



حماية الأجير عبر المساطر الخاصة بالدعوى الاجتماعية

في التشريع الموريتاني

الدكتور محمد عبد الرحمن أحمدو ولد أبو

دكتور في القانون

أستاذ متعاون مع جامعة انواكشوط – كلية العلوم القانونية والسياسية

موريتانيا

تمهيد:

تشكل الدعوى الاجتماعية إحدى أهم الآليات القانونية المخصصة لحماية فئة الأجور وتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة الشغلية (الأجير والمشغل) وقد أولى المشرع الموريتاني أهمية بالغة لهذا النوع من الدعاوى من خلال تخصيص مساطر خاصة بها تراعي طبيعة النزاعات الاجتماعية، وما يكتنفها من طابع استعجالي مع مراعاة وضعية الطرف الأضعف في العلاقة الشغلية (الأجير) ويُسْتَشْف هذا التوجه من خلال قانون الشغل، وقانون الإجراءات المدنية والتجارية والإدارية، وما رافقهما من اجتهادات قضائية تهدف إلى ضمان سرعة البت وفعالية الحماية؛ لهذا يشكل التوازن بين المشغل والأجير أحد الركائز الأساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية داخل علاقات الشغل، التي تتسم في الغالب بعدم التكافؤ بين الطرفين حيث يعتبر الأجير في موقع ضعيف قد يتعرض فيه للاستغلال أو الإقصاء؛ مقارنة بالمشغل، الذي يمتلك السلطة الاقتصادية والتنظيمية؛ وقد أدرك المشرع الموريتاني كغيره من التشريعات المقارنة، هذه الحقيقة، فسعى إلى حماية الأجير عبر وسائل متعددة بهدف الحد من هذه الوضعية المختلفة حيث كرس المشرع الموريتاني مجموعة من الضمانات، من أهمها الدعوى الاجتماعية التي تعتبر وسيلة قانونية وقضائية تهدف إلى حماية حقوق الأجور وتمكينهم من الدفاع عن مصالحهم واسترداد حقوقهم؛ أمام القضاء الاجتماعي؛ ومن خلال هذا تبرز الأهمية النظرية للدعوى الاجتماعية في كونها تشكل تطبيقاً للمبادئ الكبرى التي يقوم عليها قانون الشغل، مثل مبدأ حماية الطرف الضعيف في علاقة الشغل (وهو الأجير)، ومبدأ التوازن العقدي، ومبدأ الأمن القانوني والاجتماعي.

كما تساهم هذه الدراسة في تطوير الفقه القانوني الموريتاني من خلال تحليل النصوص المؤطرة للدعوى الاجتماعية، واستكشاف أوجه التمايز بينها وبين الدعاوى المدنية الأخرى، فضلاً عن إبراز مدى تطور التشريع الموريتاني في استيعاب التحولات الاقتصادية والاجتماعية؛

أما الأهمية العملية فتتجلى في كون الدعوى الاجتماعية تعد وسيلة جوهرية لضمان حماية الحقوق المكتسبة للأجور، كالأجور، والتعويضات، والترقيات، والتعويض عن الطرد التعسفي، وغيرها من الحقوق الاجتماعية.

كما أن خصوصية المساطر القضائية المقررة لها (من تبسيط، وشفوية، وإعفاء من الرسوم، وسرعة في البت...) تهدف إلى ضمان ولوج فعلي وفعال للعدالة الاجتماعية، خاصة للفئات الهشة. كما تبرز الأهمية العملية للدعوى الاجتماعية في تخفيف الضغط عن المحاكم عبر محاولات الصلح، وتكريس ثقافة الحوار الاجتماعي.

أما فيما يتعلق بإشكالية هذه الدراسة فتتمثل في:

إلى أي حد نجح المشرع الموريتاني في تكريس مساطر خاصة للدعوى الاجتماعية تضمن الفعالية القضائية والحماية القانونية للأجير، وتحقيق التوازن بين أطراف علاقة الشغل؟

لنتفرع منها الأسئلة التالية:



ما هي أبرز الخصوصيات الإجرائية للدعوى الاجتماعية عن غيرها من الدعاوى في التشريع الموريتاني؟ وما هو الأساس القانوني للدعوى الاجتماعية؟

وما هو الطابع الخاص للأحكام الصادرة عن محاكم الشغل؟

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي؛ حيث سيتم تحليل الأحكام المتعلقة

بالمساطر الخاصة بالدعوى الاجتماعية في التشريع الموريتاني

مع الإجابة على تساؤلات الدراسة والرجوع إلى الدراسات السابقة والمراجع المتعلقة بهذا الموضوع.

بناء على هذا المنهج الذي اعتمدنا في دراسة وتحليل الأحكام المتعلقة بالمساطر الخاصة بالدعوى الاجتماعية في التشريع الموريتاني فإن معالجة الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية المرتبطة بها ستكون وفق التصميم التالي:

المبحث الأول: الإطار العام للدعوى الاجتماعية في التشريع الموريتاني

المبحث الثاني: خصوصية الدعوى الاجتماعية في التشريع الموريتاني



المبحث الأول: الإطار العام للدعوى الاجتماعية في التشريع الموريتاني

تحتل الدعوى الاجتماعية مكانة محورية في التشريع الموريتاني، باعتبارها الوسيلة الأساسية لحماية الحقوق الناشئة عن علاقة الشغل، وتهدف إلى تحقيق التوازن بين الأجير والمشغل؛ ونظرا لخصوصية هذه العلاقة التي تتميز بعدم التوازن بين طرفيها، عمل المشرع الموريتاني على إضفاء طابع خاص على هذه الدعوى من حيث الإجراءات، والاختصاص، وأسلوب الإثبات، والتنفيذ؛ وفي هذا الصدد سنتطرق لمفهوم الدعوى الاجتماعية في المطلب الأول لتتطرق في المطلب الثاني للأساس القانوني للدعوى الاجتماعية.

المطلب الأول: مفهوم الدعوى الاجتماعية

تعرف الدعوى الاجتماعية بأنها: ذلك الإجراء القانوني الذي يتيح للأجير أو المشغل التظلم أمام القضاء المختص في حالة وجود نزاع متعلق بعقد الشغل أو تطبيق قوانين الشغل، كالأجور، الفصل التعسفي، التعويضات، السلامة المهنية¹، ساعات العمل، إلى غير ذلك من الحقوق والواجبات المرتبطة بعقد الشغل.

جدير بالذكر أن الدعوى الاجتماعية تندرج ضمن نظام خاص يراعي طبيعة العلاقة الشغلية مما يجعلها تتميز بمجموعة من الخصائص تختص بها عن غيرها من الدعاوي (المدنية، التجارية، الجزائية).

الفقرة الأولى: خصائص الدعوى الاجتماعية

تعد الدعوى الاجتماعية من أهم الوسائل القانونية التي حُصصت لحماية العلاقات الشغلية في التشريع الموريتاني، حيث تهدف إلى تحقيق التوازن بين طرفين غير متكافئين في الواقع العملي المشغل من جهة، والأجير من جهة أخرى². وانطلاقا من هذا التصور، نظم المشرع الموريتاني الدعوى الاجتماعية وأحاطها بمجموعة من الخصائص تميزها عن غيرها من الدعاوي المدنية أو التجارية، سواء على مستوى قواعد الإثبات، أو المسطرة، أو التنفيذ³؛ وقد جاءت هذه الخصائص استجابة للطبيعة الخاصة للنزاعات الشغلية، وما تقتضيه من مرونة وتبسيط وسرعة، مع الحرص على ضمان حماية فعالة لحقوق الأجراء⁴، باعتبارهم الطرف الأضعف؛ ويمكن إجمال أبرز خصائص الدعوى الاجتماعية في النقاط التالية:

الطابع الحمائي

تهدف الدعوى الاجتماعية إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية (الأجير) لذلك فإن قواعد الدعوى الاجتماعية تفسر لصالح الأجير وتُطبق بروح من الإنصاف والموازنة حتى ولو تطلب ذلك الخروج أحيانا عن القواعد العامة للإثبات أو التقاضي⁵ حيث تراعي المحاكم ظروف العمل وحقوق العامل أكثر من الالتزام بالقواعد الشكلية.

السرعة في البت

من أهم الخصائص التي تميز الدعوى الاجتماعية تعجيل البت في القضايا المعروضة على المحاكم الاجتماعية، لأن تأخير البت في القضية قد يلحق ضررا بالأجير الذي يعتمد على أجره في حياته اليومية. ولذلك، تنص أغلب التشريعات على آجال قصيرة للنظر في القضايا الاجتماعية⁶، وتحديد جلسات تتميز بقرب الآجال مقارنة مع آجال جلسات المحاكم الأخرى⁷.



مجانية التقاضي أو خفض الرسوم القضائية

تعفى الدعاوى الاجتماعية في أغلب التشريعات من أداء الرسوم القضائية أو تُفرض فيها رسوم رمزية، وذلك لتيسير ولوج الأجراء إلى العدالة دون عائق مادي وهو نفس الاتجاه الذي سار فيه المشرع الموريتاني حيث جعل العامل يتمتع بالمساعدة القضائية بقوة القانون وأكد في المادة 309 من مدونة الشغل على أنه:

((...؛ وبالإضافة إلى ذلك فإن العامل يتمتع بقوة القانون بالمعونة القضائية لتنفيذ الأحكام الصادرة لصالحه وإذا كان الحكم واجب النفاذ ولم يستطع العامل تنفيذ الحكم الصادر لصالحه بالطريقة الودية فإنه يطلب من رئيس المحكمة وضع الصيغة التنفيذية على صورة الحكم التي تسلم إليه ويطلب تعيين منفذ ليتابع تنفيذ الجبري لصالحه)).

إلزامية الصلح قبل اللجوء للقضاء

تُشجع المحاكم الاجتماعية، على التسوية الودية لنزاعات الشغل قبل اللجوء إلى القضاء طبقا لما أشار له المشرع الموريتاني في المادة 292 من مدونة الشغل حيث ألزم أطراف النزاعات الشغلية بإجبارية الصلح و محاولته أمام مفتش الشغل بهدف حسم النزاع قبل اللجوء إلى القضاء أو إنهاء بعض عناصر النزاع قبل رفع الدعوى.

تبسيط الإجراءات

تتسم الدعوى الاجتماعية ببساطة مساطرها، سواء في تقديم الدعوى، أو في الإثبات، أو في التنفيذ، مراعاة لوضعية الأجير ، وحتى لا يكون التعقيد وسيلة لتضييع الحقوق⁸.

مرونة قواعد الإثبات

بخلاف الدعاوى المدنية التي تخضع لصرامة في الإثبات، فإن قواعد الإثبات في النزاعات الاجتماعية أكثر مرونة، بحيث يمكن اعتماد شهادة الشهود، والقرائن⁹، وحتى الصور أو التسجيلات في بعض الحالات.

الفقرة الثانية: تمييز الدعوى الاجتماعية عن بقية الدعاوى

تتميز الدعوى الاجتماعية عن غيرها من الدعاوى بمجموعة من الخصائص تجعلها مختلفة عن بقية الدعاوى نظرا لطابعها الخاص الذي يتناسب مع طبيعة النزاعات الشغلية ويضمن فعالية الحماية القانونية للأجراء لذلك فهي تختلف عن بقية الدعاوى من حيث الموضوع والأطراف وطرق الإثبات¹⁰ وطبيعة التنفيذ...

1- من حيث الموضوع

تتعلق الدعوى الاجتماعية بعلاقات الشغل، كالنزاعات المتعلقة بالأجور أو الفصل التعسفي، أو التعويضات.... وهذا بخلاف الدعوى المدنية التي تشمل جميع النزاعات المتعلقة بالحقوق المدنية أو عدم تنفيذ بنود العقد دون تقييد بمجال عقود الشغل¹¹.

أما الدعوى التجارية فيكون موضوعها بعض القضايا التجارية الناشئة عن عدم احترام التجار أو الشركات التجارية للمقتضيات الواردة في مدونة التجارة¹².



2- من حيث الأطراف

يتمثل أطراف الدعوى الاجتماعية في كل من الأجير والمشغل؛ بينما تشكل أطراف الدعوى المدنية أو التجارية أشخاص طبيعيين أو اعتباريين متساوين في المركز القانوني؛ وهذا بخلاف الدعوى الاجتماعية، حيث يوجد طرف ضعيف (الأجير)، و يستدعي حماية قانونية خاصة¹³.

3- من حيث الإجراءات

تخضع الدعوى الاجتماعية لمساطر مبسطة وسريعة، مع مراعاة مبدأ مجانية التقاضي حيث نص المشرع الموريتاني في المادة 309 من مدونة الشغل على أن: ((إجراءات التقاضي أمام محاكم الشغل ومحاكم الاستئناف والمحكمة العليا مجانية في كافة الدرجات؛.....)) بينما تخضع الدعوى المدنية للإجراءات العادية للتقاضي.

أما الدعوى التجارية فقد تكون سريعة لكنها لا تُراعي الطرف الضعيف، إذ يفترض التكافؤ بين التجار.

4- من حيث قواعد الإثبات

تتميز الدعوى الاجتماعية بسهولة قواعد الإثبات حيث يمكن اعتماد قرائن بسيطة أو شهود أو وثائق غير رسمية¹⁴.

بينما يشترط في الدعاوى المدنية الكتابة إذا زادت القيمة عن مبلغ معين وتطبق القواعد العامة للإثبات كما هو محدد في القانون.

جدير بالذكر أن الإثبات في الدعوى التجارية يعتبر أكثر مرونة من الإثبات في القضايا المدنية، غير أنه لا يبلغ درجة مرونة الإثبات في الدعاوى الاجتماعية.

5- من حيث الجهة القضائية المختصة

تختص محكمة الشغل أو الغرف الاجتماعية بالمحاكم العادية في الدعوى الاجتماعية وفي هذا الصدد نص المشرع الموريتاني في المادة 306 من مدونه الشغل على أنه:

((بالإضافة إلى الحالات المنصوص عليها في هذا القانون وفي النصوص الخاصة تختص محاكم الشغل بالنظر في: الدعاوى الناشئة عن النزاعات الفردية القائمة بين أصحاب العمل والعمال بمناسبة عقد العمل وعقد التلمذة الصناعية وتشريع الضمان الاجتماعي....)).

أما في الدعاوى المدنية فإن المحكمة المدنية أو التجارية هي المختصة في الدعوى حسب طبيعة النزاع.

6- من حيث التنفيذ

تتميز الأحكام الصادرة عن المحاكم الاجتماعية بكونها قابلة للتنفيذ الفوري، خصوصا في النزاعات المتعلقة بالأجور؛ أما في الدعاوى المدنية والتجارية، فإن الأحكام لا تنفذ إلا بعد أن يكون الحكم نهائيا ومستوفيا جميع طرق الطعن، ما لم يكن مشمولاً بالنفاذ المعجل فإنه يمكن تنفيذه قبل أن يستوفي جميع طرق الطعن¹⁵.

المطلب الثاني الأساس القانوني للدعوى الاجتماعية

تعتبر الدعوى الاجتماعية آلية مركزية لحماية حقوق الأجراء وتنظيم علاقة الشغل في التشريع الموريتاني، ولذا فهي تعبير عن الإرادة التشريعية في إرساء عدالة اجتماعية توازن بين طرفين غير متكافئين بطبيعتهم (المشغل من جهة، والأجير من جهة أخرى) وقد منح المشرع الموريتاني هذه الدعوى طابعا خاصا، سواء على مستوى قواعد الاختصاص أو الإثبات أو التنفيذ، مما يجعلها متميزة عن غيرها من الدعاوى المدنية



لذلك تركز الدعوى الاجتماعية في التشريع الموريتاني على مجموعة من النصوص القانونية التي تشكل أساسا لهذه الدعوى ومن أبرز هذه النصوص:

1. مدونة الشغل (القانون رقم 017/2004)

تعد مدونة الشغل الإطار الرئيسي الذي ينظم علاقات الشغل الفردية والجماعية، ويحدد حقوق وواجبات الأطراف؛ حيث تنص على الحق في التقاضي بشأن المنازعات الناتجة عن علاقة الشغل، سواء أمام مفتش الشغل أو الجهات القضائية المختصة (محاكم الشغل)

2. قانون الإجراءات المدنية والتجارية والإدارية

حدد المشرع الموريتاني في مدونة الإجراءات المدنية والتجارية والإدارية بعض المساطر الخاصة بالدعوى الاجتماعية، حيث أفرد لها بعض المواد الخاصة التي تنظم قواعد الاختصاص النوعي والمكاني، وآجال البت في القضايا الاجتماعية، وشروط الطعن والتنفيذ.

3. التنظيم القضائي الموريتاني

حدد المشرع الموريتاني المحكمة المختصة بالنظر في النزاعات الاجتماعية في القانون الخاص بالتنظيم القضائي وتشكلت المحكمة في هذا النوع من القضايا

كما نص المشرع الموريتاني في المادة 308 من مدونه الشغل على أنه:

((يسري قانون المرافعات المدنية على تسوية النزاعات الفردية من طرف محاكم الشغل ومحاكم الاستئناف والمحكمة العليا وذلك في حالة عدم وجود أحكام خاصة منصوص عليها في هذا القانون وفي التنظيمات المطبقة له))

المبحث الثاني: خصوصية الدعوى الاجتماعية في التشريع الموريتاني

تعد الدعوى الاجتماعية من أهم الوسائل القانونية التي منحها المشرع الموريتاني للأجراء للدفاع عن حقوقهم الناتجة عن علاقة الشغل نظراً لكونها تهدف إلى تحقيق العدالة المهنية من خلال ضمان التوازن بين طرفين غير متكافئين: المشغل القوي اقتصادياً، والأجير الضعيف قانونياً ومادياً؛ وقد خص التشريع الموريتاني هذه الدعوى بمقتضيات خاصة في مدونة الشغل (القانون رقم 017-2004) ومدونة الإجراءات المدنية والتجارية والإدارية، لتتسجم مع الطابع الاجتماعي الذي يميزها؛ وفي هذا الصدد سنتطرق للمساطر الخاصة بالدعوى الاجتماعية في المطلب الأول؛ لتتطرق في المطلب الثاني للطابع الخاص للأحكام الصادرة عن محكمة الشغل.

المطلب الأول: المساطر الخاصة بالدعوى الاجتماعية

تشكل الدعوى الاجتماعية وسيلة قانونية أساسية لحماية حقوق الأجراء وتنظيم العلاقة بينهم وبين المشغلين؛ وقد أولاه المشرع الموريتاني اهتماماً خاصاً لما تنطوي عليه من خصوصية ناتجة عن طبيعة العلاقات الشغلية ذات الطابع غير المتكافئ؛ واستجابة لهذا الطابع أفرز التشريع الموريتاني مساطر إجرائية خاصة تختلف عن تلك المساطر المعتمدة في القضايا المدنية أو التجارية، سواء من حيث شروط تحريك الدعوى، أو آجالها، أو طرق الطعن فيها¹⁶؛ فالمشرع الموريتاني لم يكتف بتقرير حق الأجير في التقاضي بل أحاط هذا الحق بمجموعة من القواعد الإجرائية الميسرة التي تراعي وضعه كطرف ضعيف في عقد الشغل، وجعل من تبسيط المسطرة، وتقصير الآجال، وإعطاء أولوية للصلح¹⁷، سمات أساسية للدعوى الاجتماعية. وتندرج هذه الخصوصية ضمن توجه تشريعي يرمي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان التوازن داخل سوق العمل¹⁸.



الفقرة الأولى: إجبارية الصلح (المسطرة الإدارية)

تتميز نزاعات الشغل الفردية بإلزامية محاولة الصلح قبل اللجوء إلى محكمة الشغل ورفع الدعوى أمامها بصفتها هي المختصة في تسوية نزاعات الشغل الفردية حيث ألزم المشرع الموريتاني أطراف العلاقة الشغلية (المشغل والأجير) بعرض النزاع القائم بينهما بسبب تنفيذ عقد الشغل أو إنجائه على مفتش الشغل¹⁹ بهدف محاولة التوفيق أمام مفتشية الشغل ؛ وهو ما يستفاد من مقتضيات الواردة في المادة 292 من مدونة الشغل الموريتانية؛ التي تنص على أنه: ((قبل عرض أي قضية على أنظار محكمة الشغل يجب على صاحب العمل أو العامل أن يطلب رفع الخلاف الفردي من أجل محاولة التوفيق أمام مفتش الشغل أو مراقب الشغل أو نائبه القانوني ويجب أن يكون الطلب مكتوباً))؛ وفي هذا الصدد ينص المشرع الموريتاني في المادة 293 من مدونة الشغل على أنه: ((يستدعي مفتش أو مراقب الشغل الطرفين في اليوم التالي لاستلام الطلب باستثناء يوم الجمعة والأعياد الرسمية للحضور في موعد لا يقل عن ثمانية أيام اعتباراً من تاريخ استلام الاستدعاء تضاف إليه عند الاقتضاء مواعيد المسافة المحددة طبقاً للشروط المنصوص عليها في المادة 314 ويجب على الطرفين أن يحضرا في التاريخ والساعة المحددين أمام مفتش أو مراقب الشغل أو أن يحضر عنهما أو عن أحدهما وكيلان أو وكيل يحمل تفويضاً خاصاً...)).

يسعى مفتش الشغل في إجراء محاولة الصلح حتى يتسنى له إرجاع الأجير للعمل أو حصوله على تعويض من طرف رب العمل²⁰ مع مراعاة المقتضيات الواردة في المادة 46 من مدونة الشغل التي تنص على أنه: ((يجوز إنهاء العقد غير محدد المدة دائماً بإرادة أحد الطرفين؛ ويجب على صاحب العمل أن يعلم العامل كتابة قبل أي قرار يفصله مع ذكر السبب المتعلل به ودعوته إلى تقديم الإيضاحات كتابياً أو شفهيًا وذلك في ظرف 48 ساعة؛ ويخضع كل فسخ إلى إخطار يبلغه الطرف الذي يبادر بالفسخ بصورة كتابية ويجب ذكر سبب الفسخ في هذا المكتوب...))؛ وبناء على هذا سنتطرق لحالة نجاح الصلح بين المشغل والأجير (أولاً)؛ لتتطرق لحالة فشل الصلح (ثانياً).

أولاً : حالة نجاح الصلح

يترتب على نجاح التوفيق أو الصلح الذي يقوم به مفتش الشغل بين المشغل والأجير إنهاء النزاع القائم بينهما²¹ ويشترط تضمين المحضر مجموعة من البنود (1) لتترب على هذا الصلح مجموعة من الآثار (2)

1- مضمون محضر التوفيق

نص المشرع الموريتاني في المادة 295 من مدونة الشغل على ما يلي: ((يعلم مفتش الشغل أو مراقب الشغل الطرفين بحقوق كل واحد منهما طبقاً للقوانين والتنظيمات والاتفاقيات الجماعية والعقد الفردي حسب المعلومات المتوفرة لديه وذلك مع مراعاة تقدير المحاكم)) ؛ وقد اشترط المشرع الموريتاني مجموعة من الشروط يجب إدراجها في المحضر لقبول محضر الصلح الذي يحرره مفتش الشغل وتمثل هذه الشروط فيما يلي :

- ✓ توقيع الطرفين إلى جانب مفتش الشغل
- ✓ تاريخ تحرير المحضر الذي أعد للصلح
- ✓ النص على مختلف عناصر الشكوى
- ✓ النقاط التي حصل بشأنها التوفيق؛ وعند الاقتضاء المبالغ المتفق عليها
- ✓ في حالة التوفيق الجزئي تضمن الطلبات التي لم يتضمنها التوفيق
- ✓ عناصر الشكوى التي تم التخلي عنها؛ طبقاً لما جاء في المادة 296 من مدونة الشغل الموريتانية²²



2 الآثار المترتبة على محضر الصلح

بالرجوع إلى المقتضيات الواردة في المادة 297 من مدونة الشغل نجد المشرع الموريتاني ينص على أنه: ((يسقط محضر التوفيق لكل دعوى قضائية حول النقاط التي كانت محل التوفيق ويقدم المحضر الطرف الأكثر عناية إلى رئيس محكمة الشغل الذي حرر في دائرة اختصاصه ويضع رئيس المحكمة الصيغة التنفيذية بعد التأكد من مطابقته لمقتضيات هذه المادة ويتم إجراء تنفيذ هذا المحضر كما لو كان حكما صادرا عن محكمة)).

ثانيا: حالة فشل الصلح

نص المشرع الموريتاني في المادة 298 من مدونة الشغل على أنه: ((في حالة عدم التوفيق يثبت مفتش الشغل الخلاف خلال موعد لا يمكن أن يتجاوز سبعة أيام في محضر يبين فيه أسباب الإخفاق)) ؛ ويتربط على فشل الصلح بين المشغل والأجير مجموعة من النتائج أشار لها المشرع الموريتاني في مدونة الشغل حيث نص في المادة 294 من مدونة الشغل على أنه: ((إذا لم يحضر المدعي في اليوم المحدد في الاستدعاء لنظر النزاع ولم يبرر غيابه بعذر أو بقوة القاهرة يحرر محضر بالغياب ويجرد طلب محاولة التوفيق المكتوب من أثره التعليقي وإذا لم يحضر المدعى عليه ولم يبرر غيابه بالقوة القاهرة أو لم يقدم وسائل دفاعه في شكل مذكرة يحرر مفتش أو مراقب الشغل محضر عدم التوفيق ويحرر إضافة إلى ذلك تقرير مفصلا حول القضية القائمة ويرسله مع إيداع رأيه إلى رئيس المحكمة المرفوعة أمامها الدعوى من حيث الأصل)).

كما نص المشرع الموريتاني في المادة 299 من مدونة الشغل على أنه:

((في حالة الغياب أو في حالة فشل محاولة التوفيق كما هو مبين في المادتين 294 الفقرة الثانية والمادة 298 ترفع الدعوى بواسطة تصريح كتابي لدى كتابة محكمة الشغل ويقيد التصريح في سجل مخصص لهذا الغرض.....؛ يجب على مفتشية الشغل التي جرت أمامها محاولة التوفيق بدون نجاح أن تحيل الملف الكامل الذي أمكن تكوينه حول هذا النزاع إلى رئيس محكمة الشغل المعروضة أمامها الدعوى)).

الفقرة الثانية: المسطرة القضائية

تتعهد محكمة الشغل في نزاعات الشغل الفردية بناء على محضر يعده مفتش الشغل حول ما توصل إليه من محاولة الصلح²³ في النزاعات القائمة بين أطراف العلاقة الشغلية (المشغل والأجير) أو عدم إمكانية الصلح بينهما وهو ما يعرف بمحضر عدم الموافقة أو عدم إمكانية الصلح؛ طبقا لما أشار له المشرع الموريتاني في المادة 299 من مدونة الشغل.

غني عن الذكر أن محكمة الشغل لا يمكن أن تتعهد في نزاعات الشغل الفردية إلا بعد محاولة الصلح أمام مفتش الشغل وحصول الاتفاق على تسوية بعض النزاعات القائمة²⁴ وتحرير محضر من طرف مفتش الشغل بالطلبات التي تمت تسويتها والنزاعات التي لا تزال محل خلاف بين المشغل والأجير؛ أو بناء على محضر فشل الصلح²⁵ الذي يحرره مفتش الشغل ويبين فيه أنه سعى في محاولة الصلح وأنه لم يتمكن من الوصول إلى صلح بين المشغل والأجير²⁶ ليحيل المحضر إلى المحكمة حتى يحق لها إجرائها النظر والبت في هذا النزاع القائم بين المشغل والأجير؛

المطلب الثاني: الطابع الخاص للأحكام الصادرة عن محكمة الشغل

أشار لها المشرع الموريتاني في المادة 316 من مدونة الشغل إلى أنه إذا توفرت الشروط وتم احترام الإجراءات الخاصة في نزاعات الشغل الفردية فإنه يجب على أطراف النزاع أن يحضرا أمام المحكمة في اليوم والساعة المحددين للنظر في الدعوى من طرف رئيس محكمة الشغل طبقا لما نص عليه المشرع الموريتاني في المادة 317 من مدونة الشغل غير أن المدعي إذا لم يحضر في اليوم المحدد في الاستدعاء للنظر في الدعوى ولم يبرر غيابه بالقوة القاهرة تشطب الدعوى ولا يجوز تجديدها إلا مرة واحدة وهو ما يستفاد من نص المادة 318 من مدونة الشغل؛ كما أن



المدعى عليه إذا لم يحضر ولم يبرر غيابه بالقوة القاهرة أو إذا لم يقدم دفاعه كتابة فإن الخطأ يقع على عاتقه وتقضي المحكمة في الدعوى وفقا لأحقيتها²⁷.

جدير بالذكر أنه إذا حضر أطراف الدعوى يتم الشروع في محاولة التوفيق، وإذا تم الاتفاق يجرى محضر في نفس الجلسة ويدون في سجل مداولات المحكمة ويقر تسوية النزاع وديا، طبقا للمقتضيات الواردة في المادة 319 من مدونة الشغل؛ وفي حالة عدم التوفيق تقوم المحكمة فورا بالنظر في القضية ولا يجوز إجراء أي تأجيل إلا باتفاق الطرفين؛ غير أنه يجوز للمحكمة دائما بموجب حكم مسبب أن تأمر بكافة التحقيقات وبالانتقال إلى المكان وبكافة التدابير الإعلامية بما في ذلك الحضور الشخصي للطرفين والمعائنات وإجراء الاختبارات وعند انتهاء المرافعات تقوم المحكمة بإجراء مداولات ويجرى الحكم بساعته وتعد جلسة لتلاوته ويجب أن يكون مسببا وصادرا بالأغلبية النسبية للأعضاء الحاضرين²⁸.

الفقرة الأولى: مظاهر الطابع الخاص للأحكام الصادرة عن محاكم الشغل

تتميز الأحكام الصادرة عن محاكم الشغل بجملة من الخصوصيات تجعلها مختلفة عن الأحكام الصادرة عن المحاكم الأخرى؛ وذلك بالنظر إلى الطبيعة الاجتماعية للنزاع ومركز الأجير كطرف ضعيف في علاقة الشغل²⁹. ومن أبرز هذه الخصوصيات:

الطابع الحمائي للأجير

من أهم ما يميز أحكام محاكم الشغل نزعتها الحمائية، إذ يفترض فيها الانتصار للطرف الأضعف (الأجير) متى ثبت تعسف المشغل أو الإخلال بالتزاماته القانونية أو التعاقدية. لذلك تقوم الأحكام الصادرة عن محاكم الشغل على مبدأ التوازن الاجتماعي لا على مجرد التقابل العقدي الشكلي³⁰.

المرونة في تقدير الوقائع والقرائن

تُمنح محاكم الشغل سلطة تقديرية واسعة في تقدير الظروف والوقائع في نزاعات الشغل، ولا تخضع الأحكام فيها لصرامة الشكلية أو الإثبات بنفس الدرجة المعمول بها في المحاكم الأخرى³¹ حيث يمكن لمحكمة الشغل أن تعتمد على قرائن بسيطة، وتولي أهمية للإثبات عبر الشهادة والقرائن الواقعية³².

التنفيذ السريع والجزئي رغم الطعن

غالبا ما تنفذ الأحكام الصادرة عن محاكم الشغل جزئيا رغم الطعن فيها، خصوصا فيما يتعلق بالمستحققات ذات الطابع الاستعجالي (كالرواتب والتعويضات عن الطرد)، مما يمنحها طابعا خاصا من حيث القوة التنفيذية³³.

تأثيرها بنتائج محاولات الصلح السابقة

تؤسس العديد من الأحكام الاجتماعية على محاضر الصلح التي لم يتوصل أطراف العلاقة الشغلية إلى صلح فيها أو المحاضر التي تغيب أحد أطراف النزاع عن الحضور لمحاولة الصلح فيها؛ حيث تعتبر هذه المحاولات جزءا من عمل المحكمة³⁴ وليست مجرد إجراءات خارجية، وهو ما يضفي طابعا خاصا على مسار الدعوى الاجتماعية والحكم النهائي فيها³⁵.

النفذ المعجل في بعض الحالات دون كفالة

تُصدر محاكم الشغل في بعض الأحيان أحكاما مشمولة بالنفذ المعجل دون اشتراط تقديم كفالة، حماية لحقوق الأجير وتفاديا لآثار التسويف أو الماطلة من طرف المشغل³⁶.



الفقرة الثانية: خصوصية تنفيذ الأحكام الاجتماعية وطرق الطعن فيها

تُعتبر الأحكام الاجتماعية الصادرة عن محاكم الشغل في التشريع الموريتاني ذات طابع خاص ولا يقتصر على مراحل التقاضي فحسب، بل تمتد ليشمل كيفية تنفيذها وطرق الطعن فيها، وهي خصوصيات تنبع من الطبيعة الحماية التي تطبع القانون الاجتماعي عموماً، وتهدف إلى ضمان سرعة وفعالية الإنصاف في النزاعات الشغلية.

أولاً: خصوصية تنفيذ الأحكام الاجتماعية

يتميز تنفيذ الأحكام الاجتماعية بعدة خصائص تهدف إلى تيسير وصول الأجير إلى حقوقه ومن أبرز هذه الخصائص:

النفذ المعجل بدون كفالة

تُرفق الأحكام الاجتماعية في أغلب الأحيان بالنفذ المعجل، خاصة إذا تعلق الأمر بأجور مستحقة أو تعويضات عن الطرد التعسفي³⁷ دون الحاجة إلى تقديم كفالة ويُعدّ هذا استثناء من القاعدة العامة في تنفيذ الأحكام الابتدائية³⁸.

إمكانية التنفيذ الجزئي للحكم رغم الطعن:

لا يؤدي الطعن بالاستئناف أو النقض في الأحكام الاجتماعية إلى وقف تنفيذ الحكم الابتدائي في بعض الحالات، مما يسمح للأجير بالحصول على جزء من مستحققاته حتى يتم الحسم النهائي في الدعوى الاجتماعية.

الإعفاء من بعض القيود الشكلية في التنفيذ:

قد يُعفى الأجير من بعض الرسوم أو الإجراءات الشكلية التي تعيق التنفيذ في الدعاوى العادية، وذلك إعمالاً لمبدأ تبسيط الإجراءات في المادة الاجتماعية

الاستعانة بالحجز التحفظي والتنفيذي:

يمكن اللجوء إلى آلية الحجز على ممتلكات المشغل عند الامتناع عن التنفيذ، خاصة إذا تبين أن هناك نية للماطلة أو تهريب الأموال.

ثانياً: خصوصية طرق الطعن في الأحكام الاجتماعية

رغم خضوع الأحكام الاجتماعية من حيث الأصل لنفس طرق الطعن المقررة في الإجراءات المدنية والتجارية والإدارية إلا أن هناك مجموعة من الخصوصيات تتمثل فيما يلي:

اختصار آجال الطعن في الأحكام الاجتماعية:

يسعى المشرع الموريتاني إلى تقليص آجال الطعن في القضايا الاجتماعية لتسريع الفصل النهائي في الدعاوى الاجتماعية، خاصة إذ تعلق النزاع بالطرد أو الإخلال ببنود عقد العمل .

الحد من آثار الطعن على تنفيذ الحكم:

إن الطعن في الأحكام الاجتماعية وخاصة الطعن بالاستئناف لا يوقف تنفيذ الحكم تلقائياً، ما لم يطلب المشغل وقف التنفيذ بشكل صريح ويثبت الضرر المحتمل، وهو ما يعزز من قوة الحكم الابتدائي.



التفسير الضيق لبعض أسباب النقص في المجال الاجتماعي:

تميل المحكمة العليا إلى تبني تفسير ضيق لأسباب النقص في المادة الاجتماعية، حفاظا على الاستقرار القانوني وحسن سير علاقات العمل.



الخاتمة:

يتضح من خلال ما تقدم أن الدعوى الاجتماعية ليست مجرد وسيلة للتقاضي، بل هي أداة لتحقيق التوازن والعدالة المهنية، إلا أن تفعيلها الكامل ما زال يصطدم بمجملته من العراقيل على مستوى التطبيق؛ وقد حرص المشرع الموريتاني على تنظيم الدعوى الاجتماعية بشكل خاص مراعيًا في ذلك الطبيعة غير المتكافئة لأطراف العلاقة الشغلية. ورغم وضوح الأساس القانوني لهذه الدعوى، إلا أن نجاحها العملي يتطلب تفعيل النصوص المنظمة للعلاقات الشغلية وتوفير بيئة قضائية حمائية وسريعة، وتوعية الأجراء بحقوقهم؛ ورغم كون الإطار التشريعي يظهر طابعا حمائيا نسبيا، إلا أن العوائق التطبيقية، سواء من حيث بطء التقاضي، أو ضعف التكوين، أو قلة التخصص، من بين الأسباب التي تحد من فاعلية الدعوى الاجتماعية؛ لذا فإن تحقيق التوازن الحقيقي يستدعي إصلاحا هيكليا يشمل القضاء الاجتماعي، والإجراءات، والتكوين، والمساعدة القضائية وتسريع التنفيذ، بناء على هذا فقد أشفنا هذه الدراسة بمجموعة من الاقتراحات سنوجزها في النقاط التالية:

المقترحات:

- ✓ تقوية دور مفتشيات الشغل في مراقبة تنفيذ الأحكام الاجتماعية.
- ✓ تعديل قانون الإجراءات المدنية والتجارية والإدارية لإعطاء الأولوية لتنفيذ الأحكام الاجتماعية.
- ✓ تسهيل اللجوء إلى العدالة الاجتماعية (توسيع نطاق المساعدة القضائية).
- ✓ تشجيع المصالحة عن طريق مفتشية الشغل.
- ✓ تبني مساطر مبسطة وسريعة للفصل في الدعاوى ذات الطابع الاستعجالي (الطرد، الأجور...).
- ✓ إنشاء محاكم اجتماعية متخصصة على غرار بعض التشريعات المقارنة.
- ✓ إرساء مسطرة استعجالية دائمة للطعن في الأحكام الاجتماعية.
- ✓ تكوين القضاة في مجال قانون الشغل من خلال تنظيم ورشات ودورات مستمرة تواكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية.
- ✓ إصدار مدونة للإجراءات الاجتماعية تنظم الخصوصيات الشكلية والموضوعية للدعاوى الاجتماعية.
- ✓ دعم دور مفتشي الشغل، ومنحهم صلاحيات واسعة وملزمة و سن عقوبات رادعة لمخالفاتها.
- ✓ تشجيع الوسائل البديلة لحل النزاعات الاجتماعية كالوساطة والتحكيم....

الهوامش:

- ¹ حفصة الباهلي: "دور جهاز تفتيش الشغل في استقرار العلاقات المهنية" رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص قانون الأعمال جامعة الحسن الثاني الحمديّة؛ كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية؛ السنة الجامعية 2011-2012؛ ص: 87
- ² محمد سميج مسعود: قانون العمل - دراسة تحليلية مقارنة - الطبعة الثالثة 2019؛ مطبعة النجاح حي السلام أكادير؛ ص: 182
- ³ المختار باباه أفيدي: الضمانات القانونية لحماية الأجور في التشريع الموريتاني؛ مجلة القانون والأعمال الدولية؛ العدد: الثالث؛ 16؛ أغسطس 2023؛ ص: 67
- ⁴ العمراني بوخبزة: خصوصيات الوساطة في نزاعات الشغل الجامعية؛ رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص؛ جامعة عبد المالك السعدي؛ كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية- طنجة السنة الجامعية: 2012-2013؛ ص: 57
- ⁵ بوراس عبد القادر؛ تاج لخضر: محدودية الوساطة القضائية في حل نزاعات العمل الفردية؛ مجلة قانون العمل والتشغيل العدد: الأول؛ يناير 2022؛ ص: 431



- 6 محمد يحظيه ولد ابريد الليل : خصوصيات الدعوى الاجتماعية في موريتانيا، مجلة القانون والقضاء، العدد الخامس ، نواكشوط، 2021. ص: 67
- 7 المختار باباه افيد؛ مرجع سابق؛ ص: 72
- 8 محمد حفو :القيمة القانونية للوظيفة التصالحية لمفتش الشغل ؛مجلة قانونك؛ العدد الحادي عشر ؛ يناير - مارس؛ 2022؛ ص: 38
- 9 محمد فال ولد الطالب: شرح قانون العمل الموريتاني؛ الطبعة الثانية (دون ذكر جهة النشر وتاريخه) ص: 167
- 10 العمراني بوخيزة؛ مرجع سابق؛ ص: 62
- 11 لبنى مصباح: الخصوصيات المسطرة لنزاعات الشغل الفردية في القانون المغربي؛ رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال؛ جامعة الحسن الثاني - المحمدية كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ؛ السنة الجامعية: 2012-2013؛ ص: 56
- 12 محمد فال ولد الطالب؛ مرجع سابق؛ ص: 172
- 13 بوراس عبد القادر؛ مرجع سابق؛ ص: 438
- 14 محمد أيت لمقدم: قانون الشغل (قواعد الموضوعية والاجرائية) مطبعة النجاح الدار البيضاء؛ (دون ذكر الطبعة وتاريخ النشر)؛ ص: 207
- 15 إدريس السماحي: القواعد الإجرائية بين القواعد العامة وخصوصية المسطرة الجماعية؛ أطروحة لنيل دكتوراه في القانون الخاص؛ جامعة سيدي محمد بن عبد الله بفاس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية؛ السنة الجامعية: 2020-2021؛ ص: 39
- 16 فتحيحة بن عتو: القواعد الإجرائية الخاصة بنزاعات الشغل -دراسة تحليلية- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص جامعة الجزائر؛ كلية الحقوق؛ السنة الجامعية: 2017 ص: 36
- 17 بدري الصيلي: الخصوصيات المسطرة في نزاعات الشغل الفردية؛ الطبعة الثانية؛ 2015؛ (دون ذكر جهة النشر) ص: 196
- 18 لبنى مصباح؛ مرجع سابق؛ ص: 60
- 19 محمد يحيى ولد عبد الودود ولد الصيام: الوجيز في القانون الاجتماعي الموريتاني، مكتبة القرنين ؛ طبعة 2010، ص: 142
- 20 مصطفى رفيق ؛ دور المصالحة في تسوية نزاعات الشغل الجماعية؛ مجلة صوت الحق؛ العدد: 6 ما يو 2018 ص: 32
- 21 فتحيحة بن عتو؛ مرجع سابق؛ ص: 42
- 22 نص المشرع الموريتاني في المادة 296 من مدونة الشغل على أنه: ((إذا توصل الطرفان إلى اتفاق يثبتته المفتش خلال نفس الجلسة في محضر التوفيق الذي يجب أن يتضمن كي لا يعتبر باطلا: توقيع الطرفين مع توقيع مفتش الشغل تاريخ المحضر؛ نص مختلف عناصر الشكوى؛ النقاط التي حصل بشأنها التوفيق وعند الاقتضاء المبالغ المتفق عليها بالنسبة لكل عنصر من عناصر الشكوى عناصر الشكوى التي تم التخلي عنها؛ في حالة التوفيق الجزئي للطلبات التي لم يتضمنها التوفيق)).
- 23 مصطفى رفيق ؛ مرجع سابق؛ ص: 37
- 24 ياسين وهيب : قابلية نزاعات الشغل الفردية للتحكيم" مجلة القانون والأعمال الدولية؛ العدد الرابع؛ ماي 2019 ص: 98
- 25 فاطمة الشاون : حماية الأجراء من الفصل التعسفي "دراسة على ضوء مدونة الشغل والعمل القضائي" رسالة دبلوم الماستر المتخصص في القانون والمقابلة جامعة ابن زهر أكادير؛ كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية؛ السنة الجامعية: 2011-2012؛ ص: 78
- 27 الفقرة الأخيرة من المادة 318 من مدونة الشغل الموريتانية.
- 28 المادتين 321-322 من مدونة الشغل الموريتانية
- 29 محمد يحيى ولد عبد الودود ولد الصيام؛ مرجع سابق؛ ص: 145
- 30 عبد الله ولد محمد فال: إجراءات التقاضي أمام محكمة الشغل في النظام القانوني الموريتاني، مجلة موريتانيا القانونية، العدد: الثاني؛ 2022. ؛ ص: 89
- 31 كمال الودغيري: مسطرة التقاضي في المادة الاجتماعية في القانون المغربي ؛ أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق جامعة محمد الخامس - أكادير الرباط؛ السنة الجامعية: 2006 ؛ ص: 68
- 32 بدري الصيلي؛ مرجع سابق؛ ص: 104
- 33 أحمد شكري السباعي : الوسيط في شرح القانون الاجتماعي المغربي؛ الطبعة الثالثة؛ (دون ذكر تاريخ الطبعة وجهة النشر) ص: 78
- 34 عبد العزيز حضري: المسطرة أمام المحاكم الاجتماعية بين خصوصية الإجراءات وتوجهات القضاء؛ الطبعة الثانية 2016؛ (دون ذكر جهة النشر)؛ ص: 245
- 35 عبد اللطيف الشنتوف: المسطرة الخاصة في قضايا نزاعات الشغل الفردية؛ المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية؛ العدد الثالث؛ 2022؛ ص: 176
- 36 الفقرة الأخيرة من المادة 309 من مدونة الشغل الموريتانية.
- 37 عبد اللطيف الشنتوف؛ مرجع سابق؛ ص: 183
- 38 أحمد شكري السباعي؛ مرجع سابق؛ ص: 83