

03- مصادر قانون العمل : على خلاف القوانين الأخرى يستمد قانون العمل أحكامه من مصادر داخلية (وطنية) ومصادر خارجية (دولية أو جهوية) وفق ما يلي:

01-03 - المصادر الداخلية لقانون العمل. Les Sources Etatiques : تنقسم المصادر الوطنية أو الداخلية إلى مصادر رسمية مستمدة من مختلف التشريعات والأنظمة وأخرى تفسيرية غير رسمية .

01-01-03 : المصادر الرسمية : تتمثل المصادر الرسمية لقانون العمل فيما يلي:

❖ **الدستور :** يعتبر الدستور القانون الأسمى للنظام القانوني للدولة الذي يتضمن المبادئ والقواعد الأساسية التي تحكم المجتمع في مختلف النواحي منها النواحي التي تنظم علاقات العمل، فالدستور مصدر من مصادر قانون العمل عندما يضع الأسس العامة التي يركز عليها المجتمع في مجال العمل، لاسيما فيما يتعلق بالحقوق والحريات، فقد تضمنت مختلف الدساتير التي عرقتها الجزائر عدة حقوق ترتبط بعالم الشغل كالحق في العمل، و الحق في الإضراب، والحق النقابي، والحق في الحماية و الأمن، و الحق في الراحة و غيرها .

كما كرس التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016 حقوقا للعامل في نصوص مواد مختلفة لاسيما منها :

- ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل

- الحق في الإضراب

- لكل المواطنين الحق في العمل

- حق العامل في الضمان الاجتماعي

- الحق النقابي

ولهذا فإن كل الأحكام التي تضمنها الدستور تعتبر وتشكل إطارا عاما لمختلف نصوص قانون العمل.

❖ **التشريع :** يشكل القانون بمفهومه الضيق مصدرا مهما من مصادر قانون العمل، ذلك أن أغلب القواعد التي تضم هذا القانون واردة في قوانين صادرة عن السلطة التشريعية، حيث أعطى الدستور البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، و ذلك بمقتضى المادة 140 الفقرة 17 من الدستور، إذ يختص البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي ومن أهم القوانين الصادرة من السلطة التشريعية في هذا المجال نجد مايلي:

- القانون رقم : 02/90 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الاضراب،

- القانون رقم: 03/ 90 المؤرخ في 09/02/ 1990 المتعلق بعلاقات العمل،

- القانون رقم: 14-90 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

- القانون 83-83 المؤرخ في: 02-07-93 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

❖ **النصوص التنظيمية** يقصد بالنصوص التنظيمية تلك الاعمال الصادرة من السلطة التنفيذية والتي تسعى من خلالها إلى تنفيذ وتكملة وتوضيح تلك الأحكام الصادرة عن السلطة التشريعية، فنظرا لتنوع واختلاف مجالات قانون العمل يقتضي وجود نصوص قانونية لتنظيم هذه الجوانب بواسطة مراسيم

رئاسية إذا كانت صادرة من طرف رئيس الجمهورية أو مراسيم تنفيذية إذا صدرت من طرف الوزير الأول ومن بين النصوص التنظيمية التي صدرت في إطار عالاقات العمل نجد :

- المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، والمرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية، وعليه فتعد النصوص التنظيمية مصدرا مهما لقانون العمل لقدرتها على مسايرة مختلف مجالات العمل المتنوعة والقابلة للتغير والتزايد وفقا للتطورات الوقاية الصحية والأمن في مجال العمل ومنازعات ومشاكل علاقات العمل على غرار العمل...إلخ.

❖ **أحكام القضاء :** يلعب القضاء دورا أساسيا في تفسير النصوص القانونية التي لا تحمل معها دقة في إطار المبادئ القانونية، لذلك تعتبر الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم إحدى مصادر قانون العمل، فالقاضي تقتصر مهمته على تفسير النصوص القانونية وتطبيقها على القضايا المعروضة واستكمالاً لنقص الذي قد يلاحظ فيه، وإزالة الغموض الذي قد يشوب قواعده والقاضي عندما تعرض عليه مسألة للفصل فيها يكون ملزماً بأحكامه بإصدار والاجتهاد في إيجاد الحلول، حتى وإن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي يستند إليه، وإلا عد ناكراً للعدالة.