الإضراب أي أنه حدد على سبيل الحصر بعض الميادين والأنشطة التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها وهذه القطاعات هي: القضاة، أعوان وموظفي الأمن، والأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، والأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك، وعمال المصالح الخارجية لإدارة السجون، وكمبدأ عام يمارس العمال

حقهم في الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في القانون، على أن توقف ممارسة الإضراب، ويوقف في اللحظة التي يتفق فيها طرفا الخلاف على عرض هذا الأخير على التحكيم بعد المرور على الوساطة وهذا في مفهوم القانون 90\_02 الذي جعل هذين الإجرائين لتسوية الإضراب.<sup>10</sup>

### ثالثا: منازعات العمل الجماعية

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة وهذه المصالح التي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف، أو من الطرفين معا من جهة أخرى، ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية، والاتفاقيات الجماعية على السواء، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لغرض تسويتها (كاللجوء إلى الإضراب) وتمثل أهمية وخطورة النزاعات الجماعية، في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى، قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل، أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل إذا لم تجد لها الحلول السريعة، مما قد يعرض بعض المصالح وحقوق العمال وأصحاب العمل للأضرار أو للمخاطر، كما قد يمس حتى الاقتصاد الوطني إذا تم في قطاع حساس واستراتيجي في البلاد أو بمصالح المجتمع الاقتصادية أو الاجتماعية. الأمر الذي جعل مختلف التشريعات العمالية في مختلف الدول المعاصرة تعمل على تنظيمها والعناية بها، بشكل يهدف إلى الوقاية منها والتخفيف من أثارها وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويتها، تراعي فيها مشاركة الأطراف الفعالة عن طريق منح الاتفاقيات الجماعية صلاحية وضع إجراءات لتفادي حدوث هذه النزاعات وكذلك لعلاجها وتسويتها بطرق سلمية وتفادي بلوغها مستوى التعقيد.<sup>11</sup>

وإذا توصل أطراف المنازعة إلى إيجاد حل مشاكلهم بالطرق الأولية الاتفاقية والقانونية فإن النزاع ينتهي آثاره، لكن في حالة عدم فاعلية الإجراءات المتمثلة في المصالحة والوساطة، فإن آلية التحكيم تبقى متنفسا ومخرجا وحلا للمنازعة الجماعية وقد وسع المشرع من نطاق هاته الآلية حيث أجاز لأطراف النزاع عرض نزاعهم على التحكيم وترك الإجراءات لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويجري التحكيم من قبل حكم أو حكام متفق عليهم من قبل الطرفين ويصدرون أمرا تحكيميا يمهره رئيس المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية ومن الآثار التي تترتب علو اللجوء إلى التحكيم منع



استعمال الإضراب أو توقيفه بمجرد اللجوء لهاته الوسيلة. والملاحظ أن في القانون 90\_02 أن المشرع تعرض لآلية التحكيم كوسيلة علاجية للمنازعة الجماعية في العمل كما تعرض له كإجراء تسوية بإجراءات مختلفة تخص عمل واختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم. إن التشريع العمالي الجزائري بالرغم من تأكيده على ضرورة استعمال التحكيم كآلية لفك المنازعة الجماعية إلا أنه لم يفرّد إجراءات تخص طبيعة المنازعة العمالية بل أحال على قانون الإجراءات المدنية والإدارية كل المسائل المتعلقة بإجراءات سير وعمل عملية التحكيم وكيفية اختيار المحكمين وطبيعة القرارات التحكيمية وكيفية تنفيذها، وإن نجاح الأساليب والإجراءات السابقة هو بمثابة تجنب المؤسسات عواقب الإضراب الوخيمة وفشلها هو تشجيع وتحميس العمال إلى التوقف التشاوري عن العمل وما ينجم عن ذلك من مشاكل اقتصادية واجتماعية ولا تنحصر عواقبه على طرف دون آخر وهو ما يستلزم آلية فعالة لتوقيف التشنج العمالي في بدايته.<sup>12</sup>

### الفرع الثاني: المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي

هي تلك الخلافات التي تنشأ بين المؤمن له أي العامل أو المستفيد من التأمينات الاجتماعية أي ذوي الحقوق المؤمن له من جهة، وهيئات الضمان الاجتماعي الإدارية والطبية والتقنية من جهة ثانية، حول الحقوق والالتزامات المترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، والقوانين الأخرى الملحق بها أو المكمل لها حيث تنصب هذه الخلافات عادة حول تقدير التعويضات، ونسب العجز والحالة الصحية للمؤمن له والخبرة الطبية، وما إلى ذلك من المسائل الأخرى وتتميز منازعات الضمان الاجتماعي عن تلك الخاصة بعلاقات العمل بكونها أكثر تعقيدا وأكثر تقنية، الأمر الذي يجعل إجراءات تسويتها تتميز هي الأخرى بالطابع الإداري والتقني، أين تلعب الخبرة الدور الأساسي في توضيح معطيات وملابسات هذه المنازعات.

ونظرا لكون الضمان الاجتماعي يخضع بصفة رئيسية لأحكام قانونية وتنظيمية رسمية حازمة، صيانة لحقوق العامل بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة، وقد أخضع المشرع كافة الخلافات والنزاعات التي تثور بين المؤمنين والمستفيدين من التأمينات الاجتماعية، وهيئات المكلفة بتسيير هياكل وأجهزة الضمان الاجتماعي أخضعها لعدة إجراءات وترتيبات خاصة تستحق بجدارة وصفها "بقانون منازعات الضمان الاجتماعي"، إذ لم يكتف بتقنين خدمات وشروط وإجراءات الاستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي، بل أنه قن ونظم أساليب وكيفيات تسوية النزاعات التي يمكن أن تفرزها هذه التغطية الاجتماعية وهو ما تضمنه القانون 83\_15 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، الذي صنف هذه النزاعات إلى أربعة أنواع وهي النزاعات العامة التي تخص الخلافات الناشئة عن تطبيق أو تفسير أو الاعتراض على القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي، والنزاعات الطبية التي تتعلق بتقارير الخبرة الطبية في مجالات تقدير العجز، وكذلك تقارير

اللجان الطبية المختصة، والنزاعات التقنية ذات الطابع الطبي التي تخص كافة الأعمال والنشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي، والنزاعات المتعلقة بالتعويض الناتج عن الخطأ سواء ذلك الخطأ الذي يصدر عن صاحب العمل أو ممثله، أو الصادر عن المضرور أو غيره وكما توجد إلى جانب هذه الأنواع الأربعة، صنف آخر من النزاعات يتعلق بالدعاوى الخاصة بتحصيل المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي والتي تتعلق بمتابعة أصحاب العمل الذين لا يمثلون للالتزامات الخاصة بدفع مستحقاتهم لصناديق الضمان الاجتماعي كما ينص عليها القانون والنصوص التنظيمية المعمول بها في هذا المجال.<sup>13</sup>

#### أولاً: المنازعات العامة

طبقاً لنص المادة الثالثة من القانون 83\_15 تختص المنازعات العامة بكل الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذا المنازعات العامة وبالرجوع إلى النص القانوني المذكور يظهر بأن المشرع الجزائري لم يعرف صراحة المنازعات العامة لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا حتى مفهومها وإنما اعترض بعض النزاعات وإدخالها في خانة المنازعات الطبية وأخرى أضفى عليها طابع المنازعات التقنية ثم قرر أن كل ما يخرج عن دائرة هاتين الطائفتين يدخل في إطار المنازعات العامة، ومن جهة أخرى فإن التحليل المتبع للنص القانوني يضعنا أمام إشكال ثاني لا يقل أهمية عن الأول ذلك أن المشرع اقتصر على حصر المنازعات العامة في الخلافات التي قد تثور بين المستفيدين (المؤمنين أو ذوي حقوقهم) وهيئات الضمان الاجتماعي، في حين أن الأمر ليس كذلك في جميع الحالات بل هناك نزاعات وخلافات غالباً ما تقوم بين أطراف أخرى غير تلك التي افترضها القانون الجزائري، كتلك التي تثور بين المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي أو بين المؤمن لهم والمستخدمين والتي يحكم طبيعتها تدخل ضمن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي.

وقد استعمل المشرع عند التعرض لموضوع المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي أسلوباً مشوباً بكثير من الغموض والذي لا يسمح إطلاقاً بالوقوف عند تعريف مناسب يزيح جميع العراقيل والعقبات التي تعترض سائر الأطراف المتدخلة في مجال الضمان الاجتماعي بصفة عامة فإن تدارك الإغفال القانوني المتعلق بتحديد أطراف العلاقة القانونية في إطار المنازعة العامة أمر ضروري وذلك بتوسيع دائرتها لتشمل المستفيدين، المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمستخدمين والمؤمن لهم من جهة أخرى. وبخصوص التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي العامة، وبما أن القاعدة العامة في الاختصاص القضائي أن المحاكم المدنية هي المختصة بالفصل في جميع القضايا ذات الطابع المدني، ألا أن المشرع استثناءً عن هذه القاعدة قد أخضع المنازعات العامة الخاصة بالضمان الاجتماعي نظراً لطابعها المتميز إلى اختصاص المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية، لكن مع ذلك يتعين الإشارة إلى وجود بعض المنازعات التي وإن كانت تدخل في إطار

المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، إلا أنها بحكم طبيعتها فإن اختصاص الفصل فيها لا يؤول إلى المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية وإنما إلى القضاء المدني، الإداري وحتى الجزائي.

ويتعلق موضوع الدعاوى في نطاق المنازعات العامة والتي يؤول اختصاص النظر فيها إلى المحاكم الاجتماعية تلك التي تنصب على تقدير ومنح الأداءات العينية أو النقدية المستحقة للمؤمن له أو ذوي حقوقه بسبب تعرضه لخطر من المخاطر الاجتماعية التي تغطيها التأمينات الاجتماعية بمناسبة المرض، الوفاة، الولادة، المنح العائلية وغيرها وتجدر الإشارة أن المشرع لم يضع إجراءات خاصة في رفع هذه الدعاوى وتبليغ الخصوم بها وإنما يجب الرجوع في ذلك إلى القواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

#### ثانياً: المنازعات الخاصة

وتدخل ضمن هذه المنازعات: المنازعات الطبية والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

#### أ\_ المنازعات الطبية:

تختلف المنازعات الطبية من حيث إجراءات تسويتها والهيئات المختصة بذلك عن النزاعات العامة إذ يغلب عليها الطابع الطبي أو التقني أكثر من الجانب الإداري أو القضائي، ويظهر ذلك عند دراسة الأحكام الخاصة بهذا النوع من النزاعات الواردة في الباب الثالث من القانون 83\_15 المؤرخ في 02\_07\_1983 فنفس الإشكال المطروح بالنسبة لتعريف المنازعة يمكن إثارته كذلك بالنسبة للمنازعات الطبية ذلك أن المشرع الجزائري لم يأتي بأي تعريف واضح ودقيق وإنما اكتفى بحصر النزاع الطبي في تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذلك ذوي حقوقهم، ولكن عند تفكيك العناصر التي جاءت بها المادة الرابعة من القانون 83\_15 يتضح لنا أنه يمكن القول بأن المنازعة الطبية في مجال يشمل جميع الاعتراضات المتعلقة بمسائل العجز، ولما كانت المنازعة الطبية مسألة تقنية فإن تسوية الخلافات يكمن موضوعه في العجز اللاحق بالمؤمن لهم، وما من شك في هذه الحالة أن إثبات مدى صحة كل هذه الأوضاع الفنية والتقنية يحتاج إلى الاستعانة بأهل الخبرة من الأطباء المتخصصين وذلك لمراقبة حالتهم الصحية وتقدير نسبة العجز اللاحق بهم، أو أسباب الوفاة الناجمة عن حادث العمل أو مرض مهني وغيرها، وفي هذه الحالة يمكن لرأي الطبيب المستشار لدى هيئات الضمان الاجتماعي أن يصدر رأياً مخالفاً لرأي الطبيب المعالج مما يؤدي إلى قيام نزاع طبي.<sup>14</sup>

وفيما يخص التسوية القضائية، فلقد حاول المشرع الجزائري من خلال الترسنة القانونية المنظمة للضمان الاجتماعي بصفة عامة والمنازعات الطبية بصفة خاصة، ويتم اللجوء إلى القضاء وذلك في حالة فشل آليات التسوية الداخلية فلا يبقى لأطراف النزاع سوى نظام التسوية القضائية،

فطبقا للمادة 26 من القانون 83\_15 السالف الذكر أنه يجوز رفع دعوى إلى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية فيما يخص سلامة إجراءات الخبرة مطابقة لقرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة وغيرها من المسائل، ويشترط لقبول الدعاوى من الناحية الشكلية أن تكون مستوفاة لجميع الأوضاع القانونية المقررة لقبول الدعاوى شكلا بالإضافة إلى وجوب إرفاق العريضة الافتتاحية بنسخة من قرار هيئة الضمان الاجتماعي المطعون فيه فإن مآل الدعوى هو الرفض ذلك أن عدم الاستجابة لإحدى الحالات الواردة على سبيل الحصر بموجب أحكام المادة 26 سالف الذكر معناه أن الخبرة الطبية جاءت مطابقة للقانون وبالتالي فقد أصبحت نهائية وملزمة للطرفين ومن ثم لا يجوز الطعن في نتائجها، وفيما يخص الدعاوى التي ترفع ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالات العجز الناتج عن مرض، أو حادث عمل، أو تاريخ الشفاء وغيرها من المسائل، فإن هذه الدعاوى معرضة للحكم فيها بعدم القبول من طرف المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، ما لم تستوف القيد الشكلي المتمثل في عرض النزاع أمام اللجنة الولائية للعجز وكذلك الشأن في حالة الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي الصادر بناء على رأي طبيبها المستشار مباشرة أمام المحكمة دون عرض النزاع قبل ذلك على التسوية الداخلية في إطار الخبرة الطبية وهو إجراء من النظام العام مخالفته تؤدي إلى الحكم بعدم قبول الدعوى شكلا، وتجدر الإشارة بأن الأحكام الصادرة في هذا المجال تكون قابلة للطعن فيها بمختلف طرق الطعن العادية وغير العادية طبقا للقواعد العامة لقانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>15</sup>

#### ب\_ المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي:

لم يقدم المشرع الجزائري أي تعريف دقيق وشامل للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي، شأنه في ذلك شأن المنازعات الأخرى ذات الطابع العام أو الطبي ولكن طبقا لنص المادة الخامسة من القانون 83\_15 تختص المنازعات التقنية بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي، ولا مجال للشك بأن اقتصر المشرع على ربط المنازعات التقنية بجميع النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي دون تقديم أي توضيح آخر لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يعطي تعريف صريح وواضح من شأنه أن يحدد المنازعات التقنية ويميزها عن غيرها من المنازعات الأخرى. ذلك أن كل المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي لها حتما علاقة من قريب أو من بعيد بالنشاط الطبي، وبناء على ما سلف ذكره وفي غياب أي تعريف قانوني ضمن تشريع الضمان الاجتماعي، يمكن الاستعانة بالقواعد والمبادئ في إعطاء تعريف للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي "فهي تلك الخلافات التي تثور بشأن الغش، الأخطاء والتجاوزات المرتكبة من طرف الأطباء، جراحي الأسنان، الصيادلة في إطار وبمناسبة ممارسة نشاطهم الطبي في مجال الضمان الاجتماعي لفائدة المؤمنين اجتماعيا" وقد لا يقتصر النشاط الطبي الذي يتم من طرف المتدخلين في إطار منازعات

الضمان الاجتماعي على تلك العقوبات المسلطة في إطار الدعاوى التأديبية وإنما المسؤولية عن الأفعال المرتكبة من طرف الأطباء والخبراء قد تذهب أحيانا إلى أبعد من ذلك في حالة ثبوت قيامهم بالأفعال المنصوص عليها بموجب مدونة أخلاقيات الطب المشار إليها سابقا. فالمسؤولية المدنية تتمثل في ذلك الالتزام بتعويض الغير في حالة القيام بأي فعل ضار، ولكن قد يثور جدل أو صعوبة حول الخطأ في مفهومه المدني الذي قد لا يختلف بالضرورة عن المفهوم الجزائي، ولكن بالرجوع إلى النصوص القانونية يمكن الوقوف عند المفهومين وتحديد القواعد السارية على كل من نظام المسؤولية المدنية والجزائية.

### المبحث الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

إن الحديث عن إجراءات التقاضي في نزاعات العمل أمام المحاكم المختصة بالمسائل الاجتماعية يخضعها إلى تطبيق الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية كقاعدة عامة، شأنها في ذلك شأن أية قضية أمام الغرف التابعة للمحاكم الابتدائية بالإضافة إلى ما اشترطه قانون تسوية المنازعات الفردية للعمل من وجوب إجراء شرط المصالحة قبل عرض القضية على القضاء وذلك بموجب مضمون المادة 19 منه على أنه يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.<sup>16</sup>

فهذا الشرط هو إجراء شكلي جوهري بغرض تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين وتوصلهما بذلك إلى تسوية النزاع تسوية ودية، فإذا لم تتمكن مكاتب المصالحة من تحقيق ذلك بسبب مانع من الموانع مما يؤدي إلى بقاء الخلاف قائما ومطروحا، فيعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة وفق ما جاء في نص المادة 31 فقرة 02 من نفس القانون وفي هذه الحالة أي حالة عدم المصالحة، يمكن للطرف الذي له مصلحة حسب المادة 36 أن يرفع دعوى أما المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية وهي أول مرحلة تدخل بها الدعوى حين التقاضي إلا إذا كان المدعى عليه مقيما خارج التراب الوطني، ويكون صاحب العمل في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية. ففي هذه الحالة يكون إجراء المصالحة اختياريا حفاظا على حقوق العامل في أغلب الأحيان، أما في غير ذلك فيبقى قبول الدعوى القضائية أمام المحاكم الاجتماعية مرهونا ومرتبطا بمدى تحقق شرط المصالحة، وما يمكننا الوصول إليه عند تعرضنا إلى إجراءات التقاضي أمام المحاكم الاجتماعية، أنها حتى وإن كانت تخضع مبدئيا وكقاعدة عامة للإجراءات الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إلا أنها في حالة تعلقها بتسوية منازعات العمل الفردية، تتسم بنوع من البساطة والمرونة مع الابتعاد عن الشكليات التي تتطلبها الدعاوى الأخرى، وذلك يبدو طبيعيا ومنطقيا بحكم التنظيم الهيكلي في تشكيل هذه المحاكم، وتجنبنا لتفاقم وتأزم الخلاف بين الطرفين تشجيعا على سعيهما بصفة مباشرة لتسوية الخلاف الناشئ بينهما، بغرض التعجيل في وضع حد له إذ حتى ولو أن المشرع الجزائري اكتفى بعبارة "أقرب الأجل"

للفصل فيه إلا أنه من المستحسن لو حدد بدقة هذه المدة الخاصة بالفصل في القضايا الاجتماعية حتى لا تترك مجالاً لتفسير العبارة المذكورة حسب الأهواء والأغراض، لأن ذلك يعطل من تحقيق الهدف من اللجوء إلى محاكم العمل، ويقلل من شأن أحكامها وقراراتها، بالنظر مع ما تقتضيه أوضاع كل طرف في القضايا المطروحة خاصة إذا كان مصدر الرزق الوحيد للعامل موضوع تماطل وتلاعب.<sup>17</sup> ولهذا كله سنتناول في هذا المبحث إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذا القسم.

#### المطلب الأول: إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي

لجعل حد للتسرف الملاحظ في مثل هذه الدعاوى والمتمثل في تماطل العمال في المطالبة بحقوقهم بحيث ترفع الدعاوى بعد سنوات من واقعة إنهاء علاقة العمل قصد تضخيم مبالغ التعويضات حدد المشرع أجلاً لرفع الدعوى الاجتماعية هو أجل للسقوط انطلاقاً من صعوبة أسباب التسريح والضرر والتعويضات، وعليه فقد جاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية أن الدعوى تسقط بمضي ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وقد تفادى المشرع وهو حل أنجع، حيث جعل هذا الأجل يبدأ من تاريخ التسريح لما لوحظ من صعوبات في تسليم محاضر عدم الصلح، قد يضطر في بعض الأحيان العمال إلى اللجوء إلى القاضي للمطالبة بهذه الوثيقة.<sup>18</sup> وترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاحية للدعوى ويجب أن تتضمن العريضة جميع البيانات، بالإضافة إلى توافر شرطين أساسيين بدونهما ترفض الدعوى شكلاً وهما: يجب أن ترفع الدعوى خلال هذا أجل ستة أشهر من تسليم محضر عدم الصلح من طرف مفتش العمل وإذا لم ترفع الدعوى خلال هذا الأجل تسقط لمضي المدة المقررة قانوناً - يجب إرفاق عريضة الدعوى بمحضر عدم الصلح الذي تسلمه مفتشية العمل إلى العامل وذلك بعد لجوء العامل بشكواه إلى مفتش العمل المختص إقليمياً ومحاولة إجراء مصالحة بين العامل ورب العمل وإذا لم تنجح محاولة الصلح يسلم مفتش العمل محضر عدم الصلح إلى العامل لكي يتمكن من مباشرة إجراءات التقاضي أمام المحكمة المختصة، ومحضر الصلح هو شرط أساسي بدونها ترفض الدعوى شكلاً وهذا ما أكدته المادة 19 من القانون رقم 90\_04 المتضمن علاقات العمل والتي تنص صراحة على أنه يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة الصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.<sup>19</sup>

وتقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالاً في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف، ورقم القضية وتاريخ الجلسة ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر يشمل كافة المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم وكذلك المعلومات الضرورية المتعلقة بالقضية، حيث يمكن للخصوم الحضور إما بصفة شخصية أو بواسطة محامين أو موكلين عنهم، وقبل عرض الدعوى على الدراسة والفحص من قبل المحكمة، يمكن للقاضي المصالحة بين الأطراف مهما كان موضوع

الدعوى، وفي حالة نجاح المصالحة توقف الدعوى وتشطب القضية من جدول أعمال المحكمة، ويعتبر محضر المصالحة كأنه حكم قضائي صادر من المحكمة واجب التنفيذ بمختلف وسائل وطرق تنفيذ محاضر واتفاقات الصلح، أما إذا لم تنجح محاولة الصلح تستمر القضية في الفحص والمداولة والتحقيق إذا تطلب الأمر ذلك، ويتم أثناء الجلسة المخصصة للنظر في الدعوى سماع الخصوم إما بصفة شخصية أو بواسطة موكلهم حضورياً، ويمكن للقاضي إذا لم يحضر أحد الخصوم شخصياً أن يأمر بحضوره الشخصي إذا رأى ذلك ضرورياً وأكثر فائدة لتوضيح ملابسات القضية وإذا لم يحضر المدعي أو موكله، رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي يتم شطب الدعوى بكاملها، أما إذا لم يحضر المدعي عليه رغم صحة التبليغ، ما لم يكن هناك عذر شرعي فيقضي في غيابه، (المادة 25 ق إ م ل) وفي حالة ما إذا كان غيابه مبرر قانوناً، فيستدعى من جديد أو يؤجل الحكم في الدعوى إلى جلسة قريبة.<sup>20</sup>

أما فيما يخص مواعيد وأجال الحكم في قضايا ومنازعات العمل، فإن المادة 38 من قانون منازعات العمل الفردية تنص على أنه يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وأن تصدر المحكمة حكمها في أقرب وقت ممكن دون أن تحدد المدة القصوى لذلك باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، أي الأحكام المتعلقة بتعيين الخبرة مثلاً. وفيما يتعلق بالتدخل في الدعوى، والطلبات العارضة مثل حالة وفاة المدعي أو المدعى عليه، أي العامل أو صاحب العمل أو ممثله أو تغيير الطبيعة أو الوضع القانوني لهذا الأخير أثناء سير الدعوى، فإن القانون يحفظ حق ذوي الحقوق أو الورثة، أو الذين يحلون محل المدعي أو المدعى عليه في مواصلة سير الدعوى إلى نهايتها والحكم فيها، مع منحهم الوقت الكافي لإبداء دفوعهم في موضوع الدعوى إلا أن هذا يجب أن يتم فقط في حالة ما إذا لم تكن القضية جاهزة للحكم فيها، وفي حالة ما إذا كانت القضية مهيئة للحكم فيها فإن موت المدعي أو المدعى عليه لا يؤجل الفصل فيها.<sup>21</sup>

فبعد تسجيل الدعوى الاجتماعية بموجب عريضة افتتاح الدعوى، تحدد لها أول جلسة بحيث يجب الفصل في المنازعات في أسرع وقت ممكن، ويحق لرئيس القسم الاجتماعي اتخاذ الإجراءات اللازمة لوقف كل عمل شأنه أن يمس بحرية العمل أو يعرقل السير الحسن للمؤسسة كمنع الدخول إلى العمل، أو احتلال أماكن العمل بطريقة غير شرعية، كما أن الأوامر الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي تكون قابلة للاستئناف وأن الاستئناف ليس أثر موقوف في الأوامر الإستعجالية الأمرة بالتنفيذ الفوري، كما يمكن لرئيس القسم الاجتماعي الأمر بالتنفيذ الفوري تحت غرامة تهديدية وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الأجال باستثناء إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية. ولقد صنف المشرع القضايا التي تكون الأحكام الصادرة بشأنها محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون وهذه القضايا

حسب المادة 22 من القانون رقم 90\_04 هي القضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل والقضايا المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة والقضايا المتعلقة بدفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، وحسب نفس المادة يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر.<sup>22</sup> أما فيما يخص الإجراءات الخاصة بمنازعات حوادث العمل والأمراض المهنية فتخضع هذه النزاعات للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية طبقاً للمادة 13 من القانون رقم 83\_15 حيث نص هذا القانون على بعض الإجراءات التي تسري على هذا النوع من المنازعات فتتعلق الاعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الأولى في المرحلة إلى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية في ظرف شهرين بعد تبليغ قرار اللجنة، أو في ثلاثة أشهر اعتباراً من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها، ويجب على المصاب أو ذوي حقوقه الذين يعرفون الدعوى في إطار القانون العام المنصوص عليها في الفصلين الأول والثاني من القانون رقم 83\_15 والمتعلقين بالخطأ المتعمد وكذا خطأ الغير أن يدعوا هيئة الضمان الاجتماعي إلى الإقرار بالاشتراك في الحكم والعكس صحيح. فلقد أقر القانون رقم 83\_15 نظاماً موحداً في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية، وقد جاء هذا القانون بجملة من القواعد الاستثنائية، وما يهنا هو استخراج القواعد الإجرائية التي تسري على هذا النوع من المنازعات. ويلاحظ أن المشرع قد وسع تعريف حادث العمل ليشمل حالات جد استثنائية قد لا تدخل في التعريف التقليدي لحادث العمل لو لم ينص عليها صراحة، وفي الحقيقة قد يكون المشرع قد تأثر بقضاء المحكمة العليا الذي يميل نحو تعريف واسع لحادث العمل، ولقد اعتبر القانون سالف الذكر أن كل حادث عمل هو كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ غي إطار علاقة العمل، وكذلك الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل أو أثناء ممارسة أو بسبب ممارسة انتداب سياسي انتخابي أو في منظمة جماهيرية ما أو أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل، وتعتبر الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته، وإما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجاً عن العمل ما لم يثبت العكس.<sup>23</sup>

ويكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، أي كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة، ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه، كالمكان الذي يتردد عليه العامل إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية. وقد نص هذا القانون عن حالة يسقط فيها عوز الوفاة للعمل أو للحادث



وذلك حين يتعرض ذوو حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، ما لم يبادروا بإثبات العلاقة السببية بين الحادث والوفاة. وإن تطبيق القواعد المتعلقة بحوادث العمل تطبق مبدئيا على الأمراض المهنية فالقواعد المتعلقة بحوادث العمل مذكورة في المادة 70 من القانون 83\_15 وفي ما يخص الإجراءات فتتمثل فيما يلي: يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث، ويجب على المصاب أن يصرح بأي مرض مهني إلى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناها خمسة عشر يوما وأقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض، لأن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية لها اختصاص محدود في مجال المنازعات الطبية.

#### المطلب الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي

لقد أقر المشرع الجزائري بعض القواعد الخاصة فيما يخص كبيعة الأحكام الصادرة من المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، فحسب المادة 21 من القانون 90\_04 فإن المحكمة تبث في الدعوى ابتدائيا ونهائيا عندما يتعلق الأمر بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية والاتفاقيات الإجبارية وكذلك عندما يتعلق الأمر بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

ولقد كرس هذه القاعدة المادة 73 فقرة 04 من القانون رقم 91\_29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90\_11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق والمتضمن علاقات العمل، فحكم القاضي بإلغاء قرار تسريح العامل يصدر ابتدائيا ونهائيا ولا يكون قابلا للاستئناف.<sup>25</sup> ولقد ارتأى المشرع أن يدخل استثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم توخيا للسرعة في إنهاء المنازعات وتفادي خصومات تثقل كاهل العامل، إلا أن القواعد التي استحدثها لم تكن سهلة الاستيعاب لا من طرف المتخاصمين ولا حتى من قبل من كلفهم القانون بتطبيقها، وبحسب شراح قانون العمل الجزائري يعد القانون 90\_04 قانون إجرائيا خاصا بالاختصاص النوعي والمحلي وباستثناء مواد قانون الإجراءات المدنية والإدارية يؤهل هذا القانون المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية بإصدار أحكامها ابتدائيا ونهائيا عندما يتعلق الأمر ببعض الطلبات. وفي هذا المجال كثيرا ما تحدد القوانين المنظمة لقضاء العمل طبيعة ونوعية القضايا التي تكون أحكام المحاكم الابتدائية فيها قابلة للطعن فيها إما بالاستئناف أو المعارضة، أو النقض والقضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم ابتدائية ونهائية وانطلاقا من هذا التنوع في الأحكام، فإنه يمكن تصنيف أحكام المحاكم الابتدائية إلى ثلاثة أصناف نستعرضها في الفروع الثلاثية الآتية:

#### الفرع الأول: الأحكام الابتدائية والنهائية

تصنف أغلب التشريعات المنظمة لقضاء العمل اختصاص المحاكم حسب درجتها وطبيعتها ونوعية المنازعات والقضايا التي تختص بالنظر فيها بأحكام ابتدائية ونهائية، وتلك التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية فقط ولذلك نجد في الكثير من الأحيان بعض الأحكام والنصوص الخاصة بتحديد نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعات المحددة بصفة حصرية والتي تكون فيها أحكام ابتدائية ونهائية، إما على أساس المعيار الموضوعي أي بالنظر إلى موضوع النزاع أو على أساس معيار القيمة المالية للموضوع، ومن أمثلة هذه الأحكام ما تضمنته المادة 21 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية المشار إليها سابقا ونشير هنا إلى أن إلغاء العقوبات التأديبية من أهم المواضيع التي عادة ما تتناولها هذه الفئة من الأحكام القضائية حيث خصها المشرع الجزائري بإجراءات قانونية وإجرائية هامة نظرا لما تشكله من مخالفات ومساس بحقوق العمال لكونها تتم دون احترام الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية.

فقد تم تأكيد الطابع النهائي للأحكام الصادرة بشأنها بمقتضى المادة 73 فقرة 04 من القانون رقم 91\_29 المشار إليها سابقا، وإذا حدث تسريح العامل خرقا لهذه المادة يعتبر تعسفيا، وتفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، ويكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض، كما تجدر الإشارة إلى أن الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع، فيما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا، أي أن الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة التأديبية فقط دون التعرض إلى الموضوع الذي يكون محل دعوى ثانية في الموضوع، ومعنى هذا أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة غير قابلة للطعن بالاستئناف أو المعارضة، كما تهدف هذه الأحكام كذلك إلى التقليل من اللجوء إلى محاكم الدرجة العليا في هذه القضايا الواضحة وما ينتج عن ذلك من ضياع للوقت والمال وهدر الحقوق ما دام أنه يمكن حسمها بكل عدالة على مستوى المحاكم الابتدائية، ولا يمكن اعتبار هذا المنع من اللجوء إلى المراجعة على أنه إنكار لمبدأ العدالة، ذلك أنه رغم هذا التقييد لحق المراجعة فإن المشرع قد أبقى على بعض طرق الطعن غير العادية مثل النقض والتماس إعادة النظر.<sup>26</sup>

#### الفرع الثاني: الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل

إلى جانب الصنف السابق من الأحكام، يوجد نوع آخر من الأحكام التي يمكن تنفيذها بصفة استعجالية، إما بحكم القانون أو بأمر من القاضي، رغم قابليتها للمراجعة مثل الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل، أو المتعلقة بدفع أجور العمال أو تلك المتعلقة بحق من الحقوق المادية والمهنية للعمال، وذلك نظرا للأوضاع الصعبة التي قد يتواجد فيها العامل بفعل تصرف من قبل صاحب العمل يمس بهذه الحقوق المكرسة قانونا للعامل والتي لا يمكن المساس بها إلا في إطار إجراءات قانونية محددة وبالتالي فإن خرق هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابله إمكانية التنفيذ

المعجل للأحكام الصادرة بشأنها إلا أن التنفيذ المعجل المقرر قانونا أو بحكم القضاء، لا يمنع استئناف هذه الأحكام، فقد نص القانون صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم بالرغم من قابليته للاستئناف، مثلما تنص المادتين من القانون المذكور سالفًا، سواء تعلق الأمر بأحكام خاصة ببعض الحالات المنصوص عليها قانونًا، أو بتلك التي ترك أمر تقديرها لقاضي الموضوع.

### الفرع الثالث: الأحكام الابتدائية العادية

وهي تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاذ كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانونًا للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه، حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضايا العمل، كما هو الحال في غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة والاستئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية، ذلك أن الأصل في الأحكام الابتدائية هي قابليتها للمراجعة والطعن، والاستئناف هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون أو يقررها القاضي.

وفيما عدا المسائل المشار إليها في المواد 21 و22 من القانون 90\_04 تصدر المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أحكامًا ابتدائية قابلة للمراجعة بالطرق العادية وغير العادية وكذلك بإمكان المحكمة إصدار أحكامًا تمهيدية أو تحضيرية إذا تطلبت المنازعة هذا النوع من الأحكام، كما تلحق الطلبات المقابلة في مجال الطعون بالطلب الأصلي الذي تبني عليه وهذا يعد خروجًا عن القاعدة العامة التي تمنع الجمع بين الطلبين، وأما الطعن فيها بطريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة فهو نادرًا كون الأحكام العمالية تتسم بميزة أنها لا تهم ولا تخص إلا طرفي العلاقة (عقد العمل) مما يجعل هذا الإجراء نادرًا.<sup>27</sup>

### خاتمة:

بعد هذا العرض المتواضع لمختلف الجوانب القانونية والإجرائية التي تحكم وتنظم منازعات العمل والضمان الاجتماعي في إطار الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي لتسوية هذه المنازعات، فتبين لنا من هذا العرض أن هناك توجه واضح نحو الاستقلالية والتكامل الذي أصبحت تتميز بها المنظومة القانونية والإجرائية في الجزائر، على غرار ما هو جاري في العديد من النظم القانونية، ولكن هذا النوع من المنازعات أنها رغم بقائها تابعة بصفة عامة لإجراءات التقاضي العادية في الكثير من جوانبها، إلا أنها مع ذلك تتوفر على عدة آليات وإجراءات خاصة بها، لا سيما في التسوية الودية مثل إجراءات التظلم والمصالحة في النزاعات الفرجية، والمصالحة والوساطة والتحكيم في النزاعات الجماعية ومحاولات التسوية الإدارية بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي، إلى جانب التسوية القضائية.

فهذه الطرق والإجراءات التي لم يجعل منها المشرع مجرد آليات بديلة عن التسوية القضائية، بل جعل الكثير منها إجراءات أولية إجبارية قبل اللجوء إلى القضاء، كما أن النزاعات العمالية في جوانبها الثلاث لم تعد خاضعة فقط لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بل تخضع وفي أغلب جوانبها لإجراءات ونصوص خاصة، الأمر الذي يحتم علينا التسليم بوجود نظام قانوني متكامل يتألف من القوانين الإجرائية الخاصة بتسوية هذا النوع من النزاعات ولكن لم يصحب هذا التنظيم القانوني الإجرائي تكوين إطارات متخصصة في هذا النوع من النزاعات على مستوى المحاكم القضائية، فأهم ما يمكن استنتاجه في شكل ملاحظات واقتراحات مايلي:

### 1- الملاحظات :

- تمييز الإجراءات المتبعة أمام القضاء الاجتماعي بالتعقيد والغموض و طول الخصومة القضائية .
- تضخم النصوص القانونية ذات الصلة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، حيث لا يمرزمن من دون أن يكون هناك تعديل كلي أو جزئي، وهذه التعديلات تؤثر على المصدقية والديمومة.
- تناقض الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية نتيجة عدم توصلها إلى مبادئ ثابتة تحكم منازعات العمل والضمان الاجتماعي يمكن الإعتماد عليها .

### 2- الاقتراحات :

- تحيين النصوص التشريعية التي تحكم منازعات العمل والضمان الاجتماعي بما يتوافق و متطلبات واقع التشغيل و سوق العمل في الجزائر .
- ضرورة سن نصوص قانونية جديدة تجبر رب العمل على تنفيذ الأحكام والأوامر القضائية التي تقضي بإعادة إدماج العامل إلى منصبه الأصلي نتيجة الغموض الكبير الذي يكتنف موقف المشرع الجزائري بالنسبة لهذه الحالة .
- لا بد من جعل نظام التسوية الداخلية لمنازعات العمل والضمان الاجتماعي بصفة عامة هي الأصل قبل التفكير في اللجوء إلى القضاء، وهذا لطول إجراءات التقاضي، ولحماية حقوق العامل من الضياع بمرور الوقت.
- لا بد من إنشاء محاكم العمل، حيث بينت التجربة نقص كفاءة قضاة القضاء الاجتماعي في معالجة قضايا عالم الشغل بسبب عدم التكوين المتخصص والدور السلبي لمساعدتهم.
- لا بد من إعادة النظر في قائمة أمراض طب العمل التي لطالما تحدث منازعات نتيجة ظهور أمراض جديدة غير واردة ضمن القائمة الحالية .

- تعزيز التغطية الاجتماعية لفئة العمال ، وفي هذا الصدد يتعين إعادة التكوين القاعدي لصناديق الضمان الاجتماعي على المستويين القانوني والمؤسساتي .

#### الهوامش :

- 1 \_ الدكتور بربارة عبد الرحمان/ شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادي، طبعة ثانية، 2009، الجزائر، ص 74.
- 2 \_ الأستاذ عجة الجبالي/ الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، 2005، الجزائر، ص 20.
- 3 \_ القانون رقم 09\_08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- 4 \_ عبد السلام نيب/ قانون الإجراءات المدنية والإدارية، موفم للنشر، الطبعة الثانية، 2011، الجزائر، ص 306.
- 5 \_ الدكتور فريجة حسين/ المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، 2010، الجزائر، ص 186.
- 6 \_ الأستاذ أحمية سليمان/ آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2005، الجزائر، ص 9.
- 7 \_ الأستاذ عجة الجبالي/ الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 208، 205.
- 8 \_ الدستور الجزائري لسنة 1996.
- 9 \_ رشيد واضح/ منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، بدون طبعة، 2003، الجزائر، ص 113.
- 10 \_ الأستاذ عبد الرحمان خليفي/ الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، 2008، الجزائر، ص 88.
- 11 \_ الأستاذ أحمية سليمان/ آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 94.
- 12 \_ الأستاذ عبد الرحمان خليفي/ الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 63.
- 13 \_ الأستاذ أحمية سليمان/ آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 177.
- 14 \_ بن صاري ياسين/ منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الطبعة الثالثة، 2009، الجزائر، ص 12، 13 .
- 15 \_ بن صاري ياسين/ منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 79، 75 .
- 16 \_ راجع المادة 19 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- 17 \_ رشيد واضح/ منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 63.

- 18 \_ الأستاذ نبيل صفر/ الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار الهدى، دون طبعة، 2008 ، الجزائر، ص 71 .
- 19 \_ الدكتور فريجة حسين/ المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 186.
- 20 – راجع المادة 25 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- 21 \_ القانون رقم 90\_04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990 .
- 22 \_ الأستاذ محمد إبراهيم/ الوجيز في قانون الإجراءات المدنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2006 ، الجزائر .
- 23 \_ القانون رقم 83\_15 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم، المتعلقة بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، عدد 28 لسنة 1983 .
- 24 \_ الأستاذ محمد إبراهيم/ الوجيز في قانون الإجراءات المدنية، المرجع السابق، ص 26 .
- 25 \_ القانون رقم 90\_11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم بقانون 91\_29، المتضمن قانون علاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17 المؤرخة في 23 أفريل 1990 .
- 26 \_ الأستاذ أحمية سليمان/ آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 46، 48 .
- 27 \_ الأستاذ عبد الرحمان خليفي/ الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 52.