**نـزاعـــات العمــــل : نزاعات العمل الفردية**

يعتبر نزاعا كل خلاف يقوم بين العامل أو العمال من جهة و بين صاحب العمل من جهة أخرى أثناء تنفيذ علاقة العمل أو إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي بما يسبب ضرر للطرف الآخر.

و خلافات العمل تتضمن الفردية و الجماعية و منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد أيضا.

**1. مفهوم النزاع الفردي في العمل:**

حسب أحكام القانون **90**-**04** المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل: النزاع الفردي هو كل خلاف في العمل بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة.

لذا يتشكل مفهوم النزاع الفردي من فكرتين أساسيتين، هما:

-تحديد مجال تعريف النزاع الفردي: و هنا نجد قصورا كبيرا في ضبط مفهوم النزاع حيث وفقا لما جاء في نص القانون **90**-**04** : لا تعد منازعة فردية إلا التي عجز الأطراف على إيجاد تسوية لها داخل الهيئة المستخدمة وبالآلية الداخلية(التي تصنف ضمن التسوية الودية)، وبالتالي تم حصر المنازعة بضرورة فشل التسوية الودية وهذا قاصر عن الالمام بكل حالات و مراحل النزاع.

**2. مسببات النزاع الفردي :**

هناك أسباب عديدة للنزاعات الفردية في العمل، لكن ترتبط أغلب هذه المسببات بـ:

-المساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل، وتعتبر الأجور والمنح والتعويضات من أهم مظاهر ومسببات النزاع الفردي.

- يليها الحق في الحماية الاجتماعية.

وعلى هذا الأساس قد يتعلق النزاع الفردي عموما **بقيام علاقة العمل** أو **سريانها** أو **تعديلها** أو **وقفها** أو **إنهائها**(خليفي عبد الرحمان، 2008، 41-43).

**3. طرق تسوية النزاعات الفردية:**

تمر عملية تسوية النزاعات الفردية في العمل بعدة مراحل و آليات، سنحاول قبل الخوض في كل آلية إعطاء أولا مخطط شامل وموجز لها:

**مخطط يوضح آليات تسوية النزاع الفردي في العمل.**

**نزاع فردي:**

عامل-مستخدم

**2. التسوية عن طريق القضاء**

**1.التسوية ودية**

**تسوية خارجية**

**(عن طريق المصالحة)**

**تسوية داخلية**

**(داخل الهيئة المستخدمة)**

**عدم صلح•**

**(محضر عدم مصالحة)**

**صلح•**

**(محضر مصالحة)**

**• ا لاتفاقيات الجماعية**

**التظلم•**

**الأنظمة •**

**الداخلية**

المصدر: من إعداد الباحثة.

**3. 1 التسوية الودية للنزاع:**

هذا الإجراء يخص فقط النزاعات الفردية في العمل وذلك حسب ما حدده المشرع و القانون قبل اللجوء إلى أي خطوة ثانية لفض النزاع، و ذلك وفقا لما جاء به نص القانون **90**-**04** المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل في نص المادة **2** (المعدل و المتمم بالقانون **91**-**28** المؤرخ في 21 ديسمبر 1991).

لذا تضم إجراءات التسوية الودية مرحلتين: التسوية الداخلية للنزاع و التسوية الخارجية أمام مكتب المصالحة.

**3. 1. 1 معالجة النزاع وديا داخل الهيئة المستخدمة:**

استوجبت تشريعات العمل إلزامية أن يمر النزاع الفردي بهذا الإجراء لحله، حيث يسعى طرفا النزاع(العامل و المستخدم) من خلاله إلى إيجاد حل ودي بينهما دون تدخل أي طرف أو جهة ثالثة (عجة الجيلالي، 2005، 203).

حيث يفترض أن تحدد الاتفاقيات الجماعية في العمل و الأنظمة الداخلية للمؤسسات مختلف الإجراءات الواجب اتباعها لحل نزاع فردي في العمل وديا.

إذن، يقوم فض النزاع داخل الهيئة المستخدمة على:

* **تسوية النزاع في إطار الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية:**

و يعني ذلك أن أول ما ينبغي القيام به هو تسوية النزاع عن طريق التفاوض و في إطار مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل و من خلاله قد يصل الحل إلى تنازل و تراجع المستخدم أو تعديل القرار محل النزاع مع العامل حسب أحكام الاتفاقية، في هذا الصدد تنص المادة **3** من القانون **90**-**04** بأنه: "يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة" ، ما يعني أن الإجراءات الداخلية للتسوية تركت لمضمون الاتفاقيات الجماعية في العمل التي تعتبر وثيقة تفاوضية بين عدة أطراف معنية.

كما يأتي مضمون النظام الداخلي الذي يعده المستخدم انفراديا (إلا أنه قد ينجز بالتشاور مع النقابات و ممثلي العمال)، كوثيقة ملزمة و إجبارية منذ مرحلة توقيع العقد مع المستخدم، و من بين ما تحتويه كيفية تسوية النزاعات الفردية.

* **تسوية النزاع الفردي عن طريق التظلم:**

يقبل العامل على هذه الخطوة عندما تغفل الاتفاقيات الجماعية أو التنظيم الداخلي للمؤسسة التطرق لإجراءات التسوية الداخلية الخاصة بالمستخدم، و من خلال هذه الخطوة تسعى مختلف الأطراف لفض النزاع داخليا و المحافظة على العلاقة الودية بين العمال و الهيئات المستخدمة.

و المشرع حدد بعض الآليات و الخطوات في مجال الشأن الداخلي للنزاع و التظلم، و يتضمن عرض العامل تظلمه للرئيس المباشر الذي يتوجب عليه تقديم جواب و رد في أجل 8 أيام من تاريخ الإخطار، و في حالة عدم الرد يرفع العامل تظلمه إلى الهيئة المكلفة بتسيير شؤون المستخدمين أو المستخدم نفسه حسب تدرج السلطة في الهيئة، الذي يلتزم بالرد كتابيا عليه خلال 15 يوم (بشير هدفي،2003، 98).

فقد جاء في مضمون القانون **90**- **04** المتعلق بالمنازعات الفردية، أنه: " 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(8) أيام من تاريخ الإخطار و في حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة".

إذن، قد يرفع التظلم أمام الرئيس المباشر أو أمام المستخدم أو الهيئة الخاصة بتسيير المستخدمين.

غير أنه يعاب على هذه المرحلة غياب قوانين رادعة في حق المستخدم في حالة التقاعس عن الرد، لذا كان من المفترض على المشرع الجزائري أن يخصص أحكاما رادعة تلزم المستخدم بالآجال المحددة(واضح رشيد، 2005، 24).

**3. 1. 2 تسوية خارجية بعرض النزاع على مفتشية العمل(المصالحة):**

و تسمى بإجراء المصالحة، هي شكل آخر للتسوية الودية الخارجية يتم الاستعانة فيها بأطراف آخرين لتقريب وجهات النظر، هذا الطرف قد يكون مفتش العمل، أو ممثل مكتب المصالحة المستحدث بعد صدور القانون رقم **90**-**04**.

و تنص المادة **5** من القانون **90**-**04** المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، أنه: "بعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون" .

إلا أنه اليوم و في إطار الإصلاحات أستحدث جهاز جديد على مستوى المفتشية هو مكتب المصالحة له صلاحية إجراء الصلح.

يتشكل مكتب المصالحة من ممثلين اثنين عن العمال و ممثلين لأصحاب العمل ينتخبون وفقا للقانون، و تشرف على عملية الانتخاب مفتشية العمل، يتم ترأس المكتب بالتناوب لمدة 6 أشهر عضو عن العمال ثم عضو عن أصحاب العمل(المادة **6** من القانون **90**-**04**)، يقوم بتعيينهم وتنصيبهم رئيس المجلس القضائي في دائرة الاختصاص لمدة 3 سنوات .

من الشروط المطلوبة للترشح كأعضاء أو نواب للمكتب (ينوبون عن الأعضاء في حالة الغياب) حسب نص المادة **12** من القانون **90**-**04**، نجد 4 شروط:

-الجنسية الجزائرية.

-بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الاقتراع.

-ممارسة صفة أجير (بالنسبة للعمال) أو مستخدم لمدة 5 سنوات على الأقل.

-التمتع بالحقوق المدنية و السياسية.

يقوم العامل بإخطار مفتش العمل بعريضة (مكتوبة أو يدلي بأقواله من خلال الحضور الشخصي) هذا الأخير يقوم بتحرير محضر أقوال و ادعاءات(كشف الشكوى)، كما هو موضح في الملحق رقم1.

يقوم بعدها المفتش في ظرف ثلاثة(3) أيام باستدعاء مكتب المصالحة لاجتماع، يفترض أن ينعقد بعد ثمانية(8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء(أنظر للملحق رقم 2 الخاص بنموذج استدعاء لجلسة مصالحة)، وذلك بحضور المدعي و المدعى عليه أي العامل و المستخدم شخصيا أو من خلال ممثليهم: محامي أو ممثل نقابي، بحضور الأطراف المعنية قد يتفق الطرفان و تتم المصالحة بكتابة و تحرير محضر صلح حيث يتم تنفيذ إجراء الصلح في أجل لا يتعدى 30 يوما من تاريخ توقيع المحضر، أو قد لا يتفقان و يحرر محضر عدم مصالحة.

و في حالة عدم حضور المدعي بدون عذر شرعي يتم شطب القضية أما في حالة غياب المدعى عليه فيقود ذلك إلى استدعائه مجددا لمرة ثانية(بعد 8 أيام)، و إذا تغيب ثانية دون مبرر يقوم المكتب بتحرير محضر عدم صلح لعدم حضور المدعى عليه، ما يسمح للعامل بالمرور إلى الإجراءات القضائية.

**3. 2 التسوية عن طريق القضاء (عرض النزاع على المحكمة الاجتماعية):**

و يصل النزاع إلى هذه المرحلة الأخيرة في حالة فشل الخطوات السابقة في الحل(التسوية الودية بنوعيها)، حيث يصبح بإمكان العامل أن يرفع دعوى قضائية لدى القضاء المختص في شؤون العمال و قسم المسائل الاجتماعية مع إرفاق الدعوى بمحضر عدم المصالحة الصادر عن المكتب.

و قضاء العمل هو قضاء مستقل بذاته له اختصاصه القائم بذاته، يخضع لنظام قانوني خاص به و منفصل عن النظام القضائي العام، يتميز هذا القضاء بالعناصر التالية:

-وجود محكمة خاصة بالقضايا الاجتماعية و تشكيلتها: تتكون من قاض و ممثلين عن العمال و ممثلين عن أصحاب العمل أصليين (و آخرين احتياطيين)كمساعدين له.

-الطابع الاستعجالي لقضاء العمل: و يتمحور ذلك في آجال رفع الدعوى و النطق بالحكم فيها، فهناك سرعة في الحكم في منازعات العمل.

-طبيعة الأحكام الصادرة عنه: تراعي هذه الأحكام طبيعة النزاع و مدى تأثيره على العامل، فهي إما ابتدائية نهائية(كحالة التسريح التعسفي) ، ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل(قضايا مستعجلة كدفع رواتب متأخرة)، أحكام عادية لا تنفذ إلا بعد استكمال كامل إجراءات الطعن و المراجعة.

-إعفاء كلي أو جزئي من المصاريف القضائية.

-بساطة إجراءات التقاضي، و عدم الإجراءات الشكلية المعمول بها في حالات أخرى. (أحمية سليمان، 2005، 29-30).

يرأس المحكمة الاجتماعية حسب نص المادة **8** من القانون **90**-**04**( المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل) : قاضي يساعده مساعدان اثنان من العمال و مساعدان من المستخدمين، و يمكن للجلسة أن تنعقد بممثل واحد عن كل طرف، كما يوجد مساعدان احتياطيان في حالة التغيب.