

جامعة محمد خيضر - بسكرة  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



## محاضرات في مقياس قانون العمل

تندرج في إطار البرنامج الخاص بطلبة السنة الثانية ليسانس حقوق - جذع مشترك -  
خلال الموسم الجامعي 2019-2020

من إعداد الدكتور :  
حسونة عبد الغني

## مقدمة :

لم يعد دور الدولة قاصرا في الوقت الحاضر على إقامة العدل ، و تحقيق الأمن الداخلي و الخارجي ، فحسب ، بل صار من أهم اهتماماتها القيام بدور ايجابي تجاه كافة النشاطات الاجتماعية و الاقتصادية في المجتمع ، حيث تراجع دور سلطان الإرادة في وضع و فرض الالتزامات و إنشاء العلاقات و الروابط بكل حرية ، و ذلك لصالح التدخل التشريعي الذي يفرض ضوابط تكفل تحقيق التوازن في تلك العلاقات و من العلاقات التي عرفت هذا التدخل هي علاقات العمل التي ينظمها قانون العمل .

و على هذا الأساس جاء قانون العمل لينظم العلاقة و يحقق التوازن بين مصالح طرفي عقد العمل ، بشكل يضمن الحد الأدنى لحقوق الطبقة العاملة الذي لا يجوز التنازل عنها ، و نشير إلى أن قانون العمل بمفهومه الاجتماعي الحالي يعتبر من القوانين الحديثة نسبيا ، و الذي مر بمجموعة مراحل قبل أن يستقر بمفهومه الحديث ، إذ يستمد أساسه من مصادر قانونية و اتفاقية متنوعة .

و تجدر الإشارة إلى أن قانون العمل يهتم بتنظيم نوعين من علاقات العمل ، حيث تتمثل الأولى في علاقات العمل الفردية و التي تركز على عقد العمل الفردي الذي يربط بين العامل و رب العمل ، بما يترتب عليه من حقوق و التزامات لطرفي العقد و الأسباب المؤدية إلى انقضائه فضلا عن ضوابط تسوية النزاعات المترتبة على تنفيذ أحكام هذا العقد .

أما النوع الثاني من علاقات العمل التي يهتم بها قانون العمل هي علاقات العمل الجماعية و التي تستند بشكل أساسي على اتفاقيات العمل الجماعي و التي هي اتفاقات مكتوبة تتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، كما تضمن علاقات العمل الجماعية الحق في ممارسة العمل النقابي و تسوية ما يترتب عليه من نزاعات

و تأتي هذه المحاضرات في لتغطية مفردات البرنامج الموحد لقانون العمل المعتمد من قبل وزارة التعليم العالي و ذلك في حدود الحجم الساعي المقرر و المحدد ب ساعة و نصف أسبوعيا

حيث تتمثل المحاور الأساسية لهذا المقياس في :

المحور الأول : مفهوم و مصادر قانون العمل

المحور الثاني : علاقات العمل الفردية

المحور الثالث : علاقات العمل الجماعية

و ذلك حسب التوزيع الزمني للمفردات الآتي بيانه :

السنة الثانية ليسانس جذع مشترك حقوق

توزيع مفردات مقياس قانون العمل على أسابيع السداسي الثاني للموسم الجامعي 2020/2019

التاريخ	الموضوع
2020/02/02	المحور الأول : مفهوم و مصادر قانون العمل
	أولا: مفهوم قانون العمل
	I-تعريف قانون العمل
	II- نشأة و تطور قانون العمل بشكل عام
2020/02/09	III : نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر
2020/02/16	IIII : علاقة قانون العمل بفروع القوانين الأخرى
2020/02/23	ثانيا : مصادر قانون العمل
	I-المصادر القانونية لقانون العمل
	II-المصادر الاتفاقية لقانون العمل
2020/03/01	المحور الثاني : علاقات العمل الفردية
	أولا : ماهية عقد العمل
	I - مفهوم عقد العمل
	II- تمييز عقد العمل عن غيره من العقود
2020/03/08	ثانيا : إبرام عقد العمل
	I-أركان عقد العمل
	ثالثا : آثار عقد العمل
	I-التزامات العامل الناجمة عن عقد العمل
2020/03/15	II-حقوق العامل الناجمة عن عقد العمل
2020/04/05	رابعا : انتهاء علاقة العمل الفردية
	I-الأسباب الإرادية لانقضاء علاقة العمل الفردية

	II - الأسباب غير الإرادية لانقضاء علاقة العمل الفردية
2020/04/12	خامسا : تسوية منازعات العمل الفردية
	I - التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية
	II - التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية
2020/04/19	المحور الثالث : علاقات العمل الجماعية
	أولا : المفهوم و النطاق
	I- مفهوم علاقة العمل الجماعية
	II- نطاق علاقة العمل الجماعي
2020/04/26	ثانيا: محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل
	ثالثا: ممارسة الحق النقابي
	I - شروط ممارسة العمل النقابي
2020/05/03	II - الحقوق و الالتزامات المترتبة على إنشاء التنظيم النقابي
	III- مهام و صلاحيات التنظيمات النقابية
	VI- ضمانات أعضاء التنظيم النقابي في إطار ممارسة نشاطهم
	V- توقيف و حل التنظيم النقابي
2020/05/10	رابعا: تسوية منازعات العمل الجماعية
	I- أنواع منازعات العمل الجماعية
	II- الإجراءات الوقائية من المنازعات الجماعية
	III- الإجراءات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية
2020/05/17	VI- الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات الجماعية ( الإضراب ):

**المحور الأول : مفهوم و مصادر قانون العمل :** على الرغم من أن قانون العمل يعتبر من أحدث فروع القانون ، حيث أن ظهوره يرجع إلى النصف الثاني من القرن 19، إلا أنه يعتبر اليوم من بين أهم فروع القانون ، حيث لا تقتصر أهميتهم فقط على كثرة المخاطبين به ، و إنما من الأثر العميق الذي يتركه في حياتهم ، و بالنظر إلى هذه الأهمية سوف نحاول التعرف على هذا القانون ابتداء من بيان تعريف لقانون العمل ثم نعرض على تطوره التاريخي عبر مختلف العصور الزمنية الماضية ، لنركز على تطور قانون العمل في الجزائر ثم نتناول بعد ذلك علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون العام و الخاص ، لنختتم بتحديد مختلف مصادره القانونية و الاتفاقية .

**أولاً: مفهوم قانون العمل :** يعتبر قانون العمل بمفهومه الاجتماعي الحالي من القوانين الحديثة نسبياً ، و الذي مر بمجموعة مراحل قبل أن يستقر بمفهومه الحديث ، كما يرتبط بعلاقات مع العديد من فروع القانون العام و الخاص .

**1-تعريف قانون العمل :** قبل تحديد أو بيان المقصود بقانون العمل نشير إلى أن قانون العمل عرف بعدة تسميات مختلفة و متعاقبة و أولى التسميات التي عرف كقانون العمل هو القانون الصناعي الذي يطبق على عمال القطاع الصناعي ،على اعتبار أن الاهتمام بتخصيص قانون مستقل كان معاصراً لنشوء الصناعات الحديثة و ازدهارها و هذا إبان المراحل الأولى للثورة الصناعية، إلا أن هذا الاصطلاح تعرض للنقد انطلاقاً من أن قانون العمل لا يحكم جميع أنواع العمل الصناعي ، و إنما ينحصر على تنظيم العمل الموصوف برابطة التبعية .، ثم استخدم اصطلاح القانون العمالي باعتبار هذا القانون يعتني أساساً بطبقة العمال ، غير أن هذا الاصطلاح تعرض أيضاً للنقد باعتبار أنه يصرف الذهن خطأ إلى أن هذان القانون يعني بشؤون العمال فقط ، بينما هو ينظم العمل بين العمال و أصحاب العمل .<sup>(1)</sup>

بعد ذلك أطلق عليه القانون الاجتماعي على اعتبار تخصيص قانون العمل بأنه القانون الاجتماعي ، و هذا يتناقض مع الحقيقة المسلم بها في علم القانون ، و هي أن كل قاعدة قانونية هي قاعدة

(1) همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1997، ص 17.

اجتماعية ، بل إن القانون كله هو ظاهرة اجتماعية لا تنفك عن المجتمع ، فلا يجوز قصر الطابع الاجتماعي على فرع من فروع القانون دون سواه<sup>(1)</sup>.

ليستقر الفقه و التشريع المقارن في الأخذ بتسمية تشريع العمل ، غير أنه من الواضح أنه ليست كل قواعد قانون العمل قواعد تشريعية مكتوبة ، بل إن جانبا منها يجد مصدره في غير التشريع - كما سوف نبينه في ما بعد - ليبقى اصطلاح قانون العمل هو الاصطلاح الأنسب .

هذا الاختلاف في التسميات أدى إلى اختلاف في النظرة إلى أهمية و دور هذا القانون و مهمته لدى كل من فقهاء القانون الليبراليين و الاشتراكيين .

ففي الفقه الليبرالي يعتبر هذا القانون بأنه مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية التي تضبط و تنظم العلاقة بين العمال و أصحاب العمل ، في ظل حرية التعاقد بشكل تحمي المصالح و الحقوق المكتسبة لكل منهما ، قصد التخفيف من شدة الصراع القائم بين مصالحهما المتناقضة من أجل ضمان نوع من التوازن و التعايش السلمي بينهما<sup>(2)</sup>.

في حين يعتبر الفقه الاشتراكي بأن قانون العمل هو القانون الذي يحدد و تنظيم حقوق و التزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها ، باعتبار أن مصلحة هذه الأخيرة هي التي تحدد مصلحة العامل ، بمعنى أن الدفاع عن حقوق العامل إنما يتلاءم و حقوق المجموعة العمالية ككل<sup>(3)</sup>.

و بعيدا عن التوجهات المذهبية، يعرف جانب من الفقه قانون العمل بأنه مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية و الاتفاقية التي تحكم و تنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال و المؤسسات المستخدمة و ما يترتب على هذه العلاقة من حقوق و التزامات و مراكز قانونية للطرفين<sup>(4)</sup>.

---

(1) عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد ، الطبعة الأولى ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 16.

(2) رايح توابحية ، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، دار الهدى، عين مليلة، 2012، ص 21

(3) رايح توابحية ، مرجع سابق\_ ص 21

(4) أحمية سليمان ، ( قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ) ، مطبوعة تتضمن محاضرات أقيمت على طلبه

السنة الثالثة ليسانس ، القسم الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1، 2014-2015 ، ص 07.

كما عرفه جانب آخر من الفقه بأنه مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية و المهنية التي يحكم العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين عموميون كانوا أو خواص ، و ما يترتب على ذلك من حقوق و واجبات و مراكز قانونية (1)

**II- نشأة و تطور قانون العمل بشكل عام :** مرت المجتمعات البشرية بمراحل تاريخية كانت علاقات العمل فيها تنظم لصالح الطبقة الأكثر نفوذاً ، و لتحديد أسباب بروز قانون خاص بالعمل ، يتعين علينا استعراض هذا الظهور و التطور عبر مختلف العصور و الفترات الزمنية السابقة .

**1- نظام العمل في العصور القديمة :** كانت المجتمعات القديمة كأصل عام تقوم على نظام الرق و العبودية و الذي يقوم على أساس تبعية العبد لسيدته تبعية مطلقة و دائمة و التي بمقتضاها يخضع العبد لسيدته خضوعاً تاماً، على اعتبار أنه يدخل ضمن طائفة الممتلكات لا ضمن طائفة الأشخاص ، و في هذا الإطار لا يتصور وجود علاقات عمل في هذا النظام (2) ، و ذلك بالنظر إلى أن قانون العمل يعمل على تنظيم العلاقة بين الأشخاص ( العامل و رب العمل ) لا بين الأشخاص ( رب العمل ) و الممتلكات ( العبيد ) .

و كاستثناء على نظام العبودية و الرق الذي كان مانعاً من قيام قانون للعمل ، قامت بعض العلاقات بين الأحرار في إطار ما يسمى بعقد إيجار الأشخاص ، و بهذا كانت النظرة السائدة للعمل نظرة تعتبره سلعة تدخل في دائرة المعاملات ، و ينصب عليها الإيجار مثلما ينصب على السلع الأخرى .

**2- نظام العمل في العصور الوسطى للحضارة الغربية :** نشأ العمل في العصور الوسطى للحضارة الغربية ضمن مجتمعين رئيسيين ، مجتمع زراعي و آخر صناعي .

**1-2 نظام العمل في المجتمع الزراعي :** عرف المجتمع الزراعي في العصور الوسطى قيام النظام الإقطاعي القائم على طبقتين اجتماعيتين ، طبقة الإقطاعيين و هم الملاك الكبار للأراضي الزراعية ،

(1) بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري : الكتاب الأول ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010 ، ص 37 .

(2) رايح توابحية ، مرجع سابق ، ص 31 .

و طبقة الأقتان و هم الفلاحين التابعين للأرض المملوكة للإقطاعي ، حيث تنتقل ملكيتهم من إقطاعي إلى آخر بانتقال ملكية الأرض التي يتبعونها ، و على هذا الأساس يعد هذا النظام أخف من نظام العبودية بحيث يتيح للقب ب-استثناء الأرض- امتلاك وسائل الإنتاج الزراعي ، و كذا مسكنه و أثته الخاص.

و في هذا الإطار يلاحظ ممارسة المالك الإقطاعي على الأقتان نوعين من الإكراه ، إكراه اقتصادي يتمثل في امتلاك الإقطاعي الأرض التي بدونها لا يمكن القيام بالعمل الزراعي ، ثم إكراه مباشر يتمثل في استعمال القوة المادية و القانون لاستيلاء الإقطاعي على المنتج الفائض لعمل الفلاحين ، و تفرض عليهم الإتاوات و الضرائب المختلفة ، و عليه أنشأ هذا النظام نظام الحوافز المادية أمام المنتجين بزيادة كفاءة عملهم من أجل رفع مستوى معيشتهم <sup>(1)</sup>

**2-2 نظام العمل في المجتمع الصناعي:** تميز المجتمع الصناعي بوجود ما يعرف بنظام الطوائف و المتمثل في قيام أفراد كل مهنة أو حرفة من المهن الحرة بتكوين جمعية أو طائفة يشترك فيها جميع أفراد المهنة أو الحرفة ، حيث كانت الجمعية أو الطائفة تقوم بوضع قواعد الالتحاق و التدرج في المراتب المختلفة ، و تضع نظاما للعمل فيها و قواعد لترقية أفرادها .

و من بين هذه النظم وضع حد أقصى لساعات العمل ، و تحريم العمل الليلي ، و لقد كان كل طائفة يرأسها شيخ الطائفة ، ثم يليه المعلم ثم العريف ثم العامل ثم الصبي تحت التمرين ، أي أن كل طائفة كانت تضع نظاما للتعين و الترقي يبدأ بالصبي تحت الاختبار ثم ينتهي بشيخ الطائفة .<sup>(2)</sup>

و من خلال ما سبق يلاحظ أن ها النظام لم يترك مجالاً لقيان قانون العمل كما هو معروف حالياً، بمعنى لم يوجد قانون ينظم العلاقة بين العامل و رب العمل .

---

<sup>(1)</sup> بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية ، الطبعة الثالثة ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص 16 ..

<sup>(2)</sup> سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010 ، ص 26 .



2-3 نظام العمل في العصر الحديث : كان من بين النتائج القانونية لقيام الثورة الفرنسية بروز مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد ، و الذي أدى إلى القضاء على نظام الإقطاع و الطوائف الذي كان معمولاً به في العصور الوسطى ، حيث أصبح بموجب لكل شخص الحق في أن يعمل بكل حرية في بيته أو في المشغل لحسابه أو لحساب الغير ، حيث كان هذا المبدأ نتيجة منطقية لمفاهيم الحق الطبيعي التي بلغت أوجها في القرن التاسع عشر (1) ، غير أن مبدأ سلطان الإرادة بصورته الكلاسيكية و الذي أنت به الثورة الفرنسية لم يكن محققاً للعدالة في حكم علاقات العمل الناجمة عنه .

و في هذا الإطار و بداية من القرن التاسع عشر بدأت تنفشي - في فرنسا - مظاهر تدهور أحوال العمال ، فكان مستوى الأجور ضعيفاً جداً ، بينما كانت مدة العمل في الغالب طويلة تصل إلى أربعة عشر ساعة في اليوم ، فالعامل إزاء ضعف ما كان يستحقه من أجر في الساعة أو بالقطعة ، كان يسعى ليضاعف دخله بزيادة عدة ساعات العمل ، كما كانت الظروف الصحية و المهنية متدهورة ، ضف إلى ذلك النظام الذي يخضع له العمال متشدد بشكل كبير ، حيث كانت تختصم غرامات من أجر العامل الذي يرتكب مخالفات لنظام العمل (2) ،

و في المقابل و بالنظر إلى كل العوامل السابق ذكرها ، بدأ العمال يمارسون ضغطاً نتيجة تجمعهم في نقابات تطالب بتحسين أوضاعهم ، كما تبنت الأحزاب السياسية مطالب العمال و الدفاع عنها ، لضمان أصواتهم الانتخابية ، بالإضافة إلى تدخل العمال أنفسهم في هذه الأحزاب للدفاع عن مصالحهم ، ضف إلى ذلك ظهور و انتشار المذاهب و الأفكار الاشتراكية المناهضة للمذهب الفردي ، و رغبة من المشرع في الحفاظ على السلام و الأمن الاجتماعي دفعته للتدخل و وضع تنظيم قانوني دقيق يقضي على الصراع القائم بين العمال و أرباب العمل. (3)

---

(1) جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984، ص 15.

(2) عصام أنور سليم ، مرجع سابق، ص 33

(3) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق، ص 28.

III - نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر : كان للتحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتھا الجزائر ابتداء من تاريخ الاستقلال إلى يوم هذا ، تأثير على النظام القانوني المنظم لمختلف المجالات و الميادين ، بما فيها مجال العمل ، الذي عرف تطورا عبر مجموعة مراحل يمكن أن نحصرھا في 04 مراحل.

**المرحلة الأولى : 1962-1971 :** شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا في مختلف المجالات بما في ذلك مجال تنظيم علاقات العمل ، و تقاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في البلاد ، و في انتظار إصدار القوانين الوطنية المناسبة لكل مجال ، قررت الدولة الجزائرية المستقلة الإبقاء على العمل بالقوانين الفرنسية ما عدا ما يتعارض مع السيادة الوطنية و ذلك بموجب الأمر 57-62<sup>(1)</sup> ، و بطبيعة الحال ينسحب هذا الأمر أيضا على التشريعات الفرنسية المتعلقة بالعمل التي تبقى سارية المفعول إلى حين إصدار تشريع وطني ، إلا أن هذا الوضع استمر على هذا النحو لمدة 09 سنوات و من دون إصدار أي تشريع أو تنظيم يتعلق بمجال العمل إلى غاية عام 1971 ، تاريخ صدور أول تشريع ذي صلة بالعمل ألا و هو قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات .

**2-المرحلة الثانية 1971-1978 :** نتيجة لانتهاج سياسة التنمية الاقتصادية للبلاد عرفت الجزائر ارتفاع في عدد العمال الذين يعملون في القطاع العام و القطاع الخاص ، ومن هنا كان هناك ضرورة لوضع تقنين يهتم بتنظيم وضعية العمال في القطاعين العام و الخاص و هو ما تركز من خلال إصدار الأمر 47-71 المتعلق بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في القطاع العام<sup>(2)</sup> ، و كذا الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص<sup>(3)</sup>، فضلا عن الأمر 30-75 المتضمن تحديد المدة القانونية الأسبوعية للعمل<sup>(4)</sup>.

(1) المادة الأولى من الأمر 57-62 ، المؤرخ في 31-12-1962 المتضمن مواصلة العمل بالتشريع الفرنسي ....

(2) الأمر 47-71 المؤرخ في 16-11-1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ج ر ، عدد 101

(3) الأمر 31-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتضمن بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ر ، عدد 29.

(4) الأمر 30-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتضمن ، تحديد المدة القانونية الأسبوعية للعمل ، ج ر ، عدد 39.

و تجدر الإشارة إلى أن ما يميز هذه المرحلة فيما يتعلق بقوانين علاقات العمل لا سيما في القطاع العام الذي يشغل أكبر عدد من العمال اتسمت بعدم التجانس و الانسجام و هذا نتيجة تعرض العامل لانتهاك حقوقه من قبل المؤسسات المستخدمة خاصة في غياب الهيكلة الفعالة للأجهزة النقابية بالشكل التي يمكنها من الوقوف في وجه هذه المؤسسات ، إضافة على الاختلافات و التفاوت في الامتيازات بين مختلف القطاعات و المؤسسات ، و ما أفرزته هذه الأوضاع من عدم استقرار و فوضى في مجال علاقات العمل ، مما أدى بالمشرع للتدخل بالعمل على القضاء على هذه الوضعية بإصدار القانون الأساسي العام للعامل عام 1978. (1)

**3-المرحلة الثالثة: 1978-1990:** بحلول سنة 1978 برز التوجه نحو توحيد القواعد التشريعية لمنظومة العمل لتكون شاملة للقطاعات العام و الخاص و الوظيفة العمومي ، و في هذا الإطار أصدر المشرع القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل (2) ، حيث نص هذا القانون في الفقرة 03 للمادة الأولى منه على أن هذا القانون يحدد حقوق العامل و الواجبات الملقاة على عاتقه و التي تعتبر مقابلا للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه . حيث قام هذا القانون بتوحيد النظام الذي يحكم علاقات العمل ، و بخاصة حقوق و واجبات العمال و ظروف العمل و الأجور و التنظيم العام للعمل و ممارسة الحق النقابي ، كما حكم هذا القانون الفئات العمالية على اختلاف أصنافها و درجاتها و المهن أو الوظائف التي تمارسها أو القطاعات التي تنتمي إليها بما فيها قطاع الوظيفة العامة.

**4-المرحلة الرابعة : ما بعد سنة 1990 :** عرفت الجزائر في نهاية الثمانينات من القرن الماضي تحولات سياسية و اقتصادية عميقة أدت إلى مراجعة التوجه الإيديولوجي الاشتراكي و التوجه نحو النظام الليبرالي ، و الذي تكرر من خلال دستور 1989 ، و الذي ترتب عنه مراجعة مجمل المنظومة القانونية الجزائرية بما فيها تشريعات العمل ، و التي بدأت تتجسد ابتداء من عام 1990 في صورة القانون

(1) رايح توابحية ، مرجع سابق ، ص 43.

(2) القانون 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج ر ، عدد 32

المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب<sup>(1)</sup>، و كذا القانون المتعلق بمفتشية العمل<sup>(2)</sup>، بالإضافة إلى القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل<sup>(3)</sup> و انتهاء بالقانون 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل<sup>(4)</sup>.

هذا الأخير بصدوره أعاد تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد ، حيث جاءت نصوصه بصياغة أكثر مرونة و قابلية للتغير و التعديل ، و التكيف مع الواقع المعاش و مساهمة للتطور الاقتصادي للبلاد ، و يمكن تحديد مميزات هذا القانون في ما يلي<sup>(5)</sup>:

**4-1 من حيث الإطار العام :** جاءت القانون تحت عنوان " علاقات العمل " و هو الاصطلاح العام و الحديث الذي يوحى بشمول كل أنواع علاقات العمل المأجورة ، و هو ما عبرت عنه المادة الأولى من هذا القانون ، و التي نصت على أنه يحكم هذا القانون العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين ، ثم عرفت المادة الثانية منه يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي ، عمومي أو خاص يدعى المستخدم .

**4-2 من حيث البعد الهيكلي و نطاق التطبيق :** جاء نص المادة 03 من هذا القانون مقيدا لنطاق تطبيق هذا القانون ، حيث استثنى صراحة بعض الفئات الخاصة من مجال تطبيقه ، و شملت المستخدمون المدنيون و العسكريون التابعون للدفاع الوطني و القضاة و الموظفون و الأعوان المتعاقدون مع الهيئات و الإدارات العمومية ، و يعود ذلك إلى الخصوصية التي تميز وظائفهم ، إذ أن علاقات عملهم يحكمها القانون العام .

---

<sup>(1)</sup> القانون 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر ، عدد 02

<sup>(2)</sup> القانون 90-03 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بمفتشية العمل ، ج ر ، عدد 02

<sup>(3)</sup> القانون 90-04 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل ، ج ر ، عدد 02

<sup>(4)</sup> القانون 90-11 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل و المتمم، المتضمن علاقات العمل ، ج ر ، عدد 17

<sup>(5)</sup> بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 50.

III : علاقة قانون العمل بفروع القوانين الأخرى: يتصل قانون العمل بروابط قوية مع العديد من فروع القانون الخاص و كذا فروع القانون العام ، و يظهر ذلك من خلال ما هو مبين أدناه .

1-علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص : يرتبط قانون العمل بعلاقة وطيدة بفروع القانون الخاص و على رأسها القانون المدني الذي يعد الشريعة العامة ، بالإضافة إلى القانون التجاري ، فضلا عن قانون الإجراءات المدنية .

1-1علاقة قانون العمل بالقانون المدني : تطبيقا لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد ، كانت مختلف جوانب علاقات العمل تنظمها مبادئ و أحكام القانون المدني ، حيث لم يتم استقلال قانون العمل إلا في بداية العصر الحديث ، حيث انحصر دور سلطان الإرادة في عقد العمل تاركا المجال لتدخل الدولة بالتنظيم التشريعي للعمل نتيجة للظروف و المتطلبات الاجتماعية و المهنية ، غير أن هذا الانفصال عن القانون المدني لم يتم بشكل تام ، إذ بقيت بعض جوانب عقد العمل تحكمها المبادئ العامة التي يشتملها القانون المدني ، كالأحكام الخاصة بالأركان العامة للعقد ، و عيوب الرضا .<sup>(1)</sup>

1-2علاقة قانون العمل بالقانون التجاري :إن القاسم المشترك بين قانون العمل و القانون التجاري هو الشركة التجارية ، فالقانون التجاري هو الذي يقوم بتحديد شكل الشركة التجارية ، و التي من خلالها تنشأ علاقة العمل الفردية و الجماعية ، كما تلتقي أحكام قانون العمل و القانون التجاري في كثير من المبادئ منها إعطاء الأولوية لأجور العمال في حالة الإفلاس و التسوية القضائية باعتبارها من الديون الممتازة<sup>(2)</sup>.

1-3 علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية : تظهر علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية عند وقوع نزاع فردي بين كل من العامل الأجير و الهيئة المستخدمة ، بحيث يترتب على فض

(1) بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 30.

(2) بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري : الكتاب الأول، مرجع سابق ، ص 48.

هذا النزاع ضرورة إتباع الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية ، ابتداء من شروط رفع الدعوى و إجراءات سيرها و كيفية صدور الأحكام و طرق الطعن فيها .

غير أن قانون العمل يتميز ببعض الإجراءات و الشكليات الخاصة به كتشكيلة القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة تختلف عن تشكيلة باقي الأقسام الأخرى ، حيث تضم ممثلين عن العمال و ممثلين عن أصحاب العمل إضافة إلى القاضي الاجتماعي رئيسا ، و كذا التسوية الودية للنزاع التي تتم على مستوى الهيئة المستخدمة قبل اللجوء إلى التسوية القضائية ، و كذا ضرورة إجراء المصالحة قبل رفع الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة ، و إلا رفضت هذه الأخيرة من الناحية الشكلية ، كما أن (1).

**2- علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون العام :** بالإضافة إلى علاقة قانون العمل بفروع القانون الخاص ، يرتبط كذلك قانون العمل بروابط متينة مع فروع القانون العام على نحو القانون الجنائي ، قانون الوظيفة العمومية ، القانون الدولي العام .

**1-2 علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي:** نشأ قانون العمل في الأصل في إطار القانون الخاص ، مما جعل قواعده لا تتصل بفكرة السلطة العامة ، إلا أن التدخل التدريجي للدولة في العديد من مجالات العمل أدى إلى إنشاء نظام من الجزاءات المتنوعة و التي تضيف نوع من الحماية لأحكامه و قواعده ، لذلك فإن العلاقة بين القانونين تظهر من خلال الطابع الجزائي التي بدأت تتخذ أحكام قانون العمل سواء عن طريق الإحالة في بعض الحالات أو من خلال النصوص المدرجة في إطاره .

**2-2 علاقة قانون العمل بقانون الوظيفة العامة :** على الرغم من الاختلاف الكبير بين قانون العمل و قانون الوظيفة العمومية من حيث مصدرهما ، و كذا من حيث كيفية انعقاد العلاقة في كل منهما ، حيث يعود مصدر قانون العمل بشكل أساسي إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم المذكور سابقا .في حين يعود مصدر قانون الوظيفة العمومية إلى الأمر 06-03 (2) و الذي قام بإلغاء القوانين السابقة المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر .

إلا أنه بالرغم من هذا الاختلاف ، يلتقي كل من العمال الخاضعين للقانون 90-11 سابق الذكر ، و الموظفين الخاضعين للقانون 06-03 سالف الذكر في العديد من الأحكام المشتركة و التي نذكر منها

(1) انظر المواد 08 و 19 من القانون 90-04 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 06-04-1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، ج ر ، عدد 06.

(2) الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد 46.

خضوعهما لنفس الأحكام الخاصة بتسوية النزاعات الجامعية و ممارسة حق الإضراب (1)، كما يخضعان لنفس الأحكام المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي (2) ، بالإضافة إلى الأحكام الخاصة بالتأمينات الاجتماعية ، كالتأمين على المرض و التأمين على العجز و الأمومة و الوفاة (3)، كما يخضع العمل و الموظف لنفس الأحكام المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية (4).

**2-3 علاقة قانون العمل بالقانون الدولي العام :** يرتبط قانون العمل بالقانون الدولي العام انطلاقا من كون المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل مستنبطة من الاتفاقيات الدولية المنبثقة عن منظمة العمل الدولية ، و هذه الميزة خاصة بكل قوانين العمل لمختلف التشريعات العمالية في مختلف الدول ، لذا تظهر قوانين العمل لأغلب دول العالم متشابهة من مصدرها واحد . (5)

---

(1) المواد من 14 إلى 59 من القانون 90-02 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج ر ، عدد 06.

(2) القانون 90-14 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-02-1990 المتعلق بممارسة العمل النقابي ، ج ر ، عدد 23.

(3) المادة 03 من القانون 83-11 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-06-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر ، عدد 28.

(4) المادة 01 من القانون 83-13 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، ج ر ، عدد 28.

(5) ابن عزوز بن صابر ، مبادئ في شرح قانون العمل الجزائري : دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2010 ، ص 45.

**ثانيا : مصادر قانون العمل :** تقتضي دراسة مصادر قانون العمل تحديد طرق نشوء قواعده و أحكامه التي تتميز بأصالة ملحوظة فإلى جانب العقود و القواعد التي تسنها السلطات الرسمية في الدولة من قوانين و تنظيمات ، توجد في الواقع مجموعة من القواعد يضعها أطراف علاقة العمل أنفسهم ، و مجموعة أخرى تصدر في إطار التنسيق و التعاون بين الدول في إطار المعاهدات و الاتفاقيات الدولية ، و على هذا الأساس يمكن تقسيم هذه المصادر إلى نوعين ، مصادر قانونية و مصادر اتفاقية.

**1-المصادر القانونية لقانون العمل :** تنقسم المصادر القانونية لقانون العمل إلى مصادر قانونية ، و أخرى اتفاقية

**1- التشريع :** يعتبر التشريع المصدر الأول من المصادر القانونية الوطنية لجميع فروع القانون بما فيها قانون العمل و يتفرع هذا التشريع إلى ثلاث صور ، تشريع أساسي ، تشريع عادي ، تشريع فرعي .

**1-1 التشريع الأساسي:** بالنظر إلى أهمية بعض القواعد المنظمة لعلاقات العمل ، عني الدستور الجزائري بالنص عليها باعتبارها تشكل المبادئ العامة و الأساسية في تنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية ، و من أهم المبادئ الدستورية التي اهتمت بها الدساتير لا سيما الجزائرية الحق في العمل ، الحق في الحماية و الأمن ، الحق في الراحة و الحق النقابي ، الحق في الإضراب<sup>(1)</sup>

**1-2 التشريع العادي :** يقصد بالتشريع العادي النصوص التي تضعها السلطة التشريعية في الدولة ، و في حدود اختصاصاتها المبينة في الدستور ، و تطبيقا للقواعد الدستورية المذكورة أعلاه ، أصدر المشرع جملة من النصوص نذكر منها :

- القانون 90-02 المعدل و المتمم و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .
- القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل .

(1) انظر المواد من 55 إلى 57 من التعديل الدستوري لسنة 1996.



- القانون 90-04 المعدل و المتمم و المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية .
- القانون 90-11 المعدل و المتمم و المتعلق بعلاقات العمل
- القانون 90-14 المعدل و المتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

**1-3 التشريع الفرعي :** أدى تنوع مجالات و مواضيع قانون العمل إلى جعل أغلب النصوص القانونية العادية عاجزة عن تنظيم كل علاقات العمل و ما تنتج من آثار مباشرة و غير مباشرة ، و هو الأمر الذي حتم ترك تنظيم هذه المسائل التقنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة و فعالة ، و هي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها من مراسيم و قرارات و تعليمات و هي الأدوات التي تختص بها السلطات التنفيذية<sup>(1)</sup> ، و من جملة النصوص التنظيمية الكثيرة المتعلقة بعلاقات العمل و التي صدرت تطبيقا للتشريعات العادية نذكر منها :

- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06-01-2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها
- المرسوم التنفيذي 90-418 المؤرخ في 22-12-1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها .
- المرسوم التنفيذي 91-272 المؤرخ في 10-08-1991 المحدد للاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة .
- المرسوم التنفيذي 91-481 المؤرخ في 14-12-1991 المحدد لكيفيات ضبط التوقيت اليومي للعمل
- نالمرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ 12-05-1993 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .

**3-العرف :** يعتبر العرف المصدر الثالث للتشريع حسب المشرع الجزائري ، و العرف هو مجموعة القواعد التي يجري إتباعها على سبيل الاعتياد بحيث يسود الاعتقاد بالزميتها ، و في نطاق قانون العمل فإنه كثيرا ما تنشأ قواعد عرفية بين أوساط مهن أو حرف أو مناطق معينة ، ذلك أنه و إن انكمش دور العرف في فروع القانون الأخرى بسبب ازدياد دور المشرع ، لكن العرف احتفظ بدوره في قانون العمل بسبب الطابع الواقعي لهذا القانون .

(1)أهمية سليمان ، ( محاضرات في قانون العمل ) ، مرجع سابق ، ص 09

**II-المصادر الاتفاقية لقانون العمل :** فضلا عن المصادر القانونية لقانون العمل و التي تنشأ بمقتضى نص في القانون ، يستند قانون العمل إلى مصادر اتفاقية ذات طبيعة دولية و وطنية

**1-المصادر الاتفاقية الدولية لقانون العمل :** أشار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى حق الإنسان في العمل ، حيث نصت المادة 23 منه على ما يأتي ( لكل شخص الحق في العمل ، و له حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له الحق بالحماية من البطالة ... )

إلا أن الاهتمام الدولي بتنظيم علاقات العمل سبق ذلك بكثير ، حيث بدأت الإرهاصات الأولى لتدويل قانون العمل في أواخر القرن 19 إلا أن الجهود الدولية لم تتبلور بوضوح إلا بإنشاء منظمة العمل الدولية عام 1919 بمقتضى معاهدة فرساي بوصفها جهاز من أجهزة عصابة الأمم ، لتستقل هذه العصابة ماليا و عضويا ، لذا ضلت هذه المنظمة تؤدي مهمتها بالرغم من انهيار العصابة و في عام 1946 أصبحت هيئة العمل الدولية منظمة متخصصة مستقلة ملحقة بهيئة الأمم المتحدة .<sup>(1)</sup>

حيث كان لمنظمة العمل الدولية دور كبير و بارز في رعايتها للعديد من المؤتمرات الدولية المتعددة الأطراف ذات الصلة بمجال العمل و التي تهدف إلى تطبيق قواعد عمل متماثلة في جميع الدول الموقعة على الاتفاقيات الناشئة عن هذه المؤتمرات .

حيث تمكنت منظمة العمل الدولية من توحيد قواعد قانون العمل في الكثير من الأمور الحيوية بالنسبة لعلاقات العمل ، ففي دورتها التاسعة و الثلاثين المنعقد سنة 1956 أقرت اتفاقيات تتعلق بالخدمات الاجتماعية التي تقدم للعمال و تقليص ساعات العمل و وجوب مساواة أجور النساء و الرجال و إقرار الراحة الأسبوعية في الأعمال التجارية و المكاتب المهنية .

و في السنوات الأخيرة أقرت هذه المنظمة اتفاقيات عمل أخرى تتعلق بتحريم العمل القسري ، كل هذا فضلا عن الاتفاقيات التي صادقت عليها غالبية الدول الأعضاء في مختلف الميادين ، كتنظيم شروط العمل و التفتيش و الضمان الاجتماعي و العلاقات المشتركة ، كما تعقد المنظمة مؤتمرات فنية تشارك فيها الحكومات و العمال و أصحاب الأعمال لدراسة شؤون العمل و الأمن الصناعي ، حيث أن مثل هذه

(1) محمد حسين منصور ، قانون العمل ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2010 ، ص 27.

المواضيع تهم الفئات الثلاث ممثلة في المنظمة و ترسل النتائج التي يتم التوصل إليها في هذه المؤتمرات إلى الدول الأعضاء لتسترشد بها (1).

2-المصادر الاتفاقية الداخلية لقانون العمل ( الاتفاقيات الجماعية): تندرج اتفاقيات العمل الجماعية ضمن المصادر الداخلية الاتفاقية أو ما يعرف بالمصادر المهنية لقانون العمل ، و هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل و ظروفه ، بين منظمة نقابية أو أكثر ، و بين صاحب عمل أو أكثر ممن يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك المنظمات بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل (2)، و بالتالي فإن اتفاقيات العمل الجماعية ترسم الإطار الذي يجب أن تتم ضمن نطاقه عقود العمل الفردية ، بمعنى أنه لا يجوز مخالفة أحكام اتفاقية العمل الجماعي عند إبرام عقد عمل فردي ، بحيث أصبح يعتبر باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا الاتفاق الجماعي الوارد في عقد العمل الفردي ما لم يكن أكثر فائدة للعامل ، من جهة أخرى يجب ألا تخالف هذه الاتفاقيات قواعد النظام العام الواردة في قانون العمل . (3)

كما تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل ، و ذلك بتفصيل العام منها ، و تكيفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ، كما أن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية لبعض المسائل يمكن أن تلعب دورا رائدا في تطوير التشريع المنظم لعلاقات العمل ذاتها ، فقد يقتبس المشرع بعض الأحكام التي تثبت التجربة العملية نجاحها ، فيعمم بذلك حكمها لتشمل جميع الخاضعين لقانون العمل. (4)

(1) غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، 2011، ص 55

(2) محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 26.

(3) شواخ محمد الأحمد ، التشريعات الاجتماعية لقانون العمل ، الجزء الأول مديرية الكتب و النشر الجامعي ، سوريا ، 2007، ص 66.

(4) بن عزوز بن صابر ، مبادئ في شرح قانون العمل الجزائري : دراسة مقارنة ، مرجع سابق ، ص 120.

**المحور الثاني : علاقات العمل الفردية :** تعتبر علاقة العمل الاصطلاح الأكثر بيانا للتعبير عن عقد العمل بمفهومه الاجتماعي الحديث لا سيما على مستوى التشريع الجزائري ، حيث تنشأ علاقة العمل الفردية بموجب عقد العمل لذا سنتطرق من خلال هذا المحور إلى التعريف بعقد العمل من خلال بيان ماهية عقد العمل ، إبرام عقد العمل ، ثم الآثار المترتبة على عقد العمل ، فالتنظيم القانوني لعقد العمل ، انتهاء علاقة العمل الفردية ، تسوية منازعات العمل الفردية .

**أولاً : ماهية عقد العمل :** يمثل عقد العمل تلك العلاقة القائمة بين العامل الأجير و الهيئة المستخدمة التي تلزم الطرفين على تنفيذ ما يولده العقد من التزامات ، و بهذا الشكل يتميز عقد العمل عن غيره من العقود ، و في هذا الإطار سنتناول ماهية عقد العمل من خلال تحديد مفهومه ثم تمييزه عن غيره من العقود التي تتشابه معه .

**1 - مفهوم عقد العمل :** للتعرف على مفهوم عقد العمل بشكل واضح ، سنحاول معالجته من خلال بيان تعريفه على المستوى التشريعي و الفقهي في المقام الأول ، ثم نخرج على تحديد عناصر هذا العقد كعناصر العمل ، الأجر ، التبعية ، المدة .

**1-تعريف عقد العمل :** نتناول عقد العمل بالتعريف من ناحية التشريعات المقارنة التي اهتمت بعقد العمل ثم من الناحية الفقهية

**1-1 التعريف التشريعي لعقد العمل:** ترددت التشريعات العمالية المقارنة في إحاطتها بتعريف عقد العمل ، فمنها من اكتفت بالإشارة إلى طرفيه العامل و صاحب العمل على غرار ما ذهب إليه المشرع الجزائري لأنه اعتبر العقد أداة شكلية لانعقاد علاقة العمل مقتدياً بذلك بالتشريع الفرنسي . و من بين التشريعات العمالية من وضعت تعريفاً خاصاً بعقد العمل نجد التشريع الأردني و الذي عرفه من خلال المادة 02 من قانون العمل بأنه اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل

بمقتضاه أن يعمل لدى رب العمل و تحت إشرافه أو إدارته في مقابل أجر و يكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين (1)

2-1 **التعريف الفقهي لعقد العمل** : يعرف الفقه عقد العمل بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر و تحت إشرافه مقابل أجر (2) ، بينما يعرفه جانب آخر من الفقه بأنه اتفاق يتعهد بموجبه شخص يسمى بالعامل أو الأجير أو المستخدم القيام بأعمال مادية و بصفة عامة من طبيعة مهنية لمصلحة شخص آخر يسمى صاحب العمل ، واضعا نفسه موضع التبعية لقاء مقابل نقدي يسمى أجرا (3) .

2-**عناصر عقد العمل** : من خلال التعريفات السابقة لعقد العمل نستخلص جملة من العناصر الأساسية التي تدخل في تشكيل هذا العقد و هي عناصر العمل ، الأجر ، التبعية .

2-1 **عنصر العمل**: العمل هو الطاقة أو الجهد الذهني أو العضلي الذي يتعهد العامل ببذله لصالح رب العمل بما يعود عليه بالنفع ، حيث يتسع العمل ليشمل كافة جميع الأعمال سواء كانت إدارية أو فنية أو كتابية أو محاسبية أو عقلية (4).

2-2 **عنصر الأجر** : يقصد بالأجر ذلك المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه ، و الأجر على هذا النحو يعد أحد العناصر التي لا يقوم عقد العمل بتخلفها ، فلا يتصور وجود عقد العمل من دون أجر لأن عقد العمل من عقود المعاوضة التي يأخذ فيها كلا الطرفين مقابلا لما يدفعه ، بغض النظر عن نوعه أو تسميته ، و بالتالي فإننا لا نكون أمام عقد عمل إذا ما اتفق الطرفان على قيام أحدهما بالعمل لدى الآخر مجانا من دون مقابل ، إذ يعد هذا لا يعد هذا العقد من عقود المعاوضة بل من عقود التبرع (5)

(1) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 99.

(2) بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010 ، ص 38.

(3) شواخ محمد الأحمد ، مرجع سابق ، ص 134.

(4) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 127.

(5) هيثم حامد المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008 ، ص 93.

**2-3 عنصر التبعية :** يقصد بها هيمنة أو سلطة لرب العمل خلال تنفيذ العقد على نشاط العامل حيث تمنح هذه السلطة لرب العمل الحق في توجيه العامل و مراقبته أثناء قيامه بالعمل ، كما أنها تفرض على العامل إطاعة رب العمل في هذا التوجيه و الامتثال له .

**2-4 عنصر المدة :** ينشأ عقد العمل كقاعدة عامة لمدة غير محددة ، و ذلك حفاظا و ضمانا لاستمرارية تلك العلاقة التي تربط بين العامل و الهيئة المستخدمة ، غير أنه استثناء عن القاعدة العامة يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي .

و تشير إلى أن المشرع الجزائري لم يشترط الكتابة في عقد العمل غير محدد المدة حيث أشار إلى أنه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي <sup>(1)</sup> على خلاف عقد العمل محدد المدة الذي اشترط فيه ضرورة الكتابة و يظهر ذلك من خلال مفهوم المخالفة الوارد في الفقرة 02 من المادة 11 من القانون 90-11 سابق الذكر حيث تنص على أنه في حالة انعدام عقد عمل مكتوب ، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة .

**II- تمييز عقد العمل عن غيره من العقود :** قد يلتبس عقد العمل مع غيره من العقود الواردة على عمل ، الأمر الذي يستلزم وضع معايير للتمييز بينه و بين غيره من العقود ، و في ما يلي سوف نحاول التمييز بين عقد العمل و بعض العقود المشابهة له

**1- التمييز بين عقد العمل و عقد الوكالة :** يعرف المشرع الجزائري عقد الوكالة حسب نص المادة 571 من القانون المدني بأنها عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل و باسمه ، و بالعودة إلى تعريف قانون العمل وفقا لما سبق بيانه نجد أن عقد العمل يشتمل تكليف العامل بأعمال مادية و قانونية ، في حين أن عقد الوكالة و طبقا للتعريف الذي أورده المشرع الجزائري يؤكد استبعاد الأعمال المادية من نطاق عقد الوكالة و انحصارها في الأعمال القانونية .

و من هنا لا تثور أي إشكال للتمييز بين العقدين بالنسبة للأعمال المادية ما دامت تنحصر في نطاق عقد العمل ، لكن إشكالية التمييز بينهما تثور في حالة التصرفات القانونية التي يكلف شخص للقيام بها لحساب الغير ، و في هذا الإطار حسم الفقه و القضاء معيار التبعية القانونية ، حيث يتصرف الوكيل

(1) بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني، مرجع سابق ، ص 54.

في عقد الوكالة في حدود التفويض العقدي ممثلاً لإرادة الموكل ، دون أن يكون خاضعاً لسلطته بشكل يرتقي لدرجة خضوع العامل لسلطة العامل (1).

2- التمييز بين عقد العمل و عقد المقاولة : يعتبر عقد المقاولة من أكثر العقود شبيهاً و اختلاطاً مع عقد العمل لأن في كل من العقدين يلتزم أحد طرفيه بالعمل لحساب الطرف الآخر مقابل أجر ، فعقد المقاولة كما عرفه المشرع من خلال المادة 549 من القانون المدني الجزائري بأنها عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر . و من هنا يتضح أن موضوع كلا العقدين يكون بتقديم العمل من أحد المتعاقدين إلى الآخر لقاء أجر الأمر الذي يثير الخلط بينهما و هنا قدمت العديد من المعايير للتمييز بينهما ، ليبقى معيار التبعية هو المعيار الحاسم لتفرقة بينهما ، بحيث متى توفرت علاقة التبعية نكون أمام عقد عمل ، و متى انتفت هذه العلاقة نكون أمام عقد مقاولة .

3- التمييز بين عقد العمل و عقد الشركة : تعرف الشركة بأنها عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعياً أو اعتبارياً أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد ، بهدف اقتسام الربح الذي ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة ، كما يتحملون الخسائر التي قد تنجر عن ذلك . (2) ، هذا و قد يحدث أن يلتبس عقد العمل بعقد الشركة ، إذا كان الشريك يقدم حصته عملاً مقابل حصته في الأرباح ، أو إذا كان العامل يحصل على نسبة من الأرباح من رب العمل .

إن إزالة اللبس بين العقدين يتم أيضاً على أساس معيار التبعية القانونية فإذا توفر عنصر التبعية بأن كان أحد الشركاء خاضعاً لإشراف أو سلطة شريك آخر ، فإن العقد يعد عقد عمل حتى لو اتفقا أن يتحمل العامل نصيباً من الخسارة مقابل حصوله على نسبة من الأرباح بجانب أجره ، فإن هذا الاتفاق لا يغير من وصف العقد ، أما إذا انتفت التبعية بحيث لا يكون أحد الشريكين خاضعاً لإشراف أو رقابة الشريك الآخر تبعية العامل لرب العمل فإن العقد يكون شركة و ليس عمل لأن الشركة تقوم على نية المشاركة ، و هذه النية تقتضي المساواة بين الشركاء بحيث لا يكون بينهم لا تابع و لا متبوع (3)

(1) أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات ، الطبعة الثانية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع

، عمان ، 2006 ، ص 96 .

(2) المادة 416 من الأمر 58-75 ، المعدل و المتمم ، المؤرخ في 26-09-1975 المتضمن القانون المدني ، ج 1 ، عدد ،

(3) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 118 .

ثانيا : إبرام عقد العمل : يشترط لقيام عقد عمل توفر شروط كالتراضي ، المحل ، السبب و الأهلية ، كما سنوضحه في ما يلي :

1-أركان عقد العمل : لقيام عقد العمل بشكل صحيح يتعين توفره على أركان أساسية تتمثل في :

1- التراضي : يعد التراضي بين العامل و صاحب العمل أحد أهم أركان عقد العمل ، حيث يكون التراضي على العمل عبر اتفاق الطرفين على تحديد نوع و مقدار العمل المناط بالعامل القيام به ، فإذا ما حدث خلاف بين الطرفين على ذلك عند إبرام العقد كأن يدعي صاحب العمل عملا غير الذي يدعيه العامل ، فإن العقد لا ينعقد لعدم توافق الإرادتين .

كذلك الأمر في التراضي على الأجر ، إذ يجب توافق إرادتي الطرفين عند التعاقد على تحديده و نوعه و مقدار و العلاوات التي تستحق للعامل ، غير أن عقد العمل يتعقد بالرغم من ذلك إذ ما تم إغفال تحديد الأجر من قبل الطرفين ، حيث تكفل المشرع بتكملة إرادة الطرفين في هذه الحالة لان إغفالهما لتحديد الأجر يفضي إلى اللجوء إلى القواعد المكملة <sup>(1)</sup>

2-المحل و السبب : يقترن المحل و السبب في عقد العمل ، حيث يعتبر محل التزام العامل ( العمل ) هو نفسه سبب التزام صاحب العمل (بتسديد الأجر) ، حيث يشترط في محل و سبب عقد العمل أن يكون ممكنا و معينا أو قابلا للتعيين و التعامل فيه .

حيث لا يمكن تصور قيام عقد عمل دون وجود أو توفر عنصري العمل و الأجر ، إذ يؤدي عدم تحديد هذه العناصر أو استحالة وجودها حتما طبقا للقواعد العامة إلى بطلان العقد ، إلى جانب ذلك يشترط في المحل و السبب لعقد العمل ألا يكون مخالفا للنظام العام ، حيث لا يجوز إبرام عقد عمل لانجاز أعمال غير مشروعة كالتجارة في المخدرات <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> المواد 82، 83، 84 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

<sup>(2)</sup> طريبت السعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، دار هومة ، الجزائر ، 2012، ص 25.



**3- الأهلية في عقد العمل :** الأهلية بشكل عام هي صلاحية الشخص لأن تكون صلاحية اكتساب الحقوق و التحمل بالالتزامات ، و لدراسة شرط الأهلية في عقد العمل ، نشير إلى أن الأهلية الخاصة بالعامل تختلف عن الأهلية الخاصة بالمستخدم و الذي يمكن أن يظهر في صورة شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص.

حيث يشترط في العامل و الذي يعد شخصا طبيعيا أن يتمتع بأهلية كاملة عند تاريخ إبرام عقد العمل ، سواء تعلق الأمر ببلوغ سن الرشد المحدد ب 19 سنة<sup>(1)</sup> ، و لكن بالنظر إلى خصوصية عقد العمل و لاعتبارات اجتماعية و اقتصادية ، و ضع المشرع الجزائري استثناء على لهذه القاعدة ، حيث يكفي بلوغ سن 16 سنة لتمكين العامل من إبرام عقد العمل برخصة من وصيه أو وليه الشرعي ، و أن لا يشكل العمل المراد القيام به خطرا على العامل القاصر سواء في صحته أو تلك التي تمس بأخلاقياته<sup>(2)</sup>. أما أهلية المستخدم فهي تختلف باختلاف طبيعته ، فإذا كان المستخدم شخصا طبيعيا فإن أهليته تكتمل ببلوغه 19 سنة بصفته مالك لوسائل الإنتاج ، و استثناء لذلك و يمكن له ممارسة الأعمال التجارية برخصة من وصيه الشرعي ببلوغه 18 سنة كاملة<sup>(3)</sup> ، أما إذا كان المستخدم شخص معنوي فأهليته تكتمل باكتسابه الشخصية القانونية التي تحدد وفق عقده التأسيسي أو وفق ما يقرره القانون طبقا لما نصت عليه الفقرة 04 من المادة 50 من القانون المدني الجزائري .

**II-مراحل إبرام علاقة العمل الفردية :** تمر علاقة العمل عادة بمرحلتين متعاقبتين ، الأولى مرحلة تجريبية ، أما الثانية فهي مرحلة التثبيت أو الترسيم.

**1-المرحلة التجريبية :** و هي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت فترة تجريبية قصد التأكد من مدى كفاءته و قدرته على العمل المكلف به طبقا لما نصت عليه المادة 18 من القانون 90-11 سالف الذكر ، و التي جاء فيها يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 06 أشهر ، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي ، و تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي .

(1) المادة 40 من الأمر 75-58 ، مرجع سابق

(2) المادة 15 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

(3) المادة 05 من الأمر 75-59 ، مرجع سابق

2-التثبيت و الترسيم : بعد نهاية مدة التجربة بنتيجة ايجابية يتم تثبيت العامل في المنصب الذي تدرّب فيه ، على أساس أنه يتمتع بكل المؤهلات أو المهارات لانجاز و الأشغال التي يتطلبها منصب العمل ، ليتحول عقد العمل من عقد مؤقت إلى عقد نهائي ، ليصبح العامل المثبت بذلك يتمتع بكل الحقوق بما فيها الحقوق التي كانت مجمدة عليه كالحق في الترقية ، الانتداب ، الاستيداع ، كما يصبح عقد العمل محصنا من كل عمل انفرادي من قبل صاحب العمل بحيث لا يمكن تعديله أو إنهائه ضمن الإجراءات و الأحكام المعمول به في هذا المجال . (1).

ثالثا : آثار عقد العمل : آثار عقد العمل هي الحقوق و الالتزامات الناشئة بموجبه لكل طرف من أطرافه ، و تشير إلى أن غالبية الآثار المترتبة على عقد العمل يقرها و يضمنها التشريع المتعلق بالعمل ، و خاصة ما يتعلق بالحقوق المترتبة على العقد ، و في هذا الإطار سوف نتطرق إلى هذه الآثار من خلال نقطتين أساسيتين هما

1- التزامات العامل الناجمة عن عقد العمل : تتمثل الالتزامات الناجمة عن عقد العمل بالنسبة للعامل بشكل رئيس في واجب أداء العمل المكلف به ، بالإضافة إلى الالتزام بالامتثال لأوامر صاحب العمل و كذا الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية ، فضلا عن الالتزام بعدم منافسة رب العمل أثناء قيام علاقة العمل.

1- الالتزام بأداء العمل : يعد أداء العمل الالتزام الرئيسي و الأصلي الذي يربته عقد العمل على عاتق العامل ، لأن رب العمل لا ينتظر من العامل سوى أن يقدم له عملا أو خدمة ما ، و ما عدا ذلك من الالتزامات تعتبر التزامات مرتبطة بالالتزام الأصلي ، إذ لا يكفي تنفيذ العمل بل يجب على العامل أن يبذل فيه العناية المطلوبة ، فضلا على أنه في كثير من الأحيان يقوم العامل بالتنفيذ الشخصي متى استدعت طبيعة العمل أو اقتضت الأعراف و العادات المهنية و الاتفاقيات ذلك . (2)

(1) أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012 ، ص 80.

(2) مهدي بخدة ، المسؤولية العقدية في علاقات العمل : دراسة مقارنة ، الأمل للطباعة و النشر ، تيزي وزو ، 2013 ، ص 15.

حيث يتمثل مضمون هذا الالتزام في أداء العمل المتفق عليه في عقد العمل الفردي ، فإذا لم يوجد اتفاق صريح أو ضمني ، أمكن الرجوع إلى لوائح النظام الداخلي للمؤسسة أو الرجوع إلى العرف و العادات المتبعة في المهنة أو الصناعة التي يعمل فيها العامل .، هذا و قد نصت على هذا الالتزام المادة 07 الفقرة 02 من القانون 90-11 سالف الذكر .

كما يتعين على العامل أن يقوم بأداء الأعمال المسندة إليه و أن يبذل في أدائها عناية الرجل العادي<sup>(1)</sup>، حيث يقاس هذا القدر من العناية بما يبذله عامل يتمتع بنفس مؤهلات العامل المعني و يحتل نفس المنصب ، و هو معيار مهم يتحدد بواسطته الخطأ الذي يمكن أن ينسب إلى العامل<sup>(2)</sup>.

**2- الالتزام بالامتثال لأوامر صاحب العمل :** يلتزم العامل بالامتثال لأوامر صاحب العمل و تعليماته ، و كذا التعليمات الصادرة عن السلطة التي تعينها هذه الأخيرة ، كمدبر الوحدة أو رئيس القسم أو رئيس مصلحة العمال كل في حدود اختصاصاته و المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد أو الذي يدخل في وظيفته ، و هذا طبقا لما أشار إليه المشرع الجزائري في الفقرة 03 من المادة 07 من القانون 90-11 سالف الذكر ، التي جاء فيها .**يخضع العمال في إطار علاقات العمل الفردية للواجبات الأساسية التالية.... أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارساته العادية لسلطاته في الإدارة .**

إلا أنه يشترط لتنفيذ هذه الأوامر ألا تكون مخالفة للقانون أو الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية أو عقد العمل المتفق عليه ، و متى كانت كذلك أصبحت غير ملزمة و جاز للعامل الامتناع عن تنفيذها ، و لا يعتبر ذلك إخلالا بتنفيذ الالتزام الملقى على عاتقه<sup>(3)</sup> ، و في هذا الإطار اعتبر المشرع الجزائري من خلال المادة 73 الفقرة 01 من القانون 90-11 سالف الذكر ، أن رفض العامل بدون عذر مقبول لتنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية و التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة خطأ مهنيا جسيما يحتمل أن ينجز عنه تسريح العامل بدون مهلة و بدون تعويض .

(1) المادة 07 الفقرة 01 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

(2) بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: الكتاب الثاني ، مرجع سابق ص 131.

(3) عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 ، ص 263.

3- الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية : يعتبر الالتزام بالسرية نتيجة طبيعية لمبدأ حسن النية الواجب توفره في علاقات العمل لا سيما بالنسبة للنشاطات التي يمكن أن يؤدي الإفشاء بمعلوماتها الإضرار بمصلحة المستخدم ، و لهذا فإن ضرورة التزام العامل خاصة أثناء قيام علاقة العمل يظل قائما ، بعدم الكشف عن أي وثيقة أو معلومة سواء تعلقت بأساليب الإنتاج أو الصنع أو البيع أو التنظيم ، و كل ما يخص الهيئة المستخدمة للإضرار بمصالح صاحب العمل (1) .

و في هذا الإطار نظم المشرع الجزائري هذا الالتزام و نص عليه ضمن أحكام المادة 07 في فقرتها 08 من القانون 90-11 سالف الذكر و المحددة للواجبات الملقاة على عاتق العامل ....أو لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم و بصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية .

كما اعتبر المشرع الجزائري وفقا للمادة 73 ف 03 من ذات القانون، أن الإخلال بهذا الالتزام يعتبر خطأ جسيم يمكن أن ينجر عنه فصل العامل دون تعويض أو إشعار مسبق ذلك أن الإضرار بصاحب العمل عن طريق تقديم أسرار العمل للغير يمكن أن تصل لحد فقد الثقة في العمل و تؤثر على استقرار علاقة العمل مما يجعل تسريح العامل أمر مشروع .

4- الالتزام بعدم منافسة رب العمل أثناء قيام علاقة العمل : يستفيد العامل كقاعدة عامة بالحرية الكاملة في الاستفادة من أوقات فراغه ، بعد أداء العمل المطلوب منه في المواعيد المحددة له ، حيث يستطيع العامل شغل وقته بالترفيه عن نفسه أو إشباع هواياته أو بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر ، و ليس لصاحب العمل الأول أن يعترض على ذلك (2) .

إلا أنه لما كان العامل يستطيع الإطلاع على أسرار صاحب العمل الأول و التعرف على عملائه ، فإن مصلحة صاحب العمل لا تقضي بالمحافظة على تلك الأسرار فقط ، بل إنها تقضي بالإضافة إلى ذلك بمنع العامل من استخدام تلك الأسرار أو الاستفادة منها أثناء تنفيذ العقد المبرم بينه و بين صاحب العمل ، أو حتى بعد انتهائه ..

(1) مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 190.

(2) محمد حسين منصور ، مرجع سابق، ص 310.

و بالنظر إلى خطورة هذا العمل تدخل المشرع ، على غرار باقي التشريعات العمالية المقارنة ، و ألزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل في مجال نشاطه إلا كان هناك اتفاق بينهما يجيز ذلك ، و هو ما نصت عليه الفقرة 07 للمادة 07 من القانون 90-11 سالف الذكر ، و التي جاء فيها ....ألا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زيونة أو مقاوله من الباطن ، إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم .

**II- حقوق العامل الناجمة عن عقد العمل :** تتمثل الحقوق المكفولة للعامل و الناجمة عن عقد العمل في حقه في الأجر و حقه أيضا في الراحة ، بالإضافة إلى حقه في الوقاية الصحية و طب العمل داخل أماكن العمل ، فضلا عن حقه في حق العامل في التأمينات الاجتماعية .

1- **حق العامل في الأجر :** كما اشرنا سابقا يعتبر الأجر عنصرا أساسيا من عناصر عقد العمل و ذلك بالنظر للأهمية الكبيرة لهذا الأخير بالنسبة للعامل ، لما له من طابع معاشي بالنسبة لأغلبية العمال ، بمعنى أن الأجر الذي يتقاضه العامل من صاحب العمل يشكل مصدر الدخل الأساسي للعامل إن لم يكن الوحيد له ، لهذا فإن دورية الأجر و انتظام الحصول عليه من شأنه أن تؤمن القوت اليومي له للعامل و أسرته ، و من ثم فإن حصول العامل على أجر يغطي حاجاته الأساسية يعتبر أمرا حيويا بالنسبة إليه <sup>(1)</sup>.

هذا و قد أحاط المشرع الجزائري عنصر الأجر بحماية قانونية خاصة برزت من خلال المادة 06 في فقرتها 06 من القانون 90-11 سالف الذكر و التي جاء فيها **يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل الفردية ....الدفع المنتظم للأجر المستحق .**

و بالرغم من التكريس القانوني لدفع الأجر بشكل منتظم و دوري على نحو ما هو موضح أعلاه ، إلا أن التسديد المنتظم بأجر العامل مرتبط بالحالة الاقتصادية و المالية للمؤسسة المستخدمة ، و من أجل ذلك منح المشرع لدفع الأجر و تسبيقاتها أفضلية على جميع الديون الأخرى ، بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها و شكلها . <sup>(2)</sup>

2- **حق العامل في الراحة :** تتيح الاستفادة من فترة لراحة تتخلل أوقات العمل للعامل ، فرصة لكسر الروتين اليومي المؤثر على الصحة النفسية و الجسدية لهذا العامل ، بشكل يسمح له العودة إلى العمل بعزيمة و قوة أكبر ، و تختلف فترة و أوقات الراحة باختلاف مدة العمل .

و بالنظر إلى أهمية الحق في الراحة قام المشرع بتكريسه قانونا في دائرة الحقوق الأساسية للعامل و ذلك من خلال الفقرة 07 للمادة 06 من القانون 90-11 ، و نشير إلى أن المشرع الجزائري

<sup>(1)</sup>شواخ محمد الأحمد ، مرجع سابق ، ص 178.

<sup>(2)</sup>طربيت سعيد ، مرجع سابق ، ص 179.

قام بتحديد فترات الراحة ضمن مجموعتين أساسيتين الأولى فترات الراحة العادية ، و الثانية فترات الراحة الاستثنائية ، حيث ترتبط هذه الأخيرة بمناسبات وطنية و دينية و حتى عالمية على نحو ( عيد الاستقلال 05 جويلية ، عيد الثورة 01 نوفمبر ، عيد العمال 01 ماي ، رأس السنة الميلادية 01 جانفي ، رأس السنة الهجرية 01 محرم ، المولد النبوي الشريف 12 ربيع الأول ، يوم عاشوراء 10 محرم ) يوم واحد من كل سنة ، بالإضافة إلى( عيد الفطر 01 شوال و عيد الأضحى 10 ذي الحجة ) يومين في كل عيد ، أما فترات الراحة العادية فتتمثل في كل من العطلة الأسبوعية و العطلة السنوية .

**2-1 العطلة الأسبوعية :** حيث تم تحديد العطلة الأسبوعية من قبل المشرع الجزائري طبقا للمادة 33 من القانون 90-11 سالف الذكر، حيث اعتبر أن يوم الجمعة يوم راحة أسبوعية في ظل الظروف العادية ، و من جهة أخرى حدد المشرع المدة القانونية للعمل ب 40 ساعة في الأسبوع في ظل الظروف العادية ، توزع هذه المدة على 05 أيام على الأقل بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاع الخاص و المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري ، و عن طريق التنظيم بالنسبة للمؤسسات و الإدارة العمومية .

**2-2 العطلة السنوية :** كقاعدة عامة فإنه لكل عامل أتم سنة من العمل الحق في عطلة سنوية لا تتعدى مدتها الإجمالية 30 يوما على أساس يوم و نصف عن كل شهر عمل (1) ، غير أنه استثناء عن هذه القاعدة منح المشرع طبقا للمادة 42 من القانون 90-11 سالف الذكر لعمال الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام حيث يتم تحديدها وفق الاتفاقيات الجماعية للعمل .

**3-حق العامل في الوقاية الصحية و طب العمل داخل أماكن العمل :** كرس المشرع الجزائري فكرة الوقاية الصحية من خلال القانون المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و الذي تضمن مجموعة تدابير خاصة بتحقيق السلامة و الأمن في العمل ، و أناط مهمة الرقابة على تفعيل هذه التدابير إلى كل من لجان حفظ الصحة و الأمن المتواجدة داخل الهيئات المستخدمة كجهاز داخلي للرقابة و مفتشيات العمل كجهاز خارجي للرقابة، و من بين هذه التدابير (2):

• ضمان حماية العمال من الدخان و الأبخرة و الغازات السامة و الضجيج و غيرها .

(1)المادة 41 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

(2)المادة 04 من القانون 88-07 ،المؤرخ في 06-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ،

ج ر ، عدد 98..

- تجنب الازدحام و الاكتظاظ و ضمان أمن العمال أثناء تنقلاتهم و كذا أثناء تشغيل الآلات و وسائل الرفع و التنقل و استعمال المواد و العتاد و المنتجات و البضائع و كل اللوازم الأخرى.
- ضمان الشروط اللازمة للوقاية من كل أسباب الحرائق و الانفجارات و كذا مكافحة الحرائق بصورة سريعة و ناجعة .

من جهة أخرى و في إطار حق العامل في طب العمل ألزم المشرع صاحب العمل بإنشاء أجهزة و هياكل طبية للعمل ، حيث تتخذ هذه الهياكل إما شكل مصالح طبية خاصة على مستوى الهيئات المستخدمة ، أو تعمل الهيئة المستخدمة على إبرام اتفاق مع القطاع الصحي و في حالة تعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلب المؤسسة المستخدمة أو التخلي عن التزاماته ، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم اتفاقا مع هيكل طبي أو أي طبيب مؤهل <sup>(1)</sup>.

**4- حق العامل في التأمينات الاجتماعية :** يستخدم مصطلح التأمينات الاجتماعية للدلالة مجموعة الوسائل التي تهدف إلى تعويض أفراد المجتمع أو بعضهم عن نتائج المخاطر الاجتماعية ، فالوظيفة الأساسية للتأمينات الاجتماعية هي درء الأخطار الاجتماعية و مواجهة أثارها <sup>(2)</sup> ، هذا و تنصب التأمينات الاجتماعية على صورتين من المخاطر ، أخطار فيسيولوجية ، أخطار مهنية .

**4-1 التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر الفسيولوجية :** تشمل التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر الفسيولوجية التامين على المرض ، الولادة ، العجز و الوفاة

- **التأمين على المرض :** يعتبر المرض حالة من حالات تعليق علاقة العمل ، حيث تتوقف علاقة العمل بين العامل و الهيئة المستخدمة لينتكف به الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء شريطة أن يكون المستخدم قد التزم التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل لا يقل عن 10 أيام من تاريخ تشغيل العامل <sup>(3)</sup>.

(1) المادة 14 من القانون 88-07، مرجع سابق .

(2) إبراهيم عط الله ، مدخل إلى التأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى ، دار المعارف ، الإسكندرية ، 1969 ، ص 40

(3) المادة 10 من القانون 83-14 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-06-1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال

الضمان الاجتماعي ، ج ر ، عدد 28



• **التأمين على الولادة :** منح المشرع الجزائري للمرأة العاملة الحق في الاستفادة في عطلة الأمومة مدفوعة الأجر خلال فترات ما قبل الولادة و بعدها ، لمدة 14 أسبوعا متتاليا تبدأ على الأقل 06 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة<sup>(1)</sup>، حيث تستفيد المرأة العاملة الحامل من الأداءات العينية و النقدية ، تشمل الأداءات العينية في التعويض عن مصاريف إقامة الأم و المولود لمدة أقصاها 08 أيام ، و تتمثل الأداءات النقدية في حق المرأة العاملة الحامل في تعويضية يومية تساوي 100% من الأجر اليومي خلال المدة القانونية للتوقف عن العمل .

• **التأمين على العجز :** العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل ، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية و مقدرته على العمل ، و تقدر نسبة العجز من طرف طبيب مختص ، حيث يحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد المبينة في قانون التأمينات الاجتماعية<sup>(2)</sup>

و تشير إلى أن العجز عن العمل يمكن أن ينتج عن المرض أو عن حادث عمل ، حيث يتم التأمين عن الحالة الأولى بموجب أحكام القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>(3)</sup> ، أما الحالة الثانية فيتم التأمين عنها بموجب أحكام القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية<sup>(4)</sup>.

و تجدر الإشارة إلى أن المرض الذي يعد أساس العجز إما أن يكون من الأمراض طويلة الأمد أو من الأمراض قصيرة الأمد ، حيث يبتدئ التأمين عن العجز في الحالة الأولى بعد انتهاء فترة 03 سنوات من التعويضات اليومية عن المرض ، أما في الحالة الثانية فيسري التأمين عن العجز بعد نهاية فترة 02 سنتين من التعويضات اليومية عن المرض ، بمعنى أن العامل المؤمن له لا يمكن له الاستفادة من التعويضات اليومية إلى ما لا نهاية .

هذا و يكون التأمين عن العجز وفقا لنسبة العجز المحددة من قبل اللجنة الطبية المختصة التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي و التي تتخذ 03 أصناف حددتها المادة 36 من القانون 83-11 سالف الذكر ، حيث جاء في الأولى أنه يصنف العجز من حيث تحضير مبلغ المعاش إلى 03 أصناف :

(1) المادة 55 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

(2) سماتي الطيب ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، دار الكتب العلمية ، الجزائر ، ص 39

(3) القانون 83-11 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-07-1983 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج 28 ، عدد 28.

(4) القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، ج 28 ، عدد 28.

بالنسبة للصنف الأول ، العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور  
بالنسبة للصنف الثاني ، العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور  
النصف الثالث : العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور و يحتاجون إلى مساعدة  
غيرهم .

حيث نسبة العجز بالنسبة للصنف الأول بـ 60 % أما الصنف الثاني فتحدد نسبة العجز بـ 80 % ،  
في حين تحدد نسبة العجز بالنسبة للصنف الثالث بـ 80 % بالإضافة إلى نسبة لا تقل عن 40 %  
لصالح الشخص المساعد . و هذا طبقا للمواد 37 و 38 و 39 من القانون 83-11 سالف الذكر .  
أما بالنسبة للعجز الناجم عن حادث عمل فإن العامل المصاب يستفيد بالإضافة من أدءات العجز الكلي  
المؤقت ، يستفيد العامل المتضرر أيضا من ريع يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات  
الضمان الاجتماعي الذي يتقاضه الضحية لدى المستخدم خلال 12 شهرا التي تسبق التوقف عن العمل  
نتيجة الحادث ، حيث تحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان  
الاجتماعي وفق جدول يحدد عن طريق التنظيم .

• **التأمين على الوفاة :** و يستفيد من هذا التأمين ذوي حقوق العامل المتوفى الذين يستفيدون من منحة  
وفاة تستوفى دفعة واحدة و تقدر بأجرة سنة كاملة من العمل على أساس الأجر الأكثر نفعا للعامل ،  
و المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاته و الذي لا يجب أن يقل عن 12 مرة من الأجر الأدنى  
المضمون . (1)

**4-2 التأمينات الاجتماعية عن المخاطر المهنية :** تتمثل التأمينات الاجتماعية عن المخاطر المهنية في  
أداءات التأمين عن التقاعد و كذا أدءات التأمين عن البطالة

• **أداءات التأمين عن التقاعد :** يعتبر التأمين عن التقاعد من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها  
للعمال في مختلف النظم القانونية ، هذا و يشمل معاش التقاعد على معاش مباشر يمنح على أساس  
نشاط العامل نفسه و معاش منقول تضمن معاش للزوج الباقي على قيد الحياة و معاش إلى أبناء العامل  
المتوفى ، و معاش إلى الأصول (2) .

(1) المادة 48 من القانون 83-11 ، مرجع سابق .

(2) المادة 05 من القانون 83-12 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-07-1983 و المتعلق بالمتقاعد ، ج ر ،

و تتضمن شروط الاستفادة من معاش التقاعد ، بلوغ السن المحددة للإحالة على التقاعد و هي 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء ، و قضاء المدة القانونية اللازمة للعمل و المقدرة ب 15 سنة من العمل المنشئ لحق التعاقد ، مع وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل ، و يمكن أن ينشأ الحق في التقاعد دون شرط السن ، إذا قضى العامل مدة عمل فعلي مع دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل ، و تخفض السن بالنسبة على النساء العاملات بخمس سنوات .<sup>(1)</sup>

• **أداءات التأمين عن البطالة** : استحدث المشرع الجزائري نظام التأمين عن البطالة بسبب التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفت الجزائر في منتصف التسعينيات من القرن الماضي و التي نتج عنها تسريح لعدد كبير من العمال ، حيث يتم التأمين لدى صندوق التأمين عن البطالة ، عن طريق الاشتراك بنسبة معينة من مجموع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، تسمح بالاستفادة من أداءات هذا التأمين مع ضرورة توفر مجموعة من الشروط نذكر منها<sup>(2)</sup>:

- أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها 03 سنوات على الأقل .
  - أن يكون عوناً مثبتاً في منصب عمله في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي .
  - أن يكون منخرطاً و يكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ مدة ستة أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل .
  - أن لا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب .
  - أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني .
- و بعد استيفاء هذه الشروط و غيرها يستفيد من أداءات التأمين عن البطالة و المتمثلة في تعويض شهري عن البطالة ، أداءات عينية عن المرض و التأمين عن الأمومة ، المنح العائلية<sup>(3)</sup>.

(1) المادة 06 من القانون 83-12 ، مرجع سابق

(2) المادة 06 من المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26-05-1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة

لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية ، ج ر ، عدد 34

(3) المادة 13 من المرسوم التشريعي 94-11 ، مرجع سابق.

رابعا : انتهاء علاقة العمل الفردية : يقصد بانتهاء علاقة العمل الفردية انقضاء الرابطة العقدية بما يترتب عليه من حقوق و التزامات لكلا الطرفين ، و يعمر طبيعي بالنظر إلى كون عقد العمل من العقود المؤقتة بطبيعتها مهما طالّت المدة ، و نشير إلى أن عقد العمل ينقضي لمجموعة أسباب اقراها المشرع الجزائري ضمن أحكام المادة 66 من القانون 90-11 ، حيث يمكن تصنيف هذه الأسباب إلى أسباب إرادية و أسباب غير إرادية :

1- الأسباب الإرادية لانقضاء علاقة العمل الفردية : تنقضي علاقة العمل وفقا لعدد من الأسباب نوردتها في التسريح التأديبي ، التسريح لسبب اقتصادي و الاستقالة

1- التسريح التأديبي : التسريح التأديبي هو إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة ارتكاب العامل خطأ مهني جسيم بعد مراعاة الإجراءات التأديبية وفقا لما تحدده النصوص القانونية و التنظيمية و الاتفاقية في هذا الشأن ، بهدف المحافظة على السير الحسن لمشروعه و تحقيق استقراره و يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل<sup>(1)</sup>، و يقصد بالخطأ المهني الجسيم الموجب للتسريح التأديبي ، الأفعال الناتجة عن قصد أو عن إهمال و الماسة بالنظام المعمول به في المشروع أو من شأنها إلحاق أضرار به أو بالعمال أو تشكل خرقا بالتزامات العمل المهنية تجاه صاحب العمل<sup>(2)</sup>.

هذا و قد ربط المشرع إنهاء علاقة العمل الفردية بسبب التسريح التأديبي إلى ضرورة احترام الهيئة المستخدمة لجملة من الإجراءات التأديبية ، نصت هذه الأخيرة على الحد الأدنى منها ألا و هي استماع المستخدم للعامل ، إعلامه بإمكانية اصطحاب عامل آخر ، تبليغه كتابيا بقرار التسريح .<sup>(3)</sup>

(1) زوبة عز الدين ، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، مذكرة

ماجستير في القانون الخاص تخصص عقود و مسؤولية ، جامعة بومرداس ، 2011 ، ص 24

(2) ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة ، الجزائر ، 2010 ،

ص 13

(3) المادة 73 مكرر 2 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

2- التسريح لسبب اقتصادي : من المستقر عليه أن الإنهاء الاقتصادي في صورته النموذجية هو ذلك الذي يقوم على إلغاء الوظيفة التي يشغلها العامل بغير أي دخل لاعتبارات تخص شخص العامل ، و هذا من شنه أن يؤثر على الحجم الكلي للعمالة داخل الهيئة المستخدمة ، و يتأكد هذا بعدم قيام صاحب العمل بتعيين عامل آخر بدلا عن العامل الذي أنهى عقده (1) و يعرف التسريح لسبب اقتصادي بأنه إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية و تجارية أو تقنية تفرض عليه التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه ، كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي و المادي (2) و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري تبنى هذه الصورة كسبب من أسباب انتهاء علاقة العمل الفردية بموجب المرسوم التشريعي 09-94 (3) و الذي أجاز من خلاله التسريح لأسباب اقتصادية و لكن مع مراعاة شروط تهدف إلى تنظيم المحافظة على الشغل بوضع ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم .

3- الاستقالة : الاستقالة هي عمل انفرادي من جانب العامل يعلن من خلاله صراحة عن نيته في إنهاء علاقة العمل لأسباب شخصية ، حيث اعترف المشرع الجزائري للعامل بالحق في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية و ذلك ضمن أحكام المادة 68 من القانون 90-11 سالف الذكر و التي ضببت الاستقالة بضرورة احترام شروط معينة كتقديم الاستقالة بشكل مكتوب ، مع البقاء في منصب عمله إلى حين انتهاء فترة الإشعار المسبق التي تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية .

II- الأسباب غير الإرادية لانقضاء علاقة العمل الفردية: تنقضي علاقة العمل لعدد من الأسباب غير الإرادية نوجزها في حالة البطان ،استحالة التنفيذ ، إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة.

(1) همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق ، ص 895.

(2) حاج سودي محمد ، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائري ، مذكرة ماجستير في الحقوق ، تخصص القانون الخاص ، جامعة تلمسان ، 2008 ، ص 05.

(3) المرسوم التشريعي 09-94 المؤرخ في 26-05-1994 و الذي يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، ج ر ، عدد 34

1- حالة البطلان : ينتهي عقد العمل عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني كما هو منصوص عليه في المواد 136، 135، 137 من قانون 90-11 سالف الذكر ، بقيام حالة أو وضع قانوني تصبح معه علاقة العمل الفردية باطلة بطلانا مطلقا أو ملغاة قانونا .

و ينتج البطلان نتيجة تخلف أو عدم صحة ركن من أركان عقد العمل وفقا للأحكام العامة في القانون المدني ، كما تكون علاقة العمل باطلة إذا كانت غير مطابقة للتشريع العمل المعمول كمخالفة الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل ، مدة العمل ، تشغيل القصر ، تشغيل الأجانب بدون ترخيص <sup>(1)</sup>

2- استحالة التنفيذ : إن استحالة تنفيذ عقد العمل تعود إلى حالات تخرج عن إرادة العامل تجعل من تنفيذ عقد العمل أمر غير ممكن ، حيث تتمثل هذه الحالات في حالة الوفاة ، و حالة العجز الكلي عن العمل ، حالة انتهاء مدة العقد المحددة المدة ، حالة التقاعد .

2-1 حالة الوفاة : تقرر ها السبب في قانون العمل الجزائري ضمن مقتضيات الفقرة 10 للمادة 66 من القانون 90-11 سالف الذكر و التي جاءت عامة ، بحيث لم تحدد من هو المعني بالوفاة حتى يكون سبب في انقضاء علاقة العمل ، هل هو العامل أم رب العمل ، و في هذا الإطار نشير إلى أن عقد العمل بالنسبة للعامل يقوم على الاعتبار الشخصي ذلك أن شخصية هذا الأخير تكون محل اعتبار في التعاقد ، حيث يتميز التزامه بالطابع الشخصي ، و لهذا تؤدي وفاته إلى انتهاء العقد بقوة القانون ، و لا يحل ورثة العامل محله في العقد ، أما عن صاحب العمل فإن الأصل أن شخصيته ليست محل اعتبار في التعاقد ، و كل ما يهم هو أداء مقابل الأجر ، لذلك لا ينقضي عقد العمل كقاعدة عامة بوفاة رب العمل ، حيث يستطيع خلفه الحلول محله في إدارة العمل والوفاء بأجر العامل .

2-2 حالة العجز الكلي عن العمل : ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كلياً أي كان سبب هذا العجز ، أما إذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً ، فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز ، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مقبول .

(1) بن رجال آمال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل ، مذكرة ماجيستير في الحقوق ، تخصص عقود و مسؤولية ، جامعة الجزائر ، 2008 ، ص78.

2-3 انتهاء مدة العقد محدد المدة : إن إبرام عقد العمل غير محددة المدة كأصل عام في قانون العمل الجزائري و الاستثناء هو عقد العمل محدد المدة ، و الذي تكرر من خلال التعديل الذي مس المادة 12 من القانون 90-11 سالف الذكر بموجب الأمر 96-21 بإضافة فقرة أخيرة لهذه المادة . و يقصد بانتهاء أو انقضاء مدة العقد هو انتهاء الفترة الزمنية لسريانه ، بغض النظر عن تحقيق أو عدم تحقيق الغرض من إبرام عقد العمل .، حيث تنتهي علاقة العمل بانتهاء المدة المحددة في عقد العمل محدد المدة ، و تشير إلى أن المشرع لم يحدد يضع المدة الدنيا أو القصوى لاعتبار عقد العمل عقد محدد المدة .

2-4 حالة التقاعد : تنقضي أيضا علاقة العمل الفردية بإحالة العامل إلى التقاعد و فقا لمقتضيات أحكام القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد سالف الذكر ، و الذي ربط الإحالة إلى التقاعد بضرورة توفر مجموعة شروط تتعلق أساسا بسن العامل المحال إلى التقاعد و مدة العمل التي قضاها في الخدمة ، حيث يحال على التقاعد كقاعدة عامة كل من بلغ سن 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء ، مع شرط قضاء مدة 15 سنة على الأقل في الخدمة (1)

3-إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة :أدرج المشرع الجزائري في القانون 90-11 لا سيما المادة 66 الفقرة 08 منه حالة إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة كسبب من أسباب انقضاء علاقة العمل الفردية .

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع لم يحدد في مضمون هذا القانون الأسباب المؤدية إلى إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة ، مما يفتح المجال أمام كل الأسباب كالفسخ الاتفاقي لعقد المؤسسة أو الحل القانوني بموجب قرار عن السلطات المختصة أو قانون يقضي بتجميد أو إنهاء الوجود المادي لنوع من المؤسسات أو الحل القضائي نتيجة الإفلاس أو التسوية القضائية للمؤسسة أو وفاة أحد الشركاء المتضامنين في شركة التضامن .

---

(1) المادة 06 من القانون 83-12 ، مرجع سابق .

**خامسا : تسوية منازعات العمل الفردية :** ينشأ عن تنفيذ عقد العمل خلافات أو نزاعات بين طرفي هذا العقد من عمال أجراء و أرباب عمل ، بسبب إخلال أحد طرفيه بتنفيذ التزاماته في مقابل الطرف الآخر ، و في هذا الإطار ومن أجل ضمان استقرار النظام الاجتماعي و الاقتصادي في دائرة الهيئة المستخدمة وضع المشرع الجزائري مجموعة من الأدوات لحل كل خلاف ينشأ نتيجة تنفيذ عقد العمل .

هذا و نشير إلى أن المشرع الجزائري قد عرف المنازعة الفردية للعمل بأنها كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة <sup>(1)</sup> .

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد وضع إطار قانونيا لتسوية النزاعات الفردية للعمل تركز من خلال القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية سالف الذكر ، والذي وضع وسائل إجرائية و مرحلية لتسوية النزاع الفردي يتعين مراعاتها .

**1- التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية :** تعتبر التسوية الودية للنزاعات الناجمة عن عقد العمل مسألة جوهرية قبل اللجوء إلى القضاء من أجل تسويتها ، حيث تمر التسوية الودية بمرحلتين ، التسوية الداخلية داخل الهيئة المستخدمة في شكل تقديم تظلم إلى صاحب العمل ثم المرور بمكاتب المصالحة .

**1-التسوية الداخلية للنزاع :** يسعى الأطراف من خلال هذه الوسيلة لفض النزاع داخل الهيئة المستخدمة ، حيث يتفاوض الطرفان على كيفية التسوية دون الاستعانة بأي شخص ، أو جهاز خارج المؤسسة ، بل يكتفيان بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقية الجماعية ، كما يمكن للعامل رفع تظلم إداري إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جوابه خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار <sup>(2)</sup> .

**2-المصالحة :** تعني المصالحة في مجال علاقات العمل قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية يقبل بها طرفي عقد العمل ، و قد أحال المشرع الجزائري هذه المهمة إلى

<sup>(1)</sup> المادة 02 من القانون 90-04 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية ، ج ٢ ، عدد 06.

<sup>(2)</sup> المادة 03 من القانون 90-04 ، مرجع سابق .



مكاتب المصالحة المنشأة خصيصا لهذه المهمة ، حيث تتشكل هذه المكاتب طبقا للمادة 06 من القانون 90-04 سالف الذكر ، من عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين للمستخدمين ، و يتأسس مكتب المصالحة و بالتداول و لمدة 06 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين .

و تجدر الإشارة إلى أن إجراء المصالحة كأصل عام يعتبر إجراء إلزامي يتعين إعماله قبل اللجوء إلى أي تسوية قضائية ، و استثناءا عن هذا الأصل يمكن تجاوز المصالحة في حالة ما إذا كان المدعي عليه مقيما خارج التراب الوطني أو في حالة إفلاس و التسوية القضائية من قبل صاحب العمل، حسب ما نص عليه المشرع في مضمون المادة 19 ف 01 من القانون 90-04 سالف الذكر .

هذا و تتطلق إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بعريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصا ، حيث يقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة بتحرير محضر بتصريحات المدعي ، ليقوم مفتش العمل خلال 03 أيام من تبليغه بالإخطار مكتب المصالحة و استدعاء أطراف النزاع إلى الاجتماع و ذلك خلال 08 أيام من تاريخ الاستدعاء ، و نشير إلى أن مكتب المصالحة بإمكانه شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي في التاريخ المحدد ما لم يكن هناك سبب جدي و مشروع ، أما في حالة غياب المدعي عليه في تاريخ الاستدعاء فإنه يعاد استدعاؤه لاجتماع مصالحة جديد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاجتماع ، و في حالة عدم حضور المدعي عليه للمرة الثانية يحرر محضر بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي ، أما إذا حضر الطرفان فإنه يتم تحرير محضر إما بالمصالحة في حالة الاتفاق على كل أو جزء من موضوع الخلاف أو محضر بعدم المصالحة لعدم الاتفاق<sup>(1)</sup> .

و تجدر الإشارة أن اتفاق المصالحة ينفذ ضمن 30 يوما على أقصى حد في حالة عدم الاتفاق على شروط و آجال التنفيذ في مضمون الاتفاق ، و في حالة عدم تنفيذ الاتفاق من أحد الأطراف يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ و في أول جلسة و مع استدعاء المدعي عليه بصفة نظامية بالنفاذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما هو محدد في التشريع و التنظيم ، طبقا لما نصت عليه المادتين 33 و 34 من القانون 90-04 سالف الذكر .

II- التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية : لم يشأ المشرع تكليف القضاء بداية بدور تسوية منازعات العمل الفردية ، مراعاة منه لطبيعة المنازعة التي تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي ، إذ

(1) المواد 26 إلى 31 من القانون 90-04 ، مرجع سابق .

ليس من مصلحة العامل أو رب العمل الإدعاء مباشر أمام القضاء حتى لا يؤثر ذلك على الثقة المتبادلة بينهما ، و كذا للوضعية المادية للعامل نظرا لما تسببه المصاريف القضائية من إرهاق مالي للعامل<sup>(1)</sup> و في إطار التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية اعتمد المشرع الجزائري إيجاد قضاء متميز للفصل في المنازعات العمالية من حيث التشكيلة ، الاختصاص و الإجراءات و إصدار الأحكام .

**1- تشكيلة المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية :** أقر المشرع الجزائري تشكيلة خاصة للقسم المختص بالفصل في المسائل الاجتماعية على مستوى المحكمة وفقا للمادة 08 من القانون 90-04 سالف الذكر ، من قاضي رئيس يعونه مساعدين من العمال و مساعدين من المستخدمين ، حيث يكون للمساعدين من العمال و المستخدمين صوت تداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس .

**2- الاختصاص النوعي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية :** أساس تتمتع المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية بالنظر في النزاعات الفردية للعمل ينبع من القانون 90-04 سالف الذكر لا سيما المادة 20 منه و التي تنص على أن المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية تنظر في الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين بالإضافة إلى كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة .

و كذا المادة 21 من ذات القانون و التي جاء فيها تنضّر المحكمة بصفة ابتدائية و نهائية في القضايا التالية : عندما تتعلق الدعوى بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق تلك الإجراءات التأديبية و الاتفاقية الإجبارية و كذا تسليم شهادات العمل و كشف الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليه قانونا لإثبات النشاط المهني المدعي .

كما تستمد هذه المحكمة صلاحياتها في ما يخص بتسوية النزاعات الفردية من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لاسيما من المادة 500 منه و التي جاء فيها أن القسم الاجتماعي يختص اختصاصا مانعا في

(1) عجة الجيلالي ، مرجع سابق ، ص 205

المواد التالية إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين ، تنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل و التكوين و التمهين .... ، منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد . (1)

3- الاختصاص المحلي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية: حددت الاختصاص المحلي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية كل من المادة 24 من القانون 90-04 سالف الذكر ، و كذا المادة 39 ف 08 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية .  
حيث نصت المادة 24 المذكورة إلى أنه ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي ، أما المادة 39 ف 08 فقد أشارت إلى أنه في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و الأجير يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه ، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي .

4 - الإجراءات المتبعة أمام المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية : يتم اللجوء إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية بعد انتهاء إجراءات المصالحة من دون الوصول إلى اتفاق بين أطراف عقد العمل ، حيث يرفع الطرف صاحب المصلحة دعوى أمام هذه المحكمة ، مع إرفاق عريضة الدعوى بنسخة من محضر عدم المصالحة ، ليتم تحديد الجلسة الأولى في تاريخ أقصاه 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى ، حيث يتعين على المحكمة أن تفصل في أقرب الآجال (2).

(1) القانون 09-08 المؤرخ في 23-02-2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ر ، عدد 21.

(2) المواد 36 إلى 39 من القانون 90-04 ، مرجع سابق .

**المحور الثالث : علاقات العمل الجماعية :** ترتبط علاقات العمل الجماعية ارتباطا وثيقا بالاتفاقيات الجماعية العمل ، كون هذه الأخيرة تشكل المصدر الأساسي لعلاقات العمل الجماعية ، و في هذا الصدد سنتعرف على هذه العلاقات من خلال تحديد المفهوم و النطاق ، محتوى الاتفاقيات الجماعية ، ممارسة الحق النقابي .

**أولا : المفهوم و النطاق :** جاءت الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار ضابط و منظم لعقود العمل الفردية بهدف تنظيم شروط و ظروف العمل المناسبة لجميع العمال الذين يخضعون لها .

**1- مفهوم علاقة العمل الجماعية :** حتى يتسنى لنا تحديد مفهوم علاقة العمل الجماعية يتعين تحديد تعريف هذه العلاقات ، ثم بيان خصائصها

**1- تعريف علاقات العمل الجماعية :** عرف المشرع الجزائري علاقة العمل الجماعي بأنها اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، و تبرم داخل المؤسسة الواحدة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال ، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال من ناحية أخرى (1).

**2- خصائص علاقة العمل الجماعية :** تتسم علاقة العمل الجماعي بالعديد من الخصائص أبرزها :

**1-2 الصفة التعاقدية :** بالرغم من أن شروطه و أحكامه تكون واجبة الإلتباع عند إبرام العقود الفردية بوصفها الشريعة العامة واجبة الإلتباع ، إلا أن ذلك لا يفقده الصفة التعاقدية ، فعلاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق يبرم بين طرفين و يكون نابعا من إرادتيهما أي إرادة العمال و إرادة صاحب العمل أو من يمثلهما و من ثم لا يعود هناك مجال للخلط بينها و بين التشريع الذي تصدره الدولة أو النظام الداخلي للمؤسسة (2).

(1) المواد 114 القانون 90-11 ، مرجع سابق .

(2) هيثم حامد المصاروة ، مرجع سابق ، ص 296.

**2-2 الصفة الجماعية :** لا يتصور وجود علاقة العمل الجماعية إلا إذا كان أحد طرفيه مجموعة من العمال أو من يمثلهم ك نقابة ، و بغض النظر عن الطرف الآخر إذ يكون صاحب عمل واحد أو أكثر أو جهة تمثلهم ك نقابة .

**2-3 علاقة العمل الجماعية من العقود الشكلية :** طبقا للمادة 114 من القانون 90-11 المذكورة أعلاه اعتمد المشرع الشكلية عند إبرام علاقة العمل الجماعية ، عندما نص على أن علاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق مكتوب ، و صفة الكتابة هنا تعد ركن في العقد و ليست مجرد وسيلة إثبات يؤدي تخلفها إلى بطلان الاتفاق ، تأسيسا من الصيغة الأمرة لنص المادة المذكورة أعلاه .  
و الحكمة من اشتراط الكتابة هنا تتمثل في محاولة المشرع قطع أوجه النزاع بين الطرفين حول موضوع العقد ، و تحقيقا لهذا الشرط فقد قضى المشرع الجزائري من خلال المادة 119 من القانون 90-11 سالف الذكر ، بضرورة أن يتم إشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين ، و توضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال .

**II- نطاق علاقة العمل الجماعي :** خول المشرع الجزائري مسألة تحديد نطاق علاقة العمل الجماعي إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل ، حيث تركز ذلك من خلال المادة 115 من القانون 90-11 التي تنص على أنه تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني و الإقليمي و يمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة ، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا .

**1- نطاق علاقة العمل الجماعي من حيث المكان :** يتحدد نطاق علاقة العمل الجماعية من حيث المكان بالاتفاق في العقد أو بحكم القانون ، فقد يطبق في نطاق مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات و في منطقة معينة أو على المستوى الوطني .

**2- نطاق علاقة العمل الجماعي من حيث الأشخاص :** يتحدد نطاق اتفاق العمل الجماعي من حيث الأشخاص بانسحابه إلى الفئات التالية (1) :

- أصحاب الأعمال و خلفهم بمن فيهم ورثتهم و الأشخاص الذين تنتقل إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور أو اندماجها بغيرها .

(1) غالب علي الداودي ، مرجع سابق ، ص 216.

• العمال المشمولين بأحكامه في حالة انسحابهم من النقابة أو انسحاب النقابة من الاتحاد العام للنقابات و الذي هو طرف في العقد الجماعي إذا كانوا أعضاء في تلك النقابة أو كانت النقابة عضو في الاتحاد وقت إبرام الاتفاق .

• عمال أي مؤسسة خاضعة لأحكام الاتفاق العمل الجماعي و لو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة .

• العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام اتفاق العمل الجماعي و يرتبطون في نفس الوقت بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة و كانت شروط عقودهم الفردية أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في اتفاق العمل الجماعي

3- نطاق علاقة العمل الجماعي من حيث الزمان : لأطراف اتفاق العمل الجماعي الحرية و السلطة في تقدير مدة سريان هذا الاتفاق حيث لهم أن يقرروا سريانه لمدة محددة أو غير محددة ، حيث تبقى الاتفاقية محدودة المدة التي حل أجلها ما لم توجد شروط مغايرة ، سارية المفعول كاتفاقية غير محددة المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة <sup>(1)</sup>.

---

(1) المادة 117 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

ثانيا: محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل : يتمثل موضوع اتفاقيات العمل الجماعية في وضع القواعد و الأحكام المنظمة لمختلف المجالات و المسائل التي تقتضيها علاقات العمل الفردية سواء فيما يتعلق بالحقوق أو الالتزامات ،أو المسائل التنظيمية الأخرى المتعددة الجوانب ، هذه المهمة كرسها المشرع من خلال أحكام المادة 150 من القانون 90-11 سالف الذكر ، حيث جاء فيها : تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل ، و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

- 1- التصنيف المهني
- 2- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها
- 3- الأجور الأساسية الدنيا المطبقة
- 4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل ، بما فيها تعويض المنطقة
- 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل
- 6- كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود
- 7- تحديد النفقات المصرفية
- 8- فترة التجريب و الإشعار المسبق
- 9- مدة العمل الفعلي التي تضمن العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط
- 10- التغيرات الخاصة
- 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
- 12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب
- 13- ممارسة الحق النقابي
- 14- مدة الاتفاقية و كفاءات تمديدتها أو مراجعتها أو نفضها .

يبرز من خلال هذه المادة أن المشرع قد فوض أطراف العلاقة الصلاحية التنظيمية في المسائل المذكورة في هذه المادة ، الأمر الذي يجعل الاتفاقية الجماعية بمثابة المصدر التنظيمي الاتفاقي الذي يستمد شرعيته و مصدره من القانون بصفة مباشرة ، و بالتالي يؤسس للمهمة التنظيمية للاتفاقية الجماعية و جعلها المصدر الثاني المباشر لعقود العمل الفردية (1).

(1) أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 276.

**ثالثا: ممارسة الحق النقابي .:** يعتبر ممارسة الحق النقابي من الحقوق الأساسية للعمال الأجراء و حتى المستخدمين و يتأسس هذا الحق بناء على أسس قانونية تبدأ بالتشريع الأساسي ، لا سيما مع دستور 1989 و التعديلات المتعاقبة التي عرفها ، حيث تجسد ذلك من خلال المادة 56 من دستور 1989 و التي جاء فيها أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين .

و بهذا الشكل كرس المؤسس الدستوري مبدأ الحرية النقابية ، و التي يقصد بها حق كل مواطن متى توفرت الشروط القانونية في تكوين نقابة و الانضمام إليها أو الامتناع عن الانضمام إليها أو الانسحاب منها (1). و تكريسا للمبدأ الدستوري المذكور أعلاه أصدر المشرع الجزائري القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (2) .

و تجدر الإشارة إلى المشرع الجزائري منح الحق في ممارسة العمل النقابي للعمال الأجراء و كذا المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية ، أو أن ينخرطون انخراطا حرا و إراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة الامتثال للتشريع المعمول به (3).

**1- شروط ممارسة العمل النقابي :** ضبط المشرع الجزائري ممارسة العمل النقابي بضرورة توفر مجموعة من الشروط الموضوعية و أخرى إجرائية .

**1-الشروط الموضوعية لممارسة العمل النقابي :** استلزم المشرع من خلال المادة 06 من القانون 90-14 سالف الذكر ، ضرورة أن يتوفر الراغب في العمل النقابي لا سيما على مستوى تكوين تنظيم نقابي الشروط التالية :

- الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل .
- التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية .
- بلوغ سن الرشد
- عدم ارتكابهم سلوك مضاد للثورة التحريرية .
- ممارسة نشاط له علاقة بأهداف التنظيم النقابي .

(1) أحمد حسن البرعي ، الوسيط في شرح التشريعات العمالية : الجزء الثالث ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ، ص 124 .

(2) القانون 90-14 المؤرخ في 02-06-1990 ، معدل و متمم ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج ر ، عدد 23 . .

(3) المادة 02 و 03 من القانون 90-14 ، مرجع سابق .



2- الشروط الإجرائية لممارسة العمل النقابي : ربط المشرع اعتماد التنظيم النقابي بضرورة احترام جملة من الشروط الشكلية و الإجرائية تبدأ بعملية إيداع تصريح بتأسيس التنظيم النقابي المراد إنشاؤه لدى السلطة المختصة و التي تتنوع بحسب الطبيعة الإقليمية للتنظيم النقابي ، حيث يتم إيداع التصريح بالتأسيس لدى الوالي عندما يتعلق بالتنظيمات النقابية المتواجد مقرها على مستوى البلدية أو الولائية ، أما إذا تعلق الأمر بالتنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني أو ما بين الولايات ، فإن التصريح يودع لدى الوزير المكلف بالعمل (1) .

ليسلم على أثره مسؤولي التنظيم النقابي المراد تشكيله وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من قبل السلطة المختصة خلال 30 يوما على الأكثر ، كما يتعين على مسؤولي التنظيم النقابي استيفاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل ، و على نفقة التنظيم النقابي (2) .

و وفقا للمادة 09 من القانون 90-14 سالف الذكر يتعين أن يرفق التصريح بالتأسيس بملف يشتمل على قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة و الإدارة و كذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم ، بالإضافة إلى نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي(\*) ، فضلا عن محضر الجمعية التأسيسية .

(1) المادة 10 من القانون 90-14 ، مرجع سابق .

(2) المادة 08 من القانون 90-14 ، مرجع سابق .

\* يتضمن القانون الأساسي للتنظيم النقابي وجوبا تحت طائلة البطلان : هدف التنظيم و تسمية مقره ، طريقة التنظيم و مجال اختصاصه الإقليمي ، فئات الأشخاص و المهن و الفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه ، حقوق الأعضاء و واجباتهم و شروط الانخراط و الانسحاب أو الأعضاء ، الطريقة الانتخابية لتعيين الهيئات القيادية و الإدارة و تجديدها و كذا مدة عضويتها ، القواعد المتعلقة باستدعاء هيئات المداولة و تسيرها ، قواعد إدارة التنظيم النقابي ، قواعد حسابات التنظيم النقابي و مراقبتها ، القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي و إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا و القواعد التي تتعلق بأبلولة الممتلكات في هذه الحالة .

(3) المادة 08 من القانون 90-14 ، مرجع سابق .

II- الحقوق و الالتزامات المترتبة على إنشاء التنظيم النقابي : يترتب على إحداث تنظيم نقابي معين قيام عدة آثار نتائج ، نذكر منها تمتع كل عضو من أعضاء التنظيم النقابي بالمشاركة في قيادة التنظيم و إدارته ضمن قانونه الأساسي و نظامه الداخلي و أحكام القانون 90-14 سالف الذكر ، حيث تنتخب هيئات قيادة التنظيم النقابي و تجدد وفقا للمبادئ الديمقراطية (1).

كما يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية بمجرد تأسيسه ، حيث يمكنه أن يقوم بالتقاضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه ، و ألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية و المعنوية ، بالإضافة إلى تمثيل كل العمال أمام السلطات العمومية ، و كذا إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه ، فضلا عن اقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطه المنصوص عليه في قانونه الأساسي و نظامه الداخلي ، و هذا طبقا لما نصت عليه المادة 16 من القانون 90-14 سالف الذكر .

من جهة أخرى و طبقا للمادة 17 من ذات القانون ، يتعين على التنظيمات النقابية المعتمدة أن تعلم السلطات المختصة و المذكورة سابقا بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي ، و كل التغييرات التي تتم على مستوى هيئات القيادة أو الإدارة خلال 30 يوما التي تلي تاريخ القرارات المتخذة بشأنها .

كما يحق للتنظيمات النقابية المعتمدة في إطار التشريع و التنظيم المعمول به الانخراط في التنظيمات النقابية الدولية و القارية و الجهوية ، التي تتشد أهداف مماثلة (2)

III- مهام و صلاحيات التنظيمات النقابية : خول المشرع الجزائري للتنظيمات النقابية الممثلة للعمال القيام بممارسة مجموعة من المهام و التمتع بجملة من الصلاحيات ، على نحو ما نصت عليه المادة 38 من القانون 90-14 سالف الذكر ، و التي جاء فيها على انه تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة بالصلاحيات التالية :

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة .
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها .
- جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن و المحاللات المتصلة بها خارج أوقات العمل ، و استثناء أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم .

(1) المادة 13 و 14 من القانون 90-14 ، مرجع سابق .

(2) المادة 18 من القانون 90-14 ، مرجع سابق .

• إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض .

كما منح المشرع للتنظيمات النقابية للعمال و المستخدمين الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني الحق في استشارتها في ميادين النشاط التي تعنيها عند إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، و كذا في مجال تقويم التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و إثرائهما ، كما تتفاوض في الاتفاقيات الجماعية التي تعنيها ، بالإضافة إلى تمثيلها في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي ، فضلا عن تمثيلها في اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية .

**IV- ضمانات أعضاء التنظيم النقابي في إطار ممارسة نشاطهم :** من أجل ضمان ممارسة التنظيمات النقابية لنشاطاتهم بكل حرية في الدفاع عن مصالح الفئات التي تنتمي إليها ، كرس المشرع الجزائري مجموعة ضمانات لأعضاء هذه التنظيمات على نحو ما نصت عليه المادة 50 من القانون 90-14 سالف الذكر من أنه لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال ، بسبب نشاطاته النقابية ، إبان التوظيف و الأداء و توزيع العمال و التدرج و الترقية خلال الحياة المهنية و عند تحديد المرتب ، و كذلك في مجال التكوين و المنافع الاجتماعية

كما منع المشرع المستخدمين من أن يسلطوا ضد العمال أعضاء التنظيمات النقابية بسبب نشاطاتهم النقابية عقوبة العزل و التحويل ، أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها . (1)

**V- توقيف و حل التنظيم النقابي :** ربط المشرع الجزائري حل التنظيم النقابي من خلال شكلين الأول إرادي و الثاني بطريقة قضائية ، حيث يتم حله بالطريقة الأولى عن طريق إعلان أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبيهم المعينون قانونا حل التنظيم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي (2).

أما الحالة الثانية فتتم بناء على دعوى ترفع أمام الجهات القضائية من قبل السلطة العمومية أو من أي طرف معني آخر ، و ذلك في حالة إذا ما كان هذا التنظيم النقابي يمارس نشاطه بشكل مخالف للقوانين المعمول بها أو بشكل غير منصوص عليه في قانونه الأساسي ، و ذلك طبقا للمادتين 30 و 31 من القانون 90-14 سالف الذكر .

(1) المادة 53 من القانون 90-14 ، مرجع سابق .

(2) المادة 29 من القانون 90-14 ، مرجع سابق .

رابعاً: **تسوية منازعات العمل الجماعية**: تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ، و صاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى (1) حيث يتمحور النزاع الجماعي للعمل حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال ، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين ، حيث يقوم النزاع الجماعي على معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال ، و هو ما يميزها عن المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية .

1- **أنواع منازعات العمل الجماعية** : تتنوع أسباب و حالات قيام نزاعات العمل الجماعية إلى عدة أسباب حيث تنشأ إما بمناسبة تطبيق قانون قائم أو تعديل قانون ، أو تفسير اتفاقية جماعية .

1-**نزاعات متعلقة بتطبيق قانون** : تنور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تطبيق قانون يدعى العمال فيه خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما ، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال ، بحيث تم تصنيفهم مثلاً في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون .

2-**نزاعات متعلقة بتعديل قانون** : في هذه الصورة يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة عقد أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية ، بناء على تغير وضع أو أوضاع اقتصادية و اجتماعية ، و ظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية (2) .

3-**نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات جماعية** : يجب على الطرفين في علاقة العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات الجماعية و ذلك بتطبيقه و تنفيذه ، و في ذلك يجب أن تكيف كل علاقات كل عقود العمل الفردية المبرمة بين قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل مع البنود الواردة فيها مع ما يتطابق ليكون أفضل بالنسبة للعامل.

(1) أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 341.

(2) يحيوي نادية ، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، تخصص المسؤولية المهنية ، جامعة تيزي وزو ، 2014 ، ص 71.

غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعمال ، إذ يمكن أن يكون هناك نزاع فردي إذا مس عاملا واحدا ، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية ، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المتخصصة لتسويته بقصد تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل<sup>(1)</sup>.

II- الإجراءات الوقائية من المنازعات الجماعية : يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم الوسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل على السواء ، و بالعودة إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية و لمضمون و أحكام هذه الأخيرة ، فإنه يتبين لنا وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية هما المفاوضات المباشرة ، و اللجان المشتركة .

I-المفاوضات المباشرة : تعد المفاوضات المباشرة من بين الطرق الأساسية لحل النزاعات الجماعية ، و التي تتم بين ممثلي العمال من جهة و أرباب العمل أو ممثليهم من جهة ثانية بخصوص ظروف العمل و شروطه ، حيث تهدف هذه المفاوضات إلى عرض الخلافات لحلها بتقريب وجهات النظر بين الطرفين .

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد أشار إلى هذه الأداة من خلال المادة 04 من القانون 90-02 سالف الذكر ، و التي جاء فيها أنه يعقد المستخدمون و ممثلوا العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

و هذا من أجل تخفيف حدة الخلاف لتفادي التشنجات الاجتماعية و المهنية التي تلوح في الأفق ، كما تمكن الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض و طرح التصورات و التحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية و الاجتماعية و الحلول المقترحة لها<sup>(2)</sup>.

(1) يحيياوي نادية ، مرجع سابق ، ص 71.

(2) عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2008 ، ص 58.

**2- اللجان المشتركة :** كثير من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية ، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر ، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة ، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى ، حيث تفوض التشريعات العمالية حرية و صلاحية إنشاء و تنظيم مثل هذه الأخيرة ، مهمة و متابعة النزاع و دراسته و اقتراح الحلول المناسبة له .  
و من أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية ، نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك و المؤسسات المالية ، التي نصت في مادتها 69 على أنه في " حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل و الممثلين النقابيين للعمال ، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني و الاجتماعي ، و كذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة ، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين و ممثل صاحب العمل ، و المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال و أصحاب العمل الأطراف في النزاع (1) ."

---

(1) أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005 ، ص 97 .

III- الإجراءات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية : يقصد بالإجراءات العلاجية ، تلك الإجراءات التي تهدف إلى دراسة و بحث أسباب النزاع الجماعي ، و إيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر و هيئات معينة ، على نحو المصالحة ، الوساطة ، التحكيم .

1-المصالحة : تبنى المشرع الجزائري من خلال القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب سالف الذكر ، أسلوب المصالحة كإجراء ودي لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، و يظهر ذلك من خلال مضمون المادة 05 من القانون 90-02 سالف الذكر التي جاء فيها " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها ، يباشر المستخدم و ممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي كل من الجانبين طرفا فيه ، و إذا لم يكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة ، أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .

يتضح من نص المادة أعلاه أنه يوجد صورتين للمصالحة ، الأولى اتفاقية ، و التي تنقرر انطلاقا من الاتفاقيات الجماعية ، حيث يتم تشكيل لجان و بكل حرية و استقلالية بين الطرفين على أساس لجان متساوية الأعضاء ، تحدد نظام عملها الصلاحيات المخولة لها و نطاق عملها .

أما الصورة الثانية فتعرف بالمصالحة القانونية ، و التي يلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول ، أو في حالة فشله ، حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة الصلح بين المستخدم و ممثلي العمال في حالة رفع الخلاف إليه ، حيث يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال 04 أيام الموالية لإخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها ، و يتعين على طرفي النزاع الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل .<sup>(1)</sup>

و تجدر الإشارة إلى أن جلسة المصالحة هذه يترتب عليها أمر واحد من ثلاث ، الأول أن تتوصل لجنة المصالحة إلى تسوية النزاع بصفة كاملة ، سواء كانت المصالحة اتفاقية أو قانونية ، و هنا تعتبر هذه المصالحة اتفاقا يلحق بالاتفاقية الجماعية السابقة ، و يخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها

(1) المادتين 06 و 07 من القانون 90-02 ، مرجع سابق .

الاتفاقية ، لاسيما شرط التسجيل و الإيداع ، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية .

أما الحالة الثانية فهي توصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع ، و في هذه الحالة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر يدون فيها المسائل التي تم الاتفاق عليها ، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائما في شأنها ، حيث تصبح المسائل التي اتفق عليه الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا <sup>(1)</sup>

أما الحالة الثالثة فتتمثل في فشل المصالحة بعدم التوصل إلى تسوية النزاع الجماعي ، و هنا كذلك يحرر محضر بعدم المصالحة من قبل مفتش العمل المختص إقليميا أو لجنة المصالحة حسب الحالة ، و هنا يمكن لأطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، كما يكون للعمال في هذه الحالة الحق في اللجوء إلى الإضراب.

**2-الوساطة :** و هي ثان إجراء يلجأ إليه طرفا النزاع بعد فشل إجراءات المصالحة ، و نشير إلى أن المشرع الجزائري قد أحدث هذا النظام من خلال القانون 90-02 سالف الذكر ، لا سيما من خلال المادة 10 منه و التي عرفت الوساطة بأنها اتفاق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه .

إن الحرية المطلقة التي تركها المشرع لأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر المختلفة ، بغرض التوصل إلى تسوية ودية له ، تسمح لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص و ليس هيئة ، يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط و معايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط .

إن الوسيط أثناء أداء مهمته يتمتع بصلاحيات واسعة في سبيل تسوية النزاع المعروض عليه ، و تقريب مطالب الأطراف المتنازعة ، فيتولى القيام بالبحث عن أسباب و صحة أساس إدعاء على طرف ، من أجل إحاطة موضوع الخلاف بكل جوانبه و مؤثراته ، فيتلقى جميع المعلومات التي لها علاقة بموضوع الخلاف ، وكل وثيقة أعدت في ذلك ، و استدعاء كل شخص يرى الاستماع إليه و الأخذ بشهادته ضروريا ، و ذلك دون تدخل مفتش العمل إلا بطلب صريح من طرف الوسيط حتى يتمكن من الإحاطة

(1) المادة 08 من القانون 90-02 ، مرجع سابق .



بموضوع النزاع<sup>(1)</sup> ، ثم اقتراح ما تم التوصل إليه في شكل توصية معللة يعرضها على أطراف النزاع في الأجل الذي يحدده ، و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .<sup>(2)</sup> حيث إذا رضي طرفي الخلاف بها يلتزمان باحترام الحل الذي وصل إليه الوسيط في توصيته لتصبح إلزامية عليهما ، أما في حالة عدم رضاهما بها أو عدم توصل الوسيط على تسوية هذا النزاع ، فتتم إحالة الخلاف إلى التحكيم .

**3-التحكيم :** بالرجوع إلى القانون 90-02 سالف الذكر نجده أشار إلى نظام التحكيم في نزاعات العمل الجماعية في مادة واحدة و وحيدة و هي المادة 13 منه ، و التي أشارت إلى أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق عليهما أحكام قانون الإجراءات المدنية ذات الصلة ( المواد 1008 إلى 1038 ) .

و بالعودة إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نجدها تعرف التحكيم على أنه الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم<sup>(3)</sup> ، و نشير إلى أن المشرع استلزم أن يكون شرط التحكيم مثبتا كتابيا في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تسند إليها ، و أن يتضمن تحت طائلة البطلان موضوع النزاع و أسماء المحكمين ، أو كيفية تعيينهم بحسب ما نصت عليه المادة 1008 من القانون 08-09 سالف الذكر .

و تجدر الإشارة إلى أن محكمة التحكيم يجوز أن تتشكل من محكم واحد أو عدة محكمين بعدد فردي<sup>(4)</sup> ، و نشير إلى أن المشرع نص من خلال أحكام المادة 1019 على انه تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال و الأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك ، كما تجدر الإشارة إلى أن أحكام التحكيم بعد إصدارها تحوز حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه .

(1) رشيد وضاح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، دار هومة ، الجزائر ، 2001 ، .102.

(2) المادة 12 من القانون 90-02 ، مرجع سابق .

(3) المادة 1011 من القانون 08-09 ، المؤرخ في 23 -02-2008 تتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ،

ج ر ، عدد 21.

(4) المادة 1017 من القانون 08-09 ، مرجع سابق .

17- الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات الجماعية ( الإضراب ) : عند فشل أو عجز الطرق العلاجية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال و أصحاب العمل لأسباب مختلفة كالتعننت بالري و عد م الاقتناع بالحلول المقترحة أو بعدم وجود ضمانات كافية لتحقيق الحلول المقترحة ، الأمر الذي بالعمال إلى سلوك أسلوب الضغط على الطرف المقابل بانتهاج أسلوب الإضراب .

1- مفهوم الإضراب : يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية و القانونية المكفولة للعمال ، حيث يتم اللجوء إليه متى عجزت السبل الوقائية و العلاجية عن إيجاد حلول للمشاكل المهنة و الاجتماعية التي يعمل في إطارها العمال و عليه يمكن تعريف الإضراب على أنه امتناع عن العمل لمدة محدود يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط ، و التأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب<sup>(1)</sup>

كما يعرف الإضراب أيضا بأنه رفض جماعي و مدبر للعمل بقصد تحلل العمال مؤقتا من شروط عقد العمل ، بغية تأييد نجاح مطالبهم<sup>(2)</sup>. و يعرف الإضراب أيضا بأنه توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل<sup>(3)</sup>

2- الضوابط القانونية لممارسة الحق في الإضراب: نظم المشرع من خلال القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب ضوابط ممارسة حق الإضراب ، حيث تتمثل هذه الضوابط في :

• ألا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية المتمثلة في الوساطة و المصالحة ، و بعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع<sup>(4)</sup>، كما يجب ان يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين اللجوء إلى التحكيم ، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب بل و يوقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه طبقا لما نصت عليه المادة 25 من القانون 90-02 سالف الذكر .

(1) بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، مرجع سابق ، ص 160.

(2) رشيد وضاح ، مرجع سابق ، ص 113

(3) أحمية سليمان ، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 372.

(4) المادة 24 من القانون 90-02 ، مرجع سابق

• أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية و إرادة حرة ، حيث تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري ، و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المهنية على الأقل ، و هذا بحسب ما ذهبت إليه المادة 28 من القانون 90-02 سالف الذكر .

• وجوب الإشعار المسبق بتاريخ و مدة الإضراب ، حيث يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بتاريخ بداية الإضراب و مدته و إذا ما كان محدودا أو غير محدود ، هذا و تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، و تحدد هذه المدة بناءً على المفاوضات و لا يمكن أن تقل عن 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه . (1)

• ضمان و أمن و سلامة أماكن و وسائل العمل و عدم احتلالها بالقوة ، و هذا باتخاذ كافة الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل و أدوات و أماكن العمل ، و عدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية و المنقولة و المنشآت التابعة لصاحب العمل (2) .

**3- الحماية القانونية للإضراب :** أسبغ المشرع على ممارسة الإضراب متى كان متوافقا مع الضوابط القانونية المشار إليها أعلاه حماية قانونية ، بشكل تكفل للعمال المضربين ممارستها له دون تعرضهم لأي ضغوط مهنية أو مالية ، حيث تبرز مظاهر هذه الحماية من خلال :

• منع استخلاف لأي من العمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب ، مهما كان شكل و هدف الاستخلاف ، سواء بتوظيف عمال آخرين ، أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الإضراب ، حيث رتب المشرع في حالة القيام بذلك من قبل صاحب العمل توقيع جزاءات تمتد من 08 أيام إلى شهرين حبسا و غرامة مالية تتراوح بين 50 ألف دينار إلى 200 ألف دينار جزائري . (3)

(1) المادة 30 من القانون 90-02 ، مرجع سابق

(2) أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع سابق ،

ص 151

(3) المادة 57 من القانون 90-02 ، مرجع سابق

- منع المشرع من خلال أحكام الفقرة 02 من المادة 41 من القانون 90-02 سالف الذكر ، تسليط عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب متى كان الإضراب شرعي و مستوفيا للشروط القانونية المطلوبة ، و بالتالي فإن أي تصرف يأتيه صاحب العمل بقصد الانتقام يعتبر تعسفا و باطلا قانونا .

## قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- 1- أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات ، الطبعة الثانية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2006،
- 2- أحمد حسن البرعي ، الوسيط في شرح التشريعات العمالية : الجزء الثالث ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ،
- 3- أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012،
- 4- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005،
- 5- براهيم عط الله ، مدخل إلى التأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى ، دار المعارف ، الإسكندرية ، 1969 ،
- 6- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري : الكتاب الأول ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010،.
- 7- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010،
- 8- ابن عزوز بن صابر ، مبادئ في شرح قانون العمل الجزائري : دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2010
- 9- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية ، الطبعة الثالثة ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015،..
- 10- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984،
- 11- هيثم حامد المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008
- 12- همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1997،
- 13- رابح توايحية ، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، دار الهدى، عين مليلة، 2012،
- 14- رشيد وضاح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية، دار هومة ، الجزائر ، 2001،. 102.
- 15- طريبت السعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، دار هومة ، الجزائر ، 2012

- 16- محمد حسين منصور ، قانون العمل ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2010 ،
- 17- مهدي بخدة ، المسؤولية العقدية في علاقات العمل : دراسة مقارنة ، الأمل للطباعة و النشر ، تيزي وزو ، 2013 .
- 18- عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 ،
- 19- عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2008 ،
- 20- عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد ، الطبعة الأولى ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2004 ، .
- 21- غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، 2011 ،
- 22- سماتي الطيب ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، دار الكتب العلمية ، الجزائر ،
- 23- سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010 ،
- 24- شواخ محمد الأحمد ، التشريعات الاجتماعية قانون العمل ، الجزء الأول مديرية الكتب و النشر الجامعي ، سوريا ، 2007 ،
- 25- ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة ، الجزائر ، 2010

#### ثانيا : المحاضرات

- 1- أحمية سليمان ، ( قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ) ، مطبوعة تتضمن محاضرات أقيمت على طلبه السنة الثالثة ليسانس ، القسم الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2014-2015 ،

#### ثالثا : الرسائل و المذكرات

- 1- زوية عز الدين ، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، مذكرة ماجستير في القانون الخاص تخصص عقود و مسؤولية ، جامعة بومرداس ، 2011 .
- 2- حاج سودي محمد ، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائري ، مذكرة ماجستير في الحقوق ، تخصص القانون الخاص ، جامعة تلمسان ، 2008 .
- 3- بن رجال آمال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل ، مذكرة ماجستير في الحقوق ، تخصص عقود و مسؤولية ، جامعة الجزائر ، 2008 .

4-يحياوي نادية ، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، تخصص المسؤولية المهنية ، جامعة تيزي وزو ، 2014 .

رابعا : النصوص القانونية :

- 1- الأمر 57-62 ، المؤرخ في 31-12-1962 المتضمن مواصلة العمل بالتشريع الفرنسي .
- 2- الأمر 47-71 المؤرخ في 16-11-1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ج ر ، عدد 101
- 3-الأمر 30-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتضمن ، تحديد المدة القانونية الأسبوعية للعمل ، ج ر ، عدد 39.
- 4- الأمر 31-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتضمن بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ر ، عدد 29.
- 5-الأمر 85-75 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 26-09-1975 المتضمن القانون المدني ، ج ر ، عدد
- 6-القانون 12-78 المؤرخ في 05-08-1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج ر ، عدد 32
- 7-القانون 11-83 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-06-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر ، عدد 28.
- 8-القانون 12-83 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-07-1983 و المتعلق بالمتعاقد ، ج ر ، عدد 28.
- 9-13-83 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، ج ر ، عدد 28.
- 10-القانون 14-83 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-06-1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، ج ر ، عدد 28
- 11-القانون 07-88 ، المؤرخ في 06-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل ، ج ر ، عدد 98..
- 12-القانون 02-90 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر ، عدد 02
- 13-القانون 03-90 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بمفتشية العمل ، ج ر ، عدد 02

- 14- القانون 04-90 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل ، ج ر ، عدد 02
- 15- القانون 11-90 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل و المتمم ، المتضمن علاقات العمل ، ج ر ، عدد 17
- 16- القانون 14-90 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-02-1990 المتعلق بممارسة العمل النقابي ، ج ر ، عدد 23.
- 17- المرسوم التشريعي 09-94 المؤرخ في 26-05-1994 و الذي يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، ج ر ، عدد 34
- 18- المرسوم التشريعي 11-94 المؤرخ في 26-05-1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية ، ج ر ، عدد 34 .
- 19- الأمر 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد 46.
- 20- القانون 09-08 المؤرخ في 23-02-2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ر ، عدد 21.