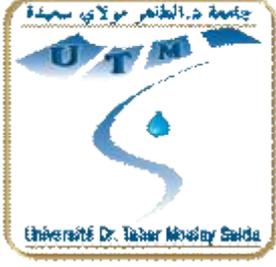


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



مبدأ العجالة في القضاء الإجتماعي

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: قانون إجتماعي

من إعداد الطالب: دلال جلول

تحت إشراف الأستاذ: بوكلي حسن شكيب

لجنة المناقشة:

الأستاذ: مغربي قويدر رئيسا.

الأستاذ: بوكلي حسن شكيب مشرفا ومقررا.

الأستاذ: أسود محمد الأمين مناقشا.

دفعة 2016/2015

قائمة المختصرات

م .	: المادة
ج .	: الجزء
ع .	: العدد
ص .	: الصفحة
ف .	: فقرة
ق .	: القانون
م.ت .	: مرسوم تنفيذي .
ج.ر .	: الجريدة الرسمية
م.ق.م.ع .	: المجلة قضائية للمحكمة العليا
ق.غ.إ.م.ع .	: قرار صادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا .

مقدمة:

يعد العمل من الضروريات الأولية في حياة الفرد و الجماعة على حد سواء ، فمن الناحية الاقتصادية يعتبر العمل المصدر الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من الناس ، و هو السبيل الوحيد لإشباع الحاجات الأساسية و الضرورية للأفراد ، كما يعتبر المحرك الأول لعملية التطور و تحقيق التقدم للإنسانية ، و من الناحية الصحية يعد العمل عنصر من عناصر التوازن الجسدي و الاستقرار النفسي للفرد، و بالنتيجة فان العمل يخضع لمصالح متناقضة سواء مصلحة العامل بصفة فردية أو جماعية أو مصلحة رب العمل .

هذه المصالح تخضع لعدة قوانين و نظم بعضها ذو طابع عام و مبدئي من وضع السلطة العامة أو ما يعرف بقانون العمل أو قانون علاقة العمل الفردية و الجماعية و البعض الآخر ذو طابع مهني أو خاص من وضع أطراف علاقة العمل أو ما يعرف بالاتفاقيات الجماعية كأطر تنظيمية لعلاقة العمل .¹

و نظرا للتطور التكنولوجي الذي يشهده العالم و ما صاحبه من تطور الصناعات افرز الكثير من الأخطار على صحة العامل ، مما اوجب المحافظة على صحته سواء خلال قيام علاقة العمل مثل المرض أو العجز أو بعد انتهائها مثل التقاعد أو الشيخوخة ، و أن كل هذه الحالات هي التي تقطع أو تنهي علاقة العمل و بسببها ينقطع مورده لإشباع حاجاته الضرورية.

ولما كان القانون الاجتماعي يشمل قسمين متكاملين وهما قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي بحيث يتكفل الأول بتنظيم العلاقات المهنية أثناء قيامها و سريانها بينما يتكفل الثاني بحياة العامل بعد انتهاء هذه العلاقة أو انقطاعها لأي سبب من الأسباب العديدة و المتنوعة² .

¹أحمية سليمان،آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،1998، ص. 05 .

² أحمية سليمان، نفس المرجع،ص. 06 .

و أنه في تنفيذ هذه العلاقة سواء في إطار علاقة العمل الفردية أو الجماعية أو في إطار الضمان الاجتماعي فان حدوث نزاعات بين هذه الأطراف هو أمر متوقع.

و نظرا لتضارب المصالح سواء بين رب العمل و العامل أو ممثلي العمال و كذا تضارب المصالح بين المؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي فكان لا بد م وضع إجراءات تنظم كيفية حل هذه النزاعات إما بطرق ودية أو عن طريق القضاء .

و يلاحظ أن المشرع الجزائري منذ الاستقلال اهتم بتنظيم هذه النزاعات و ذلك من خلال القوانين التي نظمت القضاء الاجتماعي و الجهة القضائية المختصة للفصل في النزاعات الاجتماعية و كذا طرق الطعن في الأحكام القضائية الفاصلة في هذه النزاعات ، فقسم قانون الإجراءات المدنية المحكمة إلى أقسام و من بينها القسم الاجتماعي و الذي كان خاضعا في هيكله إلى التنظيم القضائي العام من حيث الإجراءات و سير الدعوى إلى غاية 1972، فموجب صدور الأمر 61/72 المؤرخ في 1972/03/21 و المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية بدأ المشرع يخرج القضاء الاجتماعي شيئا فشيئا عن القواعد العامة ، بحيث حدد هذا الأمر كيفية تنظيم جلسات المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية و التي كان يترأسها قاضي محترف و مساعدان من العمال رأيهما استشاري فقط¹.

كما صدر قانون 15/83 بتاريخ 02 يوليو 1983 المنظم لمنازعات الضمان الاجتماعي و بين لجان الطعن وكيفية ممارسته و إجراءات اللجوء إلى القضاء لحل نزاع الضمان الاجتماعي.

و بعد التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر و تغيير النهج الاقتصادي صدرت مجموعة من القوانين من بينها قانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 الذي نظم المنازعات الفردية للعمل و كذا قانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق

¹ درقاوي جمال الدين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون اجتماعي كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2012/2013، ص. 3.

بمنازعات الضمان الاجتماعية كذا قانون 08/09 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية المؤرخ في 2008/02/25 الذي بدأ سريانه سنة (01) بعد نشره في الجريدة الرسمية.

و من خلال هذه القوانين حاول المشرع مواكبة التشريعات و القوانين المقارنة التي خصت القضاء الاجتماعي بعدة مميزات و ضمانات ، من بينها مبدأ العجالة في القضاء الاجتماعي من اجل الإسراع في الفصل في النزاع الاجتماعي و هذا هو موضوع الدراسة الحالية.

و تظهر أهمية هذه الدراسة في معرفة ما هي الضمانات و الامتيازات التي جاء بها المشرع الجزائري من خلال إصدار مجموعة من القوانين و ذلك بهدف الإسراع في حل النزاع المعروض على القضاء الاجتماعي و هذا عن طريق الحديث بشكل مفصل و محاولة توضيح كافة النقاط المتعلقة بهذا الموضوع و التي يشوبها الغموض ابتداء من ظهور النزاع الاجتماعي - سواءا تعلق بعلاقة العمل الفردية أو الجماعية أو بالضمان الاجتماعي - إلى غاية عرضه على القضاء و الفصل فيه و تنفيذ الأحكام الصادرة عنه .

و نظرا لان القضاء الاجتماعي له مميزات خاصة من بينها إلزامية الحل الودي قبل اللجوء إلى القضاء في بعض النزاعات التي حددها القانون على سبيل الحصر و منها المصالحة الخارجية في نزاع العمل الفردي ، أو الطعن المسبق في بعض نزاعات الضمان الاجتماعي فان الإشكالية العامة تتمثل في ما هي الوسائل التي اتخذها المشرع الجزائري من أجل التعجيل في الفصل في النزاع المعروض على القضاء الاجتماعي منذ بداية هذا النزاع و إلى غاية الفصل فيه نهائيا

و من اجل الإلمام قدر الإمكان بهذه المعطيات و آلية تسوية النزاعات المعروضة على القضاء الاجتماعي تم الاعتماد على المنهج التحليلي و ذلك من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بمنازعات العمل الفردية و الجماعية منذ 1990 و منازعات الضمان الاجتماعي المنظمة بموجب قانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 بالإضافة إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية باعتباره الإطار العام لإجراءات التقاضي و التطبيق القضائي لهذه النصوص القانونية.

و تجدر الإشارة أنه واجهتنا بعض الصعوبات لإعداد هذه الدراسة هي عدم وجود مراجع متخصصة، فرغم الأهمية التي يكتسيها مبدأ العجالة، إلا أن معظم المراجع والدراسات التي تحصلنا عليها لم تتطرق إلى هذه الضمانة بالشكل الذي يعكس أهميتها و هذا ما أدى على الاستعانة بالنصوص القانونية و بعض الأحكام و القرارات القضائية التي طبقت هذه النصوص.

بالإضافة إلى عدم تعاون بعض الهيئات المشرفة على حل نزاعات العمل أو منازعات الضمانات الاجتماعي و مثال ذلك مفتشية العمل ، لأنه خلال هذه الدراسات حاولنا الحصول على بعض الإحصائيات الحديثة على المستوى المحلي لمعرفة مدى نجاعة إجراء المصالحة خاصة بعد التعديلات التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية و الإدارية للإسراع في حل النزاع إلا أننا لم نتمكن من ذلك بحجة السر المهني.

و عليه سنتناول الدراسة الحالية من خلال الإجابة على الإشكاليتين الفرعيتين

(1) ماهي الإجراءات التي اتخذها المشرع الجزائري من اجل الإسراع في حل نزاع العمل الفردي عند عرضه على مكتب المصالحة ، و الأطر القانونية التي وضعها للجان الطعن المحلية و الوطنية من اجل الفصل في نزاعات الضمان الاجتماعي في آجال معقولة ؟

(2) و ما هي الإجراءات المتخذة من طرف المشرع الجزائري للفصل في نزاع المعروض على القضاء الاجتماعي في اقرب الآجال .

و سيتم التطرق لهذا الموضوع وفق الخطة التالية:

التعرض إلى نطاق الاستعجال في الإجراءات السابقة لرفع الدعوى في الفصل الأول الذي تم تقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول تعلق بنطاق الاستعجال في المصالحة الخارجية لنزاع العمل الفردي أما المبحث الثاني فتعلق بنطاق الاستعجال فيما يخص الطعن المسبق في نزاع الضمان الاجتماعي .

أما الفصل الثاني فتم التطرق من خلاله الطابع الاستعجالي لإجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي و تم تقسيمه هو كذلك لمبحثين المبحث الأول مدى اعتبار القضاء الاجتماعي من القضاء الاستعجالي أم من القضاء الذي ينظر على وجه السرعة ، أما

المبحث الثاني فتم التطرق إلى نطاق الاستعجال أمام القضاء الاجتماعي و في الأخير خاتمة من خلالها تم الوصول إلى حوصلة من جاء في مضمون هذا البحث .

الفصل الأول: نطاق الاستعجال في الإجراءات السابقة لرفع الدعوى

لقد خص المشرع الجزائري القضاء الاجتماعي بإجراءات جعله يتميز عن المنازعة الإدارية من جهة وعن الخصومة المدنية من جهة أخرى، وذلك تبعا للآثار المترتبة عنه ويتجلى هذا التمييز في التسوية الداخلية والخارجية لمنازعة العمل والظعن المسبق للمنازعات العامة والطبية للضمان الاجتماعي ففي النزاع الفردي للعمل يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية¹.

و لأن حظوظ واحتمالات تسوية النزاع بطريقة ودية تكون جد كثيرة بالمقارنة مع حظوظ واحتمالات التسوية القضائية، ولأن هذه الأخيرة تؤدي في غالب الأحيان إلى توتر العلاقة بين العامل والمستخدم بالإضافة إلى إمكانية حل الخلاف في بدايته قبل تفاقم الوضع².

و أن هذه التسوية قد تكون داخلية طبقا للمادة 04 من قانون 04/90 كما قد تكون خارجية وتتمثل في المصالحة طبقا لما ورد في المادة 05 من قانون 11/90. أما التسوية الداخلية فهي غير ملزمة وذلك بالنظر إلى الصياغة القانونية للمادة 04 من قانون 04/90.

وهذا ما تبنته المحكمة العليا التي أكدت على أن إجراءات التسوية الداخلية للنزاع الفردي للعمل لا تلزم إلا مفتش العمل الذي ينبغي أن يوجه العامل إلى الاستفادة منها قبل إجراء الصلح كما أنها لا تلزم قضاة الموضوع، ومنه تبين لهم أن العامل المعنى لجأ مباشرة إلى إجراء الصلح وحرر محضر لهذا الغرض³.

¹أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص.11

²رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص.22.

³ قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 1994/03/30 تحت رقم: 107398، م.ق.م.ع، لسنة 194، ع، 01، و القاضي بالمبدأ التالي : من المقرر قانونا انه لا يقبل طلب رفع النزاع إلى المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية، إلا إذا ثبت عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليميا ويمكن أن تحدد الإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية.

و لذلك تم التركيز على المصالحة الخارجية لأن عرض النزاع على مكتب المصالحة هو وجوبي طبقا للمادة 19 من قانون 04/90، ومن خلال ذلك يتم إظهار الطابع الاستعجال في هذا الإجراء الإلزامي قبل رفع الدعوى وذلك في المبحث الأول.

أما في منازعات الضمان الاجتماعي فإنه وتسهيلا لإجراءات حل المنازعات في هذا المجال بصفة عامة جعل المشرع من نظام التسوية الداخلية هي الأصل في السعي إلى حلها وعدم اللجوء إلى الجهات القضائية إلا بعد استنفاد هذه التسوية، ولهذا الغرض تم إنشاء أجهزة داخلية للفصل في جميع الاعتراضات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي وعدم إتباع هذه الإجراءات يؤدي إلى عدم قبول الدعوى شكلا، ويتجلى ذلك من خلال الطعن المسبق أمام اللجنتين المحلية والوطنية في المنازعة العامة للضمان الاجتماعي وكذا الطعن المسبق أمام اللجنة الولائية للطعن في المنازعة الطبية، وهذا ما سيتم الطرق إليه في المبحث الثاني مع التركيز على عنصر الاستعجال في هذه الإجراءات.

المبحث الأول: الطابع الاستعجالي للمصالحة الخارجية في نزاع العمل الفردي

إن المصالحة تهدف أساسا إلى إيجاد حل سلمي ودي يرضي الطرفين المتنازعين كأخر إجراء يلجأ إليه لالتماس حل للخلاف القائم بينهما وهو آخر فرصة يمكنهما استغلالها¹.

ويمكن تعريف الصلح بوجه عام والمصالحة بوجه خاص على أنها تسوية النزاع بطريقة ودية، وعلى خلاف التشريعات المقارنة استعمل المشرع الجزائري عبارة: "الصلح" في المسائل المدنية بناء على ما نصت عليه المادة 459 من القانون المدني الجزائري على أن "الصلح" عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقان به نزاعا قائما أو يتوقان به نزاعا محتمل وذلك بتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حق"².

أما المصالحة في منازعات العمل فهي إجراء وجوبي يقوم به طرف ثالث يهدف إلى التقريب أو التوفيق بين وجهات أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين³.

وبالنتيجة فإن الدعوى لا تقبل شكلا إذا لم يقم العامل بهذا الإجراء على أن يتم إسناده إلى مكتب منتخب يسمى مكتب المصالحة، وهذا باستثناء إذا كان المدعي عليه يقيم خارج الوطن، أو في حالة إفلاس أو تسوية قضائية.

ومن هنا تعتبر المصالحة الإجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى ويقوم بهذه المهمة مكتب المصالحة لتقريب وجهات النظر لطرفي نزاع العمل الفردي حول نقاط الخلاف إلى غاية الوصول إلى حل معين يتفق عليه الطرفان وفي حالة فشل هذه المحاولة يعرض النزاع على القضاء، إذا فما هي التدابير التي اتخذها المشرع من أجل الإسراع في حل نزاع العمل عن طريق المصالحة؟

¹ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص.13

² بوناب عبيدات الله، المصالحة الجمركية على ضوء النصوص القانونية والتنظيمية في التشريع الجمركي الجزائري، مذكرة لنيل اجازة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، 2006، ص.23

³ أممية سليمان، مرجع سابق، ص.14

إن الإجابة عن هذا السؤال تقتضي أولاً تحديد تشكيلة مكتب المصالحة واختصاصه ثم بعد ذلك التعرض للآثار القانونية لمحاضر مكتب المصالحة التي من خلالها يتبين عنصر الاستعجال في المصالحة الخارجية في نزاع العمل.

المطلب الأول: تشكيلة مكتب المصالحة واختصاصه

طبقاً لقانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، يتشكل مكتب المصالحة تشكيلاً ثنائياً، ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل على أن يكون لكل فئة منهم ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة ويرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة (06) أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين¹.

الفرع الأول: تشكيلة مكتب المصالحة

يتم انتخاب أعضاء مكتب المصالحة لمدة ثلاث (03) سنوات ويتم اختيارهم عن طريق الاقتراع السري الذي يتم من خلاله تعيين الأعضاء المنتخبين ويكون ذلك وفقاً للشروط والإجراءات التالية:

أولاً: الإعلان عن الانتخابات واستدعاء الهيئة الانتخابية

يحدد تاريخ انتخاب أعضاء مكتب المصالحة بموجب أمر صادر عن رئيس محكمة مقر مكتب مفتشية العمل قبل سنتين (60) يوماً على الأقل من تاريخ إجراء الانتخابات، على أن ينشر الأمر عن طريق التعليق في مقر المحكمة ومكتب مفتشية العمل المعينة². ويتم دعوة الهيئة الانتخابية الخاصة بانتخابات أعضاء مكاتب المصالحة المشكلة من هيئتين متميزتين من العمال وأصحاب العمل، على أن يمارس الأعضاء المندوبون للعمال أو لأصحاب العمل لكل هيئة انتخابية أنشطتهم المهنية الرئيسية في دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة³.

¹ م. 6 و م. 7. من م.ت. رقم: 91-273 المؤرخ في 10-08-1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج.ر. مؤرخة في 12-10-1991، ع. 88

² م. 13 ف. 1 و 2 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين أعضاء مكاتب المصالحة

³ م. 2 و 3 من م.ت. رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة

وتتشكل الهيئة الانتخابية للعمال من أعضاء تنتدبهم أكثر الهياكل النقابية تمثيلاً على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة الإقليمية المعنية، على النحو التالي: مندوب واحد (01) في أماكن العمل من 20 إلى 500 عامل، مندوبان (02) في أماكن العمل من 501 إلى 1000 عامل، وثلاثة (03) مندوبين لأماكن العمل من 1001 إلى 2000 عامل، ويعين مندوب لكل مجموعة من 1000 عامل فيما يخص الأماكن التي يفوق عدد عمالها 2000 عامل¹.

بينما تمثل العمال في الهيئة المستخدمة التي تتوفر لها عدة أماكن تعمل في الدائرة الإقليمية الواحدة، بالنسبة للعدد الإجمالي المشغول من العمال في الدائرة الإقليمية المعنية حسب النسب المحدد سلفاً².

بينما تتشكل الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل من خمسين (50) عضواً، يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي، بواقع ممثل واحد (01) لكل مؤسسة ويمكن أن يكون عضواً في الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل، من له حصص اجتماعية في المؤسسات الخاصة، وأعضاء مجالس الإدارة والمراقبة ومسيري المؤسسات حسب مفهوم المرسوم الخاص بالنظام النوعي لعلاقات عمل مسيري المؤسسات³.

على أن يسلم الهيكل النقابي القائمة الإسمية لممثليهم المنتدبين، مرفقة بكل العناصر المبررة لمفتشية العمل المختصة إقليمياً، في أجل لا يتجاوز ثلاثين يوماً على الأكثر قبل تاريخ الانتخابات، كما تبلغ المؤسسات المستخدمة المعنية أسماء ممثليها وفقاً للشروط نفسها⁴.

على أن تبلغ مفتشية العمل القوائم الاسمية إلى رئيس المحكمة المعنية بعد مراقبتها، وذلك في أجل لأقصاه خمسة عشر (15) يوماً قبل تاريخ الانتخابات.

¹ م.4 من م.ت. رقم: 273/91 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة

² م.5 من م.ت. رقم: 273/91 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة

³ م.7 من م.ت. رقم: 273/91 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة

⁴ م.8 من م.ت. رقم: 273/91 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة

ثانياً: فتح الترشيحات

يتطلب القانون استيفاء المترشحين للعضوية في مكتب المصالحة على شروط محددة، كما منع أشخاصاً آخرين من الترشح لأسباب معينة. على أن يرفق المترشح سواء كان من العمال أو من أصحاب العمل، ترشيحه بالوثائق الثبوتية والتصريحات الشرفية التي تشهد على استيفائه للشروط القانونية لممارسة مهام عضو مكتب المصالحة¹.

وهنا يلاحظ أن المشرع أعطى أهمية كبيرة لهذه المهمة بحيث اشترط للترشح إليها نفس الشروط التي تتطلبها أية مهمة نيابية أخرى، كما بين أسباب حالات سقوط العضوية من مكاتب المصالحة وذلك ليتسم سلوك الأعضاء بالجدية والصرامة والهدف من ذلك المحافظة على سمعة هذه الهيئة.

وبعد استيفاء هذه الشروط تودع ترشيحات العمال أو أصحاب العمل لدى مكتب مفتشية العمل المعنية في أجل أقصاه عشرون (20) يوماً قبل تاريخ الانتخابات، ويسلم لهم وصل إيداع الترشيحات².

وتتقفل قائمة المترشحين قبل خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ الانتخابات بموجب أمر من رئيس المحكمة المعنية، وتنتشر عن طريق التعليق في مكتب العمل المعني³.

¹ م. 12-13 من م.ت. رقم: 273/91 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة "يُنْتَخَبُ لِمَهْمَةِ عضو مكتب المصالحة العمال والمستخدمين الذين تتوفر فيهم الشروط التالية: - الجنسية الجزائرية، - بلوغ سن الخامسة والعشرين على الأقل بتاريخ الانتخاب، - ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ خمس (05) سنوات على الأقل، - التمتع بالحقوق المدنية والسياسية" لا يمكن أن ينتخب كمساعدين وكأعضاء مكاتب المصالحة: - الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد اعتبارهم إليهم، - المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة، العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل، قداماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية"

² م. 10 من م.ت. رقم: 273/91 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة: "لا يقبل أي ترشيح إلا إذا كان مصحوباً بتصريح شرفي يشهد باستيفاء المعني كل الشروط القانونية لممارسة مهام مساعد أو عضو مكتب المصالحة، ويصحب هذا التصريح فيما يخص المترشحين من العمال، بشهادة عمل أو وثيقة تبرر الشروط المطلوبة لعضوية الهيئة الانتخابية كما هو محدد في المادة أعلاه.

³ م. 11 من م.ت. رقم: 273/91 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة.

ويقدم كل احتجاج على ترشيح ما، خلال اجل ثمانية (08) أيام من نشر قائمة المترشحين، إلى رئيس المحكمة المعنية الذي يبت في غضون ثلاثة (03) أيام بموجب أمر لا يكون محل طعن¹.

¹ م.12 من م.ت رقم: 273/91 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة.

ثالثاً: سير العملية الانتخابية

يقوم رئيس المحكمة المعنية، في اليوم المحدد للانتخابات، بتنصيب الهيئة الانتخابية ويفصل في الحال في أي احتجاج يتعلق بمهمة الأعضاء كما يتم فوراً تحت رئاسته، مكتب الهيئة الانتخابية المتكون من رئيس ونائب للرئيس ومقرر¹.
ينتخب الأعضاء العاملون بمكاتب المصالحة لمدة ثلاث (03) سنوات، من قبل ممثلين عن عمال الشركات والمؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المعنية².

يسهر مكتب الهيئة الانتخابية على السير الحسن لعمليات التصويت، لهذا العرض يحرص على إجراء الانتخابات عن طريق الاقتراع المباشر وتكون ورقة الانتخابات سرية، كما يمنع على أي عضو من الهيئة الانتخابية أن يعين بدلاً عنه ليمثله في الاقتراع، كما يشرع في فرز الأصوات المعبر عنها فور الانتهاء من عمليات التصويت، ثم يعلن عن نتائج الاقتراع بصفة علنية.

يعد منتخبا، كل مترشح حصل على أكبر عدد من الأصوات، وفي حالة تساوي الأصوات يفوز المرشح الأكبر سناً³.

ويتم تعيين أعضاء مكتب المصالحة بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، من بين المترشحين المنتخبين وفقاً للترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها والمدونة بمحضر إعلان النتائج فرز الأصوات⁴.

¹ م. 15 من م. ت. رقم: 273/91 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة.

² م. 10 من ق. رقم: 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

³ م. 16، 17 و 18 من م. ت. رقم: 273/91 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة.

⁴ م. 9 من ق. رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

الفرع الثاني: اختصاص مكتب المصالحة

يجب التمييز بين الاختصاص الموضوعي الذي يمثل نوعية المنازعات الفردية التي يختص بها مكتب المصالحة والاختصاص الإقليمي أو المحلي والمتمثل في النطاق الجغرافي لمجال عمل مكتب المصالحة¹.

الذي حدده المرسوم التنفيذي 272/91 في المادة 2 منه التي تنص على أن "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة للوقاية من منازعات العمل الفردية وتسويتها"

أولاً: الاختصاص النوعي لمكتب المصالحة

يختص مكتب المصالحة للنظر في كافة النزاعات الفردية للعمل وفق ما حددته المادة 2 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل أو بمعنى آخر كل المنازعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل 11/90 والقوانين والنظم المقارنة به سواء كانت هذه المنازعات في مؤسسة عامة أو خاصة، وبالتالي يستثني من اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون².

ويستثني من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفاً فيها الموظفون والأعوان الخاضعون لقانون الأساسي للمؤسسات العمومية³.

وبالنتيجة فإن كل خلاف فردي خاص بتنفيذ علاقة العمل لم يتم حله بطرق التسوية الداخلية، لا بد أن يعرض على مكتب المصالحة دون غيره، بغرض إجراء الصلح بين الطرفين المتنازعين قبل مباشرة أي دعوى قضائية ما لم يكن المدعي عليه مقيم خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية.

بمعنى لا بد أن يكون كل نزاع فردي في العمل موضوع محاولة صلح أمام مكتب المصالحة، فاختصاص هذه الأخيرة هو اختصاص نوعي مانع من النظام العام، حيث يترتب عن مخالفته بطلان الإجراءات¹

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص. 18.

² أحمية سليمان، نفس المرجع، ص. 18.

³ م. 19 ف 3 من ق. رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل

ثانياً: الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة

تطبيقاً للمادة 6 فقرة 2 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، صدر المرسوم المتضمن تحديد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، طبقاً لأحكام هذا الأخير يؤسس مكتب واحد للمصالحة لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، من أجل تسوية النزاعات الفردية في العمل².

غير أنه يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، ففي هذه الحالة، يحدد اختصاصاتها الإقليمية، ومقر كل واحدة منها، بموجب مقرر مشترك بين وزير العمل والحماية الاجتماعية ووزير العدل، على أن يكون مقر المصالحة بمحلات مكتب مفتشية العمل الملحق به³

المطلب الثاني: مهام مكتب المصالحة

تتمثل مهام مكتب المصالحة أساساً في التسوية الودية لكل نزاع فردي للعمل، في إطار محاولة الصلح بين الطرفين، وذلك قبل مباشرة أي دعوى قضائية. وكقاعدة عامة، يعتبر إجراء المصالحة إجبارياً في كل نزاع فردي للعمل، باستثناء حالتين يكون فيهما اختيارياً الأولى عندما يكون المدعي عليه مقيماً خارج التراب الوطني، والثانية في حالة إفلاس أو تسوية قضائية من طرف المستخدم⁴. وحتى يباشر مكتب المصالحة مهامه، لا بد من مباشرة المدعي لإجراء إخطار مكتب المصالحة بموضوع النزاع الفردي للعمل، وفي حالة اتفاق بين طرفين على كل أو بعض الخلاف، يعد مكتب المصالحة محضراً بالمصالحة ويباشر الطرفان إجراءات تنفيذ اتفاق المصالحة، وفي حالة عدم اتفاق الطرفين، يحرر مكتب المصالحة محضراً بعدم المصالحة، ويباشر الطرف الأكثر استعجالاً الدعوى القضائية⁵.

¹ م. 19 ف 1 و 2 من ق. رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

² م. 2 م. ت. رقم: 272/91 المؤرخ في 10-08-1991 يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة

³ م. 2 م. ت. رقم: 272/91 المؤرخ في 10-08-1991 يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة

⁴ م. 19 من ق. رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

⁵ م. 31 من ق. رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

ولهذا سوف يتم توضيح كيفية مباشرة مكتب المصالحة لمهامه وفقا لإجراءات أدناه.

الفرع الأول: إخطار مكتب المصالحة وآليات عمله

في محاولة الصلح بين طرفي النزاع في علاقة العمل الفردية وقبل مباشرة أي الدعوى القضائية يتم وجوبا إخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا بموجب عريضة مكتوبة أو حضور المدعي شخصيا أمام مفتش العمل، و يدون محضرا عن تصريحاته الشفوية¹.

أولاً: كيفية استدعاء الأطراف

بعد تلقي العريضة يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة (03) أيام من إخطاره بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف المعنية في اجتماع المصالحة الذي ينعقد في الأجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستدعاء².

وفي هذا المجال تقوم مصالح مفتشية العمل بإعداد برامج الجلسات ثلاثيا أو سداسيا، ومن خلال ذلك تحدد تواريخ عقد جلسات مكتب المصالحة، ويسلم استدعاء العامل فور استماعه وتسجيل أقواله في محضر استماع، كما يتم استدعاء الهيئة المستخدمة لحضور الجلسة.

وتعقد جلساتها أسبوعيا أو كل 15 يوم حسب العدد المعتبر من القضايا المطروحة وكمثال على ذلك فإن مكتب المصالحة بسيدي بلعباس يعقد كل 15 يوم ولهذا الغرض انتقل الباحث إلى مقر هذا المكتب بسيدي بلعباس وتقدم بطلب من اجل الحصول على بعض المعلومات في هذا المجال إلى أن هذا طلب تم رفضه بحجة السر المهني، إلا أنه من خلال تصريحات بعض العمال تبين أن المستخدم غالبا ما لا يحضر إلى الجلسة الأولى وهذا ما يستدعي تأجيل القضية لجلسة ثانية وهذا ما يؤدي إلى تراكم الملفات .

¹ م.26 من ق. رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

² م.27 من ق. رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

ثانياً: كيفية تسيير جلسات مكتب المصالحة

تتعدّد جلسات مكتب المصالحة على العموم بتشكيلة متساوية اثنتين من كل طرف مع حضور مفتش العمل المكلف بالأمانة وتطرح القضايا المجدولة للدراسة من قبل أعضاء المكتب.

يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية المجدولة أمامه في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء ما لم يوجد مانع جدي وشرعي، على أن يبلغ المدعي المتخلف عن الحضور خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذ القرار¹.

بالرجوع إلى ناحية العملية، عادة ما يتخذ العامل صفة المدعي العام في أغلب النزاعات المطروحة أمام مكتب المصالحة، ويجوز تمثيل المدعي في جلسة المصالحة عن طريق وكيل مثل المحامي أو أي شخص آخر ينوب عنه بموجب وكالة خاصة.

بينما في حالة التي يكون المدعي شخصاً اعتبارياً كالشركات والمؤسسات العامة ذات الطابع التجاري وهي حالة لا تقع إلا نادراً يتطلب حضور الممثل القانوني للشخص الاعتباري أو أي شخص يفوضه لهذا الغرض بموجب تفويض خاص.

وفي حالة لم يحضر المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد في الاستدعاء يتم استدعاؤه من جديد من طرف مفتش العمل لاجتماع ثانٍ للمصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية (08) من أيام تاريخ الاستدعاء².

في حالة غياب المدعي عليه أو ممثله القانوني في اجتماع ثانٍ للمصالحة يدون محضراً بعدم المصالحة لغياب المدعي عليه بالتكرار المستدعي بالطرق القانونية وتسلم مباشرة نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع مكتب المصالحة³.

وتجدر الإشارة أن هذه الحالة تتكرر كثيراً لعدم اهتمام أرباب العمل باستدعاء مكتب المصالحة لكونه ليس هيئة قضائية، إلا أن الباحث لم يستطع الحصول على إحصائيات تتعلق

¹ م.28 من ق. رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل

² م.29 من ق. رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل

³ م.30 من ق. رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل

بنسبة المحاضر التي لا يحضر فيها رب العمل لمرتين متتاليتين وتسلم على إثرها محاضر عدم الصلح

أما في الحالة التي يحضر فيها الطرفين معا لاجتماع المصالحة وحصل الاتفاق على كل أو جزء من الخلاف يدون مكتب المصالحة محضر المصالحة وفي حالة عدم اتفاق الطرفين يدون مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة¹.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لمحضر المصالحة

من الواضح أن المشرع الجزائري حدد القوة الثبوتية لمحضر المصالحة في المادة 32 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: " يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيها بالتزوير ، لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى مع النصوص السارية المفعول"

و بذلك يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير أي أن محضر المصالحة دليل إثبات صحيح إلى أن يطعن فيه بالتزوير أمام المحكمة الجزائية المختصة إقليميا.

ومن خلال ذلك تبين أن المادة 32 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل جاءت قياسا على المادة 24 فقرة 2 من قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي منحت محاضر مفتش العمل نفس قوة الحجية ما لم يطعن فيها بالتزوير وقياسا على قوة الحجية التي يتمتع بها محضر المصالحة تمتد هذه الحجية لتشمل أيضا محضر عدم المصالحة الصادر عن نفس المكتب حتى وإن لم تصرح بذلك المادة 32 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل وذلك قياسا على ما ذهبت إليه المحكمة العليا حول حجية محاضر مفتش العمل².

¹ م. 31 من ق. رقم: 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

² ق.غ.إ.ج.م.ع صادر بتاريخ: 1990/10/08 تحت رقم 62132، م. ق لسنة 1992 ع.01، ص.112: " متى كانت أحكام المادة 14 من ق. رقم 03/90 تنص على انه تتمتع محاضر مفتش العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالتزوير، فإنه وبالقياس القانوني يمتد العمل بهذه المادة على جميع المحاضر المحررة في إطار الصلاحيات المخولة لمفتش العمل في نطاق هذا القانون"

إلا أن التساؤل المطروح على من يقع عبء إثبات الدليل العكسي أما المحكمة الجزائية؟

بصفة عامة كل من يطعن في صحة ما تضمنته تلك المحاضر يقع عليه عبء إثبات الدليل العكسي دون أن تشاركه المحكمة الجزائية مهمة البحث عن الدليل العكسي وذلك بتطبيقات لقريئة البراءة كما ليس للمحكمة الجزائية أن تتازع مكتب المصالحة في صحة المحضر من تلقاء نفسها إلا إذا اعترض من له مصلحة على صحة ما تضمنه ذلك المحضر، وبناء على متابعة من النيابة العامة وهذا بالإضافة إلى النيابة العامة هي التي يمكنها تحريك الدعوى العمومية في أي مجال.

المطلب الثالث: الآثار القانونية لمحاضر مكتب المصالحة

إنه وتبعاً لما سبق ذكره فإن المصالحة تهدف إلى التقليل والوقاية من المنازعات العمالية والمحافظة على العلاقة الودية التي تربط العامل بصاحب العمل حتى لا تفاجئ المستخدم بدعوى من العامل ، لذلك يتعين على هذا الأخير اللجوء إلى مكتب المصالحة من أجل محاولة الوصول إلى حل ودي، وبالنتيجة التقليل من حدة المنازعات وفي هذه الحالة يصدر مكتب المصالحة محضر المصالحة، أما في حالة عدم الاتفاق فيصدر محضر عدم المصالحة ومن خلال ذلك يظهر الطابع الإستعجالي من خلال هذه الآثار.

الفرع الأول: محضر المصالحة

في حالة نجاح المصالحة يترتب عن ذلك تحرير محضر بالنقاط المتفق عليها ما لم تتنافى والنصوص القانونية أو التنظيمية السارية المفعول وهي ضمانات أخرى تضاف إلى العامل إلى جانب إضفاء الطابع الرسمي على المحضر بالنص على عدم جواز الطعن فيه إلا بالتزوير واعتبار ما ورد فيه حجة إثبات¹.

ويكون تنفيذ هذا المحضر إما بطريقة ودية أو عن طريق التنفيذ الجبري أو ما يعرف بالتهديد المالي.

¹ المادة 32 من ق. رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

أولاً: التنفيذ الودي لمحضر المصالحة

أما فيما يتعلق بتنفيذ اتفاق الصلح فإن الحل الناتج عن مكتب المصالحة باعتباره هيئة وساطة وليس هيئة قضائية فإنه يتوقف على اتفاق الطرفين بالالتزام به وتنفيذه أو عدم الالتزام به.

لكن من أجل توفير حماية و ضمانات أكبر للعمال وسعياً لتنفيذ اتفاقيات الصلح اتخذ المشرع جملة من الإجراءات

وتكفل هذه الإجراءات تنفيذ محضر المصالحة، وذلك بالنص على أن تنفيذه يكون اختياريًا طبقاً للمهلة المحددة بموجبه فإن لم يحدد آجال التنفيذ في المحضر، يجب أن ينفذ خلال 30 يوماً¹.

ثانياً: التنفيذ الجبري لمحضر المصالحة

فإذا لم ينفذ رب العمل الاتفاق الوارد بمحضر المصالحة خلال الآجال المنصوص عليها في المادة 33 من قانون 04/90 يجوز للعامل أن يرفع دعوى أمام القسم الاجتماعي بعد استدعاء رب العمل نظامياً يأمر القاضي في أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة التهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع المعمول به².

غير أنه هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 ويكون التنفيذ فوري رغم ممارسة طرق الطعن.

ومن هنا يتبين أن المشرع أعطى أهمية للآجال في تنفيذ محضر المصالحة وذلك بتحديد الآجال من طرفي النزاع صراحة من خلال محضر الصلح، وفي حالة عدم تحديده فإنه بين الحد الأقصى للتنفيذ وهو 30 يوماً³.

وبهذا يكون المشرع أعطى لمحضر الصلح بعض مميزات الحكم القضائي عندما أجاز للعامل اللجوء مباشرة إلى القضاء من أجل المطالبة بتنفيذ المحضر تحت طائلة غرامة تهديدية وهي نفس الخاصية المتعلقة بالحكم القضائي المنصوص عليها في المادة

¹ المادة 32 من ق. رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

² المادة 33 من ق. رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

³ المادة 34 من ق. رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

625 من قانون الإجراءات المدنية التي تنص على انه: " إذا رفض المدين تنفيذ التزام بعمل أو خالف التزاما بالامتناع عن عمل يحرر المحضر القضائي محضر الامتناع عن التنفيذ ويحيل صاحب المصلحة إلى المحكمة للمطالبة بالتعويضات أو المطالبة بالغرامات التهديدية ما لم يكن قد قضي بها من قبل"¹.

أي أنه في حالة رفض المدين القيام بالالتزام القائم على كاهله سواء القيام بعمل أو الامتناع عن عمل ، أن يطلب من المحضر القضائي تحرير محضر بذلك ويقوم طالب التنفيذ بعدها بالتقدم بطلب إلى المحكمة عن طريق دعوى قضائية لإجبار المدين على التنفيذ عن طريق الغرامة التهديدية².

وبذلك فإن محضر الصلح رغم أنه صادر عن مكتب المصالحة وليس جهة قضائية إلا انه يجوز تنفيذه عن طريق الغرامة التهديدية بل أن المشرع أضاف خاصية لتنفيذ محضر الصلح غير موجود في تنفيذ الحكم القضائي، وهي أن حكم الغرامة التهديدية لتنفيذ محضر الصلح يكون محل تنفيذ رغم الطعن ويكون في أول جلسة وإن هذه الميزة تتعلق بالقضاء الإستعجالي ، وهذا عكس ما هو عليه الحال في طلب الغرامة التهديدية لتنفيذ حكم قضائي التي يصدر بشأنها حكم ابتدائي وإن الاستئناف يوقف تنفيذه.

كما أن المادة 33 من قانون 04/90 بينت بأنه في حالة عدم تنفيذ محضر الصلح يجوز لطالب التنفيذ أن يلجأ مباشرة إلى المحكمة من اجل المطالبة بالغرامة التهديدية على خلاف الحكم القضائي الذي يستوجب على طالب التنفيذ أن يتحصل على محضر محرر من المحضر القضائي القائم بالتنفيذ يثبت من خلاله امتناع المنفذ عليه عن التنفيذ طبقا المادة 625 من قانون إجراءات المدنية.

ومن هنا يظهر أن المشرع أعفى العامل من محضر عدم التنفيذ كشرط لمباشرة دعوى الغرامة التهديدية لتنفيذ محضر الصلح والغاية من ذلك السرعة في الإجراءات من أجل تنفيذ محضر الصلح عن طريق الغرامة التهديدية .

¹ المادة 225 من قانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² بوضياف عادل الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزء الثاني ، كليك للنشر ، الطبعة الأولى، 2012، ص. 55 .

الفرع الثاني: محضر عدم المصالحة

وفي حالة عجز أعضاء مكتب المصالحة في التوفيق بين الطرفين وتمسك صاحب العمل بموقفه، وهذا ما يحتم على مكتب المصالحة تحرير محضر عدم المصالحة طبقاً للمادة 31 من قانون 04/90 وهذا ما يؤدي بالعامل إلى اللجوء إلى القضاء من أجل المطالبة بحقوقه.

أولاً: آجال محضر عدم المصالحة

نصت المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على انه : "يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في آجال لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تسلم محضر عدم الصلح وذلك تحت سقوط الحق في رفع الدعوى" و من خلال ذلك يتبين بأن المشرع حدد هذه المدة من أجل بعث الاستقرار في المعاملات من جهة وتشجيع رب العمل على الإنتاج والنشاط القطاعي من جهة أخرى. وعدم بقاءه تحت رحمة العامل الذي لم يرفع الدعوى في وقت معقول وترك ذلك كورقة ضغط على المستخدم أو انتظار الفرصة المواتية لإثقال كاهله بطلب التعويض بعد كل تلك المدة¹.

إلا انه يمكن القول بأن هذه المادة وضعت كتحفيز للعمال من أجل الإسراع بعرض نزاع العمل على القضاء للفصل فيه في أجل معقولة.

لكن تجدر الإشارة في هذا المجال إلى أن المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص على سقوط الحق بالنسبة لمحضر المصالحة وليس تقادم الطلب القضائي لأن تقادم الحق تنظمه المادة 307 وما يليها من القانون المدني، وبالتالي فإن العامل بإمكانه الرجوع إلى مكتب المصالحة من أجل الحصول على محضر آخر وعرض النزاع مرة ثانية على القضاء إلا أنه من الناحية العملية فإنه توجد صعوبات تعيق تطبيق هذه المادة من خلال الفهم الخاطئ لبعض مكاتب المصالحة التي تفرض على العامل أن يغير طلبه أو يعدله من أجل تمكينه محضر آخر.

¹ بوضياف عادل الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزء الأول ، كليك للنشر ، الطبعة الأولى، 2012، ص. 493

وبالنتيجة فإنه بدلا من الإسراع في الإجراءات فإن العامل تختلط عليه الأمور وبدلا أن تكون لمكاتب المصالحة دورا في إيجاد حل ودي بين طرفين نزاع العمل في آجال معقولة، أصبح عائقا أمامه ويبقى الهدف الوحيد للعامل الحصول على محضر عدم المصالحة بغرض اللجوء إلى القضاء.

ومن هنا فإن مكتب المصالحة بدلا من القيام بدوره الأساسي المتمثل في التوفيق بين أطراف نزاع العمل أصبح يقوم بدور القاضي ويفرض على العامل تعديل طلبه أو تغييره رغم أن هذه الإجراءات هي من اختصاص القضاء وليس مكتب المصالحة الذي يقتصر دوره في القيام بإجراء المصالحة ويحيل أطراف النزاع على القضاء ليتخذ ما يراه مناسباً ويفصل هذا النزاع من حيث الشكل والموضوع وإن مثل هذه الحالة تتكرر عدة مرات أمام مكاتب المصالحة ولذلك فإن العامل بدلا من الإسراع في إجراءات الصلح يجد نفسه يتخبط بين الحصول على محضر عدم المصالحة وسقوط الحق وبالتالي يضيع الوقت أكثر مما يربحه خلاف لما أراده المشرع من خلال هذا الإجراء.

ثانياً: الطلب الإضافي غير الوارد في محضر عدم المصالحة

أنه وتبعاً لما سبق ذكره فإن المادة 19 من قانون 04/90 نصت على إلزامية عرض كل نزاع فردي على مكتب المصالحة كإجراء أولي، ونظراً لأن العامل في معظم الأحيان ما يلجأ إلى مفتشية العمل بمفرده ونظراً لعدم معرفته بإجراءات الصلح وإجراءات التقاضي، فغالبا ما يذكر بعض الطلبات ويتغاضى أو يسهو عن ذكر البعض الآخر أمام مكتب المصالحة، وبعد عرض النزاع على القضاء يتم رفض الطلبات الجديدة التي لم تكن موضوع محاولة الصلح أمام مكتب المصالحة تطبيقاً لنص المادة 19 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل

وبالتالي يضطر إلى الرجوع إلى مكتب المصالحة لتقديم الطلبات التي لم تكن موضوع محاولة الصلح في الدعوى الأولى ثم يباشر إجراءات التقاضي مرة الثانية وأن هذا الإجراء يكلف العامل وقتاً طويلاً ومصاريف إضافية .

ولهذا الغرض تدارك مشرع هذا الإغفال وذلك بموجب المادة 510 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على ما يلي: "تقبل الطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي في جميع مراحل الدعوى حتى ولو لم تكن موضوع محاولة الصلح"

و بذلك لا ينبغي أن يشترط في الطلب الإضافي أن يكون كالطلب الأصلي قد تم عرضه أو تطرق لموضوعه أمام مكتب المصالحة فقد جعل المشرع الطلب الإضافي غير خاضع لما كان الطلب الأصلي خاضعا له.

إلا أن المشرع في هذا المجال لم يحدد ما هو الطلب الإضافي والطلب الأصلي وهذا ما جعل الجهات القضائية تختلف في تفسير معنى وموضوع الطلب الإضافي كما أدى ببعض الجهات القضائية إلى تبني معيار التفرقة بين الطلب الأصلي والطلب المشتق من الطلب الأصلي المنصوص عليه من المادة 343 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، فيما يتعلق باستئناف لأنه في الأصل لا تقبل الطلبات الجديدة أمام مجلس طبقا للمادة 341 من نفس القانون لكن الاستثناء جاء في المادة 343 التي من قانون الإجراءات المدنية التي تنص على: "لا تعتبر طلبات جديدة الطلبات المرتبطة مباشرة بالطلب الأصلي التي ترمي إلى نفس الغرض حتى ولو كان أساسها مغايرا"

وبالتالي فإن الطلبات المنصوص عليها في المادة 343 هي طلبات رامية إلى نفس النتيجة المطلوبة من المحكمة وموضوع النزاع الواحد لكن الاختلاف يكمن في سبب أو أساسه القانوني¹

و بذلك فإنه يوجد اختلاف بين الطلب المشتق من الطلب الأصلي و الطلب الإضافي المترتب على الطلب الأصلي لأن الثاني يجوز أن يختلف عن الطلب الأصلي بشرط أن يكون ناتج عنه عكس الأول الذي لا يمكن أن يختلف عن الطلب الأصلي. كما أن الأول يتعلق بتعديل الطلب من جهة قضائية (المحكمة) إلى جهة قضائية أعلى (المجلس) ويخص جميع النزاعات عكس طلب الإضافي المنصوص عليه في 510 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الذي يكون خلال جميع مراحل الدعوة التي تتعلق بنزع العمل فقط.

إلا أنه وخلافا لذلك فهناك من يستند على المادة 25 الفقرة 04 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على: "...الطلب الإضافي هو الطلب الذي يقدمه احد أطراف النزاع بهدف تعديل الطلبات الأصلية..."

¹ بوضياف الوحيز، في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزء الأول ، المرجع السابق ، الصفحة 363

وبذلك تولى المشرع تعريف الطلب الإضافي بصفة العموم بأنه طلب الذي يقدمه أحد أطراف النزاع بهدف تعديل طلباته الأصلية.

ويشمل تعديل الطلب الأصلي احد عناصره سواء لكم بالزيادة أو بالنقصان أو من حيث الموضوع من تنفيذ إلى الفسخ مع إمكانية إضافة سبب آخر جديد وإن كان المشرع اللبناني لم يسمح بتعديل السبب والموضوع معا فلا يجد في التشريع الجزائي ما يمنع من ذلك¹.

و بذلك يوجد اختلاف في تطبيق هذا المبدأ من ناحية مفهوم الطلب المشتق من الطلب الأصلي

ومثال ذلك الحكم الصادر عن قسم الاجتماعي لدى محكمة سيدي بلعباس فصل في نزاع طالب من خلاله العامل بالتعويض عن التسريح التعسفي ثم عدله إلى طلب تعويض المقابل الإحالة على التقاعد إلا أن المحكمة رفضت ذلك استنادا أن الطلب منحة التقاعد يختلف عن طلب التعويض مقابل عدم الرجوع²

و تجدر الإشارة أن مثل هذه النزاعات لا تصل إلى المحكمة العليا لتبدي رأيها في كفيات تطبيق المادة 510 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والسبب في ذلك أن إجراءات الاستئناف والطعن بالنقض تستوجب وقتا طويلا ولهذا الغرض يفضل العامل الرجوع إلى مكتب المصالحة ويعرض عليه الطلب الإضافي المرفوض شكلا أمام القضاء وذلك للحصول على محضر عدم الصلح الآخر، ويقوم برفع دعوة ثانية وهذا من أجل ربح الوقت ويتفادى الطعن ضد مثل هذه الأحكام ، كما أنه يطرح إشكال آخر في حالة تعدد الطلبات في محضر عدم الصلح واحد، وعند رفع الدعوى يعدل العامل طلب واحد فقط ولا

¹ بوضياف عادل ، نفس المرجع ،ص.62

¹ حكم الصادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة سيدي بلعباس بتاريخ 2016/01/31 رقم الفهرس: 00635/16: وقضى برفض الدعوى شكلا وجاء تسيبيه كالتالي: "حيث تبين المحكمة من خلال المقارنة طلب الأصلي المقدر من طرف المدعي والمتعلق بتمكينه من أجور شهرية منذ تاريخ توقيفه في 2012/07/19 إلى غاية الرجوع الفعلي إلى منصب عمله الأصلي في حدود 66.994.67 وبمقارنتها بالطلب الأخير والمتعلق بتعيين خبير لحساب تعويض طبقا لاتفاقية جماعية غير أن هذا الطلب لا يمكن اعتباره طلب إضافي لأنه غير مرتبط بطلب أصلي باتا ولا يعد من حقوق منه مما يتعين على المحكمة عدم قبول الدعوة شكلا" غير منشور ، ملحق رقم 1

يكون مشتقا من الطلب الأصلي ففي هذه الحالة هل تفصل المحكمة في باقي الطلبات وترفض الطلب الذي لم يكن محل محاولة الصلح أو ترفض الدعوى برمتها؟.

وفي هذه الحالة المفروض أن تفصل المحكمة في طلبات التي كانت محل محاولة الصلح ، وذلك تطبيق للمادة 19 من القانون 04/90 التي توجب أن يكون كل نزاع عمل فردي موضوع محاولة الصلح ، إلا أنه يوجد اختلاف في تطبيق هذا النص بين محكمة و أخرى ، وعلى سبيل المثال حكم صادر عن القسم الاجتماعي لدى محكمة سيدي بلعباس فصل في نزاع تقدم فيه العامل بعدة طلبات تمثلت في الاستفادة من المنح العائلية والتعويض على العطلة السنوية وقسيمة أجور وأضاف طلب آخر يتعلق بتعويض عن مدة 10 أشهر من العمل و أن المحكمة رفضت الدعوى برمتها شكلا بسبب عدم عرض الطلب الإضافي على مكتب المصالحة ولم تفصل في باقي الطلبات التي كانت محل الصلح¹.

لذلك يمكن القول بأنه أصبح لازما تعديل المادة 510 من قانون الإجراءات المدنية و إضافة مواد مكررة، يبين من خلالها المشرع ما هو الطلب المشتق من الطلب الأصلي في نزاع العمل الفردي أو تعديل المادة 19 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل.

إلا أنه في مجمل القول يتبين من أن غرض المشرع من إدراج المادة 510 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية هو إتاحة الفرصة أمام العامل من أجل إضافة الطلبات التي لم تكن موضوع محاولة الصلح لغرض الإسراع في الفصل في نزاع العمل الفردي وعدم إثقال كاهل العامل بالرجوع مرة ثانية إلى مكتب المصالحة من أجل الحصول على محضر آخر لذات السبب.

¹ حكم صادر عن القسم الاجتماعي لمحكمة سيدي بلعباس بتاريخ 2013/09/26 رقم الفهرس 13/03649 غير منشور ،

ملحق رقم 2

المبحث الثاني: الطابع الإستعجالي للطعن المسبق في نزع الضمان الاجتماعي

منازعات الضمان الاجتماعي هي تلك الخلافات التي تنشأ بين المؤمن له أي العامل أو المستفيد من التأمينات الاجتماعية أو ذوي حقوق المؤمن له من جهة وهيئات ضمان الاجتماعي الإدارية والطبية والتقنية من جهة ثانية حول الحقوق و الالتزامات المترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية والقوانين المكملة الأخرى الملحقة بها والمكملة لها¹.

و تسهيلا للإجراءات في مجال منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة جعل المشرع الجزائري من نظام التسوية الإدارية الأصل في السعي إلى حلها تفاديا للجوء إلى الجهات القضائية المختصة الذي يعتبر هو استثناء لهذا الغرض ثم إنشاء أجهزة إدارية (داخلية) للفصل في الاعتراضات المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي.

وفي هذا المجال خص المشرع الجزائري المنازعة العامة و المنازعة الطبية عن باقي منازعات الضمان الاجتماعي بإلزامية الطعن المسبق قبل رفع الدعوى ولذلك سنحاول إبراز الإجراءات التي وضعها المشرع للإسراع في حل هذا النوع من المنازعات بصفة ودية قبل عرضها على القضاء وهذا من خلال التطرق إلى المنازعة العامة في المطلب الأول و المنازعة الطبية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: المنازعة العامة

إن العلاقة التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة و المؤمن له من جهة أخرى ترتب حقوق و التزامات تنتج عنها آثار قانونية قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة لكن هذه الأخيرة أي المنازعات العامة لها مفهوم خاص وطبيعة قانونية جد متميزة² ولقد عرفها المشرع الجزائري بموجب نص المادة 08 من قانون 08/08 والتي تنص على: " يقصد بالمنازعة العامة في الضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق ص. 11

² سماتي طيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد دار الهدى، الجزائر 2014، ص. 274.

الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي¹

هنا يكون المشرع قد تدارك الإغفال الذي كان بموجب قانون 15/83 المؤرخ في 07 جويلية 1983 وذلك بتوسيع دائرتها لتشمل المستفيدين و المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمستخدمين والمؤمن لهم من جهة أخرى².

لذلك وضع المشرع الجزائري مجموعة من القواعد تنظم العلاقات بين هيئات الضمان الاجتماعي والأطراف المتعاملة معها لا سيما بين المؤمن لهم والمستخدم وذلك بتقرير مجموعة من الحقوق والواجبات في حالة نشوب خلافات تدخل في إطار المنازعة العامة إذ كان موضوعها لا يتعلق بالطابع الطبي والتقني .

و لمعالجة هذه المنازعات وضع المشرع قواعد إجرائية تنظم سير المنازعة العامة من حيث التسوية الإدارية الداخلية والجهات المختصة للنظر فيها والآجال المحددة لها أو من حيث التسوية القضائية

وتعتبر إجراءات التسوية القضائية قيد شكلي يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى القضائية شكلا و لذا أنشأ المشرع لجننتين الأولى محلية والأخرى وطنية و سنتطرق للجان المحلية للطعن المسبق في الفرع الأول واللجنة الوطنية للطعن المسبق في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية (الولاية)

لقد أقام المشرع الجزائري نظام أوليا لتسوية المنازعات العامة في المجال الاجتماعي وذلك من خلال عرض جميع المنازعات العامة على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق التي تؤسس على مستوى كل هيئة ضمان اجتماعي، و تتولى البث في الخلافات الناجمة عن قرار هيئة الضمان الاجتماعي وهو إجراء وجوبي يتعين معه على كل طرف أن يطعن في القرارات الصادرة عن هذه الهيئات أمام لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة .

¹ المادة 08 من ق. رقم 08/08 لمؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمناعات في مجال الضمان الاجتماعي.

² سماتي طيب، منازعة عامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار هدى، الجزائر 2010، ص.12.

أولاً:تشكيلية اللجنة المحلية للطعن المسبق

بالرجوع إلى نص المادة 06 من قانون 08/08 أن أعضاء اللجان وتنظيمها وسيرها يحدد عن طريق التنظيم، هذا التنظيم جاء به مرسوم تنفيذي رقم 415-08¹. حيث حدد بموجب نص المادة 02 منه تشكيل وعضوية أعضاء لجان الطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي بعنوان كل صندوق من صناديق الضمان الاجتماعي فجاء التشكيل كما يلي:

ممثlan (02) اثنان عن العمال الأجراء أحدهما دائم والآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الولاية
ممثlan (02) اثنان عن المستخدمين أحدهما دائم والآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين أكثر تمثيلا على مستوى الولاية
ممثlan (02) عن هيئة الضمان الاجتماعي أحدهما دائم والآخر إضافي.

طبيب (01) تابع للمراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي و يزاول أعضاء اللجنة مهامهم لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار صادر عن الوزير وفي حالة انقطاع عهدة احد أعضاء هذه اللجان يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة وذلك بتعيين العضو الإضافي المقترح من الهيئات المذكورة بعنوان كل صندوق من صناديق الضمان الاجتماعي²

و يتولى رئاسة اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق رئيسا ينتخب من أعضائها الذين لا يجوز تعيينهم في أكثر من لجنة واحدة.

وتعد اللجان نظامها الداخلي الذي يحدد قواعد تنظيمها وسيرها وتصادق عليه كما يتعين على رؤساء اللجان إرسال تقرير سنوي عن نشاطاتها إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي مع إشارة إلى أن المشرع وضع نظاما تحفيزيا لأعضاء هذه اللجان لتجنب الغياب وذلك عن طريق تقاضي منح وعلاوات تعويضية عن الحضور .

¹ م.ت رقم 415/08 المؤرخ في 2008/02/04 المؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 يحدد أعضاء اللجان المحلية للطعن

المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وسيرها ج. ر.ع.1، الصادرة في 24 ديسمبر 2008

² نسخة من محضر تنصيب اللجنة المحلية للصندوق الوطني للنقاع وكالة سيدي بلعباس، انظر الملحق رقم 3.

وتجتمع اللجنة الولائية للطعن المسبق مرة في كل 15 يوما في دورة عادية باستدعاء من رئيسها، كما يمكن أن تجتمع استثناء بطلب 3/2 ثلثي أعضائها وتصدر قراراتها بالأغلبية البسيطة وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس على أن لا تصح اجتماعات اللجان المحلية إلا بحضور أغلبية أعضائها وفي حالة عدم اكتمال النصاب، تجتمع بعد استدعاء ثان في أجل لا يتعدى 08 أيام، وتصح مداولاتها حينئذ مهما يكن عدد أعضائها.

ثانيا: اختصاص اللجنة المحلية المؤهلة الطعن المسبق وسريان أعمالها

تتمثل مهمة هذه اللجنة بدراسة والبت في الطعون التي ترفع لها من طرف المؤمنين لهم أو المكلفين حول القرارات التي تتخذها بشأنهم هيئات الضمان الاجتماعي ، لاسيما في مجال الأدياء العينية والنقدية المستحقة للمؤمن له أو ذوي حقوقه بمناسبة المرض ،الولادة ، الوفاة ،المنح العائلية ، معاشات التقاعد بالإضافة إلى البت في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات وغرامات التأخير وكذا الاشتراكات .

و فيما يتعلق بمهلة البت في الطعن فيفرض القانون على اللجنة وجوب البت في الطعن المعروف عليها خلال مهلة (30) ثلاثون يوما التي تلي استلامها عريضة الطعن . مع الإشارة أنه فيما يخص القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي بشأن طلبات الإعفاء من الغرامات وزيادات التأخير المقدمة من طرف المكلفين تفصل فيها اللجنة كأول درجة إذا كانت قيمة هذه الغرامات لا تفوق قيمة 1000000 د ج¹.

وتكون قرارات اللجان المحلية الولائية للطعن المسبق محل محاضر يوقعها الرئيس وأعضاء اللجنة وتدون في سجل يرقم ويؤشر عليه من طرف الرئيس ، مع الإشارة الإيجابية لأن تكون قرارات المتخذة من طرف اللجان مبررة ومسببة وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند عليها مع التزام أعضائها بالسر المهني .

ثالثا: أجل الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق

تتخلص إجراءات الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق حسب نص المادة 08 من القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في تقديم الطعن من

¹ المادة 08 من ق. رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

قبل المعني بالأمر إما بواسطة رسالة الموصى عليها مع الإشعار بالاستلام و إما بواسطة عريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع وذلك في أجل 15 يوم بعد تبليغ القرار فالمشرع أكد على أن الاعتراض أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق يكون كتابي وهو الأمر الذي تغافل عنه في القانون 15/83.

وعليه فإن المشرع قد قلص من مواعيد اللجوء إلى تقديم الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إلى أجل 15 يوم ابتداء من تاريخ تبليغ القرار المعترض عليه¹. وذلك حرصاً منه على الإسراع في الفصل في المنازعة العامة للضمان الاجتماعي وهذا بعد أن كانت مواعيد اللجوء إلى اللجنة الولائية للطعن المسبق تقدر بشهرين من تبليغ القرار معترض عليه.

وتحسب آجال الطعن الكاملة وعدم احترامها يترتب عليه عدم قبول إجراءات طعن لفوات الأجال القانونية.

و في هذا السياق فإن الطعن المسبق هو إلزامي، ذلك أن أي نزاع يتعلق بالمنازعة العامة للضمان الاجتماعي يجب أن يكون محل طعن مسبق أمام اللجنة المحلية و اللجنة الوطنية و هذا ما توصلت إليه المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 2014/10/02².

الفرع الثاني: الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية

تنص المادة 01/10 من القانون 08/08 على ما يلي: "تتشأ لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق...".
و بالتالي فهذه المادة جاءت عامة و شاملة أي تعتبر اللجنة الوطنية كدرجة ثانية للطعن المسبق في الاعتراضات على القرارات الصادرة عن اللجنة المؤهلة للطعن المسبق³.

¹ سماتي طيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص.274.

² قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2014/04/02 رقم الفهرس 2014/03059 (غير منشور) ملحق رقم 4.

³ سماتي طيب، المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص. 94.

و من هذا المنطلق سنتعرف على تشكيلة هذه اللجنة أولا ثم صلاحياتها ثانيا و أخيرا إلى إجراءات و آجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق.

أولا: تشكيلة اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق و عضويتها

بالرجوع إلى نص المادة 02 من المرسوم المذكور سلفا أن تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة و يكون كما يأتي:

ممثّل (01) واحد عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

ثلاثة (03) ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المقترحة من رئيس مجلس الإدارة.

ممثلان (02) عن هيئة الضمان الاجتماعي المقترحة من المدير العام للهيئة المذكورة. يزاول أعضاء اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، و في حالة انقطاع عضوية أحد أعضاء هذه اللجان يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة¹.

تجتمع اللجان الوطنية للطعن المسبق مرة في كل 15 يوما في دورة عادية باستدعاء من رئيسها، كما يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو 3/2 ثلثي من أعضائها و تصدر قراراتها بالأغلبية البسيطة و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس على أن لا تصح اجتماعات اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة إلا بحضور أغلبية أعضائها و في حالة عدم اكتمال النصاب، تجتمع بعد استدعاء ثان في أجل لا يتعدى 15 يوم، و تصح مداولاتها حينئذ و مهما يكن عدد أعضائها².

تعد اللجان الوطنية للطعن المسبق نظامها الداخلي الذي يحدد قواعد تنظيمها و سيرها كما يتعين على رؤساء اللجان إرسال تقرير سنوي عن نشاطاتها إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي مع الإشارة أن المشرع جعل نظاما تحفيزيا لأعضاء هذه اللجان لتجنب الغياب و ذلك عن طريق تقاضي منح و علاوات تعويضية عن الحضور

¹ م.03 و م.05 من م.ت رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها

² م.14 و م.15 من م.ت رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها

و تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بالمصاريف المرتبطة بمنح هذه التعويضات و كذا وضع تحت تصرف هذه اللجان المقررات و كذا الوسائل الضرورية لسيرها. مع الإشارة إلى وجوب التزام أعضاء اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة بالسر المهني و عدم تعيينهم ضمن اللجان الأخرى المكلفة بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي¹.

أما فيما يتعلق بأمانة اللجنة الوطنية للطعن المسبق، فإن المشرع لم يحدد بصفة دقيقة و واضحة دور الأمانة و كيفية سيرها و تنظيمها بحيث نصت المادة 08 من المرسوم رقم 415/08 أن تتولى أمانة كل لجنة وطنية للطعن المسبق المؤهلة هيئة الضمان المنشأة ضمنها.

ثانياً: صلاحيات اللجنة الوطنية للطعن المسبق

تختص اللجنة الوطنية للطعن المسبق في الإستئنافات الموجهة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق وهذا ما نصت عليه المادة 11 من قانون رقم 08/08 المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي في ما يلي: " تثبت اللجنة الوطنية للطعن المسبق في الطعون المرفوعة ضد القرارات للجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق" وإن إلزامية الطعن أمام اللجنة الوطنية من النظام العام تثيره المحكمة من تلقاء نفسها² و تجدر الإشارة أن المشرع أضاف اختصاص آخر أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق لم يكن موجود في القانون القديم رقم 13/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ويتمثل في الفصل في الطعون المقدمة ضد قرارات اللجنة المحلية المسبق كدرجة استئناف فيما يخص الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على تأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار جزائري (1000000).

¹ م. 13 من م.ت رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها

² حكم الصادر من القسم الاجتماعي لدى محكمة سيدي بلعباس بتاريخ 2013/05/02 رقم الفهرس 13/02071 جاء فيه "...ولما كان ثابتاً في قضية الحال أنه بتاريخ 2012/06/10 تم تبليغ المدعي بقرار اللجنة المحلية للطعن المسبق غير أنه لا يوجد ما يفيد مباشرة المدعي لإجراء الطعن في هذا القرار أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق عملاً بالمادة 05/02 من نفس القانون ولأن الالتجاء إلى هذه اللجان واحترام مواعيد الطعن رفع الدعوى من المسائل التي تتعلق بالنظام العام فإن الطعن القضائي غير مقبول، حكم غير منشور، ملحق رقم 05

بالإضافة إلى اختصاص آخر للجنة الوطنية على غرار الاختصاص السابق الذكر ويتمثل في أن اللجنة الوطنية للطعن المسبق تختص كأول درجة بالنظر في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المرفوعة من طرف المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي مباشرة عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار جزائري (1000000) وهذا ما نصت عليه المادة 01/12 من قانون 08/08 ترفع الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على تأخير المنصوص عليها في مجال الالتزامات المكلفين مباشرة¹

وبالتالي فالمشروع من خلال استحداث هذا الاختصاص للجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق أراد أن يخفف العبء على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق في الفصل في الاعتراضات المتعلقة بزيادات وغرامات على التأخير ، عندما يتجاوز مبلغها مليون دينار جزائري و ذلك لنقل المسؤولية التي كانت ملقاة على عاتق أعضاء هذه اللجنة و من جهة أخرى يتم الفصل في الاعتراض في أقرب الآجال أمام اللجنة الوطنية².

ثالثا: إجراءات وأجل الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق

ويتم إخطار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بالإستئناف المرفوع أمامها إما عن طريق الرسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام وإما بواسطة طلب يودع مباشرة لدى الأمانة اللجنة مقابل استلام وصل إيداع في أجل (15) خمسة عشر يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المؤهلة أو في غضون 60 يوما ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته³.

وتسرى الآجال كلها ابتداء من تاريخ تبليغ القرارات المطعون فيها إلى الأطراف المعنية أما من حيث المدة الزمنية المخصصة للجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قصد البث في الطعون بالاستئناف المرفوع أمامها فقد حددت بشهر واحد تسري اعتبار من تاريخ إيداع عريضة الاستئناف ويمكن إثبات ذلك عن طريق وصل إيداع العريضة أو إشعار الاستلام في حالة رفع الاستئناف عن طريق الرسالة الموصى عليها

¹ المادة 12 من قانون 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

² سماتي طيب، المناعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص.105.

³ م. 13 من ق. رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

الفرع الثالث: آثار الطعن أمام اللجان المؤهلة الولائية والوطنية:

تقضي القاعدة العامة في مجال المنازعات ما لم يستثنى بالنص أن الطعن الإداري من طبيعته أنه يسبق اللجوء إلى القضاء وهو بمثابة التسوية الإدارية الودية بين الشخص الصادر ضده و بين الجهاز المصدر لهذا القرار كما تفيد نفس القاعدة أن هذا الإجراء يوقف تنفيذ القرار محل الطعن فهل لهذه القاعدة صداها في قرار هيئة الضمان الاجتماعي الذي يطعن فيه أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق ويستأنف أمام اللجنة الوطنية للطعن؟ وماذا يترتب على هذا الطعن وهل هو ملزم؟

وهذا ما سيتم التطرق إليه من خلال التعرض إلى أثر الطعن المسبق أمام اللجنة الولائية ثم إلى أثر هذا الطعن أمام اللجنة الوطنية.

أولاً: آثار الطعن المسبق أمام اللجنة الولائية

إن الطعن في القرار الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي أمام اللجان المحلية المؤهلة الولائية لا يؤدي إلى إيقاف تنفيذ القرار المطعون فيه، غير أنه لا يمكن الاحتجاج بعدم قبول الاعتراض ضد المعنيين إلا إذا تضمن القرار محل الطعن صراحة طرق وآجال الطعن.

وتجدر الملاحظة في هذا الشأن أنه في ظل القانون 15/83 كان الطعن في قرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي أمام اللجان المحلية المؤهلة الولائية اثر موقف إلى أن يتم الفصل فيه نهائياً إلا في حالتين عدم التصريح بالنشاط وعدم طلب الإنتساب¹. ويبقى الطعن المسبق إلزامي إذ أجبر المشرع الجزائري الطاعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي اللجوء إلى اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق كدرجة أولى، وأمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في حالة الاعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن طبقاً للمادة 04 من قانون 08/08 التي تنص على وجوب أن ترفع الاعتراضات التي تتعلق من حيث طبيعتها بالمنازعات العامة إلى لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة ، وان هذه القاعدة آمرة ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في عدة قرارات لها منها قرار صادر بتاريخ 2014/04/02

¹ م. 11 من ق. رقم 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي في حالة تقديم اعتراض على القرار الصادر من الهيئة الضمان الاجتماعي، يتوقف تنفيذ القرار المطعون فيه إلى أن يتم البث فيه نهائياً

رقم الفهرس 03059/ والتي اعتبرت بأن الطعن المسبق أمام اللجنة الولائية إجراء جوهرى، وتجدر الملاحظة إلى أن القرار الصادر عن لجنة الطعن المسبق يعتبر إلا درجة من درجات التسوية الإدارية ومن خلال قانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي لأن هذه اللجنة ليست لها طبيعة قضائية بل هي إدارية على مستوى صناديق الضمان الاجتماعي وقراراتها إدارية.

ثانياً: آثار الطعن أمام اللجنة الوطنية

بعد الاعتراض على قرار هيئة الضمان أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق كدرجة أولى، وفي حالة رفض اعتراضه يجب على الطاعن استئناف قرار اللجنة المؤهلة الولائية أمام اللجنة المؤهلة الوطنية للطعن المسبق باعتبارها درجة ثانية وأخيرة للتسوية الداخلية.

إن الأثر المترتب على استئناف قرار لجنة الطعن المسبق الولائية أمام اللجنة الوطنية هو نفس الأثر المترتب على الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي أمام لجنة الدرجة الأولى الولائية للطعن، بحيث إن استئناف القرار الصادر عن هذه الأخيرة أمام اللجنة المؤهلة الوطنية المنعقدة بمقر هيئات الضمان الاجتماعي المديرية العامة لصناديق هيئات الضمان الاجتماعي لا يؤدي إلى إيقاف تنفيذ القرار المطعون فيه، خلافا لما كان في القانون رقم 15/83 حيث أن للطعن في قرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي أمام اللجان الولائية والوطنية أثر موقوف إلى أن يتم الفصل فيه نهائياً، إلا في حالتين عدم التصريح بالنشاط و عدم التصريح بالانتساب¹.

وفي الأخير اعتبر المشرع الجزائري أن درجتي التسوية الإدارية عن طريق لجان الطعن المؤهلة الولائية والوطنية من النظام العام ولهما طابع إلزامي وأن الجهة القضائية المختصة لا يمكنها النظر في موضوع النزاع إذا لم يحترم الطاعن إجراءات التسوية الداخلية².

¹ م. 11 من ق. رقم 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي في حالة تقديم اعتراض على القرار الصادر من الهيئة الضمان الاجتماعي يتوقف تنفيذ القرار المطعون فيه الى أن يتم البث فيه نهائياً

² م. 04 من ق. رقم 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

و تجدر الإشارة إلى أن جميع الإجراءات التي تقام أمامها والقرارات الصادرة عنها تتميز بالطابع الإداري ولا يمكنها أن تسمو إلى مرتبة الإجراءات ذات الطابع القضائي لأن اللجنة الوطنية للطعن المسبق لا تقوم إلا بإعطاء رأيها في مشروعية القرار المتخذ من قبل لجنة الطعن الولائية المؤهلة ، وأن المشرع من خلال تنظيمه لهذه الإجراءات حرص على تقييد هذه اللجان بأجال قصيرة للفصل في المنازعة العامة، وتبليغ القرارات الصادرة عنها وهو ما يعطي للطعن المسبق الطابع الإستعجالي هذا بالإضافة إلى أن طعن في قرارات هذه اللجان ليس له أثر موقوف وهي كذلك ميزة تتعلق بالقضاء الإستعجالي الذي يصدر عنه أوامر معجلة النفاذ رغم ممارسة طرق الطعن فيها.

المطلب الثاني: المنازعة الطبية

لما كان سعي المشرع هو إضفاء أكثر سرعة ومرونة في تسوية المنازعات الطبية التي تنشأ بين المؤمن وذوي حقوقه ومختلف هيئات الضمان الاجتماعي نظرا لطابعها الاجتماعي فإنه لم يتأخر عن تنظيمها بإجراءات وأجهزة خاصة، جعلها الأصل والأساس في تسوية هذه المنازعات قبل اللجوء على القضاء كمرحلة استثنائية وذلك كلما أبدى المؤمن له اعتراضه على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي في حالة المرض، حادث العمل أو مرض مهني وتخضع كل هذه الاعتراضات للخبرة الطبية كإجراء أولي للتسوية الداخلية للنزاع الطبي.

وقد نصت المادة 17 من قانون 08/08 على ما يلي: "يقصد بالمنازعة الطبية الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لا سيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى"¹.

ومن ثم يلاحظ أن نفس الإشكال المطروح للمنازعة العامة يطرح نفسه بالنسبة لتعريف المنازعة الطبية ذلك أن المشرع الجزائري لم يأت بتعريف واضح ودقيق ، إنما اكتفى بحصر النزاع الطبي في تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان

¹ م 17 من ق. رقم 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

أو ذوي حقوقهم، لا سيما المرض والقدرة على العمل والتشخيص والعلاج وكذا الوصفات الطبية، إذ افترق هذا التعريف على رسم وعاء موضوعه الحالة الطبية للمؤمن لهم من جهة وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى بمعنى أن أي خلاف تجتمع فيه هذه العناصر يدخل ضمن المنازعة الطبية.

وقد نظم المشرع الجزائري المنازعات الطبية بتحديد إجراءات تسويتها من خلال الخبرة الطبية و الاعتراضات الموجهة ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناجم عن مرض أو حادث أو مرض مهني ، وهي لجنة العجز ومن ثم فإن تسوية المنازعة الطبية يتم عن طريق إجرائين قبل اللجوء إلى القضاء وهما الخبرة الطبية ولجنة العجز، إذا فما هي الضمانات التي وضعها المشرع من أجل الإسراع في التسوية الودية لهذا النزاع من خلال قانون 08/08 المتعلق بالمنازعة في مجال الضمان الاجتماعي؟

الفرع الأول: مجال المنازعة الطبية

تنص المادة 18 من قانون 08/08 المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي على ما يلي: "تسوي الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية حسب الحالة عن طريق الخبرة الطبية و في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة طبقاً لأحكام هذا القانون" ويظهر من هذا النص أن الأصل في تسوية المنازعة الطبية المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن أو ذوي حقوقهم هي الخبرة الطبية التي يجوز الطعن في قراراتها أمام اللجنة الولائية للعجز ، أما الخبرة القضائية هي الاستثناء فالمشرع قد ضبط الأحكام الخاصة بالطرق والشروط والإجراءات التي يستوجب على المصاب أو صاحب العمل أو هيئات الضمان الاجتماعي مراعاتها عند المرض أو وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني وذلك حماية لحقوق كل طرف من هذه الأطراف ولهذا الغرض يجب التعرف على هذه الحالات قبل الخوض في النزاعات الناشئة عنها.

أولاً: المرض

من أجل تخويل الحق في تعويضية يومية أو جب المشرع على المؤمن الذي يلحقه مرض التصريح بالتوقف عن العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف يومين 48 ساعة ما عدا في حالات القوة القاهرة ولا يعتد فيها باليوم المحدد للتوقف عن العمل¹ ويتم التصريح إما بإيداع المؤمن له أو ممثلاً عنه شهادة طبية المتضمنة للتوقف عن العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل الاستلام وإما بإرسالها عن طريق البريد وفي هذه الحالة تكون العبرة في تحديد التصريح بخاتم البريد مع ملاحظة أن عدم الاحترام هذه الإجراءات يؤدي إلى سقوط حق المؤمن له في الأداءات اليومية عن المدة التي حرمت فيها هيئة الضمان الاجتماعي لممارسة حقها في المراقبة الطبية جراء عدم التسريح².

ثانياً: حادث العمل

تنص المادة 06 من قانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على: "يعتبر حادث العمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقات العمل كما أضافت المادة 12 من نفس القانون أنه يمكن أن يكون فيحكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو العودة منه وذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان بحكم الاستعجال والضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب القاهرة.

ولذلك فإن المشرع حدد آجال التبليغ بالحادث في أقرب الآجال من طرق العامل المصاب أو ممثله من ظرف 24 ساعة ومن طرف المستخدم لهيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل الذي يقع في دائرة اختصاص مكان العمل ماعدا الحالة القاهرة وهذا عملاً بأحكام المواد 13، 14، 15 من قانون 13/83 السابق الذكر³.

والتصريح بالحادث إجراء أولي يترتب على عدم احترامه فقدان الحق في أي تعويض وفي حالة تخلف صاحب العمل عن تصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي يمكن

¹ م 13 من ق. رقم 13/83 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ج. ر 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983

² م. 12 من ق. رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل

³ المواد، 13، 14، 15 من ق. رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل

للمؤمن له أو ذوي حقوقه أو الفرع النقابي أو مفتش عمل أن يقوم بذلك خلال أربع سنوات تسري اعتبار من تاريخ وقوع الحادث و ذلك عملا بنفس المواد المذكورة من قانون 13/08¹

ثالثا: المرض المهني

يعتبر مرض مهني كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي يعود مصدرها إلى سبب مهني خاص، أي أنه يجب أن تقوم علاقة سببية بين المرض وطبيعة العمل المؤدى، مع الإشارة أن القرينة القانونية التي وضعها المشرع بشأن الطابع المهني لا تخص جميع الأمراض وإنما تلك المحددة ضمن قائمة الأمراض المهنية والأعمال التي تتسبب فيها² ويستثنى من نطاق الأمراض المهنية تلك الأمراض التي كانت مهنية ولكنها غير واردة ضمن القوائم المذكورة أعلاه فيتم التكفل بها في إطار التأمين على المرض، وقد أوجب المشرع الجزائري التصريح بالمرض المهني إلى هيئات الضمان الاجتماعي لتتمكن هذه الأخيرة من ممارسة رقابتها وبالتأكد من الحالة الصحية للمؤمن له ، علما بأن عدم احترام الآجال لا يسقط الحق في حمايته وهذا عملا بالمادة 71 الفقرة 02 من قانون 13/83 التي تنص على وجوب التصريح بالمرض لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناها 15 يوم وأقصاها 03 أشهر التالية للمعاينة الطبية الأولى للمرض .

الفرع الثاني: الخبرة الطبية وإجراءاتها

كثيرا ما تثار بعض الخلافات بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي نتيجة المعاينة الطبية أو لوصف أو لتكليف الأضرار الناجمة عن حودث العمل أ و الأمراض المهنية.

الأمر الذي يستدعي اللجوء إلى الخبرة الطبية كنوع من التحكم الطبي التخصصي لتقديم الوصف أو التحديد الدقيق للأضرار أو العجز الناتج عن الحادث أو المرض محل النزاع.

أولا: طلب الخبرة:

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 18894 بتاريخ 2000/02/15، غير منشور

² قرار وزاري المؤرخ في 1996/05/05 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا.

يجب على هيئة الضمان الاجتماعي إشعار المصاب بجميع القرارات الطبية المتخذة بشأن حالته الصحية وصدور رأي الطبيب المستشار للهيئة والقاضي إما بالرفض أو القبول¹.

وذلك لتمكينه من الاعتراض عليها والمطالبة بإجراء الخبرة الطبية ويقصد بإشعار المعنى بالأمر تبليغه شخصيا بالقرار الطبي طبقا للقواعد المقررة قانونا لبداية سريان المهلة المحدد لتقديم طلب إجراء الخبرة ، وقد استقر القضاء في هذا الصدد على أن عدم ثبوت تبليغ المعنى بالأمر بصفة رسمية بقرار من هيئة الضمان الاجتماعي يبقى حقه قائما في المطالبة بإجراء الخبرة الطبية².

وتباشر إجراءات الخبرة الطبية بمقتضى طلب يتقدم به المؤمن له إلى هيئات الضمان الاجتماعي بعد إشعاره بالقرار الطبي المتخذ بشأن حالته الصحية من طرف الطبيب المستشار، ويعتبر التبليغ إجراء جوهرى أولي للقيام بالخبر الطبية لتمكين المؤمن له من القيام بأي طعن ويمنح له مدة خمسة عشرة يوم 15 يوم لتقديم الطلب لإجراء خبرة طبية أمام نفس هيئة الضمان الاجتماعي.

ويكون هذا الطلب كتابة ويوجه إما عن طريق رسالة موصى عليها بالإشعار مع وصل الاستلام مع توضيح موضوع الاعتراض واسم عنوان الطبيب المعالج، ويمكن للطبيب المعالج نفسه أن يتقدم بطلب الخبرة الطبية لفائدة المريض ، مع الإشارة هنا أنه يستوجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية بمجرد ما يرد إليها طلب المؤمن له في ظرف 07 أيام أو أن تباشر إجراءات تنتهي منها في ظرف 15 يوما بعد استلامها بنتائج الخبرة³.

ففي القانون رقم 15/83 كانت مدة أجال الطعن شهر لكن بصدور قانون 08/08 قلصت هذه المدة إلى 15 يوما وذلك للإسراع في حل النزاع بطريقة ودية.

¹ سماتي الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي المرجع السابق ، ص.300

² سماتي الطبيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي في الضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر 2010، ص.83

³ م. 20 من ق. رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي.

كما أن القانون ينص على وجوب تعيين الخبير باتفاق بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي من ضمن القائمة التي تم إعدادها من قبل وزارة الصحة وفي حالة عدم اتفاق على ذلك يتم تعيينه من طرف مدير الصحة بالولاية ضمن القائمة المذكورة¹.
فالمشرع الجزائري نص في المادة 22 من القانون 08/08 على أنه يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية في أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداع الطلب من طرف المؤمن له .

أما المادة 24 من نفس القانون فبينت أنه إذا لم يحصل اتفاق بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي حول اختيار الطبيب الخبير وفقا لما جاءت به المادة 21 من قانون 08/08 والتي تناولت القاعدة العامة في اختيار الطبيب الخبير و المرتكز أساسا على مبدأ الاتفاق ، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تقوم بتعيين الطبيب الخبير تلقائيا وفوريا من قائمة الخبراء الطبيين بشرط على أن لا يكون الطبيب الخبير من بين الأطباء الخبراء الذين سبق اقتراحهم

ثانياً: سير إجراءات الخبرة

يشرع الخبير الذي يوافق على أداء مهمته في أعماله باستدعاء المؤمن له المريض أو الذي وقع ضحية حادث العمل أو المصاب بمرض مهني للقيام بالخبرة الطبية، وذلك في أجل 08 أيام تسري اعتباراً من تاريخ تبليغه بالمهمة المسندة إليه وتعيينه خبيراً.
ويجب أن يتضمن الاستدعاء تحديداً دقيقاً ليوم وساعة إجراء الفحص الطبي والذي يتم في عيادة الخبير أو في مسكن المريض أو الضحية إذا كان غير قادر على التنقل لإثبات مرضه، ذلك كله بعد أن تكون هيئة الضمان الاجتماعي قد وضعت تحت تصرفه مجموعة من المراجع تتمثل في رأي الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار للهيئة، للغرض المحدد للمهمة².

وتتصب المهام الموكلة للخبير على معاينة حالة المصاب والقيام بالفحوص اللازمة للتأكد من الإصابات التي يعاني منها وتقدير العجز الذي لحق به ويتم ذلك في إطار حدود

¹ أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص.192

² بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص. 60 .

المهمة المسندة إليه من طرف مصلحة المراقبة الطبية ولا يتحقق ذلك إلا بالتزام الإجابة على عناصر موضوع المسألة المطروحة ضمن قرار تعيينه¹.

وعند الانتهاء من عملية الخبرة يجب على الخبير أن يقوم بإعداد تقريراً طبياً يدرج ضمنه سائر النتائج الحاصل عليها حول حالة المصاب ونسبة العجز اللاحق به وإطلاع كل من المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي بهذه النتائج في آجال 15 يوم تسري من تاريخ استلام الطبيب الخبير للملف وترسل نسخة من التقرير إلى المؤمن له اجتماعياً².

ثالثاً: نتائج الخبرة

فيما يتعلق بنتائج و أهمية الخبرة فإن قانون 08/08 يفرض على المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي الالتزام بنتائجها مع إمكانية الاعتراض عليها فيما يخص نسب العجز المقدرة فيها والتي يمكن أن تكون محل طعن أمام لجنة العجز أو أمام الهيئة القضائية المختصة ، كما يتعين على هيئة الضمان الاجتماعي و مصالح المراقبة الطبية تبليغ نتائج الخبرة الطبية إلى المؤمن له في أجل يجب أن لا يتعدى 10 أيام.

وبالتالي يتعين على هيئة الضمان أن تتخذ قرار مطابقاً لنتائج الخبرة التي أبدتها الطبيب الخبير، ويستشف ذلك من المادة 02/19 من القانون السالف الذكر والتي جاء فيها على انه "تلزم نتائج الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية"³.

الفرع الثاني: اللجنة الولائية للعجز

إنه وتبعاً لما سبق ذكره فإن قرارات الخبرة الطبية ملزمة لكل من المصاب وهيئة الضمان الاجتماعي إلا ما يتعلق بنسبة العجز التي تحددها هذه الخبرة التي تكون محل اعتراض من قبل المعنيين أمام اللجنة الولائية للعجز.

هذه اللجنة التي نصت عليها المادة 30 من القانون 80/08 وهي لجنة العجز المؤهلة المتواجدة على مستوى كل ولاية، كجهاز للفصل في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالات العجز الناجم عن مرض مهني أو

¹ سماتي الطبيب، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق ، ص.100.

² م. 02/26 من ق. رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

³ سماتي الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص.307.

حدث عمل والمتخذة طبقا لنتائج الخبرة الطبية باعتبارها جهة طعن وذلك في إطار التسوية الداخلية للمنازعة الطبية¹.

كما تكلف لجنة العجز المؤهلة بتحديد نسبة وطبيعة المرض أو الإصابات، تاريخ الشفاء أو جبر حالة العجز ونسبته، و أن الاعتراضات على القرارات المتعلقة بحالات العجز يجب أن ترفع إلى لجنة العجز المؤهلة للبت فيها قبل اللجوء إلى القضاء طالما أن الطعن الداخلي أو التسوية الداخلية تبقى هي الأصل في مجال منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة وفي المنازعات الطبية على وجه الخصوص ذلك لما تتطلبه من سرعة في الفصل باعتبارها تتعلق بالحالة الصحية للمؤمن له.

أولا: اختصاصات اللجنة الولائية للعجز

حدد المشرع الجزائري صلاحيات اللجنة الولائية للعجز بموجب المادة 31 من القانون رقم 08/08 والتي نصت على " تبث لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمهتمة بما يلي: حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث العمل أو المرض المهني يترتب عنه منح الريع. قبول العجز وكذا درجته ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية"²

كما أنه في حالة توفر هذه الحالات أي حالات العجز الناتج عن حادث العمل أو مرض مهني في إطار التأمينات الاجتماعية، فإنه يحق للمؤمن له مباشرة بعدما يبلغ بالقرار الأصلي من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، الاعتراض على هذا القرار أمام لجنة العجز دون اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية كما كان معمول به في القانون القديم رقم 15/83. وبالتالي فالمشرع أوكل للجنة العجز الفصل في الخلافات المتعلقة بالعجز مباشرة دون اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية وهذا ربما للوقت ذلك أن المصاب بحالة العجز في حالة ماسة إلى تكفل به عن طريق منحه التعويضات المقدره له الناتجة عن عجزه ، ومن جهة أخرى قيام لجنة مختصة ومؤهلة لدراسة ملفه خلال شهرين من استلامها للطعن مع الإشارة إلى أغلب أعضائها أطباء للمادة 30 من القانون رقم 08/08³.

¹ م. 30 من ق. رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

² م. 31 من ق. رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

³ سماتي الطبيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي المرجع السابق، ص.123.

ثانياً: آجال الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز

يمكن للمؤمن له أن يطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة في آجال 30 يوماً ابتداءً من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليها وهذا وفقاً للمادة 01/33 من القانون 08/08.

فالمشرع في المادة 01/33 من نفس القانون قصر من مواعيد اللجوء إلى لجنة العجز الولائية المؤهلة إلى 30 يوماً بعدما كانت بشهرين في القانون القديم 83/15 وذلك في المادة 34 منه ويمدد إلى أربعة أشهر اعتباراً من تاريخ طلب إجراء الخبرة الطبية إذا لم تكن هيئة الضمان الاجتماعي قد أصدرت قراراتها في ظرف الشهر التالي لتاريخ إجراء هذه الخبرة وهذا ما انتهت إليه المادة 34 من القانون رقم 15/83¹.

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد أكد في المادة 33 من قانون رقم 08/08 على ضرورة تبليغ قرارات هيئة الضمان الاجتماعي للمؤمن له حين جاء بعبارة (ابتداءً من تاريخ استلام قرار تبليغ هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه) ،ستنتج من هذه العبارة أن هيئة الضمان الاجتماعي هي التي تقوم بتبليغ المؤمن له بقرارها الصادر في هذا النوع من المنازعات.

على عكس ما كان عليه الحال في القانون القديم الذي جاء بعبارة الإشعار فقط والتي تفيد الإعلام بصدور القرار في حين استلام التبليغ يعني تمكين المؤمن له من قرار هيئة الضمان الاجتماعي².

ثالثاً: قرارات اللجنة الولائية للعجز والطعن فيها

لقد حددت المادة 31 من قانون 08/08 مهلة 60 يوماً للجنة لإصدار قرارها في النزاع المعروف عليها أما في حالة عدم احترام المؤمن له انقضاء مهلة 60 يوماً المخصصة للجنة العجز الولائية للفصل في الطعن وقيامه برفع دعوى وعرض النزاع على القضاء فإن هذه الدعوى ترفض شكلاً لعدم احترامها للأجال المحددة بموجب القانون. إلا أن الإشكال الذي يطرح في هذا المجال هو أن أجل 60 يوماً يبدأ من تاريخ استلام عريضة الطعن وبالتالي يتعين على المؤمن له أن يثبت تاريخ استلام اللجنة للطعن، ونظراً

¹ م. 34 من القانون رقم 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

² بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص.70.

لأن الموظفين العاملين بالوكالات في معظم الأحيان يرفضون استلام عريضة الطعن وفي حالة استلامها يرفضون التأشير عليه و وضع تاريخ الاستلام للمؤمن له فإن هذا الأخير غالبا ما يرسل عريضة الطعن عن طريق رسالة مع الإشعار بالوصول.

إلا انه في الكثير من الأحيان فإن مصالح البريد لا ترجع وصل الاستلام الذي يثبت تاريخ استلام لجنة العجز لعريضة الطعن، وبالتالي فإن المؤمن له يجد نفسه تائه بين مكاتب البريد محاولا الحصول على الوصل الذي يثبت تاريخ استلام عريضة الطعن، وبذلك فإن الطعن المسبق عوض أن يكون ضمانا للمؤمن له للحل النزاع بصفة ودية وفي أجل معقول، يصبح عائقا أمامه وهذا ما يستوجب إعادة النظر في طريقة تبليغ عريضة الطعن للجنة العجز كأن يكون ذلك عن طريق المحضر القضائي مثلا.

غير أنه في حالة عدم التزام لجنة العجز الولائية بمهلة 60 يوما المقررة قانونا للفصل في الاعتراضات المقدمة وحصوله على وصل الاستلام يخول للمؤمن اللجوء إلى القضاء و رفع دعواه ومن ثمة الاستجابة لطالبته إن كانت مؤسسه.

كما بينت المادة 34 من القانون 08/08 وسائل تبليغ قرارات اللجنة العجز الولائية تتمثل في التبليغ عن طريق رسالة عليها مع وصل الاستلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي.

وذلك عن طريق محضر استلام وهذا خلال 20 يوما في حين كان المشرع في قانون 83/15 في المادة 30/04 منه يكتفي بتبليغ قرار لجنة العجز إلى الأطراف المعنية¹. في هذه الحالة يمكن للمؤمن له عرض النزاع على القضاء ليفصل في طبقا للقانون وتبعاً لما سبقه ذكره يتبين أن المشرع الجزائري حاول جاهدا تقييد هيآت الضمان الاجتماعي ولجان الطعن على مستوى هذه الهيئات من أجل الفصل في الاعتراضات والطعون في قراراتها وذلك للفصل في هذه الاعتراضات في آجال معقولة.

¹ م. 34، من ق. رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

الفصل الثاني : الطابع الاستعجالي لإجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي .

بعدما تطرقنا للضمانات التي جاء بها المشرع للإسراع من حل النزاع الاجتماعي قبل اللجوء إلى القضاء سواء عن طريق المصالحة الخارجية في نزاع العمل الفردي أو عن طريق الطعن المسبق في بعض نزاعات الضمان الاجتماعي، فإن هذه الإجراءات تصنف في الإجراءات الودية و قد تفشل في إيجاد حل نهائي للنزاع الاجتماعي مما يفرض على أطراف هذا النزاع اللجوء إلى القضاء ، هذا بالإضافة إلى بعض النزاعات الاجتماعية التي يمكن فيها اللجوء مباشرة إلى القضاء الاجتماعي بدون اجراءات سابقة لرفع الدعوى مثل منازعة انتخاب مندوبي المستخدمين المنصوص عليها في المادة 100 من قانون 11/90¹ و لهذا الغرض يطرح التساؤل ما هي الإجراءات و التدابير التي اتخذها المشرع لضمان الفصل في النزاع الاجتماعي في أسرع وقت ممكن ابتداء من رفع الدعوى إلى غاية صدور الحكم و تنفيذه؟ ، و أن هذا التساؤل يستوجب طرح تساؤل آخر و هو : هل أن الدعوى الاجتماعية لها نفس مميزات الدعوى الاستعجالية أم أنهما تختلفان ؟ و لهذا الغرض تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ، المبحث الأول يتم التطرق فيه إلى مدى اعتبار الدعوى الاجتماعية من الدعاوى الاستعجالية أو من الدعاوى التي تنتظر على وجه السرعة و المبحث الثاني نطاق الاستعجال في سير الدعوى أمام القضاء الاجتماعي .

¹ م. 100 من ق. رقم 11/90 مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل

المبحث الأول : مدى اعتبار الدعوى الاجتماعية من الدعاوى الاستعجالية أو من الدعاوى التي تنتظر على وجه السرعة

بمجرد الإشارة إلى الطابع الاستعجالي كميزة خاصة بالقضاء الاجتماعي يتبادر للأذهان و في أول وهلة أن القضاء الاجتماعي له نفس خصائص القضاء الاستعجالي ، مما يستوجب التمييز بينهما قبل التطرق للإجراءات و التدابير التي اتخذها المشرع لضمان الإسراع في الفصل في نزاع الضمان الاجتماعي ، و ذلك من خلال التطرق إلى نطاق كل من القضاء الاستعجالي و القضاء الاجتماعي ، في المطلبين الأول و الثاني ثم بعد ذلك التفريق بين القضاء المستعجل و الدعوى التي تنتظر على وجه السرعة في المطلب الثالث

المطلب الأول : نطاق القضاء الاستعجالي.

القضاء الاستعجالي هو أحد أنواع القضاء و موضوع من مواضيع الإجراءات المدنية تشترك فيه مختلف المنازعات و كلمة القضاء المستعجل مركبة من كلمتين : القضاء و الاستعجال .

فالقضاء مصدرها الفعل : قضى - قضيا، حكم و فصل - و يقال قضى بين الخصمين و قضى عليه ، و قضى له و قضى بكذا ، فهو قاض جمع قضاة.¹
أما كلمة الاستعجال من عجل، و عجلة و هو السرعة خلاف البطء، و الاستعجال و التعجل واحد ، بمعنى الاستحثاث و طلب العجلة ، استعجل الرجل حثه و أمره أن يعجل في أمره ، و استعجله طلب عجلته.²

أما من الناحية القانونية فبالرغم من التعديلات التي أضافها المشرع الجزائري على قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إلا أنه لم يضع تعريف شامل للقضاء الاستعجالي حيث اكتفى بتنظيم أحكامه في المواد 299 إلى 305 و ذلك في الباب الثالث من نفس القانون ، الذي يمتاز بسرعة الفصل في الدعوى المرفوعة فيه و سهولة إجراءاته.

و بالتالي يكون المشرع الجزائري قد ترك للفقهاء و القضاء مهمة تعريف القضاء الاستعجالي.

¹ معجم اللغة العربية، المعجم الوسيط. ط.4 ، الإدارة العامة للمعجمات و احياء التراث ، جمهورية مصر العربية 2004.

² ابن منظور ، لسان العرب. طبعة جديدة و منقحة، المجلد الرابع "العين" دار المعارف، 1311، ص.6861.

فهناك من يعرفه بأنه " هو الإجراء الذي يهدف إلى الفصل في أقرب وقت ممكن في القضايا التي تنسم بالاستعجال، و لكن على شرط أن يكون الإجراء المتخذ مؤقتا مع حفظ أصل الحق".¹

و هناك من يعرفه أنه "مجموعة الإجراءات التي ترمي إلى الفصل بصفة مستعجلة و سريعة في حالات الاستعجال و الأحكام و إشكالات عند مباشرة التنفيذ".² و هناك من ربط الاستعجال بأنه ذلك الإجراء الذي يتخذه قاضي الأمور المستعجلة في معالجة القضايا التي تنسم بالاستعجال ، فالقاضي قد تصادفه حالات لا يستطيع تأجيل الحكم فيها و أن الانتظار فيها يؤدي إلى نتائج لا يمكن تداركها . و عرفه جانب آخر من الفقه بأنه: " الفصل في المنازعات التي يخشى عليها من فوات الوقت فصلا مؤقتا لا يمس بأصل الحق و إنما يقتصر على الحكم باتخاذ اجراء و قتي ملزم للطرفين بقصد المحافظة على الأوضاع القائمة أو احترام الحقوق أو صيانة مصالح الطرفين المتنازعين"³.

و مهما اختلف الفقهاء في وضع تعاريف شاملة و كاملة للقضاء الاستعجالي إلا أن القضاء الاستعجالي هو إجراء يتخذ في بعض القضايا التي من خلالها يستتبط القاضي بان التأخير فيها يؤدي إلى ضياع الحق مع الإشارة إلى وجوب توفر شرطين و هما الاستعجال و عدم المساس بأصل الحق، بهدف حماية الحقوق بصفة مؤقتة و ذلك عن طريق اتخاذ التدابير التحفظية التي من شأنها المحافظة على الحقوق و صيانتها حال التنازع عليها و إلى غاية إصدار الحكم القطعي بشأنها.

و للقضاء الاستعجالي شروط تستمد منها خصائصه و هذه الشروط تتمثل في الاستعجال و عدم المساس بأصل الحق.

¹ محمد طاهري ، قضاء الاستعجال فقها وقضاء مدعما بالاجتهاد القضائي في الفقه المقارن، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر ، 2005 ، ص.11.

² الغوثي بن ملحمة ،المنتقى في القضاء الاستعجال الإداري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ،الجزائر، 2007 ص.12.

³ م. 299 من ق. رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

الفرع الأول: شرط الاستعجال.

تنص المادة 299 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على ما يلي: "في جميع أحوال الاستعجال ، أو إذا اقتضى الأمر الفصل في إجراء الحراسة القضائية أو بأي تدبير تحفظي غير منظم بإجراءات خاصة،... و يجب الفصل في الدعوى الاستعجالية في أقرب الآجال" و بالتالي فإن شرط الاستعجال يعتبر جوهريا في إصدار الأوامر الاستعجالية ، إلا أن المشرع لم يتصدى بالتعريف المقصود للاستعجال إنما اخذ بمعيار دفع الضرر الذي لا يمكن أو يصعب جبره لاحقا.¹

و يتعين توافر الاستعجال في وقت رفع الدعوى إلى حين صدور الأمر الفاصل بشأنها ، فإذا تخلف في أية مرحلة من مراحلها ينتفي احد شرطي اختصاص قاضي الاستعجال و يتعين القضاء بعدم الاختصاص.²

و لهذا الغرض سهل المشرع إجراءات التقاضي و ذلك نظرا لوجود ضرورة التي لا تحتمل التأخير و لا يمكن تفاديها بإجراءات التقاضي العادية التي قد تؤدي إلى نتائج يصعب إصلاحها أو تسبب ضررا جسيما.

و من ثم فإن عنصر الاستعجال من النظام العام فلا يجوز للأطراف الاتفاق على وجوده من عدمه و لا يجوز لقاضي الاستعجالي بأن يأمر بأي إجراء ما لم يكن مسببا على أساس توافر عنصر الاستعجال.

و من ثم نستنتج أن قضاء الاستعجال يعتبر الجهة القضائية التي يلجأ إليها الأطراف المتنازعة في حالة الفصل في الدعوى التي لا تتحمل التأخير نظرا لوجود الخطر الذي يستدعي تدخل القاضي الاستعجالي للفصل في النزاع المعروض أمامه في اقرب الآجال.

الفرع الثاني: عدم المساس بأصل الحق.

¹ بوقندورة سليمان، الدعوى الإستعجالية في النظام القضائي العادي (مدعم بالاجتهادات القضائية)، دار النشر الألمعية الطبعة الأولى، 2014 الجزائر، ص.21

² احمد أبو الوفا .المرافعات فقها و قضاء مدعم بالاجتهاد القضائي في القضاء المقارن. دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر ، دون تاريخ، ص. 311.

تنص المادة 303 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على ما يلي: "لا يمس الأمر الاستعجالي أصل الحق و هو معجل النفاذ بكفالة أو بدونها رغم كل طرق الطعن كما أنه غير قابل للمعارضة و لا للاعتراض على النفاذ المعجل..."¹.

يقصد بالحق في موضوع النزاع، هو الحق الذي من أجله ترفع الدعوى من أحد الخصوم أمام القضاء لأجل المطالبة بالحماية الموضوعية النهائية و ذلك برد الاعتداء على الحق أو المركز القانوني، و من خلاله يستطيع المدعي رفع دعوى يسعى من ورائها إلى حماية حقوقه و هذه الحماية يفصل فيها القضاء بصورة مؤقتة في مواجهة الخطر الذي يهدده في انتظار عرض النزاع على قاضي الموضوع لمنحه الحماية القضائية بصفة نهائية.

و ينصرف معنى الحق، و المساس به إلى الأساس القانوني الذي حدد حقوق الأطراف و التزاماتهم فلا مجال لتفسيرها أو تحديدها أو تأكيدها².

و يجب عدم الخلط بين المساس بأصل الحق و الضرر فيسوغ لقاضي الاستعجال اتخاذ كل تدبير يراه صالحا حتى لو كان من المحتمل أن ينتج عنه ضرر لأحد الأطراف و كل ما عليه، إلا أن يترك للجهة القضائية المعتادة الحق الفصل في النزاع و قد يترتب ضرر عن التدابير المتخذة في الاستعجال قد لا يتعرض لأحد الخصوم و الذي يصعب على المحكمة أزالته بحكم لاحق³.

و بالنتيجة فلا يجوز لقاضي الاستعجال أن يفصل في دعوى موضوعها جدي كالمطالبة بدين، و بالتالي يحضر على القاضي الاستعجالي أن يتطرق إلى حسم النزاع بصفة نهائية و إنما يتعين عليه أن يقرر إجراء مؤقتا⁴.

و بالتالي يمنع على قاضي الاستعجالي بأي حال من الأحوال أن يقضي في أصل الحقوق و الالتزامات و الاتفاقات ، مهما أحاط بها من استعجال ، و على هذا إذا رفعت

¹ م. 303 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

² بوضياف عادل ، الوجيز في شرح القانون الإجراءات المدنية الجزء الأول ، المرجع السابق، ص. 318

³ محمد براهيم ، الوجيز في الإجراءات المدنية " الدعوى القضائية - نشاط القاضي - الاختصاص - القضاء الوقتي

- الأحكام " الجزء ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2002 ، ص. 140 .

⁴ بوقندورة سليمان ، المرجع السابق. ص. 35

الدعوى بطلبات موضوعية فإنها تكون خارجة عن اختصاص القاضي المستعجل الذي يشترط لاختصاصه للنظر في مسألة مستعجلة ألا يكون في حكمه مساس بما يمكن أن يقضي به في موضوع الدعوى و جوهرها .

و في الأخير نستنتج أن القضاء الاستعجالي هو قضاء يتميز بصفة الاستعجال و بصفة التحفظ من خلال ما يكفله هذا النوع من حماية قانونية للأطراف و هذا إلى غاية الفصل في النزاع بصفة نهائية حيث يتعين أن يقرر إجراء وقتي في انتظار عرض النزاع على قاضي الموضوع و ذلك لحسمه بإعطاء الحماية القضائية خشية ضياعها¹.

المطلب الثاني : نطاق القضاء الاجتماعي.

لقد حددت المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حالات اختصاص القسم الاجتماعي على سبيل الحصر و تمثلت في 07 حالات و هي:

1. عقود العمل و التكوين المهني .
2. تنفيذ و تعليق علاقة العمل .
3. منازعات انتخاب مندوبي .
4. المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
5. المنازعات المتعلقة بممارسة الاضطراب.
6. منازعات الضمان الاجتماعي.
7. المنازعات المتعلقة بالاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية².

و من تم فإن المشرع الجزائري لم يعرف القضاء الاجتماعي و إنما حدد حالات اختصاصه النوعي على سبيل الحصر و جعله يختص في الفصل في هذه النزاعات اختصاصا مانعا.

¹ قرار صادر عن المحكمة العليا بتاريخ: 1999/02/09 المجلة القضائية 1999 عدد 01 ،ص. 143 القاضي بالمبدأ التالي: قاضي الاستعجال مختص لاتخاذ جميع التدابير الوقائية أو بجعل حد لنتائج استعمال طرق غير قانونية لاكتساب حق بغض النظر عن شرعية هذا الحق أو عدم شرعيته

² م.500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

و هكذا فقد عمل المشرع بما صدر من اجتهاد للغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا متبنيا ما انتهت إليه في تحديد اختصاص القاضي الاجتماعي و انفراده باختصاص مانع اعتمادا على طبيعة المنازعة المعروضة عليه و انطلاقا من التشكيلة المتميزة للمحكمة و الرأي التداولي للمساعدين¹.

و لهذا الغرض خص المشرع الجزائري القضاء الاجتماعي بمجموعة من النصوص القانونية تجعله يتميز عن باقي الجهات القضائية و هذا ما سيتم عرضه.

الفرع الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي

تمتاز أحكام قواعد العمل بالمرونة و السرعة و الواقعية هذه الميزة كان لها الأثر المباشر على تشكيل المحاكم حتى تكون منسجمة مع خصوصيات المنازعة الناشئة عن علاقة العمل التي تحكمها اعتبارات اقتصادية و اجتماعية و من هنا جاءت فكرة إشراك ذوي الشأن في هذه التشكيلة حتى تتمكن من فهم و مراعاة الظروف المحيطة بالمنازعة و منه التوصل إلى حلها في أسرع وقت ممكن².

و تنص المادة 32 الفقرة 05 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على ما يلي:
"... غير أنه في المحاكم التي لا تنشأ فيها أقسام يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية..."³

و من ثم فان هذه المادة أكدت على أن القسم الاجتماعي له تشكيلة خاصة و يجب أن يوجد قسم اجتماعي في كل محكمة و لا يمكن للقاضي المدني الفصل في النزاع الاجتماعي و من هذا المنطلق فان القسم الاجتماعي يتشكل من ما يلي:

¹ عبد السلام ديب ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد ترجمة المحاكمة العادلة، موفم للنشر، الجزائر 2009، ص.352.

² أحمية سليمان . قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر بالمجلة الجزائرية للعمل عدد خاص بنزاعات العمل الفردية العدد 22، سنة 1998 ص. 171 .

³ م. 32 ف. 05 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

أولاً : القاضي

يترأس القسم الاجتماعي قاضي معين بموجب أمر تعيين من رئيس المحكمة و توكل له مهمة ضبط الجلسة و اتخاذ ما يلزم من الإجراءات للحفاظ على الانضباط في الجلسة و الوقار المفروض للقضاء كمرفق و كرسالة تؤدي داخل المجتمع لإلحاق الحق¹. كما يقوم بتحديد تاريخ الجلسات لتبادل المذكرات الجوابية بين أطراف الخصومة و يحدد تاريخ إقفال باب المرافعات و تاريخ النطق بالحكم طبقاً لما نصت عليه المادة 267 من قانون الإجراءات المدنية و له صوت تداولي طبقاً للمادة 270 من نفس القانون.

ثانياً : كاتب الضبط

يقوم كاتب الضبط بمسك السجل الخاص بالقضايا المقيدة أمام القسم الاجتماعي و ترقيمها حسب ورودها ، كما تسند له مهام استلام المستندات و الوثائق التي يقدمها الخصوم و يقوم بجردها مقابل وصل يسلم إلى الطرف الذي قام بإيداع هذه الوثائق طبقاً للمواد 21،22 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ثالثاً: المساعدون القضائيون

تنص المادة 08 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية على مايلي: "تتعد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال و مساعدان من المستخدمين. ويجوز للمحكمة أن تتعد قانوناً بحضور مساعد من العمال و مساعد من المستخدمين. للمساعدين من العمال و المستخدمين صوت تداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجح رئيس المحكمة"²

و بذلك سمح المشرع لذوي الشأن من الطرفين العمال و المستخدمين بالنظر في الدعاوى القضائية المطروحة أمامهم باعتبارهم منتخبين لهذا الدور لمدة 03 سنوات.³ و تبنى هذا المبدأ قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في المادة 270 التي تنص على ما يلي: "يصدر الحكم الفاصل في النزاع بأغلبية الأصوات"¹.

¹ بوضياف عادل ، الوجيز في شرح القانون الإجراءات المدنية الجزء الأول ، المرجع السابق ، ص.318

² م. 08 من ق. رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

³ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص.54.

و لهذا الغرض فان المشرع الجزائري قد فرض معايير لاختيار المساعدين القضائيين سواء ممثلي العمال أو ممثلي المستخدمين، فنصت المادة 12 من قانون 04/90 على ما يلي : "ينتخب إلى مهمة مساعدو عضو مكتب مصالح العمال و المستخدمين الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية
- بلوغ سن 25 سنة بتاريخ الانتخاب
- ممارسة مهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ 05 سنوات على الأقل و التمتع بكامل الحقوق المدنية و السياسية.

و الغرض من كل هذه الشروط هو أن المساعد له صوت تداولي مثله مثل القاضي و أن المداولة تكون بالأغلبية كما سبق ذكره ، و قد حدد المرسوم التنفيذي رقم 91/237 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92/288 الصادر في 06 يوليو 1992 ، كيفية انتخاب ممثلو العمال و ممثلو المستخدمين .

و بذلك يمكن القول بان تشكيلة القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية تختلف عن باقي الأقسام نظرا لطبيعة و خصوصية النزاعات الاجتماعية كما تجدر الإشارة بان هذه التشكيلة محصورة على مستوى محكمة أول درجة أما الغرفة الاجتماعية على مستوى المجلس القضائي و المحكمة العليا فهي مكونة من قضاة و لا وجود للمساعدين القضائيين .

الفرع الثاني: اختصاص المحكمة الاجتماعية.

تعتبر مسألة تحديد اختصاص القضاء الاجتماعي في مختلف الأنظمة القانونية من المسائل الأساسية ، و ذلك باعتبار أن القضاء الاجتماعي قضاء استثنائي يجعل من تحديد الاختصاص النوعي و الاختصاص الإقليمي واجبا وفق ما تقضي به قوانين الإجراءات المدنية و قوانين العمل و الضمان الاجتماعي و لهذا الغرض سيتم التعرض للاختصاص النوعي ثم الاختصاص الإقليمي .

⁴ م. 270 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية.

أولاً: الاختصاص النوعي.

يقصد بالاختصاص النوعي تكليف محكمة معينة أو درجة من درجات التقاضي بمهمة النظر و الحكم في نوع أو صنف من الدعاوى و القضايا دون غيرها من المحاكم أو الدرجات القضائية.

كما يقصد بها توزيع العمل القضائي بين المحاكم المختلفة أو ما يسمى أقسام داخل الجهة القضائية الواحدة بحسب نوع القضية ، و إن كان يبدو اعتباراً أن الأقسام داخل المحكمة و توزيعها و اللجوء إليها ليس من النظام العام، في حالة تم رفع النزاع أمام غير القسم المعروض قانوناً أن ترفع أمامه.¹

و تنص المادة 20 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في ما يلي:

الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة".

و بالتالي فإن الفقرة الأخيرة لم تحصر مجال اختصاص القضاء الاجتماعي مثلما هو عليه الحال في المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، كما تجدر الإشارة بان المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية المشار إليها في المادة 20 من قانون 04/90 قد تم إلغائها و ذلك لان قانون الإجراءات المدنية القديم قد تم إلغائه بمجرد صدور قانون 08/09 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية.

و لهذا فقد حددت المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الاختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي و من خلال هذه المادة يتبين بان القضاء الاجتماعي ينظر في النزاعات المتعلقة بالعمل سواء كانت هذه المنازعات فردية أو جماعية و كذا التكوين المهني، بالإضافة إلى الضمان الاجتماعي و التقاعد و تضمنت بداية هذه المادة العبارة التالية: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد الآتية"

¹ بوضياف عادل الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزء الأول ، المرجع السابق ،ص.70

- و بالتالي فان استعمال المشرع لعبارة "اختصاصا مانعا" يبين أنه حدد الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي و جعله من النظام العام الذي يمنع القسم غير الاجتماعي للنظر في المنازعات المحددة في نص هذه المادة و ذلك لسببين:
1. أن القضايا الاجتماعية (قضايا قانون العمل و ضمان الاجتماعي) قضايا معقدة و تقنية، ولا يمكن لأي قسم أن ينظر فيها لمتطلبات التخصص.
 2. تشكيلة القسم الاجتماعي تشكيلة جماعية مختلطة (باستثناء أغلب الأقسام الأخرى التي تشكل من قاض الفرد) يرأسها قاض و مساعدين من العمال و مساعدين من المستخدمين (صوت تداولي).¹

ثانياً: الاختصاص الإقليمي

يعرف الاختصاص الإقليمي في الفقه بالاختصاص المكاني و يعني تحديد الجهة القضائية التي يجب اللجوء إليها من الناحية المكانية من بين العديد من المحاكم في نفس الدائرة ، و يرتكز الاختصاص من الناحية الجغرافية و نظراً لتوزع المحاكم عبر الأقاليم و المحكمة المختصة بنظر النزاعات التي يخولها القانون النظر في الإقليم و توزيع الاختصاص.²

و الأصل أن الاختصاص الإقليمي يعود للمحكمة التي يقع بدائرة اختصاصها موطن المدعى عليه ، و هذا ما نصت عليه المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إلا أن المشرع أورد استثناءات على هذا المبدأ في العديد من النزاعات من بينها القضاء الاجتماعي، و كان ذلك قبل صدور قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد بموجب المادة 24 من قانون 04/90 التي نصت على ما يلي: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى عليه كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع محل إقامة المدعى عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني".

¹ عبابسة جمال ، الاختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي بين قانون الإجراءات المدنية الملغى و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، مجلة العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الجيلالي الياقوب، سيدي بلعباس، العدد 07، سنة 2010، ص.184.

² بوضياف عادل، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجزء الأول، المرجع السابق، ص.79.

و في هذا المجال فان المشرع أراد تخفيف العبئ عن العامل من اجل رفع الدعوى في مكان عقد العمل أو في موطن المدعى في حالة وقوع حادث عمل أو مرض مهني و تبنى المشرع نفس المبدأ بموجب المادة 8/40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و من خلال هذه المادة قام بحماية الطرف الضعيف أي العامل أو المؤمن له اجتماعيا و ذلك لإعطائه الاختيار لرفع الدعوى في أقرب الجهات القضائية.

إلا أن الاختصاص الإقليمي ليس من النظام العام و لذلك يمكن مخالفته و عرض النزاع على المحكمة غير المختصة إقليميا و انه يجب الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي قبل إثارة أي دفع في الموضوع طبقا للمادة 47 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية. و بعد ما تم التعرض إلى ما هية القضاء الاستعجالي و القضاء الاجتماعي باختصار يمكن وضع معايير للتفرقة بين القضاء الاستعجالي ، و القضاء الاجتماعي و للإجابة على التساؤل المطروح ألا و هو هل القضاء الاجتماعي هو قضاء استعجالي أم قضاء ينظر على وجه السرعة و هذا ما سيتم التطرق إليه في المطلب الثالث.

المطلب الثالث: التمييز بين القضاء الاستعجالي و القضاء الاجتماعي.

سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، حيث سنحاول أن نفرق بين القضاء المستعجل و الدعاوى التي تنظر على وجه السرعة بصفة عامة من حيث خصائص كل منها في الفرع الأول و في الفرع الثاني سنتناول خصائص الدعوى الاجتماعية.

الفرع الأول: التفريق بين القضاء المستعجل و الدعوى التي تنظر على وجه السرعة من حيث الخصائص.

لنميز بين الدعويين يتعين التطرق إلى أوجه التشابه ثم أوجه الاختلاف بينهما

أولا: أوجه التشابه.

1. كلا من القضاء المستعجل و القضاء الذي ينظر في الدعوى على وجه السرعة هو عمل قضائي توكل فيه مهمة الفصل في النزاع إلى هيئة قضائية.
2. كلاهما يهدف إلى الفصل في النزاع المعروض عليه في أقرب آجال ممكنة نظرا لطبيعة هذا النزاع.

3. كلاهما يخضع للشروط العامة لرفع الدعوى و هي الصفة و المصلحة المنصوص عليهما في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ثانياً: أوجه الاختلاف.

1. على الرغم من أن كلا من القضاء المستعجل و النظر في الدعوى على وجه السرعة هو عمل قضائي إلا أن الاختلاف بينهما يكمن في أن دعاوى التي تنظر على وجه السرعة تتعلق بالدعوى الموضوعية حيث تنشئ مركزاً قانونياً جديداً أما القضاء المستعجل فيوفر حماية مؤقتة للمدعى بالحق الظاهر دون المساس بحقوق الخصوم.¹

2. إن الهدف من رفع دعوى أمام القضاء الذي ينظر على وجه السرعة هو الحصول على حق بصفة نهائية أما الهدف من اللجوء إلى القضاء الاستعجالي هو ضمان تحقيق الدعوى الموضوعية لهدفها و هي إمكانية صدور حكم في الموضوع في المستقبل إلا أنه تجدر الإشارة إلى أنه في بعض الأحيان يمكن الاستغناء عن رفع الدعوى الموضوعية في حال صدور حكم استعجالي مثل: الطرد من السكن الوظيفي بعد انتهاء علاقة العمل فهنا لا مجال لرفع دعوى في الموضوع.²

3. أعطى المشرع حق التوجه للقضاء الاستعجالي حتى بدون وجود الحق الموضوعي و ذلك يعني أن الدعوى الاستعجالية هي مجرد وسيلة للحفاظ و الاحتياط و يتضح ذلك من خلال نص المادة 299 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية. و هذا بخلاف الدعوى في الموضوع التي تستوجب وجود الحق و إلا يتم رفضها من طرف القضاء.

4. الدعوى الاستعجالية يفصل فيها بموجب أمر قضائي أما الدعوى التي ينظر فيها على وجه السرعة يفصل فيها بموجب حكم قضائي.

¹ بوقندورة سليمان ، مرجع سابق.ص.21

² قرار صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1983/02/07 المجلة القضائية لسنة 1989، العدد 01، ص.168.

الفرع الثاني : خصائص الدعوى الاجتماعية .

- من خلال ما سبق شرحه في المطلب الأول و الثاني من هذا المبحث يتبين ان الدعوى الاجتماعية تتميز بعدة خصائص نذكر منها:
1. إن الدعوى الاجتماعية تهدف إلى تحقيق نتيجة تمس بأصل الموضوع فإذا كانت الدعوى الاستعجالية دعوى وقائية فان الدعوى الاجتماعية ترمي إلى الوصول إلى الحق ذاته و المتمثل في الطلبات التي يقدمها طرفا النزاع .
 2. في الدعوى الاجتماعية تؤدي بالقضاء إلى الفصل في طلبات أطراف النزاع إما بالقبول أو الرفض ،أما القضاء الاستعجالي فإما يقضي بإجراء مؤقت أو بعدم الاختصاص و بالتالي لا يفصل في النزاع بصفة نهائية.
 3. إذا كانت الدعوى المستعجلة يجوز رفعها بغض النظر عن وجود الحق الموضوعي فان الدعوى الاجتماعية ترفع على أساس وجود حق موضوعي يطالب به صاحبه، حيث أنه في حالة إثبات الوقائع التي تحتويها عريضة افتتاح الدعوى فان هذا الحق يصبح ثابتا و مستحقا أما دعوى الاستعجال فان لها صفة التجرد بمعنى أنها مستقلة في شروطها عن شروط الدعوى الموضوعية ذلك أنها وسيلة للحفاظ و الاحتياط.
 4. تشكيلة القضاء الاجتماعي تتكون من قاضي و مساعدين قضائيين(ممثلو العمال و ممثلو المستخدمين) عكس تشكيلة القضاء الاستعجالي التي تتكون من قاضي فقط.
 5. اللجوء إلى القضاء الاجتماعي قد يستوجب القيام بالتسوية الودية سواء عن طريق المصالحة في نزاع العمل أو الطعن المسبق في نزاع الضمان الاجتماعي عكس القضاء الاستعجالي الذي يتم فيه اللجوء مباشرة إلى الجهة القضائية المختصة.
- بناء على ما تقدم فانه يمكن القول بأن الدعوى الاجتماعية لا يمكن أن تكون دعوى استعجالية لأنها رغم توفرها على عنصر الاستعجال إلا أنها لا تتوفر على شرط عدم المساس بأصل الحق الذي هو شرط جوهرى في القضاء الاستعجالي و بالتالي فهي من الدعاوى التي ينظر فيها القضاء على وجه السرعة و ذلك لأنها تفصل في موضوع النزاع إلا أنها تتخذ بعض مميزات القضاء الاستعجالي من اجل الإسراع في الفصل في النزاع الاجتماعي و لهذا سوف نبين هذه المميزات في المبحث الثاني من هذا الفصل.

المبحث الثاني: نطاق الاستعجال في سير الدعوى أمام القضاء الاجتماعي.

بعدما تعرضنا للدعوى الاجتماعية و معايير التفرقة بينهما و بين الدعوى الاستعجالية و التوصل إلى أن القضاء الاجتماعي ينظر على وجه السرعة و يفصل في الموضوع بصفة نهائية، و لهذا الغرض سوف نتطرق في هذا المبحث إلى الضمانات التي جاء بها المشرع الجزائري سواء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، أو في باقي القوانين المتعلقة بالقضاء الاجتماعي عندما يتعلق الأمر بمنازعات العمل الفردية و الجماعية أو منازعات الضمان الاجتماعي و ذلك من أجل الإسراع في الفصل في النزاع المعروض أمام القضاء الاجتماعي ، و هذا بالتطرق إلى الاختصاص الاستعجالي لرئيس القسم الاجتماعي و الإعفاء من الرسوم القضائية و من إجبارية توكيل محامي، و إبراز الطابع الاستعجالي للقضاء الاجتماعي ابتداء من رفع الدعوى و مرورا بإجراءات التقاضي إلى غاية الفصل فيها و طبيعة الحكم الصادر عن القضاء الاجتماعي و تنفيذه.

المطلب الأول: الاختصاص الاستعجالي لرئيس القسم الاجتماعي و الإعفاء من الرسوم القضائية و من إجبارية توكيل محامي.

لقد خص المشرع الجزائري رئيس القسم الاجتماعي كباقي الأقسام باستثناء القسم المدني ببعض صلاحيات القضاء الاستعجالي (القسم الاستعجالي) بالإضافة إلى أنه وضع بعض الامتيازات لرافع الدعوى أمام القسم الاجتماعي تمثلت في الإعفاء من الرسوم القضائية و الإعفاء من إجبارية توكيل محامي، و ذلك نظرا لظروف رافع الدعوى و لهذا الغرض سوف نتطرق للاختصاص الاستعجالي لرئيس القسم الاجتماعي في الفرع الأول أما الفرع الثاني فنتطرق إلى الإعفاء من الرسوم القضائية و من إجبارية توكيل محامي.

الفرع الأول: الاختصاص الاستعجالي لرئيس القسم الاجتماعي

من خلال ما سبق ذكره في المبحث الأول من هذا الفصل فإن القسم الاجتماعي يتشكل من قاض رئيسا و مساعدين ممثلين عن العمال و المستخدم إلا أن رئيس القسم الاجتماعي بإمكانه اتخاذ بعض الاجراءات على سبيل الحصر.

و في هذا المجال خص رئيس القسم الاجتماعي بهذه الصلاحيات و ذلك في حالتين الأولى تتمثل في منع عرقلة حرية العمل و الثانية تتعلق بالتنفيذ الفوري للاتفاق الصالحة أو الاتفاق الجماعي للعمل.

أولاً: منع عرقلة حرية العمل.

نصت المادة 506 على ما يلي: "يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجالياً باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل" و لذلك فإن هذه المادة أعطت الاختصاص لرئيس القسم الاجتماعي للفصل في هذا النزاع بدون التشكيلة القانونية و ذلك نظراً لطبيعته ، لأنه يضر بمصلحة المستخدم بصفة خاصة ، و بمصلحة الاقتصاد الوطني بصفة عامة.

أما المرجعية الموضوعية في عرقلة حرية العمل هو قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الإضراب في القسم المتعلق بحرية العمل في المواد 34 و 36.¹

و بذلك أعطى المشرع للقاضي صلاحية اتخاذ الإجراءات المؤقتة التي تقي بالخطر للتصدي لتعسف العمال في استعمال حقهم و الإضرار بمصلحة المستخدم.

ثانياً: دعوى المطالبة بالتنفيذ الفوري لاتفاق المصالحة أو الاتفاق الجماعي للعمل.

ففي ما يتعلق بالتنفيذ الفوري فسبق الإشارة إليه في المبحث الأول من الفصل الأول و ذلك فيما يتعلق بتنفيذ اتفاق المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة و إضافة إلى ما جاءت به المادة 33 من قانون 04/90 التي تعطي الاختصاص لرئيس القسم الاجتماعي للفصل في تنفيذ اتفاق المصالحة فإن المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أكدت على هذا المبدأ و أعطت الاختصاص لرئيس القسم الاجتماعي.

كما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري نظم التفاوض الجماعي في الباب السادس من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و أن هذا التفاوض قد ينتج اتفاقاً بين الطرفين إما جزئي أو كلي.

¹ بوقندوزة سليمان ، المرجع السابق ، ص.265.

و إذا حصل الاتفاق فهذا يعني أن الأطراف قد ارتضوا تنفيذ هذا الاتفاق بإرادتهم الحرة و نصت المادة 33 من قانون 04/90 ينفذ الأطراف الاتفاق في غضون 30 يوما إلا في حالة الاتفاق على زمن معين، أما المادة 34 من نفس القانون نصت على أن المدعي يمكنه أن يلجأ للمحكمة الاجتماعية ملتصا بتنفيذ اتفاق المصالحة مع إمكانية الحكم بالغرامة التهديدية.

فتوكل مهمة تنفيذ هذا الاتفاق (و الذي قبله الطرف الآخر في علاقة العمل بعدم تنفيذ أحد بنوده أو كلها) اللجوء لرئيس القسم الاجتماعي من اجل الحصول على حكم قضائي يلزم المدعي عليه بتنفيذ الاتفاق الجماعي.¹

و نتيجة لما سبق ذكره و رغم أن القسم الاجتماعي الفاصل في الموضوع النزاع يتميز بطابعه الاستعجالي إلا أن المشرع الجزائري أعطى لرئيس هذا القسم صلاحية الفصل في النزاعات المذكورة على سبيل الحصر في المادة 506 و 508 و ذلك ما يبين أن هذه الحالات تتسم بحالات الاستعجال القصوى و هذا نظرا لطبيعتها الحساسة مما جعل المشرع يتدخل ليتم الفصل فيها في أقرب وقت ممكن.

الفرع الثاني: الإعفاء من الرسوم القضائية و الإعفاء من إجبارية توكيل محامي.

دفع الرسوم أمام الجهات القضائية و إجبارية توكيل محامي أمام جهات الاستئناف هي إجراءات إلزامية يتعين على المتقاضي القيام بها قبل عرض النزاع أمام هذه الجهات القضائية ، إلا أن هذه الإجراءات قد تكون عائقا أمام المتقاضي في النزاع المعروف على القضاء الاجتماعي و تتسبب في إطلته لذلك فقد ألقى المشرع المتقاضي من القيام بهذه الإجراءات و أن هذا الإعفاء قد يكون كلياً أو جزئياً و هذا ما سيتم عرضه فيما يلي:

أولاً: الإعفاء من الرسوم القضائية.

تنص المادة 17 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على ما يلي: "لا تقيد العريضة إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانوناً ما لم ينص القانون على خلاف ذلك". و بالنتيجة لا تعتبر الدعوى مرفوعة ما لم يتم دفع الرسم القضائي و أن رفعت فلا تعتبر مقيدة لأن كاتب الضبط قد قيدها خطأ.²

¹ بوضياف عادل ، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزء الأول ، المرجع السابق، ص.496.

² بوضياف عادل، نفس المرجع ، ص، 45

و بذلك فقد يكون الرسم القضائي عائقا أمام رافع الدعوى خاصة إذا علمنا بأن أحد أطراف الخصومة في الدعوى الاجتماعية قد يكون عاملا مطرودا أو بدون أجر و قد يكون مؤمن له اجتماعيا و بدون منحة، و هذا ما يجعل رافع الدعوى يسعى في البحث عن ما يقابل مصاريف الرسم القضائي من اجل قيد الدعوى و بالنتيجة إهدار الوقت، فهل توجد ضمانات جاء بها المشرع الجزائري من اجل إعفاء رافع الدعوى كليا أو جزئيا من الرسوم القضائية لغرض التسهيل في إجراءات التقاضي و السرعة للفصل في هذا النزاع ؟ فالرسم القضائي يدفع من اجل قيد الدعوى القضائية و ذلك مقابل تقديم خدمة المرفق و يجب أن يدفع الرسم القضائي مسبقا إلا في الحالات المنصوص عليها قانونا، و قد حدد المشرع الرسوم القضائية بموجب القانون 21/04 المؤرخ في 2004/12/19 الذي خص الدعاوى الاجتماعية برسوم مميزة و هي عندما يكون رافع الدعوى هو العامل يحدد الرسم بـ: 400 دج ، و يعفى العامل الذي ليس له دخل أو يقل أجره عن ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون من دفع هذا الرسم، أما إذا كانت الدعوى مرفوعة من طرف الهيئة المستخدمة فيكون مبلغ الرسم القضائي 1000 دج و هذا أمام محكمة أول درجة، أما على مستوى المجلس فيقيد استئناف العامل مقابل 500 دج أما الهيئة المستخدمة مقابل 1500 دج، و على مستوى المحكمة العليا فيكون الرسم القضائي 2000 دج سواء كان الطاعن عامل أو هيئة مستخدمة.

و تم تعديل الرسوم القضائية بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015 أين نصت المادة 25 منه على زيادة جزافية للرسوم القضائية بنسبة 50% على أن لا تتجاوز 1000 دج و بالتالي تصبح الرسوم القضائية 600 دج بالنسبة للعامل و 1500 دج بالنسبة للهيئة المستخدمة على مستوى المحكمة. و على مستوى المجلس القضائي 750 دج بالنسبة للعامل و 2250 دج بالنسبة للهيئة المستخدمة و على مستوى المحكمة العليا فيكون الرسم القضائي 3000 دج سواء كان الطاعن عامل أو هيئة مستخدمة.¹

¹ أمر رقم 01-15 مؤرخ في 7 شوال عام 1436 الموافق لـ 23 يوليو 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ج. ر.ع. 40 ص. 11.

و بالتالي يكون المشرع قد ميز بين العامل و الهيئة المستخدمة و هذا لتسهيل الإجراءات و السرعة للفصل في النزاع الاجتماعي فأعفى العامل من دفع الرسوم إذا لم يكن له دخل أو دخل يقل عن ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون و خفض من هذه الرسوم عندما يتجاوز هذا المبلغ ، و فرق بين الرسوم المدفوعة من طرف العامل أو المؤمن له اجتماعيا بالمقارنة مع الهيئة المستخدمة أو هيئة الضمان و ذلك أمام المحكمة و المجلس و خلافا لذلك فقد سوى المشرع بين أطراف الخصومة الاجتماعية في تحديد قيمة الرسوم الخاصة بقيد الدعوى أمام المحكمة العليا.

ثانياً: الإعفاء من إجبارية توكيل محامي:

تنص المادة 10 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على ما يلي: "تمثيل الخصوم بمحامي وجوبي أمام جهات الاستئناف و النقض ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".¹ ومن ثم فإنه يحق لكل شخص اللجوء إلى القضاء شخصياً أو عن طريق من يمثله أمام المحاكم الابتدائية إلا أن القانون فرض على المتقاضى إلزامية الاستعانة بمحامي أمام جهات الطعن سواء أمام المجلس القضائي أو المحكمة العليا أو مجلس الدولة، و أن هذا المبدأ له استثناء و الاستثناء لا يكون إلا بموجب نص.

و لهذا الغرض نصت المادة 538 من نفس القانون على ما يلي: "تمثيل الخصوم أمام المجلس القضائي من طرف محامي وجوبي تحت طائلة عدم قبول الاستئناف ما لم ينص هذا القانون على خلاف ذلك ، لا يكون تمثيل الأطراف بمحامي وجوبياً في مادة شؤون الأسرة و المادة الاجتماعية بالنسبة للعمال.... "

و بالتالي فإن أي استئناف يرفع أمام المجلس القضائي في جميع الغرف المدنية بدون توكيل محامي يستوجب على قضاة المجلس عدم قبول الاستئناف شكلاً.

أما الاستثناء فجاء في نزاع شؤون الأسرة و النزاع الاجتماعي و في الثاني أعفى المشرع العامل من إلزامية توكيل محامي و هذا كضمانة من ضمانات الدعوى الاجتماعية التي تسهل من إجراءات التقاضي و تساعد على الإسراع في حل النزاع في أقرب آجال ممكن.

¹ م. 10 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

و بالنتيجة يتبين أن المشرع اتخذ هذه الضمانات ، و هي الإعفاء من الرسوم القضائية و كذا إعفاء المتقاضي من إلزامية توكيل محامي أمام جهة الاستئناف بغرض تسهيل الإجراءات و الإسراع في الفصل في النزاع لان هذه الإجراءات تستغرق وقتا للقيام بها.

المطلب الثاني: آجال رفع الدعوى و الفصل فيها.

نظرا لمميزات القضاء الاجتماعي، و لأنه ذو طبيعة خاصة و نتيجة لما ينجر عنه من آثار اجتماعية و اقتصادية صعبة على حياة العامل عندما يتعلق الأمر بالفصل التعسفي من العمل أو عدم دفع الأجرة ، أو إذا تعلق بنزاع خاص بالضمان الاجتماعي سواء المنازعة العامة أو المنازعة الطبية فان ذلك يؤثر على الناحية المادية للمؤمن له و لهذا الغرض فقد خص المشرع الجزائري القضاء الاجتماعي بمجموعة التسهيلات و الضمانات ، من خلال تحديد آجال رفع الدعوى و الفصل فيها و هذا للإسراع في الفصل في النزاع المعروض عليه و التي سيتم التطرق إليها فيما يلي:

الفرع الأول: آجال رفع الدعوى.

من المقرر قانونا أن شروط رفع الدعوى تخضع لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تحدد إجراءات التقاضي، و أنه يجوز رفع الدعوى في أي وقت ما لم تكن محل تقادم طبقا لنص المادة 308 و ما يليها من القانون المدني ، و أن الأجور و المرتبات و المعاشات تتقادم بمرور 05 سنوات طبقا للمادة 309 من القانون المدني الجزائري، و في نفس الإطار نصت المادة 78 من القانون 08/08 على:

تتقادم الاداءات المستحقة في مدة 04 سنوات إذا لم يطالب بها مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في 316 من القانون المدني ، تقادم المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد و العجز و حوادث العمل و الأمراض المهنية في مدة 05 سنوات إذا لم يطالب بها.¹

إلا أن التقادم لا تثيره المحكمة من تلقاء نفسها بل يكون بناء على طلب الخصوم طبقا لما ورد في المادة 321 من القانون المدني ، و هذا عكس ما هو عليه الحال في الآجال المحددة لسريان محضر عدم المصالح و كذا آجال رفع الدعوى بالنسبة لمنازعات الضمان

¹ م. 78 من ق. رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

الاجتماعي التي يثيرها القاضي تلقائيا طبقا للمادة 69 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية و لهذا سوف نتعرض لهذه الآجال فيما يلي:

أولاً: آجال رفع الدعوى في نزاع العمل الفردي.

سبق و أن بينا في المبحث الأول من الفصل الأول أن إجراء الصلح أمام مكتب المصالحة قبل اللجوء إلى القضاء هو وجوبي و هذا ما نصت عليه المادة 19 من قانون 04/90 و بالتالي يجب إرفاق عريضة افتتاح الدعوى بمحضر عدم الصلح، و لذلك فقد نصت المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه يجب أن ترفع الدعوى في خلال ستة أشهر من تاريخ الحصول على محضر عدم الصلح.

و من ثم فإن المشرع أراد بذلك جعل حد للتعسف الملاحظ في مثل هذه الدعاوى و المتمثلة في تماطل العمال للمطالبة بحقوقهم، بحيث ترفع الدعاوى بعد سنوات من واقعة إنهاء العمل قصد تضخيم مبالغ التعويضات ، حدد المشرع اجل لرفع الدعوى الاجتماعية و هو اجل للسقوط انطلاقا من صعوبة تقدير أسباب التسريح و الضرر و التعويضات.¹ و يتعين الإشارة إلى أن اجل ستة أشهر يبدأ سريانه من تاريخ تسليم محضر الصلح و ليس من انعقاد جلسة مكتب المصالحة و ذلك لأن المشرع استعمل عبارة "...من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح...." و الغرض من ذلك عدم تحميل العامل التأخير الذي قد يتسبب فيه مكتب المصالحة في تحرير محضر عدم الصلح، خاصة و أنه في معظم الأحيان ما لا يستطيع مكتب المصالحة تسليم المحضر في نفس اليوم و في بعض المكاتب فإن تسليم هذا المحضر يصل إلى ما يقارب الشهر من تاريخ انعقاد جلسة الصلح، و بالأخص في المناطق التي تكثر بها نزاعات العمل الفردي، و على سبيل المثال نقدم محضر عدم المصالحة صادر عن مكتب المصالحة بسيدي بلعباس يظهر في بداية هذا المحضر أن تاريخ انعقاد جلسة الصلح كانت بتاريخ التاسع و العشرون من شهر ديسمبر ألفين و خمسة عشر ، أما في أسفل المحضر كتبت العبارة التالية: تم تسليمه بتاريخ 2016/01/06 و هذا هو التاريخ الذي يبدأ منه سريان مدة ستة أشهر المنصوص عليها في المادة 504

¹ عبد السلام ديب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الطبعة الثالثة منقحة، موفم للنشر، الجزائر، 2012، ص.352.

من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، و ذلك من اجل تمكين العامل من مدة ستة أشهر كاملة لرفع الدعوى.¹

إلا أنه في هذا المجال تجدر الإشارة بأنه في حالة ما إذا رفع العامل دعوى و أن هذه الدعوى استمرت لمدة معينة ثم فصلت فيها المحكمة و رفضت طلبه شكلا لأي سبب من الأسباب و لم تتصدى للموضوع فان العامل بإمكانه رفع دعوى بناء على نفس المحضر و أن المدة التي استغرقتها المحكمة للفصل في الدعوى الأولى لا تسري في احتساب مدة 06 أشهر، و ذلك ما توصل إليه القسم الاجتماعي بمحكمة سيدي بلعباس بموجب حكم صادر بتاريخ 2013/09/26 الذي تم تسببيه بما يلي:

"...حيث انه إذا كانت المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تنص على ضرورة رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في اجل ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى فإنه يتم قطع هذه المدة بالمطالبة القضائية ليبدأ ميعاد جديد عملا بمقتضيات المادتين 317 و 319 من القانون المدني...".²

ثانياً: آجال رفع الدعوى في منازعات الضمان الاجتماعي.

أما فيما يخص المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي فقد حدد المشرع آجال رفع الدعوى خاصة فيما يتعلق بالمنازعات التي يستوجب فيها الطعن المسبق تبعا لما سبق ذكره في المبحث الثاني من الفصل الأول.

تحدد الأجال القانونية لرفع الدعوى القضائية في المنازعة العامة للضمان الاجتماعي بـ 30 يوما بعد استلام تبليغ قرار اللجنة الوطنية المعارض عليه أو في غضون 60 يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قرارها.

أما فيما يخص الأجال القانونية لرفع الدعوى القضائية للطعن ضد قرار لجنة العجز الولائية المؤهلة حددت بـ 30 يوما بعد استلام تبليغ القرار الصادر عن هذه اللجنة ، كما تجدر الإشارة بأن هيئات الضمان الاجتماعي تقوم بتحصيل الاشتراكات عن طريق

¹ محضر عدم الصلح صادر عن مكتب الصلح بسيدي بلعباس بتاريخ: 2015/12/29 ، الملحق رقم 06.

² حكم صادر عن القسم الاجتماعي بمحكمة سيدي بلعباس بتاريخ 2013/09/26 رقم الفهرس 3649 ، غير منشور ، ملحق رقم 07.

الإجراءات الجبرية المنصوص عليها في الباب الثاني من قانون 08/08، و من بينها إجراءات الملاحقة التي تنفذ عن طريق رئيس المحكمة طبقاً للمادة 52 من نفس القانون و ذلك بموجب أمر الذي يكون قابلاً للطعن أمام الجهة القضائية التي أشرت عليه في أجل 30 يوم ابتداء من تاريخ استلام التبليغ طبقاً للمادة 56 من نفس القانون.¹

إلا أنه يوجد أشكال في تحديد ما هي الجهة القضائية المختصة، هل هي رئيس المحكمة الذي أشر على أمر الملاحقة أم القسم الاجتماعي كجهة الموضوع لكن العمل القضائي توصل إلى أن الطعن في الملاحقة يكون أمام قاضي الموضوع و ذلك ما يبينه أمر صادر عن رئيس محكمة سيدي بلعباس بتاريخ 2011/06/08 رقم 2011/1417 الذي رفض الطعن لعدم الاختصاص و لذلك لجأ نفس المتقاضي إلى القسم الاجتماعي الذي فصل في النزاع بموجب حكم صادر بتاريخ 2011/15/15 قضى بإلغاء الملاحقة.²

و من ثم يكون المشرع قد حدد آجال رفع الدعوى محاولة منه للإسراع في حل النزاع و تكريسا لهذا المبدأ، نص في المادة 69 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على ما يلي: "يجب على القاضي أن يثير تلقائياً الدفع بعدم القبول إذا كان من النظام العام لا سيما عند عدم احترام آجال طرق الطعن أو عند غياب طرق الطعن"³

و بذلك فإن المشرع عندما استعمل عبارتي "يجب" و "تلقائياً" قصد بها أن آجال الطعن هو من النظام العام و تثيرها الجهة القضائية المعروض عليها النزاع من تلقاء نفسها حتى و لو لم يثيرها أطراف الخصومة و من ثم فإن الدفع بعدم احترام آجال الطعن يعتبر من النظام العام و الهدف من كل ذلك هو كما سبق ذكره الإسراع في الفصل في الدعوى المرفوعة أمام القضاء الاجتماعي.

الفرع الثاني: آجال الفصل في الدعوى الاجتماعية.

¹ نموذج الملاحقة الصادر عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء مرفق بنموذج بأمر الملاحقة الصادر عن رئيس المحكمة. ملحق رقم 08 و 09.

² أمر صادر عن رئيس محكمة سيدي بلعباس بتاريخ 2011/06/08 رقم 2011/1417 و حكم صادر نفس المحكمة القسم الاجتماعي بتاريخ 2011/15/15 رقم الفهرس 2011/4477 غير منشورين، ملحق رقم 10 و 11.

³ م. 69 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

وضع المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات و القواعد بين من خلالها آجال تحديد أول جلسة و مدة الفصل في النزاع الاجتماعي بموجب نصوص و قوانين مختلفة وسيتم التطرق لذلك فيما يلي:

أولا : تحديد تاريخ أول جلسة.

تنص المادة 38 من قانون 04/90 على ما يلي "تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر يوما(15) التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية." و بذلك فان المشرع جعل الحد الأقصى لجدولة القضية أمام القسم الاجتماعي بمدة 15 يوم في نزاع العمل الفردي ثم وسع من نطاق هذه المادة لتشمل كل النزاعات الاجتماعية بدون استثناء و ذلك بموجب المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، التي نصت على "تحديد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوما (15) من تاريخ رفع الدعوى....".

و من ثم يكون المشرع قد خص القضاء الاجتماعي بميزة خاصة بالقضاء الاستعجالي و هي تحديد الحد الأقصى لتاريخ أول جلسة، و في هذا المجال تجدر الإشارة إلى أن المادة 3/16 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تنص على أنه "يجب احترام أجل 20 يوما على الأقل بين تسليم التكاليف بالحضور و التاريخ المحدد للجلسة"، و هذا كقاعدة عامة في جميع النزاعات و بالتالي يجب على كاتب الضبط المكلف بقيد الدعوى بأن يحدد تاريخ أول جلسة على الأقل بعشرين (20) يوما كمبدأ عام.

و هذا من أجل منح الفرصة الكافية لتبليغ المدعى عليه و يبقى لهذا الأخير مدة 20 يوما كاملة، و ذلك لتمكينه من تحضير دفاعه.¹

إلا أن هذه القاعدة لها استثناء و هذا ما عبرت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 3/16 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المبينة أعلاه بعبارة "..... ما لم ينص على القانون بخلاف ذلك....".

و بالتالي فان المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية جاءت بالاستثناء على الأصل، المحدد في المادة 16 أعلاه من نفس القانون و التي تحدد الجلسة الأولى في

¹ بوضياف عادل، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجزء، المرجع السابق، ص. 44.

مدة أقصاها 15 يوم و عدم التقيد بمدة 20 يوم المحددة بموجب المادة 16 و هذه الميزة من خصائص القضاء الاستعجالي .

لكن تجدر الإشارة أن اجل 15 يوما لقيد الدعوى المنصوص عليه في المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية غير معمول به فيما يتعلق بتحديد أول جلسة عند الطعن بالاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية على مستوى المجلس و هذا ما يؤثر على مبدأ الاستعجال للفصل في النزاع الاجتماعي خاصة إذا علمنا بان الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية قابلة للاستئناف إلا إذا وجد نص يمنع من ذلك ، و أن الاستئناف يوقف التنفيذ طبقا للمادة 323 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

و بالتالي فما جدوى من تحديد اجل أول جلسة أمام محكمة أول درجة بـ 15 يوما ، و إخضاعه للقواعد العامة بالنسبة لقيد الاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية لدى المجلس القضائي ، و هذا ما يبين إغفال المشرع في هذا الجانب مما يستوجب تداركه بتحديد الحد الأقصى لأول جلسة عند الطعن بالاستئناف في الأحكام أمام غرفة الاجتماعية على مستوى المجلس القضائي بنفس الطريقة المبينة في المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ثانياً: ضرورة الإسراع في الفصل في الدعوى.

نصت المادة 2/38 من قانون 04/90 على ما يلي: "و على المحكمة أن تصدر

حكمها في اقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"

و بالتالي فان المشرع من خلال هذه المادة ألزم الجهة القضائية الفاصلة في نزاع العمل الفردي بالإسراع في الفصل في الدعوى المعروضة عليها.

ثم بعد ذلك وسع المشرع من نطاق هذه القاعدة و أصبحت تشمل كل النزاعات

الاجتماعية و هذا بموجب المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي نصت

في الفقرة الثانية منها على ما يلي: " يجب على القاضي أن يفصل فيها في اقرب الآجال".

و من ثم فان عبارة يجب التي استعملها المشرع تلزم القاضي باتخاذ جميع الوسائل من اجل الفصل في النزاع الاجتماعي في أقرب الآجال.

و مسألة الأجل الذي يتعين على القاضي أن يفصل فيه في موضوع النزاع يظل تحت إشراف رئيس المجلس القضائي كرئيس يعمل على ضمان السير الحسن للمرفق و لا يفهم منه التدخل في عمل القاضي وتوجيهه فالأمريين مختلفين تماما.¹

إلا انه تجدر الإشارة في هذا المجال أن هذه الآجال غالبا ما لم تحترم خاصة في بعض المحاكم التي توجد بها عدد كبير من نزاعات اجتماعية و هذا ما يؤدي إلى طول أمد الفصل في النزاع الاجتماعي.

ثالثا: تحديد الحد الأقصى لآجال الفصل في الدعوى.

انه و تبعا لما سبق ذكره فان المشرع قد ألزم القسم الاجتماعي بالإسراع في الفصل في النزاع الاجتماعي على العموم إلا أنه لم يحدد له آجال معينة و ذلك لعدم التدخل في سلطة القاضي بصفته المشرف على سير الدعوى و الفصل فيها، إلا أنه يوجد استثناء على هذا المبدأ و يتعلق بما نصت عليه المادة 100 من قانون 11/90 التي تنص على ما يلي: "يرفع كل احتجاج يتعلق بالانتخاب مندوبي المستخدمين في أجل 30 يوما التالية للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليميا التي ثبت بحكم ابتدائي و نهائي في أجل 30 يوما من أخطارها"

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري نظم كيفية مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة في الباب الخامس من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

و تختص لجنة المشاركة التي تتكون من عدد من المندوبين يختلف حسب اختلاف عدد عمال المؤسسة بمجموعة من الصلاحيات الاجتماعية و الاقتصادية ذات الطابع الاستشاري أو الإعلامي.²

و حدد القانون كيفية انتخاب أعضاء هذه اللجان، إلا أنه قد تثار نزاعات بخصوص انتخاب هؤلاء المندوبين ، تعرض على القضاء الاجتماعي لذلك فان المادة 100 من قانون 11/90 حددت آجال الفصل في هذه الدعوى خلال أجل أقصاه ثلاثون يوما(30) من

¹ بوضياف عادل، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجزء الأول، المرجع السابق، ص،494

² أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ديوان المطبوعات الجامعية 2012،

تاريخ إيداع العريضة الافتتاحية نظرا لطبيعة النزاع ، و ذلك لأن لجان المشاركة لها دور هام في المؤسسات المستخدمة و لا يمكن إطالة النزاع بخصوص تشكيلتها.

إلا أنه و من الناحية العملية فإنه يصعب على المحكمة أن تفصل في النزاع خلال ثلاثين يوما(30) و ذلك لاعتبار أن قيد الدعوى لأول جلسة يتطلب أسبوع أو أسبوعين و يتبقى أسبوعين لا تكفي لتقديم المذكرات الجوابية من الأطراف، ثم إدراج القضية في مداولة بتشكيلة القسم الاجتماعي ثم النطق بالحكم، و ذلك نظرا لان جلسات القسم الاجتماعي تتعقد أسبوعيا في أغلب المحاكم، فان ذلك يصعب من الفصل في النزاع الاجتماعي في اقل من شهر.

و نأخذ على سبيل المثال حكم الصادر عن محكمة سيدي بلعباس القسم الاجتماعي بتاريخ: 2009/03/14 فصل في دعوى تتعلق بإبطال انتخابات لجنة المشاركة و يتبين من هذا الحكم أن الدعوى رفعت بتاريخ 2009/01/28 و تم النطق بالحكم بتاريخ 2009/03/14 و بالتالي فإن مدة سريان الدعوى تجاوزت 30 يوما المحددة بموجب المادة 100 المبينة أعلاه.¹

أنه و تبعا لما سبق ذكره و من خلال النصوص السابقة يتبين أن المشرع حاول وضع آجال للقضاء الاجتماعي من اجل الفصل في النزاع المعروض عليه في اقرب وقت ممكن. **رابعا : استمرار القضاء الاجتماعي في ممارسة مهامه خلال العطلة القضائية .**

و في هذا المجال تجدر الملاحظة أن جميع الغرف على مستوى المجلس و الأقسام على مستوى المحكمة يجمد فيها الفصل في النزاعات خلال العطلة السنوية، و هذا بسبب استفادة القضاة و كتاب الضبط من العطلة السنوية التي تكون في فصل الصيف باستثناء القضاء الإستعجالي الذي يزاول نشاطه خلال السنة كلها.

أما القضاء الاجتماعي و نظرا لخاصية النزاعات التي يفصل فيها ، فإنه في كل سنة و قبل بداية العطلة القضائية تصدر تعليمة من وزارة العدل إلى رؤساء المجالس القضائية من اجل استمرار الغرف الاجتماعية في نشاطها خلال العطلة القضائية و هذا ما يعطي الطابع الاستعجالي للنزاع الاجتماعي.

¹ حكم صادر عن محكمة سيدي بلعباس القسم الاجتماعي بتاريخ : 2009/03/14 تحت رقم الفهرس 1291 ، غير

منشور ، ملحق رقم 12

المطلب الثالث: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي و طرق تنفيذها.

يعتبر القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة المختص في الدرجة الأولى من درجات التقاضي و ينظر في كافة القضايا المنصوص عليها في المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

و نظرا لأن المشرع قد خص القضاء عند الفصل في النزاع الاجتماعي بامتيازات الخاصة قبل وخلال سريان الدعوى فهل تمتد هذه الامتيازات إلى ما بعد الفصل في الدعوى و صدور الحكم من حيث طبيعته و تنفيذه؟ و هذا ما سوف نجيب عليه في الفرعين التاليين من خلال إبراز عنصر الاستعجال بالنظر إلى طبيعة الحكم الاجتماعي و كيفية تنفيذه.

الفرع الأول: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي.

من المبادئ التي يقوم عليها النظام القضائي المعاصر هو القضاء على درجتين أي درجة ابتدائية و درجة الاستئناف، و ذلك حرصا على ضمان الحد الأقصى من العدالة و الإنصاف و تفادي الخطأ في الحكم عن طريق إخضاع الأحكام الابتدائية لنوع من الرقابة الذاتية للنظام القضائي.¹

و المبدأ الثاني هو الأثر الموقف لطرق الطعن العادية و هي المعارضة و الاستئناف. إذن فما مدى تطبيق هذين المبدأين في القضاء الاجتماعي؟ و هل الطابع الاستعجالي للنزاع الاجتماعي يفرض وضع استثناءات على المبدأين و ما هي الإجراءات التي وضعها المشرع الجزائري لذات السبب؟
أولا : الأحكام الابتدائية العادية.

تنص المادة 06 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على ما يلي : "المبدأ أن التقاضي يقوم على درجتين ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".
أما المادة 323 من نفس القانون فتتص على:"يوقف تنفيذ الحكم خلال اجل الطعن العادي كما يوقف بسبب ممارسته، باستثناء الأحكام واجبة التنفيذ بقوة القانون، يؤمر بالنفاذ المعجل رغم المعارضة أو الاستئناف عند طلبه في جميع الحالات التي يحكم فيها ببناء

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.51.

على عقد رسمي أو وعد معترف به أو حكم سابق حاز قوة الشيء المقضي به أو في مادة النفقة أو منح مسكن الزوجية لمن أسندت له الحضانة.

يجوز للقاضي في جميع الأحوال الأخرى أن يأمر في حالة استعجال بالإنفاذ المعجل بكفالة أو بدون كفالة".

و من خلال هذه المادة يتبين بان الأحكام الصادرة عن المحكمة تكون قابلة لطرق الطعن العادية و هي الاستئناف و المعارضة و هذه الإجراءات توقف تنفيذ الحكم باعتبار أن الاستئناف هو طريق من الطرق العادية للطعن، باستثناء الأحكام الواجبة التنفيذ بقوة القانون و كذا في الحالات التي يأمر فيها القاضي بالإنفاذ المعجل.¹

و بالنتيجة فان الأصل أن الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي عندما تكون محل طعن بالمعارضة أو الاستئناف لا تنفذ إلا بعد الفصل النهائي في النزاع و أن الاستثناء على هذه القاعدة لا يكون إلا بوجود نص صريح يخالف ذلك و هذا ما سوف نتطرق له فيما يلي **ثانياً: الأحكام القابلة للإنفاذ المعجل.**

و هذا الاستثناء الأول عن المبدأ العام الخاص بالأثر الموقوف للحكم خلال ممارسة طرق الطعن العادية.

و يكون ذلك كما سبق ذكره بموجب نص قانوني و لذلك تنص المادة 22 من قانون 04/90 على ما يلي: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

تطبيق أو تفسير اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل.

تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

دفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة في ما بعد 06 أشهر²

¹ حكم الصادر عن القسم الاجتماعي لدى محكمة سيدي بلعباس بتاريخ 2009/11/19 تم تكييفه بأنه حكم ابتدائي علني حضوري و ذلك لأنه فصل في الدعوى تتعلق بالأجور غير منشور، ملحق رقم 13.

² م. 22 من ق. رقم 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

و من هنا يتبين بأن المشرع وضع استثناء على الأصل العام و هو النفاذ المعجل و ذلك نظرا لطبيعة النزاع الاجتماعي التي تستوجب السرعة في التنفيذ، فأراد من خلال ذلك قطع الطريق أمام محاولات المستخدم في التماطل في تنفيذ الأحكام و ذلك باستعمال طرق الطعن المخولة له قانونا من اجل الإضرار بالعامل ، و من ثم فان المشرع قد خص القضاء الاجتماعي في الأحكام التي تفصل في النزاعات المحددة على سبيل الحصر بموجب المادة 22 من قانون 90/11 بصيغة النفاذ المعجل التي هي خاصة تتعلق بالقضاء الاستعجالي حيث تنص المادة 303 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على ما يلي: "لا يمس الأمر الاستعجالي أصل الحق و هو معجل النفاذ بكفالة أو بدونها رغم طرق الطعن...".¹

ثالثا: الحكم الابتدائي النهائي

1. نصت عليه المادة 100 من قانون 11/90 في ما يلي: "يرفع كل احتجاج يتعلق بانتخاب مندوبي المستخدمين في أجل 30 يوما التالية للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليميا التي ثبت بحكم ابتدائي و نهائي في أجل 30 يوما من أخطارها "

و بذلك فان الفصل في النزاع المتعلق بانتخاب لجنة المشاركة يكون بموجب حكم ابتدائي نهائي و أنه في حالة ما أذا أخطأت المحكمة و كيفت الحكم على أنه ابتدائي فان المجلس غير ملزم بهذا التكييف و يقضي بعدم جواز الاستئناف قانونا و هذا ما توصل إليه مجلس قضاء سيدي بلعباس الذي فصل في نزاع يتعلق بالطعن في انتخابات اللجنة المشرفة على انتخابات لجنة المشاركة و قضى بعدم جواز الاستئناف قانونا تطبيق لنص المادة 100.²

2. كما تنص المادة 21 من قانون 04/90 على ما يلي : "باستثناء الاختصاص الأصلي ثبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائية و نهائيا عندما تتعلق أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية و الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني".

و بالتالي فان المشرع وضع الاستثناء على القاعدة العامة المشار إليها أعلاه و المتمثلة في مبدأ التقاضي على درجتين ، و ذلك بأن تكون هذه الأحكام قابل للطعن بالنقض مباشرة

¹ م. 303 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

² قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لدى مجلس قضاء سيدي بلعباس بتاريخ 2009/06/27 رقم الفهرس 1817 ، غير منشور ، ملحق رقم 14 .

و هي غير قابلة للاستئناف ، و حدد هذه الحالات على سبيل الحصر و أن الحالات الغير المحددة في هذه المادة تخضع للمبادئ العامة و هي الطبيعة الابتدائية لهذه الأحكام. و بذلك فان الدعوى التي ترمي إلى مطالبة بشهادة العمل مثلا، يصدر فيها الحكم نهائيا و هذا ما قضت به محكمة سيدي بلعباس عندما فصلت في طلب شهادة العمل و جاء في منطوق الحكم : ".حكمت المحكمة ابتداء علنيا حضوريا نهائيا...".¹ كما أكد المشرع على هذا المبدأ بموجب المادة 4/73 المعدلة و المتممة بموجب الأمر 21/96 المؤرخ في 1996/07/09، التي تنص على ما يلي: "أذا وقع تسريح العامل مخالف للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح....

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا....

يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض".

و بذلك فان المشرع في هذه المادة استعمل ثلاثة (03) عبارات للتعبير عن طبيعة

الحكم الابتدائي النهائي و من ثم يمكن حصر هذه الحالات في :

عندما يكون موضوع الدعوى إلغاء قرار تسريح العامل مخالفا للإجراءات القانونية أو الاتفاقية

عندما يكون التسريح في غياب الحالات التأديبية المنصوص عليها في المادة 73 من قانون 11/90.

عندما تفصل المحكمة في طلب التعويض مقابل عدم الرجوع الناتج عن قرار تسريح التعسفي أو خرقا للإجراءات التأديبية.

إن القراءة المزدوجة للمادة 21 من قانون 04/90 و المادة 4/73 من قانون 11/90 تبين بان الأحكام التي تؤسس فيها الدعوى على مخالفة الإجراءات التأديبية أو الطابع التعسفي تكون ابتدائية و نهائية².

¹ حكم الصادر عن قسم اجتماعي لدى محكمة سيدي بلعباس بتاريخ 2009/03/21 رقم الفهرس 2009/1425 غير منشور، ملحق رقم 15.

² سعدي مصطفى ، طبيعة الحكم الاجتماعي، مجلة الحجة ، مجلة دورية تصدر عن منظمة المحامين ناحية تلمسان العدد الرابع، جوان 2000 ، ص. 39

و تجدر الإشارة أنه في هذا المجال يوجد بعض الجهات القضائية و سعت من نطاق هذا المبدأ و ذلك عندما تفصل في النزاع المتعلق بإعادة إدماج الناتج عن تكييف عقد العمل.¹

إلا أن هذا التكييف مخالف للمواد 21 من قانون 04/90 و المادة 4/73 من قانون 11/90 التي حددت حالات الحكم النهائي على سبيل الحصر بالتالي فان وصف الحكم غير ملزم للجهة المعروض عليها الطعن²

و هذا تطبيقا للمادة 34 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و التي تنص على ما يلي: "يختص المجلس القضائي في استئناف الأحكام الصادرة عن المحاكم في الدرجة الأولى حتى و لو كان وصفها خاطئا".

و نتيجة لما سبق ذكره فان المشرع اتخذ هذه الإجراءات من اجل الإسراع في الفصل في النزاع الاجتماعي ، لكن تجدر الإشارة أن هذا الامتياز يكون لصالح العامل في حالة قبول الدعوى و الحكم بإلغاء قرار التسريح التعسفي و إعادة الإدماج أو التعويض مقابل عدم الرجوع.

لكن السؤال المطروح ما هي الإشكالات التي قد يطرحها هذا التكييف القانوني للحكم في حالة رفض الدعوى؟

و تبعا لذلك فانه في حالة رفض الدعوى و نظرا لان هذا الحكم يكون قابلا للطعن بالنقض فقط فانه يرهق العامل لعدة أسباب، من بينهما أن الطعن بالنقض يستوجب مصاريف إضافية بالإضافة إلى إيداع عريضة تتضمن أوجه الطعن من طرف محامي معتمد لدى المحكمة العليا

¹ حكم الصادر عن القسم الاجتماعي لدى حكمة سيدي بلعباس بتاريخ 2008/10/11 فصل في دعوى تكييف عقد العمل من المحدد المدة إلى غير محدد المدة و إعادة الإدماج العامل إلى منصب عمله ، و أن منطوق هذا الحكم كفيده على أنه حكم نهائي ، غير منشور، ملحق رقم 16.

² قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا تحت رقم 633748 بتاريخ 2011/06/02 ، مجلة المحكمة العليا، سنة 2011 ، العدد الأول، الصفحة 213.

كما أن الطعن بالنقض يستغرق مدة طويلة للفصل فيه أمام المحكمة العليا تتجاوز في بعض الأحيان سنتين و بذلك يفقد النزاع الاجتماعي طابعه الاستعجالي و هذا ما يجعل العامل في بعض الأحيان يصرف النظر عن القيام بهذه الإجراءات و الطعن ضد هذا الحكم.

حيث و لهذا الغرض كان بإمكان المشرع تفادي ذلك بأن يجعل مثلا هذا الحكم قابل للنفذ المعجل مثلما فعل في المادة 22 من قانون 04/90 ، و القول بأن الفصل في دعوى إلغاء قرار التسريح التعسفي يكون بموجب حكم ابتدائي مع النفاذ المعجل رغم المعارضة و الاستئناف ، و بالتالي ففي حالة قبول الدعوى يتم تنفيذه رغم إجراءات الطعن ضد هذا الحكم ، و في حالة رفضها يمكن للعامل استئناف هذا الحكم أمام المجلس الذي بإمكانه الفصل في الدعوى من جديد من ناحية الموضوع و القانون كما يسهل الإجراءات على العامل.

أو يصدر الحكم ابتدائي مع التقليل من أجل الاستئناف بـ 15 يوم مثلما هو عليه في القضاء الاستعجالي و يفرض على جهة الاستئناف أن تفصل في الاستئناف المرفوع أمامها في أجل معين و هذا للإسراع في الفصل في النزاع الاجتماعي بصفة نهائية سواء كان الحكم الابتدائي لصالح العامل أو ضده.

الفرع الثاني: تنفيذ الحكم الاجتماعي

بعدما تطرقنا إلى الضمانات التي جاء بها المشرع الجزائري من أجل الإسراع في الفصل في النزاع الاجتماعي ابتداء من رفع الدعوى إلى غاية النطق بالحكم و طبيعته كان من الضروري التعرض إلى تنفيذ هذا الحكم.

و بالرجوع النص المادة 600 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فقد بينت ما هي السندات التنفيذية و من بينها الأحكام و قرارات الصادرة عن المحاكم و المجالس القضائية التي استنفدت طرق الطعن ، و نظرا لان الحكم الصادر عن القضاء الاجتماعي هو من بين هذه السندات التنفيذية فقد يتضمن هذا السند إلزام المنفذ عليه بتمكين المنفذ من مبلغ مالي مثل إلزام المستخدم بتمكين العامل من قيمة التعويض مقابل عدم الرجوع في حالة التسريح التعسفي أو إلزام الصندوق الوطني للتقاعد بدفع منحة التقاعد، ففي هذه الحالات مادام المبلغ محدد من طرف المحكمة فانه في حالة امتناع المنفذ عليه عن التنفيذ

يخول القانون للقائم بالتنفيذ (المحضر القضائي) بإتباع طرق التنفيذ المنصوص عليها في الباب الخامس و الباب السادس من الكتاب الثالث من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المعنوين بالحجز و توزيع المبالغ المتحصل من التنفيذ من و من ثم فانه لا يوجد اختلاف بين تنفيذ الحكم الصادر عن القضاء الاجتماعي باعتباره سندا تنفيذيا و باقي السندات التنفيذية ، و هذه الأخيرة لا تدخل في مجال الدراسة الحالية لذات السبب.

أما في حالة ما إذا تضمن السند التنفيذي الصادر عن القضاء الاجتماعي إلزام المنفذ عليه بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل ، كإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله، و امتنع المنفذ عليه عن القيام بما ورد في هذا الحكم ، فان التهديد المالي هو الوسيلة الوحيدة لإلزامه بتنفيذ هذا الحكم ، كما أن الغرامة التهديدية تم تنظيمها بموجب قانون 04/90 المتعلق بالنزاع الفردي للعمل، و لهذه الأسباب كان من الضروري التطرق للغرامة التهديدية كوسيلة لتنفيذ الحكم الصادر عن القضاء الاجتماعي و ذلك لمعرفة ما إذا كان المشرع الجزائري قد خصها بالطابع الاستعجالي و ميزها عن باقي السندات التنفيذية أم لا؟ و لمعرفة ذلك يجب التطرق أولا للسند التنفيذي و إجراءاته ثم بعد ذلك الامتناع عن التنفيذ و اللجوء إلى الغرامة التهديدية .

أولاً: السند التنفيذي و نطاقه.

السند التنفيذي هو محرر مكتوب ببيانات معينة حددها القانون و له شكل خاص رسمه القانون وجعل من صاحبه المستفيد الوحيد من استعمال طرق التنفيذ.¹

و في مجال القضاء الاجتماعي فان الصيغة التنفيذية تشمل الحكم النهائي و الحكم الذي استنفذ طرق الطعن و كذلك الحكم المشمول بالإنفاذ المعجل و أن هذه الحالات منصوص عليها في المادة 600 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

و لتنفيذ هذا السند يجب تبليغ المنفذ عليه به و هذا طبقاً لنص المادة 612 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و ذلك في اجل 15 يوماً و بعد مضي المهلة المحددة بـ 15 يوماً يمكن للمنفذ اللجوء إلى الطرق القانونية التي يتعين اللجوء إليها للبدا في مرحلة التنفيذ الجبري²

¹ بوضياف عادل الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزء الثاني، المرجع السابق، ص، 18.

² بوضياف عادل ، نفس المرجع، ص. 41.

و من ثم فان المشرع خص كل السندات التنفيذية بإجراء أولي يتمثل في تبليغ السند التنفيذي و إمهال المنفذ عليه مدة 15 يوما من اجل التنفيذ و لم يعطي الاستثناء للقضاء الاجتماعي مثل ما فعله في التكليف بالحضور للجلسة عندما ألقى المدعي من مدة 20 يوم كما سبق ذكره.

و بعد انتهاء هذا الأجل و في حالة الامتناع عن التنفيذ يلجأ المنفذ إلى طرق التنفيذ الجبري و من بينها الغرامة التهديدية حيث تنص المادة 625 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على : "دون الإخلال بأحكام التنفيذ إذا رفض المنفذ عليه تنفيذ الالتزام بعمل أو خالف و التزما بالامتناع عن عمل ، يحزر المحضر القضائي محضر امتناع عن تنفيذ و يحيل صاحب المصلحة للمطالبة بالتعويضات أو المطالبة بالغرامة التهديدية ما لم يكن قد قضي بها من قبل " و من هنا تدخل المشرع لإيجاد طريقة لإلزام المنفذ عليه بتنفيذ التزاماته و هي التهديد المالي.

ثانيا : الغرامة التهديدية.

تنص المادة 174 من القانون المدني على: "إذا كان تنفيذ الالتزام عينيا غير ممكن أو غير ملائم إلا إذا قام به المدين نفسه جاز للدائن أن يحصل على حكم بإلزام المدين بهذا التنفيذ و بدفع غرامة إجبارية إن امتنع عن ذلك..."

و من ثم فان الغرامة المالية التهديدية هي وسيلة وضعها المشرع للضغط على المدين لإجباره على تنفيذ الحكم الممهور بالصيغة التنفيذية.

و نظرا لان الالتزام بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل هو من الالتزامات التي تشترط تدخل المدين شخصا لينفذ التزامه تنفيذا عينيا¹

ففي حالة امتناع المنفذ عليه بالقيام بهذه الالتزامات يقوم المحضر القضائي بتحرير محضر يبين فيه امتناع المنفذ عليه عن التنفيذ و يوجهه إلى المحكمة المختصة ليطالب بالغرامة التهديدية .

¹ بوضياف عادل، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجزء الثاني، المرجع السابق ، ص 54

و من هنا يتبين بان الغرامة التهديدية هي وسيلة لإجبار منفذ عليه من اجل تنفيذ الحكم القضائي بصفة عامة و الحكم الاجتماعي بصفة خاصة و ذلك بعد توفر الشروط المنصوص عليها قانونا.

إلا أن الغرامة التهديدية المتعلقة بالأحكام الصادرة عن القضاء الاجتماعي تم تنظيمها بموجب قانون 04/90 بصفة خاصة و المادة 625 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية بصفة عامة لأن هذه الأخيرة تتعلق بجميع السندات التنفيذية بما فيها أحكام القضاء الاجتماعي.

و في هذا المجال تنص المادة 39 من قانون 04/90 على ما يلي: " في حالة اكتساب **الحكم** الصيغة التنفيذية يحدد **القاضي** الغرامة التهديدية المنصوص عليها في المواد 34 و 35 من هذا القانون".

و بذلك فان هذه المادة نصت بصريح العبارة على أن القاضي (و ليس القسم الاجتماعي) هو من يحدد الغرامة التهديدية لتنفيذ الحكم الممهور بالصيغة التنفيذية بنفس الشروط المنصوص عليها في المواد 34 و 35 من قانون 04/90 و من ثم يكون المشرع قد تفادى التكرار و لهذا أحالنا على المواد 34 و 35 من نفس القانون.

و انه بالرجوع إلى المادة 34 من نفس القانون فهي تنص على ما يلي: " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط و الآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملتمس بعريضة من اجل التنفيذ في أول جلسة و مع استدعاء المدعى عليه نظاميا ، **التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة** مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و التنظيم المعمول به، غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما.

يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن"¹

¹ م. 34 من ق. رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .

- و من خلال ذلك تبين أن المادة 39 أحوالت طالب التنفيذ في نزاع العمل الفردي على المادة 34 و 35 و ان المادة 34 من نفس القانون قد حددت الشروط الواجب توافرها للحكم بالغرامة التهديدية و هي :
- 1- أن يكون الحكم المطالب بتنفيذه ممهورا بالصيغة التنفيذية.
 - 2- انقضاء مدة 15 يوما، إلا أنها لم تشترط وجود محضر يثبت عدم التنفيذ من طرف المحضر القضائي، من خلال ذلك يتبين بان الجهة القضائية هي من يخول لها مراقبة مدى تنفيذ الحكم من عدمه و ذلك تبعا لطرق الإثبات في مجال قضاء العمل التي توجب على المستخدم اثبات التخلص من الالتزام، خلافا للقاعدة العامة في الإثبات التي تفرض على المدعي إثبات الالتزام تبعا لمبدأ البينة على من ادعى ، و قد نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ في المادة 73 من قانون 11/90 التي تنص على: "كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا و **على المستخدم أن يثبت العكس** " ، و من ثم فان المنفذ عليه ، المستخدم هو الملزم بإثبات قيامه بتنفيذ الالتزام بدون حاجة إلى محضر عدم التنفيذ.
 - 3- الغرامة التهديدية يفصل فيها من طرف رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أي ليس المحكمة الاجتماعية بتشكيلها المتكونة من رئيس و مساعدين قضائيين و هذا ما يعطي للغرامة التهديدية في مجال النزاع الفردي للعمل الطابع الاستعجالي.
 - 4- يفصل في الغرامة التهديدية بموجب **أمر قضائي** و ليس **حكم قضائي** و أن الأمر القضائي هو ميزة من ميزات القضاء الاستعجالي.
 - 5- الأمر القاضي بالغرامة التهديدية يكون معجل للنفاذ رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن ، و النفاذ المعجل هو كذلك من خصائص القضاء الاستعجالي.
 - 6- تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون أي أن المشرع لم يترك كامل الحرية للقاضي في تحديد الحد الأدنى للغرامة التهديدية.
- أما المادة 625 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فتتص على : "دون الإخلال بأحكام التنفيذ الجبري ، إذا رفض المنفذ عليه تنفيذ التزام بعمل، أو خالف التزاما بعمل، يحرر المحضر القضائي محضر امتناع عن التنفيذ، و يحيل صاحب المصلحة إلى المحكمة للمطالبة بالتعويضات، أو المطالبة بالغرامات التهديدية ما لم يكن قد قضي بها من قبل..."

- 1- و من هنا يتبين أن هذه المادة استعملت عبارة **المحكمة** و هذا ما يؤكد أن قاضي الموضوع هو المختص للفصل في طلب الغرامة التهديدية و هذا ما أكدته المحكمة العليا عندما توصلت إلى أن القسم الاجتماعي بتشكيلته الجماعية هو المختص للفصل في الغرامة التهديدية.
- 2- وجود التكليف بالوفاء و انتهاء مدة 15 يوما المنصوص عليه في المادة 612 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و هذا لأنه لا يجوز التنفيذ إلا بعد تكليف المنفذ عليه كما سبق ذكره في الفرع الأول.
- 3- وجوب تحرير المحضر الخاص بالامتناع عن التنفيذ المحرر من طرف المحضر القضائي و بالنتيجة لا يمكن الحكم بالغرامة التهديدية إلا بوجود هذا المحضر و أن لا يكون قد سبق الحكم بالغرامة التهديدية أو التعويض من قبل.
- 4- كما أن المشرع قد جعل من إمكانية اللجوء إلى الغرامة التهديدية و تصفيتها بدون أن يحدد مقدارها و ترك السلطة الواسعة للقاضي من أجل تقديرها.
- و من خلال ذلك يتبين بأن الضمانات التي وفرها قانون 04/90 للإسراع في الفصل في الغرامة التهديدية لعدم تنفيذ حكم مهوور بالصيغة أكبر من الضمانات التي وفرها قانون الإجراءات المدنية للفصل في الغرامة التهديدية.
- إلا أنه من الناحية العملية فان الجهات القضائية تطبق المادة 625 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في ما يتعلق بالغرامة التهديدية و مثال ذلك قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية في 1999/12/07¹
- و بذلك فإن نص المادة 39 من قانون 04/90 يبقى معلقا و غير نافذ فيما يتعلق بتنفيذ الحكم الاجتماعي عن طريق الغرامة التهديدية و يبقى تطبيق هذه المادة محصورا على تنفيذ محضر المصالحة رغم أنها جاءت بالاستثناء على القاعدة العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و أنه من المستقر قانونا أن الخاص يقيد العام و هذا ما يستوجب تدخل المشرع للفصل في هذا الإشكال و تحديد الجهة القضائية المختصة

¹ قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية في 1999/12/07 رقم 181284 المجلة القضائية 2000 العدد 2

للفصل في طلب الغرامة التهديدية بالنسبة للقضاء الاجتماعي و شروطها بصفة عامة
بموجب نصوص صريحة و لا يترك مجال للاجتهاد بسبب تناقض النصوص القانونية.

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة يتبين أن المشرع الجزائري حاول جاهدا من أجل وضع مجموعة من الضمانات من أجل الإسراع في حل النزاع المعروض على القضاء الاجتماعي و هذا من خلال تبسيط إجراءات التقاضي لمواكبة التطور الاقتصادي الجديد و القائم على نظام اقتصاد السوق و حرية المنافسة فحاول تحديد آجال طرق الطعن المسبق فيما يتعلق بنزاع الضمان الاجتماعي سواء بالنسبة للمؤمن له أو لهيئة الضمان فوجب على الأول أن يقوم بالطعن أمام اللجان المؤهلة للطعن في آجال معينة ، كما فرض على هذه الأخيرة أن تفصل في هذه الطعون كذلك في آجال محددة و جعل هذه الآجال من النظام العام بموجب المادة 69 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، كما حدد طريقة إجراء المصالحة الخارجية لحل نزاع العمل الفردي على مستوى مكتب المصالح و حدد لهذا المكتب آجال للقيام بهذا الأجراء و حدد لرافع الدعوى مدة ستة أشهر كأقصى أجل للجوء إلى القضاء الاجتماعي بعد حصوله على محضر عدم الصلح ، و خص رئيس القسم الاجتماعي باختصاصات القاضي الاستعجالي ، و حدد آجال قيد الدعوى أمام القضاء و ألزم الجهات القضائية بالفصل فيها في أسرع وقت ممكن ، و لذات السبب خص المشرع الأحكام القضائية الصادرة عن القسم الاجتماعي بطبيعة خاصة بالإضافة إلى تنظيمه لكيفية تنفيذ هذه الأحكام.

إلا انه توجد بعض الإشكالات فيما يتعلق بتنفيذ هذه النصوص و عدم التزام الجهات القضائية بالآجال المحددة في القانون للفصل في هذه النزاعات من جهة و من جهة أخرى لعدم وضوح النصوص القانونية و اختلاف الجهات القضائية في تطبيقها و عدم استقرار المحكمة العليا في تطبيق هذه النصوص، هذا بالإضافة إلى عدم نجاعة مكتب المصالحة في حل نزاعات العمل الفردية لأن المشرع لم يضع أي شرط يتعلق بالمؤهل أو الكفاءة مما فتح المجال واسعا لكل من تتوفر فيه الشروط العامة أن يتقلد مقعد في مكتب المصالحة و على ذلك صارت مكاتب المصالحة طبقا لقانون 90-04 تتشكل من أشخاص ليس لهم خبرة أو أي علاقة بتشريع العمل ، كما يفتقدون للكفاءة و المؤهل الأمر أدى إلى ضعف الأداء و المرودية لهذه المكاتب ، و أنها نادرا ما تحرر محضر للصلح و أصبح دورها يقتصر في تحرير محاضر عدم الصلح ، بسبب عدم تكوين تشكيلة هذا المكتب

و عدم إمامهم بالنصوص القانونية و لذلك فإن المتقاضي عندما يلجأ إلى هذا المكتب يبحث عن محضر الصلح من أجل رفع دعوى و لا يبحث عن الصلح كإجراء لحل نزاع العمل و نتيجة لذلك فإن مكتب المصالحة بدلاً من أن يساهم في الإسراع من حل نزاع العمل الفردي أصبح يشكل عائقاً أمام العامل و سبب جدي يطيل من أمد نزاع العمل الفردي.

أما على مستوى لجان الطعن المسبق فإن هذه اللجان هي بدورها تحاول قدر المستطاع حل النزاعات قبل اللجوء إلى القضاء و الإسراع في حلها إلا أن الكثرة هذه النزاعات بالمقارنة مع تشكيلة هذه اللجان و قلة خبرة أعضائها ، أصبحت عاجزة عن الفصل فيها في الآجال التي حددها المشرع و إن حاولت ذلك فإنها ستتهتم بالكم على حساب الكيف و بالنتيجة يصبح دور هذه اللجان مثل دور مكتب المصالحة ، و نتيجة لكل ذلك أصبح من الضروري تعديل قانون 04/90 المتعلق بمنازعات العمل الفردية و إجراء بعض التعديلات على القوانين الأخرى وخاصة قانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و هذا عن الطريق التنسيق بين هذه القوانين باعتبارها تسعى إلى هدف واحد و هو تنظيم إجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي .

الملاحق

قائمة المراجع

أولاً : الكتب

- 1- ابن منظور ، لسان العرب ، طبعة جديدة و منقحة ، المجلد الرابع "العين " دار المعارف
- 2- احمد أبو الوفا، المرافعات فقها و قضاء - مدعما بالاجتهاد القضائي في القضاء المقارن . دار الخلدونية للنشر و التوزيع الجزائر، دون تاريخ.
- 3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 1998
- 4- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية 2012.
- 5- الغوثي بن ملحمة ، المنتقى في القضاء الاستعجالي الاداري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ،الجزائر 2007
- 6- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار الهومة الجزائر 2004
- 7- بوقندورة سليمان الدعاوى الإستعجالية في النظام القضائي العادي (مدعم بالاجتهادات القضائية) ، دار الألمعية، الطبعة الأولى ، الجزائر 2014
- 8- بوضياف عادل الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجزء الأول كليك للنشر، الطبعة الأولى، الجزائر 2012

- 9- بوضياف عادل الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزء الثاني
كليك للنشر، الطبعة الأولى، الجزائر 2012
- 10- رشيد واضح منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في
الجزائر، دار هومة ، الجزائر 2003
- 11- سماتي الطيب التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون
الجديد، دار الهدى، الجزائر 2014
- 12- سماتي الطيب ، المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون
الجديد، دار الهدى، الجزائر 2010
- 13- سماتي الطيب، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء
القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر 2010
- 14- عبد السلام ديب ، قانون الاجراءات المدنية و الإدارية الجديد ترجمة المحاكمة
العادلة ، موفم للنشر ، الجزائر 2009
- 15- عبد السلام ديب قانون الاجراءات المدنية و الإدارية ترجمة المحاكمة العادلة
الطبعة الثالثة منقحة ،موفم للنشر ، الجزائر 2012
- 16- محمد براهيم الوجيز في الاجراءات المدنية " الدعوى القضائية - نشاط القاضي -
الاختصاص - القضاء الوقتي - الاحكام " الجزء الأول ، دون طبعة ، ديوان المطبوعات
الجامعية الجزائر، 2002.
- 17- محمد طاهري ، قضاء الاستعجال فقها و قضاءا - مدعما بالاجتهاد القضائي في
الفقه المقارن - دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر 2005

18- معجم اللغة العربية، المعجم الوسيط. الطبعة الرابعة ، الإدارة العامة للمعجمات
و احياء التراث ، جمهورية مصر العربية 2004

ثانيا: المجالات العلمية

أحمية سليمان ، قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر بالمجلة الجزائرية
للعمل عدد خاص بنزاعات العمل الفردية العدد 22 سنة 1998

سعيد مصطفى ، طبعة الحكم الاجتماعي ، مجله الحجة مجلة دورية تصدر عن منظمة
المحاميين ناحية تلمسان ، العدد الرابع ، جوان 2000

عباسة جمال، الاختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي بين قانون الإجراءات المدنية الملغى

و قانون الإجراءات المدنية و الادرية الجديد، مجلة العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة

جيلالي اليابس ، سيدي بلعباس، العدد 07 ، سنة 2010.

ثالثا:المذكرات و الرسائل:

1- بوناب عبيدات الله . المصالحة الجمركية على ضوء النصوص القانونية و التنظيمية
في التشريع الجمركي الجزائري ، مذكرة لنيل أجازة التخرج من المدرسة العليا للقضاء
2006،

2- درقاوي جمال الدين قضاء العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص
تخصص قانون اجتماعي ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة وهران، السنة
الجامعية 2012. 2013

رابعاً: المجالات القضائية

- 1- المجلة القضائية للمحكمة العليا لسنة 1989 ،العدد الأول
- 2- المجلة القضائية للمحكمة العليا لسنة 1994 ،العدد الأول
- 3- المجلة القضائية للمحكمة العليا لسنة 1992 ،العدد الأول
- 4- المجلة القضائية للمحكمة العليا لسنة 2000 ،العدد الثاني
- 5- المجلة القضائية للمحكمة العليا لسنة 2011 ،العدد الأول

خامساً: القوانين و الأوامر

- 1- قانون 83-15 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي
- 2- قانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل
- 3- قانون 11/90 مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالأمر 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996
- 4- قانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في المجال الضمان الاجتماعي
- 5- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية
- 6- أمر رقم 01-15 مؤرخ في 7 شوال عام 1436 الموافق 23 يوليو 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 الجريدة الرسمية عدد رقم 40

7- المرسوم رقم 61/72 المؤرخ في 21 مارس 1972 المتعلق بتسيير المحاكم في المسائل الاجتماعية

سادسا: النصوص التنظيمية

1- مرسوم تنفيذي رقم: 91-272 المؤرخ في 10-08-1991 يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب الصالحة

2- مرسوم تنفيذي رقم: 91-273 المؤرخ في 10-08-1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين

3- المرسوم التنفيذي رقم: 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها الجريدة الرسمية ، العدد الأول، الصادرة في 06 جانفي 2009.

4- المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ 24 ديسمبر سنة 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها ، الجريدة الرسمية العدد الأول، الصادرة في 6 جانفي 2009

الفهرس

العنوان.....	الصفحة
مقدمة.....	1
الفصل الأول: نطاق الاستعجال في الإجراءات السابقة لرفع الدعوى.....	5
المبحث الأول: الطابع الإستعجالي للمصالحة الخارجية في نزاع العمل الفردي... ..	6
المطلب الأول: تشكيلة مكتب المصالحة واختصاصه.....	8
الفرع الأول: تشكيلة مكتب المصالحة.....	8
أولاً: الإعلان عن الانتخابات واستدعاء الهيئة الانتخابية.....	8
ثانياً: فتح الترشيحات.....	9
ثالثاً: سير العملية الانتخابية:	11
الفرع الثاني: اختصاص مكتب المصالحة.....	12
أولاً: الإختصاص النوعي لمكتب المصالحة.....	12
ثانياً: الإختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة.....	13
المطلب الثاني: مهام مكتب المصالحة.....	13
الفرع الأول: إخطار مكتب المصالحة وآليات عمله.....	14
أولاً: كيفية استدعاء الأطراف:	14
ثانياً: كيفية تسيير جلسات مكتب المصالحة.....	14
الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لمحضر المصالحة	16

- المطلب الثالث: الآثار القانونية لمحاضر مكتب المصالحة..... 17
- الفرع الأول: محضر المصالحة..... 17
- أولاً: التنفيذ الودي لمحضر المصالحة..... 17
- ثانياً: التنفيذ الجبري لمحضر المصالحة..... 18
- الفرع الثاني: محضر عدم المصالحة: 19
- أولاً: آجال محضر عدم المصالحة..... 19
- ثانياً: الطلب الإضافي الغير وارد في محضر عدم المصالحة..... 21
- المبحث الثاني:** الطابع الإستعجالي للطعن المسبق في نزع الضمان الاجتماعي.... 25
- المطلب الأول: المنازعة العامة 25
- الفرع الأول: الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية (الولائية) 26
- أولاً : تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق..... 27
- ثانياً : اختصاص اللجنة المؤهلة للطعن المسبق و سريان أعمالها..... 28
- ثالثاً : آجال الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق..... 28
- الفرع الثاني: الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية..... 29
- أولاً: تشكيلة اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق وعضويتها..... 30
- ثانياً: صلاحيات اللجنة الوطنية للطعن المسبق..... 31
- ثالثاً: إجراءات و آجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق..... 32
- الفرع الثالث: آثار الطعن أمام اللجان المؤهلة الولائية والوطنية..... 33
- أولاً: آثار الطعن المسبق أمام اللجنة الولائية..... 33

- 34ثانيا: آثار الطعن أمام اللجنة الوطنية
- 35المطلب الثاني: المنازعة الطبية
- 36الفرع الأول: مجال المنازعة الطبية
- 37أولا: المرض
- 37ثانيا: حادث العمل
- 38ثالثا: المرض المهني
- 38الفرع الثاني: الخبرة الطبية وإجراءاتها
- 39أولا : طلب الخبرة
- 40ثانيا :سير إجراءات الخبرة
- 41ثالثا: نتائج الخبرة
- 41الفرع الثاني: اللجنة الولائية للعجز
- 42أولا: اختصاصات اللجنة الولائية للعجز
- 43ثانيا: آجال الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز
- 43ثالثا: قرارات اللجنة الولائية للعجز والطعن فيها
- 45**الفصل الثاني: الطابع الاستعجالي لإجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي**
- المبحث الأول : مدى اعتبار الدعوى الاجتماعية من الدعوى الإستعجالية أو من الدعوى
التي تنظر على وجه السرعة.....
- 46المطلب الأول : نطاق القضاء الاستعجالي
- 46الفرع الأول: شرط الاستعجال
- 48

- 49 الفرع الثاني: عدم المساس بأصل الحق
- 50 المطلب الثاني: نطاق القضاء الاجتماعي
- 51 - الفرع الأول : تشكيلة القسم الاجتماعي
- 52 أولا : قاضي
- 52 ثانيا : كاتب الضبط
- 52 ثالثا : المساعدون القضائيون
- 53 الفرع الثاني : اختصاص المحكمة الاجتماعية
- 53 أولا: الاختصاص النوعي
- 55 ثانيا: الاختصاص الإقليمي
- 56 المطلب الثالث: التمييز بين القضاء الاستعجالي و القضاء الاجتماعي
- الفرع الأول: التفريق بين القضاء المستعجل و الدعوى التي تنظر على وجه السرعة من حيث الخصائص 56
- 56..... أولا: أوجه التشابه
- 57 ثانيا: أوجه الاختلاف
- 58 الفرع الثاني: خصائص الدعوى الاجتماعية
- 59 المبحث الثاني: نطاق الاستعجال في سير الدعوى أمام القضاء الاجتماعي
- المطلب الأول : الاختصاص الاستعجالي لرئيس القسم الاجتماعي و الإعفاء من الرسوم القضائية و من إجبارية توكيل محامي 59
- 59 الفرع الأول :الاختصاص الاستعجالي لرئيس القسم الاجتماعي:
- 60 أولا: منع عرقلة حرية العمل
- 60 ثانيا: دعوى المطالبة بالتنفيذ الفوري لاتفاق المصالحة أو الاتفاق الجماعي للعمل

61	الفرع الثاني: الإعفاء من الرسوم القضائية و الإعفاء من إجبارية توكيل محامي.....
63	أولا: الإعفاء من الرسوم القضائية.....
63	ثانيا الإعفاء من إجبارية توكيل محامي
63	المطلب الثاني: آجال رفع الدعوى و الفصل فيها.....
65	الفرع الأول: آجال رفع الدعوى.....
65	أولا:آجال رفع الدعوى في نزاع العمل الفردي.....
66	ثانيا:آجال رفع الدعوى في منازعات الضمان الاجتماعي.....
67	الفرع الثاني: آجال الفصل في الدعوى الاجتماعية.....
68	أولا:تحديد تاريخ أول جلسة.....
69	ثانيا: ضرورة الإسراع في الفصل في الدعوى.....
70	ثالثا: تحديد الحد الأقصى لآجال الفصل في الدعوى.....
71	رابعا: استمرار القضاء الاجتماعي لممارسة مهامه خلال العطلة القضائية.....
72	المطلب الثالث: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي و طرق تنفيذها.....
72	الفرع الأول: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي.....
72	أولا: الأحكام الابتدائية العادية.....
73	ثانيا : الأحكام القابلة للنفاذ المعجل.....
74	ثالثا: الحكم الابتدائي النهائي.....
77	الفرع الثاني: تنفيذ الحكم الاجتماعي.....
78	أولا : السند التنفيذي و نطاقه.....
79	ثانيا:الغرامة التهديدية.....

83	الخاتمة
85	الملاحق
86	قائمة المراجع
91	الفهرس