

مستخرج من محضر المجلس العلمي للكلية المنعقد بتاريخ: 14 جوان 2023

بناء على محضر اجتماع المجلس العلمي للكلية المنعقد بتاريخ: 14 جوان 2023
وفي محور جدول الأعمال النقطة رقم 03: المصادقة على عمل اللجنة العلمية للقانون
العام في النقطة 2-3 وذلك بالمصادقة على تقارير الخبرة الإيجابية الخاصة بمطبوعة
الدكتور: خلفه سمير

تحت عنوان: "محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس"،
والمحكمة من طرف الخبراء الذين تم تعيينهم في المجلس العلمي للكلية المنعقد
بتاريخ: 06 مارس 2023 والآتية أسماؤهم:

الدكتورة: دكدوك هودة	رتبة أستاذ محاضر قسم 'أ'	جامعة برج بوعريرج
الدكتورة: صديقي سامية	رتبة أستاذ محاضر قسم 'أ'	جامعة برج بوعريرج
الدكتورة: لعوارم وهيبة	رتبة أستاذ محاضر قسم 'أ'	جامعة برج بوعريرج

سلمت هذه الشهادة بطلب من المعني لاستعمالها في حدود ما يسمح به القانون

برج بوعريرج في: 14 جوان 2023

رئيس المجلس العلمي





جامعة محمد البشير الإبراهيمي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

محاضرات في مقياس قانون العمل

مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس

جذع مشترك

من إعداد الدكتور: خلفه سمير
أستاذ محاضر قسم "أ"

السنة الجامعية: 2022-2023

مقدمة:

يكتسي العمل أهمية بالغة باعتباره أداة لسد مختلف الحاجيات اليومية للفرد والمجتمع من جهة، ومساهماته في تطوير اقتصاد الدولة من جهة أخرى، فالحاجة إلى العمل كان ولا يزال ضرورة ملحة في حياة الإنسان، ومن خلال ذلك فقد عرفت المجتمعات عبر التاريخ محاولات تأطير للعمل من خلال استغلال هذه الحاجة في حياة الإنسان ابتداء من استغلال العمال ليصيروا عبيدا لذوي المال وصولا إلى النظام الإقطاعي في العصر الوسيط.

وتبعاً لذلك فقد سعت التشريعات الحديثة إلى تخليص العامل من هذه الصفة، أي صفة العبودية، وذلك تحت تأثير مبادئ حقوق الإنسان التي نادت إليها المجتمعات الحديثة بضرورة التدخل لتنظيم علاقة العمل القائمة بين العمال وأرباب العمل من خلال تقنينها بسن تشريعات متعلقة بها، ومن ثم فقد أصبح قانون العمل ضروريا لضمان حقوق الأطراف المتعاقدة وتحميلهم الالتزامات.

ذلك أن قانون العمل يستهدف بالدرجة الأولى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية بالحد من استغلال الإنسان بالمحافظة أولا على مكتسبات وحقوق العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة من جهة وثانيا عدم إغفال مصلحة وحقوق المستخدمين أو أرباب العمل من جهة أخرى.

وترتبطا على ذلك فقد حرصت التشريعات الحديثة على إيجاد الصيغ والوسائل الممكنة والملائمة لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية وإن كانت هذه التشريعات

كان عقد العمل خاضعا للقانون المدني تحت تسمية "تأجير الخدمات"، وبذلك تم تخصيص تشريعات قانونية خاصة بهذه الفئة.

وفي هذا السياق تدخلت هذه التشريعات في تنظيم كيفية إبرام عقد العمل وتحديد كيفية إثباته، وكيفية إنهاء علاقة العمل بمختلف أسبابها، وكذا الالتزامات المترتبة عنه ومن أهمها تنظيم الأجر الذي يعد أهم حقوق العمال، وكذا تبيان مدة العمل، وظروف العمل الآمنة وانتهاء بالحماية الاجتماعية، القائمة على التضامن المهني والاجتماعي.

وضمن نفس المسعى اهتم المشرع الجزائري و نظم قطاع الشغل و شؤون العمال، فأصدر تشريعات عديدة بمسميات مختلفة استجابة لظروف سياسية و اقتصادية و اجتماعية سادت المجتمع و الدولة الجزائريين، ذلك أن تطور السياسة التشريعية في الجزائر بالنسبة لقانون العمل ، خضع إلى التطور الحاصل في إيديولوجية الدولة الجزائرية، بمعنى المنهج المتبع منذ الاستقلال ابتداء من التوجه الاشتراكي، الذي كان يعد خيارا لا رجعة فيه، وصولا إلى مرحلة الانفتاح على اقتصاد السوق؛ ولا زال التطور في منهج الدولة الجزائرية يتطور أكثر سعيا إلى دخول اقتصاد السوق، وكل هذا كان من شأنه ولا زال يؤثر على التشريعات العمالية.

وبالنسبة للقانون الجزائري يعتبر قانون العمل إرثا استعماريًا، حيث استمر تطبيق قانون العمل الفرنسي إلى غاية سنة 1971 بصدور الأمر رقم: 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي يعتبر أول قانون عمل في الجزائر المستقلة، تلتها عدة قوانين منها الأمر رقم: 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، والأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي يعتبر الانطلاقة الفعلية لقانون العمل، حيث تضمن التنظيم التقني لعلاقات العمل الفردية والجماعية في هذا القطاع ، وتم تمديد تطبيقه على علاقات العمل في القطاع في القطاع الاقتصادي العام بسبب غياب قوانين تنظمها آنذاك.

غير أنه بصدور القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العامل للعامل تم توحيد تطبيق أحكام هذا القانون على كل العمال في جميع القطاعات والأنشطة والمهن بما

ففي قطاع الوظيفة العمومية، وقد صدر في ظله نصوص قانونية كثيرة منها القانون رقم: 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

ويعتبر القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والقوانين الملحقه به، منعرجا هاما في تشريع العمل الجزائري بحيث ألغى النصوص السابقة وأعاد مبدأ سلطان الإرادة في إبرام عقد العمل من خلال تنظيم مختلف جوانب علاقات العمل الفردية والجماعية في القطاع الاقتصادي وترك المسائل التفصيلية للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل، كما أعاد الفصل التقليدي بين القطاع الاقتصادي وقطاع الوظيفة العمومية.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة في شكل محاضرات مقدمة لطلبة السنة الثالثة، من أجل تقديم الأطر العامة لقانون العمل، ومن أجل ذلك فقد تم اعتماد ثلاث محاور، حيث نتناول في المحور الأول مفهوم ومصادر قانون العمل، بينما نتناول في المحور الثاني علاقات العمل الفردية ثم نتطرق في الأخير ضمن المحور الثالث إلى علاقات العمل الجماعية.

المحور الأول: ماهية قانون العمل

يعتبر قانون العمل من أهم القوانين التي دأب الفقه والتشريع على دراستها لما له علاقة بمختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية هذا من جهة، ولكونه من جهة أخرى يهتم بدراسة أكبر فئة اجتماعية داخل المجتمع والمتمثلة في طبقة العمال.

وقانون العمل هو قانون يهتم بتأطير علاقات العمل التبعية المأجورة من حيث إبرامها وتنفيذها وإنهاءها، والحقوق الأساسية للعمال، وطرق تسوية النزاعات الناشئة عن هذه العلاقات، وهي العلاقات التي تتميز بوجود العامل في وضعية تبعية لصاحب العمل، بحيث ينفذ العمل المتفق عليه في عقد العمل تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر، إلى جانب ذلك يهتم قانون العمل كذلك بتنظيم علاقات العمل الجماعية، والحقوق الجماعية للعمال.

وعلى هدي ذلك فإن دراسة ماهية قانون العمل تقتضي أن نتناول ضمن المبحث الأول مفهوم قانون العمل ونشأته، وفي المبحث الثاني مصادر قانون العمل وعلاقته بالقوانين الأخرى.

المبحث الأول: مفهوم قانون العمل ونشأته

نظرا لأهمية العمل باعتباره الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية فضلا عن ما يرتبه من آثار اجتماعية وقانونية فإن الضرورة تستدعي بيان مفهوم قانون العمل، ولكن قبل ذلك لابد أولا من معرفة كيفية تطور فكرة العمل ونشأتها وصولا لبلورتها كقانون له أسس ومبادئ يقوم عليها، ثم نتطرق إلى تحديد الإطار المفاهيمي لقانون العمل.

وعلى هذا الأساس سنتناول بداية نشأة وتطور قانون العمل ضمن المطلب الأول، ثم نتناول تعريف قانون العمل وخصائصه وذلك ضمن المطلب الثاني.

المطلب الأول: نشأة وتطور قانون العمل

يعتبر قانون العمل من القوانين حديثة النشأة، بحيث لم يكتمل تكوينه إلا في أواخر القرن التاسع عشر(19)، وكان لهذا التأخر أسباب حالت دون ظهوره في العصرين الوسيط والقديم، ومع مطلع القرن العشرين(20) عرف هذا القانون ازدهارا وتطورا في معظم دول العالم، بحيث ظهر قانون العمل كفرع مستقل بذاته عن المبادئ العامة الواردة في القانون المدني وفي القانون الخاص عموما¹.

وانطلاقا من هذا سنتناول كيفية بداية نشأة وتطور فكرة العمل في العصرين القديم والوسيط في الفرع الأول، ثم إلى تطور قانون العمل في العصر الحديث ضمن الفرع الثاني، وأخيرا نتناول نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر في الفرع الثالث.

الفرع الأول: نشأة وتطور فكرة العمل في العصور القديمة والعصور الوسطى

ترجع نشأة العمل إلى الحضارات القديمة، حيث نجد أن الحضارة المصرية قد قامت على العمل من خلال الاهتمام بالفلاحة وصناعة البرونز لإنتاج الأسلحة والأجر والإسمنت والزجاج والخشب، ومن تلك الشواهد الأهرامات التي مازالت شامخة لوقتنا الحاضر.

أما الحضارة البابلية فقد عرفت هي الأخرى اهتماما بالصيد بسبب كثرة الحجارة بأراضيها، واهتموا كذلك باستخراج المعادن كالرصاص، الحديد، الذهب والفضة، حتى أن هذه الحضارة كانت المبادرة بتحديد أجور البنائين وضاربي الطوب والخياطين².

¹ عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية(02)، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 25.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- مبادئ قانون العمل-، الجزء الأول، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2004، ص 18.

وبالرغم من ذلك إلا أن هذه المرحلة عرفت انتشار ظاهرة الرق حالت دون ظهور قانون عمل يضمن لهذه الفئة حقوقها حيث لم يعترف للعبيد بالشخصية القانونية التي تمكنهم من اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات.

أما بالنسبة للعصور الوسطى فقد ساد نظام الإقطاع الذي عرفته تقريبا كل الدول الأوروبية، حيث تملك فيه النبلاء مساحات زراعية واسعة يستغلونها بواسطة العبيد الذين كانوا ملزمون بعدم مغادرة أرض سيدهم إلا بموافقته وكانوا ملزمين بدفع الضرائب والإتاوات مقابل استغلالهم لجزء من هذه الأرض لصالحهم.

أما في الميادين الصناعية والتجارية فقد ظهر نظام الطوائف الحرفية وذلك بامتهان مجموعة من الأشخاص حرفة معينة ويشكلون طبقة مهنية تتدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص من شيخ المهنة، المعلمون، الصبية... الخ.

وقد كانت كل طبقة تستقل بوضع نظام يحكم شؤون الصناعة التي تمثلها، وقواعد الارتقاء في درجات الطائفة، وكل ما يتعلق بالأجور، وأوقات العمل والعطل والإجازات وظل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 التي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل والحريات¹.

الفرع الثاني: نشأة وتطور قانون العمل في العصر الحديث

ظهرت الأسس الأولى لقانون العمل بفضل المبادئ وإسهامات الثورة الفرنسية عام 1789م، أين برزت الرغبة في إقامة نظام ليبرالي رأسيه القواعد القانونية للرأسمالية، وتم

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية والجماعية-، الطبعة الأولى، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر 2012، ص 17 و 18.

الإعلان القضاء على نظام الطوائف والإعلان على مبدأ أساسي وهو حرية العمل المرتكز أساسا على مبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرفات القانونية والتعاقدية.

وقد كان هذا بموجب مرسوم ألارذ الصادر في مارس 1791، وتم التأكيد فيما بعد على مبدأ سلطان الإرادة في إبرام علاقة العمل من خلال إدراجها في القانون المدني سنة 1804م تحت تسمية عقود تأجير الخدمات¹.

ونتيجة ظهور صراعات وتناقضات بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل أدى الى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، حيث انتشر الاحتكار في عديد الأنشطة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة، وهذه الوضعية أدت إلى تطور الأوضاع فيما بعد إلى تدخل الدولة في تنظيم العلاقة القائمة بينهما من خلال العمل على صيانة الحقوق المكتسبة للعمال وضرورة إيجاد توازن اقتصادي واجتماعي بينهما.

وبالرغم من ظهور حركات تمرد فردية في المصانع بأوروبا، إلا أنها لم تؤدي إلى أي نتيجة، بل تعرضت للظلم، وهو ما دعا إلى ضرورة التكتل والانتظام بتأسيس نقابات تجمع أفكارهم وأهدافهم بألمانيا وفرنسا وبريطانيا.

وتطور القانون أكثر في القرن 19 أين بدأت الحركة العمالية في الظهور لتبدأ أولى المحاولات في فرنسا بصدور أول قانون اجتماعي في 1842/03/22 يتعلق بعمل الأطفال محددا سن عملهم ب 08 سنوات على الأقل، ومشددا على ضرورة منع تشغيل هذه الفئة ليلا بالإضافة إلى تطرقه لبعض المسائل الاجتماعية.

أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 18.

وبالرغم من فشل هذه المحاولات لمعارضة أرباب العمل وكذا للمحاولات التي أعقبتها سنوات 1848م، 1849م، 1860م، 1864م، 1874م، التي بدأت كلها بالفشل وصولاً إلى سنة 1884م بمقتضى قانون 21 مارس 1884م الذي يعتبر منعرجاً حاسماً في تشريع العمل، أين أُعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية (النقابات) ليتطور الأمر إلى محاولات أخرى عالجت مسائل متفرقة من علاقات العمل كالمدة القانونية للعمل 48 ساعة في الأسبوع، و08 ساعات في اليوم، تحديد فترة الراحة الأسبوعية بمقتضى القانون الصادر في: 13 جويلية 1906، بالإضافة إلى قانون الضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ: 09 أفريل 1898م الذي أجبر أصحاب العمل على تأمين وحماية العمال من حوادث العمل¹.

الفرع الثالث: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة ويمتد على الفترة الاستعمارية الفرنسية على العمال في الجزائر إلى ما بعد الاستقلال، إلى أن ظهر قانون العمل الجزائري بالرغم من تأخره إلا أنه عرف تطوراً سريعاً مقارنة بالقوانين الأخرى، وقد اقترن هذا التطور بتغير الخيارات السياسية والاقتصادية التي اعتمدها البلاد منذ الاستقلال، وتبعاً لتغير الوضع العام فيها.

01- مرحلة ما قبل الاستقلال (فترة ما بين 1830م إلى 1962م):

عرفت هذه الفترة تطبيق أغلب القوانين الفرنسية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998، ص 22 و 24.

02- مرحلة ما بين 1962 إلى 1975:

نتيجة الفراغ التشريعي الذي شهدته الجزائر عقب الاستقلال في مختلف المجالات، لتجد نفسها الجزائر مجبرة على إصدار القانون رقم: 62-157 المؤرخ في: 1962/12/31 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية الذي بقي ساريا إلى غاية صدور الأمر: رقم: 72-29 المؤرخ في: 1973/07/05.

وقد عرفت الجزائر في سنة 1975 إصدار العديد من القوانين الاجتماعية، بدء من الأمر: 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، والأمر: 75-30 المؤرخ في: 1975/04/29 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، وآخر متعلق بالعدالة في العمل بموجب الأمر: 15-32 الصادر بتاريخ: 1975/04/29، وكذلك الأمر: 75-33 المؤرخ في: 1975/04/12 المتعلق بتحديد اختصاصات مفتشيه العمل.

وان كانت هذه النصوص جاءت لتنظيم القطاع الخاص، إلا أنها امتدت لتشمل القطاع العام لعدم وجود أي استثناء للقطاع العام من نطاق تطبيقها وللحاجة إلى وجود انسجام بين عمال المؤسسات الخاصة والمؤسسات العامة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات

وقد تميزت هذه الفترة بعدم الاستقرار في مجال علاقات العمل لحين صدور القانون الأساسي العام للعمال سنة 1978 بموجب القانون رقم: 78-12، الذي يعتبر بمثابة الدستور الذي يحكم كافة جوانب علاقات العمل وفي كافة المجالات.

03- مرحلة التحول إلى الاقتصاد الرأسمالي فترة ما بعد 1990:

وتتعلق هذه المرحلة بالنصوص الصادرة تطبيقاً لدستور 1989م، وقد تميزت بالإلغاء الضمني والصريح للنصوص ذات الطابع الاشتراكي، ومنها القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 1990/04/21م المتعلق بعلاقات العمل.

حيث نصت المادة 157 منه بوضوح النصوص الملغاة وهي: الأمر رقم: 71-74 المتعلق بميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، والأمر رقم: 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، والمواد من 01 إلى 179 و 199 إلى 216 من القانون رقم: 78-11 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل والقانون رقم: 82-06 المتعلق بالعلاقات الفردية ومجموع النصوص التنظيمية.

وقد أعتمد في هذه المرحلة على جملة من النصوص القانونية الجديدة تبعا للتوجه الاقتصادي الجديد للبلاد، ومن أهمها: القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، القانون رقم: 90-02 المؤرخ في: 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بموجب القانون رقم: 91-27 بتاريخ: 1991/12/21، وكذلك القانون رقم: 90-03 المؤرخ في: 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل، والقانون رقم: 90-04 المؤرخ في: 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بموجب القانون رقم: 91-28 المؤرخ في: 1991/12/21.

أما فيما يتعلق بالحماية والخدمات الاجتماعية فقد تم الاحتفاظ بالنصوص المتعلقة بها، ومنها القانون رقم: 83-11 في: 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، والقانون رقم: 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والقانون رقم: 83-14

المتعلق بالتزامات المكلفين بمجال الضمان الاجتماعي، والقانون رقم: 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: تعريف قانون العمل وخصائصه

قلنا سابقا بأن قانون العمل بمفهومه المعاصر من القوانين المستحدثة ولذلك اختلف الفقه والتشريع في وضع تعريف شامل مانع له، ومرد هذا الاختلاف أيضا يعود إلى اختلاف الآراء حول نطاق تطبيقه، إلى جانب ذلك ظهر قانون العمل كفرع مستقل له خصوصيته التي ينفرد بها عن غيره من القوانين.

لذلك يقتضي تحديد مفهوم قانون العمل التعرض أولا لتعريف قانون العمل ضمن الفرع الأول، وثانيا تبيان خصائصه ضمن الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

اختلفت تسميات قانون العمل بالنظر إلى دور وأهمية هذا القانون سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الاشتراكي، فهناك من سماه بالتشريع الصناعي، وهناك من سماه بالقانون الاجتماعي... الخ، وقد استقر الفقه والتشريع حديثا على تسميته بقانون العمل، وهو الاصطلاح الأكثر شمولاً وتعبيراً عنه¹.

وقد أعطى الفقه عدة تعريفات لقانون العمل، فهناك من عرفه على أنه: "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر

¹ جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية-، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984، ص 10 و 11.

من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وأشرافه مقابل أجر"¹، وعرفه جانب آخر على أنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص آخرين تحت سلطتهم وإشرافهم مقابل أجر"².

غير أن الاتجاه الغالب في الفقه الحديث يعرفه بأنه: "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين" وأيضاً عرفه البعض بأنه: "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والمهنية التي تحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين عموميين كانوا أو خواص، وما يترتب عن ذلك من حقوق وواجبات ومراكز قانونية"³.

وعلى هذا الأساس فإن قانون العمل يجب أن يتضمن من حيث محتواه القواعد القانونية والتنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقات الجماعية ونظم العمل الداخلية، ومن حيث مجال تطبيقه فإنه يطبق على مختلف العمال في جميع المجالات (صناعة، تجارة، خدمات) إلا قطاع الوظيفة العمومية أو القطاعات المستثناة بنص صريح، بالإضافة إلى كل ذلك فإن قانون العمل يجب أن يمتد تعريفه إلى كل ما له علاقة بالعامل من حيث حياته المهنية والاجتماعية بعد نهاية علاقة العمل.

¹ هيثم محمد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل- دراسة مقارنة بالقانون المدني-، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن 2008، ص 20.

² حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل- دراسة مقارنة-، منشورات حلي الحقوقية، بيروت، لبنان 2009، ص 24.

بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر 2009، ص 37.

الفرع الثاني: خصائص قانون العمل

تشكل قواعد قانون العمل فيما بينها مجموعة ذات استقلالية تجعلها متميزة عن غيرها من القواعد وتتلخص هذه الخصائص فيما يلي:

01- الصيغة الأمرة لقواعد قانون العمل: تعبر الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل وحماية حقوق ومصالح العمال، ما جعل معظم قواعده من النظام العام لا يجوز للأطراف المتعاقدة الاتفاق على خلافها.

وتتجلى الصفة الأمرة في العديد من الأحكام مثل القواعد الخاصة بالأهلية والولاية لإبرام عقد العمل، وأحكام حماية الأجور، والأحكام المقررة لبطلان عقود العمل، بحيث يكون البطلان هو جزاء كل عقد أو اتفاق يخالف قواعد قانون العمل الأمرة، بالإضافة إلى ذلك تضمن قانون العمل أحكاما جزائية عند مخالفة قواعده سواء من طرف العامل أو من طرف المستخدم بتقرير عقوبات ذات طابع جزائي، أو بالإحالة إلى قانون العقوبات¹.

02- ذاتية المصدر: تجد قواعد قانون العمل مصدرها فيما يسنه المشرع وفقا لظروف ومتطلبات يفرضها العمل، وفيما تضيفه الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل من قواعد أصح للعامل، وفي العرف والعادات المهنية، ما يجعلها تخرج عن المبادئ العامة والأحكام المعروفة في القوانين الأخرى كأهلية العمل المحددة في قانون العمل ببلوغ الشخص 16 سنة، وطرق تسوية النزاعات الناشئة عن عقد العمل².

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- علاقات العمل الفردية والجماعية-، المرجع السابق، ص 24.

أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 65 و 66².

03- خاصية التطور والتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي: تتميز قواعد قانون

العمل بقابليتها للتعديل استجابة للتغيرات والتحولات في المجال الاقتصادي والاجتماعي فهو قانون يتكيف مع الواقع، ومع ما له تأثير على المسائل التي ينظمها.

فمثلا يتميز الأمر رقم: 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والقانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل بتوافق أحكامهما مع طبيعة الاقتصاد الموجه وأفكار النهج الاشتراكي التي تبنته الجزائر في المرحلة السابقة لسنة 1989.

أما أحكام القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والقوانين الملحقه به جاءت متوافقة مع أفكار النهج الليبرالي الذي تبنته الجزائر بعد سنة 1989، وهو ما انعكس على مضمون قانون العمل حيث تراجع دور الدولة في تنظيم شؤون العمال وعلاقتهم المهنية وأعيد للاتفاقيات الجماعية دورها التنظيمي في إطار الحرية التعاقدية ضمن حدود المبادئ والحرريات العامة والحقوق الأساسية لكل طرف¹.

04- خاصية التقدمية: ويقصد بها سير قانون العمل في اتجاه واحد هو تحسين

الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة دون إمكانية المساس أو التراجع عن حقوقها ومزاياها المكتسبة سواء كان مصدرها التشريع أو غيره من مصادر قانون العمل، فتعديل قواعد قانون العمل يحكمه مبدأ الرفع من المزايا والحقوق العمالية أو الحفاظ عليها في مستوياتها الدنيا المقررة قانونا دون الانتقاص منها أو إلغائها، لذلك تعديل الحد الأدنى للأجور

أحمية سليمان، نفس المرجع، ص 156.

لا يمكن أن يكون إلا في اتجاه رفعه، وتعديل المدة القانونية للعمل لا يمكن أن يكون إلا في اتجاه التقليل منها مع عدم المساس بالأجر¹.

05- اتجاه قانون العمل نحو التدويل: يمتاز قانون العمل عن غيره من القوانين بتوجهه نحو التدويل بسبب تشابه قواعده في مختلف الدول على اختلاف اتجاهاتها السياسية والاقتصادية، وهو راجع إلى التزام الدول بمطابقة تشريعاتها الوطنية مع المبادئ والاتفاقيات الدولية والتوصيات الصادرة عن المنظمات الدولية المتخصصة كمنظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية... الخ، وما تقدمه من مساعدات وإرشادات للدول في المجال التشريعي والتنظيمي الخاص بالعمل، ما يسمح بالقول بوجود قانون دولي للعمل².

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل وعلاقته بالقوانين الأخرى

يتميز قانون العمل بتعدد مصادره وعدم اقتصره على التشريع فقط، فهي إما أن تكون مصادر عامة أو مصادر خاصة ينفرد بها قانون العمل وهي ما يطلق عليها بالمصادر المهنية لقانون العمل، ومرد ذلك هو طبيعة قواعده القانونية التي تتكيف ومصالح أطراف علاقة العمل بين العامل والمستخدم، كما أن قانون العمل كغيره من القوانين تربطه علاقة بالعديد من الفروع القانونية الأخرى من خلال جملة من المظاهر.

وعليه سيتم أولاً التطرق لمصادر قانون العمل ضمن المطلب الأول، ثم ثانياً التطرق لبيان العلاقة التي تربط قانون العمل بسائر فروع القوانين الأخرى ضمن المطلب الثاني.

¹ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في شرح مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، مراكش 2004، ص 68.

أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 68 و 69².

المطلب الأول: مصادر قانون العمل

يمكن تصنيف مصادر قانون العمل إلى مصادر رسمية، هي في الأصل من إنشاء الدولة، وتتمثل في التشريع بكل أنواعه، ومصادر غير رسمية هي من وضع الأطراف من علاقات العمل أو ناتجة عن العادات والأعراف المهنية، ومن هذا المنطلق سيتم دراسة المصادر الرسمية لقانون العمل في الفرع الأول، ثم المصادر غير الرسمية لقانون العمل في الفرع الثاني.

الفرع الأول: المصادر الرسمية لقانون العمل

تنقسم المصادر الرسمية لقانون العمل الجزائري إلى مصادر رسمية داخلية وهي مصادر يشترك فيها قانون العمل مع باقي القوانين، ومصادر رسمية خارجية تلتزم بها الدولة.

أولاً: المصادر الرسمية الداخلية: وتأتي ترتيباً وفق مبدأ تدرج القوانين وتتمثل في المبادئ الدستورية، النصوص التشريعية، النصوص التنظيمية، الأحكام القضائية.

أ- المبادئ الدستورية: تضمنت مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة، بدءاً من دستور 1976 إلى دستور 1989 وصولاً إلى التعديل الدستوري الحالي 2020 العديد من المبادئ والأحكام الأساسية لقانون العمل، لاسيما في مجال الحقوق الأساسية للعمال، كالحق العمل، الحق في الحماية والأمن والنظافة أثناء العمل، الحق في الراحة، الحق في الضمان الاجتماعي، الحق النقابي، وحق الإضراب¹.

وهو ما أدى إلى تعديل نصوص قانون العمل من أجل تحقيق الانسجام مع المبادئ الدستورية التي تضمنتها مختلف دساتير الجمهورية وتعديلاتها اللاحقة.

¹ أنظر المواد: 66 و 69 و 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020، المرسوم الرئاسي رقم: 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ: 30 ديسمبر 2020.

ب- النصوص التشريعية: لا تكفي المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم الشغل، بل ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية، ويعتبر قانون العمل وعلاقات العمل والضمان الاجتماعي من المجالات المخصصة للتشريع بنص الدستور، حيث يشرع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور ومنها القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي وممارسة الحق النقابي¹.

وتطبيقا لذلك صدرت العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل، منها القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، القانون رقم: 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، القانون رقم: 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، والقانون رقم: 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والقانون رقم: 83-12 المتعلق بالتقاعد...الخ.

ج- النصوص التنظيمية: تعتبر النصوص التنظيمية التي تصدرها السلطة التنفيذية المتمثلة في المراسيم الرئاسية أو التنفيذية أو في شكل قرارات أو منشور أو تعليمات وزارية من بين الوسائل الأكثر مرونة والأكثر فعالية وذلك لعجز النصوص التشريعية على تنظيم كل ما يخص علاقات العمل، وهو المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول وهيئته.

ومن أمثلتها المرسوم التنفيذي رقم: 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل بمسيري المؤسسات الاقتصادية، والمرسوم التنفيذي رقم: 97-474 المحدد للنظام الخاص

المادة 139 الفقرة 18 من التعديل الدستوري لسنة 2020¹.

بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، الذين جاء تطبيقا لنص المادة 04 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹.

د- الأحكام القضائية: اعتبر جانب مهم من الفقه أن الأحكام القضائية تمثل مصدرا رسميا للقانون لصدورها باسم الشعب ولكونه ملزم بالبحث عن الحلول في إطار القواعد الموضوعية أو في حالة عدم وجودها²، وهذا على غرار إجماع الفقه على اعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الأحكام التشريعية أو التنظيمية أو الاتفاقية، من خلال المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة إليه.

ثانيا: المصادر الرسمية الخارجية: تأخذ المصادر الخارجية مكانة هامة في مجال قانون العمل، وهو يعكس الاهتمام الذي أولته الجماعة الدولية لهذا القانون من خلال قيام المنظمات الدولية بأعمال ونشاطات من أجل صياغة قانون عمل متجانس ومتشابه بين مختلف دول العالم.

وتشمل المصادر الرسمية الخارجية الإعلانات والمواثيق الدولية، والمعاهدات والاتفاقيات الدولية والإقليمية، وهي تسمو على القانون الداخلي، إضافة إلى الاتفاقيات الثنائية بين الجزائر وغيرها من الدول في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

¹ القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، سنة 1990، معدل ومتمم 17، سنة 1990، معدل ومتمم.

جلال مصطفى الفريشي، شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية-، المرجع السابق، ص 50².

أ- الإعلانات والمواثيق الدولية: ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، ميثاق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والمدنية لسنة 1966، الميثاق الأمريكي لحقوق الإنسان لسنة 1969، الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 1982.

وكل هذه الإعلانات والمواثيق الدولية تناولت حقوقا اقتصادية واجتماعية للطبقة العاملة، كالحق النقابي، الحق في الإضراب، الحق في الشغل، الحق في الضمان الاجتماعي، إذ لا يمكن للتشريعات الوطنية إهمال هذه الحقوق في مجال تنظيم علاقات العمل¹.

ب- الاتفاقيات الدولية في إطار منظمة العمل الدولية: صدر عن هذه المنظمة عدة اتفاقيات دولية تتجاوز 188 اتفاقية إلى غاية سنة 2007، تتعلق بموضوعات العمل والتشغيل والحماية الاجتماعية وتلتزم الدول بمراعاتها في قوانينها الوطنية، ومن الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر، الاتفاقية رقم: 138 لسنة 1973 بشأن تحديد سن أدنى للتشغيل، والاتفاقية رقم: 168 لسنة 1988 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة.

ج- الاتفاقيات الإقليمية في إطار منظمة العمل العربية: تعتبر الاتفاقيات الصادرة عنها من مصادر قانون العمل للدول الأعضاء، بشرط المصادقة عليها في الدولة ونشرها في الجريدة الرسمية.

ومن أمثلة الاتفاقيات الصادرة عنها، الاتفاقية رقم: 03 لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، والاتفاقية رقم: 14 لسنة 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية².

عبد اللطيف خالفي، الوسيط في شرح مدونة الشغل، المرجع السابق، ص 87 و 188.
أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 102.

د- الاتفاقيات الثنائية: صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات الثنائية في مجال العمل منها على سبيل المثال، الاتفاقية بين الجزائر والحكومة الفرنسية بشأن الضمان الاجتماعي بموجب المرسوم رقم: 81-315 المؤرخ في: 28/11/1981، الاتفاقية بين الجزائر والجمهورية الليبية حول التعاون في مجال العمل واستخدام الموارد البشرية بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 89-189 المؤرخ في 10 أكتوبر 1989....الخ¹.

الفرع الثاني: المصادر غير الرسمية لقانون العمل

يقصد بها المصادر المهنية، وهي تلك المصادر التي ليست من وضع السلطة العامة، وإنما من إنشاء الأطراف المعنية في علاقات العمل، وينتج عنها قواعد إضافية تنظم علاقات العمل إلى جانب التشريع باعتبارها ملزمة هي الأخرى، وتتمثل هذه المصادر في:

أ- الاتفاقيات الجماعية للعمل: تعتبر الاتفاقيات الجماعية من أهم مصادر قانون العمل لكونها تنبع من الإرادة الحرة للأطراف المتعاقدة في علاقات العمل، وتعتبر أحكامها بمثابة قواعد مكملة للقواعد التشريعية والتنظيمية التي عادة ما تحيل بشأن المسائل التفصيلية والإجرائية إلى الاتفاقيات الجماعية²، غير أن إرادة الأطراف يجب أن تكون في حدود ما يسمح به تشريع العمل، وبمراعاة النظام العام الاجتماعي.

بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 116 و 117¹.

² الاتفاقية الجماعية هي اتفاق مكتوب يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، وتبرم في إطار المؤسسة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال من أجل تنظيم شروط وظروف العمل والتشغيل، كما يمكن أن تكون على مستوى أعلى درجة عندما تبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الإقليمي أو الوطني.

أنظر المواد: 114 و 115 و 121 و 122 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

وتعتبر مخالفة ما نصت عليه الاتفاقية الجماعية من مخالفات تشريع العمل، ويعاقب عليها طبقا للقانون¹، بسبب أن مفعولها لا يقتصر على الأطراف المتعاقدة فقط أو على العمال المنتمين إلى النقابات الموقعة عليها، وإنما يسري على كافة العمال بما فيهم غير العمال غير المهيكليين في النقابة، وتكون للاتفاقية الأولوية في التطبيق إذا كانت أحكامها تتضمن مزايا أكثر نفعاً للعمال مما هو منصوص عليه في التشريع².

ب- النظام الداخلي: يعتبر وضع النظام الداخلي³ التزام يفرضه القانون في كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 20 عاملاً، ويعتبر عرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال لإبداء الرأي بشأنه قبل تطبيقه أمر إلزامي.

كما يلزم على المستخدم إيداع نسخة من النظام الداخلي لدى مفتشية العمل الإقليمية للمصادقة عليه، ثم إيداعه لدى المحكمة المختصة إقليمياً حتى يصبح ساري المفعول، وأخيراً إشهاره في أماكن العمل، حتى يتسنى للعمال الإطلاع عليه⁴.

ج- العرف والعادات المهنية: وهي مجموعة قواعد تنشأ في الأوساط المهنية نتيجة اعتياد العمال وأصحاب العمل على إتباعها بطريقة مستمرة ومنتظمة في وسط ومهنة معينين، بحيث يسود الاعتقاد بالزاميتها وواجب احترامها، غير أنه لم يبق للعرف أهمية كبيرة كمصدر لقانون

¹ أنظر المادة 153 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الإتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012، ص 87 و 88 و 258.

³ النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة وإجراءات التنفيذ، أنظر المادة 77 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

⁴ أنظر المواد: 75 و 79 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

العمل بسبب تكفل النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية بتنظيم مختلف المسائل المتعلقة بعلاقات العمل.

ومع ذلك يمكن للقاضي اللجوء إلى العرف عند انعدام النص التشريعي أو التنظيمي أو الإتفاقي في مجال علاقات العمال الخاصة بمهنة أو حرفة معينة¹، لتحديد التزامات الطرفين التي لم تحدد في العقد بشرط أن لا يكون مخالفا للنظام العام الاجتماعي².

د- المصادر التفسيرية: وهي مصادر غير ملزمة يقتصر دورها على تفسير وشرح أحكام وقواعد قانون العمل، وإزالة الغموض الذي يعتريها، وتتمثل في آراء الفقه الذي يشمل البحوث والدراسات المتخصصة في القانون، وكذا أحكام القضاء التي تصدر عن المحاكم.

المطلب الثاني: علاقة قانون العمل بالفروع القانونية الأخرى

يتميز قانون العمل بكونه تربطه علاقة بالعديد من الفروع القانونية الأخرى، فهو ليس منقطع الصلة بها بسبب الاشتراك في بعض المواضيع التي تنظمها هاته القوانين والتي لها صلة بعلاقات العمل باعتبارها شكلا من أشكال العلاقات الاجتماعية والاقتصادية، ما جعل منه ذو صلة وثيقة ببعض فروع القانون الخاص، وبعض فروع القانون العام.

الفرع الأول: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص

يعتبر قانون العمل هو أحد فروع القانون الخاص لأنه يحكم علاقات وروابط خاصة³، كما انه نشأ في ظل القواعد العامة للقانون المدني الذي كان ينظم عقد العمل قبل استقلاله

عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 180.

عصام أنور سليم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 123 و 125.

³ حسن كيرة، أصول قانون العمل- عقد العمل-، الطبعة الثالثة، دار المعارف، الإسكندرية، 1983، ص 71.

ببعض الأحكام الاستثنائية والخاصة في قانون العمل، كما يشترك مع بعض فروع القانون الخاص في تنظيم بعض المسائل.

أ- علاقة قانون العمل بالقانون المدني: رغم استقلالية قانون العمل إلا أن هذه الاستقلالية لم تتم بشكل كامل، إذ ظلت بعض الجوانب منه يتم الرجوع بشأنها إلى القواعد العامة والأحكام التي يتضمنها القانون المدني، إما عن طريق الإحالة أو عن طريق السكوت عن تنظيمها أو عن طريق الاستناد، مثل الأحكام المتعلقة بالأركان العامة للتعاقد وشروط صحة العقد، وسلامة الإرادة من العيوب وتلك الخاصة بتنفيذ الالتزامات والتعويضات وجوانب أخرى من محتويات القانون المدني¹.

هذا وتعتبر معظم قواعد قانون العمل من النظام العام التي تتسم بطابع الحماية القانونية والاقتصادية والاجتماعية لمصالح العمال، بحيث يشكل النظام العام الاجتماعي والقواعد الأمرة فيدا على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين الوارد في القانون المدني².

ب- علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية: يتضمن قانون العمل وتحديدًا القانون: 04-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، جانباً إجرائياً يتمثل في مجموعة نصوص تتعلق بإجراءات التقاضي أمام قضاء العمل (القسم الاجتماعي) تتعلق بكيفيات رفع الدعوى، سير الخصومة، الآجال، تشكيلة هيئة الحكم، الأحكام وطرق الطعن فيها وإجراءات تنفيذها.

بشير هدي، المرجع السابق، ص 130.

بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 247.

وهي أحكام خاصة تختلف عما هو منصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية، غير أن ذلك لا يعني عدم الرجوع إلى القواعد العامة للتقاضي في هذا القانون فيما لم يرد في نص خاص، فقانون العمل ليس مستقلاً عنه استقلالاً تاماً.

ذلك أن القانون رقم: 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية أعاد تنظيم القواعد الإجرائية الخاصة بقضاء العمل في المواد من 500 إلى 509، وأضاف أحكاماً جديدة في مجال شروط قبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي كشرط الميعاد، وفي مجال اختصاص رئيس القسم الاجتماعي ببعض الدعاوي الإستعجالية.

ج- علاقة قانون العمل بقانون الضمان الاجتماعي: يهتم قانون التأمينات الاجتماعية¹ بموضوع الحماية الاجتماعية لفئة العمال ضد المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرضون لها خلال حياتهم المهنية، كالمرض، حوادث العمل و الأمراض المهنية، الوفاة، الأمومة، الشيخوخة، والعجز عن العمل، من خلال بيان مختلف المخاطر التي تمنح الحق في الحماية الاجتماعية وشروط الاستفادة منها، وكيفية التعويض العيني والنقدي.

كما يتكفل القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي² بتبيان كيفية الفصل في المنازعات بين العامل وهيئات الضمان الاجتماعي الناجمة عن الحق في التعويض ونسبته، وغيرها من المسائل المتعلقة بتطبيق تشريع الضمان الاجتماعي.

¹ القانون رقم: 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة سنة 1983، معدل ومتمم.

² القانون رقم: 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 11، الصادرة سنة 2008.

الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون العام

قانون العمل هو في الأصل قانون خاص لكنه لا يخلو من القواعد الآمرة التي يتميز بها القانون العام، كما يلتقي قانون العمل مع بعض فروع القانون العام في عدة مواضيع متعلقة بالعمل.

أ- علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري: تتضمن القواعد الدستورية العديد من المبادئ المتعلقة بالعمل والتشغيل والتمهين، كمبدأ معاقبة تشغيل الأطفال، ومبدأ حماية المرأة من كل أشكال العنف في المجال المهني، مبدأ العمل على ترقية التمهين ووضع سياسات المساعدة على استحداث مناصب الشغل، مبدأ تكفل القانون بتحديد شروط تسخير المستخدمين لأغراض المصلحة العامة، إضافة إلى تكريس الحقوق الأساسية للعمال، كالحق في العمل، الحق في الأجر، الحق في الأمن والحماية والنظافة أثناء العمل، الحق في الراحة، الحق في الضمان الاجتماعي الحق النقابي، الحق في الإضراب¹.

ب- علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي: تظهر هذه العلاقة بصورة واضحة من خلال كون قانون العمل ينظم علاقة مالكي رأس المال بالعمال في حين أن القانون الاقتصادي (القانون التجاري) ينظم العلاقة بين مالكي رأس المال ببعضهم البعض، وبين العمال مما يجعل العلاقة تكاملية بين القانونين، ثم ان هذه العلاقة يمكن ملاحظتها من خلال تطور قوانين العمال باختلاف القوانين الاقتصادية وتطورها، أي تحول تنظيم علاقات العمل من التسيير الإداري إلى التسيير الإتفاقي لهذه العلاقة.

أنظر المواد: 40، 65، 66، 68، 69، 70 من المرسوم الرئاسي رقم: 20-442 المتعلق بالتعديل الدستوري لسنة 2020¹.

ومن جهة أخرى تظهر علاقة التكامل بينهما من خلال الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الكلي، فعلى مستوى الاقتصاد الجزئي نجد أن قانون العمل ينظم العلاقة بين الجهاز المسير والعمال، في حين أن القانون الاقتصادي ينظم الهياكل المادية للمؤسسة وعلاقتها بالمتعاملين معها تجارياً ومالياً.

أما على مستوى الاقتصاد الكلي، فنجد أن قانون العمل يهتم بشريحة العمال من حيث حقوقهم المادية والمعنوية ومشاركتهم في تنمية الثروة الاقتصادية وهو نفس هدف القانون الاقتصادي أين يضع الإطار التنظيمي للنهوض به¹.

ج- علاقة قانون العمل بالقانون الجزائي: يتضمن قانون العمل ونصوصه التطبيقية أحكاماً جزائية عند مخالفة قواعده المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي كالحبس والغرامة، وهي جزاءات يختص بها في الأصل القانون الجزائي، هذا الأخير ينظم بعض الجرائم الخاصة بالعلاقات المهنية كجريمة الإلتلاف العمدي للبضائع، والمواد والأجهزة المستعملة في الصناعة المرتكبة من العمال في المصانع أو المستخدمين في المحلات التجارية².

د- علاقة قانون العمل بالقانون الدولي العام: تعد قواعد قوانين العمل لمختلف الدول مستنبطة من مصدر دولي واحد، هي المبادئ والاتفاقيات والتوصيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية وهو ما أدى إلى تشابه تشريعات العمل في القوانين الداخلية للدول، وجعل فقهاء القانون الاجتماعي يطالبون بتدويل قواعد قانون العمل³.

أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 113 و 114¹.

أنظر المادة 412 من قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم².

بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 45³.

هـ- علاقة قانون العمل بقانون الوظيفة العمومية: رغم اختلاف القانونين من حيث مجال تطبيق كل واحد منهما، وأيضا من حيث طبيعة القواعد القانونية، إذ أنها قواعد تشريعية واتفاقية في قانون العمل بينما كلها تشريعية ولا مجال للتفاوض والاتفاق في قانون الوظيفة العمومية.

غير أنهما يلتقيان في مسألة خضوع كل من العمال والموظفين لنفس القواعد المتعلقة بالمدة القانونية للعمل وبالحدا الأدنى للأجور، والقواعد المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب والحق النقابي، والقواعد المتعلقة بالتأمين الاجتماعي والتقاعد والأمراض المهنية، والقواعد المتعلقة بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي¹.

المحور الثاني: علاقات العمل الفردية

إن علاقات العمل التي يهتم بها قانون العمل تتم عبر وسيلة قانونية يطلق عليها تسمية "عقد العمل" الذي يعد الإطار القانوني الذي يتم ضمنه تبادل الطرفين في علاقة العمل الفردية لالتزاماتهما استنادا لمبدأ حرية التعاقد، دون الإغفال بأن عقد العمل ينفرد بخصوصية وذاتية مستقلة تجعل منه يتميز بها عن غيره من العقود المدنية والتجارية وهذا بالنظر إلى أطرافه وموضوعه.

وعلى هدي ذلك فاد دراسة وبحث علاقة العمل الفردية يقتضي ضرورة البحث في ماهية عقد العمل من كل جوانبه، بدءا بتحديد مفهوم عقد العمل وذلك ضمن المبحث الأول، ثم التعرض لسريان عقد العمل وتسوية نزاعات العمل الفردية ضمن المبحث الثاني.

بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 50 و 53.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل

بعدما كان عقد العمل أحد العقود التي ينظمها القانون المدني تحت تسميات مختلفة منها: "عقد ايجارة الخدمات" و "عقد ايجارة الأشخاص" استقل عن العقد في القانون المدني بأحكام خاصة في قانون العمل تتعلق بكيفيات إبرامه والحقوق والالتزامات الناشئة عنه وتنفيذه وإنهاؤه وإجراءات تسوية الخلافات الناجمة عنه.

ولتحديد مفهوم عقد العمل يقتضي الأمر التعرض إلى تعريفه وتحديد عناصره ضمن المطلب الأول، وبيان كيفية انعقاده وأثاره القانونية المترتبة عنه ضمن المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل وعناصره

لم يعد عقد العمل مجرد اتفاق ينفذ بموجبه شخص عملا لصالح شخص آخر مقابل أجر، بل إن استقلال قانون العمل عن القانون المدني بتنظيم عقد العمل وفقا لأحكام استثنائية غيرت من المفهوم التقليدي لعقد العمل وجعلته يستقل عن غيره من العقود، ومن هنا يستدعي الأمر البحث في تعريف عقد العمل في الفرع الأول، واستخلاص أهم الخصائص التي تميزه عن باقي العقود الأخرى في الفرع الثاني، بالإضافة إلى تحديد العناصر أو الأسس التي يقوم عليها في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

مثلما أشرنا إليه سابقا وقلنا بأن تسمية عقد العمل حديثة نسبيا، حيث كان يسمى بعقد ايجارة الخدمات غير أن هذه التسمية تم التخلي عنها في ظل المفهوم الحديث حيث أعطى الفقه الحديث والتشريع تعريفا واضحا لعقد العمل وهو ما نتناوله على النحو التالي:

أولاً- التعريف الفقهي لعقد العمل: ظهرت عدة محاولات فقهية لتعريف عقد العمل غير أن التعريف الفقهي الأكثر شمولية هو كالأتي: " عقد العمل هو اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة، أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً".

مما يلاحظ على هذا التعريف الفقهي اشتماله على العناصر الأربعة التي تشكل أساس عقد العمل وهي: عنصر العمل، عنصر الأجر، عنصر التبعية، وعنصر المدة¹.

ثانياً- التعريف التشريعي لعقد العمل: لم تقدم أغلب التشريعات تعريفا لعقد العمل، بل اكتفت بوضع القواعد التشريعية والتنظيمية لعلاقة العمل من حيث إبرامها وسريانها وآثارها والمنازعات الناشئة عنها، ومن بينها المشرع الجزائري حيث نجده أشار فقط إلى كونه أداة شكلية لنشوء علاقة العمل، أين وضح إلى أنها تقوم بعقد كتابي أو غير كتابي، وبمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيتين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل².

وبالرغم من ذلك يمكن القول أن معالم التعريف التشريعي لعقد العمل تظهر بوضوح في نص المادة الثانية من القانون رقم:90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فعقد العمل حسب المشرع هو العقد الذي يؤدي بموجبه شخص يسمى العامل عملا يدويا أو فكريا لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي يسمى المستخدم مقابل أجر وتحت إدارته وإشرافه.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقة العمل الفردية-، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998، ص 15.

أنظر المادة 08 من القانون رقم:90-11 المتعلق بعلاقات العمل².

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل

من خلال استقراء مختلف النصوص القانونية المنظمة لعقد العمل وكذا أحكام القضاء يمكن أن نستخلص مجموعة من الخصائص التي يتميز بها عقد العمل التي تعبر عن استقلاليته واختلافه عن غيره من العقود، والتي يمكن حصرها فيما يلي:

أولاً- عقد العمل عقد رضائي: يكتسي عقد العمل صفة الرضائية في العقد، تطبيقاً للقواعد العامة ولأحكام قانون العمل باعتباره القانون الخاص، فعقد العمل ينعقد بمجرد تبادل التراضي بين الطرفين، فلا يشترط لانعقاده شكلاً معيناً، إلا إذا وجد نص تشريعي أو تنظيمي يقضي بخلاف ذلك ويشترط الكتابة¹.

وقد أكدت المادة 08 الفقرة 01 و02 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على مبدأ الرضائية في عقد العمل بنصها على ما يلي: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما".

فالعقد الشفهي هو عقد عمل صحيح بمجرد توافق إرادتي العامل ورب العمل وثبت اقتران الإيجاب بالقبول، والكتابة ليست شرطاً إلا في عقد العمل محدد المدة، ولكن ليست شرطاً لصحة العقد وإنما فقط لإثبات طبيعته، لأن انعدام عقد عمل مكتوب، يعني أنه عقد عمل غير محدد المدة استناداً للمادة 11 من القانون رقم: 90-11 بنصها على أنه: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة".

محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات حلي الحقوقية، بيروت 2010، ص 85¹

ثانيا- عقد العمل عقد ملزم للجانبين: يعتبر عقد العمل من العقود التبادلية إذ يرتب منذ انعقاده التزامات متقابلة في ذمة كل من الطرفين المتعاقدين العامل وصاحب العمل، حيث يلتزم العامل بتنفيذ العمل ويلتزم المستخدم بدفع أجره العمل، لذلك فإن عقد العمل يخضع لأحكام الفسخ، والدفع بعدم التنفيذ، في حال الإخلال بالالتزامات، لأن الظاهرة الجوهرية في العقد الملزم للجانبين هو هذا التقابل القائم ما بين التزامات أحد الطرفين والتزامات الطرف الآخر¹.

ثالثا- عقد العمل عقد معاوضة: يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة، إذ يتحصل كلا طرفي العقد على مقابل، بمعنى تنصرف إرادة كل من طرفيه إلى أن يأخذ مقابلا لما يعطيه، فالعامل يقدم العمل ويأخذ أجرا عنه، والمستخدم يدفع الأجر مقابل انتفاعه بالعمل، لذلك لا يعتبر عقد عمل كل اتفاق على قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر وتحت إدارته وإشرافه بدون مقابل، وتنص المادة 80 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ذلك بقولها: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".

رابعا- عقد العمل ذو اعتبار شخصي: يقوم عقد العمل على الاعتبار الشخصي أي أن الوفاء بالالتزام لا يكون إلا من العامل ذاته الذي أبرم العقد مع المستخدم، ولا يمكنه توكيل تنفيذه للغير، سواء بأجر أو بدون أجر، لذلك إذا توفي العامل انتهى العقد ولا يتمر مع ورثته، وعلى خلاف ذلك إذا توفي المستخدم، وانتقلت ملكية المؤسسة إلى الورثة، أو انتقلت إلى المالك

عصام أنور سليم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 305¹.

الجديد عن طريق البيع أو الدمج فإن عقود العمل الفردية تستمر مع المستخدم الجديد، دون الحاجة إلى إبرام عقود جديدة¹، وهو ما يتوافق ونص المواد: 66 و74 الفقرة الأولى من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

خامساً- عقد العمل من العقود المستمرة: عقد العمل هو عقد متتالي التنفيذ، والمقصود بذلك أن تنفيذ الالتزام في عقد العمل، يستغرق زمناً ويستمر لمدة قد تكون محددة أو غير محددة، على خلاف بعض العقود التي تنتهي فور تنفيذ الالتزام كعقد البيع بمجرد تسليم المبيع.

وعنصر المدة في عقد العمل يفرض استثناءاً لمصلحة العامل، هو عدم جواز تحديد المدة في العقود التي تنصب على أعمال ذات طبيعة مستمرة ودائمة، لأن الأصل في عقد العمل أنه غير محدد المدة، ولا يجوز تحديد مدة للعقد إلا في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية²، وقد تناولت المادة 12 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حالات إبرام العقد محدد المدة.

الفرع الثالث: عناصر عقد العمل

من أجل تمييز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى، وضع الفقه والقضاء مجموعة عناصر تسمح بتكييف عقد العمل، إذ يستلزم قيام العامل بأداء عمل لحساب صاحب العمل سواء كان بدنياً أو فكرياً، ولا بد أن يقابل هذا العمل بمقابل يتلاءم معه وهو ما يسمى بالأجر، في مقابل أن يكون للمستخدم سلطة الإشراف على تنفيذ العامل للعمل، وذلك لمدة محددة أو

سليمان بدري الناصري، قانون العمل- دراسة مقارنة-، المكتب الجامعي الحديث، عمان 2005، ص 162.

محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 60.

غير محددة، لذلك يقوم عقد العمل على اجتماع أربعة عناصر أساسية هي: العمل، الأجر، التبعية، المدة.

أولاً- عنصر العمل: وهو محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، وهو يشمل النشاط الإنساني الذي يبذله العامل سواء كان بدنياً أو فكرياً أو فنياً في إحدى مجالات العمل، بصفة شخصية ووفق توجيهات وأوامر صاحب العمل¹، ويتطلب عنصر العمل توفر شروط معينة منها:

أ- الأداء الشخصي للعمل: يقوم عقد العمل على الاعتبار الشخصي، لذلك يشترط أن يتم تنفيذ العمل من طرف العامل المتعاقد بصفة شخصية، ولا يجوز له أن يوكل انجازه للغير في إطار التعاقد مع أشخاص يعملون لحسابه.

ب- أداء العمل وفق توجيهات صاحب العمل وتحت رقابته وإشرافه: العامل ملزم بإطاعة أوامر وتعليمات وتوجيهات صاحب العمل المتعلقة بالعمل المتفق عليه، سواء كانت شفهية أو منصوص عليها في النظام الداخلي².

ثانياً- عنصر الأجر: الأجر هو المقابل المالي أو القيمة المالية التي يدفعها المستخدم للعامل كمقابل للجهد الذي يبذله في تنفيذ العمل الملتزم به، والأجر عنصر أساسي في عقد العمل باعتباره عقد معاوضة يأخذ بموجبه كل طرف مقابلاً لما التزم به، فهو محل التزام

معزیز عبد السلام، الوجیز فی قانون العمل، دار هومة، الجزائر 2008، ص 35 و 136.
² علي عمارة، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء وفقاً لآخر تعديلاته بالقانون 180 لسنة 2008، الطبعة الخامسة، 2008، ص 287 و 289.

المستخدم وسبب التزام العامل بأداء العمل، فإذا عاب عنصر الأجر فإن العقد لا يمكن أن يوصف بعقد عمل وإنما عقد تبرع أو هبة¹، أو يكيف بأنه عمل تطوعي أو في إطار مساعدة. ويخضع الأجر في قانون العمل الجزائري إلى عدة مبادئ منها: مبدأ عدم استحقاق الأجر إلا عند التنفيذ الفعلي للعمل، مبدأ المساواة في الأجر بين العمال، مبدأ التقدير والدفع النقدي للأجر، ومبدأ الدفع المنتظم للأجر²، فضلا عن ذلك ونظرا للطابع الاجتماعي للأجور أخضع المشرع الجزائري على غرار مختلف التشريعات الحديثة الأجور إلى حماية قانونية خاصة بها تتمثل فيما يلي³:

أ- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون: ومفاد هذا المبدأ هو أسبقية الحقوق المالية للعمال والمتمثلة في الأجور وتوابعه من علاوات، مكافآت وحوافز عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على عاتق صاحب العمل مدنية كانت أم تجارية أو ديون متعلقة بمستحقات الضمان الاجتماعي أو الضرائب أو الخزينة العامة أو دين آخر للغير، وهو الأمر الذي أكدته المادة 89 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بنصها على أنه: "يمنح الأفضلية لدفع الأجور وتبعاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها".

ب- مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية: ويعني هذا المبدأ أنه لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا

سليمان بدري الناصري، المرجع السابق، ص 166.

المواد: 80، 84، 85، 86 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل².

³ آمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر 2013، ص 196.

يتضرر العمال الذين يستحقونها وهو ما تضمنته المادة 90 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بمعنى أن الأجور بعد أن أصبحت حقا مكتسبا للعمال لا يمكن تعديلها أو إلغائها أو تقليصها أو الحجز عليها من قبل دائني المؤسسة المستخدمة.

ج- مبدأ بطلان التنازل عن الأجرة: ومفاد هذا المبدأ البطلان القانوني لأي تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه بغض النظر عن ما إذا كان هذا التنازل تم برضا العامل أو بدون رضائه، وقد نصت على هذا المبدأ صراحة المادة 172 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي ذكرت أنه: "يعد باطلا وعديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه"، وهذا المبدأ أكدته ضمينا المادة 136 من القانون رقم: 90-11 بقولها أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل علاقة العمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون".

ثالثا- عنصر التبعية: عقد العمل هو علاقة أو رابطة قانونية يكون فيها العامل في وضعية تبعية لصاحب العمل فيسمى الأول تابعا والثاني متبوعا، وتمنح هذه الرابطة لصاحب العمل الحق في ممارسة سلطة الإشراف والتوجيه والرقابة على أداء العمل، بحيث يكون العامل ملزما بتنفيذ العمل وفق ما يمليه صاحب العمل من تعليمات وأوامر وتوجيهات يقتضيها تنفيذ العمل، وسلطة توقيع الجزاءات التأديبية على العامل في حالة مخالفتها، وهو ما أشارت إليه المادة 02 من قانون العمل بعبارة "في إطار التنظيم".

ولهذه التبعية عدة مظاهر منها: حق صاحب العمل في تحديد أوقات العمل وتوزيعه على العمال، وضع قواعد الأمن، فرض قواعد الانضباط داخل أماكن العمل، تحديد العطل والجزاءات التأديبية التي توقع على العمال في حالة مخالفة التعليمات.. الخ، وذلك من خلال

النص عليها في النظام الداخلي، أو غيره من وسائل تنظيم العمل في المؤسسة كالتعليمات الداخلية والأوامر والقرارات وهو ما يسمى ب: "التبعية القانونية" التي تعتبر معيارا كافيا لتكييف عقد العمل وتطبيق قانون العمل، فإذا انعدمت التبعية القانونية كان العمل عملا مستقلا وليس تابعا ولا مجال لتطبيق قانون العمل¹.

أما "التبعية الاقتصادية" فيقصد بها أن يكون العامل تابعا ماليا للمستخدم بسبب اعتماده على الأجر، الذي يدفعه نظير العمل المؤدى، وهذا النوع من التبعية لم يعد معيارا كافيا لتكييف عقد العمل، لأن الأجر الذي يدفعه المستخدم للعامل قد لا يكون المصدر الوحيد لدخله، فالواقع يثبت أنه لا يوجد ما يمنع العامل من أن يمارس نشاطا آخر بمقابل إلى جانب عمله الأساسي لدى المستخدم، وبالنتيجة فإنه لا يكفي توفر عنصر الأجر للقول بوجود عقد عمل ما لم يكن هناك إشراف وتوجيه ورقابة من المستخدم².

رابعا- عنصر المدة: والمقصود بها هي تلك الفترة الزمنية التي يضع فيها العمل نشاطه وجهده تحت تصرف المستخدم³، وعنصر المدة في عقد العمل هو الذي يساعد على تمييز عقد العمل عن العقود الفورية التي تنتهي فور انجاز العمل كعقد المقاولة وعقد الوكالة، وعلى تحديد الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل⁴.

وتحدد المدة في عقد العمل بكل حرية وبرضا كل من العامل وصاحب العمل، حيث نجد أن المشرع الجزائري قد اكتفى بوضع مبدأ في قانون العمل مفاده أن الأصل في عقد العمل أن

أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 111.

سليمان بدري الناصري، المرجع السابق، ص 68 و 69.²

أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 71.³

هدفي بشير، المرجع السابق، ص 55.⁴

يبرم لمدة غير محددة وذلك بنص المادة 11 من قانون العمل بقولها: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة".

باستثناء إذا كانت طبيعة العمل تقتضي إبرام عقد عمل محدد المدة بشأن الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية¹، وحتى في هذه الحالة لم يحدد مدة للعقد بل اكتفى بشرط أن تكون متناسبة مع ما يقتضيه تنفيذ العمل المؤقت، ما يفهم منه أنها تخضع لتقدير الأطراف.

المطلب الثاني: انعقاد عقد العمل وآثاره

يتميز إبرام عقد العمل بخصوصية خضوعه لمزيج من القواعد العامة في القانون المدني والقواعد الخاصة في قانون العمل، بحيث لا يختلف عن غيره من العقود في ضرورة توافر أركان العقد وشروط صحته المنصوص عليها في القانون المدني.

كما يخضع لأحكام خاصة تتضمنها نصوص قانون العمل فيما يخص أهلية التعاقد والكتابة في عقد العمل محدد المدة، وهو ما نتناوله ضمن الفرع الأول، كما يختلف عن غيره من العقود في أن إبرامه يمكن أن يمر بمرحلة التجربة ثم مرحلة العقد النهائي، وهو ما نتناوله ضمن الفرع الثاني.

بالإضافة إلى أنه يترتب عن انعقاد عقد العمل جملة من الآثار القانونية تنصرف إلى طرفي علاقة العمل وهو ما نتناوله ضمن الفرع الثالث.

راجع حالات إبرام عقد عمل محدد المدة ضمن أحكام المادة 12 من قانون العمل¹.

الفرع الأول: أركان عقد العمل وشروط صحته

باعتبار أن عقد العمل من العقود الرضائية، فإنه وكما قلنا سابقا فإنه يخضع في انعقاده لنفس شروط العقود العامة الواردة في القانون المدني من حيث أركان انعقاده، أما من حيث شروط صحة عقد العمل فإنه يخضع للنصوص الخاصة الواردة في قانون العمل وللقانون المدني أيضا، ولبيان ذلك نقوم بالشرح التالي:

أولا- أركان عقد العمل: يقتض انعقاد عقد العمل توفر ركن الرضا والمحل والسبب وفقا لمقتضيات أحكام القانون المدني، بالنظر لعدم وجود أحكام خاصة بأركان انعقاد عقد العمل في قانون العمل.

1- ركن الرضا: يعني الرضا في عقد العمل اتجاه إرادة طرفيه إلى إبرامه وترتيب آثاره،

بحيث تتجه إرادة العامل إلى القيام بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته، وتتجه إرادة المستخدم إلى دفع الأجر مقابل العمل المؤدى.

ويتم التعبير عن الإرادة وفقا لما هو عليه الحال في القواعد العامة التي لا تشترط شكلا معيناً للتراضي، بحيث ينعقد العقد بمجرد تبادل التعبير عن تطابق وتوافق الإرادتين واقتران الإيجاب بالقبول، ويكون التعبير عن هذه الإرادة إما كتابة أو شفاهة عن طريق استعمال الألفاظ الدالة على الموافقة، أو ضمناً بالسكوت أو الشروع في العمل وتنفيذه¹، ويجب أن ينصب التراضي على المسائل الجوهرية المتمثلة في نوع العمل، الأجر، المدة².

راجع في ذلك الأحكام المتعلقة بشروط العقد بخصوص الرضا وعيوبه في المادة 59 وما يليها من القانون المدني¹

مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر 2010، ص 93².

2- ركن المحل: المحل في عقد العمل، هو العمل المطلوب انجازه من طرف العامل،

وهو يتمثل في النشاط أو الجهد البدني أو الفكري الذي يلتزم بتأديته العامل لصالح المستخدم، ويشترط في محل عقد العمل حتى يكون العقد صحيحا وفقا للقواعد العامة، بأن يكون العمل معينا أو قابلا للتعيين، ممكنا بمعنى أن لا يكون مستحيلا، ومشروعا غير مخالف للقانون والنظام العام والآداب العامة، وكل عقد عمل يخالف هذه الأركان يقع تحت طائلة بطلان العقد وذلك بنص القانون المدني¹ وقانون العمل².

وبالنسبة للأجر كمحل للالتزام المستخدم فيشترط فيه ما يشترط في المحل وفقا للقواعد العامة، بحيث يجب أن يكون موجودا معينا أو قابلا للتعيين، وان يكون مشروعا، غير أنه يخضع كذلك للأحكام الخاصة في قانون العمل³، حيث يخضع في تحديده بين الأطراف المتعاقدة لما هو منصوص عليه في القانون والاتفاقيات الجماعية للعمل.

وتبعا لذلك يشترط تحديد الأجر بعبارات نقدية وان يدفع نقدا وليس عينا⁴، وأن يراعى في تحديده عدم نزول أجر العامل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون⁵.

¹ تنص المادة 93 من القانون المدني على أنه: "إذا كان محل الالتزام مستحيلا في ذاته أو مخالف للنظام العام أو الآداب العامة كان العقد باطلا بطلانا مطلقا" راجع أيضا نص المادة 94 من القانون المدني.

² تنص المادة 135 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "تعد باطلة وعديمة الأثر 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". سليمان بدري الناصري، المرجع السابق، ص 108 و 109.³

تنص المادة 85 من قانون العمل: "تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة، وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة".⁴

⁵ يقدر الأجر الوطني الأدنى المضمون ب: 18000 دج حسب نص المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم: 11-407 المؤرخ في: 29 فيفري 2011، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية، العدد 66، سنة 2011.

3- ركن السبب: السبب في عقد العمل هو الدافع للتعاقد، فسبب الالتزام عند

العامل هو رغبته في الحصول على أجره من صاحب العمل، أما سبب التزام المستخدم فيتمثل في قيام وتنفيذ العامل لعمله، ويشترط في السبب أن يكون موجودا وحقيقيا ومشروعا غير مخالف للنظام العام والآداب العامة وإلا كان العقد باطلا حسب المادة 97 و 98 من القانون المدني.

ثانيا- شروط صحة عقد العمل: حتى يكون عقد العمل صحيحا من الناحية القانونية يجب أن تتوفر فيه شروط صحة العقد والمتمثلة في ما يلي:

1- أهلية التعاقد: الأهلية هي قدرة الشخص على إبرام التصرفات القانونية، ولهذا كان مناط الأهلية هو التمييز والإرادة، ولذلك فهي تنقسم إلى نوعين أهلية وجوب وأهلية أداء، والأهلية المقصودة هي أهلية الأداء أي أهلية القيام بالتصرفات القانونية، ويشترط لصحة العقد الأهلية الكاملة، وحسب المادة 40 من القانون المدني فهي محددة ببلوغ الشخص 19 سنة كاملة، غير أن للأهلية أحكام خاصة في قانون العمل، فالأهلية في عقد العمل تختلف بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل.

أ- أهلية العامل: تخضع أهلية العامل للأحكام الخاصة في قانون العمل، حيث تتميز بتخفيض سن إبرام عقد العمل، وذلك بالنظر للظروف الاجتماعية والاقتصادية، وفي هذا ألزم المشرع الجزائري ضبط أهلية التعاقد في عقد العمل بالنسبة لعمالة الأطفال بأحكام آمرة أثناء إبرامه، فقد حدد السن القانوني لتشغيل الأطفال بأن لا يقل عن ستة عشر (16) سنة باستثناء عقود التمهين التي تتم وفق الأحكام التشريعية السارية المفعول.

غير أن بلوغ 16 سنة لا يعتبر كافيا لصحة عقد العمل من الناحية القانونية لأن الشخص في هذه السن يعتبر ناقص الأهلية أي قاصرا كما يسميه قانون العمل لذلك يشترط الحصول على ترخيص مكتوب من وليه الشرعي يثبت موافقته على إبرام العقد، وهذه الأحكام منصوص عليها في المادة 15 الفقرة 01 و 02 من قانون العمل رقم: 90-11 بقولها: " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي".

ونظرا لصيغة الوجوب التي جاء بها النص يكون عقد العمل المبرم مع قاصر لم يبلغ السن القانونية للعمل أو بدون رخصة من وليه أو وصيه باطلا بطلانا مطلقا¹، إضافة إلى ذلك يتعرض المستخدم إلى عقوبات جزائية تتمثل في توقيع غرامة مالية تتراوح بين 1000 دج و 2000 دج، وفي حالة العود يعاقب بعقوبة الحبس التي تتراوح بين 15 يوم إلى شهرين مع إمكانية مضاعفة الغرامة حسب نص المادة 140 من قانون العمل.

ب- أهلية صاحب العمل: ونميز في ذلك أيضا كونه شخصا طبيعيا أو معنويا، فإذا كان شخصا طبيعيا فانه يخضع لأحكام أهلية الأداء الكاملة المنصوص عليها في المادة 40 من القانون المدني، أما إذا كان شخصا معنويا فان الأهلية اللازمة لصحة العقد بحسب ما هو محدد في القوانين والنظم والقوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة².

¹عزاوي عبد الرحمان، ا لسن القانونية للعمل والحماية القانونية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد الثاني، الجزء 33، سنة 1995، ص 385 و 387.

²أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 73.

2- سلامة الإرادة من العيوب: لا يكفي رضا أطراف العقد على التعاقد بل يجب أن

يكون الرضا صحيحا أي خاليا من العيوب التي تشوبه وهو ما يطلق عليه شرط سلامة الإرادة من العيوب، والتي تتمثل في الغلط، التدليس، الإكراه، والاستغلال، فيكون العقد المبرم قابلا للإبطال من طرف أحد الأطراف عن طريق دعوى الإبطال¹.

3- الكتابة في عقد العمل محدد المدة: لا تعتبر الكتابة ركنا لانعقاد عقد العمل، لأنه

لأنه ينعقد بتوفر الأركان الموضوعية المتمثلة في الرضا، المحل، والسبب، لذلك يعتبر العقد الشفهي صحيحا ومنتجا لأثاره، وتخلف الكتابة لا يؤدي إلى بطلان العقد، وهذا ما هو منصوص عليه في المادة الثامنة (08) من قانون العمل بقولها: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما".

غير أن هذا المبدأ يرد عليه استثناء يخص عقد العمل محدد المدة ويتمثل في شرط الكتابة وذلك بموجب المادة 11 من قانون العمل بنصها: "يعتبر العقد مبرما لمدة محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة"، ويستخلص من هذا النص أن الكتابة في عقد العمل محددة المدة ليست ركن انعقاد وإنما شرط إثبات لطبيعة العقد محدد المدة، فلا يؤدي تخلفها إلى بطلان العقد وإنما إلى تكييفه بالعقد غير محدد المدة.

وبناء على ما سبق يمكن إثبات عقد العمل بكل الوسائل المتاحة قانونا سواء كان شفهيًا أو مكتوبًا، ومنها الكتابة، شهادة الشهود، اليمين، القرائن... الخ وذلك بالنظر إلى الصياغة

للتفصيل أكثر بشأن عيوب الإرادة وآجال رفع دعوى الإبطال راجع المواد: من 81 إلى 101 من القانون المدني¹.

العامة التي نصت عليها المادة 10 من قانون العمل بقولها: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت"، إلا أن إثبات طبيعة عقد العمل محدد المدة لا يكون إلا بالكتابة، فإذا تخلفت الكتابة عد عقد العمل مبرما لمدة غير محددة.

الفرع الثاني: مراحل انعقاد عقد العمل

من أجل أن يكون عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل منتجا لكافة آثاره القانونية، فإنه يجب أن تسبقه مرحلة تجريبية لأداء العامل الجديد، حيث يوضع تحت الاختبار، وفيها يكون العقد ابتدائيا، ثم مرحلة ثانية هي مرحلة التثبيت أو الترسيم العامل في منصبه الجديد إذا انتهت مرحله التجربة بنتائج ايجابية وبعدها يصبح عقد العمل نهائيا، وعليه سنتناول شرح كلا المرحلتين على النحو التالي:

أولا- فترة التجربة: وهي فترة يوضع فيها العامل تحت التجريب، الغاية منها تأكد المستخدم من كفاءة وقدرة العامل على شغل منصب العمل المكلف به، وكذلك اطلاع العامل على مدى ملائمة العمل لما يطمح إليه¹، ويسمى عقد العمل في هذه الفترة بعقد العمل "تحت الاختبار" أو "تحت التجربة"، وهو عقد عمل يتحقق باتفاق الطرفين، غير أن هذا الاتفاق ليس نهائيا لإمكانية فسخه باعتباره معلقا على شرط نجاح فترة التجربة.

وتعتبر فترة التجربة اختيارية وليست إجبارية، كما أنها مرحلة تمهيدية قبل التعاقد النهائي مع العامل الجديد إذا ما كانت هذه الفترة ايجابية بإثبات العامل الجديد لكفاءته وقدراته على القيام لعمله الجديد.

عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر 2003، ص 25¹.

وبالتالي يصبح عقد العمل نهائيا، أما في حالة ما إذا كانت سلبية، فبإمكان صاحب العمل فسخ العقد بدون إشعار مسبق ودون تعويض كما يحق للعامل هو الآخر فسخ العقد بدون تعويض وبدون إخطار مسبق كذلك¹.

أما من حيث مدة فترة التجربة فهي متروكة للاتفاقيات الجماعية بشرط أن لا تتجاوز الحد الأقصى المحدد قانونا ب:06 أشهر، وب:12 شهرا بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي²، أما بالنسبة لمسألة تمديد فترة التجربة أو تجديدها فإن المشرع تركها هي الأخرى للاتفاقيات الجماعية، بشرط أن يكون ذلك ضمن الحدود القصوى المحددة قانونا ب:06 أشهر و 12 شهرا³.

أما بخصوص وضعية العامل أثناء فترة التجربة فإنه يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ مدة التجربة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية عندما يثبت العامل في منصبه⁴.

ثانيا- مرحلة التثبيت أو الترسيم: في حالة ما إذا انتهت مرحلة التجربة بنتائج ايجابية على أساس إظهار العامل لقدرته وكفاءته في منصب العمل الجديد، فإن هذا العقد المؤقت يتحول إلى عقد نهائي مرتبا لكافة آثاره القانونية، ويتمتع العامل بموجب تثبيته بكل الحقوق، كالحق في الترقية، الانتداب، الاستيداع...الخ⁵.

أنظر المادة 20 من القانون رقم:90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹.

أنظر المادة 18 من القانون رقم:90-11 المتعلق بعلاقات العمل².

أنظر المادة 120 الفقرة 08 من القانون رقم:90-11 المتعلق بعلاقات العمل³.

أنظر المادة 19 من القانون رقم:90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴.

أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 80.⁵

الفرع الثالث: آثار عقد العمل

يترتب عن انعقاد عقد العمل آثارا قانونية تتمثل في جملة من الحقوق والالتزامات بالنسبة لكلا طرفي علاقة العمل، ومنه يتعين التعرض أولا لمختلف الحقوق والالتزامات المتعلقة بالعامل، ثم ثانيا التعرض لحقوق والتزامات رب العمل.

أولا- حقوق والتزامات العامل: إلى جانب عقد العمل فان القانون كذلك يعد مصدرا لحقوق والتزامات العامل، وعليه نتناول أولا حقوق العامل، ثم ثانيا التزامات العامل.

أ- حقوق العامل: تتميز حقوق العمال بتعددتها وتنوعها من حيث طبيعتها ومصادرها وقد تضمنت المادتان 05 و06 من قانون العمل أهم الحقوق التي تشكل الحد الأدنى الذي يشترك فيه جميع العمال، ومن أهم هذه الحقوق نذكر ما يلي:

- **الحق في الأجر:** وهو محل التزام صاحب العمل، وهو المقابل المالي المحدد المتفق عليه، ويدفع للعامل نقدا كلما حل أجله، مقابل العمل المؤدى يتقاضى بموجبه مرتبا يتناسب ونتائج العمل¹، فهو متلازم مع العمل وجودا وعدما، وهو يعنى بحماية قانونية صارمة بالنظر لطابعه الاجتماعي والمعيشي، وله أفضلية في السداد قبل غيره من الديون.

- **الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد:** يشكل الحق في الضمان الاجتماعي استفادة العامل من آداءات نقدية وعينية لتغطية المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها العامل خلال حياته المهنية وما بعدها كحادث عمل أو مرض مهني أو العجز أو الأمومة أو الشيخوخة أو الوفاة... الخ وهي عبارة عن تعويضات يدفعها صندوق الضمان الاجتماعي، وذلك حسب أحكام

أنظر المادة 80 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹.

القانون رقم:83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وغيره من قوانين الحماية الاجتماعية المتفرعة عنه كقانون التقاعد¹، هذا الأخير يستفيد منه العامل متى بلغ سن 60 سنة، وللمرأة العاملة استثناء سن 55 سنة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة عمل على الأقل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

- الحق في الراحة والعطل القانونية: بمقابل التزام العامل بساعات العمل، فان للعامل الحق في الاستفادة من يوم راحة وهو حق مكفول بنص الدستور، ويشمل الحق في الراحة، يوم الراحة الأسبوعي، أيام الأعياد الوطنية والدينية، العطل مدفوعة الأجر، العطلة السنوية، والعطل الخاصة المدفوعة الأجر².

- الحق في التكوين والترقية المهنية: ألزم المشرع صاحب العمل بمباشرة أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال لاكتساب معارف من شأنها ترقيتهم في منصب عمل عالي المستوى حسب المناصب المتوفرة، في المقابل التزام العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل³.

- الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل: وهي تشمل الحق في العمل ضمن بيئة تتوفر على شروط الوقاية الصحية من نظافة وتهوية وإنارة... الخ وعلى ظروف عمل آمنة وبعيدة عن مخاطر إصابات العمل، التي تنتج عن وسائل العمل أو التجهيزات أو مواد الصنع... الخ،

¹ القانون رقم:16-15 المؤرخ في:2016/12/31، المعدل والمتمم للقانون رقم:83-12 المؤرخ في: 1982/07/02، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78، سنة 2016.

أنظر المواد: 33 إلى 52، والمادة 54 من القانون رقم:90-11 المتعلق بعلاقات العمل².

³ أنظر في ذلك أحكام المواد: 58، 59، 60، 61 من القانون رقم:90-11 المتعلق بعلاقات العمل

والحق في الاستفادة من الفحوص الطبية الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل في إطار طب العمل¹.

- الحق في ممارسة النشاط النقابي: وهو حق مكسب دستوريا لجميع العمال من أجل الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، ويشمل الحق النقابي الحق في إنشاء المنظمات النقابية والحق في الانضمام إليها²، وفي اختيار الممثلين النقابيين، والحق في الحماية القانونية بسبب النشاط النقابي شريطة أن يكون ذلك في إطار القانون.

- الحق في الإضراب: وهذا الحق أيضا مكسب دستوريا، وهو حق فردي يمارس جماعيا، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم المهنية، ويمارس هذا الحق وفقا لأحكام القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب³.

ب- التزامات العامل: يترتب عقد العمل على عاتق العامل مجموعة من الالتزامات تضمنتها المادة 07 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يمكن حصرها في ما يلي:

- الالتزام بالتنفيذ الشخصي للعمل وبعناية ومواظبة: يعد هذا الالتزام من الواجبات الأساسية التي تقع على عاتق العامل بمقتضى العقد، كما أن الإخلال به بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنيا جسيما يترتب عنه تسريح العامل دون تعويض.

¹ القانون رقم: 88-07 المؤرخ في: 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04، سنة 1988.

² أنظر المواد: 02 و 03 من القانون رقم: 90-14 المؤرخ في: 02 جوان 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، سنة 1990، المعدل والمتمم.

³ القانون رقم: 90-02 المؤرخ في: 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، سنة 1990، المعدل والمتمم.

- المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة في تحسين التنظيم والإنتاجية: ويعني ذلك التزام العامل بالنظام الداخلي وبالسير الحسن للهيئة المستخدمة، إضافة إلى تسخير العامل كل قدراته البدنية والفكرية على تحسين مردود المنتج للمؤسسة التي يشتغل فيها.
- الالتزام بتنفيذ تعليمات صاحب العمل: وهي التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة. لسلطاته في الإدارة.
- المحافظة على وسائل العمل: يجب على العامل أن يتخذ كل الاحتياطات الواجبة للحفاظ على وسائل العمل متصرفا في ذلك بمعيار الرجل الحريص.
- أن لا تكون للعامل مصلحة سواء مباشرة أو غير مباشرة مع مؤسسة أو شركة منافسة: عقد العمل هو التزام أخلاقي وأدبي قبل أن يكون التزام قانوني، لذلك يتعين على العامل أن يكون جديرا بالثقة التي وضعها فيه المستخدم بأن لا تربطه أي منفعة مادية كانت أو معنوية مع مؤسسة أخرى غير المؤسسة التي يرتبط بها بموجب عقد عمل، لأن من شأن ذلك أن يسبب أضرار وخسائر للمؤسسة المستخدمة لمصلحة مؤسسة منافسة.
- الالتزام بالسريّة: ومقتضى ذلك أن يلتزم العامل بعدم إفشاء السريّة الخاصة بالمعلومات المتعلقة بنقل التقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع والوثائق الداخلية للمؤسسة المستخدمة، وكل خرق لهذا الالتزام يعتبر بمثابة خطأ جسيم قد يتعرض العامل بسببه إلى عقوبات تأديبية تصل حتى إلى العزل من العمل¹، فضلا عن العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السريّة².

أنظر المادة 73 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.¹

أنظر المادة 301 من قانون العقوبات الجزائي.²

ثانيا- حقوق والتزامات رب العمل: نظرا للطابع التبادلي الذي تتميز به علاقات العمل تقرر التشريعات العمالية، ومنها التشريع الجزائري جملة من السلطات التي يتمتع بها المستخدم تجاه العامل، كما يقع على عاتقه التزامات باعتباره طرف في علاقة العمل، وعليه لا بد من التعرض لهذه الحقوق والالتزامات على النحو التالي:

أ- حقوق رب العمل: تثبت لمصلحة المستخدم بمقتضى عقد العمل جملة من الحقوق تمثل في الأساس الالتزامات الملقاة على العامل، يمكن حصرها على النحو التالي:

- سلطة الإدارة والتنظيم: منح القانون للمستخدم سلطات قانونية تخوله فرض النظام في المؤسسة وتنظيمه لمختلف الشؤون المرتبطة بحسن سيرها وتنظيم العمل فيها وضبط علاقاتها بالمحيط المتواجدة فيه في إطار ما يسمى ب: "سلطة الإدارة والتنظيم". وتعتبر سلطة الإدارة سلطة لائحية او تنظيمية تعطي للمستخدم الحق في ادارة وتنظيم شؤون مؤسسته، عن طريق وضع التدابير والتنظيمات اللازمة لتنظيم العمل وسير المؤسسة، وذلك عن طريق النظام الداخلي، ومختلف التعليمات الداخلية والقرارات والأوامر التي يصدرها المستخدم أو ممثله المفوض، والموجهة لكافة العمال المرتبطين به بموجب علاقة العمل باعتبارهم في علاقة تبعية قانونية واقتصادية للمستخدم¹.

- سلطة توقيع الجزاءات التأديبية: تعتبر السلطة التأديبية التي يتمتع بها المستخدم ذات أساس قانوني وليس عقدي لأنها مقرررة للمستخدم بموجب القانون وليس بموجب عقد العمل الذي يربطه بالعامل، وتتمثل في حق صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية على

أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 111. ¹

العامل في حالة خرقه ومخالفته للالتزامات المهنية مهما كان مصدرها سواء القانون أو التنظيم المتعلقين بالعمل، أو النظام الداخلي، وهذا في إطار ما يسمى ب: " السلطة التأديبية"، غير أن هذه السلطة مقيدة بشروط موضوعية وإجرائية تعتبر بمثابة ضمانات قانونية، الغاية منها منع تعسف المستخدم في استعمالها وهو ما تضمنته المادة 77 الفقرة 02، المادة 73 الفقرة 01 و 02 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

ب- التزامات رب العمل: في مقابل السلطات التي يتمتع بها المستخدم يقع عليه مجموعة من الالتزامات القانونية والاتفاقية في مواجهة العمال، نذكر أهمها فيما يلي:

- احترام حقوق العمال الفردية والجماعية: وذلك باتخاذ التدابير التنظيمية والمادية لتجسيد الحقوق المادية والاجتماعية للعمال سواء كانت فردية أو جماعية والامتناع عن كل فعل من شأنه المساس بهذه الحقوق أو الانتقاص منها، وذلك مهما كان مصدر هذه الحقوق القانون أو الاتفاقيات الجماعية¹، ومنها الالتزام بدفع الأجرة في آجالها، وتوفير الحماية والأمن المهني ووسائل العمل وتكوين وترقية العمال...الخ.

- توفير ظروف العمل المناسبة: يتوجب على المستخدم اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية صحة العمال وحياتهم في أماكن العمل من خلال وضع التنظيمات واتخاذ التدابير الضرورية لوقاية العمال من المخاطر المهنية وإصابات العمل والأمراض المهنية، وتوفير وسائل العمل الآمنة ومحلات تتوفر على شروط النظافة والإنارة والتهوية...الخ، وتوفير طب العمل بإنشاء مصالح مكلفة بذلك في أماكن العمل أو بالتعاقد مع هيئات صحية خارجية.

أهمية سليمان، نفس المرجع، ص 126¹.

وقد أشار إلى مختلف هذه التدابير القانون رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وفي هذا الإطار يلزم القانون المستخدم بضرورة إنشاء لجان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل على مستوى المؤسسة المستخدمة¹، ومصالح الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل².

- الالتزامات الناشئة عن قوانين التأمينات الاجتماعية: وهي الالتزامات المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية رقم: 83-11، والقوانين المتفرعة عنه، والقانون رقم: 83-14 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي³.

ومن أهم التزامات المستخدمين في هذا المجال: التصريح بالعمال لدى صناديق الضمان الاجتماعي في آجال محددة في قانون التأمينات الاجتماعية، وذلك بغرض تمكينهم من الحصول على التغطية الاجتماعية في حالة تعرضهم للمخاطر المهنية أو الاجتماعية كالمريض أو العجز أو الأمومة أو الشيخوخة أو إصابات العمل والأمراض المهنية.

والتصريح بالنشاط وبالعامل الجديد توظيفه، والتصريح الاسمي بالأجور، واقتطاع الاشتراكات ودفعها بانتظام لمصالح الضمان الاجتماعي في مهامهم الرقابية، وكل إخلال من طرف المستخدم بهذه الالتزامات يعرضه لعقوبات ذات طابع جزائي ومدني.

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 05-09 المؤرخ في: 08 جانفي 2005، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة سنة 2005.

² المرسوم التنفيذي رقم: 05-11 المؤرخ في: 08 جانفي 2005، المتعلق بشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وصلاحياتها، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة سنة 2005.

³ القانون رقم: 83-14 المؤرخ في: 02 جويلية 1983، المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة سنة 1983، معدل ومتمم.

المبحث الثاني: سريان عقد العمل وتسوية نزاعات العمل الفردية

يعرف عقد العمل من حيث سريانه وضعيتين هما: العمل الفعلي والانقطاع، وتعتبر وضعية العمل الفعلي هي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تفترض تواجد العامل في مقرات العمل وقيامه بالوظيفة المسندة إليه فعلياً.

ذلك لأن الأصل في تنفيذ عقد العمل هو الاستمرارية والتواصل، غير أنه قد تطرأ أثناء ذلك حالات تعترض سريانه وتستدعي وقف تنفيذه بصفة مؤقتة لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها وهو ما يطلق عليه " تعليق عقد العمل " أي وضعية الانقطاع، ويعود بعد ذلك سريان عقد العمل بعد زوال سبب التعليق.

في مقابل أن تنفيذ عقد العمل قد تعترضه أسباب دائمة وغير مؤقتة، الأمر الذي يؤدي إلى وضع حد نهائي له، وقد تكفل القانون بتحديد هذه الأسباب المؤقتة والدائمة التي ينجم عنها توقيف عقد العمل وانتهائه.

من جانب آخر قد يطرأ أثناء سريان علاقة العمل نشوب خلاف بين العامل والمستخدم حول تنفيذ محتوى عقد العمل وهو ما يعبر عنه ب: "منازعات العمل الفردية"، وفي هذا الشأن فقد حدد تشريع العمل الإجراءات المتبعة من أجل تسوية نزاع العمل الفردي القائم بين العامل والمستخدم.

وبناء عليه يتعين دراسة تعليق عقد العمل وانتهائه ضمن المطلب الأول، ثم تسوية نزاعات العمل الفردية ضمن المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعليق عقد العمل وانتهائه

علاقة العمل ليست في كل الأحوال علاقة دائمة ومستمرة، ففي بعض الحالات قد تدخل أسباب تنقطع فيها علاقة العمل مؤقتا، الى جانب هناك أسباب تدفع الى قطع علاقة العمل نهائيا بين العامل ورب العمل.

الفرع الأول: تعليق عقد العمل

إن تعليق عقد العمل مؤقتا هو وضعية قانونية يكون فيها تنفيذ العقد معلقا الى غاية زوال سببه، ولقد عالج قانون العمل وضعية تعليق علاقة العمل من حيث مبرراته القانونية بنص المادة 64 ، ومن حيث آثاره نص المادة 65، ولقد تضمنت المادة 64 الأسباب القانونية التي يترتب عليها تعليق عقد العمل مؤقتا، وهي تنقسم إلى أسباب مرتبطة بالعامل، وأسباب مرتبطة بالمستخدم.

أولا- حالات تعليق عقد العمل مؤقتا لأسباب مرتبطة بالعامل:

تشير المادة 64 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بقانون العمل إلى أسباب تعليق عقد

العمل الخاصة بالعامل وليس المستخدم، نذكرها على النحو التالي:

أ- الاستيداع: قد يضطر العامل لتقديم طلب الإحالة على الاستيداع لاعتبارات موضوعية مؤقتة، يستفيد منه العامل في حالات منها: وقوع حادث للزوج أو احد أبنائه الممرض الخطير ، مرافقة الزوج الذي يضطر إلى تغيير موطنه بسبب تغيير مكان عمله البعيد عن مكان عمل العامل المعني، تربية المرأة لولدها الذي يقل عمره عن 05 سنوات أو المصاب بعاهة تستدعي علاجا مستمرا وأيضا في حالة متابعة العامل لدراسة أو بحوث علمية ذات منفعة عامة، وحالة الأسباب والظروف الشخصية للعامل، وقد ورد النص على الاستيداع في المادة

64 و 08 من القانون رقم 90-11 دون أن يشر لحالاته تاركا ذلك للاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية للعمل.

ومن آثار الإحالة على الاستيداع فقدان الأجر وكافة الامتيازات المالية المرتبطة به، وتجميد الوضعية المهنية للعامل، بحيث لا تحتسب مدة الاستيداع في الأقدمية والترقية والتقاعد، غير أنه يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة وبحقه في إعادة في منصب عمله أو منصب مماثل بعد انتهاء مدة الاستيداع¹.

ب- المرض والأمومة: يستفيد العامل من عطلة مرضية نتيجة مرض طويل المدى، أو نتيجة حادث عمل أو مرض مهني، بحيث تدوم إلى غاية شفائه الكلي²، وأقصى حد للعطلة المرضية هو 03 سنوات بالنسبة للأمراض المصنفة ضمن العلل طويلة المدى³.

كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة بسبب الوضع تساوي مدتها 14 أسبوعا متتالية تبدأ منذ الولادة، كما يمكن أن تبدأ 06 أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة⁴. هذا ويترتب عن الاستفادة من العطلة المرضية وعطلة الأمومة توقف تنفيذ جميع الالتزامات، ومنها التوقف عن دفع الأجر طوال مدة التعليق، وتتكفل به صناديق الضمان الاجتماعي في شكل تعويضات وفقا للشروط المحددة في قانون التأمينات الاجتماعية⁵.

¹ بوسعيدة دليلة، محاضرات في مقياس قانون العمل، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2020-2021، ص 56.

بشير هدي، المرجع السابق، ص 68².

المادة 16 الفقرة 01 من القانون رقم: 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية³.

المادة 29 من القانون رقم: 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁴.

المواد: 07 و 23 من القانون رقم: 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁵.

ج- أداء التزامات الخدمة الوطنية: يعتبر أداء واجب الخدمة الوطنية من حالات الانتداب ومن أسباب تعليق عقد العمل بقوة القانون، وذلك ما يؤكد قانون الخدمة الوطنية الصادر بموجب الأمر رقم: 103-74 الذي نص على تعليق عقود العمل الفردية وعقود التمهين بسبب الخدمة الوطنية.

ومن آثارها فقدان الحق في الأجر في المؤسسة الأصلية مع الاحتفاظ بالامتيازات المهنية والاجتماعية كالأقدمية والترقية والتأمين الاجتماعي، كما يحتفظ العامل بحقه في إعادة إدماجه في منصب عمله أو في منصب بأجر مماثل بعد انتهاء الخدمة الوطنية، طبقا للمادة 65 من قانون العمل.

د- المتابعة الجزائية: وبموجبها تتوقف علاقة العمل بسبب أن العامل متهم في ارتكابه جريمة ما من شأنها التأثير على حريته الشخصية كإيداعه الحبس المؤقت، وفي هذه الحالة يتوقف عقد عمل العامل إلى غاية فصل الجهات القضائية الجزائية المختصة وصيرورة الحكم القضائي نهائيا، أما ببراءة العامل أو إدانته.

فإذا صدر الحكم بالإدانة يقوم المستخدم بتسريح العامل، باعتبار الجرائم من الأخطاء المهنية الجسيمة ذات الطابع الجزائي، طبقا للمادة 73 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، أما إذا صدر الحكم بالبراءة فإنه يعاد إدماجه في منصب عمله، غير أنه يفقد أجور فترة قضائه الحبس المؤقت استنادا لقاعدة الأجر مقابل العمل المؤدى المادة 53 و 80 من قانون العمل¹.

عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية، المرجع السابق، ص 341 و 244¹.

هـ- الانتداب لممارسة عهدة انتخابية عمومية أو عهدة نقابية: هي حالة انتداب العامل للقيام بمهام نيابية أو نقابية يضطر فيها العامل للتفرغ الكامل لهذه المهام، كما في حالة انتخاب العامل في المجالس الشعبية البلدية أو الولاية أو في المجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة، أو بسبب تمثيل نقابي للعامل بصفة مستمرة ودائمة في منظمة نقابية وطنية، كالإتحاد العام للعمال الجزائريين¹.

ويستفيد العامل خلال فترة الانتداب من توقيف عقد عمله لمدة مساوية للعهدة، ويتوقف دفع الأجر من المؤسسة الأصلية بحيث تدفعه المؤسسة المستقبلية، بينما تستمر استفادته من حقه في الأقدمية والتقاعد وحقه في إعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي أو في منصب عمل مماثل.

و- العطل بدون أجر: إضافة إلى العطل مدفوعة الأجر، يمكن للعامل أن يستفيد من عطل خاصة أطلقت عليها المادة 64 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بـ: "عطلة بدون أجر" ولكن دون أي توضيح تشريعي أو تنظيمي بشأن أسبابها التي تخول للعامل طلبها، لهذا فإن شروط العطل بدون أجر تقتضي تحديدها في الاتفاقيات الجماعية أو بموجب اتفاق فردي بين العامل والمستخدم، وهي عطلة يطلبها العامل الذي تضطره ظروف معينة للتوقف مؤقتا عن العمل ونظرا لطابعها الاستثنائي أخضعها القانون لموافقة المستخدم طبقا للمادة 56 من القانون رقم: 90-11 السالف الذكر².

أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 96¹.

عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 331².

ر- ممارسة حق الإضراب: يعتبر الإضراب من الحقوق المكرسة دستوريا، واعتبرته المادة 64 من القانون رقم: 90-11 أحد أشكال التوقف القانون عن العمل، ويؤدي الإضراب إلى توقيف علاقة العمل مهما كانت مدة الإضراب، وإلى فقدان الحق في الأجر عن فترة الإضراب سواء كان شرعيا أو غير شرعي، إلا إذا كان سبب الإضراب المطالبة بدفع الأجور، أو إذا انتهى الإضراب بالتوصل إلى اتفاق ينص على دفع أجور فترات الإضراب عملا بالمادة 32 من القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، غير انه لا يؤدي إلى فقدان باقي الحقوق المهنية والاجتماعية.

ع- التوقيف التأديبي: تتمثل هذه الحالة في اتخاذ المستخدم عقوبة تأديبية ضد العامل تتضمن حرمانه من الالتحاق بعمله وممارسة نشاطه لمدة معينة يجدها النظام الداخلي، لإركابه خطأ مهنيا متوسط الخطورة، ويترتب على هذه الوضعية فقدان العامل الأجر المقابل لفترة التوقيف عن العمل، بحيث يمثل حرمان العامل من الأجر الجانب المادي لهذه العقوبة¹.
ثانيا- حالات تعليق عقد العمل مؤقتا لأسباب مرتبطة بالمستخدم:

لم يتناول قانون العمل 90-11 تعليق عقد العمل لأسباب مرتبطة بالمستخدم، فالمادة 64 اقتصر على حالات التوقف المؤقت المرتبطة بالعامل فقط، غير انه يمكن ذكر بعض الأسباب المرتبطة بالمؤسسة المستخدمة والتي يؤدي توقف نشاطها مؤقتا مع ما يستتبعه من تعليق علاقة العمل، ومن هذه الأسباب نذكر:

أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 102 و 103.

أ- توقف نشاط المؤسسة لأسباب اقتصادي وتقنية: ومن أمثلتها انقطاع المادة الأولية اللازمة للإنتاج، أو من أجل إعادة هيكلة المؤسسة أو تحديثها و عصرنتها لمواجهة الظروف الاقتصادية الجديدة، أو لمواجهة الصعوبات المالية التي تعاني منها المؤسسة، كما قد يكون توقف نشاط المؤسسة لأسباب تقنية، كحدوث عطب في العتاد أو وسائل الإنتاج أو التجهيزات التي تزود بالطاقة اللازمة لاستئناف العمل لفترة طويلة نسبيا، فتؤدي هذه الظروف غير العادية إلى ما يطلق عليه ب: "بطالة تقنية".

ويتجه القضاء إلى إلزام المستخدم بدفع أجور فترة التوقف بسبب الظروف الاقتصادية والتقنية من أموال المؤسسة أو عن طريق شركة التأمين، بسبب أنها من مخاطر المؤسسة التي يمكن توقعها، إما إذا كان أسباب التوقف غير متوقعة وغير محتملة الوقوع، وليس سببها إهمال أو تقصير من طرف المستخدم، فإنها تعفى من دفع الأجور عن فترة التوقف أو التعويض عنها طبقا للمادة 182 فقرة 02 من القانون المدني¹.

ب- توقف نشاط المؤسسة بسبب القوة القاهرة: حتى يمكن للمستخدم التمسك بالقوة القاهرة كسبب لتعليق عقد العمل، لا بد أن تتوفر في الحدث الفجائي صفة القوة القاهرة التي تتوفر بتحقق شروطها المنصوص عليها في المادة 107 من القانون المدني وهي: أن يكون الحدث استثنائيا، غير متوقع، ويجعل تنفيذ العقد مستحيل، وغير منسوب للمدين بتنفيذ الإلزام أي المستخدم².

أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 104¹

بوسعيدة دليلة، محاضرات في مقياس قانون العمل، المرجع السابق، ص 58².

وحتى تكون الظروف الطارئة قوة القاهرة لا بد من توافر شروطها الثلاث وهي: أن تكون خارجة عن إرادة المستخدم، أي نتيجة فعل أجنبي وغير مرتبطة بإهمال أو تقصير من جانب المستخدم، غير متوقعة بحيث لا تدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة، ويستحيل عليه تفاديها أو ردها، وذلك مهما كان مصدرها، كحدوث كوارث طبيعية أو تكنولوجية، أو صدور قانون أو قرار إداري بالغلق المؤقت للمؤسسة لأسباب غير مرتبطة بالمستخدم.

ويتربط على توقف نشاط المؤسسة نتيجه القوة القاهرة إعفاء المستخدم من دفع أجور فترة التوقف عملا بالمادة 182 فقرة 02 من القانون المدني¹.

ج- الغلق المؤقت للمؤسسة بسبب مخالفة القانون: يعتبر غلق المؤسسة لمدة معينة بموجب قرار إداري صادر عن الجهات المختصة قانونا أو بموجب حكم قضائي كجزاء على ارتكاب صاحب المؤسسة مخالفات ممنوعة ومعاقب عليها قانونا سواء في قانون العقوبات أو قانون العمل من أسباب توقيف تنفيذ عقود العمل الفردية طوال مدة التوقيف، ومن أمثلتها مخالفة قواعد النظافة والأمن، أو قواعد الصحة والعمل وطب العمل، أو قواعد حماية البيئة.. الخ، بحيث يتكفل القانون بتحديد المخالفة التي يترتب عليها الغلق المؤقت للمؤسسة ومدة الغلق وآثاره ومنها مسألة دفع الأجور².

د- توقف نشاط المؤسسة بسبب سوء الأحوال الجوية: وهي حالة قانونية تؤدي الى تعليق عقود العمل في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، وتستلزم المؤسسات العاملة

أحمية سليمان، نفس المرجع ، ص104¹.

² Mhammed naser-eddine koriche, droit de travail, transformations du droit algérien du travail: entre statut et contrat, tome I: relations d'emploi et de travail, une contractualisation relative, 2ème éd, O.P.U, alger, 2019, p 202-203.

في هذه القطاعات بتعويض فترات الانقطاع عن العمل عن طريق " الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية"، بحيث تعتبر هذه التعويضات بمثابة أجور، وذلك بشرط انخراط هذه المؤسسات وعمالها في هذا الصندوق ودفع الاشتراكات اللازمة¹.

الفرع الثاني: حالات انتهاء عقد العمل

خلافًا للقواعد العامة فإن المشرع في مجالات علاقات العمل لم يترك مسألة انتهاء عقد العمل لإرادة الأطراف المتعاقدة، وإنما تدخل بوضع نصوص تشريعية تحدد الأسباب القانونية لانتهاء علاقة العمل التي تربط المستخدم بالعامل، وذلك بموجب المادة 66 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، كما تناول الآثار المترتبة عن الإنهاء بموجب المادة 67 من نفس القانون، والتي نذكرها على النحو التالي:

1- الاستقالة: الاستقالة هي إنهاء عقد العمل بإرادة العامل، وهي حق معترف به قانونيًا وقضائيًا للعامل، وهو ما نصت عليه المواد: 66 فقرة 03 و 68 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وقد وضعت المادة 68 أحكام تخص كيفية إنهاء العقد عن طريق الاستقالة، منها تقديم استقالة مكتوبة وعدم ترك العمل إلا بعد انتهاء مهلة الإخطار الممنوحة للمستخدم وفقًا للشروط المحددة في الاتفاقيات الجماعية.

وتجدر الإشارة إلا أنه لا يشترط موافقة المستخدم، كما أن عدم رده لا يجعل من الاستقالة غير قانونية، إذ أن استنفاذ مهلة الإخطار يكفي لأن تكون الاستقالة قانونية.

¹ الأمر رقم: 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997، يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ويحدد شرود منحه وكيفياته، الجريدة الرسمية، العدد 03، لسنة 1997.

2- العجز النهائي عن العمل: قد يكون عجز العامل عن مواصلة عمله بسبب مرض أو حادث عمل يضطر العامل عن الانقطاع عن العمل¹، ويصنف قانون التأمينات الاجتماعية العجز إلى ثلاثة أصناف: الصنف الأول يتعلق بالأشخاص العاجزين الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، الصنف الثاني الأشخاص العاجزين الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور، أما الصنف الثالث فيخص الأشخاص الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون للمساعدة²، ولكن بشرط مراعاة الإجراءات المحددة في قانون التأمينات الاجتماعية، والتي منها إثبات ومعاينة حالة العجز النهائي من طرف طبيب العمل والطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي³.

3- التقاعد: ينتهي عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد واستنفاد عدد معين من سنوات الخدمة الفعلية، كما هو محدد في المادة 06 من قانون التقاعد رقم: 83-12 المعدل والمتمم⁴، حيث يحال العامل على التقاعد ببلوغه سن 60 سنة على الأقل بالنسبة للرجال، و 55 سنة على الأقل بالنسبة للنساء، وقضاء مدة 15 سنة عمل على الأقل، ويمكن أن يختار العامل بإرادته مواصلة نشاطه بعد بلوغه السن المذكور أعلاه، في حدود 05 سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

¹ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، 2010، ص 34 و 35.

المادة 36 من قانون التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق².

³ Mhammed naser-eddine koriche, op.cit, p 281-283.

⁴ القانون رقم: 83-12 المؤرخ في: 02 جويلية 1982، يتضمن قانون التقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، لسنة 1982، معدل ومتمم بالقانون رقم: 16-15 المؤرخ في: 31 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية، العدد 78، لسنة 2016.

4- وفاة العامل: ينتهي عقد العمل بوفاة العامل على اعتبار أن شخصيته هي دائما محل

اعتبار في عقد العمل، ومهما كان سبب الوفاة طبيعى أو حكيمى مقرر بحكم قضائى¹.

5- التسريح التآديبى بسبب الخطأ الجسيم: وهى الحالة التى يقوم فيها المستخدم بإنهاء

عقد العمل مع العامل الذى يثبت ارتكابه خطأ مهنيا جسيم كما هو محدد فى النظام الداخلى

للمؤسسة المستخدمة، بحيث يعتبر التسريح عقوبة تأديبية تضع حدا للمسار المهني

للعامل، وبالرغم من أنها نابعة من السلطة التأديبية التى يتمتع بها المستخدم بقوة القانون، إلا

أنها ليست مطلقة بل يخضع فيها المستخدم للرقابة القضائية التى تنصب على مدى توافر

الخطأ الجسيم ومدة احترام الإجراءات القانونية والاتفاقية اللازمة لمشروعية التسريح كما هو

منصوص عليه فى المادة 73 الفقرة 04 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وأن

عدم احترام الإجراءات الجوهرية من شأنها اعتبار قرار تسريح العامل قرارا تعسفيا وهو ما

أكدته المادة 73 الفقرة 03 من القانون السابق.

6- الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية بحكم نهائى: ينتهى عقد العمل بصدور

حكم نهائى بسجن العامل أو حبسه نتيجة ارتكابه جريمة معاقب عليها جزائيا ولو لم يكن لها

صلة بعمله، بحيث يأخذ حكم فسخ العقد لاستحالة التنفيذ دون تعويض ودون مهلة

إخطار²، ونظرا لكون الجريمة تعتبر خطأ مهنيا جسيم ذو طابع جزائى بحسب المادة 73 من

قانون العمل استقر القضاء على أن ثبوت ارتكابه بحكم جزائى نهائى لا يحتاج لاجتماع اللجنة

ولا لأخذ رأيها الموافق من اجل توقيع عقوبة التسريح التآديبى.

عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 662 و 663¹

أهمية سليمان، التنظيم القانونى لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 362 و 363².

7- انقضاء مدة عقد العمل: عقد العمل محدد المدة هو عقد ينصب على أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية أو عرضية تقتضي مدة محددة بانجاز العمل أو بالمدة المذكورة في العقد.

غير أن قانون العمل لم يحدد مدة معينة للعقد بل ترك تحديدها لاتفاق الأطراف في العقد وفقا لطبيعة العقد وما يتطلبه تنفيذه من وقت، إذ أن المادة 12 من القانون رقم:90-11 ذكرت الحالات التي يمكن من اجلها إبرام عقد العمل محدد المدة، واشترطت ذكر مدة العقد وسببها، أما المادة 12 مكرر فاشتطت أن تكون المدة المذكورة في العقد متوافقة فعلا مع ما يقتضيه تنفيذ العمل المؤقت.

وينتهي عقد العمل بانتهاء المدة المحددة في العقد دون الحاجة إلى مراعاة أية إجراءات معينة كالإخطار بالإنهاء، إلا فيما يتعلق بإمكانية الإعلام بنية عدم تجديد العقد، لأن السكوت والاستمرار في تنفيذ الالتزام يفسر على أنه تجديد ضمني للعقد، وبالتالي تحوله إلى عقد غير محدد المدة.

أما إذا كان الإنهاء قبل انتهاء مدة العقد فانه يتعين على المستخدم مراعاة إجراء الإخطار والتعويض إذا كان الإنهاء دون ارتكاب العامل لخطأ جسيم¹.

8- بطلان وفسخ عقد العمل: قد يتعرض عقد العمل في بعض الحالات الى بطلانه بسبب مخالفته لأحكام تشريع العمل المعمول به، وهذا ما نصت عليه المادة 135 الفقرة الأولى من قانون العمل.

أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص349¹.

ومن بين قواعد قانون العمل التي تؤدي مخالفتها إلى بطلان عقد العمل: القواعد المتعلقة بالسن الأدنى للتشغيل، والمتعلقة بعمل النساء أو القصر ليلا، وتلك المتعلقة بالترخيص الإداري بعمل الأجانب...الخ، حيث يبطل العقد في هذه الحالة، نظرا لمخالفة اتفاق الأطراف لقواعد أمرة في قانون العمل ومتعلقة بالنظام العام الاجتماعي

كما أن الطابع الخاص لعقد العمل يستبعد مبدأ الأثر الرجعي للبطلان، نظرا لكون محل عقد العمل نشاط غير قابل للاسترداد ولكونه عقدا متتابع التنفيذ، لهذا يترتب على إبطال العقد استحقاق العامل للأجور المقابلة للعمل الذي أداه، طبقا للمادة 135 الفقرة 02، ولا يمكن للعامل المطالبة بالتعويض بسبب بطلان العقد إلا إذا كان البطلان بسبب خطأ المستخدم، كتوظيفه لعمال أجني مع اعتقاد هذا الأخير أنه في وضعية قانونية¹.

أما بالنسبة لفسخ عقد العمل فانه واستنادا للمادة 66 من القانون رقم:90-11 يمكن لأحد الطرفين أن يلجأ إلى فسخ (إلغاء) عقد العمل استنادا إلى القواعد العامة المطبقة في مجال تنفيذ العقود الملزمة للجانبين.

وأسباب فسخ عقد العمل كثيرة أهمها: تعديل العقد من طرف صاحب العمل ورفض العامل للتعديل، مما يجعل أي تعديل انفرادي بمثابة رغبة في إنهاء العقد.

هذا وقد تكون المبادرة بالفسخ من طرف العامل إذا اخل صاحب العمل بأحد التزاماته الجوهرية مثل: تخفيض أجره العامل أو عدم دفعها أو عدم منحه إجازة، أو نقله إلى مكان عمل آخر دون مبرر، كما يمكن أن نكون المبادرة بالفسخ من طرف صاحب العمل لأسباب

مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 233¹.

مهنية وشخصية تخص العامل، كإخلال العامل بالتزاماته في تنفيذ العمل المتفق عليه أو عجزه الكامل عن العمل سواء من الناحية الصحية أو من ناحية الكفاءة المهنية.

ويشترط أن يكون الفسخ مبررا بالسبب الجدي والحقيقي المتمثل في حماية مصلحة العمل، وإلا اعتبر فسخا تعسفيا يستوجب التعويض¹.

كما يشترط لفسخ عقد العمل إتباع الإجراءات التي تحددها الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل ومنها الإخطار المسبق بالفسخ².

9- التسريح لأسباب اقتصادية: ضمنت المادة 66 من القانون رقم: 90-11 النص على التسريح للتقليص من عدد العمال كأحد الأسباب التي ينجر عنها إنهاء عقود عمل العمال المعنيين بالتسريح.

وقد وضحت المادة 69 من نفس القانون بأن المقصود من التقليص هو التسريح الذي يهدف إلى تقليص عدد عمال المؤسسات التي تعاني من صعوبات مالية نتيجة الظروف الاقتصادية كإجراء أولي من أجل إنعاش المؤسسة وإعادة تشغيلها³.

ويفرض القانون على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد العمال أن يلجأ إلى الوسائل التي من شأنها تخفيض عدد التسريحات عن طريق تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي، الإحالة على التقاعد، تحويل العمال إلى أنشطة أو مؤسسات أخرى⁴.

عصام أنور سليم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 677 و 706 و 712¹.

بوسعيدة دليلة، محاضرات في مقياس قانون العمل، المرجع السابق، ص 70².

بشير هدي، المرجع السابق، ص 112³.

المادة 70 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴.

ويخضع التسريح للأسباب الاقتصادية لأحكام المرسوم التشريعي رقم: 94-10 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الذي يمنح ضمانات منها: الحق في مهلة الإخطار والحق في التعويض¹.

10- الإنهاء القانوني لنشاط المؤسسة: وهي حالة جديدة جاء بها القانون رقم: 90-11 يترتب عنها غلق المؤسسات العمومية وإنهاء نشاطها، وذلك بصور قانون يتضمن حل المؤسسات وتصفيها بسبب إفلاسها، فتنتهي عقود العمل بزوال المؤسسة، وفي هذه الحالة يعتبر إنهاء لعقود العمل بقوة القانون ولا يستفيد العمل من تعويض التسريح، ولكن يمكنهم طلب الإحالة على التقاعد المسبق أو الاستفادة من التأمين على البطالة².

11- انتهاء نشاط المؤسسة بسبب القوة القاهرة: تنتهي عقود العمل نتيجة انتهاء وجود المؤسسة بسبب قوة القاهرة يستحيل معها استمرار المؤسسة وبقيائها تتمثل في حادث أو ظرف طارئ يؤدي إلى استحالة تنفيذ التزاماتها وتؤدي إلى القضاء على هياكلها.

ومن بينها احتراق المعمل أو انفجار أو وقوع زلزال أو انعدام المادة الأولية اللازمة لنشاطه أو الحجز عليه أو بنقل المعمل من مكان إلى مكان آخر تحت مبرر المنفعة العامة أو إعادة التهيئة العمرانية، وهي حالات لا يكون فيها المستخدم ملزما بتعويض العمال لكونه ليس هو المتسبب فيها، فهي بمثابة أحداث طارئة لها وصف القوة القاهرة³.

¹ المرسوم التشريعي رقم: 94-10 المؤرخ في 29 ماي 1994، يتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، لسنة 1994.

² Mhammed naser-eddine koriche, op.cit, p 284.

³ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 185 و 186.

المطلب الثاني: نزاعات العمل الفردية

أثناء سريان علاقة العمل الفردية قد تحدث عدة توترات بين العامل وصاحب العمل لأسباب وحجج مختلفة، ونظرا لطبيعة هاته النزاعات لم يترك المشرع مسألة تسويتها لإرادة الأطراف، بل وضع لها إطارا قانونيا يتضمن إجراءات خاصة، تجمع بين التسوية الودية والتسوية القضائية.

وهذه الإجراءات تضمنها قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل رقم: 04-90 وقانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث تعتبر هذه الإجراءات جوهرية ومن النظام العام، وعليه سنتعرض أولا لمفهوم نزاع العمل الفردي، ثم الى طرق تسويته بحالتيه الودية والقضائية.

الفرع الأول: مفهوم نزاعات العمل الفردية

يتمثل نزاع العمل الفردي عموما في كل خلاف بين العامل والمستخدم بسبب أو بمناسبة تنفيذ علاقة العمل أو حول المساس بالحقوق والإخلال بالالتزامات التي يربتها هذا العقد، أو التي ينص عليها القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية.

وقد حظي نزاع العمل الفردي باهتمام التشريع والفقه في كل القوانين ومنها التشريع الجزائري، وعليه سنتعرض لتعريفه فقها وتشريعا.

يعرف الفقه نزاع العمل الفردي بأنه: "كل خلاف بين العامل وصاحب العمل بسبب أو بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، أو بسبب أخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو التشريع أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية بما يسبب ضررا للطرف الآخر"¹.

أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 169.

أما من جانب التشريع فقد عرف المشرع الجزائري منازعة العمل الفردية بأنها: "كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة"¹.

والمميز لنزاعات العمل الفردية عن نزاعات العمل الجماعية هي أن الأولى ترتبط بالإخلال بالالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بعكس الثانية التي تهدف إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق.

وتخضع تسوية الخلافات الناشئة عن عقد العمل لاختصاص القضاء الاجتماعي، وذلك وفق طرق التسوية المنصوص عليها في القانون رقم: 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، بحيث تتم هذه التسوية عبر مرحلتين أساسيتين هما:

الفرع الثاني: التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية

سعيًا من المشرع الجزائري إلى تجنب لجوء أطراف النزاع مباشرة إلى القضاء، فرض عليهم أولاً اللجوء إلى محاولة حله أولاً بالطرق الودية في إطار الهيئة المستخدمة، ثم ثانياً أمام هيئات قريبة من واقع علاقات العمل وعلى دراية به.

وذلك من التسوية الودية لمنازعة العمل الفردية التي تشمل التسوية الداخلية عن طريق التظلم داخل الهيئة المستخدمة، والتسوية الخارجية عن طريق إجراءات المصالحة أمام مكتب المصالحة عند فشل التظلم.

المادة 02 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية في العمل.¹

أولا- التسوية الداخلية عن طريق التظلم في إطار الهيئة المستخدمة:

استنادا إلى المادة 03 من القانون رقم: 90-04 السالف الذكر، تتم تسوية المنازعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة عن طريق الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية المطبقة على المؤسسة.

أما في حالة لم تكن هناك اتفاقية جماعية، أو لم تتضمن إجراءات للتسوية يلجأ العامل إلى الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 04 الخاصة بالتظلم، حيث يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار بالتظلم. وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، وتلتزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب الرفض خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم توصل الطرفين إلى اتفاق يرضي الطرفين يرفع العامل الأمر إلى مكتب المصالحة.

ثانيا- التسوية الخارجية عن طريق مكتب المصالحة:

المصالحة هي إجراء إجباري للتسوية ينقل النزاع من داخل المؤسسة إلى جهة خارجية تتمثل في مكتب المصالحة، الذي يتولى بعد إخطاره من طرف مفتش العمل، مهمة التوفيق بين أطراف النزاع بهدف الوصول إلى حل ينهي الخلاف.

أ- تشكيل مكتب المصالحة: مكتب المصالحة عبارة عن لجنة متساوية الأعضاء تتشكل من عضوين (02) ممثلين عن العمال وعضوين (02) ممثلين للمستخدم، على أن تكون رئاسة

المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة (06) أشهر¹، وينتخب أعضاؤه من بين المترشحين الممثلين للعمال والمترشحين الممثلين للهيئة المستخدمة في المؤسسات والشركات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية وهي المحكمة، ثم يتم تعيينهم بأمر من رئيس المجلس القضائي لمدة 03 سنوات².

وتتم الانتخابات وفقا للإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم: 91-273 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين القضائيين وأعضاء مكاتب المصالحة³، ويستفيد ممثلي العمال الأعضاء في مكتب المصالحة من أوقات تغيب لممارسة مهامهم في المكتب⁴.

ب- اختصاص مكتب المصالحة: بالنسبة للاختصاص الإقليمي فإنه وطبقا للمادة 02 الفقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم: 91-273 بأنه يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل وتسويتها، ويمكن في حالة اتساع المنطقة أو كثرة المنازعات أن تكون هناك مكاتب مصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل.

أما بالنسبة للاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة فهو يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل الناجمة عن علاقة العمل استنادا إلى المادة 19 الفقرة 01 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بنزاعات العمل الفردية.

المادة 06 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية في العمل.¹

المواد 09 و 10 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية في العمل.²

³ المرسوم التنفيذي رقم: 91-273 المؤرخ في: 10 أوت 1991 يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين القضائيين وأعضاء مكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية، العدد 38، لسنة 1991 معدل ومتمم.

⁴ المادة 16 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية في العمل

ج- إجراءات المصالحة: المصالحة إجراء إجباري قبل رفع الدعوى إلى القضاء وينولاه مكتب المصالحة المختص إقليميا بعد إخطاره من قبل مفتش العمل بناء على طلب من العامل عند فشل التسوية عن طريق التظلم.

وتعتبر المصالحة إجراء وجاهي يقتضي حضور أطراف النزاع وأعضاء المكتب للاجتماع في التاريخ المحدد، وتعتبر نتائجها إلزامية ومنهية للنزاع في حالة توصل المكتب إلى التوفيق بين وجهات نظر الأطراف.

وتتمثل إجراءات المصالحة حسب القانون رقم: 90-04 السالف الذكر على النحو التالي: في حال فشل محاولات التسوية الداخلية للنزاع يقوم العامل بإخطار بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا إلى مكتب مفتش العمل وفي هذه الحالة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بتصريحاته العامل وفقا للمادة 26 من نفس القانون.

بعدها يقوم مفتش العمل بإخطار مكتب المصالحة في ظرف 03 أيام من تبليغه واستدعاء الأطراف لحضور اجتماع المكتب (جلسة المصالحة) الذي ينعقد في أجل 08 أيام على الأقل من تاريخ استدعاء الأطراف (المادة 27) ويتولى مفتش العمل تحديد تاريخ الجلسة وتبليغ الاستدعاء للأطراف بصفة نظامية.

يجتمع مكتب المصالحة بحضور أعضائه والأطراف المعنية أو ممثليهم المؤهلين، وبالنظر للطابع الحضوري لجلسات مكتب المصالحة يؤدي غياب المدعي دون سبب جدي وشرعي الى شطب القضية وتبليغه بالقرار في أجل 08 أيام من تاريخ اتخاذ القرار، أما إذا كان المتغيب هو المدعى عليه يتم استدعاؤه مرة أخرى لاجتماع المصالحة الذي ينعقد في أجل 08 أيام من

الاستدعاء (المادة 29)، وإذا لم يحضر للمرة الثانية يحضر المكتب محضرا بعدم المصالحة تسلم نسخة منه إلى المدعي أثناء الاجتماع (المادة 30).

في حالة اتفاق الطرفين يحضر مكتب المصالحة "محضر مصالحة" يدون فيه اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف، ويعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير وما لم يتضمن مخالفة للقانون ساري المفعول (المادة 32)، وفي حالة عدم اتفاق الأطراف يحضر المكتب "محضر عدم صلح" (المادة 31).

د- تنفيذ اتفاقات الصلح: ينفذ الأطراف مضمون اتفاق المصالحة وفقا للشروط والأجال التي يحددها، فان لم توجد ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق.

وفي حالة رفض تنفيذ محتوى اتفاق المصالحة من أحد الأطراف في الأجل المحددة يمكن للطرف الذي له مصلحة أن يرفع دعوى قضائية بطلب التنفيذ إلى رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية الذي يصدر أمرا بالتنفيذ الفوري يكون معجل النفاذ بقوة القانون، وقابلا للتنفيذ بمجرد تبليغه، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، وهذه الغرامة التهديدية يبدأ سريانها بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ والتي لا تتجاوز 15 يوما في كل الأحوال، هذا بالإضافة إلى أن هذا الأمر لا يوقف تنفيذه في حالة الطعن فيه بالاستئناف، وهو ما تضمنته أحكام المادة 34 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

الفرع الثالث: التسوية القضائية لنزاعات العمل الفردية

يعتبر اللجوء إلى الجهة القضائية آخر مرحلة من مراحل النزاع بعد فشل محاولة الصلح، فيقوم الطرف الذي له مصلحة سواء العامل أو صاحب العمل برفع الدعوى أمام

المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، باعتباره ذو اختصاص مانع بنظر الخلافات الفردية للعمل التي تثور بين العمال وأصحاب العمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو إنهاء علاقة العمل أو أثباتها وهذا بنص المادة 20 من القانون رقم: 90-04 ونص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹، بحيث تمر التسوية القضائية برفع الدعوى إلى القسم الاجتماعي تنتهي بالفصل فيها بموجب حكم قضائي صادر عن القسم الاجتماعي.

أولا- تشكيل واختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية

يختص قضاء العمل بالمنازعات التي تثور بين طرفي عقد العمل، وهو ذو اختصاص أصيل، بمعنى لا ينظر إلا في المسائل التي يحيلها عليه قانون العمل دون غيرها.

أ- تشكيل المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية (القسم الاجتماعي):

تشكل المحكمة الابتدائية الفاصلة في النزاع الاجتماعي بحسب المادة 08 من القانون رقم: 90-04 من قاضي فرد يرأس المحكمة ومن ممثلين اثنين للعمال وممثلين اثنين لأرباب العمل، على أنه يجوز أن تنعقد بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل لهما صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة، تحت طائلة بطلانها، لأنها تشكيلة من النظام العام².

أما بالنسبة لتشكيل الغرفة الاجتماعية على مستوى المجلس القضائي والمحكمة العليا فهي تتشكل حصرا وفقط من قضاة معينين دون وجود تمثيل للعمال والمستخدمين.

¹ القانون رقم: 08-09 المؤرخ في: 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، لسنة 2008.

أنظر المواد: 08 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بنزاعات العمل الفردية و 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية².

ب- اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية:

حدد تشريع العمل مجال اختصاص محكمة العمل (القسم الاجتماعي) سواء تعلق الأمر

بالاختصاص الإقليمي أو الاختصاص الموضوعي ضمن النطاق التالي:

• **الاختصاص الإقليمي:** حسب مقتضيات المادة 24 من القانون رقم: 90-04 المتعلق

بتسوية النزاعات الفردية في العمل وكذا المواد: 08 و 40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

فقد وضعت قاعدة عامة مفادها، أن الدعوى ترفع أمام المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها

مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، غير أنه في حالة إنهاء أو

تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني فإن الاختصاص ينعقد للمحكمة التي

يوجد بها موطن المدعي.

• **الاختصاص الموضوعي (النوعي):** طبقا للمادة 20 من القانون رقم: 90-04 فإن

المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية تنظر في النزاعات الفردية الناجمة عن تنفيذ أو

توقيف أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين، وكذا كافة القضايا الأخرى التي ينص

عليها القانون صراحة، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

ثانيا- إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي:

تخضع إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي للأحكام ذاتها المقررة بالنسبة لإجراءات

التقاضي عموما المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹، مع استثناء إضافة

شرطين خاصين لقبول ومباشرة الدعوى الاجتماعية وهما:

أنظر المواد 13 و 503 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.¹

أ- شرط إرفاق عريضة الدعوى بنسخة من محضر عدم الصلح: تعتبر المصالحة أمام مكتب المصالحة إجراء إجباري يسبق رفع الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلا، طبقا للمادة 19 الفقرة 01 من القانون رقم: 04-90: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمال موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أية دعوى قضائية".

ويعتبر تقديم محضر عدم الصلح شرطا جوهريا لقبول الدعوى حسب المادة 37 من القانون رقم: 04-90 التي تنص: "ترفق العريضة الموجهة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما تبينه المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون".

ب- شرط احترام أجال رفع الدعوى: ترفع الدعوى بشأن نزاع العمل الفردي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح من طرف مكتب المصالحة¹، ويترب عن انقضاء هذا الأجل سقوط الحق في رفع الدعوى حسب المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو شرط لم يضعه قانون تسوية نزاعات العمل الفردية رقم: 04-90، حيث لم يقيد رفع الدعوى بأي أجل².

وترتبا على ذلك ترفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة وموقعة تودع لدى أمانة كتابة ضبط المحكمة المختصة، أو الإدلاء بأقوال لدى هذه الجهة، حيث يتكفل حينها كاتب الضبط بتحرير محضر بأقوال المدعي، وتقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ الجلسة، بحيث تحدد أول جلسة في أجل أقصاه

بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة 02، دار بغدادي، الجزائر، 2009، ص 1361.
² تنص المادة 36 من القانون رقم: 04-90 على أنه: "في عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية".

15 يوما من تاريخ رفع الدعوى، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، ويجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال¹.

وإذا لم يحضر المدعي أو ممثله فانه يتم شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر المدعى عليه رغم صحة التبليغ فيقضى في غيابه، أما إذا كان غيابه مبررا فيستدعى من جديد.

ثالثا- طبيعة الأحكام الصادرة وكيفيات تنفيذها:

يصدر القسم الاجتماعي كأصل أحكاما ابتدائية، غير أنه يمكن له أن يصدر أحكاما ابتدائية نهائية، وأحكاما ابتدائية مشمولة بالنفذ المعجل، كما يصدر أوامر استعجاليه:

أ- الأحكام الابتدائية: تعتبر الأحكام الابتدائية هي الأصل في الأحكام التي يصدرها القسم الاجتماعي، باستثناء الأحكام التي نصت عليها المواد: 21 و 22 من القانون رقم: 90-04، وهي أحكام تصدر حائزة على حجية الشيء المقضي فيه، وقابلة لمراجعتها عن طريق الاستئناف وغير قابلة للتنفيذ إلا بعد أن تصبح نهائية حائزة لقوة الشيء المقضي فيه.

ب- الأحكام الابتدائية النهائية: وهي أحكام تصدر في الدرجة الأولى والأخيرة، وغير قابلة للطعن فيها بالاستئناف، حيث تنفذ بمجرد تبليغها، بحيث تصدر حائزة على قوة الشيء المقضي فيه، وتقبل الطعن فقط عن طريق النقض إذا توفر أحد أسبابه المحددة قانونا، وقد ذكر هذه الأحكام نص المادة 21 من القانون رقم: 90-04، والتي تتضمن مايلي:

● إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق الإجراءات التأديبية

أو الاتفاقية الإجبارية.

أنظر المواد: 38 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بنزاعات العمل الفردية و 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.¹

• تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

ج- الأحكام المشمولة بالنفذ المعجل: وهي الأحكام التي تنفذ رغم قابليتها للطعن بالاستئناف، حيث تنفذ بمجرد تبليغها لأنها تصدر مشمولة بالنفذ المعجل، وطبقا لنص المادة 22 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بنزاعات العمل الفردية فإن المسائل التي يكون حكم المحكمة مشمولا بالنفذ المعجل هي:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
 - تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة.
 - دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالستة أشهر الأخيرة.
- د- الأوامر الإستعجالية: يصدر رئيس القسم الاجتماعي أوامر استعجالية بخصوص الدعاوي الإستعجالية التالية:

- دعوى تنفيذ اتفاقات لمصالحة والاتفاقات الجماعية عند الامتناع عن تنفيذه من أحد الأطراف في الأجل المتفق عليه أو في أجل 30 يوما¹، فيصدر رئيس القسم الاجتماعي أمرا استعجالينا بالتدبير المطلوب يكون معجل النفاذ بقوة القانون ومقترن بغرامة تهديديه، كما هي محددة في المادة 34 من القانون رقم: 90-04 التي أحالت إليها المادة 509 من ق.ا.م.ا.
- دعوى وقف كل تصرف من شأنه عرقلة حرية العمل، والتي من بينها احتلال أماكن العمل، طبقا لنص المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أنظر المادة 33 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بنزاعات العمل الفردية.¹

المحور الثالث: علاقات العمل الجماعية

نتطرق من خلال هذا المحور إلى مختلف صور علاقات العمل الجماعية بداية من اتفاقيات العمل الجماعية ثم التنظيم النقابي والدفاع عن حقوق ومصالح العمال، ثم نتطرق إلى وسائل حل النزاعات الجماعية للعمل.

المبحث الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل

تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل فيما يخص علاقات العمل الجماعية إطارا للتشاور والحوار والتعاون بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال، ويتوج هذا التشاور عادة باتفاق جماعي حول الضوابط والشروط المنظمة للعمل.

ونظرا لأهمية اتفاقية العمل الجماعية بما تفرزه من قواعد اتفاقية تكفل حماية حقوق العمال خاصة وأنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي بما يمنع الطرفين من مخالفتها، كما أنها تؤدي إلى تحقيق التوازن بين العمال وأصحاب العمل، وذلك لما في اشتراك النقابة العمالية في إبرامها من اثر هام، حيث أسهمت المفاوضة الجماعية بدفع العمال للتكتل في تجمعات وتكوين اتحادات نقابية للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة.

انطلاقا من هذا بادر المشرع الجزائري إلى اعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، من هذا المنطلق ندرس أولا ماهية الاتفاقية الجماعية للعمل وثانيا نتناول الأطر التنظيمية لممارسة الحق النقابي.

المطلب الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية للعمل

نتناول من خلال هذا المطلب إلى بيان تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل فقها وتشريعا، ثم إلى تحديد نطاق تطبيقها، وأخيرا نتناول محتواها.

الفرع الأول: تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل

يعرف الفقه الاتفاقية الجماعية للعمل بأنها: "التنظيم الجماعي أو المشترك لشروط العمل وظروفه بين التمثيل النقابي للعمال وصاحب أو أصحاب العمل بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل"¹.

ويعرفها جانب آخر من الفقه بأنها: "اتفاق مبرم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب عمل وتنظيم نقابي أو مجموعة من التنظيمات النقابية الممثلة للعمال بهدف تحديد شروط العمل إلى جانب الضمانات الاجتماعية"².

أما تشريعاً فقد عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية للعمل بأنها: "اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

أما الاتفاق الجماعي فهو اتفاق مدون يعالج عنصراً معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية، كما تبرم بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى"³.

¹ إبراهيم الدسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، مجلة الحقوق، العدد 13، سبتمبر 1994، ص 78 و 79.

² كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 04، جانفي 2011، ص 90.

³ المادة 114 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

الفرع الثاني: نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية للعمل

يتحدد مجال تطبيق قواعد الاتفاقية الجماعية للعمل على ثلاثة عناصر هي: النطاق

المكاني، والنطاق المهني، ثم النطاق الشخصي.

أ- النطاق المكاني: تجري المفاوضات الجماعية بين أطراف علاقة العمل متخذة مستويات عديدة متباينة، ويخضع تحديد النطاق المكاني للاتفاقية الجماعية للحرية الكاملة للأطراف¹.

وذلك شريطة أن يتم النص في صلبها أنها قابلة للتطبيق، إما على مستوى مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات محددة، أو على مستوى قطاع صناعي، أو على المستوى المحلي، أو الإقليمي أو على المستوى الوطني.

ب- النطاق المهني: لم يضع المشرع الجزائري أي نص يقيد من حرية تحديد النطاق المهني للاتفاقية الجماعية للعمل، مما يعني أنه يخضع في تحديدها المهني للحرية الكاملة للأطراف الذين يمكنهم تحديد هذا النطاق بفرع نشاط اقتصادي معين، أو بمهنة معينة، أو بعدة مهن، لاسيما تلك المرتبطة أو المتشابهة أو المشتركة في إنتاج منتج واحد.

والمفاوضة على مستوى النشاط تجد أهميتها في أنها تتعرض للموضوعات التي تهم طرفي المفاوضة على مستوى المهنة ككل، ولا تقتصر على قطاع واحد من قطاعات هذا النشاط المهني².

¹ وهو ما أكدته المادة 115 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بقولها: "تحدد الاتفاقية الجماعية (الاتفاق الجماعي مجال تطبيقها المهني والإقليمي..."

² كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 96.

ج- النطاق الشخصي: تنص المادة 127 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "تلتزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة".

يتضح من خلال هذا النص أن أطراف الاتفاقية الجماعية، إما أن يكونوا أطرافاً أصلية، أي الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الذين أبرموا الاتفاقية، أو أن يكونوا أطرافاً منظمة للاتفاقية الجماعية بعد التوقيع عليها.

وعليه يشمل نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية جميع الأطراف الموقعة عليها ابتداءً، أو المنظمة إليها لاحقاً، كما تسري القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية في مواجهة كافة أعضاء التنظيمات الموقعة عليها.

وذلك بصرف النظر إن كان هؤلاء ينتمون إلى المنظمة وقت التوقيع، أو انظموا إليها فيما بعد، لأن أساس الخضوع للقواعد الاتفاقية يتمثل في صفة العضو في التنظيم، حيث تلتزم بنودها هؤلاء الأعضاء بمجرد إشهارها¹.

الفرع الثالث: محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل

يتمثل مضمون اتفاقيات العمل الجماعية في وضع الأحكام الخاصة بمقتضيات علاقات العمل الفردية فيما يخص حقوق العامل والتزاماته أمام المؤسسة المستخدمة، وما تعالجه من موضوعات ومسائل تتعلق بظروف وشروط العمل بما يضمن أفضل المزايا، بالإضافة إلى كل الجوانب التنظيمية الأخرى التي تخص هذه العلاقة.

السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، طبعة 2000-2001، ص 578¹.

وقد تطرق المشرع الجزائري إلى تحديد العناصر التي يجب على الاتفاقية الجماعية للعمل أن تعالجها، وذلك بموجب المادة 120 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي ذكرت على أنه تعالج خصوصاً العناصر التالية:

- التصنيف المهني وما يرتبط به من مواضيع تتعلق بالأجور والتعويضات التكميلية.
- تحديد مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها حسب طبيعة المؤسسة.
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
- تجديد التعويض عن النفقات.
- كيفيات مكافآت فئات العمال المعنيين على المردود.
- فترة التجريب والإشعار المسبق.
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط.
- التغيّبات الخاصة.
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- ممارسة الحق النقابي.
- مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

المطلب الثاني: ممارسة الحق النقابي

بإقرار التعددية السياسية بعد التعديل الدستوري لسنة 1989، انعكست هي الأخرى على التعددية النقابية بعد أن كان النظام النقابي القديم يعتمد على النقابة الوحيدة التي تمثل كل العمال في جميع القطاعات المختلفة.

وبصدور القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹، يكون المشرع الجزائري قد اعترف صراحة بحق تكوين النقابات وحق الانخراط والانسحاب منها بالإرادة المنفردة لصاحبها بدون أي ضغوط.

وبذلك يعد أول قانون في الجزائر الذي يكرس بالفعل الحرية النقابية، إذ يتميز بالعمومية والشمولية، وذلك بتنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي من حرياته وكيفيات ممارسته وكذلك الحماية المخولة لممارسته، وهو يمتاز بتعلقه بطائفة العمال والمستخدمين على حد سواء.

الفرع الأول: مفهوم الحق النقابي

تعرف النقابة من الجانب الفقهي بأنها: "جمعية مهنية غايتها حماية المهنة وتشجيعها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية، أي الدفاع عن المصالح المهنية المادية والمعنوية للعمال"².

¹ القانون رقم: 90-14 المؤرخ في: 12/06/1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، معدل ومتمم بالقانون رقم: 91-30 المؤرخ في 21/12/1991، وبالقانون رقم: 96-12 المؤرخ في: 10 يونيو 1996.

² لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 04، أكتوبر 2019، التهميش رقم: 04، ص 265.

ويمكن تعريف النقابة بالمعنى القانوني على أنها: "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة"¹، أما حق إنشاء نقابات فيمكن تعريفه بأنه: "مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع وهي العمال وأصحاب العمل تتأثر هذه الفئة بموجبه بصلاحية تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم"².

أما المشرع الجزائري فلم يعطي تعريفا للنقابة واكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها وذلك من خلال المادتين 02 و 03 من القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

الفرع الثاني: شروط وإجراءات تأسيس التنظيم النقابي

ينظر إلى النقابة باعتبارها شخص اعتباري يتمتع بالشخصية المعنوية القانونية الكاملة، يسمح لها بمباشرة مهامها بحرية وفعالية.

ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بالحقوق الشخصية المتمثلة في الاسم، الموطن، أهلية التقاضي، إبرام العقود والاتفاقيات، تمثيل العمال واقتناء أملاك منقولة وعقارية، الانخراط في المنظمات النقابية الإقليمية والدولية، حق التعبير وإصدار النشريات... الخ³.

¹ محمد رياض دغمان، الوجيز في حقوق الإنسان والحريات العامة، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2016، ص 67.

² بورنين محند أورابج، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 17.

المواد: 16، 18، 19 من القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.³

وينتج عن تمتع النقابة بالشخصية القانونية السماح لها من طرف المشرع بأن تتأسس بكل حرية ومكنها من قدرة اختيار أعضائها، وقد منحت الاتفاقيات الدولية للعمل للتشريعات الوطنية الحق في وضع شروط إنشاء النقابة وإجراءاتها، ولكن تحرص على أن لا تقيد منها بشكل يحد من ممارسة هذا الحق بحرية.

هذا وتتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري شروطا شكلية وأخرى موضوعية.

أولا- الشروط الشكلية: تتصل إجراءات تأسيس النقابة بإجراء جوهري يتمثل في إعداد لائحة بالنظام الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها، ويعتبر هذا النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة تضعه الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية في وثيقة مكتوبة، ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة.

بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، والتي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 20 يوما على الأكثر من يوم إيداع الملف بعد دراسة مطابقة لأحكام القانون، ويعتبر هذا الإجراء بمثابة الإعلان عن ميلاد منظمة نقابية بصفة رسمية، وهو ما تضمنته المادة 08 من القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بنصها على أنه: "يودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى والي الولاية التي توجد بها مقر النقابة ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية"، أما فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني فتودع لدى الوزير المكلف بالعمل، وهذا طبقا للمادة 10 من القانون رقم: 90-14 السالف الذكر.

ويجب أن يتضمن هذا التصريح وثائق مرفقة تتمثل في قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم، بالإضافة إلى نسختين مصادق عليها صورة طبق الأصل من القانون الأساسي للمنظمة النقابية ومحضر الجمعية العامة التأسيسية¹.

أما آخر مرحلة من الإجراءات الشكلية المستوجبة في تأسيس المنظمة النقابية فيتمثل في ضرورة استفتاء شكلية الإشهار ضمن جريدة يومية وطنية على تفقه التنظيم النقابي.

ثانيا- الشروط الموضوعية: تأسيسا على المادة 02 من القانون رقم: 90-14 التي تتكلم عن هدف المنظمة النقابية وإطارها، وكذا المادة 21 ، فإن الشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشرع بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية تتمثل على النحو التالي:

أ- الصفة المهنية للمنظمة النقابية: يجب على النقابة وهي في طريقها الى التأسيس وتفاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع، ووجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطاعا وإلزاما مهني بعيدا عن السياسة والدين والثقافة.

ب- الإطار المهني للنقابة: نجد المنظمة النقابية بسبب قيامها في التضامن المهني، إذ ليس لها إلا في إطار مهنة معينة، حسب ما قضت به المادة 02 من القانون رقم: 90-14 بقولها: "يحق للعمال من جهة وللمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد أن يكونوا منظمة نقابية".

المادة 09 الفقرات: 02، 04، 11 من القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي¹.

ج- محتوى القانون الأساسي: يجب أن يشمل القانون الأساسي لتأسيس المنظمة النقابية بعض الأحكام وهذا تحت طائلة البطلان، والمتمثلة في: هدف التنظيم النقابي وتسميته، طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي، فئات الأشخاص والمهن والفروع، طريقة الانتخابات، القواعد الخاصة بحقوق والتزامات الأعضاء المؤسسين، وكذا شروط الانخراط والانسحاب من المنظمة، وكيفية تسييرها وإجراءات حل المنظمة النقابية...الخ¹.

الفرع الثالث: ضمانات الحماية القانونية للحق النقابي

حاول المشرع الجزائري تكريس الحق النقابي، من خلال وضع آليات و ضمانات تحمي الممثل النقابي، فضلا عن توفير حماية لوسائل العمل النقابي، جاء بها القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة.

أولا- الحماية القانونية للممثلين النقابيين: جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين، حيث قرر حماية كاملة لهم، وذلك في نص المادة 53 من القانون رقم: 90-14 المذكور أعلاه بقولها على أنه: "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها"، كما أكدت المادة 56 من نفس القانون على الحماية القانونية للمندوب النقابي، حيث نصت على أنه: "يعد كل عزل لمندوب نقابي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون باطلا وعديم الأثر"².

المادة 21 من القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.¹

² ثامري أعمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2013، ص 128.

ثانيا- الحماية في استعمال وسائل العمل النقابي: باعتبار أن إقرار الحق النقابي دون الإقرار بالأدوات التي تسمح بممارسته ميدانيا لا معنى له، فقد كرس الدستور وكذا القانون رقم:90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية، الحريات الأساسية في العمل وأكدت على حمايتها من خلال إعطاء الحق في استعمال وسائل قانونية تتمثل في المفاوضة كوسيلة سلمية للدفاع عن حقوق ومصالح العمال والحق في الإضراب.

أ- المفاوضة الجماعية: تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل النزاعات التي تنشأ بين العمال والمستخدمين، وهو أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو منتخبين وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المثار.

وتعتبر المفاوضة إجراء غير إلزامي في التشريع الجزائري، كما نصت المادة 05 من القانون رقم:90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها اللجوء إلى إجراء المصالحة إذا اختلف طرفي النزاع في كل أو بعض المسائل أو الانشغالات المدروسة¹.

ب- الحق في الإضراب: يعد إقرار المشرع الجزائري الحق في الإضراب تطورا نوعيا في النظرة إلى ممارسة هذا الحق التي حددت في إطار معين قانونا، حيث تضمن الدستور مبادئ تكريس ممارسته في إطار الحريات العامة².

لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، المرجع السابق، ص 263.¹

² عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص 103.

إذ تلجأ النقابة لممارسته من أجل الضغط على رب العمل، ويتجسد ذلك في شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية¹.

وباعتبار الإضراب هو نتاج رد فعل عن خلاف جوهري في نزاع جماعي فإن أحكام المادة 24 من القانون رقم: 02-90 المعدل والمتمم بالقانون رقم: 28-91 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

تؤكد هذه المادة على أنه لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا في حالة ما إذا استمر الخلاف بعد استنفاد جميع إجراءات المصالحة والوساطة، وهي الحالة التي يجد فيها حق الإضراب الحماية القانونية اللازمة كما ورد في أحكام المادة 32 من ذات القانون².

هذا وقد وضع المشرع شروطا لمباشرة الإضراب تتعلق بنمط الاقتراع وبضرورة توفر النصاب القانوني للموافقة على اللجوء إليه، بالإضافة إلى شرط أجل الإشعار المسبق بالإضراب، طبقا لما أشارت إليه المادة 28 من القانون رقم: 02-90 المذكور أعلاه.

المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية

إلى جانب نزاعات العمل الفردية، فكذلك نجد نزاعات العمل الجماعية التي اهتم بها تشريع العمل، ونظرا لأهمية تنظيمها أصدر المشرع الجزائري قانون خاصا بها رقم: 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

لوني نصيرة، المرجع السابق، ص 263.¹

رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر 2016، ص 99 و 100.²

وقد حظي موضوع نزاعات العمل الجماعية باهتمام التشريع والفقه والقضاء، لذلك لا بد من دراسة مفهوم النزاع الجماعي في العمل، ثم دراسة طرق وإجراءات تسويته.

المطلب الأول: مفهوم نزاع العمل الجماعي

نزاع العمل الجماعي هو انعكاس لوجود تعارض وتناقض بين المصالح المهنية المشتركة للعمال جميعهم أو فئة كبيرة منهم ومصصلحة المستخدم، بسبب خرق الالتزامات القانونية والاتفاقية التي تحكم علاقة العمل الجماعية التي تربطهم، أو بسبب ظهور معطيات جديدة تقتضي إعادة التوازن في هذه المصالح المتعارضة، لهذا اهتم المشرع والفقه بتحديد المقصود بنزاع العمل الجماعي وبوضع معايير لتمييزه عن نزاع العمل الفردي.

الفرع الأول: تعريف نزاع العمل الجماعي

يعرف الفقه نزاع العمل الجماعي بأنه: "كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، يقع بين العمل أو بعضهم وبين صاحب العمل، أو بين عمال عدة مؤسسات ومجموعة أصحاب العمل".

كما يعرف أيضا: "تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم كم جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية أو المهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل"¹.

بشير هدي، المرجع السابق، ص 195.

أما من جانب التشريع فقد عرفه المشرع الجزائري في نص المادة 02 من القانون رقم:90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنه:" يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل لم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق المادة 04 و05 أدناه".

الفرع الثاني: معايير تمييز نزاع العمل الجماعي عن نزاع العمل الفردي

يعتبر لاعتماد النزاع جماعيا ولتمييزه عن النزاع الفردي على توافر واجتماع عنصرين أساسيين أحدهما شكلي يتعلق بصفة الأطراف، والآخر موضوعي يتعلق بمحل النزاع.

أولا- المعيار الشكلي: يتميز نزاع العمل الجماعي عن نزاع العمل الفردي من الناحية الشكلية في شموليته لمجموع العمال، أو على الأقل مجموعة (فئة) منهم سواء مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسو مهيكليين على أن يجمعهم عامل مشترك هو انتمائهم لنقابة واحدة، أو لمهنة واحدة، أو لقطاع نشاط معين..الخ، بينما يكفي في الطرف الآخر أن يشمل النزاع طرف واحد¹.

كما يشترط لاعتبار النزاع جماعيا، أن يكون طرفيه جماعة العمال من جهة، وصاحب العمل من جهة أخرى، لذلك إذا كان النزاع بين العمال بعضهم البعض، أو بين العمال ونقاباتهم، أو بين العمال وهيئات التأمينات الاجتماعية فإنها تعد نزاعات فردية².

أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص342¹.

مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2005، ص288².

ثانيا- المعيار الموضوعي: يجب أن يكون موضوع النزاع أو سببه جماعيا، بمعنى ان يهم موضوع النزاع جميع العمال أو بعضهم، لأي يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة بتطبيق قانون أو اتفاقية جماعية تهم كافة العمال أو تحقق لهم مصالح مشتركة...الخ، أو المطالبة بتعديله أو مراجعته، كالمطالبة برفع الأجور أو تحسين ظروف العمل وغيرها من المطالب الاجتماعية والمهنية والمادية والتقنية.

ومما سبق ليس النزاع الجماعي مجموعة نزاعات فردية تخص مجموعة من العمال لأسباب وأهداف مختلفة، لأن النزاع الجماعي هو نزاع واحد من حيث السبب أو الهدف الذي يشترك فيه جميع العمال أو فئة منهم¹.

المطلب الثاني: طرق تسوية نزاع العمل الجماعي

يتميز نزاع العمل الجماعي بعدم اختصاص القضاء بتسويته، عملا بالمادة 20 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل التي تقصر اختصاص المحكمة الاجتماعية على نزاعات العمل الفردية.

والقانون رقم: 90-02 المتعلق بنزاعات العمل الجماعية لا يعطي للمحكمة أي اختصاص للبت في النزاع الجماعي، بحيث تتم تسويته وفقا لأحكام القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، التي تعتمد على وسائل للتسوية السلمية، وكذلك وسائل الضغط المتمثلة في الإضراب عن العمل عند فشل وسائل التسوية السلمية.

أهمية سليمان، نفس المرجع، ص 242 و 343¹.

الفرع الأول: تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق الوسائل السلمية

أعطى المشرع الأولوية لوسائل التسوية السلمية لما فيها من تحقيق الاستقرار في علاقات العمل وضمان السلم الاجتماعي في المؤسسة وفي المجتمع ككل وهي تشمل حسب القانون رقم: 90-02 التفاوض الجماعي المباشر، المصالحة، الوساطة، والتحكيم.

أولاً- التفاوض الجماعي المباشر: التفاوض هو الحوار والمناقشات التي تجري بين نقابات العمال أو ممثليهم وبين أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية، على مختلف المستويات بهدف التوصل إلى إبرام اتفاقية أو اتفاق لتنظيم وتحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام، أو بهدف الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل أو تسويتها¹.

ويجد التفاوض الجماعي المباشر في مجال علاقات العمل الجماعية أساسه في المادة 04 الفقرة الأولى من القانون رقم: 90-02 التي تنص على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة".

ومنه يتضح أن غاية المشرع من فرض الاجتماعات الدورية هو التحاور والتشاور بين الأطراف حول المسائل التي هي موضوع خلاف في المستقبل ما يسهل عملية الوقاية منها وتفاديها، ويجري التفاوض بطريقة مباشرة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين المنتخبين، أي دون وساطة من أي جهة كانت².

محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، القاهرة، 2013، ص 144.

المادة 04 الفقرة الثانية (02) من القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها....²

وفضلا عن الدور الذي يلعبه التفاوض الدوري في الوقاية من الخلافات الجماعية، يعتبر التفاوض كذلك وسيلة لتسويتها عند حدوثها، بحيث يبقى مستمرا أثناء قيام النزاع الجماعي وحتى بعد الشروع في الإضراب¹، من أجل محاولة إيجاد تسوية ودية، وذلك من خلال مناقشة أسباب الخلاف والبحث عن حلول لها، بحيث يؤدي نجاح المفاوضات إلى توقيع المستخدم وممثلي العمال على اتفاق إنهاء النزاع أما إذا انتهت بالفشل يكون الأطراف ملزمين باللجوء إلى إجراءات المصالحة.

ثانيا- المصالحة بواسطة مفتش العمل: حسب المادة 05 من القانون رقم: 90-02 تعد المصالحة كوسيلة لتسوية نزاع العمل الجماعي إجراء إجباريا وتتم وفقا لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، أما إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع النزاع وجوبا إلى مفتش العمل المختص إقليميا، هذا الأخير يقوم باستدعاء الأطراف لحضور جلسات المصالحة، في أجل لا يتعدى 04 أيام من تاريخ إخطاره بهدف تسجيل مواقف الطرفين في كل مسألة نخص مسائل النزاع.

وعند انقضاء مدة إجراء المصالحة الذي لا يمكن أن يتجاوز مدة 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، وتصبح نافذة من التاريخ الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى المحكمة المختصة إقليميا²، ويعتبر حضور أطراف النزاع لجلسات المصالحة وجوبيا تحت طائلة العقوبات³.

¹ المادة 45 من القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المادة 08 من القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.²

المواد 07 و 53 من القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب³

وإذا لم يتمكن مفتش العمل من التوصل إلى مصالحة بين الأطراف فانه يحضر محضرا بعدم الصلح وفي هذه الحالة يمكن للأطراف الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم حسب المادة 09 من القانون رقم: 90-02 السالف الذكر.

ثالثا- الوساطة: نظم المشرع إجراء الوساطة في المواد من 10 إلى 12 من القانون رقم: 90-02 وقد عرفت المادة 10 الوساطة بأنها: "إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".

وتتميز الوساطة بأنها إجراء اختياري وليس إجباريا، وتأتي عادة بعد فشل المصالحة، ويلجأ إليها الأطراف بموجب نص في الاتفاقية الجماعية أو بموجب اتفاق لاحق لفشل المصالحة¹، ويتمتع الوسيط بصلاحيات واسعة لحل النزاع المعروض عليه، حيث يتلقى معلومات مكتوبة، أو بالاستماع إلى الأطراف أو الغير، كما يمكنه الاستعانة بخبراء وخاصة مفتش العمل مع التزامه بالمحافظة على السر المهني، على أن يعرض ما توصل إليه من حلول على الطرفين في الأجل الذي حدده له، كما يرسل نسخة منها إلى مفتش العمل².

هذا ونشير إلى أن اقتراحات الوسيط لا تتمتع بالقوة الإلزامية، وبالتالي لا يمكن لأحد الأطراف إجبار الطرف الآخر على تنفيذها، إلا أن الاتفاق المشترك بين الأطراف على اللجوء إلى الوساطة يمكن أن يفهم منه أنه اختارت بإرادتها الالتزام بتنفيذ التوصيات.

بوسعيدة دليلة، محاضرات في مقياس قانون العمل، المرجع السابق، ص 86.¹

المواد 11 و 12 من القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب²

رابعاً- التحكيم: فضلاً عن أسلوب الوساطة يمكن أيضاً للأطراف المتنازعة الاتفاق على اللجوء إلى أسلوب التحكيم كآلية لتسوية النزاع الجماعي، حيث أن مبدأ الاختيار بين الأسلوبين مكرس بنص المادة 09 الفقرة 02 من القانون رقم: 90-02.

وإذا كان هذا الأسلوب اختياريًا من حيث اللجوء إليه، غير أنه إجباري من حيث نتائجه، حيث تلزم الأطراف بتنفيذ حكم التحكيم، ذلك أن التحكيم يستمد قوته من إرادة الأطراف ورغبتهم في اللجوء إليه سواء كان بناءً على اتفاق تحكيم أو بناءً على شرط تحكيم¹.

ولم يخصص القانون رقم: 90-02 لإجراء التحكيم سوى المادة 13 الذي أحال إلى تطبيق القواعد العامة للتحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية في المواد 1006 إلى 1038، والتي تتعلق بخصوص كفاءات اللجوء إلى التحكيم، وتعيين المحكمين، وتحديد مهامهم وإجراءات في المواد 1007 إلى 1024 من ق.ا.م.

في حين تطبق القواعد الخاصة في القانون رقم: 90-02 فيما يتعلق بإصدار قرار التحكيم وتنفيذه، بحيث يتعين أن تصدر هيئة التحكيم قرارها في أجل ثلاثون (30) يوما من تعيينها، ويكون قابلاً للتنفيذ بمجرد إصداره دون الحاجة إلى أمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها خلافاً لما تقضي به المواد 1035 و1036 من ق.ا.م وغير قابل للطعن فيه بطريق الاستئناف.

الفرع الثاني: الإضراب عن العمل كوسيلة ضغط لتسوية نزاع العمل الجماعي

¹ واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2010، ص 265.

إذا استمر النزاع الجماعي على الرغم من اللجوء إلى طرق التسوية بالوسائل السلمية المذكورة أعلاه، يصبح بإمكان العمال اللجوء إلى الإضراب وفقا لأحكام القانون رقم: 90-02، ذلك أن الإضراب في القانون الجزائري يعتبر العلاج الأخير بعد فشل وسائل التسوية الودية وخاصة فشل المصالحة لأنها تؤدي إلى مشروعية الإضراب إذا لم تتفق الأطراف المتنازعة على وسيلة أخرى للتسوية كالوساطة أو التحكيم¹.

أولا- تعريف الإضراب: يعرف الفقه والقضاء الإضراب بأنه: "التوقف الجماعي والمدير عن العمل من طرف العمال بهدف الضغط على صاحب العمل أو السلطة العمومية وإرغامه على الاستجابة للمطالب المهنية موضوع النزاع"².

وحتى يعتبر الامتناع الجماعي والتشاوري عن العمل إضرابا صحيحا من الناحية القانونية لا بد من توفر عنصران يتمثلان في العنصر المادي والعنصر المعنوي³.

أ- العنصر المادي للإضراب: يقصد به التوقف عن العمل، ويشترط فيه أن يكون توقفا تاما وصريحا وليس في شكل تباطؤ عن العمل، وأن يكون جماعيا أو فئة كبيرة منهم بحيث يكون عدد العمال المضربين عاملين اثنين على الأقل، ولا يهم مدة هذا التوقف.

ب- العنصر المعنوي للإضراب: يقصد به توجه إرادة كل عامل يمتنع عن العمل إلى القيام بالإضراب والمشاركة فيه، ويهدف إلى تحقيق مصلحة مهنية مشتركة بين العمال، فلا

المادة 24 من القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹.

عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 369².

بوسعيدة دليلة، محاضرات في مقياس قانون العمل، المرجع السابق، ص 87³.

يعتبر إضرابا التوقف عن العمل لتلبية مطالب فردية أو خاصة بعامل واحد أو عدد من العمال، أو الاحتجاج على قرارات سياسية ليس لها علاقة بالحياة المهنية للعمال.

ثانيا- إجراءات ممارسة الإضراب: تتطلب الممارسة القانونية للإضراب مجموعة من الإجراءات قبل تنفيذه نظمها القانون رقم: 90-02 وتمثل فيما يلي¹:

أ- انعقاد جمعية عامة: ويكون في مواقع العمل بحضور جماعة العمال المعنيين المتكونة من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل وممثلي المستخدم أو الإدارة المعنية، بقصد البت في قرار التوقف عن العمل.

ب- التصويت حول قرار الإضراب: يتم التصويت في إطار الجمعية العامة، ويشترط فيه أن يكون سريا، وأن تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة.

ج- الإشعار المسبق بالإضراب: يتمثل في الإعلان عن قرار الإضراب وتاريخ بداؤه ومدته، عن طريق إيداع نسخة منه لدى المستخدم وإعلام نفثش العمل المختص إقليميا.

د- مراعاة مهلة الإشعار: لا يمكن تنفيذ قرار الإضراب إلا بعد انقضاء مدة 08 أيام على الأقل من تاريخ الإشعار بالإضراب.

هـ- اتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على المنشآت والأموال وضمان أمنها: وذلك من خلال قيام المستخدم وممثلي العمال بتعيين العمال المكلفين بالحفاظ على أمن المنشآت والأموال التابعة للمؤسسة المستخدمة.

¹ المواد 27، 28، 29، 30، 31 من القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

ويؤدي الإضراب إلى تسوية النزاع الجماعي من خلال استجابة المستخدم لمطالب العمال المضربين، غير أن استمرار الإضراب بشكل يهدد الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي يؤدي إلى إحالة النزاع من طرف السلطات الإدارية المختصة على اللجنة الوطنية للتحكيم¹، التي تعتبر قراراتها ملزمة ونهائية².

¹ مرسوم تنفيذي رقم: 418-90 مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 01، لسنة 1991.

² المادة 53 من نفس المرسوم التنفيذي رقم: 418-90.

خاتمة:

يعتبر قانون العمل احد أهم القوانين التي تنظم السلوك الاجتماعي في مجال متميز وخصوصي من مجالات التعاقد هو مجالات علاقات العمل والالتزامات الناجمة عنها وآثارها والمنازعات الناشئة عنه وكل المسائل القانونية المرتبطة بها.

وتبرز أهمية قانون العمل في كونه صمام الأمان ضد تعسف أرباب العمل فيما يخص الآثار الناجمة عن هذه العلاقات المعروفة بعدم تساوي المراكز القانونية لأطرافها وهو الأمر الذي لطالما كان مبرراً لتدخل الدولة في مجال تنظيم هذه العلاقات عن طريق سن تشريعات قانونية أو تنظيمية وعدم تركها لإرادة الأفراد لاسيما وأن مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد أثبت فشله في التحقيق المالي والاقتصادي في علاقات العمل على مر السنوات التي أعتمد فيها هذا المبدأ لوحده.

وأول ما يظهر للباحث في مادة قانون العمل هو طبيعته المتسمة بالازدواجية، فهو قانون موضوعي، بحيث يغطي كافة جوانب علاقات العمل الفردية والجماعية منذ مرحلة انعقادها وصولاً إلى مرحلة انقضائها، ما يجعل منه مرجعية موضوعية للحقوق والالتزامات والمسؤوليات الناجمة عن هذه العلاقات.

وهو إلى جانب ذلك قانون إجرائي يتضمن قي أحكامه قواعد إجرائية تتعلق بكيفيات وإجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي، من حيث شروط وإجراءات رفع الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية، وأنواع الأحكام الصادرة عنها وطبيعتها، وطرق الطعن في هذه الأحكام ما يجعل منه مرجعية إجرائية في قضايا العمل الناجمة عن علاقات العمل التابعة، إلى جانب قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ولا بد من الإشارة إلى أن تطبيق قانون العمل على علاقات العمل ليس بمعزل عن القواعد الاتفاقية، بحيث تكمل الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية قواعد قانون العمل في تنظيم هذه العلاقات وتعتبر مخالفتها بمثابة مخالفة لتشريع العمل، وتكتسب الأولوية في التطبيق إذا كانت تتضمن أحكاماً أنفع للعمال.

غير أن محاولة مطابقة قانون العمل الجزائري مع المعايير المعمول بها دولياً أدى إلى غموض بعض أحكامه وعدم موائمتها مع واقع علاقات العمل في الجزائر، وذلك من منظور كونها بلد في طريق النمو، لذلك يقتضي الأمر مراعاة وضعية المؤسسات الاقتصادية ومستوى تنافسيتها في التعديلات المحتملة لقواعده، وذلك من أجل تحقيق أهداف التنمية وتطوير الاقتصاد من جهة، والحفاظ على التوازن في الحقوق والالتزامات الناجمة عن علاقات العمل من جهة ثانية.

قائمة المصادر والمراجع

أولا- النصوص القانونية

أ- القوانين

01- القانون رقم: 83-11، المؤرخ في: 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة سنة 1983، معدل ومتمم.

02- القانون رقم: 83-12 المؤرخ في: 02 جويلية 1983، يتضمن قانون التقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، لسنة 1982، معدل ومتمم بالقانون رقم: 16-15 المؤرخ في: 31 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية، العدد 78، لسنة 2016.

03- القانون رقم: 83-14 المؤرخ في: 02 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة سنة 1983، معدل ومتمم.

04- القانون رقم: 88-07 المؤرخ في: 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04، سنة 1988.

05- القانون رقم: 90-02 المؤرخ في: 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، سنة 1990، المعدل والمتمم.

06- القانون رقم: 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، لسنة 1990، المعدل والمتمم.

07- القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، سنة 1990، معدل ومتمم 17، سنة 1990، معدل ومتمم.

- 08- القانون رقم:90-14 المؤرخ في:12/06/1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،
الجريدة الرسمية، العدد 23، معدل ومتمم بالقانون رقم: 91-30 المؤرخ في 21/12/1991،
وبالقانون رقم:96-12 المؤرخ في:10 يونيو 1996.
- 09- القانون رقم:08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي،
الجريدة الرسمية، العدد 11، الصادرة سنة 2008.
- 10- القانون رقم:08-09 المؤرخ في:25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية
والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، لسنة 2008.
- 11- القانون رقم:16-15 المؤرخ في:31/12/2016، المعدل والمتمم للقانون رقم:83-12 المؤرخ في:
02/07/1982، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78، سنة 2016.

ب- الأوامر

- الأمر رقم:97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997، يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء
الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ويحدد شروط منحه
وكيفياته، الجريدة الرسمية، العدد 03، لسنة 1997.

ج- المراسيم التشريعية

- المرسوم التشريعي:94-10 المؤرخ في 29 ماي 1994، يتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية
الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، لسنة 1994.

د- المراسيم الرئاسية

- 01- المرسوم الرئاسي رقم:11-407 المؤرخ في: 29 فيفري 2011، يحدد الأجر الوطني الأدنى
المضمون، الجريدة الرسمية، العدد 66، سنة 2011.

02- المرسوم الرئاسي رقم:20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ: 30 ديسمبر 2020.

هـ- المراسيم التنفيذية

01- مرسوم تنفيذي رقم:90-418 مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 01، لسنة 1991.

02- المرسوم التنفيذي رقم: 91-273 المؤرخ في: 10 أوت 1991 يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين القضائيين وأعضاء مكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية، العدد 38، لسنة 1991 معدل ومتمم.

03- المرسوم التنفيذي رقم:05-09 المؤرخ في:08 جانفي 2005، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية، العدد 04، لسنة 2005.

04- المرسوم التنفيذي رقم:05-11 المؤرخ في:08 جانفي 2005، المتعلق بشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وصلاحياتها، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة سنة 2005.

ثانيا- الكتب:

01- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- مبادئ قانون العمل-، الجزء الأول، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998.

02- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقة العمل الفردية-، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998.

- 03- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون
الإتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012.
- 04- السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، طبعة 2000-2001.
- 05- بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة 02، دار بغدادي،
الجزائر، 2009.
- 06- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية والجماعية-، الطبعة
الأولى، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر 2012.
- 07- بطاهر آمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة
،مصر 2013.
- 08- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر 2009.
- 09- جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية-، الجزء الأول،
ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984.
- 10- حسن كيرة، أصول قانون العمل- عقد العمل-، الطبعة الثالثة، دار المعارف، الإسكندرية ،
1983.
- 11- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل- دراسة مقارنة-، منشورات دار حلبي
الحقوقية، بيروت، لبنان 2009.
- 12- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للنشر و التوزيع، الجزائر
2016.

13- سليمان بدري الناصري، قانون العمل- دراسة مقارنة-، المكتب الجامعي الحديث، عمان 2005.

14- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، 2010.

15- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبة للنشر، الجزائر 2003.

16- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في شرح مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، مراكش 2004.

17- عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية(02)، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002.

18- علي عمارة، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء وفقا لأخر تعديلاته بالقانون 180 لسنة 2008، الطبعة الخامسة، الجزائر، 2008.

19- محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل(علاقات العمل الجماعية)، القاهرة، 2013.

20- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات حلي الحقوقية، بيروت 2010.

21- محمد رياض دغمان، الوجيز في حقوق الإنسان والحريات العامة، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2016.

22- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 288.

23- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر 2010.

24- معزیز عبد السلام، الوجیز فی قانون العمل، دار هومة، الجزائر 2008.

25- هیثم محمد المصاورة، المنتقى فی شرح قانون العمل- دراسة مقارنة بالقانون المدني-، دار

حامد للنشر والتوزیع، الأردن 2008.

ثالثا- الأطروحات والرسائل العلمية

أ- أطروحات الدكتوراه

01- ثامري أعمار، التعددية النقابية فی الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه، كلية

الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2013.

02- واضح رشيد، نظام التحكيم فی تسوية منازعات العمل الجماعية(دراسة مقارنة)،

أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2010.

ب- رسائل الماجستير

01- بورنين محند أورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة

ماجستير فی القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

02- عبد المجيد صغير بیرم، الحق النقابي فی معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة

ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004.

رابعا- المقالات العلمية

01- إبراهيم الدسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، مجلة الحقوق ،

العدد 13، سبتمبر 1994.

02- عزاوي عبد الرحمان، السن القانونية للعمل والحماية القانونية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد الثاني، الجزء 33، سنة 1995.

04- كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 04، جانفي 2011.

05- لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 04، أكتوبر 2019.

خامسا- الأعمال البيداغوجية

- بوسعيدة دليلة، محاضرات في مقياس قانون العمل، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2020-2021.

سادسا- المراجع باللغة الأجنبية

-Mhammed naser-eddine koriche,droit de travail, transformations du droit algérien du travail:entre statut et contrat, tome I: relations d'emploi et de travail, une contractualisation relative,2ème éd,O.P.U, alger,2019.

الفهرس

01.....مقدمة:

المحور الأول

ماهية قانون العمل

05.....المبحث الأول: مفهوم قانون العمل ونشأته

06.....المطلب الأول: نشأة وتطور قانون العمل

06.....الفرع الأول: نشأة وتطور فكرة العمل في العصور القديمة والعصور الوسطى.

07.....الفرع الثاني: نشأة وتطور قانون العمل في العصر الحديث.

09.....الفرع الثالث: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر.

12.....المطلب الثاني: تعريف قانون العمل وخصائصه.

12.....الفرع الأول: تعريف قانون العمل

14.....الفرع الثاني: خصائص قانون العمل

16.....المبحث الثاني: مصادر قانون العمل وعلاقته بالقوانين الأخرى.

17.....المطلب الأول: مصادر قانون العمل

17.....الفرع الأول: المصادر الرسمية لقانون العمل

21.....الفرع الثاني: المصادر غير الرسمية لقانون العمل

23.....المطلب الثاني: علاقة قانون العمل بالفروع القانونية الأخرى.



68	المطلب الثاني: نزاعات العمل الفردية.....
68	الفرع الأول: مفهوم نزاعات العمل الفردية.....
69	الفرع الثاني: التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية.....
73	الفرع الثالث: التسوية القضائية لنزاعات العمل الفردية.....

المحور الثالث

علاقات العمل الجماعية

79	المبحث الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل.....
79	المطلب الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية للعمل.....
80	الفرع الأول: تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل.....
81	الفرع الثاني: نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية للعمل.....
82	الفرع الثالث: محتوى الاتفاقية الجماعية للعمل.....
84	المطلب الثاني: ممارسة الحق النقابي.....
84	الفرع الأول: مفهوم الحق النقابي.....
85	الفرع الثاني: شروط وإجراءات تأسيس التنظيم النقابي.....
88	الفرع الثالث: ضمانات الحماية القانونية للحق النقابي.....
90	المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية.....
91	المطلب الأول: مفهوم نزاع العمل الجماعي.....



الفرع الأول: تعريف نزاع العمل الجماعي.....91

الفرع الثاني: معايير تمييز نزاع العمل الجماعي عن نزاع العمل الفردي.....92

المطلب الثاني: طرق تسوية نزاع العمل الجماعي.....93

الفرع الأول: تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق الوسائل السلمية.....94

الفرع الثاني: الإضراب عن العمل كوسيلة ضغط لتسوية نزاع العمل الجماعي.....98

خاتمة.....101

قائمة المصادر والمراجع.....103

الفهرس.....110