



مستخرج من محضر اجتماع المجلس العلمي للكلية

المنعقد بتاريخ 27 جانفي 2025

بناء على محضر اجتماع المجلس العلمي للكلية المنعقد بتاريخ: 27 جانفي 2025 في دورته العادية، وفي محور جدول الاعمال النقطة الأولى (01): المصادقة على تقارير الخبرة الإيجابية لتقييم مطبوعة بيداغوجية واعتمادها.
للدكتورة: بوجادي صليحة.

تحت عنوان " محاضرات في مقياس قانون العمل " موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس جذع مشترك، والمحكمة من طرف الخبراء الذين تم تعيينهم في المجلس العلمي للكلية المنعقد بتاريخ 23 جوان 2024 والآتية أسماؤهم:

| الاسم واللقب | الرتبة | الجامعة |
|-----------------|----------------------|-------------------------------------|
| مهوب يزيد | أستاذ التعليم العالي | محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج |
| بكيس عبد الحفيظ | أستاذ محاضر قسم أ | محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج |
| خلفة سمير | أستاذ محاضر قسم أ | محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج |

تم اعتماد المطبوعة.

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

برج بوعريريج في: 2025/02/04

المجلس العلمي للكلية





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص



محاضرات في مقاييس قانون العمل

ألقيت على طلبة السنة الثانية ليسانس

إعداد الدكتورة:

صليحة بوجادي

السنة الجامعية: 2023 - 2024

مقدمة

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة التي ارتبطت نشأتها بالثورة الصناعية في أوروبا، ذلك أن هذه الثورة قد ترتبت عنها وجود مؤسسات ضخمة، تطلبت اعتمادها على يد عاملة لا تستفيد منها سوى الأجر لقاء ما تقدمه من عمل.

ولم تكن العلاقة التي تربط العمال بتلك المؤسسات متوازنة فكثيرا ما كان العمال يظلمون في حقوقهم، فحدثت صراعات خطيرة بين العمال وأصحاب تلك المؤسسات، خاصة في أواخر القرن الثامن عشر والقرن التاسع عشر، فوضعت نتيجة لذلك قواعد قانونية تحكم العلاقة بين الطرفين أطلق عليها في بداية الأمر "قانون العمال"، وكان غرضه تنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل في النطاق الخاص(1).

غير أن بعض الدول في العصر الحالي ؛ خاصة بعد أن أصبحت الدولة صاحبة أعمال في كثير من المجالات - قد وضعت قواعد قانونية موحدة لتنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل بغض النظر عن طبيعة رب العمل، أي سواء أكان ممثلا في فرد أو شخص قانوني خاص أم كان ممثلا في الدولة أو إحدى مؤسساتها(2)، اصطلح على تسميتها قانون العمل.

ويتناول هذا القانون كل المسائل المتعلقة بعلاقة العمل منذ نشأتها إلى انتهائها.

وتتمحور هذه المسائل حول الموضوعات التالية :

أولا : عقد العمل وما يترتب عنه من حقوق للعامل ورب العمل، وما ينجم عن ذلك من التزامات على كل منهما.

ثانيا : الخلافات التي قد تحدث بينهما وكيفية تسويتها .

(1) د. فتحي عبد الرحيم عبد الله وزميله، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 04.

(2) انظر القانون رقم 90 - 11 الصادر في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري.

وهذه المحاور هي موضوع دراستنا في هذا المقياس خلال الموسم الدراسي الحالي، وقد تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث هي :

المبحث الأول : مفهوم ومصادر قانون العمل

ويتضمن : مفهوم قانون العمل: التعريف، النشأة والتطور وعلاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى. وكذلك مصادر قانون العمل.

المبحث الثاني : علاقات العمل الفردية

ويتضمن : التعريف بعقد العمل ، وتحديد أركانه وتمييزه عن غيره من العقود المشابهة، إبرامه، آثاره ، والتنظيم القانوني له، بالإضافة إلى كيفية تنفيذه وإنهائه، وأيضا تسوية منازعات العمل الفردية

المبحث الثالث : علاقات العمل الجماعية

ويشمل المفهوم والنطاق، ممارسة الحق النقابي وتسوية منازعات العمل الجماعية.

المبحث الأول

مفهوم ومصادر قانون العمل

يتناول هذا المبحث بيان المقصود بقانون العمل وخصائصه، وأهميته في حياة الدول، ونشأته وتطوره، ومصادره، وتم تقسيمه إلى ثلاثة مطالب.

المطلب الأول : مفهوم قانون العمل

الفرع الأول : تعريف قانون العمل وخصائصه

أولاً: تعريف قانون العمل

يعرق العمل بأنه كل جهد عضلي أو فكري⁽³⁾، يبذله الإنسان قصد تحقيق مصلحة شخصية له أو لغيره، سواء كانت هذه المصلحة مادية أو خدمية.

ويدخل في هذا المعنى ما يقوم به الإنسان من نشاط بصفة مستقلة، كما هو الحال بالنسبة للأعمال التجارية أو المهنية، كما يدخل فيه ما يقوم به من نشاط لتحقيق مصالح الغير مثل : العمل لحساب المؤسسات والهيئات الحكومية أو الخاصة، أو لصالح الأفراد.

و يدخل فيه العمل المأجور بمختلف أنواعه، كما يدخل فيه العمل غير المأجور مثل التطوع و الفضالة، وغيرهما.

وقانون العمل لا يحكم كل هذه الأعمال، بل بعضها، وتتمثل الأعمال التي يحكمها قانون العمل في الأعمال المأجورة المقدمة للغير دون غيرها.

(3) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 2006، ص 11.

ومن هنا عرف بعض الباحثين هذا القانون بأنه (مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص "أي العمال" بالعمل لحساب أشخاص آخرين "أصحاب العمل" تحت سلطتهم وإشرافهم مقابل أجر)⁽⁴⁾.

ومن هذا التعريف يمكن استخلاص النتائج التالية :

1- قانون العمل لا يحكم أنواع النشاط التي يقوم بها الإنسان، بل يحكم العمل التابع للغير مقابل أجر.

2- لا يحكم قانون العمل أي نشاط يمارسه الإنسان لمصلحته الشخصية.

وهذا المعنى قد أشار إليه المشرع الجزائري في قانون العمل بقوله: (يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين)⁽⁵⁾.

فمعيار تحديد قانون العمل كما جاء في هذا النص يتحدد بعنصرين :

أحدهما : أن يكون العمل مدفوع الأجر.

الثاني : أن يكون العمل تابعا للغير.

والغير في مفهوم تشريع العمل الجزائري هو كل صاحب عمل سواء أكان خاصا أم عاما، وهذا ما نصت عليه المادة 2 من قانون العمل بقولها: (يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، ويدعى المستخدم).

وبهذا النص فإن المشرع الجزائري قد وحد القواعد التي تحكم علاقات العمل سواء كانت هذه العلاقات بين العمال وأصحاب العمل في القطاع الخاص أم في القطاع العام.

⁽⁴⁾ د.جلال العدوي، قانون العمل، القواعد الخاص بالعمل في القطاع الخاص، ط 1968، ص 13 - 14.
⁽⁵⁾ المادة 1 من القانون رقم 90 - 11 الصادر في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

وكان هدف المشرع من توحيد قواعد قانون العمل التي تحكم جميع فئات العمال هو توحيد الحقوق والالتزامات لجميع العمال، وذلك لتحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين.

وهذا عكس ما هو قائم في كثير من الدول التي تفرق بين العاملين في القطاع الخاص وغيرهم من العاملين في القطاع العام(6).

غير أن المشرع لم يخضع كل الفئات العمالية لقانون العمل دون استثناء بل أخضع العاملين في القطاعات المتعلقة بالمرافق العامة ذات الطابع الإداري لقوانين خاصة، وأطلق عليهم اصطلاح "الموظفين العموميين"(7)، ونص على ذلك الاستثناء في المادة 3 من قانون العمل بقوله: (يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني، والقضاة، والموظفون، والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة).

وبذلك تخرج هذه الفئات من نطاق تطبيق قانون العمل.

ثانياً: خصائص قانون العمل.

يتميز قانون العمل عن غيره من القوانين بعدة خصائص، ومنها:

1- قانون العمل يجمع صفات القانون الخاص والقانون العام.

إن قانون العمل يختلف عن غيره من القوانين من حيث طبيعة قواعده؛ فهو من جهة يحكم العلاقات ذات الطبيعة التعاقدية التي تعتبر من الموضوعات التي يحكمها القانون الخاص، وفي

(6) انظر على سبيل المثال:

المادة 4/8 من قانون العمل العراقي الصادر في 1962/02/10، والمادة 4 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الصادر في 2003/04/07.

(7) انظر القانون الأساسي للتوظيف العمومية.

ذات الوقت تدخل المشرع ووضع أحكاما وقواعد ذات الطبيعة العامة التي لا يجوز مخالفتها، وهذا ما نعرضه فيما يلي :

أ- القواعد ذات الطبيعة الخاصة :

نص قانون العمل على أن : (يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف) (8).

وهذا النص يمنح لإرادة الطرفين المتعاقدين حرية كاملة في كيفية التعاقد، وهذا ما جعل العقد من هذه الناحية خاضعا للقانون الخاص، وسار المشرع على هذا النهج في كثير من قواعد قانون العمل (9).

ب- القواعد ذات الطبيعة العامة :

جاءت أغلب قواعد قانون العمل في شكل قواعد أمرية لا يجوز للطرفين مخالفتها، ورتب المشرع على تلك المخالفة جزاءات مختلفة، وهذا ما جعل من قانون العمل قانونا عاما في أغلب قواعده، ومن تلك القواعد على سبيل المثال ما يلي :

- بطلان كل اتفاق أو شرط مخالف للقانون :

نصت قواعد قانون العمل على بطلان كل اتفاق بين الطرفين أو شرط مخالف له يشترطه رب العمل على العامل، ومما ورد في ذلك على سبيل المثال ما يلي :

- بطلان كل عقد مخالف لقانون العمل .

نصت على هذا البطلان المادة 135 من قانون العمل بقولها : (تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به).

- بطلان كل شرط مخالف للقانون يرد في عقد العمل.

(8) المادة 09 من قانون العمل.

(9) انظر على سبيل المثال المواد : 3،10،12،18،20،63،68،69 من قانون العمل

نصت على هذه القاعدة المادة 136 من قانون العمل بقولها: (يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون)

إن هذا النص يفيد أن كل شرط يفرضه صاحب العمل على العامل قد يقبله العامل وهو غير راض بسبب حاجته إلى العمل أو أي سبب آخر فإن هذا الشرط يبطل وتحل محله النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع البند أو الشرط الباطل.

وهذا الحل لا يحتاج إلى أي إجراء قانوني بل هو حلول تلقائي يفرض بقوة القانون.

- بطلان كل بند أو شرط يسقط أحد حقوق العمال الثابتة بالقانون وقد نص المشرع على هذه القاعدة في المادة 137 من قانون العمل بقوله: (يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقات الجماعية).

- الحماية الجزائية لقواعد قانون العمل :

اعتبر المشرع بعض قواعد قانون العمل من النظام العام التي تسمح للسلطات الإدارية والقضائية التدخل تلقائيا وتوقيع عقوبات جزائية وإدارية على مخالفة تلك القواعد. ومن هذه القواعد ما يلي :

- القواعد التي ترتب عقوبات جزائية.

إضافة إلى الآثار السابقة التي تترتب عن مخالفة قواعد قانون العمل، فإن المشرع لم يكتف بذلك بل نص على جزاءات أخرى أكثر فاعلية في حماية العامل، وهذه الجزاءات تتمثل في العقوبات الجزائية التي تفرضها الهيئات القضائية على أصحاب الأعمال بسبب مخالفتهم أحكام قانون العمل، والعقوبات الإدارية التي تفرضها مختلف السلطات الإدارية على المخالفين لهذا القانون.

- العقوبات الجزائية :

يقصد بالعقوبات الجزائية تلك العقوبات التي توقعها الهيئات القضائية على المجرمين، وهي إما أن تكون جسمانية وتتمثل في تقييد حرية المحكوم عليه أو غرامات مالية.

وأراد المشرع بترتيب عقوبات جزائية على مخالفة قواعد قانون العمل (تأكيداً للصفة الأمرة لقانون العمل وتشديد الحماية المقررة للعامل بموجب هذه القواعد) (10).

وقد نص المشرع على توقيع هذه العقوبات بسبب مخالفة العديد من قواعد قانون العمل، ومنها على سبيل المثال ما يلي :

- نصت المادة 5 من قانون العمل على ممارسة العمال حقوقهم النقابية ولو عرقل رب العمل هذا الحق يعاقب بعقوبة جزائية تتراوح بين 10000 دج و 50000 دج، وفي حالة العود قد تصل عقوبة حبس تصل مدته ستة أشهر (11).

- كما نصت المادة 141 من قانون العمل على توقيع عقوبة جزائية بغرامة مالية تتراوح بين 2000 و 4000 دج كل من يخالف شروط تشغيل الشبان والنساء.

- العقوبات غير الجزائية .

إضافة إلى العقوبات الجزائية المنصوص عليها في قانون العمل منها :

- نص المشرع على اختصاص مفتش العمل لمراقبة الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين أرباب العمل والعمال من حيث موافقتها أو مخالفتها للقانون، وبمقتضى هذا الاختصاص له سلطة تحويل أية اتفاقية مخالفة للقانون إلى المحكمة المختصة إقليمياً لإبطالها أو تعديلها (12).

- وجود سلطة إدارية مختصة بالتفتيش والمراقبة على ظروف العمل.

(10) حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط1، عام 2005، ص 129.

(11) انظر المادة 59 من القانون رقم 90 - 14 المتعلق بالحقوق النقابية.

(12) المادة 134 ق م ع.

لم يكتف المشرع بترتيب جزاءات على أرباب العمل الذين يخالفون أحكام قانون العمل، بل نص على وجود سلطة إدارية تختص بالمراجعة والتفتيش على ظروف العمل، ومدى التزام أرباب الأعمال باحترام قانون العمل، فنص على قيام مفتش العمل بمعاينة وتسجيل كل المخالفات التي يرتكبها أرباب العمل حيال قانون العمل(13).

- كما نص على تمتع مفتشي العمل (بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل...قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، ويمكنهم...الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل إلى أي مكان فيه أشخاص تحميهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها) (14)، ويحيل صاحب العمل المخالف إلى الجهات المختصة حسب نوعية المخالفة(15).

- تيسير إجراءات التقاضي على العامل .

إن المشرع ومن أجل توفير أقصى الضمانات القانونية والقضائية للعامل نص على إجراءات خاصة بالعامل في حالة اضطرارهم للجوء إلى القضاء، ومن تلك الحالات ما يلي :

- حقهم في اللجوء إلى مفتش العمل للتدخل قبل رفع الدعوى ومحاولة إجراء صلح بين الطرفين في حالة كون النزاع جماعيا(16).

- في حالة كون النزاع فرديا يحيا مفتش العمل الملف إلى مكتب المصالحة، وهذا الأخير يحاول إجراء صلح بين الطرفين بطريقة ودية(17)، وفي حالة عدم وقوع الصلح يحرر محضرا بذلك ويحيل العامل إلى القضاء(18).

- عندما يضطر العامل بالرجوع إلى القضاء فإن المشرع قد نص على منحه عدة حقوق، منها:

(13) المادة 138 ق م ع.

(14) المادة 5 من القانون رقم 90 - 03 الصادر في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل.

(15) الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي في حالة كون ظروف العمل تؤدي إلى الأضرار بالصحة العامة أو الأمن العام، م 11 من قانون مفتشية العمل.

(16) المادة 7/د من قانون مفتشية العمل.

(17) المادة 20 من القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية من العمل (صادر في 1990/11/06).

(18) المادة 36 من نفس القانون..

- مجانية الدعوى :

الأصل في الدعوى أنها تكون مقابل رسوم، غير أن المشرع نص على استفادة العامل من المساعدة القضائية التي تعني حق العامل في رفع دعواه دون مقابل.

- سرعة إجراءات نظر القضية التي يرفعها العامل(19).

- الأحكام الصادرة في قضايا العمل تنفذ فوراً، وليس للاستئناف أثر موقف(20).

الفرع الثاني: نشأة وتطور قانون العمل

من الصعب فهم قانون العمل وتحولاته المعاصرة دون العودة إلى الأصول التاريخية لنشأة علاقات العمل، انطلاقاً من نشأة العمل التبعية و ثم ميلاد علاقات العمل الفردية، وتدخّل الدولة لتنظيمها، وكذا فهم طبيعة الصراع بين أصحاب العمل والعمال خلال القرن 19، وكيف تمكن العمال من استعادة توازن العلاقات المهنية لصالحهم بميلاد النضال الجماعي المؤدي إلى ميلاد الحركة النقابية وبعدها علاقات العمل الجماعية.

أولاً: نشأة قانون العمل

إن فكرة العمل كانت موجودة مع ظهور الإنسانية، فقد كان الإنسان البدائي يصطاد ويزرع، وكان في صراع دائم مع الطبيعة من أجل البقاء، ثم بدأ تنظيم العمل وتوزيعه على الأفراد في العائلة ثم العشيرة فالقبيلة. ومع بداية تنظيم المجتمع بدأ الصراع على وسائل الإنتاج، فظهرت طبقة الأسياد وطبقة العبيد، فكان العبد خاضعاً لسيده كشيء من الأشياء، ثم يقوم بتنفيذ أوامره دون الحصول على أجر معين.

في بداية القرون الوسطى تطور نظام العمل نوعاً ما، فإلى جانب العبيد كان الرجال الأحرار يزاولون بعض النشاطات عند النبلاء، ولم يتمكنوا من تحسين ظروفهم كتخفيض مدة

(19) المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

(20) المادة 2/507 من نفس القانون.

العمل أو رفع أجورهم، وخلال هذه المرحلة ظهر نظام الإقطاع الذي سيطر فيه الأسياد على النشاط الزراعي ويستغلون فيه العبيد في الأرض.

إلى جانب النشاط الزراعي بدأ النشاط الصناعي في التبليور ابتداء من القرن الثاني عشر في شكل صناعات مصغرة ونشاطات حرفية ثم تجارية في شكل مهن، وتزامن ذلك مع ظهور المدن وبداية ازدهارها، فظهر نظام الطوائف، وكانت كل تقوم على طبقات، وكل منها تحكمها قواعد خاصة بالعمل فيها من حيث شروط العمل والأجور وتنظيم أوقات العمل والراحة وقواعد الترقية من درجة إلى أخرى.

وأمام تزايد دور وقوة هذه الطوائف، شرعت في ممارسة نوع من الاحتكار في التشغيل والإنتاج والتوزيع والتحكم في السوق، ثم غلق الأبواب أمام أية منافسة أو الدخول إلى الحرفة واستمر الوضع كذلك إلى غاية قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 التي قضت على هيمنة نظام الطوائف.

ونجحت هذه الثورة في تأسيس نظام ليبرالي مبني على الحرية الفردية، القائمة على مبدأي حرية العمل وحرية التجارة والصناعة. فكان العامل حرا في اختيار العمل الذي يناسبه، وصاحب العمل يتمتع بدوره بحرية استخدام من يراه مناسبا دون قيود.

خلال مرحلة الثورة الصناعية كان يحكم علاقات العمل مبدأ سلطان الإرادة ومبدأ الحرية التعاقدية، لاسيما بعد صدور القانون المدني الفرنسي سنة 1804، الذي كيف علاقات العمل على أنها عقد إيجار الخدمات، وقد كرس هذا المبدأ المساواة القانونية بين العامل وصاحب العمل. لكن قاعدة المساواة القانونية التي كرسها القانون المدني كان يقابلها عدم المساواة الاقتصادية، فكان العامل طرفا ضعيفا أمام قوة صاحب العمل المالك لوسائل الإنتاج.

وقد كان للاعتراف بالحق النقابي سنة 1884 بفرنسا وقبلها في إنجلترا عام 1824 حلقة هامة في تاريخ القانون الاجتماعي نظرا للدور الذي لعبته النقابات للدفاع عن مصالح العمال

بفضل تكثف العمال من خلالها وامتلاكها لقوة العمل في مواجهة قوة أرباب العمال الاقتصادية، فتحول التضامن والصفة الجماعية للعمال من ظاهرة اجتماعية على ظاهرة قانونية.

ومع بداية القرن العشرين استمرت العملية التشريعية والتنظيمية الخاصة بالقانون الصناعي أو التشريع العمالي بشكل يترجم رغبة الدولة في التدخل في مجال العلاقات المهنية، ففي 28 ديسمبر 1910 صدر قانون يقنن بموجبه القوانين العمالية في أول شكل تقنين الكتاب الأول لقانون العمل منه كان خاصا بالاتفاقيات المتعلقة بالعمل وعقد العمل، وتبعه في 26 نوفمبر 1912 صدور الكتاب الثاني من قانون العمل تحت تسمية " تنظيم العمل".

ثانيا: ظهور قانون العمل في الجزائر

لقد مر قانون العمل في الجزائر بعدة مراحل متميزة، حيث اهتم المشرع الجزائري بسن التشريعات والتنظيمات المختلفة التي شملت مختلف جوانب علاقات العمل، وقد اختلفت وتباينت هذه التشريعات حسب اختلاف مراحل تطور المعطيات السياسية والاقتصادية التي مرت بها الجزائر .

شهدت السنوات الأولى للاستقلال متابعة الجزائر لاستخدام القوانين الفرنسية، وذلك تفاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية، وأيضا تفاديا للوقوع في الفراغ القانوني، لذا قررت الدولة الجزائرية المستقلة حديثا تمديد العمل بالقوانين الفرنسية باستثناء تلك التي تتعارض مع السيادة الوطنية.

يعتبر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971 بداية التشريع للعمل في الجزائر، حيث كان يهدف إلى فرض المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية فنص على أن عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون تسيير المؤسسة، فالعامل يعتبر أجيرا ومسيرا في نفس الوقت.

وقد عرفت سنة 1975 ظهور عدد من القوانين الخاصة بعلاقات العمل، كان أولها الأمر رقم 71-75 المتعلق بتنظيم العلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، والأوامر الصادرة في 29 أبريل 1975 والتي خصت مدة العمل، الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، العدالة في العمل، صلاحيات مفتشية العمل. وفي سنة 1978 صدر القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، والذي كان يهدف إلى توحيد أحكام علاقات العمل في جميع القطاعات، وتخضع له كل الفئات العمالية دون استثناء.

وصدر أيضا القانون رقم 83-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي جاء ليحدد ويبين كيفية تطبيق الأحكام والمبادئ الواردة في القانون رقم 78-12، وفي نفس السنة أيضا صدر المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

كما صدرت في سنة 1983 عدة قوانين متعلقة بالضمان الاجتماعي نذكر منها القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاة، والقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ليوحد بين العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية، وكذا القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، وأيضا صدر في نفس السنة القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي التصريح بالنشاط وبالعمال)، وكذا القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي منازعات عامة طبية، وتقنية متعلقة بالنشاط الطبي).

لقد كان للإصلاحات الاقتصادية والتطورات السياسية المترتبة عن دستور 1989 الأثر البالغ على إعادة تنظيم القطاع العام الاقتصادي، وتكييف علاقات العمل، بما يتجاوب والخصائص العامة التي تسود القطاع الاقتصادي وكذا استقلالية التي أصبحت تتمتع بها المؤسسات العمومية منذ سنة 1988 ، وتكرس الفصل بين النشاط الإداري للدولة والنشاط الاقتصادي للمؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية.

وقد أكد المؤسس الدستوري في هذه المرحلة على مبدأ حرية العمل وحمائته، ونتيجة لهذا صدرت عدة تشريعات للعمل ومن بين هذه القوانين، نجد القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، والقانون رقم 04-90 المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، وقانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل.

الفرع الثالث: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى

يرتبط قانون العمل بعدة قوانين منها التي تنظم علاقات الأشخاص فيما بينهم أو تلك التي تنظم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، فقانون العمل له صلة مباشرة بالقوانين المتعلقة بالحماية الاجتماعية والوقاية من الأخطار، كما أن قانون العمل يرتبط بالقوانين التي تنظم الحقوق والحريات الفردية والجماعية.

أولاً: علاقة قانون العمل بالقانون المدني: القانون المدني يعد أقرب القوانين إلى قانون العمل حيث نشأ هذا الأخير في أحضان القانون المدني، ولم ينفصل قانون العمل عن هذا الأخير إلا بعد أن توسعت التشريعات العمالية، والاستجابة لاحتياجاتهم والملائمة لظروفهم سواء تعلق الأمر بالعلاقات الفردية أو الجماعية والأجور وتطورها، وحماية العمال من مختلف التعسفات وفرض بعض الالتزامات الأخرى ذات الطابع الاجتماعي. ورغم الاستقلالية فإن قانون العمل مازال يرجع للقانون المدني في كثير من الحالات مثل مسائل الرضا، وسلامة الإرادة وأهلية التعاقد.

ثانياً: علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية: من الواضح أن قانون العمل إنما يهتم بتنظيم علاقات العمل ويحدد العلاقات بين العامل والمستخدم ويحدد حقوقهم وواجباتهم، كما ينظم بعض الإجراءات الواجب إتباعها قبل اللجوء للقضاء لتسوية النزاعات الفردية للعمل التي قد تنشأ أثناء أو بمناسبة تنفيذ علاقة العمل.

ومنه يتدخل قانون الإجراءات المدنية والإدارية ليحدد الاختصاص الإقليمي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وهي الإجراءات المحددة بموجب الفقرة 08 من المادة 37 من

قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أما بخصوص إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي، فقد حددتها المادتين 503 و 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثالثا: علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي وقانون الإجراءات الجزائية: من مميزات قانون العمل أن قواعده أمرية ، وهذا يعني أن أي مخالفة لأحكامه وقواعده تعرض صاحبها للجزاء سواء كانت جزاءات تأديبية أو مدنية وقد يصل الأمر في بعض الأحيان إلى توقيع الجزاء الجنائي في حالة ارتكاب أخطاء جسيمة يعاقب عليها بموجب التشريع الجنائي . أضف إلى ذلك ، ففي حالة ارتكاب الجرائم المعاقب عليها بموجب التشريع الجزائي ن يتدخل قانون الإجراءات الجزائية ليبين إجراءات تحريك الدعوى العمومية، وإجراءات التحقيق في الجنايات والجنح والجهات القضائية المختصة وإجراءات المحاكمة أمامها.

رابعا: علاقة قانون العمل بقانون الوظيفة العمومية: يشترك قانون الوظيفة العمومية مع قانون العمل كونهما يشتركان في الحقوق والواجبات ، وفي تعليق علاقة العمل وإنهاءها، كما يشتركان في التنظيمات النقابية، وفي الأجهزة المكلفة بالرقابة على هذه التنظيمات. غير أن قانون الوظيفة العمومية يقوم على الرابطة التنظيمية كأصل وعلى الرابطة التعاقدية كاستثناء، بينما قانون العمل يقوم على الرابطة التعاقدية فقط.

خامسا: علاقة قانون العمل بالقانون الإداري: كثيرا من النصوص التنظيمية التي تصدرها السلطة التنفيذية سواء لتنفيذ أو تفسير بعض النصوص التشريعية تخضع لأحكام القانون الإداري باعتبارها قرارات إدارية من حيث شكلها أو خضوعها لمبدأ المشروعية والرقابة القضائية.

و قد كرس الدستور الأخير الصادر في 06/03/2016 القانون -16-01 في المواد 36-69-70-71 منه حقوقا للعامل تتمثل في ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق الشغل الحق في الإضراب، لكل المواطنين الحق في العمل ، ضمان الحق النقابي و الضمان الاجتماعي.

1- التشريع

لا تكفي المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم الشغل، بحكم أنها مجموعة مبادئ عامة، ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية، حيث أحال دستور 1996 على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، و ذلك بمقتضى المادة 122 الفقرة 18 من الدستور، التي حصت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل و الضمان الاجتماعي، و ممارسة الحق النقابي و هي الصلاحية التي كان المشرع التأسيسي قد أكدها بمقتضى المادة 155 من دستور 1989، مما انجر عنه إصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بعالم الشغل، لاسيما قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل.

و في دستور 2016 فإن المادة 140 فقرة 17 تخول للبرلمان صلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل و الضمان الاجتماعي و ممارسة الحق النقابي و من أهم التشريعات تجد القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقوانين (91-92) 09-94 (21/12/1991) و المرسوم التشريعي (03-94 11/04/1994) و المرسوم التشريعي (27/12/2017) (11-17 26/05/1994) والأمر 21-96 (09/07/1996) والقانون و القوانين 02-90 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل بالقانون 90-91 (27-91 1991/12/21) و 03-90 يتعلق بمفتشية العمل المعدل الأمر 11-96 (10/06/1996) و 04-90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل بالقانون 28-91 (1991/12/21)

2- التنظيم

ورد في المادة 143 من الدستور 2016 أن يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون. " و هي المسائل التي حددتها المادة 140 من الدستور، كما أن للوزير الأول صلاحية اتخاذ الوسائل التنظيمية و الإجرائية لتنفيذ النصوص القانونية،

مثلاً هو وارد في الفقرة 2 من المادة 143 من الدستور : يندرج تطبيق القانون في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول.

و دور هذه النصوص التنظيمية هو تكملة وتوضيح و تنفيذ المحتوى النصوص التشريعية فعلى سبيل المثال نجد المرسوم التنفيذي 90-289 يحدد كفاءات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين تطبيقاً لنص المادة 98 من القانون 90-11 و المرسوم التنفيذي 90-290 الخاص بمسيري المؤسسات الاقتصادية تنفيذاً للمادة 04 من القانون 90-11.

3- الأحكام القضائية

اختلف الفقه في الأخذ بالأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية، و إن كان الإجماع قد وقع باعتبارها مصدراً مادياً للكثير من الأحكام التشريعية، أو التنظيمية أو الاتفاقية، من خلال المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة إليه، مما يدفع بالسلطات التشريعية و التنظيمية، إضافة لأرباب العمل و العمال من خلال الاتفاقيات الجماعية إلى تبني هذه المبادئ القضائية، حرصاً على استقرار المعاملات فيما بين أطراف علاقة العمل.

المطلب الثاني : مصادر قانون العمل ونطاق تطبيقه

يستمد قانون العمل قواعده كغيره من فروع القانون الأخرى من مصادر مختلفة، وهذه المصادر نوعان : داخلية وخارجية.

الفرع الأول : المصادر الداخلية

المصادر الداخلية التي يستخدمها قانون العمل قواعده متعددة وهي : المصادر المادية أو الموضوعية، والمصادر الرسمية والمصادر الاتفاقية.

أولاً: المصادر المادية أو الموضوعية

يقصد بالمصادر المادية أو الموضوعية كل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والدينية السائدة في المجتمع.

فهذه الظروف تفرض على المشرع عند وضع قانون العمل وضع قواعد معينة تلائم طبيعة المجتمع وتلك الظروف السائدة فيه، ومن الأمثلة على :

القواعد المتعلقة بالأجر، وتشغيل النساء في الليل، ونوعية الأعمال التي تقوم بها النساء.

فهذه القواعد يجب أن تكون موافقة للظروف الاقتصادية والدينية والثقافية التي تراعي وضعية المجتمع باعتباره مجتمعا مسلما، وفي حاجة إلى مبالغ محددة تكفي حاجياته اليومية.

ثانياً: المصادر الرسمية

المصادر الرسمية هي تلك الأدوات التي تعبر بها الدولة عن إرادتها الشارعية والتي بموجبها تلزم الأفراد أو المؤسسات بالتزامات أو تمنحهم حقوقا معينة، ويطلق على هذه الأدوات التشريع والعرف.

أ- التشريع .

التشريع هو المصدر الأول والأساس للقواعد القانونية في أية دولة، وهو قواعد قانونية مكتوبة تأتي في ثلاثة أشكال هي :

أ- التشريع الأساسي.

التشريع الأساسي هو الدستور النافذ في الدولة، وغالبا ما تنص الدساتير على المبادئ العامة للعمل وحقوق العمال ون أمثلتها في الدستور الجزائري ما يلي :

- ما نصت عليه المادة 55 من الدستور الجزائري 1989 بقولها: (لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون).

- ما نصت عليه المادة 56 من الدستور بقولها: (الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين).

- ما نصت عليه المادة 57 من الدستور بقولها: (الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن...).

فهذه النصوص الدستورية قد تضمنت بعض القواعد القانونية الأساسية لقانون العمل.

غير أن هذه القواعد ليست تفصيلية، لذلك فإن المشرع الدستوري قد أحال تفصيل هذه القواعد القانونية إلى البرلمان، ومن هنا لا بد أن يوجد تشريع آخر وهو التشريع البرلماني.

أ- ب - التشريع البرلماني أو التشريع الرئيسي.

يقصد بالتشريع الرئيسي أو البرلماني مجموعة القواعد القانونية التي يصدرها البرلمان أو السلطة التشريعية في الدولة، مثل قانون العمل، والقوانين المتعلقة بالمجالات المتصلة به كقانون مفتشية العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، وقانون تسوية النزاعات الفردية والجماعية في العمل... الخ.

أ-ج- التشريع الفرعي .

يقصد بالتشريع الفرعي القواعد التي تصدرها السلطة التنفيذية لتنظيم بعض المسائل الثانوية المتعلقة بالعمل وتأتي في شكل مراسيم تصدرها السلطة التنفيذية، ومن أمثلتها : المراسيم المتعلقة بتنظيم مراكز التكوين المهني وتنظيم العمل الليلي، وتنظيم العمل في بعض المناطق من الوطن.

ب – العرف.

يعتبر العرف مصدرا رسميا لقانون العمل، وذلك عندما تتبناه الدولة أو إحدى سلطاتها، سواء التنفيذية أو القضائية وتطبقه في المنازعات المتعلقة بالعمل، ومن أهم المجالات التي يظهر فيها الفرق كمصدر لقانون العمل تفسير النصوص القانونية وعقود العمل.

فنصوص القانون غالبا ما يكون فيها غموض وعند تطبيقها تراعي ظروف كل فئة عمالية أو الظروف الاجتماعية للمنطقة التي يمارس فيها العمل وعندئذ يراعي في تطبيق القانون تلك الظروف وتنشأ من ذلك أعراف ملزمة في التعامل، وهذه الأعراف تعتبر مصدر ملزما للمحكمة في حالة قيام نزاع عمالي يرفع أمامها.

ثالثا: المصادر الاتفاقية أو المهنية

يقصد بالمصادر الاتفاقية الاتفاقيات العمل الجماعية التي يبرمها العمال وأرباب العمل، وهذه الاتفاقيات تتضمن تفصيل حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل، من حيث :

- التصنيف المهني، ومقاييس العمل، وساعات العمل، وتوزيعها والأجور الأساسية، والتعويضات المرتبطة بالأقدمية، والساعات الإضافية، وظروف العمل، والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، والتعويضات المرتبطة بالنفقات المختلفة للعمال، ومدة العمل الفعلي والإضراب وكيفية ممارسته وغيرها من الحقوق والالتزامات المتبادلة بين العمال وأرباب

العمل(21) فهذه الاتفاقات تتضمن أحكاما عامة يلتزم بها الطرفان وتكون قانونا فيما بينهم وتلتزم الجهات القضائية بتطبيقها في حالة وقوع نزاع بين الطرفين.

رابعاً: الأنظمة الداخلية للمؤسسات

يقصد بالأنظمة الداخلية تلك القواعد التي يضعها أصحاب المؤسسات لتنظيم العمل في مؤسساتهم، وضمان حسن سيره(22)، مثل قواعد تحديد أوقات العمل، وأوقات الراحة، والأجر المقدم عن العمل لكل فئة عمالية، وغير ذلك من المسائل المرتبطة بالعمل في المؤسسة.

وقد نص قانون العمل الجزائري في المادة 75 منه على إلزام كل مؤسسة تشغل عشرين عاملاً فأكثر بإعداد نظام داخلي للمؤسسة.

وهذا النظام يعتبر قانوناً مكملاً لقانون العمل وكل قانون معمول به في نطاق علاقات العمل.

الفرع الثاني: المصادر الخارجية

المصادر الخارجية هي القواعد القانونية التي ذات الأصل الدولي وهي الاتفاقيات والمعاهدات التي تبرمها الدول فيما بينها لتنظيم العلاقات القانونية فيما بينها.

وهذه المعاهدات عندما يتم التصديق عليها ونشرها وفق الإجراءات المنصوص عليها في القوانين الداخلية تصبح جزءاً من القانون الداخلي، وتنفذ وكأنها تشريع صادر عن السلطة التشريعية في الدولة، بل حتى في حالة تعارض الاتفاقية الدولية مع التشريع الداخلي تتقدم الاتفاقية على التشريع الداخلي، وذلك باعتبار الاتفاقية أسمى منه مرتبة، وهذا السمو قد كرسه الدستور الجزائري لسنة 1989، المعدل في المادة 132 منه بقوله: (المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون).

(21) المادة 120 من قانون العمل الجزائري.

(22) حسين عبد اللطيف حمدان، م س، ص 109.

ومن هنا فإن كل اتفاقية تبرمها الدولة مع أي دولة أخرى أو إحدى المنظمات الدولية بخصوص علاقات العمل تعتبر مصدرا من مصادر قانون العمل، ويجب على المحاكم التقيد بها وتنفيذها في النزاعات المعروضة أمامها، وتقديمها على أحكام القانون العادي الذي تصدره السلطة التشريعية.

الفرع الثالث : نطاق تطبيق قانون العمل

ينظر إلى نطاق تطبيق قانون العمل من ثلاثة جوانب أولها نطاق تطبيقه من حيث المكان، والثاني من حيث الزمان، والثالث من حيث الأشخاص.

أولا : نطاق تطبيق قانون العمل من حيث المكان

يقتضي مبدأ السيادة أن كل دولة تضع من القوانين ما تنظم به شؤونها الداخلية بالكيفية التي تراها محققو لمصالح شعبها، لذلك فإن قوانين كل دولة يتحدد نطاق تطبيقها المكاني بإقليم الدولة.

وقد نص المشرع الجزائري في المادة 4 من القانون المدني على أن (تطبق القوانين في تراب الجمهورية الجزائرية الديمقراطية) ، ومن تلك القوانين التي أشار إليها النص قانون العمل.

ومن هنا فإن النطاق المكاني لتطبيق قانون العمل يتحدد بكل تراب الدولة⁽²³⁾، إلا ما استثنى باتفاقيات دولية تبرمها الدولة وبمقتضاها تستثنى بعض الأماكن لخضوعها لأحكام خاصة مثل مقرات البعثات الدبلوماسية.

ثانيا : نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الزمان

⁽²³⁾ يمكن أن يمتد نطاق تطبيق قانون العمل إلى خارج إقليم الدولة بحيث يحكم بعض الحالات التي تحدث في دول أجنبية، وذلك مثل عقود العمل التي تبرم مع أشخاص ناقصي الأهلية بحيث يحدد القانون الوطني مدى صحة أو عدم صحة تلك العقود. انظر المادة 6 من القانون المدني الجزائري.

لم ينص قانون العمل الجزائري لسنة لسنة 1990 على أحكام تطبيقه من حيث الزمان، لذلك فإن القواعد العامة في القانون المدني هي التي تحكم هذا النطاق.

وقد نصت تلك القواعد على عدة أحكام هي :

1- لا يسري القانون إلا على ما يقع في المستقبل، ولا يكون له أثر رجعي.

2- لا يلغي القانون إلا بقانون لاحق ينص صراحة أو ضمنا على إلغاءه (المادة 2 من القانون المدني الجزائري).

ويتضح من هاتين القاعدتين نطاق تطبيق القوانين، بما فيها قانون العمل، يتحدد بالمستقبل أي أن القانون عندما يصدر فإنه لا يحكم ما سبقه من أوضاع ومراكز قانونية، وإنما يحكم ما ينشأ في ظل تطبيقه.

ويبدأ تطبيق القانون وفق المادة 4 من القانون المدني الجزائري في الجزائر العاصمة بعد مضي يوم كامل من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، وفي باقي الوطن بعد مضي يوم كامل من وصول الجريدة الرسمية إلى مقر الدائرة.

ويشهد على وصول الجريدة التاريخ الموضوع عليها.

ولا يمكن للقانون أن يطبق بالأثر الرجعي إلا بنص صريح من المشرع.

ثالثا : نطاق تطبيق القانون من حيث الأشخاص

حدد المشرع الجزائري في المادة في المادة الأولى من قانون العمل رقم 90-11 الصادر في 1990/04/21 النطاق الشخصي لتطبيق قانون العمل بقوله: (يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين)

وبتحليل هذا النص يتضح أن النطاق الشخصي لتطبيق قانون العمل يتحدد بالشروط التالية :

1- أن يكون العمل مأجورا.

وبهذا الشرط فإن المشرع يستبعد من نطاق تطبيق قانون العمل كل عمل يقوم به الشخص لحساب نفسه أو لحساب الغير دون مقابل، سواء أكان ذلك على سبيل التطوع أو على سبيل الهبة، أو كونه من أعمال البر، بصفة عامة كل عمل من أعمال التبرع.

2- أن يكون هذا العمل لحساب شخص آخر يسمى المستخدم أو رب العمل.

وبهذا الشرط فإن المشرع قد جعل أحد طرفي العلاقة القانونية التي يطبق عليها قانون العمل هو رب العمل أو المستخدم.

ولكي يوضح المشرع مجال تطبيق قانون العمل أكثر لم يترك مهمة تعريف العامل والمستخدم للاجتهاد القضائي والفقهي بل تدخل ووضع نصا عرفها بموجبه، وذلك بقوله: (يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم) (24).

ومن هنا يتضح أن طرفي العلاقة التي يحكمها قانون العمل هما : العمال وأرباب الأعمال، سواء أكانوا تابعين للدولة أو تابعين للقطاع الخاص.

3- أن تكون علاقة العمل في نطاق القانون الخاص.

لم تكتف المشرع بالنص على أن قانون العمل يحكم علاقات العمل المأجور القائمة بين العمال وأرباب العمل، بل تدخل ليحدد نوع تلك العلاقات، فنص على أن علاقات العمل بين العمال والمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري، وكذلك بين العمال ومرافق الدفاع الوطني،

(24) المادة 2 من قانون العمل الجزائري.

والقضاء، والدولة، والولايات والبلديات تخضع لأحكام خاصة، أي أنها لا تخضع لقانون العمل(25).

4- أن تكون علاقة العمل في إطار قانوني.

إن المشرع أراد أن يحمي العامل من كل تعسف أو ظلم، فنص على أن يرتبط العامل بعلاقات العمل المشروعة، لذلك اشترط أن تكون علاقات العمل التي يحكمها قانون العمل هي تلك العلاقات التي تكون في إطار المشروعية دون غيرها، فقال:(يعتبر عمالا أجراء...الأشخاص الذين يؤدون عملا...في إطار التنظيم) (26).

وبهذا النص فإن كل عمل لا يكون في إطار القانون أو في إطار الشرعية لا يحظى بحماية المشرع، ولا يطبق عليه قانون العمل.

ومما سبق يمكن القول أن قانون العمل يحكم علاقات العمل المشروعة القائمة بين العمال وأرباب العمل في القطاع الخاص والقطاع الاقتصادي في الدولة.

(25) انظر المادة 3 من نفس القانون.

(26) المادة 2 من قانون العمل.

المبحث الثاني

علاقات العمل الفردية

نتناول في هذا المبحث التعريف بعقد العمل وأركانه ومراحل إبرامه، وأخيرا إثباته.

المطلب الأول: التعريف والأنواع

الفرع الأول: تعريف عقد العمل.

1-التعريف

لم يحدد المشرع الجزائري في قانون العمل المراد بعقد العمل، وذلك باعتبار أن عمل المشرع غالبا لا يهتم بوضع التعريفات والمصطلحات إلا عند الضرورة، ويقتصر دوره على وضع القواعد القانونية المنظمة لأي سلوك إنساني، غير أن المشرعين في بعض الدول قد يلجؤون إلى وضع التعريفات تجنباً للشطط الذي قد يحدث أثناء تطبيق القانون، ومن هنا نجد المشرع الأردني قد عرف عقد العمل بأن (عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر)^{(27)*}.

ومن خلال التعريف السابق يتضح أن عقد العمل يتضمن العناصر التالية :

- 1- وجود طرفين أحدهما عامل وآخر صاحب العمل.
- 2- خضوع الطرف الأول عند ممارسته عمله لإشراف وإدارة الطرف الثاني.
- 3- أن الطرف الأول أي العامل يتقاضى أجر مقابل عمله.

⁽²⁷⁾ المادة 805 من القانون المدني الأردني.
*- وبهذا التعريف - تقريبا - قال المشرع المصري في المادة 1/32 من قانون العمل.

وهذه العناصر وإن لم يرد في القانون الجزائري تعريف يجمعها إلا أنه بالرجوع إلى أحكام القانون رقم 90 – 11 المتضمن قانون العمل نجدها قد وردت في نصوص متفرقة؛ ففي المادة الأولى نص المشرع على أن قانون العمل (يحكم... العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين)، وهذا النص يتضمن العنصر الأول في عقد العمل.

وفي المادة 2 نص على أنه (يعتبر عمالا أجراء... كل الأشخاص الذين يؤدون عملا...مقابل مرتب)، وهذا النص يتضمن العنصر الثالث لعقد العمل.

وفي المادة 7 من نفس القانون نص على أن من واجبات العمال (أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة)، وهذا النص يتضمن العنصر الثاني من عناصر عقد العمل وهو خضوع العامل لإشراف وإدارة صاحب العمل.

ومن هنا يمكن القول وإن كان المشرع الجزائري لم يضع تعريفا لعقد العمل إلا أن معناه ومفهومه قد تضمنته نصوص قانون العمل.

ومن هنا يمكن استخلاص تعريف عقد العمل من النصوص التشريعية السابقة والقول بأنه (عقد بين العامل وصاحب العمل بمقتضاه يقوم الأول بعمل لحساب الثاني وتحت إدارته لقاء أجر).

2- خصائص عقد العمل

من خلال التعريف يمكن أن نستشف خصائص عقد العمل و المتمثلة في أنه من العقود الرضائية بمعنى أنه لا ينعقد إلا بتوافق الإيجاب و القبول الطرفيه مما يستدعي توفر الرضا الخالي من العيوب أنه من العقود التبادلية أي الملزمة الجانبين فهو عقد يرتب التزامات لكلا الطرفين بالنسبة للعامل أداء الجهد بالنسبة لصاحب العمل دفع الأجر. أنه من عقود المعاوضة

بمقابل أي أن لكلا الطرفين مقابل تجاه الإلتزام الناشئ على عاتقه فالعامل يستحق الأجر والمستخدم يستحق أداء العمل .

*** تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة:** عقد العمل متميز عن غيره من العقود المشابهة لاسيما عقد المقاولة، باعتباره واحد من العقود الواردة على العمل، إلى أن ما يميز به عقد العمل عن عقد المقاولة هو استقلالية المدين بالعمل المقاول في أداء العمل عن صاحب المشروع بحيث لا يكون خاضعا عند تنفيذ العقد لأوامره وتوجيهاته، كما يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة في كون مقتضى هذا الأخير الإلتزام بتحقيق النتيجة التي يتضمنها العقد، مثل إقامة منشأة، أما بالنسبة للعامل فلا يعدو أن يكون التزاما ببذل عناية مقتضاها بذل الجهد دون أن يكون مسؤولا عن تحقيق نتائج بعينها، على اعتبار أن هذه النتائج مرتبطة بالأساس بتوجيهات و أوامر رب العمل.

3- عناصر عقد العمل

تستخلص من التعريف السابق لعقد العمل أنه يتشكل من اجتماع ثلاث عناصر تمثل جوهر العقد، و يمكن حصر هذه العناصر في ما يلي:

أ- **عنصر العمل:** يتمثل في الجهد الذي يكون العامل ملزما ببذله لمصلحة رب العمل، بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير و أهدافه، و يستوي في ذلك أن يكون هذا المجهود بدنيا أو فكريا، كما أن هذا العنصر يختلف عن عنصر العمل الذي قد تتضمنه بعض العقود المشابهة بالنظر لما يميزه بالنسبة لعقد العمل و تخص في ذلك بالذكر.

*** شخصية عنصر العمل :** إن قوام العلاقة القائمة بين رب العمل والعامل هو الاعتبار الشخصي الذي يكون دافعا لتحديد مدى إبداء الطرفين رغبتهما في إبرام العقد، على الأخص بالنسبة لرب العمل، حيث تكون شخصية العامل وصفاته و مؤهلاته جوهرية في العقد، و هذا ما يجعل من تنفيذ العمل مقتصرا على العامل دون غيره، بحيث لا يمكنه تكليف الغير بأدائه سواء أداء كليا أو جزئيا، على خلاف الوضع بالنسبة لعقد المقاولة، حيث يكون الغرض من

التعاقد تحقيق نتيجة يمكن للمقاول أن يعهد لغيره في تحقيقها، وتأكيدا لذلك ألزم المشرع الجزائري بمقتضى نص المادة 7 من قانون 90/11 العمال بأن يؤديوا و بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، و يعملون بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم كما يتأكد هذا الاتجاه في ما ذهب إليه المشرع المادة 169 من القانون المدني الجزائري من أنه: "في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجب طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه، جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين".

*** الخضوع لتوجيهات و أوامر رب العمل:** يبرر اقتصار مسؤولية العامل في بذل العناية دون أن يتعداه إلى تحقيق النتائج الذي يحددها رب العمل في أن هذا الأخير هو من يحوز سلطة توجيه العامل إلى كفاءات تنفيذ العمل من خلال سلطة الإشراف والرقابة المقررة لمصلحته، و هي السلطة التي تظهر من خلال تمكينه من إصدار النظام الداخلي بما يتضمنه من أحكام تأديبية و فنية.

*** توفير ظروف العمل اللازمة :** بما يحمله هذا العنصر من دلالة على الحصار التزام العامل ببذل الجهد على خلاف الأمر بالنسبة لعقد المقاولة، حيث يقع التزام المقاول بتوفير وسائل العمل التي تتلاءم و طبيعة التزامه بمقتضى عقد المقاولة.

ب- عنصر الأجر : أهم اثر من آثار عقد العمل هو الآخر فهو يميزه عن العقود التبرعية و يعطيه خاصية عقد المعاوضة فاللتزم العامل بأداء العمل و قيامه به على أحسن وجه يعطيه حقا مقابلا هو تقاضي الأجر. و حتى لا يستغل صاحب العمل حاجة العامل الملحقة للعمل و الأجر فيبخسه مثلا وان يؤديه له كيفما شاء ووقت ما شاء . جعل المشرع ضوابط و حدود دنيا لذا صاحب العمل ملزم بتأدية الأجر في وقته المحدد كما تم الاتفاق عليه، ولا ضرر أن تمت زيادته عن القدر المتفق عليه للعامل على كفاءته وتشجيع الله لكن في المقابل يمنع على صاحب العمل إنقاصه بإرادته المنفردة كما يمنع منعاً باتاً أن يحدد بأقل من الأجر الوطني الأدنى المدفوع و

المحدد قانونا . و بهذا فالاجر هو المقابل المالي للالتزام العامل يبذل الجهد والموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، و يشتمل على عنصرين

- أحدهما ثابت و يسمى أجر المنصب أو الأجر القاعدي، يتحدد هذا الأجر بناء على مناصب العمل على أساس جدول يتضمن التصنيف المهني بمختلف المناصب و الأجر تخصص من خلاله نقاط استدلالية التي تترتب بناء عليها مناصب العمل تدريجيا على حسب المهام الموكلة على حسب المنصب أهميتها مدى تعقيدها درجة المؤهلات ، المسؤولية و الجهد البدني و الفكري العصبي، ودرجة الضرر النوعي الخاص بالمنصب .

- و الآخر متغير، و يتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح و تعويضات، تتمثل في مجموعة العناصر التي تلحق الأجر الأساسي كالتعويضات المتعلقة بمنصب العمل أو تفرضا طبيعة العمل أو ظروفه أو ضغوطه و المتطلبات المتعلقة به . و أمثلة هذه التعويضات المرتبطة بالأقدمية ، الساعات الإضافية، تعويضات الضرر، العمل التناوبي، التعويض عن المسؤولية، تعويض المنطقة و المنح العائلية ويحدد الأجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل و رب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي، حيث يقرر في هذه الحالة بمقتضى الاتفاقية الجماعية التي تتبعها المؤسسة المستخدمة، و في هذا ترجمة المبدأي الحرية التعاقدية و التفاوض الجماعي الذين اعتمدهما المشرع في مجال علاقات العمل بعد التعديلات التي أحدثها في هذا الخصوص سنة 1990

ج- عنصر التبعية : يقصد بها سلطة رب العمل في الإشراف على العامل وتوجيه الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا الرب العمل في إطار علاقة العمل، و يذهب الفقه في تبرير عنصر التبعية ثلاث مذاهب رئيسية:

*** التبرير الاقتصادي لعنصر التبعية:** مؤداه أن العامل مرتبط معيشيا بالأجر، بما يجعله محيرا على الاستجابة الأوامر رب العمل المحتكر الجهد العامل خلال المدة التي تستغرقها علاقة.

* **التبرير القانوني لعنصر التبعية:** يعتمد هذا الموقف في تبرير التبعية في ما يمنحه القانون صراحة من صلاحيات إدارة المنشأة المشغلة، بما يتطلبه ذلك من سلطة توقيع الجزاءات المترتبة عن الأخطاء التي يمكن للعامل أن يقترفها أثناء سريان علاقة العمل، ضمانا للسير الحسن للعمل، و هو مل يبرر به تمكين رب العمل من إصدار وثيقة النظام الداخلي و التقسيم العضوي و الفني للعمل داخل المنشأة المستخدمة.

* **التبرير المختلط لعنصر التبعية:** يأخذ هذا الرأي موقفا متوازنا بين الموقفين السابقين، بحيث يبرر عنصر التبعية بالحاجة الاقتصادية التي تدفع العامل إلى قبوله الخضوع لتوجيهات و أوامر رب العامل، غير أن هذا الرأي ليس كافيا وحده، إذ ينبغي أن يجتمع بالتبرير القانوني على اعتبار أن القانون يدعم المركز الممتاز لرب العمل من خلال تمكينه من صلاحية الإشراف و التوجيه لأجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للمنشأة، بل أن الغالب أن مرد هذه السلطة هو القانون وليس الحاجة الاقتصادية، على اعتبار أن الوضعية الاجتماعية للعمال ليست متشابهة، على الرغم من ذلك فإنهم ملزمون قانونا بالخضوع لتلك الأوامر بالقدر والكيفية ذاتها.

4- شروط صحة عقد العمل

إن المشرع لم ينص على شروط شكلية أو خاصة في عقد العمل فالكتابة في عقد العمل ليست الزامية فحسب المادة 08 ينقذ العقد بمجرد القيام بالعمل و حسب المادة 11 يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة ما لم ينص على ذلك كتابة فالكتابة شرط جوازي لكن إلزامي إذا أراد الطرفين تضمين علاقة العمل بنودا خاصة و عليه تتمثل شروط صحة العقد على الخصوص في الشروط العامة المستوجبة لصحة العقود عموما، و عليه يمكن أن نميز بعددها بين:

أ- **الأهلية :** نميز في ذلك بين أهلية العامل ثم أهلية رب العمل.

* **أهلية العامل :** أثرت الاعتبارات الاجتماعية في تمييز الأهلية بالنسبة للعامل بأحكام خاصة، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العامل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة (المادة 15 ف 1 قانون 90/11)، كما أن ما يميز عقد العمل بالنسبة

للقواعد العامة أن الأهلية على الرغم من اعتبارها مسألة من مسائل النظام العام يفترض أن يلحق التصرف الذي لا يحترمها البطلان إلى أنه بالنسبة لعقد العمل ما ينجم عن عدم أهلية العامل هو بطلان من نوع خاص يتقرر بالنسبة للمستقبل، وعلى هذا الأساس فإن الأجور التي يكون العامل غير المؤهل قد استحقها نتيجة وضعية العمل الفعلي التي ربطته برب العامل تظل تحظى بالحماية القانونية على الرغم من بطلان التصرف على خلاف القواعد العامة.

*** أهلية رب العمل :** ينبغي في هذا الصدد التمييز بين رب العمل في الوضع الذي يكون شخصا طبيعيا، ثم في الوضع الذي يكون فيه شخصا معنويا.

- رب العمل شخص طبيعي : يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع والضرر.

- رب العمل شخص معنوي : تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية والتقسيم العضوي للمهام داخل المنشأة الذي يحيل على جهة ما داخل المنشأة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المنشأة .

ب- الرضاء في عقد العمل: بعد عقد العمل في الأصل من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد تطابق الإيجاب والقبول، دون أن يشترط لتمامه شكلا معينا، إلى أنه بالنسبة للعقود المحددة المدة يشترط المشرع أن يتم تحديد المدة كتابة، وذلك تحت طائلة تحول العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، مع ما يستتبعه ذلك من آثار لاسيما المالية منها.

ج- المحل و السبب في عقد العمل: تطبق بالنسبة لعقد العمل الشروط العامة للعقود فيما يتعلق بالمحل و السبب، كما أن اعتباره من العقود التبادلية الملزمة للجانبين يجعل من محل التزام أحد الطرفين سببا للالتزام الطرف الثاني، إذ أن الأجر الذي هو محل التزام رب العمل هو من جانب

آخر سبب التزام العامل، كما أن الجهد الذي يعد محل التزام العامل هو ذاته سبب التزام رب العمل بدفع الأجر.

الفرع الثاني : التفرقة بين عقد العمل وغيره من العقود المشابهة له.

إن التعريف السابق يجعله قريبا في معناه من عدة عقود ترد على العمل غير أنها تختلف عن عقد العمل باعتباره موضوعا لقانون محدد وهو قانون العمل.

ومن أهم العقود القريبة في معناها من عقد العمل : عقد المقاولة وعقد الوكالة، وعقد الشركة.

ولبيان الفرق بين عقد العمل وهذه العقود نعرض أهم الفروق بينها :

أولا : الفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة.

عرفنا فيما سبق أن المشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل غير أنه أورد عناصره في نصوص المواد : 7، 2، 1، من قانون العمل 90 - 11 غير أنه - أي المشرع - قد عرف المقاولة في المادة 549 من القانون المدني بقوله (المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يضع شيئا، أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر).

وبتحليل النص السابق يتضح أن عقد المقاولة هو عقد يتعلق بالعمل فهو يتضمن طرفين أحدهما صانع أو عامل وآخر صاحب عمل، والعمل الذي يؤديه الطرف الأول يكون مقابل أجر.

غير أن أحد عناصر عقد العمل لم يذكره التعريف وهو الإدارة والإشراف أو خضوع العامل لرب العمل في عمله، أو تبعيته له، وهذا العنصر تترتب عنه العديد من النتائج تجعل عقد العمل مختلفا عن عقد المقاولة، ومن أهم تلك النتائج ما يلي :

1- من حيث المسؤولية التقصيرية .

تترتب عن خضوع العامل لصاحب العمل في عمله من حيث الإشراف والإدارة أن العامل عدم تحمل العامل أية مسؤولية مدنية ناتجة عن التقصير في أداء العمل، إذ يعتبر رب العمل هو المسؤول على فعل العامل، أما في حالة المقابلة فإن العامل أو المقاول لا يخضع في عمله لإشراف أو إدارة رب العمل، لذلك فإن المقاول هو الذي يتحمل المسؤولية المدنية في حالة التقصير (28).

2- من حيث مسؤولية تبعة الهلاك.

تقتضي التبعة أو الخضوع لرب العمل من طرف العامل عدم تحمله مسؤولية هلاك موضوع عمله بل يتحملها صاحب العمل، وللعامل الحق في أجرته كاملة ما لم يقصر في عمله (29)، أما في حالة عقد المقابلة فإن المقاول يتحمل تبعة الهلاك لكونه مسؤولاً عن حماية الشيء محل العقد، وعليه رد ثمنها لرب العمل في حالة هلاكها (30).

3- من حيث سلطة القضاء في تعديل الأجر.

إن المشرع قد تدخل وحدد الحد الأدنى لأجر العامل ولا يحق لرب العمل أن يدفع أجراً أدنى منه (31)، وفي حالة مخالفة ذلك يحق للعامل رفع دعوى أمام القضاء للمطالبة برفع أجره إلى الحد المضمون (32)، أما في عقد المقابلة فإن المقاول حر في قبول مبلغ الأجر الذي يتقاضاه عن عمله، سواء أكان هذا الأجر جزافياً أم على أساس نوع الأعمال أم التصاميم أم أي نوع من الأعمال وليس للمقاول أن يطالب بأكثر مما تم الاتفاق عليه (المادة 561 ق م).

ثانياً : الفرق بين عقد العمل وعقد الوكالة.

(28) حسين عبد اللطيف حمدان، م س، ص 211 والمادة 136 ق م جزائري.

(29) المادة 139 من القانون المدني الجزائري، والمادة 7 من قانون العمل الجزائري (قانون رقم 90-11).

(30) المادة 552 من القانون المدني الجزائري.

(31) المادة 87 ق العمل الجزائري.

(32) المادة 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 بمقتضية العمل.

عرف المشرع الجزائري عقد الوكالة بأنه (عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل لحساب الموكل وباسمه) المادة 571 ق م، وهذا التعريف يبين أن عقد الوكالة يرد على العمل، ويضمن طرفين أحدهما هو العامل أو الوكيل، والثاني رب العمل أو الموكل، كما يمكن أن يتقاضى الوكيل أجرا عن عمله طبقا للمادة 581 من القانون المدني التي تنص فقرتها الثانية على أنه (إذا اتفق على أجر للوكالة كان هذا الأجر خاضعا لتقدير القاضي إلا إذا دفع طوعا بعد تنفيذ الوكالة).

وبهذا يتضح أن عقد الوكالة يتضمن عنصرين من عناصر عقد العمل وهما : وجود طرفين أحدهما يقوم بعمل لحساب الثاني مقابل أجر، غير أن عقد الوكالة لا يتضمن خضوع الوكيل لإدارة وإشراف الموكل بصفة تامة، بمعنى أن العامل يخضع خضوعا تاما لصاحب العمل، وليس له حق مخالفته في جميع أعماله وتصرفاته التي تدخل في طلب عقد العمل، أما الوكيل فإنه وإن كان خاضعا لرقابة وإشراف الموكل إلا أنه يتمتع ببعض الاستقلال في القيام بعمله، سواء أكان ذلك من حيث كيفية الأداء أم الوسائل(33).

وتترتب عن التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة عدة نتائج أهمها ما يلي :

1- من حيث الأجر.

عقد العمل يقوم على الأجر، ولا يمكن أن تكون هناك علاقة عمل دون أن تكون مقابل أجر، أما عقد الوكالة فإن الأصل فيه أنه عقد يقوم على عمل تبرعي، ولهذا نص المشرع الجزائري على أن (الوكالة تبرعية ما لم يتفق على غير ذلك صراحة أو ضمنا من حالة الوكيل)(34).

2- من حيث المسؤولية.

(33) حمدان، م س، ص 216، انظر المادة 575 ق م جزائري.

(34) المادة 581 / 1 ق م جزائري.

لا يتحمل العامل أية مسؤولية عن عمله متى كان في إطار الأوامر الموجهة إليه من رب العمل وذلك بناء على قاعدة التبعية القانونية التي تقضي بمسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه(35)، أما في الوكالة فإن الوكيل إذا تجاوز حدود الوكالة ولم يخبر الموكل فإنه يكون مسؤولاً عن عمله وليس الموكل(36).

ثالثاً : الفرق بين عقد العمل وعقد الشركة.

جاء في نص المادة 416 من القانون المدني الجزائري تعريف الشركة بأنها (عقد بمقتضاها يلتزم شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج، أو تحقيق اقتصاد، أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة، يتحملون الخسائر قد تنجر عن ذلك).

وبناء على هذا النص فإن الشركة قد تكون قائمة على عمل يقوم به أعضاؤها، وفي هذه الحالة فإن عقد الشركة يكون شبيهاً بعقد العمل؛ فهو يتضمن طرفين أو أكثر، ويمكن أن تكون حصة أحد الطرفين أو أحد الأطراف متمثلة في عمل يقوم به الشركة.

وفي هذه الحالة يكون الشريك (الطرف) الذي يقدم حصته في شكل عمل في مركز قريب من مركز العامل.

لذلك فإن هناك صعوبة في التفرقة بين مركز العامل بمفهوم قانون العمل، ومركز الشريك القائم بالعمل في الشركة، خاصة من حيث القانون الواجب التطبيق.

ومن هنا حاول الفقه وضع معيار معين للتفرقة بين مركز العامل ومركز الشريك، فكان معيار الاشتراك في الربح والخسارة في بداية الأمر، ثم معيار التبعية القانونية.

أ- معيار الاشتراك في الربح والخسارة.

(35) المادة 136 ق م جزائري.

(36) المادة 580 ق م جزائري.

رأى البعض أن الاشتراك في الربح والخسارة يحدد الفرق بين عقد العمل وعقد الشركة، فالعامل لا يشترك في الربح، كما أنه لا يتحمل أية خسارة في حالة خسارة المشروع الذي يعمل فيه، بينما يشترك الشريك في الأرباح ويتحمل نسبة من الخسائر.

وهذا المعيار لم يكن كافياً إذ أن العامل قد يتحمل نسبة من الخسارة أو يتحصل على نسبة من الأرباح التي تضاف إلى أجره إذا كان عقد العمل ينص على ذلك، ولا يوجد ما يمنع من النص في عقد العمل على حصول العامل على نسبة من الأرباح أو تحمله نسبة من الخسائر.

ومن هنا فإن معيار الربح والخسارة لم يكن كافياً للتفرقة بين العامل والشريك.

ب- معيار التبعية القانون أو الخضوع للإشراف والتوصية.

يقوم هذا المعيار على أن التفرقة بين العامل والشريك تتحدد بمدى خضوع العامل أو الشريك لإشراف وتوجيه من غيره، فإن كان العمل يقوم على التبعية أو الخضوع لإشراف وتوجيه طرف على آخر فإن العلاقة هنا تكون علاقة عمل، أما إذا انعدمت هذه التبعية وكان كل طرف يقوم بعمله بحرية واستقلال عن الطرف الآخر تكون العلاقة علاقة شراكة⁽³⁷⁾.

وتترتب عن التفرقة بين عقد الشركة وعقد العمل عدة نتائج أهمها ما يلي :

1- إن علاقة العمل لا ترتب على العامل أية خسائر أو تمنحه أية أرباح إلا إذا نص عقد العمل على ذلك، أما علاقة الشراكة فإنها ترتب على الشريك نسبة من الخسائر حسب حصته في الشركة، كما تمنحه نسبة من الأرباح حسب حصته دون أن ينص عقد الشركة على ذلك، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري بقوله (إذا لم يبين عقد الشركة نصيب كل واحد من الشركاء في الأرباح والخسائر كان نصيب كل واحد منهم بنسبة حصته في رأس المال...)

⁽³⁷⁾ انظر حسين عبد اللطيف حمدان، م س، ص 223.

وإذا كانت حصة أحد الشركاء مقصورة على عمله وجب أن يقدر نصيبه في الربح والخسارة حسب ما تفيده الشركة من هذا العمل⁽³⁸⁾.

2- إن عقد الشركة عقد شكلي لا يقوم في نظر المشرع إلا إذا تم انعقاده طبقا للقانون، وإلا فهو باطل، وهذا ما نصت عليه المادة 418 من القانون الجزائري بقولها (يجب أن يكون عقد الشركة مكتوبا وإلا كان باطلا)، أما عقد العمل فإن المشرع لم يشترط فيه أيًا من الشروط الشكلية بل نص على وجوده في الواقع ويجوز إثباته بكل الوسائل، وهذا ما نص عليه في المادة 10 من قانون العمل بقوله (لا يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت).

⁽³⁸⁾ المادة 425 ق م جزائري.

الفرع الثالث: أنواع عقد العمل

عقد العمل كغيره من العقود يقوم على عدة أركان لا يكون له أي وجود في الواقع إلا بتوفرها، كما أن عقود العمل مختلفة من حيث الآثار المترتبة عنها ولو كانت هذه العقود صحيحة.

أولاً: أركان عقد العمل

عقد العمل باعتباره أحد العقود التي تبرم بين إرادات مختلفة الأهداف لا يقوم إلا بتوفر الأركان الثلاثة التي تقوم عليها جميع العقود، وهي سلامة الرضا، والموضوع أو المحل، والسبب.

وفيما يلي نتناول هذه الأركان بالتفصيل.

1- ركن الرضا

الرضا هو تطابق إرادتي صاحب العمل أو ممثله القانوني والعامل باعتبارهما طرفي عقد العمل على شروط هذا العقد، ومدته، وحقوق والتزامات هذين الطرفين⁽³⁹⁾.

ويشترط لتوفر ركن الرضا تمتع الطرفين المتعاقدين سواء أصالة عن نفسيهما أو نيابة عن غيرهما بالأهلية القانونية.

ويقصد بالأهلية: بلوغ الشخص السن القانونية المنصوص عليها في التشريع المعمول به أو غيره من التشريعات السائدة في الدولة مع الخلو من العيوب التي تجعل الشخص لا يقدر على التعبير عن إرادته.

وشرط الأهلية القانونية لم ينص عليه المشرع الجزائري في قانون العمل للطرفين، أي العامل ورب العمل على السواء.

⁽³⁹⁾ انظر المادتين 59 و 60 من القانون المدني الجزائري.

لذلك فإن المرجع في تحديد ما يتعلق بشرط الأهلية يرجع بشأنه إلى القانون المدني باعتباره المصدر الأساس لأحكام العقود المختلفة، لذلك فإننا نتناول هذه الشروط من خلال القانون المدني، مع مراعاة ما ورد ضمنا في قانون العمل.

وشروط الأهلية في القانون المدني الجزائري هي :

أ- بلوغ سن الرشد.

نص المشرع الجزائري على أن سن الرشد هو بلوغ الشخص تسعة عشر (19) سنة كاملة(40).

وهذه قاعدة عامة في جميع العقود، غير أن قانون العمل الجزائري قد أجاز لمن لم يبلغ هذا السن إبرام عقد العمل إذا رخص له وليه أو وصيه بذلك، وهذا ما نص عليه بقوله: (لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشر (16) سنة إلى في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين...

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي(41).

وبهذا النص فإن السن القانونية لإبرام عقد العمل بالنسبة للعامل هي 16 سنة بشرط الرخصة، أما في حالة انعدام تلك الرخصة فإن القاعدة العامة هي التي تسري في هذه الحالة أي بلوغ تسعة عشر سنة.

ولم ينص المشرع في قانون العمل على سن الرشد بالنسبة لرب العمل لإبرام عقد العمل لذلك فإن القاعدة العامة هي التي تسري بالنسبة له.

ب- سلامة الإرادة من العيوب.

(40) انظر المادة 40 من القانون المدني.
(41) المادة 15 من قانون العمل الجزائري.

قد يبلغ الشخص سن الرشد القانوني لإبرام عقد العمل ومع ذلك فإن هذا البلوغ لا يكفي لتوفر شرط الأهلية وذلك لكون الإنسان قد يتعرض لعدة عيوب تمنعه من التعبير عن إرادته، سواء أكانت هذه العيوب قد ولد بها أو طرأت عليه.

وهذه العيوب نوعان؛ أحدهما يعود إلى أحد الطرفين المتعاقدين نفسه، وهو ما يمكن وصفه بأنه عيب ذاتي، ويشمل هذا النوع من العيوب : الجنون(42)، والغبن(43)، والغلط(44)، والتدليس(45)، والثاني لا يتعلق بهما أو بأحدهما شخصيا وإنما يقع عليه من طرف الغير، وهذا العيب يتمثل في الإكراه، وهذا الشرط يتعلق بالطرفين المتعاقدين كليهما، ويكون العقد باطلا أو قابلا للإبطال حسب الحالة التي يكون فيها أحد الطرفين، فيبطل العقد إذا انعدمت أهلية أحدهما أو كلاهما بسبب الجنون المطبق، ويكون قابلا للإبطال في حالات الغلط الجوهرى والتدليس، والإكراه، والغبن.

2- ركن المحل أو موضوع العقد.

موضوع عقد العمل هو ما يتفق عليه الطرفان المتعاقدان، وهي وإن كان قانون العمل لم ينص عليها فإنها لا تخرج عن عدة أمور، هي : نوع العمل الذي يقوم به العامل، ومدة العمل والأجر وملحقاته(46)، وظروف العمل(47).

وقد نص المشرع على عدة شروط أوجب توفرها في موضوع العقد، وهذه الشروط هي:

1- أن يكون موضوع العقد مشروعاً.

(42) انظر المادة 79 من القانون المدني.

(43) انظر المادة 90 من القانون المدني.

(44) انظر المادة 81 من نفس القانون.

(45) انظر المادة 86 من نفس القانون.

(46) أبو شنب، م س، ص 170.

(47) المادة 17 من قانون العمل الجزائري.

نص المشرع على ضرورة موافقة العقد في محله أو موضوعه للقانون وإلا كان باطلا(48)، وهذه القاعدة عامة في كل العقود بما في ذلك عقد العمل.

ثم فصل قانون العمل هذا الشرط في قواعده المختلفة ، فنص على أنها (تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل، التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمل – كيفما كان نوعه – في مجال الشغل والأجر أو ظروف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسب والقرابة العائلية، والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها)(49).

وبهذا النص فإن المشرع اعتبر كل مخالفة لهذا النص ترد في عقد العمل باطلة، سواء أكانت هذه المخالفة متعلقة بالأجر أو نوع العمل وظروفه.

وبخصوص مدة العمل نص على أنه (لا يجوز أن تتعدى بأية صفة كانت مدة العمل اثنتي عشر (12) ساعة في اليوم)(50).

كما نص على أن (لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يدفعها المستخدم، وكل تنازل من العامل عن كل عطلة أو عن بعضها يعد باطلا و عديم الأثر)(51).

ومن هنا يتضح أن المشرع قد اشترط موافقة موضوع العقد للقانون وكل مخالفة له سواء أكانت متعلقة بالأجر أو مدة العمل أو ظروفه باطلة.

والبطلان هنا لا يرد على العقد وإنما يرد على الشروط المخالفة للقانون.

وإذا كان موضوع العقد مخالفا للنظام العام أو الآداب العامة سواء أكان متعلقا بعمل ممنوع من طرف المشرع أو للعمل في ظروف أو أماكن يمنع العمل فيها فإن العقد يقع باطلا(52).

(48) المادة 97 من القانون المدني.

(49) المادة 17 من قانون العمل.

(50) المادة 26 من نفس القانون.

(51) المادة 39 من قانون العمل.

2- أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعيين.

نص المشرع في القانون المدني على أن يكون محل العقد معيناً بنوعه ومقداره وإلا كان العقد باطلاً(53).

ومثاله : أن يكون العمل المطلوب أدائه من طرف العامل محددًا في العقد، أما بالنسبة للأجر فإن المشرع قد تدخل ونص على تحديد الأجر المضمون للعامل وبالتالي يجوز للعامل اللجوء إلى القضاء لطلب تحديد الأجر المستحق له وفق الأجر الأدنى المضمون، وهذا ما نص عليه قانون العمل بقوله: (يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية)(54).

3- أن يكون موضوع العقد ممكناً في ذاته.

الأصل أن الطرفين المتعاقدين يبرمان العقد من أجل قيام العامل بأداء عمل معين وممكن لصاحب العمل، غير أنه إذا كان العمل المطلوب القيام به مستحيلًا أو في ظل ظروف مستحيل القيام به فيها، فإن العقد يقع باطلاً، وهذا ما نص عليه المشرع بقوله: (إذا كان محل الالتزام مستحيلًا في ذاته كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً)(55).

3- ركن السبب.

سبب إبرام عقد العمل هو الدافع الذي يدفع الطرفين المتعاقدين إلى إبرام عقد العمل أو (الغرض المباشر المقصود من العقد) (56).

ويشترط في السبب عدة شروط هي :

(52) المادة 96 من القانون المدني.

(53) المادة 94 من نفس القانون.

(54) المادة 137 من قانون العمل.

(55) المادة 93 من القانون المدني.

(56) أبو شنب، م س، ص 172.

1- أن يكون السبب مشروعاً.

نص المشرع في القانون المدني على وجوب قيام العقد على سبب مشروع⁽⁵⁷⁾، وإذا قام على سبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام أو الآداب كان العقد باطلاً⁽⁵⁸⁾.

2- أن يكون السبب الحقيقي للعقد يحقق مصلحة الطرفين.

الأصل في عقد العمل وغيره من العقود هو أن يكون لكلي الطرفين مصالح يراد تحقيقها من وراء إبرام هذا العقد، أما إذا كان سبب العقد سورياً فإن العقد يقع باطلاً إذا كان السبب العقد الحقيقي لا يحقق مصلحة أي من الطرفين المتعاقدين فإنه يقع باطلاً حتى ولو كان في ظاهره صحيحاً⁽⁵⁹⁾.

⁽⁵⁷⁾ المادة 98 من القانون المدني.

⁽⁵⁸⁾ المادة 97 من نفس القانون.

⁽⁵⁹⁾ أبو شنب، م س، ص 172.

ثانياً: أنواع عقود العمل.

تتنوع عقود العمل من حيث مدى سريانها، ومن حيث أطرافها.

1- أنواع عقود العمل من حيث مدة سريانها.

تتنوع عقود العمل من حيث مدة سريانها إلى عقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة.

أ- عقود العمل المحددة المدة.

عقود المحددة المدة نوعان؛ أحدهما تقتضي طبيعة العمل جعله محدد المدة والآخر هو عقد التجربة.

- عقد العمل محدد المدة بسبب طبيعة العمل.

نص المشرع على أنه (يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً...
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

وبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة)⁽⁶⁰⁾.

كما يمكن إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي، أي بحجم ساعات يقل عن مدة العمل القانونية، ويكون ذلك في حالتين:

⁽⁶⁰⁾ المادة 12 من قانون العمل.

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.
 - إذا طلب العامل ذلك لأسباب عائلية أو شخصية ووافق المستخدم على ذلك.
- والمدة في هاتين الحالتين يجب أن لا تقل عن نصف المدة القانونية للعمل(61).

– عقد العمل المحدد المدة العائد إلى كون العامل تحت التجربة.

الأصل أن عقد العمل غالبا يبرم لمدة غير محددة في غير الحالات التي سبق ذكرها، إلا أنه يمكن للطرفين المتعاقدين أن يتفقا على فترة اختيار يتم خلالها التأكد من صلاحية العامل للقيام بالعمل محل عقد العمل.

وهذا النوع من عقود العمل قد نص على أحكامه قانون العمل الجزائري في المواد من 18 إلى 20 منه.

ومدة عقد العمل تحت التجربة لا تتعدى ستة (6) أشهر، ويمكن رفعها إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي(62).

وخلال مدة التجربة يتمتع العامل بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة للمنصب الذي يشغله هذا العامل، كما يخضع لنفس الواجبات التي يخضعون لها.

وبعد انتهاء المدة التجريبية إذا تم تثبيت العامل في منصبه تحتسب تلك المدة في الأقدمية(63).

ويختلف عقد العمل تحت التجربة عن عقد العمل غير المحدد المدة من حيث جواز الفسخ من عدمه؛ إذ يحق لكل من العامل ورب العمل فسخ عقد العمل أثناء فترة التجربة دون إشعار سبق، وإذا كان الفسخ من جهة رب العمل فإن العامل لا يستحق أي تعويض(64).

(61) المادة 13 من قانون العمل.

(62) المادة 18 من نفس القانون.

(63) المادة 19 من نفس القانون.

(64) المادة 20 من نفس القانون.

ب- عقود العمل غير المحددة المدة.

القاعدة العامة في عقد العمل أنه غير محدد المدة، ولا يكون محدد المدة إلا إذا نص العقد ذاته على ذلك، وقد نص المشرع على هذه القاعدة بقوله: (يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة)⁽⁶⁵⁾.

2- أنواع عقود العمل من حيث أطرافها.

تتنوع عقود العمل من حيث أطرافها إلى عقود عمل فردية وعقود عمل جماعية.

أ- عقود العمل الفردي.

عقد العمل الفردي هو عقد يبرم بين عامل واحد وصاحب عمل واحد⁽⁶⁶⁾، بمقتضاه يتم تنظيم علاقة العمل بين الطرفين دون غيرهما.

وهذا النوع من العقود وإن كان الأصل فيه أنه عقد إرادي يقوم على مجرد اتفاق إرادتي الطرفين المتعاقدين، إلا أن المشرع تدخل وقيد هاتين الإرادتين بعدة قيود، هي :

أ- منع تشغيل الأحداث الأقل من ستة عشر (16) سنة.

أراد المشرع أن يحمي فئة الأحداث من الاستغلال في العمل فاشتراط بلوغ أن ل يوظف من تقل سنه عن السادسة عشر⁽⁶⁷⁾، والغرض من ذلك هو حماية الحدث من الناحية الجسمانية

⁽⁶⁵⁾ المادة 11 من قانون العمل.

⁽⁶⁶⁾ أبو شنب، م س، ص 111.

⁽⁶⁷⁾ المادة 15 من قانون العمل.

والصحية⁽⁶⁸⁾، ولهذا نص على أنه (لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته)⁽⁶⁹⁾.

ب- تقييد عقود تشغيل النساء بقيود خاصة.

نص المشرع في المادة 17 من قانون العمل على منع كل الأحكام التعاقدية التي تميز بين العمال على أساس الجنس، وقرر بذلك قاعدة "المساواة التامة" بين الذكور والإناث في عقد العمل وما يترتب عنه من حقوق والتزامات، غير أنه من جهة أخرى تدخل ووضع قيودا على بعض عقود التشغيل الخاصة بالنساء؛ فنص على منع تشغيل النساء في أعمال ليلية إلا بناء على رخصة خاصة يمنحها المفتش المختص إقليميا عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط⁽⁷⁰⁾.

ج- المنع الكلي لعقود التشغيل ليلا لكل من لم يبلغ عمرهم تسعة (19) سنة، سواء أكانوا ذكورا أم إناثا، ويترتب عن مخالفة القيود السابقة بطلان عقد العمل بالإضافة إلى عقوبات جزائية⁽⁷¹⁾.

ب- عقد العمل الجماعي.

عرف المشرع الجزائري عقد العمل الجماعي (أو الاتفاقية الجماعية) بأنه (اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، تبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال).

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى⁽⁷²⁾.

وهذا النص يفيد عدة معان، من أهمها ما يلي :

⁽⁶⁸⁾ أبو شنب، م س، ص 127.

⁽⁶⁹⁾ المادة 2/15 من قانون العمل.

⁽⁷⁰⁾ المادة 29 من قانون العمل.

⁽⁷¹⁾ انظر المواد 140 - 143 من قانون العمل.

⁽⁷²⁾ المادة 114 من قانون العمل.

أ- الصفة الجماعية لعقد العمل.

هذه الصفة إلزامية في العقد الجماعي، ولا يجوز للعمال إبرام عقد جماعي بصفتهم الشخصية، بل يشترط أن يكون العقد الجماعي مبرما من طرف الممثلين النقابيين (73)، بينما لا يلزم رب العمل بتوقيع الاتفاق الجماعي عن طريق مندوبه النقابي (74).

ب- في حالة وجود عدة اتفاقيات جماعية تفرض على الهيئة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً (75).

ج- شمول أحكام الاتفاقية الجماعية لغير أعضاء النقابة التي أبرمت العقد.

الأصل في العقود أنه لا يجوز إلزام أحد بغير ما وافق عليه بإرادته الحرة، غير أن العقود الجماعية تسري على جميع عمال المؤسسة التي توجد فيها العقود الجماعية، سواء أكان هؤلاء العمال شاركوا في اختيار المندوبين النقابيين أو لا إذا كانت متعلقة بالتنظيم القطاعي (76).

المطلب الثاني : إبرام عقد العمل

(73) المادة 114 من قانون العمل.

(74) انظر، د فتحي عبد الرحيم عبد الله وزميله، م س، ص 408.

(75) المادة 118، من قانون العمل.

(76) المادة 122 من نفس القانون.

خفف المشرع الجزائري إجراءات إبرام عقود العمل ووسائل إثباته، وهذا ما يتضح من عرض النصوص الواردة في الموضوع.

الفرع الأول : طريقة إبرام عقد العمل

لم يشترط المشرع الجزائري شكلية معينة في التعاقد – ما عدا بعض العقود التي رأى أن الكتابة فيها إلزامية(77)- لذلك نص على أنه (يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية) (78).

والتعبير عن الإرادة (يكون باللفظ والكتابة أو بالإشارة المتداولة عرفاً، كما يكون باتخاذ موقف لا يدع أي شك في دلالاته على مقصود صاحبه)(79).

أما بخصوص عقد العمل فإن المشرع نحا فيه هذا المنحى، ولم يشترط في إبرامه أي شرط، لذلك نجده - أي المشرع - قد نص على أن (تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ...)(80).

وهذا النص يفيد أن المشرع الجزائري قد أعمل القاعدة العامة الواردة في القانون المدني على عقد العمل.

وبذلك فإن عقد العمل لم يتحدد بشأنه طريقة خاصة للانعقاد، بل كل ما يدل على اتفاق إرادتي الطرفين ينعقد به العقد.

1- انعقاد عقد العمل

إن من بين ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود المدنية الأخرى هو انعقاده على مرحلتين: التجريب ثم الترسيم.

(77) مثل عقود بيع العقارات، والمحلات التجارية، وتأسيس الشركات، والديون التي تتجاوز قيمتها 10000 دج.

(78) المادة 60 من القانون المدني.

(79) المادة 10 من قانون العمل.

(80) المادة 10 من قانون العمل.

أ- **مرحلة التجريب** : تعتبر مرحلة تمهيدية قبل تثبيت العامل في منصب عمله، إذ تسمح بأن يوضع خلالها العامل الجديد محل اختبار قصد التأكد من كفاءته و استعداده للقيام بالعمل الموكل إليه، وقد نظمت المادة 18 من قانون 90/11 هذه المرحلة بالنص على إمكانية إخضاع العامل لفترة تجريب لا يجب أن تزيد عن سنة أشهر، إلى بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي التي يمكن أن ترفع فيها هذه المدة إلى 12 شهرا، و يمكن تحديد مدتها و إمكانية تجديدها في حدود المدة القصوة بمقتضى الاتفاقية الجماعية، حسب نص المادة 120 فقرة 08 من قانون 90/11، كما تسمح فترة التجريب للعامل الاطلاع على ظروف العمل و مدى ملاءمة المهام الموكلة له المؤهلاته و استعداداته بالمقابل تسمح لصاحب العمل التأكد من مدى توافق مؤهلات و قدرات العامل مع المنصب قبل تثبيته فيه . وعلى هذا الأساس يمكن لأي من الطرفين، وخلال هذه المدة، فسخ العقد دون اخطار مسبق ودون أن يترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه، أما إذا انقضت المدة دون أن يتمسك أحدهما بحقه في الفسخ يصبح العقد بات.

ب- **فترة الترسيم**: بمجرد انقضاء فترة التجريب و إن لم يستعمل الطرفين حقهما في التحلل من العقد يصبح العقد باتا ، بحيث يمكن العامل التمتع بكل الحقوق المرتبطة بالترسيم، لا سيما عدم إمكانية تسريح العامل إلا وفق إجراءات خاصة و بهذا يتحول عقد العمل التجريبي المؤقت الواقع تحت طائلة الفسخ بإرادة منفردة إلى عقد عمل نهائي يتمتع فيه العامل بحقوق كانت ممنوعة عليه في فترة التجربة كالترقية والاستيداع والانتداب و حماية المنصب خلال فترة سريان العقد إذ قد يكون محددًا أو دائما و لعل أهم نتيجة من تثبيت العامل و ترسيمه هو الحماية القانونية الديمومة علاقة العمل بحيث تبقى قائمة و لا يمكن انهاءها أو تعليقها أو تعديلها إلا وفقا لإرادة الطرفين المتوافقة طبقا للمادة 63 من القانون 90-11 أو طبقا للقانون المواد 66 إلى 73 من القانون 90-11 كما سنبينه أدناه.

2- سريان عقد العمل

يبدأ سريان عقد العمل من بداية مباشرة أو أداء العمل غير أنه في بعض الحالات تتوقف علاقة العمل لمدة معينة وبهذا يعرف عقد العمل من حيث سريانه وضعيتين: العمل الفعلي، و الانقطاع.

أ- **وضعية العمل الفعلي:** و هي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، أي الوضعية العادية والطبيعية لها حيث تفترض تواجد العامل في مقرات العمل للقيام بالمهام المسندة إليه فعليا، وبالنتيجة يستحق العامل تضاء الأجر المرهون بأداء العمل المتفق عليه حسب المادة 80 من القانون 90-11 وما ينجم عن وضعية الفعلي هي مجموعة الامتيازات المرتبطة حصرا بهذه الوضعية، من ذلك الحصول على المنح والتعويضات والحق في الترقية والعلاوات والمكافئات.

ب- **وضعية التوقف المؤقت عن العمل:** يمكن أن تعلق علاقة العمل مؤقتا لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، وفي هذه الحالة تكون العلاقة القانونية لاتزال قائمة و لكن العامل لا يمارس المهام الموكلة له مؤقتا وقد نصت المادة 64 من القانون 90-11 على هذه الحالات و هي:

* **حالة الاتفاق المتبادل:** و هي الحالة التي يكون تعليق علاقة العمل راجع لإتفاق الأطراف المكرس عادة في الاتفاقيات الجماعية حسب المادة 120 فقرة 09 أو ضمن عقد العمل أو بطلب من العامل ويتمثل في الاستيداع و العطلة بدون أجر :

- **الاستيداع *mise en disposition*** الفقرة 01 من المادة 64 من القانون 90-11)

يتحقق في الوضع الذي يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتا في تنفيذ التزاماته بأداء العمل لاعتبارات مختلفة، من أمثلتها اضطرار الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاولتها لعملها، أو مرافقة العامل لأحد أفراد أسرته للعمل في الخارج ، حاجة العامل للقيام بأعمال شخصية . و يكون الاستيداع لمدة سنة كاملة ويمكن تجديده استثناءا لمرة واحدة و لا يتقاضى العامل بطبيعة الحال أجره خلال هذه الفترة و لا يستفيد من الترقية

والاقدمية والعلاوات و على كل تتوقف الاستفادة من الحقوق اللصيقة بفترة العمل الفعلي غير ان العامل يسترجع منصبه بعد نهاية مدة الاستيداع و قد ورد النص على الاستيداع في المادة 64 من قانون 90/11 دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل.

- العطلة بدون أجر *congé sans solde* الفقرة 8 من المادة (64) من القانون (90-11)

الأصل أن العطلة القانونية مدفوعة الأجر طبقا لنص المادة 39 من القانون 90-11 غير أنه يجوز للعامل في إطار إتفاق متبادل مع صاحب العمل أن يطلب من هذا الأخير عطلة إستثنائية بدون مقابل لمدة شهر يستغلها لأسباب شخصية كحل بعض المسائل الإدارية أو الاجتماعية أو العلمية و قد تنص أحكام الاتفاقية الجماعية أو العقد على إمكانية منح هذه العطلة و ظروف منحها .

* **حالة العطل المرضية** (الفقرة 02 من المادة 64 من القانون (90-11): و قد ورد النص على هذه الحالة في الفقرة 02 من المادة 64 و تتمثل في المرض الطويل و عطلة الأمومة فكلاهما عذر يحول دون تمكن العامل أو العاملة من العمل الفعلي لاعتبارات مرتبطة بوضعهما الجسمي البدني، وعليه فإن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، أما بالنسبة لعطلة الأمومة فإن المرأة العاملة في هذه الحالة تستفيد من عطلة إجبارية قبل و بعد الوضع حسب ما ورد في نص المادة 55 من القانون 90-11 و تقدر عادة بـ 14 أسبوعا، على أن يبدأ سريانها كأقصى تقدير أسبوعا قبل التاريخ المفترض للوضع وقد تمدد إلى 04 أشهر إذا ما كان الوضع بعملية قيصرية . و تتكفل مصالح الضمان الاجتماعي بأداء تعويض يقابل قيمة أجر العامل خلال هذه الفترة خاليا من التعويضات و المنح أي مقابل الاجر القاعدي على خلاف عطلة الأمومة أين تستحق العاملة تعويضا قدره 100% من الأجر الشهري.

* **الانتداب *détachement*** : ينتقل العامل في هذه الحالة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى لممارسة مهام قانونية أو انتخابية بشكل دائم، و لمدة محددة، و يتحقق الانتداب في الحالات التالية:

- أداء واجب الخدمة الوطنية الفقرة 03 من المادة 64 من القانون (11-90) : و هو انتداب بقوة القانون بالنسبة للعامل المرسم، بحيث يكون صاحب العمل ملزما بالحفاظ على منصب العامل إلى حين عودته من الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكرية.

- ممارسة مهمة انتخابية (الفقرة 04 من المادة 64 من القانون (11-90) : قد يضطر العامل خلال مساره المهني إلى تقلد وظائف نيابية تمثيلية و لا يمكنه في هذه الحالة التوفيق بين الالتزامات المهنية و الالتزامات الانتخابية، الأمر الذي يدفع به إلى التوقف عن ممارسة مهنته خلال مدة أداء المهمة الانتخابية، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان أو رئاسة المجالس المحلية أما البلدية والولائية ، حيث يستفيد العامل من تفرغ كامل و هنا يكون التوقف بدون أجر بالنسبة للمهام النقابية، فحسب المادة 46 من القانون 90-14 يستفيد العامل النقابي من أجر عشرة 10 ساعات شهريا لممارسة مهامه النقابية بالإضافة إلى ساعات الاجتماعات التي يطلبها المستخدم أو يوافق عليها حسب المادة 47 من القانون 90-14.

- متابعة فترة تكوين أو تربص المادة 60 من القانون (11-90) : يمكن العامل المتابع لفترة تكوين أو تربص من فترات انتداب تستغرق الساعات التي يتطلبها التكوين، و يقع التمييز بين التربص القصير و التربص الطويل المدى، فبالنسبة للتربص القصير المدى و الذي يقل عن 6 أشهر فإن العامل يستفيد من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنتمي لها المؤسسة، و هي على الغالب ساعتين يوميا، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى الذي يفوق 6 أشهر فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل، على أن يفقد العامل الحق في الأجر.

* **التوقيف الاحتياطي** : الفقرة 05 من المادة 64 من القانون (11-90): تتوفر هذه الحالة لما يتم حرمان العامل من حريته إذ يتقرر في حال التحقيق القضائي معه بتهمة سالية للحرية وضعه رهن الحبس المؤقت طبقا للمادة 123 من قانون الإجراءات الجزائية أو تدابير الرقابة القضائية طبقا للمادة 125 مكرر 01 من قانون الإجراءات الجزائية التي تمنعه من التنقل إلى رقعة

جغرافية معينة بشكل يمنع من أداء عمله ، بحيث يوقف العامل رغما عنه عن أداء العمل إلى حين نظر الجهات القضائية في الدعوى، و عملا بقرينة البراءة المكرسة قانونا و دستورا فإذا تمت إدانة العامل سيكون ذلك سببا لانتهاء علاقة العمل بالتسريح طبقا للمادة 73 من القانون 90-11، أما في حالة البراءة يعود العامل حينها إلى لمنصب عمله.

*** التوقيف التأديبي mise à pied** الفقرة 06 من المادة 64 من القانون (11-90) هو جزاء تأديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل، وفق سلم الأخطاء والعقوبات المقررة في النظام الداخلي، و يترتب عن التوقيف منع العامل من العمل، و تبعا لذلك من الأجر. و يجب التفرقة بينه و بين التسريح التأديبي الذي تنص عليه المواد 73 و ما يليها من القانون 90-11 و يعتبر إنهاء العلاقة العمل بينما التوقيف التأديبي تعليق لعلاقة العمل .

*** الإضراب الفقرة) 07 من المادة 64 من القانون (11-90):** أقر الدستور الحق في الإضراب، و اعتبرته المادة 64 من قانون 90/11 أحد أشكال التوقف القانوني عن العمل، كما أقرت المادة 32 من القانون 90/02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل حماية حق الإضراب في ظل احترام شروطه الواردة في الباب الثالث من القانون 90-02 المواد من 24 إلى 44 منه.

*** التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة :** وهي الحالة الوحيدة التي يعود سبب الانقطاع فيها عن العمل مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل عطب يلحق بوسائل الإنتاج، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو لصعوبات مالية ، أو في التموين بالمادة الأولية، بحيث يضطر المستخدم إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف.

ج- الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة: تتضمن ظروف العمل الظروف والجوانب التنظيمية التي تحكم علاقة العمل، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

*** المدة القانونية للعمل:** يقصد بها المدة اليومية أو الأسبوعية التي يكون خلالها العامل في وضعية تبعية لرب العمل، ملتزما بوضع جهده في خدمته، وقد تكفل المشرع الجزائري بتنظيمها و اعتبرها من النظام العام، إذ حدد المرسوم 27-03 مدة العمل بأربعين ساعة أسبوعيا

توزع على خمسة أيام على الأقل أو 173.33 ساعة شهريا يترك للمستخدم صلاحية توزيعها حسب خصوصيات كل قطاع ، كما يحق له تحديد وقت حضور و انصراف العمال و في حالات استثنائية طبقا للمادة 31 من القانون 90-11 يمكن للمستخدم طلب من العمال أداء ساعات إضافية في حدود 20% من المدة القانونية على أن يدفع لهم علاوة 50% إضافية حسب نص المادة 32 من القانون 90-11 .

* العطل القانونية: تتضمن العطل القانونية فترات الراحة والعطل القانونية و الخاصة

. الراحة الأسبوعية : حدد المشرع حدها الأدنى يوما كاملا أي 24 ساعة متتالية أسبوعيا حسب المادة 33 من قانون 90-11 وتكون يوم الجمعة، مع إمكان جعلها في يوم آخر .

. العطل والإجازات القانونية: تنص عليها المادة 34 من القانون 90-11 و المقصود بها الإجازات والعطل الوطنية و الدينية المحددة قانونا و التي تكون مدفوعة الأجر مثل عيد الثورة و الاستقلال و عيد الفطر والأضحى.

. العطل السنوية: تضمنت المادة 39 من القانون 90-11 أنه يستحق العامل عطلة سنوية مستحقة الأجر على أساس العمل المنجز خلال فترة مرجعية تسري من الفاتح جويلية للسنة السابقة للعطلة لغاية ال 30 من شهر جوان لسنة العطلة و التي تحتسب على أساسا يومين و نصف عطلة بالنسبة لكل شهر عمل (مع العلم أن فترة شهر عمل تعادل 24 يوم عمل) و بالنتيجة تكون العطلة السنوية 25 يوم 12 شهر – 30 يوم بما يعادل شهر في السنة و تضاف 10 أيام على الأقل بالنسبة لعمال ولايات الجنوب.

. العطل الخاصة: يسمح المشرع للعامل من الحصول فرديا على عطل خاصة في حالات معينة حددتها المادة 54 من قانون 90/11 لا سيما حالة متابعة دورات تكوينية أو أداء مهام انتخابية كما سبق شرحه أو في حالة أحداث عائلية كالزواج سواء للعامل أو لأحد فروع و الولادة و الختان والوفاة للأصول أو الفروع و الحواشي و الأزواج أين سيتحقق العامل عطلة خاصة ب

03 أيام بالإضافة إلى استحقاق العامل مرة واحدة خلال مساره المهني عطلة خاصة بمناسبة أدائه مناسك الحج.

الفرع الثاني : إثبات عقد العمل.

إن المشرع قد راعى مصلحة العامل بخصوص إثبات علاقة العمل، لذلك لم يشترط أية شكلية أو وسيلة لإثبات قيام هذه العلاقة، بل نص على أنه (يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت)(81).

وبناء على هذا النص يمكن لكل عامل استعمال كل وسائل الإثبات مثل : الكتابة أو الشهادة أو قسيمة الأجر، أو إقرار رب العمل أو غير ذلك من الوسائل.

ولم يفرق المشرع في مسألة الإثبات بين العامل ورب العمل بل لكل ذي مصلحة منهما في إثبات علاقة العمل الادعاء بوجود هذه العلاقة.

وبهذا فإن المشرع الجزائري قد خالف ما عليه المشرعون في دول أخرى - خاصة العربية منها - إذ نجد المشرع المصري قد شدد في مسألة إثبات علاقة العمل ونص على أنه (يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة، ويحرر باللغة العربية ومن ثلاث نسخ، ولكل من الطرفين نسخة، والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص... فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات)(82).

وهذا النص يفيد أن رب العمل يلزم بالإثبات كتابة بينما العامل فقط يمكن الإثبات بكل الطرق.

(81) المادة 10 من نفس القانون.

(82) المادة 30 من قانون العمل المصري.

ويعود تخفيف المشرع قواعد الإثبات بالنسبة للعامل مراعاة لضعف مركزه خاصة أن إغفال الكتابة يرجع إلى تقصير رب العمل(83).

(83) د. فتحي عبد الرحيم عبد الله وزميله، م س، ص 103.

المطلب الثالث : آثار عقد العمل

إن عقد العمل كما سبق بيانه علاقة قانونية تربط بين طرفين أحدهما عامل والآخر صاحب عمل، لذلك فإن آثار هذه العلاقة تمس الطرفين معا. ولبيان هذه الآثار نتحدث عن آثار عقد العمل على العامل، ثم آثاره على صاحب العمل.

الفرع الأول : آثار عقد العمل على العامل

تتمثل آثار عقد العمل على العامل في الحقوق التي يتمتع بها في مواجهة صاحب العمل والتزاماته.

أولا : حقوق العامل في مواجهة صاحب العمل.

نص قانون العمل الجزائري على الحقوق التي يتمتع بها العامل والنتيجة عن علاقة العمل⁽⁸⁴⁾، وتتمثل هذه الحقوق فيما يلي :

1- الأجر وتوابعه :

نصت المادة 80 من قانون العمل الجزائري على أن (للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل). ويقصد المشرع بالمرتب في النص السابق ما يلي :

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة...
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه⁽⁸⁵⁾.

⁽⁸⁴⁾ انظر المادتين 5 و 6 من قانون العمل الجزائري.

فالأجر هو ما يتقاضاه العامل مقابل عمله مضافا إليه جميع الزيادات والتعويضات والعلاوات(86).

- علاوات المصاريف الناتجة عن تبعات خاصة يفرضها رب العمل على العامل مثل : مهام مأمور بها، واستعمال السيارة الشخصية للعامل لأداء الخدمة، وتبعات مماثلة(87).

وهذا الحق (أي الأجر وتوابعه) يجب على المستخدم - رب العمل - دفعه بانتظام عند حلول أجل استحقاقه(88).

والأجر يتمتع بحق الأفضلية على كل الحقوق المترتبة على رب العمل(89)، ولا يجوز الاعتراض عليه أو حجزه(90).

وقد قرر المشرع هذه الأحكام للأجر لحماية للعامل من أي تعسف من طرف رب العمل أو من الغير حتى لبا يتضرر العمال الذين يستحقون الأجور المترتبة لهم(91).

2- الحق في المشاركة واختيار مندوبي العمل للتفاوض مع رب العمل.

نص المشرع على هذا الحق في المادة 5 من قانون العمل بقوله : (يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية :

- التفاوض الجماعي.

- المشاركة في الهيئة المستخدمة.

- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.

(85) المادة 81 من نفس القانون.

(86) حسين عبد اللطيف حمدان، م س، 411.

(87) المادة 83 من نفس القانون.

(88) المادة 88 من قانون العمل.

(89) المادة 89 من نفس القانون.

(90) المادة 90 من نفس القانون.

(91) المادة 90 من نفس القانون.

وهذه الحقوق جميعا تتمحور حول حق العامل في اختيار من يمثله في التفاوض مع رب العمل سواء من أجل تمكين العمال من حقوقهم أو منع وقوع النزاعات وتسويتها في حالة قيامها.

3- الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد.

من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل بعد المرتب حقه في الضمان الاجتماعي والتقاعد، وذلك لكون العامل معرضا في حياته العملية لأضرار وحوادث مختلفة، لذلك قرر المشرع للعامل الحق في المرتب أثناء تعرضه لأيّة أمراض أو حوادث مرتبطة بعمله، كما قرر المشرع الحماية لأفراد أسرته ضد الأمراض وأخطار أخرى⁽⁹²⁾.

والعامل باعتباره كائنا حيا يمر بمراحل عمرية مختلفة فإنه لا يمكنه مواصلة عمله بعد بلوغ سن معينة⁽⁹³⁾، لذلك فإن المشرع منحه حق الحصول على معاش تقاعد عند بلوغه السن القانونية⁽⁹⁴⁾، والقصد من إعطاء هذا الحق هو حماية كرامة العامل في كبره.

4- الحق في الراحة بمختلف أنواعها.

إن العامل باعتباره إنسانا لا يمكنه ممارسة العمل دون توقف بل لا بد له من فترات للراحة، لئلا نص المشرع في المادة الخامسة (5) من قانون العمل على إعطاء العامل الحق في الراحة، ثم فصل هذا الحق في فصل كامل من القانون المذكور وهو الفصل الرابع، وخصص لها عشرين (20) مادة.

والحق في الراحة كما حددته المواد السابقة يتمثل في العطل التالية :

أ- راحة أسبوعية مدتها يوم كامل على الأقل⁽⁹⁵⁾.

ب – راحة بمناسبة العطل وأيام الأعياد المحددة بقانون⁽⁹⁶⁾.

⁽⁹²⁾ الحق في الضمان الاجتماعي موضوع دراسة مفصلة في آخر هذا المقياس.

⁽⁹³⁾ تختلف سن التقاعد من دولة إلى أخرى، وفي القانون الجزائري حدد عمر التقاعد بستين سنة كقاعدة عامة.

⁽⁹⁴⁾ سنتناول موضوع التقاعد بالتفصيل في موضوع التأمينات الاجتماعية في آخر هذا الفصل.

⁽⁹⁵⁾ المادة 33 من قانون العمل.

والعطل السابقة مدفوعة الأجر، وإذا مارس العامل عمله خلالها برضاه أو استدعت ذلك ضرورة العمل تعويض بأيام أخرى أو ينتفع العامل بالحق في زيادة ساعات إضافية⁽⁹⁷⁾.

ج- راحة سنوية مدتها ثلاثون (30) يوما.

إن المدة الممنوحة للعامل للراحة في الأسبوع قد تكون كافية لتعويضه عن بعض المصادر الجسدية والنفسية المترتبة عن العمل، غير أن هذه المدة قد لا تكون كافية لذلك منح المشرع للعامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون (30) يوما⁽⁹⁸⁾.

د- راحة بسبب المرض أو ما في حكمه.

نص المشرع على إعطاء العامل راحة في ظروف أخرى استثنائية ناتجة عن العمل أو غيره، وتتمثل هذه الظروف في المرض وحوادث العمل، والأمومة⁽⁹⁹⁾.

والراحة التي تمنح لهذه الظروف مدفوعة الأجر كخيرها من أنواع الراحة السابقة⁽¹⁰⁰⁾.

5- الحق في العمل النقابي.

إن ظروف العمل قد تكون أحيانا غير ملائمة لذلك فإن المشرع قد منح للعامل الحق في إيجاد وسيلة قانونية للدفاع عن حقوقه، فمنح له الحق في الانضمام إلى النقابات المختلفة سواء بصفته عضوا ناخبا أو ممثلا نقابيا.

وقد نص على هذا الحق في المادة الخامسة (5) من قانون العمل، ثم فصل هذا الحق بقانون خاص⁽¹⁰¹⁾، والذي نص فيه على أنه: (يحق للعمال الأجراء...الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة

⁽⁹⁶⁾ المادة 35 من نفس القانون.

⁽⁹⁷⁾ المادتان 36 و 37 من قانون العمل.

⁽⁹⁸⁾ المادتان 39 و 41 من قانون العمل.

⁽⁹⁹⁾ المادة 46 من قانون العمل.

⁽¹⁰⁰⁾ المادة 47 من نفس القانون، والمواد 28 إلى 35 من القانون رقم 83 - 11 الصادر في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁽¹⁰¹⁾ القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي.

أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد أو يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية (102).

والانخراط في هذه النقابات حر وإرادي (103)، وكل رب عمل يعرقل ممارسة هذا الحق يعاقب بغرامة مالية، تتراوح بين عشرة آلاف (10000) ومائتي ألف (200000) دج، وبالحبس من شهرين إلى سنة أشهر أو بإحدى العقوبتين المذكورتين تبعا لنوع العرقلة التي يقوم بها رب العمل (104).

6- الحق في الإضراب.

لم يكتف المشرع بإعطاء حق المشاركة للعامل في محاولة تسوية النزاعات الفردية والجماعية في العمل، وكذا الحق في ممارسة الحق النقابي، بل نص على إعطاء العامل الحق في ممارسة الإضراب وذلك عندما تكون كل الوسائل عاجزة عن حل النزاع بين العامل أو العمال ورب العمل، لذلك نص في المادة الخامسة (5) من قانون العمل على إعطاء العامل الحق في الإضراب، ثم وضع قانونا فصل فيه هذا الحق (105).

وقد نص هذا القانون على أنه (إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه...يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب...) (106).

ولتأكيد أهمية هذا الحق كوسيلة لحل النزاعات في العمل وضع المشرع قواعد جزائية لحمايته وضع نصوصا تعاقب كل من يحاول منع العمال من ممارسته، ومنها على سبيل المثال ما ورد في المادة السابعة والخمسين (57) من قانون ممارسة الحق في الإضراب التي نصت على أنه (يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح بين خمسمئة (500.00) دج

¹⁰² المادة 2 من قانون ممارسة الحق النقابي.

¹⁰³ المادة 3 من نفس القانون.

¹⁰⁴ المواد من 58 إلى 61 من نفس القانون.

¹⁰⁵ القانون رقم 90 – 02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

¹⁰⁶ المادة 24 من قانون ممارسة حق الإضراب.

وعشرين ألف (20000.00) دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب...بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا، ومن ألفين (2000.00) دج إلى خمسين ألف (50000.00) دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ومن هنا يتضح أن الحق في ممارسة الإضراب من أهم حقوق العامل والغرض منه حماية الحقوق الأخرى المقررة له من قبل المشرع.

د- عطله بسبب المرض أو ما في حكمه.

نص المشرع على إعطاء العامل راحة في ظروف في ظروف أخرى استثنائية ناتجة عن العمل أو غيره، وتتمثل هذه الظروف في المرض وحوادث العمل والأمومة(107).

والراحة التي تمنح لهذه الظروف مدفوعة الأجر كغيرها من أنواع الراحة السابقة(108).

5- الحق في العمل النقابي :

إن ظروف العمل قد تكون أحيانا غير ملائمة لذلك فإن المشرع قد منح للعامل الحق في إيجاد وسيلة قانونية للدفاع عن حقوقه؛ فمنح له الحق في الانضمام إلى النقابات المختلفة سواء بصفته عضوا ناخبا أو ممثلا نقابيا.

وقد نص على هذا الحق في المادة الخامسة (5) من قانون العمل، ثم فصل هذا الحق بقانون خاص(109)، والذي نص فيه على أنه: " يحق للعمال الأجراء...الذين ينتمون إلى المهنة

(107) المادة 56 من قانون العمل.

(108) المادة 47 من نفس القانون، والمواد من 28 إلى 35 من القانون رقم 83-11 الصادر في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

(109) القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

الواحدة أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية) (110).

والانخراط في هذه النقابات حر وإرادي(111)، وكل رب عمل يعرقل ممارسة هذا الحق يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين عشرة آلاف (10000) ومائتي ألف (200000) دج، وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى العقوبتين المذكورتين تبعا لنوع العرقلة التي يقوم بها رب العمل(112).

6- الحق في الإضراب.

لم يكتف المشرع بإعطاء حق المشاركة للعامل في محاولة تسوية النزاعات الفردية والجماعية في العمل، وكذا الحق في ممارسة الإضراب النقابي، بل نص على إعطاء العامل الحق في ممارسة الإضراب، وذلك عندما تكون كل الوسائل عاجزة عن حل النزاع بين العامل أو العمال ورب العمل، لذلك نص في المادة الخامسة (5) من قانون العمل على إعطاء العامل الحق في الإضراب، ثم وضع قانونا فصل فيه هذا الحق(113).

وقد نص هذا القانون على أنه (إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه... يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب...)(114).

ولتأكيد أهمية هذا الحق كوسيلة لحل النزاعات في العمل وضع المشرع قواعد جزائية لحماية، وضع نصوصا تعاقب كل من يحاول منع العمال من ممارسته، ومنها على سبيل المثال ما ورد في المادة السابعة والخمسين (57) من قانون ممارسة الحق في الإضراب التي نصت على أنه (يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح بين خمسمائة

(110) المادة 2 من قانون ممارسة الحق النقابي.

(111) المادة 3 من نفس القانون.

(112) المواد من 58 إلى 61 من نفس القانون.

(113) القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب المعدل بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991.

(114) المادة 24 من قانون ممارسة حق الإضراب.

(500.00)دج و عشرين ألف (20000.00)دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب...بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم بدل العمال المضربين.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا، ومن ألفين (2000.00)دج إلى خمسين ألف (50000.00)دج، أو إحدى هاتين العقوبتين.

ومن هنا يتضح أن الحق في ممارسة الإضراب من أهم حقوق العامل، والغرض منه حماية الحقوق الأخرى المقررة له من قبل المشرع.

7- حق التغيب عم العمل لأسباب خاصة بالعامل.

بالإضافة إلى أيام الراحة السابق ذكرها نص المشرع على منح العامل الحق في التغيب عن العمل إذا دفعته إلى ذلك أسباب وظروف خاصة به، وخصص لها فرعا مستقلا (المواد 53-56) والحالات التي نص المشرع على حق التغيب فيها دون فقدان أجره هي :

أ- الغياب بسبب أداء مهام مرتبطة بتمثيل العمال.

ب- متابعة دورات في التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم.

ج- المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.

د- وقوع الأحداث العائلية التالية : زواج العامل، وولادة مولود له، زواج أحد فروع، وفاة أحد أصوله أو فروع، أو حواشيه المباشرين أو الحواشي المباشرين لزوجته، وفاة زوج العامل، ومدة الغياب في الحالات ثلاثة أيام.

هـ- تأدية فريضة الحج مرة واحدة في العمر، ومدة التغيب فيها ثلاثون (30) يوماً⁽¹¹⁵⁾.

ففي هذه الحالات يحق للعامل التغيب عن العمل دون فقد أجرته، غير أنه يشترط تقديمه مبررات كافية للتغيب في الحالات الثلاثة الأولى⁽¹¹⁶⁾.

و - حق التغيب بسبب الدراسة.

نصت المادة الستون (60) من قانون العمل على أنه (يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى للمهنيين الاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله بشرط موافقة المستخدم).

ومما سبق يتضح أن المشرع قد منح للعامل حق التغيب كلما وجدت له ظروف دعت إلى ذلك، مع الاحتفاظ بحقوقه المادية والمعنوية في المؤسسة.

⁽¹¹⁵⁾ المادة 54 من قانون العمل.

⁽¹¹⁶⁾ الفقرة الأولى من المادة 54 السابقة.

الفرع الثاني : التزامات العامل أو حقوق صاحب العمل.

رتب المشرع على العامل عدة التزامات مقابل الحقوق التي منحه إياها، وهذه الالتزامات ينص عليها عقد العمل عادة، إذ يعتبر العقد مصدر لالتزامات الطرفين⁽¹¹⁷⁾.

وقد ورد النص على أحكام هذه الالتزامات في المواد من 54 إلى 91 من القانون المدني الجزائري.

ومن أهم التزامات العامل ما يلي :

1- الالتزام بتأدية العمل.

يعتبر الالتزام بتأدية العمل أهم التزام يقع على كاهل العامل، بل هو الأصلي، أما بقية الالتزامات إنما هي متفرعة عنه أو لاحقة به⁽¹¹⁸⁾.

وقد نص المشرع الجزائري على هذا الالتزام في الفقرة الأولى من المادة 7 من قانون العمل بقوله : " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية :

- أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم...).

فهذا النص يبين أن المطالب بأداء العمل هو العامل ذاته، وهذا يفيد أن شخص العامل هو المراعي في عقد العمل بمعنى أنه بمقتضى عقد العمل هو الذي يؤدي العمل محل العقد بنفسه، ويبدل في أداء العمل كل ما لديه من قدرات وإمكانيات عقلية أو عضلية في سبيل إنجاز عمله.

وعلى هذا الأساس لا يجوز له أن ينيب غيره لأداء العمل أو أن يتهاون أو يقصر تأديته العمل، وكل مخالفة لذلك تجعله تحت طائلة المخالفة المهنية.

⁽¹¹⁷⁾ نصت المادة 106 من القانون المدني على أن (العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو لأسباب التي يقرها القانون).

⁽¹¹⁸⁾ أبو شنب، م س، 176.

غير أن قولنا بالتزام العامل بأداء العمل بأقصى ما لديه من قدرات لا يعني عناية غير معتادة بل عليه أن يبذل عناية الرجل العادي.

2- الالتزام باحترام وتنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية التي يعينها صاحب العمل.

يعتبر الالتزام باحترام التعليمات والأوامر الصادرة عن صاحب العمل من آثار عقد العمل، ويهدف هذا الالتزام إلى حسن تنفيذ العامل لواجباته المهنية التي بها يتحقق القصد من إبرام عقد العمل.

وقد نص المشرع على هذا الالتزام في المادة السابعة من قانون العمل التي عرض فيها واجبات العمال؛ فذكر منها: (أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة).

والتعليمات والأوامر التي يصدرها صاحب العمل أو السلطة السلمية التي يعينها لا بد أن تكون في إطار عقد العمل أو في إطار القانون وإلا فإن العامل لا يتحمل أية أضرار تلحق بالغير من جراء تنفيذ تلك الأوامر أو التعليمات وإنما يتحملها صاحب العمل.

وهذه القاعدة قد قرر المشرع بقوله: (لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولين شخصيا عن أعمالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت طاعة هذه أوامر واجبة عليهم) (119).

كما أكدت هذه القاعدة بنص المشرع على أن (يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعا منه في حال تأدية وظيفته أو بسببها).

وتقوم رابطة، ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه، متى كانت له عليه سلطة فعلية في رقايته وتوجيهه) (120).

(119) المادة 129 من القانون المدني.

3- الالتزام بالمساهمة في مجهود تحسين الإنتاج وتنظيمه.

إن العامل ليس مجرد أداة لتنفيذ أوامر صاحب العمل وينتهي دوره بذلك، بل باعتباره كائنا بشريا له عقل يفكر به وإرادة يعبر عنها فإنه يستطيع من خلال تجربته في العمل أن يكتسب مهارات وخبرات في مجال تحسين الإنتاج وتنظيمه، وهذه القدرات يلتزم باستخدامها في عمله ومن هنا نص على أن من التزامات العاملين : (أن يساهموا في مجهود الهيئة المستخدمة لتحسين وتنظيم الإنتاجية)(121).

4- المحافظة على السر المهني المتعلق بعمله.

إن وجود العامل في أية مؤسسة يؤدي إلى إطلاعه على أسرارها المتعلقة بالإنتاج وأدواته، وكيفية عمله، كما يؤدي أحيانا إلى الإطلاع على تقنيات وتكنولوجيا الإنتاج، وغير ذلك من متعلقات العمل، ولحماية المؤسسة من أي إفشاء أسرارها، وأساليب عملها من أي اختراق نص المشرع على أن من واجبات العمال: (أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا، وأساليب الصنع، وطرق التنظيم.

وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة...)(122).

5- الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل.

إن العامل وبحكم إطلاعه على أسرار الإنتاج وأدواته وأساليبه يمكنه استغلالها في مشروع يمتلكه شخصيا أو يمتلك حصة فيه، وهذا الوضع يشكل منافسة غير مشروعة لصاحب العمل.

(120) المادة 136 من نفس القانون.

(121) المادة 2/7 من قانون العمل.

(122) المادة 8/7 من نفس القانون.

لذلك فإن المشرع منع العمال من (أن تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن، إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تنافسه في مجال نشاطه)(123).

ومما سبق يتضح أن المشرع كما تدخل لصالح العامل، وعمل على حمايته من كل تعسف أو ظلم يلحقه من طرف رب العمل، تدخل لحماية صاحب العمل من كل سلوك ضار يقوم به العامل ويلحق بعمله أو بمؤسسته ما من شأنه التأثير عليها في مواصلة إنتاجها، فأمر العامل بالقيام بعمله وفق ما يقتضيه العقد، ومنعه من القيام بأي عمل من شأنه إلحاق الأذى بصاحب العمل.

ومن هنا فإن المشرع قد أسس نوعا من التوازن بين الطرفين، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق الغاية من إبرام العقد للطرفين كليهما.

(123) المادة 7/7 من نفس القانون.

المطلب الرابع: التنظيم القانوني لعقد العمل

أقر المشرع في مجال قانون العمل أحكام قانونية خاصة وتحصرها في زمرتين الأولى خاصة بصفة العمال و الثانية خاصة بأوقات العمل.

الفرع الأول: الأنظمة القانونية الخاصة ببعض الفئات

وضع المشرع قواعد قانونية خاصة ببعض الفئات العمالية نظرا لخصوصياتها والصفات يمكن ذكرها فيما يلي:

1- عقود عمل النساء:

الأصل هو المساواة بين حقوق المرأة وحقوق الرجل من حيث المبدأ العام في تنظيم علاقة العمل، ونظرا للوضع الخاصة بالعمالات اجتماعيا ومهنيا، كرس المشرع مبدأ عدم ترك المستخدم تشغيل العمالات ليلا، إلا في حدود ضيقة جدا . وقد نصت المادة 29 من القانون 90/11 على أنه " يمنع المستخدم من تشغيل العمالات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص اقليميا أن يمنح رخصا خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل " .

2- عقود عمل القاصر:

تختلف أهلية التعاقد في علاقات العمل عن أهلية التعاقد طبقا للقواعد العامة، حيث حدد من سنة عشر 16 سنة للتعاقد في إطار علاقات العمل ونظرا للوضع الخاصة بالعمال القاصر، حضي هذا الأخير بحماية خاصة من المشرع فالمادة 15 من القانون 90/11 حددت من 16 سنة للعمل بنصها " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 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، كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته

أو تمس بأخلاقياته . كما نصت المادة 28 من نفس القانون على أنه " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي " .

3- عقود عمل الأجانب:

القانون رقم 81/10 الصادر في 11/07/1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، وهذا قصد ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظيرتها الأجنبية في مختلف القطاعات والنشاطات، حيث كانت النصوص السابقة تخص فقط قطاع الوظيفة العمومية. كما نصت المادة 21 من القانون 90/11 على أنه " يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما " . كما يخضع العامل إلى القانون رقم 11-08 المؤرخ في 25-06-2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها

المؤرخ في 21-07-1966 الذي ألغى الأمر رقم 211-66 .

4- عقود عمل مسيري المؤسسات الاقتصادية:

أشار المشرع في المادة 04 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل على صدور تشريع خاص ينظم علاقة العمل المسيري المؤسسات، وبالفعل صدر في 1990 مرسوم تنفيذي رقم 90/290 في 29/09/1990 الخاص بمسيري المؤسسات الاقتصادية، حيث حددت المادة 02 منه صفة المسير على أنه : المسير الأجير الرئيسي (المدير العام ، الوكيل أو شخص آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة مجلس إدارة المؤسسة أو مجلس المراقبة أو جهاز آخر للشركة المذكورة.

إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة والذي يعتبر عاملا أجيرا أيضا.

الفرع الثاني: عقود عمل عمال المنازل

اعتمد المشرع هذا النمط من التعاقد مع هذه الفئة من العمال لاختلاف نظام العمل التقليدي من عدة جوانب عملية وتنظيمية، حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 97/474 في 08/12/1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل . ولقد عرف المشرع العامل في المنزل على أنه كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أية يد عاملة أجيرة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل، أو يسلمها من المستخدم دون أي وسيط.

وما يلاحظ في مثل هذه العلاقات من العمل، هي وجود نوع من الحرية في أداء العمل من طرف العامل، أي العنصر الخاص بعلاقة التبعية، والتي تكون أقل شدة بمقارنتها بعلاقة العمل القائمة داخل المؤسسة المستخدمة.

الفرع الثالث: عقود عمل مستخدمي الملاحة الجوية ومستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري

خصها المشرع كذلك بنظام نوعي يتناسب وطبيعة وخصوصية ظروف العمل، والمتمثل في مستخدمي الملاحة الجوية من طيارين ومساعدين مرسوم 347/84 المؤرخ في 24-11-1984 يتعلق بالمؤسسة الوطنية لاستغلال الخدمات الجوية "الخطوط الجوية الجزائرية". ج و عدد 60 المؤرخة في 25-11-1984. المعدل بالمرسوم رقم 87 173 ممضي في 11 غشت 1987 يتضمن إنشاء مؤسسة التسيير المصالح المطارية في مدينة الجزائر إلى جانب موظفي وطاقم الملاحة الجوية، كالضباط الميكانيكيين ومضيفي الطائرة. وقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 02/89 في 02/03/2002 المتعلق بالنظام النوعي للعلاقات العمل المستخدمين الملاحيين في الطيران المدني (1) ومن بين الأحكام الواردة على سبيل المثال، هو تحديد مدة العمل، أي مدة الطيران بالنسبة للرحلات المنتظمة، والتي حددها ما بين 08 ساعات و 12 ساعة حسب المادة 04 من هذا المرسوم. أما بالنسبة للرحلات غير المنتظمة، فهي محددة ما بين 09 و 12

ساعة خلال 24 ساعة، وذلك بالنظر لعدد العمال، أي إذا ما كان الطاقم يتكون من طيار واحد أو عدة طيارين في الرحلة الواحدة. كما حددت ساعات الطيران لكل عامل بـ 30 ساعة خلال الأسبوع، و 100 ساعة خلال الشهر، و 280 ساعة خلال 3 أشهر، و 550 ساعة خلال 06 أشهر، مع تحديد حد أقصى للطيران قدره بـ 100 ساعة في الشهر وحد أقصى – 200 ساعة خلال 03 أشهر متتالية، وحد أقصى – 800 ساعة خلال السنة الواحدة حسب الحالة إذا كانت الرحلات منتظمة أو غير منتظمة. وحسب المادة 02 من المرسوم رقم 02-89 تبدأ الخدمة في الطيران ساعة ونصف قبل بداية الرحلة و 30 دقيقة بعد انتهاء وقت الرحلة.

الفرع الرابع: عقود عمل مستخدمي الملاحة الجوية ومستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري

نظم المشرع هذه الفئة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 05/102 المؤرخ في 26/03/2005 المتعلق بالنظام النوعي للعلاقات العمل لمستخدمي السفن للنقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري (2)، ومن خلال المادة 08 من هذا المرسوم تبدأ علاقة العمل للمستخدمي الملاحيين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ابتداء من تاريخ إبرام عقد عمل مكتوب.

ويمكن أن تكون هذه العلاقة لمدة محددة أو غير محددة، ويمكن أن تكون كذلك لرحلة واحدة، على أن يتضمن عقد وموطنه) معلومات خاصة بالعامل الوظيفة الواجب القيام بها على متن السفينة تاريخ التوظيف بالنسبة للعقود غير العمل مجموعة من البيانات الضرورية تتمثل أساسا في المعلومات الخاصة بالمستخدم (اسم مجهز السفينة وعنوان شركته محددة المدة وتاريخ بداية ونهاية العقد المحدد المدة ومعلومات أخرى ضرورية.

الفرع الخامس: عقود عمل الصحفيين الرياضيين و الفنانين

يخضع لنظام ثلاثي التركيب، حيث يخضع الصحفيين في مهامهم الإعلامية من جهة إلى قانون الإعلام لسنة 2012 15-01-2012 القانون رقم 05-12 المؤرخ في 01-12-2012- يتعلق بالإعلام ج و عدد 02 المؤرخة في حيث تنص المادة 74 على أنه " يعد صحفيا

محترفا كذلك كل مراسل دائم له علاقة تعاقدية مع جهاز إعلام طبقا للإجراءات المنصوص عليها في المادة 80" وتنص المادة 80 على أنه تخضع كل علاقة عمل بين الهيئة المستخدمة والصحفي إلى عقد عمل مكتوب يحدد حقوق الطرفين وواجبتهما طبقا للتشريع المعمول به ويقصد هنا بالتشريع المعمول به القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، حيث يمكن أن تكون طبيعة العقد المبرم بين الصحفي والمؤسسة المستخدمة لمدة محددة أو لمدة غير محددة.

ومن جهة أخرى يعتبرون من الفئات المهنية التي أخضعها القانون 90/11 طبقا للمادة 04 منه إلى تنظيم خاص والمتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 08/140 المؤرخ في 10/05/2008 المتضمن النظام النوعي للعلاقات العمل المتعلقة بالصحافيين . و من جهة ثالثة في بعض المسائل الإجتماعية يخضعون لأحكام الإتفاقية الجماعية التي تنظم المؤسسات الصحفية التي لها طابع تجاري، وطبقا للمادة 09 من المرسوم رقم 08/140 يشترط في توظيف كل صحفي أو معاون في الصحافة عقد عمل مكتوب مهما كانت طبيعة علاقة العمل.

وخلافا لما نص عليه قانون 90/11 لا يمكن إثبات علاقة العمل إلا بعقد مكتوب، وبالتالي تعتبر الكتابة كشرط شكلي قبل أن يكون موضوعي لإبرام العقد، كما يمكن إبرام عقد عمل لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

الفرع السادس: الأنظمة القانونية المتضمنة أوقات خاصة

1- عقود العمل بالتوقيت الجزئي:

يسمح القانون 90-11 العمل بالتوقيت الجزئي والكامل سواء كانت علاقة العمل لعقد محدد المدة أو غير محدد المدة، ولكنه حدد الحالات المسموح بها في كل أنواع العقود.

فالأصل في عقد العمل أن يكون بالتوقيت الكامل وفقا للمدة القانونية للعمل، كما حددها الأمر 03-97 المؤرخ في 11-01-1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل بأربعون ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة أيام، على أن يتم توزيع ساعات العمل على أيام الأسبوع حسب

خصوصيات قطاعات النشاط. وتحدد المدة القانونية للعمل في القطاع الاقتصادي في الاتفاقية الجماعية العمل التي يحدد فيها كيفيات توزيع ساعات العمل. أما بالنسبة للوظيفة العمومية فيكون توزيع ساعات العمل عن طريق التنظيم.

ولكن استثناء يجوز التعاقد بالتوقيت الجزئي سواء في العقود المحددة المدة أو غير محدد المدة .

ففي العقد المحدد المدة، فهي تحدد في نفس الحالات المذكورة في المادة 12 من القانون 90-11.

أما في العقد غير محدد المدة ، فالأصل هو العمل بالتوقيت الكامل ولكن يجوز استثناء العمل بالتوقيت الجزئي، في الحالتين المنصوص عليهما في المادة 13 من القانون 1190، وذلك :

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.

- إذا طالب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم.

ولكن القانون 90-11 قيد اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي بأن لا تقل المدة عن نصف المدة

القانونية أي لا تقل عن 20 ساعة حسب التشريع الحالي للمدة القانونية للعمل.

2- عقود العمل المؤقتة:

يعتبر عقد العمل محدد المدة كاستثناء لعقد العمل غير محدد المدة المنصوص عليه في

المادة 11 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ؛ حيث تسمح المادة 12 بإبرام عقد

عمل محدد المدة ، وقد تم تعداد الحالات التي يمكن اللجوء إليها إلى هذا العقد ، وحالات حظر

إبرام عقود العمل المحددة المدة، وتنفيذه، وإخضاعه للرقابة الإدارية والقضائية. حيث تشترط

توفر شروط جوهرية لإبرام عقد العمل والمتمثلة في المدة المقررة ، وسبب المدة المقررة ، و

أجل العقد ، والشكل. وبالرجوع إلى المادة 12/7 وبيبين بدقة عقد العمل ، في جميع هذه الحالات

مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة " و تتمثل الحالات القانونية لإبرام عقد العمل المحدد

المدة في خمس حالات والمتمثلة في تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة و

باستخلاف عامل مثبت ، وأشغال دورية ذات طابع متقطع و تزايد العمل وأسباب موسمية، و نشاطات أو أعمال ذات مدة محددة أو ذات طبيعة مؤقتة.

يستوجب اللجوء إلى عقد عمل محدد المدة رقابته من قبل مفتش العمل ، ورقابته قضائيا.

وتتضمن الرقابة الإدارية التي يقوم مفتش العمل فحص ما إذا كان عقد العمل المحدد المدة قد تم إبرامه طبقا للحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون المذكور أعلاه ، وإذا ما توفرت شروطها ، والتأكد من أن مدة العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل.

أما الرقابة القضائية عندما يفصل القاضي في نزاع العمل الفردي المتعلق بسوء تطبيق المادة 12 من القانون المذكور أعلاه يقوم بتطبيق المادة 14 والتي تمنح له الاختصاص في إعادة تكييف العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة.

المطلب الخامس :انتهاء علاقة العمل الفردية

إن العامل بصفته كائنا اجتماعيا يرتبط بعلاقات مختلفة وليس عقد العمل والعلاقة الناتجة عنه هي الوحيدة التي يرتبط بها، لذلك فإن العامل يرتبط بأسرته ومجتمعه، لذلك فإن علاقته بهما قد تؤثر أحيانا على علاقة العمل مما يؤدي إلى تعليقها(124)، غير أن هناك أسباب قد تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، وهذه الأسباب منها ما يعود إلى العامل ورب العمل معا، ومنها ما يعود إلى العامل نفسه، ومنا ما يعود إلى رب العمل، ومنها ما يعود إلى القانون.

فهذه أنواع أربعة من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، وفيما يلي نتناول كل نوع منها بالتفصيل في فرع مستقل.

الفرع الأول : إنهاء علاقة العمل العائدة إلى الطرفين معا أو إلى أحدهما.

إن الطرفين المتعاقدين باعتبارهما منشئين للعقد وإرادتهما شارعة للقواعد التي تحكمها طبقا للمادة 64 من القانون المدني التي تنص على أن العقد شريعة المتعاقدين فإن الطرفين المتعاقدين ينهيان عقد العمل باتفاقهما معا في حالتين، كما يمكن أن ينهي كل منهما علاقة العمل.

أولا : إنهاء علاقة العمل باتفاق الطرفين ، وذلك في حالتين .

1- النص على جعل العقد محدد المدة.

(124) تعليق علاقة العمل هو وقفها لفترة محددة ثم الرجوع إليها ومن أسباب وقف علاقة العمل :

- أ- اتفاق بين الطرفين على تعليق علاقة العمل.
- ب- عطل مرضية طويلة كما نص عليها قانون الضمان الاجتماعية.
- ت- أداء الخدمة الوطنية أو التدريب في قوات الاحتياط.
- ث- ممارسة مهمة انتخابية.
- ج- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- ح- صدور قرار تأديبي بتعليق ممارسة العمل لفترة محددة.
- خ- ممارسة حق الإضراب.
- د- عطلة بدون أجر.

انظر هذه الحالات في المادة 64 من قانون العمل الجزائري.

سبق أن عرفنا أن الطرفين يمكنهما إبرام عقد عمل لفترة محدودة، لذلك فإنه طبقاً للفقرة الثانية من المادة 66 (2/66) من قانون العمل تنتهي علاقة العمل عند انقضاء أجل عقد العمل في حالة تحديد مدته.

2- اتفاق الطرفين على إنهاء العقد قبل انتهاء مدته.

إن عقد العمل كما سبق بيانه هو شريعة المتعاقدين لذلك بلا مانع من اتفاقهما على إدراج أي بند ينص على إمكانية اتفاق الطرفين على إنهاء العقد في أي وقت أرادا ذلك ولو لم تنته مدته.

وهذه الحالة وإن لم ينص عليها في قانون العمل ضمن الحالات التي ينتهي فيها العقد إلا أن القاعدة العامة في المادة 64 من القانون المدني تجيزها.

ثانياً : إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل.

إن المشرع قد نص على حق الطرفين المتعاقدين في إبرام عقد العمل لفترة محددة أو غير محددة.

غير أن العامل قد يجد ما لم يكن يتوقعه من الظروف والأسباب تجعله لا يستطيع الاستمرار في العمل، لذلك فإن المشرع لا يلزمه بالاستمرار في مكان عمل قد يراه غير مناسب له.

ومن هنا قرر له حقا آخر وهو حق الاستقالة، أو إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، فنص على هذا الحق في المادة 66 من قانون العمل واعتبرها طريقاً من طرف إنهاء علاقة العمل.

ثم بين في المادة 68 من نفس القانون أحقية العامل في الاستقالة، فقال: (الاستقالة حق معترف به للعامل) وجاءت بقية فقرات هذه المادة لتحديد إجراءات الاستقالة وهي:

1- أن تكون الاستقالة مكتوبة.

2- أن يشعر العامل رب العمل بهذه الاستقالة خلال فترة محددة يتفق عليها الطرفان في عقد العمل.

3- أن العامل يبقى في منصبه خلال فترة الإشعار.

ثالثا : إنهاء علاقة العمل من طرف صاحب العمل.

نص المشرع على إنهاء علاقة العمل من طرف صاحب العمل محددة بثلاث حالات وهي : حالة العزل أو التسريح، وتقليص عدد العمال، وإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة⁽¹²⁵⁾، وهذه الحالات فصلها المشرع في عدد نصوص نعرضها بالتفصيل .

1- إنهاء عقد العمل عن طريق العزل أو التسريح.

إن العامل قد يكون غير ملتزم بأحكام العقد ويخالف ما يترتب عليه من آثار قانونية ناشئة عن علاقة العمل، مما يجعله يخالف أحكامه، كما أنه قد يخالف الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية أو قانون العمل، وهذه المخالفة تضر برب العمل، لذلك فإن هذا الأخير يضطر إلى إلغاء العقد، وقد نص المشرع على حق صاحب العمل في إلغاء العقد بإرادته المنفردة وعزل العامل من عمله فقال : (يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي)⁽¹²⁶⁾.

والعزل كما هو منصوص عليه في النص السابق لم يحدد شروطه وأحال ذلك على النظام الداخلي للمؤسسة، غير أن المشرع لم ينتظر طويلا ويترك الأمر للمؤسسة حرية اختيار ما تراه من أسباب العزل، إذ هي قد تتعسف في ذلك، فتدخل وعدل المادة السابقة بموجب تعديل لاحق نص عليه في القانون الصادر بتاريخ 1991/12/21 تحت رقم 29/91، ونص في المادة 2 منه

⁽¹²⁵⁾ المادة 66 / 4، 6، 7 من قانون العمل.
⁽¹²⁶⁾ المادة 73 من قانون العمل قبل التعديل.

على تعديل المادة 73 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المشار إليه أعلاه وحددت هذه المادة الأخطاء التي تعد جسيمة ويترتب عنها التسريح أو العزل، وهي :

أ- رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية والتي يترتب عنها ضرر بالمؤسسة، شريطة أن تأتي تلك التعليمات من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم.

ب- إفشاء معلومات تتعلق بتقنيات العمل والتكنولوجيا المستخدمة وطرق الصنع والتنظيم، أو الوثائق والمستندات الداخلية للمؤسسة دون إذن من السلطة السلمية.

ج- المشاركة في توقف جماعي عن العمل بطريقة مخالفة للأحكام الجارية بها العمل.

د- القيام بأعمال عنف.

هـ- التسبب في أضرار للمنشآت والآلات والأدوات وكل مستلزمات العمل عمداً.

و- الامتناع عن تنفيذ أمر التسخير الذي يتم تبليغه وفق أحكام القانون.

ز- تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

وبتحديد المشرع للأخطاء التي تعتبر جسيمة ويترتب عنها عزل العامل، فإنه قد منع صاحب العمل من التعسف في حق العامل بحيث لم يعد من سلطته تحديد أسباب العزل حسب إرادته.

الفرع الثاني : إنهاء علاقة العمل لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين.

بالإضافة إلى الحالات التي يتم فيها إنهاء علاقة العمل باتفاق إرادتي الطرفين أو بالإرادة المنفردة لأحدهما فإن المشرع قد نص على حالات أخرى يمكن أن تنتهي فيها علاقة العمل بغير تدخل إرادة أي من الطرفين، ومن هذه الحالات ما يأتي :

1- حالة حل المؤسسة لأسباب اقتصادية.

إن المؤسسة قد لا تنجح في تحقيق الأهداف الاقتصادية التي أسست من أجلها وتصبح عاجزة عن مواصلة نشاطها، مما يؤدي إلى قيام السلطة المختصة محل تلك المؤسسة وفي هذه الحالة تنتهي علاقة العمل بصفة تلقائية⁽¹²⁷⁾.

كما يتم إنهاء علاقة العمل بسبب حل المؤسسات الاقتصادية الخاصة؛ ومن أمثلة ذلك :
ما نص عليه المشرع الجزائري في القانون التجاري بشأن حل شركات المساهمة بقوله:)
تتخذ الجمعية العامة غير العادية قرار حل شركة المساهمة الذي يتم قبل حلول الأجل⁽¹²⁸⁾.

2- حالة حل المؤسسة قضائيا :

ينجم عن حل المؤسسة قضائيا إنهاء علاقات العمل القائمة فيها، ويتم هذا النوع من حل المؤسسات الاقتصادية عندما تقوم المحكمة باتخاذ قرار الحل بناء على طلب كل معني، إذا كان عدد المساهمين قد انخفض إلى أقل من الحد الأدنى القانوني منذ أكثر من عام...⁽¹²⁹⁾.

3- حالة الغلق الإداري للمؤسسة.

وتحدث هذه الحالة عند مخالفة المؤسسة الأحكام القانونية المعمول بها في مجال الصحة العمومية، أو مخالفة قوانين المنافسة أو غيرها من القوانين.

⁽¹²⁷⁾ وتتحقق هذه الحالة عند خوصصة المؤسسات الاقتصادية العمومية.

⁽¹²⁸⁾ المادة 715 مكرر 18 من القانون التجاري الجزائري.

⁽¹²⁹⁾ المادة 715 مكرر 19 من نفس القانون.

المطلب السادس: تسوية منازعات العمل الفردية

إن تعارض مصالح الطرفين (العمال وأصحاب العمل) يؤدي في كثير من الأحيان إلى حدوث نزاعات بينهما، وهذه النزاعات قد يكون أحد أطرافها بعض عمال المؤسسة فقد، وليس جميعهم، وهذا بسبب الاختلاف الذي قد يحدث حول أحد بنود العقد أو عدم تقييد أحد الطرفين به، مما يؤدي إلى حدوث هذا النزاع ويطلق عليه مصطلح "النزاع الفردي"، وقد يحدث نزاع بين صاحب العمل وجميع العمال بسبب ظروف العمل أو تدني الأجور، أو غيرها من الأسباب المتعلقة بالعمل، وهذا النزاع يطلق عليه مصطلح "النزاع الجماعي".

وفي هذا المبحث نتناول طريقة حل هذين النوعين من النزاعات والجهات ذات الصلة بهذا الحل.

الفرع الأول : كيفية تسوية النزاعات الفردية.

عرف المشرع الجزائري النزاع الفردي بقوله: (يعد نزاعا فرديا في العمل...كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة)⁽¹³⁰⁾.

ومن هذا النص يتبين أن النزاع الفردي يتعلق بنزاع بين عامل أو عدة عمال في إطار تنفيذ علاقة العمل، وعجز الطرفان عن حل هذا النزاع بالطرق الودية داخل المؤسسة.

ويمر حل النزاع الفردي بثلاث مراحل هي :

- مرحلة التسوية الداخلية.

- ومرحلة المصالحة.

- ومرحلة الحل القضائي.

⁽¹³⁰⁾ المادة 2 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .

ونخصص لكل مرحلة فرعا مستقلا.

1- مرحلة التسوية الداخلية.

نص المشرع الجزائري في المادتين 3 و 4 من القانون المتضمن كيفية تسوية النزاعات الفردية في العمل أحكام هذا النوع من التسوية، وهي :

1- إحالة إجراءات التسوية إلى الاتفاقيات الجماعية في العمل في حالة وجودها، واعتباره تلك الاتفاقيات المرجع الأساس في هذا الشأن(131).

2- في حالة غياب إجراءات التسوية في الاتفاقيات المذكورة فإن التسوية تتم باتفاق الطرفين وفق ما يحقق مصلحتهما على أن يتبعها الإجراءات التالية :

أ- يقدم العامل إلى رئيسه المباشر رأيه في كيفية عن طريق إخطار.

ب- يتعين على الرئيس المباشر بعد إخطاره أن يرد على رأي العامل خلال ثمانية (8) أسام سواء بالموافقة أم الرفض.

ت- في حالة عدم الرد على عدم رضا العامل بمضمون يرفع العامل أمره إلى الهيئة المسيرة أو المستخدم نفسه، إذا كان هو المسير.

3- تلتزم الهيئة المسيرة أو المستخدم – حسب الحالة – بالرد كتابة خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوما من تاريخ إخطارها من طرف العامل، سواء أكان ردها بالموافقة على طلب العامل أم برفضه(132)

وإذا لم يتم الاتفاق بين الطرفين يرفع العامل خلافه مع صاحب العمل إلى مفتش العمل المختص إقليميا(133)، عن طريق عريضة مكتوبة أو حضور العامل شخصيا أمام المفتش(134)*.

(131) المادة 3 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل.

(132) المادة 4 من نفس القانون.

2- مرحلة المصالحة.

المصالحة إجراء تقوم به هيئة يطلق عليها التشريع الجزائري اسم "مكتب المصالحة"، ويتكون من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين لأرباب العمل، يرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة (06) أشهر عضو من العمال، ثم عضو من أرباب العمل(135).

ويتم تعيين هؤلاء الأعضاء من طرف رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا من بين العمال وأرباب العمل الذين تم انتخابهم من طرف نظرائهم حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها(136).

ويتم انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة لمدة ثلاث سنوات(137)، وتتم المصالحة وفق الإجراءات التالية :

1- بعد تلقي مفتش العمل المختص إقليميا شكوى العامل سواء أكانت مرسلة عن طريق البريد أم عن طريق الحضور الشخصي يقوم خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة (03) أيام بتقديم إخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف إلى ذات المكتب، على أن لا تتجاوز مدة الاستدعاء ثمانية (08) أيام بين تاريخ الاستدعاء وتاريخ الحضور أمام مكتب المصالحة(138).

2- في حالة حضور الأطراف واتفقهم على كل جزء من الخلاف يحزر المكتب محضرا يثبت فيه المصالحة، كما يحزر محضرا بعدم المصالحة في الحالة العكسية(139).

ويعتبر هذا المحضر حجة في الإثبات ما لم يطعن فيه أحد الطرفين بالتزوير(140).

¹³³ المادة 5 من نفس القانون.

¹³⁴ المادة 26 من نفس القانون.

* - في حالة الحضور الشخصي يقوم المفتش بتحرير محضر بتصريحات العامل طبقا للمادة 26 من نفس القانون.

¹³⁵ المادة 6 من قانون تسوية المنازعات الفردية في العمل.

¹³⁶ المادة 9 من نفس القانون.

¹³⁷ المادتان 10 و 11 من نفس القانون.

¹³⁸ المادة 27 من نفس القانون.

¹³⁹ المادة 31 من نفس القانون.

3- إن غياب العامل أو من ينوبه عن الحضور أمام مكتب المصالحة في اليوم المحدد يجيز لمكتب المصالحة شطب القضية ما لم يوجد مانع جدي وشرعي، ويبلغ العامل المدعي بقرار الشطب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ القرار (141).

4- إذا امتنع صاحب العمل أو ممثله القانوني اجتماعين متتالين للمصالحة يعتبر رافضا للصلح ضمنا، ويحرر مكتب المصالحة محضرا بعدم الصلح، تسلم منه نسخة للعامل أثناء الاجتماع (142).

واستيفاء إجراءات المصالحة شرط شكلي إلزامي لقبول الدعوى من طرف القضاء (143).

3- مرحلة الحل القضائي.

في حالة عجز الطرفين في تسوية نزاعهما أمام مكتب المصالحة، أو امتناع صاحب العمل عن الحضور أمام المكتب المذكور يلجأ العامل إلى الجهة القضائية لحل هذا النزاع.

ويتم الحل القضائي للنزاع الفردي العمالي وفق الأحكام القانونية الآتية :

1- القواعد الخاصة بتشكيل المحكمة الفاصلة في النزاعات العمالية (144).

نص المشرع الجزائري على القواعد الخاصة بتشكيل المحكمة الفاصلة في النزاعات العمالية في المادتين السابعة والثامنة (7 و 8) من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، والمادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08 – 09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، وهذه القواعد هي :

¹⁴⁰ المادة 32 من نفس القانون.

¹⁴¹ المادة 28 من نفس القانون.

¹⁴² المادة 30 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل.

¹⁴³ المادة 37 من نفس القانون.

¹⁴⁴ يطلق المشرع الجزائري على النزاعات العمالية عبارة "المسائل الاجتماعية"، انظر المادة 8 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل..

أ- تتشكل المحكمة الفاصلة في النزاع العمالي⁽¹⁴⁵⁾ الفردي من قاض، ومساعدين من العمال ومساعدان آخرا من أصحاب العمل.

ويمكن أن تتعقد جلسات المحكمة بحضور مساعد واحد من العمال ومساعد آخر من أصحاب العمل على الأقل⁽¹⁴⁶⁾.

ب- في حالة غياب أحد المساعدين يعوض من بين المساعدين الاحتياطيين من نفس الصنف الذي ينتمي إليه المساعد⁽¹⁴⁷⁾.

ج- إذا كان أحد المساعدين من العمال أو من أصحاب العمل طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية فيه يتم تعويضه بأحد المساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يعوض بقاض يعينه رئيس المحكمة⁽¹⁴⁸⁾.

2- الاختصاص .

تختص المحكمة الفاصلة في النزاعات العمالية بالقضايا الآتية :

أ- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

ب- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

ت- منازعات انتخاب مندوبي العمال.

ث- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

ج- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

⁽¹⁴⁵⁾ لا توجد في النظام القضائي الجزائري محكمة مختصة بالفصل في النزاعات العمالية وخصص لذلك قسما في المحكمة الابتدائية أطلق عليه اسم " القسم الاجتماعي". لمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

⁽¹⁴⁶⁾ المادة 8 من قانون تسوية المنازعات الفردية في العمل.

⁽¹⁴⁷⁾ نفس المادة فقرة 3.

⁽¹⁴⁸⁾ المادة 8/ 5 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل.

ح- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد(149).

خ- المنازعات المتعلقة بتطبيق أو تغيير اتفاقية جماعية للعمل.

د- المنازعات المتعلقة بتطبيق أو تغيير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات المصالحة التي تتم أمام مكتب المصالحة(150).

3- إجراءات التقاضي في النزاعات العمالية .

نص المشرع في قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل وقانون الإجراءات المدنية والإدارية على إجراءات التقاضي الخاصة بالنزاعات العمالية، وتتلخص هذه الإجراءات فيما يأتي :

أ- رفع الدعوى.

ترفع الدعوى بعريضة افتتاحية مرفقة بمحضر عدم الصلح المسلم من طرف مكتب المصالحة(151)، خلال أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وشرط رفع الدعوى خلال هذا الأجل إلزامي يترتب عن التأخر عنه سقوط الحق في رفع الدعوى(152).

ب- الجلسات والأحكام.

خص المشرع الجزائري جلسات المحكمة الفاصلة في النزاعات العمالية بعدة قواعد لم يخص بها غيرها، ومن أهم هذه القواعد ما يأتي :

- تقصير الأجل بين رفع الدعوى وجلسة نظرها.

(149) المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(150) المادة 22 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل.

(151) المادة 37 من نفس القانون.

(152) المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وقد تقررت هذه القاعدة بالمادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمادة 38 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل؛ فقد نصت المادتان المذكورتان على تحديد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوما التي تلي تاريخ رفع الدعوى، والغرض من ذلك حماية العامل من الآثار السلبية التي تترتب عليه جراء طول مدة التقاضي.

- بعد انعقاد الجلسة الأولى يجب على القاضي أن يفصل في النزاع في أقرب أجل (153).

- الأحكام القضائية الصادرة بشأن العقوبات التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل تكون نهائية.

ونفس القاعدة تطبق على الأحكام المتعلقة بتسليم شهادات العمل، وكشوف الرواتب وغيرها من الوثائق التي تثبت النشاط المهني للعامل (154).

- يمكن للعامل التقدم إلى رئيس القسم الفاصل في النزاعات الفردية (القسم الاجتماعي) بطلب التنفيذ الفوري في حالتين :

الأولى : امتناع صاحب العمل عن تنفيذ اتفاق المصالحة.

الثانية : امتناع صاحب العمل عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي الذي تم بين ممثلي العمال وأصحاب الأعمال (155).

- عندما يصدر أمر التنفيذ الفوري فإنه ينفذ بقوة القانون تحت طائلة غرامة تهديدية، ولم تم استئنافه أو الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن (156).

¹⁵³ المادة 505 / 2 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹⁵⁴ المادة 21 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

¹⁵⁵ المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹⁵⁶ المادة 509 من نفس القانون.

المبحث الثالث

علاقات العمل الجماعية

يمكن أن تتعدى منازعة العمل لأكثر من طرفين وبالتالي تكون المنازعة تحتوي على مجموعة من الأطراف سواء كان التعدد من طرف أصحاب العمل أو من طرف العمال أو من الطرفين، ومن خلال هذا التعدد تصبح المنازعة جماعية.

المطلب الأول: المفهوم والنطاق

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية

عرفتها المادة 02 من القانون 90-02 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب " بعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه.

الفرع الثاني: شروط المنازعة الجماعية للعمل

لكي تكون المنازعة جماعية يجب توفر شرطين أساسيين:

1- تعدد أطراف المنازعة: يجب أن تشمل المنازعة عمال المؤسسة أو مجموعة منهم كما يمكن أن يكون الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل.

2- أن يكون موضوع المنازعة متعلق بالمصلحة الجماعية للعمال: حيث يكون موضوع المنازعة جماعي عندما يقوم العمال بالمطالبة بحقوقهم المتعلقة بشروط العمل أو المطالبة بزيادة الأجور وغيرها من موضوعات النزاع كون المصلحة مشتركة بين هؤلاء العمال أو متعلق بتطبيق نص قانوني ... إلخ

المطلب الثاني: ممارسة الحق النقابي

إن ظروف العمل قد تكون أحيانا غير ملائمة لذلك فإن المشرع قد منح للعامل الحق في إيجاد وسيلة قانونية للدفاع عن حقوقه؛ فمنح له الحق في الانضمام إلى النقابات المختلفة سواء بصفته عضوا ناخبا أو ممثلا نقابيا.

وقد نص على هذا الحق في المادة الخامسة (5) من قانون العمل، ثم فصل هذا الحق بقانون خاص⁽¹⁵⁷⁾، والذي نص فيه على أنه: "يحق للعمال الأجراء...الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"⁽¹⁵⁸⁾.

والانخراط في هذه النقابات حر وإرادي⁽¹⁵⁹⁾، وكل رب عمل يعرقل ممارسة هذا الحق يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين عشرة آلاف (10000) ومائتي ألف (200000)دج، وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى العقوبتين المذكورتين تبعا لنوع العرقلة التي يقوم بها رب العمل⁽¹⁶⁰⁾.

⁽¹⁵⁷⁾ القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

⁽¹⁵⁸⁾ المادة 2 من قانون ممارسة الحق النقابي.

⁽¹⁵⁹⁾ المادة 3 من نفس القانون.

⁽¹⁶⁰⁾ المواد من 58 إلى 61 من نفس القانون.

المطلب الثالث: تسوية منازعات العمل الجماعية

عرف المشرع الجزائري النزاع في العمل بأنه: (كل خلاف يتعلق بعلاقات العمل الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل، والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم)(161).

وبناء على هذا التعريف فإن النزاع الجماعي في العمل يقوم إذا توفرت عدة عناصر، وهي : أن يكون النزاع أو الخلاف يتعلق بعلاقة عمل، سواء أكان موضوع هذا الخلاف شرطا من شروط العمل المنصوص عليها في تشريع العمل، أم اتفاقية جماعية، وأن يكون أحد طرفي الخلاف مجموع العمال أو أغلبهم، وعجز الأطراف في تسويته بالطرق الودية.

وقد نص المشرع الجزائري على وضع آليات للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وطرق تسويتها وديا سواء أكانت هذه النزاعات في القطاع الخاص أم العام الاقتصادي وفي حالة عجز تلك الآليات في التسوية شرع الإضراب كألية للضغط على أصحاب الأعمال لحل الخلافات.

وفيما يلي نتناول هذه الآليات ببعض التفصيل في فرعين :

الفرع الأول : الآليات الودية للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل في القطاعين الخاص والاقتصادي العمومي وتسويتها.

نص القانون رقم 90-02 على عدة آليات للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها في القطاع الخاص، دون غيره من المؤسسات والإدارات العمومية(162)، وهذه الآليات هي :

- الاجتماعات الدورية.

¹⁶¹ المادة 2 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

¹⁶² انظر المواد 4 إلى 13 من القانون رقم 90-02.

- والمصالحة.

- والوساطة.

- والتحكيم.

أولا : الاجتماعات الدورية.

تفاديا لوقوع النزاعات في العمل بين العمال وأصحاب الأعمال نص المشرع على ضرورة تشكيل لجان خاصة لتمثيل العمال في التفاوض مع أصحاب الأعمال، واعتبر وجود هذه الهيئات من الحقوق الأساسية للعمال الناشئة عن عقد العمل فنص في المادة 5 من قانون العمل على أنه (يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية...) وذكر منها (المشاركة في الهيئة المستخدمة)⁽¹⁶³⁾.

ثم بين المشرع كيفية تشكيل لجان المشاركة فقال : (تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي :

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين عاملا على الأقل.

- بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة)^{(164)*}.

وتعقد هذه اللجان مع أصحاب الأعمال (اجتماعات دورية تدرس فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية)⁽¹⁶⁵⁾.

⁽¹⁶³⁾ الفقرة 3 من المادة 5 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

⁽¹⁶⁴⁾ المادة 91 من نفس القانون.

* - لمعرفة صلاحيات لجان المشاركة وعدد أفرادها انظر المواد من 91 إلى 101 من نفس القانون.

⁽¹⁶⁵⁾ المادة 4 من القانون رقم 90 - 02.

وفي هذا الصدد تقدم آراءها في كل ما يتعلق بالمسائل التالية:

- تنفيذ المستخدم الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

- المخططات السنوية وصلاحيه تنفيذها.

- تنفيذ العمل، سواء من حيث المقاييس أم طرق التحفيز أم مراقبة العمل وترقيته.

- مشاريع إعادة الهيكلة المتمثلة في : تخفيض مدة العمل، أو إعادة توزيع العمال أو تقليص عددهم.

- والنظام الداخلي للمؤسسة.

- ومخططات التكوين وتحسين المستوى⁽¹⁶⁶⁾.

وتعمل لجان المشاركة مع أصحاب الأعمال على تجنب أي خلاف من خلال تلك الاجتماعات الدورية.

وفي حالة اختلاف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال - أي لجان المشاركة - إجراءات المصالحة، وفق ما نصت عليه الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة.

وعند انعدام النص على كيفية إجراء المصالحة أو الفشل في تحقيقها مع وضوح الإجراءات الخاصة بها يرفع الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁽¹⁶⁷⁾.

ثانيا : المصالحة عن طريق مفتشية العمل.

¹⁶⁶ المادة 94 من القانون رقم 90-11.

¹⁶⁷ المادة 5 من القانون رقم 90-02.

محالة المصالحة إجراء وجوبي في نزاعات العمل الجماعية إذا لم يتم اتفاق الطرفين على المصالحة الداخلية، ولا يمكن اللجوء إلى أي طريق آخر إلا بعد استنفاد إجراءاتها⁽¹⁶⁸⁾.

وإجراءات المصالحة كما حددها المشرع تتلخص فيما يأتي :

1- بعد رفع النزاع من طرف ممثلي العمال إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، يستدعي مفتش العمل طرفي النزاع خلال ثمانية (8) أيام التالية ليوم تبليغه بالنزاع إلى جلسة أولى للمصالحة، وفي هذه المصالحة يتم تسجيل موقف كل طرف⁽¹⁶⁹⁾.

2- يقوم المفتش المعين للمصالحة بمواصلة محاولاته مع الطرفين من أجل إتمام عمله خلال أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ الجلسة الأولى.

ويحرر محضراً يوقعه الأطراف يثبت فيه ما توصلت إليه إجراءاته سواء بالاتفاق أو عدمه⁽¹⁷⁰⁾.

3- إذا تمت المصالحة كلياً أو جزئياً ، تصبح المسائل المتفق عليها نافذة من يوم إيداع محضر مفتش العمل لدى كتابة ضبط المحكمة⁽¹⁷¹⁾.

ثالثاً : الوساطة والتحكيم.

الوساطة والتحكيم أسلوبان اختياريان لتسوية النزاعات الجماعية، فلا يلزم الطرفان بهما أو بأحدهما، وليبان كيفية استعمال هذين الأسلوبين أو الطريقتين في التسوية نعرض باختصار الإجراءات المتبعة في كل منهما.

1- الوساطة وإجراءاتها .

⁽¹⁶⁸⁾ المادة 6 / 1 من نفس القانون.

⁽¹⁶⁹⁾ المادة 2/6 من نفس القانون.

⁽¹⁷⁰⁾ المادتان 8 و9 من نفس القانون.

⁽¹⁷¹⁾ المادة 2/8 من نفس القانون.

عرف المشرع الجزائري في المادة العاشرة (10) من القانون رقم 90-02 السابق ذكره الوساطة بأنها: (إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه).

ومن هذا النص يتبين أن الوساطة تقوم على عدة عناصر هي :

- الوساطة اختيارية وليست إجبارية مثل المصالحة.

- أن التسوية لا يقترح أي من الطرفين وإنما الوسيط هو الذي يقترح الحل، عكس إجراءات المصالحة التي يقوم بها مفتش العمل.

- إن الوسيط لا مصلحة له في النزاع.

وتقوم الوساطة كطريق لحل النزاعات الجماعية على الإجراءات التالية* :

أ- بعد تعيين الوسيط من قبل الطرفين المتنازعين يتلقى منهما جميع المعلومات التي تفيده في عمله.

ب- للوسيط الحق في الاستعانة بمفتشية العمل في كل ما يتعلق بالجانب القانوني إذا لم يكن ذا دراية به لاسيما في المجال المتعلق بالعمل⁽¹⁷²⁾.

ج- يقدم الوسيط اقتراحه في شكل توصية تتضمن تصوره لحل الخلاف إلى الطرفين المتنازعين ومفتشبية العمل المختصة إقليميا⁽¹⁷³⁾.

* - تبني المشرع الجزائري الوساطة كطريق لحل النزاعات المختلفة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وخصص له فصلا كاملا، غير أنه لم يمنح القاضي عرض الوساطة على الأطراف في النزاعات العمالية وذلك لكون هذا الطريق اختياريا في هذا النوع من النزاعات، انظر المادة 994 ق إ م و .

⁽¹⁷²⁾ المادة 11 من القانون رقم 90-02.

⁽¹⁷³⁾ المادة 12 من القانون رقم 90-02.

* نصت المادة 1006 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه (لا يجوز للأشخاص المعنوية العامة أن تطلب التحكيم ما عدا في علاقاتها الاقتصادية الدولية أو في إطار الصفقات العمومية، وبناء على هذا النص فإن التحكيم ليس طريقا لتسوية النزاعات العمالية في القطاع العام الاقتصادي).

وما يقدمه الوسيط ليس ملزماً بل هو مجرد اقتراح، لذلك فإن الطرفين لهما أن يقبله أو يرفضه.

ولكون ما يقدمه الوسيط غير ملزم فإنه يجعل عمله ضمن الطرق الودية لتسوية الخلافات العمالية.

2- التحكيم :

التحكيم إجراء اختياري لتسوية النزاعات العمالية الجماعية في القطاع الخاص*، بحيث يتفق الطرفان المتنازعان في العمل على عرض نزاعهما على شخص أو هيئة محايدة تتولى حل النزاع⁽¹⁷⁴⁾، يحددان لها شروط التحكيم وأجال الفصل بموجب اتفاقية تسمى اتفاقية التحكيم. ويتمتع القرار الذي يصدره عن هيئة التحكيم بقوة إلزامية⁽¹⁷⁵⁾، تجيز الطرفين على الخضوع له.

الفرع الثاني : الإضراب ودوره في تسوية النزاعات العمالية.

الإضراب هو امتناع العمال مؤقتاً وبصفة جماعية عن العمل الملزمين بأدائه بمقتضى عقود العمل، أو القانون في حالة كونهم معينين بقرارات في المؤسسات العامة، وذلك بقصد الضغط على أصحاب العمل أو السلطات العامة لتحقيق مطالب مرتبطة بالعمل.

قيام يعتبر نوع من الإضراب قيام أصحاب الأعمال بغلق مؤسساتهم وتوقيف العمل لفترة محددة للضغط على العمال بغية إجبارهم على القبول بشروط يريدون تحقيقها⁽¹⁷⁶⁾.

⁽¹⁷⁴⁾ المادة 13 من القانون رقم 90-02.

⁽¹⁷⁵⁾ نفس المادة فقرة 02.

⁽¹⁷⁶⁾ انظر حسين عبد اللطيف حمدان، م س، ص 553.

وقد نظم المشرع الجزائري أحكام الإضراب في القانون رقم 90-02 المتضمن طرق تسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب السابق ذكره، واعتبره آخر طريق يعكس اللجوء إليه في تسوية النزاعات الجماعية في العمل.

ومن أهم الأحكام المنظمة للإضراب في القانون الجزائري ما يلي :

أولا : شروط اللجوء إلى الإضراب.

إن الإضراب باعتباره إجراء يهدف إلى التأثير على أصحاب الأعمال والضغط عليهم - غالبا - قصد تسوية النزاعات المرتبطة بالعمل لا يجوز اللجوء إليه إلا وفق الأحكام التشريعية المنظمة له، وضمن شروطه.

وقد تضمن التشريع الجزائري عدة شروط لا بد من توفرها للجوء إلى هذه الوسيلة، وهي :

- 1- أن تستنفذ إجراءات المصالحة والوساطة دون تحقيق تسوية للنزاع.
- 2- أن تتعدم طرق أخرى يمكن أن ترد في عقد العمل أو اتفاقية جماعية بين الطرفين(177).
- 3- الإضراب إجراء مؤقت، لذلك يجب على العمال المضربين التوقف عنه بمجرد اتفاق الطرفين المتنازعين على عرض النزاع على التحكيم(178).
- 4- أن توافق على الإضراب أغلبية العمال الذين يجتمعون في جمعية عامة تضم على الأقل نصف العمال الذين تتشكل منهم جماعة العمال المعنيين بالنزاع القائم(179).
- 5- أن يبدأ الإضراب بعد ثمانية (8) أيام على الأقل من إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى الجهة المستخدمة ومفتشية العمل المختصة إقليميا(180).

(177) المادة 24 من القانون رقم 90-02.

(178) المادة 25 من القانون 90-02.

(179) المادة 28 من نفس القانون.

وهذه الشروط إلزامية وفي حالة خرق أي منها فإن الإضراب يتحول إلى توقف جماعي عن العمل ويأخذ حكم الخطأ الجسيم الذي يسمح لصاحب العمل توقيع العقوبات التأديبية، بما فيها إنهاء علاقة العمل، وقد نص المشرع على هذه الحالة في المادة 26 من القانون رقم 90-02 بقوله: (يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة الثانية أعلاه والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون خطأ مهنياً جسيماً يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر).

والمسؤولية المقصودة في النص هنا هي إمكانية التسريح دون أي إنذار أو تعويض، وهذا ما نصت عليه المادة 73 من قانون العمل المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 91-9 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل لقانون العمل، وقد جاء في تلك المادة: (يعتبر أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات الأفعال التالية: ... إذا شارك العامل في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجارية بها العمل في هذا المجال).

ثانياً: الالتزامات المفروضة على المضربين خلال فترة الإضراب.

لم يترك المشرع للمضربين حق التوقف عن العمل وتعطيل المصالح العامة للمجتمع وفق ما يرونه بل تدخل ووضح بعض القواعد التي من شأنها ضمان استمرار العمل وسير المرافق العمومية، ومن أهم تلك القواعد ما يلي:

1- إلزام جماعة العمال المضربين بالقدر الأدنى من الخدمة.

نص المشرع على أن الإضراب إذا كان ماساً بالمرافق أو الأنشطة الحيوية، أو تموين المواطنين أو جماعة المنشآت والأماكن فيتعين على العمال المضربين تنظيم تقديم حد أدنى من الخدمة(181)*.

⁽¹⁸⁰⁾ المادتان 29 و 30 من نفس القانون.

⁽¹⁸¹⁾ المادة 37 من القانون رقم 90-02.

وكل امتناع من أي عامل عن تقديم الحد الأدنى من الخدمة يعد خطأ مهنيا جسيما(182)،
تترتب عنه إمكانية التسريح دون أية حقوق.

2- الامتثال لأوامر التسخير الصادرة من السلطات المختصة بالنسبة للعاملين في
المؤسسات العامة إذا كانوا يشغلون مناصب ضرورية لتوفير الأمن للأشخاص وضمان السير
الحسن للمصالح العامة من أجل توفير الحاجات الحيوية للبلاد.

وكل امتناع عن تنفيذ أمر التسخير يعتبر خطأ مهنيا جسيما(183) يعرض صاحبه للجزاءات
التأديبية.

ثالثا : تسوية الإضراب .

إن الإضراب كآلية للضغط على أصحاب الأعمال لحل النزاعات لم يشرع ليبقى
مفتوحا، بل لا بد له من نهاية سواء بالاتفاق على حل يرضي الطرفين بالتفاوض المباشر أثناء
الإضراب أم باللجوء إلى طرق آخر للحل، وفي سبيل تسوية الإضراب نص المشرع على عدة
إجراءات هي :

1- وجوب التفاوض المستمر أثناء الإضراب لحل النزاع.

وقد نص القانون المنظم للموضوع على هذا التفاوض بقوله : (يجب على طرفي
الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق، وبعد الشروع في الإضراب، أن
يوصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما)(184).

2- إمكانية تدخل السلطة الإدارية وتعيينها وسيطا لحل النزاع.

* - انظر المجالات التي نص المشرع على وجوب ضمان الحد الأدنى من الخدمة فيها ضمن المادة 38 من نفس القانون.

(182) المادة 40 من نفس القانون.

(183) المادة 41 و 42 من نفس القانون.

(184) المادة 45 من القانون رقم 90-02.

سبق حديثنا حول الوساطة باعتبارها آلية يختارها الطرفان المتنازعان باتفاقهما أملا في نجاح الوسيط في حل النزاع قبل اللجوء إلى الإضراب، غير أنه إذا تم الدخول في الإضراب فإن السلطة الإدارية لها - حسب الحالة - حق التدخل وتعيين وسيط أو هيئة وساطة لمحاولة حل النزاع.

وقد نص المشرع على هذا الإجراء بقوله: (يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفاء يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما)(185).

ومع أن الوسيط يتم تعيينه من طرف السلطة الإدارية فإن دوره يبقى وديا، إذ أنه لا يتعدى تقديم اقتراحات إلى الطرفين المتنازعين.

3- اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم.

إذا فشل الوسيط المعين من طرف السلطة الإدارية في تسوية النزاع الجماعي يحق للسلطة الإدارية أو ممثلي العمال إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم(186).

وتتم إحالة النزاع على هذه اللجنة حسب الحالة كما يلي :

أ- من طرف الوزير المعني أو ممثلي العمال في القطاعات الحيوية في الدولة(187).

ب- الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي كل حسب قطاعه إذا اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية واجتماعية قاهرة، وذلك بعد استشارة أصحاب الأعمال وممثلي العمال المعنيين بالإضراب(188).

¹⁸⁵ المادة 46 من نفس القانون.

¹⁸⁶ اللجنة الوطنية للتحكيم هيئة مشتركة يرأسها قاض من المحكمة العليا، وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمل، المادة 51 من القانون رقم 90-02.

¹⁸⁷ انظر المادة 43 من نفس القانون.

¹⁸⁸ انظر المادة 50 من نفس القانون.

وقرارات اللجنة الوطنية للتحكيم تبلغ إلى الطرفين المتنازعين خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة
(03) أيام من صدورها، وتنفذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا⁽¹⁸⁹⁾.

وبذلك يتم حل النزاع الجماعي.

⁽¹⁸⁹⁾ انظر المادة 52 من نفس القانون.

قائمة المراجع

أولاً: التشريعات والقوانين

1. القانون رقم 83 – 11 ، الصادر في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
2. القانون رقم 90 – 03 ، الصادر في 06/02/1990، المتعلق بمفتشية العمل.
3. القانون المدني الجزائري.
4. قانون الإجراءات المدنية والإدارية .
5. القانون رقم 90 – 14 ، المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي.
6. القانون رقم 90-02 ، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب .
7. القانون التجاري الجزائري.
8. القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .
9. القانون رقم 90 – 11 ، الصادر في 21/04/1990 ، المتعلق بعلاقات العمل الجزائري.
10. القانون رقم 95-07، المؤرخ في 25 أكتوبر 1995 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
11. القانون رقم 08-08 المؤرخ في 28 فبراير سنة 2008 المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي.

12. المرسوم رقم 2000-50 الصادر في 4 مارس عام 2000، المتضمن تحديد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

ثانياً: الكتب

13. د. فتحي عبد الرحيم عبد الله وزميله، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، عام 2002.

14. الزرقا مصطفى أحمد أمين ، نظام التأمين ، بحث مقدم إلى المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي، جدة ، عام 1980 .

15. د. غريب الجمال ، التأمين في الشريعة والقانون، دار الفكر العربي القاهرة ، عام 1975 .

16. د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، عام 2006 .

17. حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، عام 2005.

18. ديب عبد السلام" قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية" دار القصبه للنشر، 2003

19. الطيب بلولة، ج ح بلولة" انقطاع علاقة العمل" منشورات بارتي 2007.

20. أمال بن رجال" حماية العامل عند إنهاء علاقة العمل في القانون الجزائري" منشورات بارتي 2010.

21. رشيد واضح " علاقة العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر" دار هومة 2005 .

22. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائري، 1998
23. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري الجزء الثاني مبادئ قانون العمل ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائري.
24. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري مطبوعة الكترونية، خاصة بطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق جامعة الجزائر 2014-2015
25. أحمد الزقود الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، جامعة المنصورة ، كلية الحقوق، القاهرة .
26. بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010 -6- بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحان للكتاب الجزائر، الطبعة 2006
27. سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006.
28. عاقل فصيحة دروس في مقياس قانون العمل، جامعة الحاج لخضر باتنة 2013-2014
29. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015.
30. عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الخامسة، القاهرة ، 2005-2006.
31. عبد القادر زبان منازعات العمل الفردية محاضرات نشرت بتاريخ 29 أبريل 2013، سحبت من الموقع الالكتروني <http://zianeprof.blogspot.com>

32. فاطمة صافر، محاضرات قانون العمل لطلبة السنة الثانية ليسانس، طبعة إلكترونية، دون تاريخ المركز الجامعي أحمد زبانة بجليزان.
33. معزیز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل لطلبة السنة الثانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية 2015-2016
34. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2005.