**المحاضرة التاسعة**

**المنازعات الفردية في علاقات العمل**

**1 ـ مفهوم النزاع الفردي:**

هو كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل بسبب في خلاف في تنفيذ التزامات العامل أو صاحب العمل

وينص القانون 90 ـ 04 : لا تعد منازعة فردية الا التي عجز الأطراف على ايجاد تسوية لها داخل الهيئة المستخدمة وبالألية الداخلية ، وبالتالي تم حصر المنازعة بضرورة فشل التسوية الودية

**2 ـ خصائص المنازعات الفردية في علاقة العمل :**

- موضوع النزاع الفردي: يتعلق بتنفيذ علاقة العمل أو تعليقها أو إنهائها

- أطراف النزاع الفردي: و هما العامل و مستخدمه اللذان تربطهما علاقة عمل و التي تتميز بوجود التزامات بين الطرفين و اجرة متفق عليها و علاقة تبعية قانونية

- طبيعة النزاع الفردي: و هي ما ينشء من مضاعفات و إخلال باستقرار علاقة العمل الفرية و ما يترتب عن ذلك من إخلال في الحقوق و الالتزامات المقررة بين الطرفين

 وترتبط أغلب النزاعات بالمساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل وتعتبر الأجور والمنح والتعويضات من أهم مسببات النزاع الفردي

**3 ـ إجراءات تسوية النزاعات الفردية :**

 جاء قانون العمل بكل ما من شأنه أن يقي العلاقة من النزاع في حالة حدوثه و ذلك باتخاذ الإجراءات المطلوبة لحل هذا النزاع أي على مستوى المؤسسة أو مفتشيه العمل أو على مستوى القضاء.

**3 ـ 1 إجراءات التسوية الودية للنزاع الفردي:**

 **3 ـ 1 ــ التسوية داخل المؤسسات :**
 موز التشريع الجزائري جعل من إمكانية تسوية النزاع بين العامل أو ممثلا له (النقابيين)وصاحب العمل داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حلا مشتركا للنزاع وهذا دون تدخل أي جهة أجنبية في النزاع وذلك أما أن يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل، أو أن يعادله(يكيفه) حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل ــ وهو معترف ومقرر به.
 وتنص المادة 03 من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل أنه يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعاجلة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة
لكن في حالة غياب هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي لمؤسسة، فان للعامل حق اللجوء إلى الإجراءات التي ينص عليها القانون وهذا :

ـ بتقديم تظلم أو شكوى إلى رئيسه المباشر في العمل والذي يجب أن يرد عليه خلال 08 أيام الموالية لتقديم الشكوى

ـ في حالة عدم الرد خلال هذه المدة فانه يمكن للعامل أن يرفع تظلمه للهيئة المستخدمة (رئيس مصلحة المستخدمين أو المدير)، وهذا الأخير أمهله القانون 15 يوما للرد كتابيا على تظلم أو شكوى العامل إما برفض كل أو جزء من موضع الشكوى.
وهذا ما جاءت به المادة 04 من قانون تسوية النزاعات الفردية للنزاعات في العمل بقولها في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة.
ـ يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزئ من الموضوع خلال ( 15 )خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

**3 ـ 2 إخطار مفتش العمل**في حالة فشل المساعي الودية التي تتم داخل المؤسسة المستخدمة أوفي حالة عدم قيام العامل بعرض النزاع عليها، يمكن لهذا الأخير إخطار مفتش العمل إذا شاء مواصلة المطالبة بحقوقه وهذا ما نصت عليه المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية بعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون.
والإخطار يتم :

ـ بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصياً أمام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته

ـ وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء **مكتب المصالحة** للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاث أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور الطرفين.

 **وتتشكل مكاتب المصالحة** مستوى متفشية العمل و تظم ممثلي العمل و مستخدميه و لها قوانين خاصة تنظم شؤون أعضائها و طريقة عملها و ما يلزم لعملها من نفقات ما و ما يحق لها إصداره من قرارات.

و من  في التقرير الذي يقدمه مفتش العمل بخصوص النزاع , و يحضر صاحب القضية ليدلي بتصريحاته و يوثقها ثم يحدد الموعد اللاحق لحضور الطرفين ليسمع من كلاهما ثم السعي في البث في هذه القضية.

 وتعمل **مكاتب المصالحة** في دائرة اختصاصها الإقليمي الموافق لمكتب متفشية العمل على أن يكون كل عمل تقوم به موثقا في سجلاتها الخاصة.
**3 ـ 4 تدخل النقابة:**
في حالة عدم العامل بالرد أو عدم اقتناعه به فانه يتقدم بشكوى او طلب تدخل لفض النزاع الى الفرع النقابي لمؤسسة مكن العمل ،وفي حالة عدم ووجد فرع نقابي مهيكل فان العامل يتوجه بشكواه لمكتب التنسيق او نقابة المؤسسة التابعة لقطاعه يرسل نسخة من الشكوى للاتحاد المحلي.
 وتتحدد **مستويات تدخل النقابة:**
ـــ يتدخل مكتب الفرع النقابي على مستوى إدارة المؤسسة لتسوية النزاعات الفردية للعمال وفي حالة عدم تمكنه من ذلك يرفع القضية لمستوى أعلى.
ـــ بعد فشل الفرع النقابي في تسوية النزاع الفردي فان على العامل أن يرفع القضية لنقابة المؤسسة أو مكتب التنسيق لقطاع النشط ، والذي يسعى للتسوية السلمية للنزاع القائم على المستوى الولائي.
ـــ بعد نقابة المؤسسة أو مكتب التنسيق فان الاتحاد المحلي هو المخول قانونيا للتدخل من اجل تسوية النزاع وبالتالي يراسل العامل قسم المنازعات على مستوى الاتحاد المحلي ويشرح لهم شكواه.
ـــ كملجأ أخير يتدخل الاتحاد الولائي لوضع حل نهائي للنزاع القائم وتسويته ويعتبر الاتحاد الولائي آخر حلقة في السلسة من اجل الوقاية وتسوية النزاعات الفردية أو الجماعية

 **3 ـ 5 ـ التسوية القضائية للنزاع الفردي :**

 **ـ قضاء العمل:** قضاء العمل هو هيئة قضائية مختصة قانونيا للبث في النزاعات الفردية أو الجماعية التي تنشاء بين العامل و صاحب العمل سواء تعلق الأمر بالإخلال بالتزام أو تفسير القواني.

 وتتسم **طبيعة قضاء العمل** بالطابع الاستثنائي و الاستعجالي بسبب أن الأحكام الصادرة نشأتها مؤقتة و مجال موضوعها محدود مثل تفسير اتفاق مبرم بين العامل و مستخدمه أو دفع راتب أو تعويضات خاصة

قضاء العمل تابع للقسم الاجتماعية على مستوى المحاكم

و يتقدم إلى هذا النوع من القضاء كل مدع بالحق لتحصيل حقه و استرداده و طرفا الدعوى هما:

**المدعي :** و هو من لحق به الضرر عاملا كان أو مستخدم.

**المدعى عليه** : و يقصد به الذي ارتكب الخطاء أو اخل بالالتزام