

## ملخص إجراءات حل النزاعات الفردية للعمل

### تعريف النزاع الفردي للعمل

هو ذلك النزاع الذي ينشأ بين العامل ورب العمل تربط بينهما علاقة عمل، حول إبرام أو تنفيذ أو إنهاء عقد العمل، والذي لم يتم تسويته في إطار إجراءات التسوية داخل المؤسسة. م 02 ق. 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل.

### تسوية النزاع الفردي للعمل

#### 1/ التسوية داخل المؤسسة

نطبق الإجراءات الإتفاقية في حالة وجودها فإن لم تكن موجودة نرجع للإجراءات التشريعية وهي طعن أول أمام الرئيس الأعلى المباشر. 8 أيام للإجابة. السكوت رفض ضمني طعن 2 أمام رب العمل أو مصلحة شؤون المستخدمين. 15 يوم للرد. السكوت رفض ضمني

#### 2/ المصالحة

إخطار مفتش العمل من طرف المدعي

مفتش العمل له 3 أيام للقيام ب :

- تحديد تاريخ جلسة الصلح
- إخطار مكتب المصالحة
- استدعاء الأطراف

لكن على مفتش العمل احترام مدة 8 أيام على الأقل بين تاريخ الإستدعاء وتاريخ جلسة الصلح.

تتم المصالحة بحضور الطرفين أمام المكتب

- إذا تغيب المدعي دون عذر تشطب القضية
- إذا تغيب المدعي عليه يتم استدعاؤه لجلسة أخرى تنعقد في غضون 8 أيام على الأكثر، فإذا تغيب مجددا يحضر المكتب محضر عدم الصلح لعدم امتثال المدعي عليه وهذا المحضر يسمح باللجوء إلى القضاء.

إذا تمت المصالحة ونجحت محرر المكتب محضر الصلح. عندئذ ينتهي النزاع. ولضمان ذلك ينص  
المشرع على مهلة 30 يوم لتنفيذ المحضر، في غياب اتفاق بغير ذلك، فإذا لم ينفذ يلجأ الطرف المتضرر  
إلى إجراءات التنفيذ الجبري، وذلك باستصدار أمر بالتنفيذ الفوري من رئيس المحكمة المختصة، مع  
إعطاء أجل يبدأ بعد انقضائه سريان غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير.  
إذا فشلت المصالحة يحرم محضر عدم الصلح الذي يسمح باللجوء إلى القضاء.

### 3/ الدعوى القضائية

بعد فشل المصالحة، للمدعي 6 أشهر للجوء إلى القضاء مرفقا بمحضر عدم الصلح (أي لا يتجاوز 6  
أشهر من تاريخ تحريره).

الدعوى القضائية في منازعات العمل تتم عن طابع استعجالي، إذ أن :

- تبرمج الجلسة الأولى في أجل 15 يوم على الأكثر من تاريخ جدولة العريضة الافتتاحية.
- يقضي القاضي في أقرب الأجل.

**النصوص القانونية:** قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل  
قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المواد 500 وما يليها.