

عنوان الدرس: منازعات العمل الفردية



مقدمة

يترتب على علاقات العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها، ينتج عنها توتر العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل وذلك لأسباب مختلفة ومتنوعة، الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الإهتمام بهذا النوع من المنازعات وتنظيم إجراءات حلها وتسويتها.

أولاً- مفهوم منازعة العمل الفردية:

هي كل خلاف بين العامل من جهة، وصاحب العمل من جهة أخرى، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، نتيجة إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو عدم تطبيق النصوص القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية، وينتج عن ذلك ضرر يصيب أحد أطراف عقد العمل، وهو

التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري في المادة الثانية من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل¹.

من خلال هذا التعريف نستنتج أنه حتى يعتبر النزاع فردياً لا بد من توافر شرطين:

- أن يكون النزاع قائماً بين عامل ورب عمل (مستخدم).
- أن يكون النزاع قائماً بمناسبة تنفيذ علاقة العمل.

1- أطراف منازعة العمل الفردية:

يجب أن يكون النزاع قائماً بين عامل ورب عمل، تربطهما علاقة عمل، وبالتالي فإنه يخرج من دائرة النزاع الفردي النزاعات القائمة بين صاحب العمل ومجموعة من العمال الذي يصبح نزاعاً جماعياً طبقاً لما جاء به المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب².

2- موضوع منازعات العمل الفردية:

بالرجوع إلى تعريف النزاع الفردي للعمل الوارد في المادة الثانية من القانون رقم 90-04، فإننا نستطيع القول بأن أسباب هذه النزاعات هي إخلال أحد الأطراف بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، مما يسبب ضرراً للطرف الآخر وهو الشيء الذي يفرقها عن المنازعة الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل النظام القانوني وتعويضه باتفاق جديد.

أ- منازعات متعلقة ببند عقد العمل:

1- قانون رقم 90-04، مؤرخ في 6 نوفمبر 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 6، صادر بتاريخ 27 فيفري 1990، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 91-28، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، صادر في 25 ديسمبر 1991.
1- قانون رقم 23-08، مؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 42، صادر في 25 يونيو 2023.

هناك بعض الأحكام والشروط التي يفرض المشرع على طرفي عقد العمل أن ينصا عليها في عقد العمل، وإذا تخلفت هذه الشروط عدت مساسا بشرعية وصحة العقد. ومن بين هذه البنود الأساسية تلك التي تتعلق بالنقاط الآتية:

- ❖ ملخص إجمالي للأطراف المتعاقدة (الهوية، السن، العنوان).
- ❖ تحديد منصب العمل، من رتبة وكذا الالتزامات التي تترتب عليه.
- ❖ تحديد تاريخ سريان العقد (بدايته ونهايته) في حالة كون العقد محدد المدة.
- ❖ حقوق العامل وواجباته.

ب- منازعات متعلقة بحق ناتج عن اتفاقية جماعية:

تنص المادة 137 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوق منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية". والاتفاقية الجماعية هي اتفاق بين مجموعة من العمال وتمثله عادة المنظمة النقابية التي ينتمون إليها وصاحب العمل تنظم بموجبها شروط العمل. وقد بدأ العمل بالاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل نظرا لمكانتها في التشريعات العمالية، ولما تتمتع به من إمكانية إدخال أحكام ومبادئ وقواعد أكثر فائدة للعمال نظرا لاستقلالها عن السلطات الرسمية عند وضعها، وتنفيذها لكونها تخضع للإرادة الحرة والمستقلة للعمال وأصحاب العمل مع عدم المساس بالنظام والأحكام القانونية.

ج- نزاع متعلق بمخالفة النظام الداخلي:

من مظاهر سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل في توجيه العامل، حقه في وضع النظام الداخلي للعمل وفرض قواعد الأمن والوقاية وكذا سلطة التأديب.

يودع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقتها للتشريع والتنظيم المعمول به في أجل ثمانية (8) أيام، على أن يسري مفعوله فور إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً (المادة 79 من قانون 90-11)، كما أن الأنظمة الداخلية يجب أن تكون منسجمة مع المقتضيات التشريعية والتنظيمية والعمل على تحقيق مصلحة العمال¹.

د- نزاع ناتج عن خرق نص قانوني:

بالرغم من تخلي السلطات العمومية عن مختلف الجوانب التنظيمية لعلاقات العمل، وترك أطراف عقد العمل والمتعاملين الاقتصاديين ينظمون بأنفسهم هذه الأحكام عن طريق عقود العمل والاتفاقيات الجماعية، فإن الدولة بقيت محتفظة بحقها في تنظيم وتأطير بعض المسائل الجوهرية في علاقات العمل على شكل قواعد قانونية أمرة، وكل إخلال بهذه الأحكام القانونية والتنظيمية من أي طرف كان فإنه يتسبب في نشوب نزاع بغض النظر عما يترتب عن ذلك من آثار على علاقة العمل نفسها التي تصبح باطلة وعديمة الأثر².

ونظراً لطبيعة المنازعات الفردية وما قد ينشأ عنها من إخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية خاصة، من خلال وضع إجراءات تسوية متميزة خاصة بها، قصد تسهيل معالجتها في مختلف المراحل. لذلك وضعت تشريعات العمل الحديثة مختلف الأحكام والإجراءات التي من شأنها معالجة

1- المادة 78 من قانون 90-11 ، مرجع سابق تنص على أنه : " تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية وعديمة المفعول...".
2- المادة 135 من قانون 90-11 ، مرجع سابق تنص على أنه : " تُعد باطلة وعديمة كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به. غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه". المادة 136 : " يكون باطلاً و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما. وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون".

الخلافات وحلها حماية لمصلحة طرفي علاقة العمل، وتقسم هذه الإجراءات إلى نوعين تسوية ودية للنزاع وتسوية قضائية.

ثانيا- تسوية منازعات العمل الفردية:

تمر تسوية منازعات العمل الفردية بمرحلتين:

المرحلة الأولى: التسوية الودية للمنازعة الفردية:

تنفرد المنازعات الفردية في العمل عن غيرها من المنازعات الأخرى، بكونها رغم خضوعها لقضاء العمل، إلا أنه ومع ذلك يستوجب على المدعي، وقبل الوصول إلى طرح النزاع أمام القضاء، أن يثبت مروره على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية، والغاية من هذا الشرط هو التوصل بسرعة إلى حل مثل هذه المنازعات في مهدها أو بدايتها قبل استفحالها، بغرض المحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل التي هي لازمة وضرورية لاستمرار علاقة العمل بينهما.

1- التسوية الداخلية للنزاع:

تعني التسوية الداخلية للنزاع اتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون وساطة من أي طرف خارجي، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقيات المعمول بها. حيث أنه طبقا للمادة الثالثة من قانون تسوية المنازعات الفردية 90-04 التي تخول الاتفاقيات الجماعية للعمل صلاحية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية.

أما في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية فإن التسوية الداخلية تتم في إطار الأحكام القانونية المنظمة لطرق وكيفيات التسوية الداخلية والمتمثلة في نظام التظلم الذي يتم حسب الترتيبات التالية:

أ- يقدم العامل إلى رئيسه المباشر طلب من أجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو التصرف سبب النزاع، والذي يتعين عليه الرد على العامل خلال مدة ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار، وفي هذه الحالة قد يكون الرد إيجابيا فينتهي النزاع عند هذا الحد، وقد يكون سلبيا أو لا يكون هناك رد أصلاً، في هذه الحالة لا يبق أمام العامل سوى التظلم على مستوى أعلى.

ب- في حالة عدم الرد من طرف الرئيس المباشر خلال مدة ثمانية أيام، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين (صاحب العمل) والذي يكون ملزماً بالرد كتابيا خلال مدة 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

وإن كان أسلوب التظلم كثيرا ما يختصر الطريق لحل المنازعات الفردية لاسيما تلك التي تكون أسبابها بسيطة، و آثارها محدودة، فإنه كثيرا ما يفشل في ذلك وهو ما يقتضي عرض النزاع على هيئة المصالحة لمتابعة حل النزاع.

2- نظام المصالحة:

وهي إجراء يقوم على الاستعانة بطرف ثالث بهدف تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ودية للنزاع والمحافظة على العلاقة بين العامل وصاحب العمل. وهذا ما نصت عليه المادة 19 من القانون رقم 90-04 والتي جاء فيها: " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل. ويستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية لعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية".

تختلف القوانين في تنظيم إجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها. في الجزائر كان الاختصاص بإجراء المصالحة يعود لمفتش العمل حسب ما تنص عليه المادة الثالثة فقرة 4 من الأمر رقم 33-75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل¹، أما في ظل القانون الحالي، وحسب المادة 27 من القانون 04-90، فإن هذه المهمة أصبحت من اختصاص هيئة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل-مكتب المصالحة-، وأصبح دور مفتش العمل في هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة.

أ- تشكيل مكتب المصالحة:

تتكون مكاتب المصالحة وفقا لنص المادة السادسة من القانون 04-90، من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، وتضم عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين لصاحب العمل، ويتم اختيار الأعضاء عن طريق الاقتراع السري المباشر، ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا لمدة ثلاثة سنوات.

ويشترط للعضوية في مكتب المصالحة الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية،
- بلوغ سن الخامسة والعشرون على الأقل عند تاريخ الانتخاب.
- ممارسة المهنة منذ خمس سنوات (5) على الأقل.

1-أمر رقم 33-75، مؤرخ في 29 افريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39 (ملغ).

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية¹.

ب- اختصاص مكاتب المصالحة:

يجب التمييز بين نوعين من الاختصاصات لمكاتب المصالحة:

الاختصاص الموضوعي: الذي يتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي تختص بها هذه المكاتب

وفقا لما تحدده المادة الثانية من القانون رقم 90-04، أو بمعنى آخر كل النزاعات الناتجة عن

علاقة العمل والتي يحكمها قانون علاقات العمل².

الاختصاص الإقليمي: يتحدد حسب الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، حيث تنص المادة

الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 05-07³ على: "يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية

العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل، مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من النزاعات

الفردية في العمل وتسويتها" كما تنص المادة الثالثة من نفس المرسوم التنفيذي على: "يمكن

إنشاء مكاتب إضافية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية و

/أو مكتب مفتشية يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة المذكورة في الفقرة أعلاه و

مقرها بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل ووزير الاقتصاد".

ج- إجراءات المصالحة:

تبدأ إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو شفويا بحضور العامل

إلى مكتب مفتش العمل الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي ثم يقوم خلال

ثلاثة أيام من تقديم العريضة، بإخطار مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف للنظر في النزاع

المعروض للمصالحة، ويجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ

1- المادة 12 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

2- المادة 2 من قانون رقم 90-04 تنص على أنه: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة".

3- مرسوم تنفيذي رقم 05-07، مؤرخ في 9 جانفي 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد 4، صادر بتاريخ 9 جانفي 2005.

استدعائه، مع حضور المدعي والمدعى عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانوناً. وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول الأعمال¹.

أما في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعاه مرة ثانية لحضور اجتماع المصالحة، يعقد في أجل ثمانية أيام كحد أقصى، وفي حالة غيابه ثانية دون عذر قانوني يعد مكتب المصالحة محضراً بعدم المصالحة تسلم نسخة منه للمدعي لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية².

أما إذا حضر الطرفان، وتمت المصالحة بصفة كلية أو جزئية أو لم تتم فيحرر محضر بذلك، في كلتا الحالتين إما بالمصالحة أو بعدم المصالحة (المادة 31 من قانون رقم 04-90)، ويعتبر هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، مع الإشارة إلى أنه لا يجب أن يتضمن هذا المحضر شروطاً تتنافى مع القوانين والاتفاقات المعمول بها في مجال علاقات العمل (المادة 32 من القانون رقم 04-90).

د- تنفيذ اتفاقات الصلح:

يتضح من تشكيل مكاتب المصالحة ونظام عملها وإجراءات تسوية المنازعات الفردية، أنها ليست هيئة أو تنظيم قضائي، كما أن القانون لا يمنحها أية سلطة على الأطراف المتنازعة وبالتالي فإن أعضاء مكتب المصالحة ليسوا في حقيقة الأمر سوى أصحاب مساعي حميدة، ولذلك فإن تنفيذ الاتفاق الناتج عن المصالحة يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه، أو عدم الالتزام به.

1- أنظر المواد 26 إلى 28 من القانون رقم 04-90.

2- أنظر المواد من 29 إلى 30.

وقد حاول المشرع الجزائري إحاطة اتفاق المصالحة بنوع من الضمانات التنفيذية تتمثل في الغرامات التهديدية التي تنص عليها المادة 34 من قانون 04-90¹.

ه- الطبيعة القانونية لإجراء المصالحة:

يعتبر إجراء المصالحة إجباري قبل المرور إلى المرحلة القضائية وفقا لما تنص عليه المادة 19 فقرة 1 من قانون رقم 04-90، التي تنص على أنه: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية". لكن هناك حالتين يصبح فيهما إجراء المصالحة اختياريا وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 19، وذلك عندما يكون المدعى عليه يقيم في خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس والتسوية القضائية من قبل صاحب العمل.

المرحلة الثانية - التسوية القضائية للمنازعة الفردية

تمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها بعد فشل الطرق الودية السابقة، وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري من حيث إنشاء قضاء للعمل متميز من حيث تشكيلته وتنظيمه والإجراءات المتبعة في التقاضي أمامه والطابع الاستعجالي لرفع الدعوى وإصدار الأحكام.

1- تشكيلة المحكمة عند النظر في القضايا العمالية:

يتشكل القسم المختص بالفصل في المسائل الاجتماعية (العمالية) على مستوى المحاكم الابتدائية من قاض وممثلين عن العمال وأصحاب العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 8 من قانون 04-90، يقولها: "تتعدد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان

1- المادة 34 من قانون رقم 04-90: "في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضّر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به..."

من العمال ومساعدان من المستخدمين ..."، وللمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي (المادة 8 فقرة 5 من قانون 04-90).

2- تحديد اختصاص المحكمة في القضايا العمالية:

إن اختصاص محاكم العمل مُقيد بالنظر في المواضيع الموكلة لها بمقتضى القوانين وليس لها حق الخروج عن هذا التحديد، وبالمقابل فإنه يمنع كذلك على أي جهة قضائية أخرى بالفصل في المواضيع التي تعود لاختصاص محاكم العمل.

أ- الاختصاص النوعي للمحكمة الاجتماعية:

بالنسبة للاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي فيما يخص منازعات العمل فإن المشرع الجزائري قد اعتمد أسلوب الإطلاق، حيث أقر مبدأ الولاية العامة للمحاكم طبقا لنص المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹، أما المواد من 20 إلى 22 من القانون رقم 04-90 فهي تتضمن مجموعة من المسائل والمواضيع التي يرجع فيها الاختصاص الموضوعي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية دون غيرها من الأقسام الأخرى وهي:

✓ الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل.

✓ إلغاء العقوبات التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية.

✓ إلغاء قرارات التسريح لأسباب اقتصادية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية

✓ تسلم شهادات العمل وكشوف الرواتب

✓ تفسير اتفاقية أو الاتفاقيات الجماعية للعمل

✓ دفع الأجور والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

1- قانون رقم 09-08، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، صادر بتاريخ 23 افريل 2008، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 13-22، مؤرخ في 12 يوليو 2022، ج ر عدد 48، صادر في 17 يوليو 2022. "المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام ...".

ب-الاختصاص الإقليمي للمحكمة:

طبقا للمادة 40 فقرة 9 والمادة 501 من القانون رقم 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن الدعاوى المتعلقة بالمنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير (العامل) ترفع أمام المحكمة التي تمّ في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل، أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي.

3-رفع الدعوى إلى المحكمة:

حتى تقبل الدعوى يشترط توافر شرطين:

الشرط الأول: يجب أن تكون متعلقة بعامل واحد أو عدد محدود من العمال، وبالتالي تخرج عن نطاق اختصاصها المنازعات الجماعية للعمل إلا فيما يتعلق بقضايا تفسير وتطبيق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

الشرط الثاني: يجب أن يرفق بعريضة الدعوى محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة (المادة 37 من قانون 04-90)¹.

4-إصدار الأحكام:

بتحليل نص المادتين 21 و22 من القانون رقم 04-90 يتبين أن المحكمة الاجتماعية تصدر ثلاثة أنواع من الأحكام هي:

أ-أحكام ابتدائية نهائية: يصدر القسم الاجتماعي حكمه بصفة ابتدائية ونهائية عندما تتعلق الدعوى أساسا ب:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي اتخذها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/ أو الاتفاقية الإجبارية.

1-المادة 37 من قانون رقم 04-90: " ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما هو في المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون".

- تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لا تباث النشاط المهني.

وعليه، فهذه الأحكام غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف، لكنها تقبل في المقابل الطعن بالطرق غير العادية (النقض والتماس إعادة النظر).

ب- أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل: وهي الأحكام القابلة للمراجعة والتي تنفذ بصفة استعجالية بحكم القانون أو بأمر من القاضي، وترتبط على العموم بحقوق مادية ومهنية للعمال، وهذه المسائل محددة على سبيل الحصر هي:

+ تطبيق أو تفسير اتفاقية جماعية للعمل

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

+ دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة (المادة 22 من القانون رقم 90 - 04).

ج- أحكام ابتدائية: فيما عدا المسائل المشار إليها في المواد 21 و 22 من القانون رقم 90-04 تصدر المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أحكاماً ابتدائية تقبل الطعن بالطرق العادية (المعارضة والاستئناف) وكذلك الطرق غير العادية .