

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



محاضرات في مقياس:

# قانون العمل

- برنامج مقياس قانون العمل
- المحور الأول: علاقات العمل الفردية
- نشأة و تطور فكرة العمل
- مفهوم العمل في الحضارات القديمة.
- مكانة العمل في الشريعة الاسلامية
- مفهوم العمل في العصور الوسطى
- مفهوم العمل في الفكر الاقتصادي الحديث
- بداية ظهور قانون العمل و عوامل تطوره
- نشأة و خصائص قانون العمل في الجزائر
- نشأة قانون العمل في الجزائر
- خصائص قانون العمل الجزائري
- تعريف قانون العمل و نطاقه
- خصائص قانون العمل

- نطاق قانون العمل
- أهمية قانون العمل و علاقته بغيره من فروع القانون
- مصادر قانون العمل
- عقد العمل
- تعريف عقد العمل
- عناصر عقد العمل
- عنصر العمل
- عنصر الأجر
- عنصر التبعية و الاشراف
- عنصر المدة
- شروط صحة عقد العمل
- الأهلية
- الرضا
- المحل و السبب
- مراعاة القوانين و الانظمة المعمول بها
- مضمون و أحكام عقد العمل
- البنود الأساسية
- الأحكام التكميلية
- تعديل عقد العمل
- حالات متعلقة بصاحب العمل
- حالات متعلقة بالعامل
- حالات التعديل الأخرى
- الإطار التنظيمي لعلاقة العمل
- مراحل انعقاد علاقة العمل و اثباتها
- مراحل انعقاد علاقة العمل
- المرحلة التجريبية

- مرحلة التثبيت و الترسيم
- اثبات علاقة العمل
- سريان علاقة العمل
- وضعية العمل الفعلي
- وضعية التوقف المؤقت عن العمل
- الأحكام الخاصة بظروف العمل
- المدة القانونية للعمل
- فترات الراحة و العطل الرسمية
- العطل و الاجازات الغير مدفوعة الأجر
- آثار علاقة العمل
- حقوق و التزامات العامل
- الحقوق الأساسية للعامل
- الحق في الأجر
- الحق في الراحة
- الحق في التأمين و الحماية الاجتماعية
- الحق في التقاعد
- الحق في الترقية و التكوين
- الحق في ممارسة النشاط النقابي
- الالتزامات الأساسية للعامل
- الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد
- الالتزام بالامتثال لأوامر و توجيهات صاحب العمل
- الالتزام بالسري المهني
- الالتزام بعدم ممارسة أي نشاط يتعارض مع طبيعة العمل
- حقوق و التزامات صاحب العمل
- صلاحيات صاحب العمل
- صلاحياته كطرف في العلاقة

- صلاحية الادارة و التنظيم
- صلاحية وضع النظام الداخلي
- صلاحية وضع التعليمات و التوجيهات الداخلية
- سلطة التأديب
- التزامات صاحب العمل
- التمييز بين علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل و علاقة العمل الخاضعة لقانون الوظيفة العامة
- المحور الثاني: منازعات العمل الفردية
- التسوية الودية للمنازعة الفردية
- التسوية الداخلية
- المصالحة
- مكتب المصالحة تشكيله و اختصاصه
- اجراءات المصالحة
- تنفيذ اتفاق الصلح
- التسوية القضائية
- تعريف قضاء العمل
- طبيعة قضاء العمل
- طبيعة قضاء العمل
- تشكيل و اختصاصات قضاء العمل
- تشكيله
- اختصاصاته
- اجراءات التقاضي
- طبيعة الأحكام الإبتدائية و كيفية تنفيذها
- الدعوى النقابية
- مصدر أهلية التقاضي للمنظمات النقابية
- دعوى المصالح الجماعية



- دعوى المصالح الفردية
- الدعوى المباشرة
- المحور الثالث: المنازعة الجماعية في العمل
- الإجراءات الوقائية من المنازعات الجماعية في العمل
- التفاوض الجماعي المباشر
- اللجان المشتركة
- الاجراءات العلاجية
- المصالحة
- المصالحة القانونية
- الوساطة
- التحكيم
- كفيات تعيين هيئات التحكيم
- صلاحيات المحكمين
- اجراءات التحكيم و تنفيذ الأحكام
- تسوية المنازعات الجماعية في المؤسسات و الهيئات العمومية
- نظام التظلم
- نظام المصالحة
- المصالحة الرسمية أو الوساطة
- المصالحة العادية
- تشكيل و تنظيم مجلس الوظيفة العامة متساوي الأعضاء
- اجراءات المصالحة
- نتائج المصالحة
- نظام التحكيم
- تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم
- اجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة
- كفيات اصدار قرارات التحكيم و تنفيذها

## مقدمة: عن نشأة وتطور فكرة العمل.

لقد نشأة فكرة العمل وتطورت مع وجود وتطور الإنسان منذ الأزل، إلا أن نظرة الأفراد لهذه الفكرة أخذت عدة صور وأشكال على مدى العصور والحضارات القديمة ما أثر على قيمة العمل وتقديره ضيقا واتساعا. وهو ما سنحاول التطرق إليه من خلال إلقاء نظرة وجيزة على مفهوم العمل عبر الحضارات القديمة ثم العصور الوسطى في مبادئ الثورة الفرنسية ثم المذاهب الاقتصادية الحديثة

## مفهوم العمل في الحضارات القديمة.

يعتبر العمل شرط لبقاء الانسان ففي العصور القديمة ارتبطت حياة الانسان بالطبيعة و ما توفره من وسائل العمل حيث اقتصر في البداية على قطع او شق الحجارة كأدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه ومع تطوره اصبح اكثر تطورا و اتقانا في صنع الادوات فكانت اولى المرتحل لظهور الاشكال الاولى لتقسيم العمل حسب العمر و الجنس ما ادى في وقت لاحق الى استعمال هذه الادوات في الصيد ليصبح اهم مصدر للمعيشة بعدها انتقل في استعمالها الى العمل الزراعي فنشأت العشائر و بدا التقسيم الاجتماعي للعمل بظهور المجتمع المشاعي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الانتاج والعمل المشترك و التوزيع المتساوي لمنتجات العمل نظرا للشعور بالانتماء للعشيرة الذي يطبع افراد العشيرة في ذلك الوقت ومن ثمة ما يميز هذه الفترة هو خلوها من الطبقة والاستغلال . و<sup>1</sup>لقد تطور العمل الانساني بتطور الزمن اين اصبح الفرد قادرا على انتاج فائض من احتياجاته الشخصية و نشوء الحاجة الى التبادل السلعي بين القبائل مما ادى الى ظهور الطبقة و الاستغلال حيث ظهرت الملكية الخاصة لوسائل الانتاج وانقسم المجتمع الى طبقتين طبقة الاسياد و طبقة الرقيق و من هنا حل مجتمع الرق مكان المجتمع المشاعي مستندا في ذلك على ارتفاع انتاجية عمل الافراد الى حد المنتوج الفائض إضافة إلى نشوء الملكية الخاصة لوسائل الانتاج.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حسن كبيرة . أصول قانون العمل ، منشأة المعارف ، الطبعة الثالثة ، الاسكندرية 1989 ، ص 42

<sup>2</sup> علي عوض حسن . الوجيز في شرح قانون العمل ، منشأة المعارف ، 1989 ، ص 189

و مع تطور الزمن و تراكم الخبرة الانتاجية نشأة حضارات مختلفة و التي لا زالت شواهدا قائمة حتى اليوم لم تنطلق من العدم بل كانت نتيجة جهود بشرية مضمينة فبالرجوع إلى الدراسات التاريخية المتخصصة نجد أن الحضارة المصرية قد قامت على العمل وتقديسه فقد مارس المصريون القدامى الفلاحة بسبب وفرة الأراضي الفلاحية الخصبة وسهولة استغلالها، كما مارسوا الصناعة وازدهرت في عهدهم من خلال استغلال البرنز في صناعة الأسلحة أيضا صناعة الآجر و الاسمنت الزجاج والفخار والخشب والجلد ، و استعمال الكيمياء في الصناعة الى جانب صناعة النسيج كما عرفت الحضارة المصرية ازدهارا في مجال الفكر و البحث العلمي كالرياضيات والهندسة ووظفوها في صناعة الأهرامات التي لازالت شامخة إلى اليوم ، وقد مارس الاغلبية من المصريين الأحرار من المصريين الصناعة بالإضافة إلى قلة من العبيد. وكانت كل فئة من الفئات الصناعية تؤلف طبقة خاصة تتبع رئيسا منهم يقيم عملهم ويعطيهم أجورهم.

أما الحضارة البابلية فقد اهتمت بالصيد أكثر من الزراعة بسبب طبيعة أراضيها فقد عملوا على استخراج المعادن مثل الرصاص والحديد والذهب والفضة كما عرفوا صناعة النسيج ، وما ينبغي الإشارة إليه أن الحضارة البابلية من الحضارات القليلة التي كانت تحدد فيها الأجور من قبل الدولة إلى جانب تحديد الأسعار بمقتضى قوانين حمو رابي الذي بمقتضاه تم تحديد اجور العاملين في مجال البناء و النسيج و النجارة و التجار و الرعاة و غيرهم من الفئات العمالية الاخرى .

كما عرفت هذه الحضارة تطورا كبيرا في مختلف المجالات مثل الطب والفلك واللغة وو وضعت اول تشريع في القانون وعلمت اليونان مبادئ الحساب وعلم الطبيعة والفلسفة وغير ذلك من مظاهر الازدهار العلمي والفكري التي كانت نتيجة اقبال البابليين على العمل و حبهم له<sup>1</sup>.

أما الحضارة الفينيقية والتي تعتبر هي الأخرى من أقدم الحضارات التي يعود تاريخها الى القرن الثامن و العشرين قبل الميلاد فقد نشط أهلها في الصناعة والتجارة الخارجية كما اشتهروا بصناعة الزجاج والمعادن والأسلحة والحلي والمجوهرات الى

<sup>1</sup>حسن كبيرة . مرجع سابق ،ص 43

جانب احتكاكهم عبر رحلاتهم التجارية بمختلف الحضارات الاخرى ما مكنهم من الاستفادة من احدث ما توصلت اليه هذه الحضارات من اختراعات وطرق متقدمة في الصناعة وطرق الانتاج<sup>1</sup>

أما اليهود فيعتبرون من أكثر الشعوب إقبالا على العمل في مختلف المجالات لاسيما النشاط أفلحي وتربية الماشية وزراعة الكروم والزيتون، ولما زادت ثروتهم اهتموا بالتجارة ونجحوا إلى أبعد الحدود كما ان العلاقات الاجتماعية بينهم تقوم على ثلاثة عناصر رئيسة هي الملكية والأسرة والدين وكانوا ينقسمون الى فئتين متميزتين هم العبرانيين الاحرار او العاديين والعبرانيين المذنبون واسرى الحرب الذين كانوا يتحملون اشق الاعمال وخدموا للعبرانيين الاحرار.

وتعتبر الحضارة الرومانية القديمة التي اشتهرت بالازدهار الاقتصادي والمادي الذي لا يفوقه إلا الازدهار الاوروبي بعد الثورة الصناعية وكان ذلك بفضل عمل الكادحين لاسيما طبقة العبيد و الفقراء الذين كانت تفرض عليهم كافة الأعمال اليدوية التي كان يتعالى الأشراف والنبلاء عليها.

وقد اشتهر الرومان بحب العمل أفلحي واحتقار الأعمال اليدوية الأخرى حيث كانوا يملكون الأراضي الواسعة ويقضون فيها أغلب أوقاتهم.

أما الصناعة فقد نشأت في البيوت وكانت موجهة أساسا للاستهلاك العائلي ثم انتقلت إلى الدكاكين حيث كانت تتمثل اساسا في الصناعات المنجمية وصناعة البرنز والخشب والسفن والاثاث والاسلحة والآجر والفخار والنسيج وكان أغلب القائمين عليها من العبيد.<sup>2</sup>

أما التجارة فلم تعرف ازدهارا عند الرومان لأنهم كانوا ينظرون إليها على أنها عمل غير شريف ما دامت تهدف الى الشراء بئمن رخيص و البيع بئمن غالي وبعد أن جاءت الديانة المسيحية تغيرت النظرة للعمل حيث كان السيد المسيح عليه السلام يشتغل

<sup>1</sup> حسن كيرة . نفس المرجع نفس الصفحة

<sup>2</sup> علي عوض حسن . مرجع سابق ، ص 190

بيده كما وضع القس سانبول مبدأ إجبارية العمل حيث قال من لا يعمل لا يأكل وبصفة عامة فان الرومان لم يقدرُوا العمل كما انهم لم ينصفُوا العمال ولم يمنحُوهم حقوقهم و حرياتهم خوفا من الثورة عليهم وعلى املاكهم و سلطتهم وبالتالي لم يمكنوهم من استغلال ثمرة عملهم وجهدهم واستفادتهم من انتاجهم

ما يمكن قوله أن مفهوم العمل في بعض الحضارات القديمة لم يكن واضحا و مقدرًا حق قدره اذ أنه بالرغم من قيام كل الحضارات القديمة على العمل وعلى جهد العاملين خصوصا الطبقات على امرها كالعبيد و الفقراء و الفلاحين إلا قيمة العمل الحقيقية لم تعرف إلا بعد مجيئ الديانات السماوية و قيام الثورة الصناعية في اوربا وما يمكن قوله أن قيمة العمل تغيرت من حضارة إلى أخرى بحسب نظرتهم إلى مفهوم العمل في حد ذاته إلا أنه بعد ظهور الديانات السماوية تغيرت النظرة إلى العمل .

### مكانة العمل في الشريعة الإسلامية:

يحتل العمل في الشريعة الإسلامية مرتبة الصدارة حيث ورد مصطلح العمل وما معناه في حوالي 360 آية قرآنية ، ففي مجال العمل التعبدى والذنيوى وإعطاء كل منهما حقه يقول الله تعالى في سورة الجمعة : "فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ" ﴿١٠﴾ (1).

كما جعل الله تعالى في القرآن الكريم درجة من درجات الجزاء من إتقان العمل حيث يقول الله تعالى : " مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ" ﴿٩٧﴾ (2)

كما اعتنى القرآن الكريم بعدة مجالات ونشاطات مختلفة حيث جاء في سورة الحديد : " وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ" (3)

(1) الآية 10 من سورة الجمعة.

(2) الآية 97 من سورة النحل.

(3) الآية 25 من سورة الحديد.

وهنا إشارة لصناعة الحديد، كما كان لصناعة الأسلحة مكانة هامة في القرآن الكريم حيث يقول الله تعالى: " وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ لِتُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ" (1)

كما اهتم القرآن بصنع النسيج حيث يقول الله تعالى: " وَمِنْ أَصْوَافِهَا وَأَوْبَارِهَا وَأَشْعَارِهَا أَثَاثًا وَمَتَاعًا إِلَى حِينٍ " (2) .

إلى غير ذلك من الآيات التي جاءت في تقديس العمل ، وجاءت السنة النبوية الشريفة لتؤكد وتعزز مكانة العمل حيث يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (ما أكل أحد قط خيرا من أن يأكل من عمل يديه وأن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يديه ) ، وقوله "أحل ما أكل العبد كسب الصانع إذا نصح " وقوله صلى الله عليه وسلم : "والذي نفسي بيده لأن يأخذ أحدكم حبالا فيحتطب على ظهره خير له من يأتي رجلا أعطاه من فضله فسأله أعطاه أو منعه " .

وتبعا لهذه المكانة الرفيعة للعمل في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة فقد احتوت سير الخلفاء و الأئمة والعلماء الكثير من الآراء والأفعال بشأنه من ذلك الخليفة الفاروق عمر بن الخطاب رضي الله عنه قال: " إني أرى الرجل فيعجبني فأقول أله حرفة ؟" .

فإن قالوا لا سقط من عيني" وبهذا ربط الخليفة عمر كرامة ومكانة الرجل بالعمل وعلى هذا النحو سار جمهور الفقهاء والعلماء في شرح وبيان أهمية العمل من خلال أحكام القرآن الكريم وأقوال و أفعال الرسول (ص) الذي جعل من العمل عبادة إن توفرت النية والإخلاص لله فيه. (3)

(1) الآية 81 سورة الأنبياء.

(2) الآية 80 من سورة النحل.

(3) عز الدين تميمي ، العمل في الإسلام، مفاهيمه قيمه، أحكامه ، شركة الشهاب الجزائر ، 1987، ص 22 وما بعدها.

## مفهوم العمل بالعصور الوسطى :

عرفت القرون الوسطى نظام الإقطاع و هو النظام الذي يملك فيه بهض الاسياد و النبلاء مساحات زراعية واسعة و يستغلونها بواسطة الرقيق و ما يلاحظ على هذا النظام أنه كان يقوم على الولاء المتبادل بين السيد و العبيد فمن ناحية يدافع العبيد على سيدهم في حالة تعرضه لأي هجوم خارجي و من ناحية أخرى يستفيدون من حماية السيد ز منحهم نوع من الحرية في ممارسة بعض النشاطات الخاصة بهم وبعد أن تكونت المدن وبدأت بالازدهار وبدأ يتكون نظام الطوائف المهنية في ممارسة بعض الصناعات لا سيما الحربية منها كما بدأ الأخذ بمبدأ تقسيم العمل وتخصيص بعض الفئات العمالية في بعض الحرف والأعمال المحددة ومع زيادة الحاجيات الضرورية للمجتمع أخذت الطوائف المهنية تمارس نوعا من الاحتكار في مجال الإنتاج والتوزيع والعمل على التحكم بالسوق ولحماية مصالحها بكافة الطرق و الوسائل بما فيها اقامة علاقات طيبة بين المحترفين أي اساتذة المهنة و المتدربين لديهم أو العمال الذين يشتغلون لديهم و لحسابهم وهو ما أدى إلى تشكيل نوع من العادات و الاعراف المهنية التي تحولت مع مرور الوقت الى القوانين التي تحدد العلاقات بين هؤلاء المحترفين و المتدربين لديهم بما يضمن مصالح الطرفين من جهة و السيطرة على السوق و احتكار المواد و الخدمات و غلق الباب امام اي منافسة او محاولة الدخول الى هذه الحرف و الصناعات الطوائف ، وظل الأمر عل ما هو عليه إلى نهاية القرن 18 وقيام الثورة الفرنسية<sup>1</sup>. هذه الثورة التي ارتبط مفهوم العمل فيها بالفلسفة والمبادئ التي قامت عليها والتي تركز على مبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرفات القانونية والتعاقدية ومن خلال مبدأ الحرية الذي نادى به الثورة الفرنسية برزت فكرة حرية العمل فمن بين أهم الإجراءات الأولى التي اتخذتها الثورة الفرنسية هي إلغاء العمل بنظام الطوائف الذي كان معمولاً به سابقاً و تأسيس حرية العمل بمقتضى مرسوم الرد **decret d allard** وبذلك أصبح كل فرد حر في ممارسة العمل والمهنة التي يراها مناسبة كما تؤكد هذا الحق فيما بعد في كتب الاقتصاديين الغربيين مثل آدم سميث و مقولته المشهورة ( دعه يعمل أتركه يمر ) ،وبعد قيام الثورة الصناعية وما

<sup>1</sup> سعد حماد المحامي ، الحقوق الاجتماعية و الديمقراطية للعمال و أثرها في التنمية الاجتماعية العامة ، المعهد العربي للثقافة العمالية ، الجزائر ، 1981 ص 21

عرفته من تطور على جمع الأصعدة ما أدى إلى الاعتماد على الآلات الميكانيكية بدلا من القوة البشرية بدأت البطالة الجماعية بالتفاقم ما اضطر العمال تحت الحاجة للعمل إلى تحمل ضغط أصحاب العمل ونتيجة لهذه الأوضاع التي يعاني منها العمال دفعتهم إلى التجمع في شكل تجمعات ونقابات سرية لتحسين أحوالهم المادية والاجتماعية بكل الوسائل من أجل انتزاع حقوقهم والتي قابلها أصحاب العمل بغلق أبواب المصانع وأماكن العمل مما أثبت فشل مذهب الحرية التعاقدية وبالتالي فشل مبدأ سلطان الإرادة في تنظيم وحكم علاقات العمل .

### مفهوم العمل في الفكر الاقتصادي الحديث :

يتفق الفكر الاقتصادي الحديث سواء الرأسمالي منه او الاشتراكي على ان العمل هو العنصر الاساسي للانتاج و هو المصدر الرئيسي لكل الثروات ، فالإقتصاديون الغربيون امثال آدم سميث و ريكاردو يرون ان العمل البشري هو مصدر قيمة الاشياء و الخدمات حيث يرى ريكاردو بأن : الأشياء اذا اتفق على اعتبارها صالحة لإشباع حاجات الناس فإنها تستمد قيمتها التبادلية من عنصرين هما ندرتها و كمية العمل الضروري لانتاجها . و هي النظرية التي انطلق منها ريكاردو و كارل ماركس في تحليل البناء الاقتصادي للمجتمع الرأسمالي .

الا أن الفكر الرأسمالي رغم اعترافه بقيمة العمل و رغم اعتباره مصدر قيمة الاشياء و الخدمات و السلع و بالتالي مصدر الثروة الا أنه لم ينصف العمال و لم يمنحهم القيمة التي يستحقونها و يظهر ذلك من خلال التركيبة الاجتماعية للمجتمع الرأسمالي الذي يتكون من طبقتين الطبقة الثرية المالكة لوسائل الانتاج و الثروة و الطبقة الكادحة المالكة لقوة العمل فقط و التي دائما ما تكون تابعة ماديا و معنويا للطبقة الاولى صاحبة السلطة و الثروة ، ونفس القيمة نجدها في الفكر الاشتراكي الذي يجعل من العمل اساس القيمة ن لكل سلعة او خدمة الا أن الفارق أو الاختلاف الذي يميز كل من ماركس و ريكاردو بأن القيمة التبادلية يجب ان توزع بين أجور العمال و الربح الذي يجب ان يحصله صاحب العمل ، و يرى ماركس عكس ذلك حيث يقول بأن القيمة الفائضة عن العمل يجب أن تعود بالكامل للعامل باعتباره العنصر الوحيد للانتاج



## بداية ظهور قانون العمل و عوامل تطوره :

سبق وأشرنا إلى أن الإفراط في اعتماد مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد في إقامة علاقة العمل قد أدى إجحاف في حق العمال هذه الأوضاع كانت بمثابة الدافع لتدخل الدولة لتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل من جهة والعمل على صيانة الحقوق المكتسبة للعمال وهو ما يبرر الطابع الاجتماعي الذي ميز القوانين الناتجة عن هذا التدخل حيث صدر في فرنسا أول قانون اجتماعي في 22 مارس 1841<sup>(1)</sup>، يتعلق بعمل الأطفال والذي حدد ه في 8 سنوات على الأقل ومنع تشغيلهم ليلا إلا أنه بقي حبرا على ورق لمعارضة أرباب العمل له وفي سنة 1848 تكررت المحاولة بوضع برنامج على أساس مبدأ الحق في العمل من خلال فتح ورشات عمل من طرف الدولة بهدف القضاء على البطالة وتحديد مدة العمل اليومية ب 10 ساعات فقط إلا أنه ألغي في السنة الموالية 1849 وقد تلت هذه المحاولة محاولات أخرى إلا أنها فشلت إلى أن حلت سنة 1884 عندما شرعت الجمهورية الفرنسية الثالثة في إحداث إصلاحات عميقة في مجال علاقات العمل التي مهدت لوضع ما أتفق على تسميته بقانون العمل الحديث في 21 مارس 1884<sup>(2)</sup> ، حيث بموجبه اعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية للدفاع عن حقوقهم حيث أصبح بإمكان كل من العمال و اصحاب العمل تكوين تجمعات مهنية ونقابية للدفاع عن حقوقهم كما بدأ تنظيم بعض الجوانب المتعلقة بعلاقات العمل مثل المدة القانونية للعمل والتي نظمت بموجب قانون 13 جويلية 1906 والذي حدد فترة الراحة الأسبوعية وبداية العمل مدة 8 ساعات في اليوم (48 ساعة في الأسبوع) .

كما عرف قطاع الضمان الاجتماعي هو الآخر صدور عدة إجراءات لصالح العمال على الخصوص مثل قانون 9 أفريل 1898 الذي أجبر أصحاب العمل بضمان حماية

(1)أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، ص 25.

(2)أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 26.

العمال ضد حوادث العمل وقانون التقاعد و الفلاحين سنة 1910<sup>(1)</sup>، ومهما يكن فإن تدخل الدولة في وضع قواعد قانونية أمره في مختلف المجالات التي تتناولها علاقات العمل كان له الوقع و الأثر الحسن على الطبقة العمالية خاصة بعد أن أصبحت هذه الأخيرة قوة مؤثرة فب الواقع الاقتصادي و السياسي و الاجتماعي بوجه خاص في مجال التوظيف و قطاع الشغل بصفة عامة و قد ترتب على تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية لقطاع العمل نتائج هامة يمكن اجمالها فيما يلي :

-ان شروط و احكام عقود العمل الفردية و الجماعية لم تبقى خاضعة لمبدأ سلطان الارادة و حرية التعاقد فقط بل أصبحت تخضع للأحكام القانونية و التنظيمية التي تضعها الدولة و القوانين العمالية

-ان أحكام قانون العمل لم تعد محصورة في مجال المصانع و الورشات فحسب بل امتدت لتشمل كافة الشرائح و في مختلف القطاعات و المهن و الأنشطة

-تجاوز احكام قانون العمل حدود التنظيم الضيق لعلاقات العمل المحصورة في الجوانب المتعلقة بمدة العمل و الأجر و نوع العمل و غيرها من المسائل المرتبطة بتنفيذ عقد العمل او ابرامه

ولم يتوقف قانون العمل عند هذا الحد من التطور والشمولية بل استمر ليشمل مجموعة أخرى من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بعلاقات العمل الفردية أو الجماعية وهذا تحت تأثير عدة أسباب .

### 1-أسباب سياسية واقتصادية:

لم يكن تدخل الدولة من أجل رفع الظلم الاجتماعي والاقتصادي الذي يمارسه أصحاب العمل على العمال بل من أجل الحد من زحف وتأثير القوى الجديدة نحو مواقع القرار السياسي من أجل حماية مصالحها من الضغوط التي قد تلحق بها خاصة بعد ان

---

<sup>(1)</sup>غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل ،دراسة مقارنة ،دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان الأردن ، 2011، ص 17.

بدأت هذه الطبقات العمالية في تنظيم نفسها و تنسيق جهودها و مناهج عملها وهو ما يفسر الطابع الالزامي و الاجباري لبعض الاجراءات التي اقترتها النصوص القانونية<sup>1</sup> التي اتخذتها الحكومات مثل حماية الاجور و اجبارية الضمان الاجتماعي و الحماية الصحية و توفير الامن و الوقاية في اماكن العمل و ما دعم هذا العامل هو اتجاه الدولة نحو التوجيه و التخطيط الاقتصادي و تأمين بعض المؤسسات الصناعية<sup>(2)</sup> الكبرى ذات الطابع الاستراتيجي التي تحتوي على اكبر عدد من اليد العاملة و بالتالي تحول الدولة نفسها إلى صاحبة عمل لتتحول من دور الحكم الذي يسهر على تطبيق القانون إلى طرف في العلاقة و التدخل عند حدوث خلاف و النزاع بين العمال و اصحاب العمل أضف إلى خوف الدولة الرأسمالية من التأثير الإشتراكي خاصة بعد نجاح الثورة البلشفية<sup>(3)</sup>

## 2- أسباب مهنية واجتماعية:

لقد لعبت الطبقات العمالية دورا بارزا في وضع و تطوير قوانين العمل بسبب الضغوط التي مارسوها على الدولة عبر مختلف المراحل و قد كان لهذه التحركات العمالية أثر مباشرة على قواعد قانون العمل حيث تدرجت مطالب العمال بصورة مستمرة و متتالية من المطالب الاساسية التقليدية الى المطالب الاجتماعية الحديثة حيث كانت في البداية تقتصر على الحد الأدنى كحماية الاجر و المحافظة على القدرة الشرائية للعامل و العمل على تحسينها باستمرار و العمل على تحسين ظروف و شروط العمل سواء من حيث مدة العمل اليومية او ايجاد تنظيمات عملية لصالح العمال مثل العمل التناوبي و تقسيم العمل و ربط العمل بظروف الحياة العامة للعامل و توفير النقل و السكن... و حماية العامل عن طريق الرقابة الصارمة ضد التسريح التعسفي للعمال سواء كان فردي او جماعي طبعته بميزة التطور السريع والمستمر وفق المسيرة العمالية التي بدأت مختلف مطالبها تأخذ طريقها نحو الاعتراف الرسمي بها من قبل السلطات العامة<sup>(1)</sup> الى أن

<sup>1</sup> علي عوض حسن ،مرجع سابق ، ص 190

<sup>(2)</sup>أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 28.

<sup>(3)</sup>بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار جسر للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، 2033 ، الجزائر ، ص 19 .

<sup>1</sup> همام محمد محمود زهران ، قانون العمل عقد العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية ، 1997، 1998،

وصلت الى المطالب الحديثة التي تتجلى أساسا في المطالبة بالمشاركة في تسيير و صنع القرارات على مستوى المؤسسة .

للتحول فيما بعد إلى نصوص قانونية وتنظيمية تنكيف وتتطور مع التطور السياسي والاقتصادي لمستوى ظروف العمال سواء تعلق الأمر بتنظيمات العمال أو بالحياة العامة أو بمكانتهم في النسيج الاجتماعي و الاقتصادي ولازالت الطبقة العمالية مستمرة في نضالها المتواصل إلى يومنا هذا .

وتتأتي إلى جانب العوامل السابقة آراء الفقهاء لمختلف جوانب علاقة العمال بواسطة البحوث والدراسات النقدية في مختلف الاتجاهات كما كان لدور المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة في مجال العمل مثل منظمة العمل الدولية أثر كبير في تطوير وتوسيع دائرة قانون العمل عن طريق التوصيات والإتفاقيات الدولية التي تهدف إلى تقنين بعض الجوانب المهنية المختلفة وفرض نظامها على مختلف الدول الموقعة على هذه الإتفاقيات . وهكذا يتضح لنا أن التطور السريع والمستمر لقانون العمل لم يأتي كنتيجة لعامل واحد بل كان نتيجة لعوامل مختلفة الأهداف والأبعاد إجمعت من أجل صياغة قانون حديث يستجيب لمتطلبات الحياة الإجتماعية والاقتصادية الحديثة للعامل ويتمشى مع التنظيمات الاقتصادية والسياسية المعاصرة ويضمن حرية وكرامة العامل وإقامة علاقات بينه وبين صاحب العمل

### نشأة وخصائص قانون العمل في الجزائر :

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة بالرغم من أهميته إلا أن تأخر ظهور قانون العمل في الجزائر لم يمنعه من التطور السريع واللاحق بالقوانين الأخرى ، ومن أجل الوقوف على حقيقة تطور هذا القانون في الجزائر سنتعرض بنوع من التفصيل لنشأة ومراحل التطور التي عرفها قانون العمل في الجزائر ثم نبين بعد ذلك مختلف الخصائص والمميزات التي يتميز بها هذا القانون .

## \*نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر :

لقد عرفت نشأة قانون العمل في الجزائر عدة مراحل وفترات مميزة عن بعضها البعض ويمكن حصر مراحل تطوره في الآتي:

**1-مرحلة ما قبل الاستقلال:** وهي المرحلة الممتدة ما بين 1830 - 1962 وهي الفترة التي نشأ وتطور فيها قانون العمل بصفة عامة و في فرنسا بصفة خاصة وبالتالي فإن القوانين المطبقة على علاقات العمل في فرنسا كانت تطبق في الجزائر باعتبار أن الجزائر امتداد لفرنسا حسب المستعمر آنذاك . و لهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر في هذه المرحلة.

**2-المرحلة الثانية ما بين 1962- 1977** لقد شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا وتنظيما في مختلف المجالات مما فيها تنظيم علاقات العمل وتفاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية أصدرت الدولة القانون 62 / 57<sup>(1)</sup> ، القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها و السيادة الوطنية ، هذا القانون الذي بقي ساري المفعول إلى غاية 5 جويلية 1975<sup>(2)</sup> وبالرغم من أن القانون المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات هو فاتحة قانون العمل في الجزائر إلا أنه كان الهدف منه هو تكريس مفهوم الاشتراكية من خلال مشاركة العمال في تسيير مؤسساتهم الاقتصادية وتعتبر سنة 1975 هي الانطلاقة الفعلية في سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم حيث صدر القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل بالقطاع الخاص بالأمر 31 / 75<sup>(3)</sup> ،أضف إلى مجموعة من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بالعدالة في العمل الأمر 32/ 75 والمدة القانونية للعمل 30/ 75 وتحديد اختصاصات مفتشية العمل 33/ 75.

---

<sup>(1)</sup>القانون 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتمديد العمل بالتشريعات الفرنسية الا ما يتنافى منها و السيادة الوطنية

<sup>(2)</sup>الملحق بالأمر 29-73 المؤرخ في 5 جويلية 1975 والذي دخل حيز ابتداء من 5 جويلية 1975

<sup>(3)</sup>الأمر 31 / 75 المؤرخ في 29 - 04 - 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل من القطاع الخاص.

إن المؤسسات العمومية لم تتوحد نظرتها وتطبيقها للقوانين الفرنسية المعمول بها في مجال تنظيم علاقات العمل، مما نتج عنه تعرض علاقات العمل في الكثير من الأحيان إلى الفسخ التحكيمي.

إن هذه النصوص وظفت أساسا لتطبيق القطاع الخاص مع إمكانية تطبيقها في القطاع العام.

نتيجة لذلك أن علاقات العمل وخاصة في القطاع العام الذي يشغل عددا أكبر من العمال اتسم بعدم التجانس والانسجام فيما يتعلق بالقوانين وسبب ذلك هو:  
1- المؤسسات العمومية التي تتوحد في نظرتها وتطبيقها للقوانين الفرنسية المعمول بها في مجال تنظيم علاقات العمل.

ترتب عن ذلك تعرض علاقات العمل في كثير من الأحيان إلى الفسخ مما يترتب عنه انتهاك حقوق العمال في غياب هياكل نقابية لديها وزنها يمكنها الوقوف في وجهه هذه المؤسسات.

2- غياب النصوص والقوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في المؤسسات ذلت القطاع العام مما يدفع بالمؤسسات إلى تطبيق الأحكام المتعلقة بالمؤسسات الخاصة في القطاع العام.

هذه الفوضى وعدم الاستقرار هي الدافع وراء إصدار القانون الأساسي للعامل سنة 1975 لتنظيم علاقات العمل في القطاعين العام والخاص.

القانون الأساسي للعامل صدر بموجب الأمر 57-12 المؤرخ في 05 أوت 1975.  
القانون الأساسي العام للعامل جاء انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حققها الميثاق الوطني ودستور 1976<sup>1</sup>.

هذه المبادئ هي ذات طابع سياسي واجتماعي خاصة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات. هدفه وضع الأسس والقوانين العامة التي يقوم عليها عالم الشغل بمعنى الدستور الذي تخضع له كافة علاقات العمل في البلاد وفي مختلف قطاعات النشاط أي يحكم الفئات العمالية باختلاف أصنافها ودرجاتها والوظائف التي تمارسها أو المهن أو القطاعات التي

<sup>1</sup> عبد الرحمن يحيوي ، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل ، قصر الكتاب ،البلدية ، 1999 ص 15

تنتمي إليها .

بما في ذلك قطاع الوظيفة العامة وهو ما أكدته المادة 02 من القانون 75-12. التطبيق العملي لهذا القانون ترتب عنه إصدار العديد من النصوص القانونية والتنظيمية في مختلف المجالات حيث بلغت أكثر من 20 نص تشريعي ( قانوني ) وأكثر من 100 نص تنظيمي (مراسيم) .

ومن بين المسائل التي تناولتها : ( المدة القانونية للعمل , العطل , تشغيل الأجانب , تنظيم الأجور والمرتبات , الضمان الاجتماعي والتكوين المهني ...الخ.

القانون الأساسي العام للعامل سعى إلى وضع الأسس والقواعد التي يقوم عليها عالم الشغل .محاولة منه توحيد النظام القانوني الذي يحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع عام أو خاص , إداري أو اقتصادي.

إن غياب النصوص الخاصة بالقطاع العام جعلها تلجأ إلي الاستعانة بأحكام القوانين المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص ومن أجل القضاء على هذه الوضعية أصدرت الدولة القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978<sup>(1)</sup>.  
الواضح أن هذا القانون وحدّ النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان نوع القطاع أو صفة العامل حيث نص على : (( كل شخص يعيش من ناتج عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني )) . هذا هو المفهوم الذي حدده القانون الأساسي العام للعامل مع استثناء الأشخاص الذين يشتغلون لحسابهم الخاص.

### المرحلة الثالثة: ما بين 1978 – 1989

بموجب القانون 78 / 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 صدر القانون الأساسي العام للعامل انطلاقاً من مبادئ الميثاق الوطني و دستور 1976 حيث جاء بمبادئ ذات طابع سياسي واجتماعي لا سيما ما تعلق بالحقوق والإلتزامات انطلاقاً من كونه القانون

<sup>1</sup> جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 22 23.

الاساسي الذي ينظم كافة علاقات العمل في البلاد، او بمعنى آخر الدستور الذي تخضع له علاقات العمل في كافة القطاعات و النشاطات و يحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها و درجاتها و المهن و الوظائف التي تمارسها أو القطاعات التي تنتمي اليها بما فيها قطاع الوظيفة العمومية و هو ما نصت عليه صراحة المادة الثانية من هذا القانون ، الأمر الذي جعل تطبيق هذا القانون من الناحية العملية يحتاج الى اصدار العديد من النصوص القانونية و التنظيمية في مختلف المجالات بلغت أكثر من عشرين نص تشريعي و أكثر من مائة نص تنظيمي تناولت العديد من المسائل منها المدة القانونية للعمل و العطل و تشغيل الاجانب و تنظيم علاقات العمل الفردية و تنظيم الاجور و الضمان الاجتماعي و غيرها من المسائل التي يصعب حصرها ، و هكذا فقد وحد هذا القانون بالإضافة إلى النصوص القانونية والتنظيمية المرافقة له النظام القانون المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان القطاع ، انطلاقا من كون العامل بحسب مفهوم هذا القانون هو كل شخص يعيش من ناتج عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسته لنشاطه المهني<sup>(1)</sup>.

#### 1- المرحلة الرابعة: مرحلة استقلال المؤسسات أو ما بعد 1990

و هي المرحلة التي بدأ التحضير لها انطلاقا من لائحة استقلالية المؤسسات الصادرة في الندوة الرابعة للتنمية المنعقدة يومي 21 و 22 ديسمبر 1986 بقصر الأمم بعنوان تحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل و المراسيم التطبيقية له قصد الوصول من خلال تأطير مخطط لتطوير الأجور الى تنظيم المرتبات و الحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة و تشجيع الابداع و الاختراع ، وهو ما عكفت عليه لجنة مختصة قدمت تقاريرها الى الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1989 وهي التقارير التي جاء فيها بصفة عامة ان قانون العمل لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها بل أنه حد من مبادرة المؤسسات و بالتالي يجب " اتخاذ الاصلاح بخصوص استقلالية يستدعي تكيف هذه الاحكام مع المحيط الاقتصادي الجديد " هذا التكيف تمخض عنه تشكيل مجموعات عمل لوضع التصورات و تقديم المقترحات العملية من أجل تعديل هذا القانون

(1) جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 23.



أو الغاء بعض المواد و تعويضها بمواد أخرى جديدة تتماشى و متطلبات المرحلة و التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات الوطنية و اعتمادا على مبدأ العلاقات التعاقدية في العلاقة بين المؤسسات و محيطها الاقتصادي و الاجتماعي بما في ذلك علاقتها بعمالها و قد قدمت هذه اللجان خلاصة أعمالها المتمثلة في دراستين نشرتا في جانفي و فيفري 1988 ركزت على مظاهر فشل هذا القانون في وضع ميكانيزمات فعالة لاقامة علاقات عمل مستقرة ليس فقط بالنسبة للعمال بل لهذه العلاقات و ثقل الاجراءات و جمود القوانين و فرض المساواة الشكلية بين العمال التي قتلت فيهم روح المبادرة حيث تساوي بين العامل المجتهد و الاقل اجتهادا الى جانب ضعف الحوافز بالنسبة للترقية المهنية نتيجة ضعف الفوارق بين الدرجات السلمية و انطلاقا من حصر مختلف السلبيات التي عرفها تطبيق القانون السابق ، وقد تمثلت هذه الاقتراحات في شكل خطة عمل تتكون من ثلاث مراحل تغطي الأولى سنتي 88 / 89 وتتحصر في تحرير المؤسسات قليلا من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه ووضع قانون جديد ، أما المرحلة الثانية فتتمثل في إصدار التعديلات أو القانون الجديد للعمل في حالة اعتماد الحل الثاني وتغطي هذي المرحلة سنة 1990 ، أما المرحلة الثالثة فتتمثل في متابعة إصدار كافة القوانين والنظم الخاصة بقطاع العمل ، وتغطي فترة 1990 إلى 1994 (1).

هذه الاقتراحات وجد معظمها القبول من طرف الدولة إذ عرفت سنة 1990 صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل وهو القانون 11/90 المؤرخ في 1990/01/21 وتطبيقا الأحكام دستور 1989 صدرت عدة قوانين ذات طابع تنظيمي نذكر منها القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب (م 54 من الدستور ) و أخيرا فإن ما يميز هذه المرحلة والمبادئ التي تقوم عليها ، هو أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات العام والخاص من جهة وبين قطاع الوظيفة العمومية من وجهة أخرى.

---

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 46.

**خصائص قانون العمل الجزائري:** من خلال هذه اللوحة الوجيزة لتطور قانون العمل الجزائري يمكن أن نقف عند مجموعة من الخصائص التي تميزه وهي:

### 1- ميزة الحداثة :

سبق و أن اشرنا أن تاريخ قانون العمل الجزائري يعود إلي بداية السبعينات ما يدل على أن الدولة اهتمت في بداية الاستقلال ببناء القواعد الهيكلية وما أن بدأ الاهتمام بتنظيم المؤسسات العامة في المجال الإقتصادي حتى بدأ الاهتمام بإصدار قوانين العمل وهو ما يعكس الارتباط الوثيق بين القوانين الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر .

### 2- التطور السريع والتكيف مع الواقع التنموي :

إن تأخر قانون العمل في الظهور لم يمنعه من التكيف مع التنمية في البلاد ولا أدل على ذلك من إجراء مقارنة للقوانين بين مرحلة ومرحلة أخرى من خلالها تتأكد لنا هذه الخاصية فالقوانين التي كانت سائدة في المرحلة الاشتراكية التي كانت الدولة فيها الدولة هي المكلفة بكل مسائل الاقتصاد الوطني أو ما يعرف بمرحلة التسيير الإداري للاقتصاد الوطني كما عرفت أحكام هذه القوانين في هذه المرحلة بطابع التكفل التام بشؤون العمال المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية و هو ما تعكسه بصورة واضحة بعض أحكام التسيير الاشتراكي للمؤسسات و أحكام القانون الاساسي للعامل و مختلف القوانين التنظيمية اللاحقة له والتي تغيرت بمجرد صدور القوانين الجديدة لتنظيم الاقتصاد في الثمانينات وبداية التسعينيات أين تخلت الدولة على فكرة التكفل التام بكل المسائل الخاصة بتنظيم شؤون العمال و علاقاتهم بالمؤسسة المستخدمة ، حيث تركت لهم المبادرة بتنظيم أمورهم بما يتناسب و المتغيرات الاقتصادية الجديدة المبنية على تحرير المبادرة و التفاوض بين العمال و الاجهزة المسيرة للمؤسسة و تم اعادة الاعتبار الى اتفاقيات العمل الجماعية و دورها التنظيمي في اطار الحرية التعاقدية و احترام المبادئ و الحريات و الحقوق الاساسية لكل طرف في علاقة العمل وهكذا<sup>1</sup>

### 3- قانون متنوع الأحكام:

<sup>1</sup> جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 23.

لم يبقى مجال قانون العمل محصور فقط في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل بموجب عقد العمل الفردي والذي يحدد شروط العمل والأجر بينما توسعت لتشمل مجالات أخرى خاصة بالعمال وحقوقهم وأخرى خاصة بالعمل وأخرى خاصة بالاثنتين معا وانطلاقا من هذا التنوع في الغايات والمهام جاءت ميزة التنوع في الأحكام والنصوص والتي تتفاوت درجاتها بنقاوت أهمية كل موضوع .

ففيما يتعلق بتنوع الاحكام فنجد النص الواحد يتضمن عدة جوانب و موضوعات مثل تنظيم و تحديد شروط اقامة علاقة العمل و تحديد الحقوق و الالتزامات الرئيسية لكل طرف ، و المبادئ الاساسية التي يجب ان تقوم عليها هذه العلاقة و طرق حل المنازعات التي اثار اثناء تنفيذها و غيرها من الامور التي لم تعد خاضعة لارادة الاطراف المتعاقدة و انما تخضع الى الاحكام القانونية و التنظيمية و احيانا الى اتفاقيات العمل الجماعية نظرا لأهميتها

أما فيما يتعلق بالتنوع في النصوص فهي نتيجة طبيعية و منطقية لتنوع الاحكام لان القوانين الاساسية او العامة عادة ما تحيل تنظيم بعض الجوانب التنظيمية الى النصوص التشريعية او تنظيمية خاصة او الى اتفاقيات العمل الجماعية نظرا لطبيعة و خصوصية هذه المسائل العملية او التنظيمية و ارتباطها بمتطلبات القطاع او المهنة و هو ما يلاحظ في مختلف التشريعات العمالية المقارنة و منها التشريع الجزائري الذي اعتمد في في التشريعات السابقة على الاحالة الى النصوص التشريعية و التنظيمية حيث صدرت العديد من النصوص الخاصة بالمسائل التنظيمية الخاصة بكل قطاع و بكل فئة عمالية بينما اعتمدت التشريعات الحالية على الاحالة الى اتفاقيات العمل الجماعية لتنظيم مختلف الجوانب الاجرائية و التنظيمية حسب ظروف و خصوصية كل قطاع

### تعريف قانون العمل ونطاقه:

يعرف قانون العمل الحديث بأنه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين<sup>(1)</sup>.

(1) همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق ، ص 18 .

من خلال هذا التعريف فإن محتوى العمل الحديث يتضمن ما يلي:  
من حيث محتوى النصوص فإنه يتشكل من القواعد التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقات العمل الجماعية ونظم العمل الداخلية.

- من حيث مجال التطبيق فإنه يطبق على مختلف العمال مهما كان القطاع.
- من حيث الجوانب التي ينظمها فإنه يمتد إلى كل ما له علاقة بالعمل والعمال في حياتهم المهنية.

### خصائص ومميزات قانون العمل:

لقد بلغ قانون العمل درجة كبيرة من الاستقلالية والتكامل جعلت قواعده تتميز بعدة خصائص أضحت تشكل الهوية الخاصة به و التي تميزه عن غيره من باقي فروع القانون حيث يتفق الفقه الحديث على مجموعة من الخصائص التي تطبع قانون العمل و تميزه و تتمثل أساسا في :

#### 1-الصيغة الأمرة :

سبق وأشرنا إلى أن قانون العمل نشأ في ظل المذهب الفردي حيث كان مبدأ سلطان الإرادة هو القانون المطبق لمختلف العلاقات التعاقدية كما أشرنا الى تعرض مصالح العمال و حقوقهم الى الاجحاف و الانتهاك نتيجة سيطرة أصحاب العمل الأمر الذي دفع الدولة للتدخل من أجل تنظيم هذه العلاقة وتتجلى الصيغة الأمرة في :

-تهدف بصورة أساسية الى حماية الطبقة العاملة بصفة خاصة من خلال المبادئ التي تضمنها قانون العمل و التي يمكن الاشارة الى بعضها على سبيل المثال نجد فكرة البطلان في هذا القانون الذي يقتصر فقط على الاحكام التي تكن في غير صالح العمال و لا يسري على الاحكام التي تكون في صالحهم ، حتى و ان لم ينص عليها القانون الا في حالات مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، و هي المبادئ التي اعتمدها المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل كالمواد من 135 الى 137 من القانون 11/90 كما

تتمثل كذلك في الحماية القانونية التي أحاط بها المشرع الأجور و مختلف التعويضات و الامتيازات المالية المقررة للعامل

تهدف بصورة أساسية إلى حماية الطبقة العاملة بصفة خاصة و ضمان التطبيق السليم لقواعد قانون العمل عن طريق فرض إجراءات جزائية متفاوتة في الشدة على كل مخالفة لهذه القوانين حيث لا يكاد يخلو أي نص تشريعي أو تنظيمي من الأحكام الجزائية والتأديبية إلى كل من يخالف أحكام هذا القانون

## 2 - ذاتية المصدر :

إن الدور الذي لعبته الطبقة العاملة في وضع قواعد و أحكام قانون العمل قد طبع هذا القانون لنزعة مميزة تتمثل في اعتماد هذا القانون بشكل كبير على المتطلبات التي يتميز بها هذا القطاع وما شجع ذاتية المصدر هو إعفاء القضاء في الرجوع في أغلب الأحيان إلى القواعد والأعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل ما جعل قواعد قانون العمل تمر بمرحلتين متميزتين من حيث التكوين و التطور:

-تميزت المرحلة الأولى بتراجع سلطة العقد أمام سلطة القانون بالمعنى الواسع

-تميزت المرحلة الثانية بتراجع سلطة القانون أمام القواعد التي نشأت عن المطالب العمالية ، وهي المرحلة التي سمح فيها بإنشاء النقابات العمالية و الجماعات المهنية و التي كان لها دور كبير في سن النصوص القانونية التي تتماشى و مصالحها سواء عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل أو عن طريق المشاركة المباشرة أو غير المباشرة في صياغة و وضع القوانين الخاصة بالعمل ، كما أن لقانون العمل ظروفه و متطلباته و مبرراته الخاصة التي جعلت من قواعده تخرج عن المبادئ المعروفة في القوانين الأخرى منها أهلية العمل في هذا القانون تختلف عن الأهلية في القانون المدني حيث حددت أهلية العمل بستة عشر سنة و هي سن التمييز بالنسبة للقانون المدني في حين أن سن الأهلية في القانون المدني هو 19 أو 21 سنة بحسب اختلاف القوانين و<sup>1</sup> من ثمة فإن الشخص

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 47 .

الذي يبلغ سن التمييز يمكن له اكتساب الحقوق و الالتزامات في ظل قواعد قانون العمل ، و مما شجع على الاستمرار في الاعتماد على المصادر الذاتية باعتبار انها نابعة من محيط و ظروف العمل هو اعتماد القضاء عليها حيث نجد القضاء يلجأ الى الأعراف المهنية من أجل حل النزاعات العمالية

### 3- الواقعية وتنوع الأحكام:

نظرا لاختلاف مجالات العمل فإن طابع الواقعية والتكيف مع هذه الاختلافات يفرض تنوع أحكام هذا القانون وهو ما نتج عنه نوعين من الأحكام القانونية والتنظيمية يهتم النوع الأول بالتكيف مع أحوال العمال وظروفهم بصفة عامة حيث نجد الكثير من الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية تنظم أحوالهم و شؤونهم المهنية و كل ما يتعلق بهم على النحو الذي يتناسب و امكاناتهم المهنية و البدنية و الفكرية ...كالنصوص الخاصة بعمل النساء و القصر و غيرها.

يهتم النوع الثاني بالتكيف مع الظروف والمعطيات الخاصة بطبيعة كل نشاط أو مهنة وما تتميز به من خصوصيات كالعامل في الصناعة أو الفلاحة أو قطاع الخدمات و العمل في الأوقات العادية و الغير عادية .....

### 4 -التوجه نحو التدويل :

إن التقارب بين الدول وانتشار وسائل الاتصال و تبادل التجارب و الخبرات و الدراسات و العلاقات السياسية و الاقتصادية و ظهور المنظمات الدولية المتخصصة كالمنظمة الدولية للعمل و منظمة العمل العربية ... و ما يصدر عنها من اتفاقيات دولية متعددة الأطراف و ماتقدمه من توصيات و مقترحات و استشارات و مساعدات في المجال التشريعي للدول الى جانب التعاون النقابي بين مختلف النقابات و ظهور النقابات الدولية و ما تقوم به من نشاط كل هذا جعل من المجتمع الدولي وكأنه دولة واحدة حيث يلاحظ تشابه قواعد قانون العمل في مختلف الدول على اختلاف اتجاهاتها السياسية والإيديولوجية والاقتصادية ما يدعو بالتسليم بوجود قانون دولي للعمل يمثل المصدر الرئيسي لمختلف تشريعات العمل إن لم نقل كلها .

يضاف الى هذا تأثير الآراء الفقهية و استغلال التجارب و البحوث العلمية من قبل الهيئات التشريعية و العمالية و تحويل نتائجها و توصياتها الى نصوص تشريعية مما دعم التجانس بين مختلف التشريعات العمالية<sup>1</sup>

### نطاق قانون العمل :

الأصل أن قانون العمل يطبق على كافة العمال إلا أن الواقع العملي مع مرور الزمن أفرز عدة استثناءات تقضي بالتضييق من تطبيق هذا القانون واقتصاره على تنظيم العمل التابع فقط ، مما جعل مفهوم التبعية بمفهومها القانوني والاقتصادي هي المعيار الأكثر اعتمادا لتحديد نطاق تطبيق قانون العمل .

#### أ - التبعية القانونية: (1)

وهي تلك العلاقة القانونية القائمة بين العامل وصاحب العمل التي تحددها أحكام وشروط العقد المبرم بينها وانطلاقا من هذا المفهوم العام للتبعية القانونية يمكن استخلاص المظهر العملي لها والمتمثل في:

#### المسؤولية القانونية :

بمعنى أن كل نتائج المترتبة على العمل الذي يقوم به العامل بمناسبة أدائه لعمله لصالح صاحب العمل وتطبيقا لأوامره يتحملها هذا الأخير بما فيها الأضرار التي قد تنتج عن العمل أو بمناسبة و هذا تطبيقا للقاعدة المعروفة في القانون المدني الواردة في نص المادة 129 م ج بقولها " لا يكون الموظفون و العمال مسؤولون شخصا عن أعمالهم التي أضرت بالغير اذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت اليهم من رئيس متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم " و كذلك المادة 136 ق م المتعلقة بمسؤولية المتبوع عن أعما تابعه و أحكام الفقرة 3 من المادة 7 من القانون المتعلق بعلاقات العمل التي يلتزم بموجبها

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 46.

و للمزيد من التفصيل حول التبعية أنظر: ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.

العمال بتنفيذ التعليمات الصادرة اليهم من رؤسائهم أثناء ممارسة عملهم دون الاخلال مع كل هذا بنص المادة 107 م ج المتعلقة بضرورة تنفيذ العقد بحسن نية .

#### **الجانب الإداري والتنظيمي :**

بمعنى خضوع العامل لمختلف التنظيمات واللوائح الداخلية للعمل التي يضعها صاحب العمل .

#### **الجانب المهني :**

هي تلك السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل من خلال توجيهه ورقابته والإشراف عليه أثناء أدائه لعمله وما يترتب عليه من تقييد لحرية العامل و جعله مجرد أداة لتنفيذ ارادة صاحب العمل القانونية و التقنية و هو مايعبر عنه في الفقه بالحد من الشخصية المهنية للعامل<sup>1</sup> .

#### **الجانب الفني :**

ويتمثل بصفة أساسية في حق صاحب العمل أو من يمثله في الإشراف التقني والميداني على تنفيذ العمل وتوجيه العامل ومراقبته بصورة دائمة من خلال التصميمات الفنية التي تقدم إليه قصد تنفيذها والسير على أساسها وفق مؤهلاته وخبرته وقدرته العلمية .

وبالرغم من هذه الجوانب العملية المبررة لهذا النوع من التبعية كمعيار لتحديد نطاقات العمل من حيث الأشخاص والمهن والقطاعات إلا أنها لم تسلم من الانتقادات أهمها أنها تعتمد على المساواة الشكلية بين العمال من جهة وعلى أساس مبدأ سلطان الإدارة من جهة ثانية الذي تراجع مع ازدياد تدخل الدولة كما رأينا سابقا هذه الانتقادات جعلت هذا المعيار غير مقبول من قبل الكثير من الفقهاء والمشرعين .

#### **ب - التبعية الاقتصادية :**

وهو معيار حديث يعتمد على المعطيات المالية والاقتصادية التي تنتج عن علاقة العمل حيث يعتبر هذا المعيار أن العامل يكون تابعا للشخص أو الجهة التي تقدم له أجرا مقابل عمله ومن هنا جعل الحاجة الاقتصادية هي المعيار الذي يحدد طبيعة العمل فيما إذا كان خاضعا لقانون العمل أم لنظام قانوني آخر ، ولم تسلم هذه النظرية من الانتقاد منها أنها

<sup>1</sup> انظر محمود جمال الدين زكي .قانون العمل ط 3 مطبعة جامعة القاهرة 1993 ص 291



واسعة وغير محددة وغامضة حيث لا يمكن ولا بصورة تقريبية تحديد متى تبدأ وأين تنتهي حاجة العمال للأجرة .

### ج -الإتجاه الحديث :

تتجه الاتجاهات الحديثة إلى الأخذ بالمعيارين معا أين أنها تضع الشروط والتنظيمات والقواعد العامة لتنظيم الحقوق والالتزامات التي تنشأ عن علاقات العمل والتي لا يمكن في غالب الأحيان للطرفين مخالفتها أو تجاوزها ، وبصفة عامة ما يمكن قوله أنه ليس هناك ما يمنع أية دولة من التوسيع أو التضييق من دائرة نطاق تطبيق قانون العمل لأنها تخضع لاعتبارات تنظيمية واقتصادية واجتماعية وحتى سياسية .

### أهمية قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى :

يحتل قانون العمل ضمن فروع القانون الأخرى أهمية متميزة تتجلى في تنوع العلاقات التي ينظمها فهو يتضمن القواعد العامة والقواعد الخاصة والتي تهتم بتنظيم العلاقات المهنية بمختلف أبعادها السياسية والاجتماعية والاقتصادية فهو يجمع بين مطالب العمال المهنية والاجتماعية والمتطلبات الاقتصادية لأصحاب العمل والمؤسسات المستخدمة .

### 1 - أهمية قانون العمل :

تبدو أهمية قانون العمل وما يمكن أن يحدثه من آثار إيجابية في مجال العمل من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية (1) .

### من الناحية الاجتماعية:

يعتبر قانون العمل من أكثر القوانين الاجتماعية وتتجلى أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية فيما يمكن أن يوفره من حماية للعمال في محيط العمل و ذلك بالتنظيم المستمر لمختلف الحقوق المهنية التي تتسع و تتطور تماشياً مع التطور العلمي و التكنولوجي الحديث و عليه تظهر الحماية الاجتماعية للعمال في عدة أحكام و قواعد نذكر منها ما يلي :

-تقرير الأجور العادلة للعمال لاسيما الحد الأدنى المضمون وطرق المحافظة على القدرة الشرائية للعامل كما، كما يتدخل لتنظيم مدة العمل والراحة والعطل المختلفة.

(1) بشير هدي ، مرجع سابق ،ص 28 .

-وضع أحكام تتعلق بوضع شروط العمل وظروفه خاصة فيما يتعلق بالأمن والوقاية الصحية في العمل وفئة العمال ذوي الاحتياجات الخاصة

-وضع و تقرير بعض القواعد و الاجراءات الخاصة بالمحافظة على منصب العمل و التقليل من ظاهرة تسريح العمال و هو ما أصبح يشكل أهم المطالب العمالية الحديثة

**2 - الأهمية الاقتصادية:**

وتظهر من حيث تدخله للتوفيق بين المصالح الاقتصادية المتناقضة بين أصحاب العمل والعمال وتحويلها إلى مصالح مشتركة تحقق التوازن في الحياة الاقتصادية العامة و من هنا تبرز أهمية تدخل الدولة في توجيه الاقتصاد حسب السياسة المنتهجة مثل توجيه اليد العاملة حسب حاجيات القطاعات المختلفة و تنظيم الانتاج و حسن توزيعه و فقا لمتطلبات السوق ،كما تبرز أهمية حماية الأجور في جانبها الاقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للعامل و زيادة دخله و الذي ينعكس بالضرورة الى الى زيادة استهلاك البضائع و بالتالي تحقيق ارباح اضافة الى أصحاب العمل .

**علاقة قانون العمل بغيره من الفروع الأخرى :**

إن قانون العمل باعتباره قانون اجتماعي بالدرجة الأولى من حيث طبيعته وأحكامه وموضوعاته ومجال تطبيقه ونوعية أهدافه يعتبر من أكثر القوانين ارتباطا بالفروع القانونية وهو ما نستعرضه بإيجاز .

**1 - علاقة قانون العمل بالقانون المدني :**

يعتبر القانون المدني من أكثر القوانين قرابة إلى قانون العمل ، حيث من الناحية التاريخية نجد أن قانون العمل نشأ في أحضان القانون المدني كما كان القانون المدني ينظم العديد من علاقات العمل في ظل مبدأ سلطان الإرادة ، ولم ينفصل قانون العمل عن القانون المدني إلا بعد أن توسعت التشريعات العمالية ومن خلالها القواعد الخاصة بتنظيم علاقات العمل ولكن الإشكال : هل قانون العمل قانون خاص أم عام ؟ لحسم الإشكال يتفق مع أغلب الفقهاء أن قانون العمل من القوانين المختلطة فبالرغم من نشأته في دائرة القانون الخاص إلا أنه ما لبث أن احتلت قواعد القانون العام حيزا هاما من

أحكامه وتنظيماته إلا أن هذه الاستقلالية لم تقطع علاقته بقواعد القانون المدني بل هناك الكثير من الحالات يتحكم فيها قانون العمل .أحكام القانون المدني <sup>1</sup>.

## 2 - علاقته بالقانون الإداري :

لقد منحت الدولة السلطات والصلاحيات الواسعة للإدارة في التدخل لتنظيم كل ما يمس بمصلحة المجتمع بصفة مباشرة أو غير مباشرة ومن هنا ظهرت النصوص التنظيمية المحددة لحقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل إلا أن هذا التوجه نحو هيمنة الوسائل الإدارية في تنظيم شؤون العمال بدأ يتراجع نوعا ما بعد إعادة الاعتبار للوسائل التعاقدية والتفاوضية لذوي الشأن إلا أن هذا لم يمنع بقاء احتكار السلطة العامة لبعض الجوانب والمسائل التنظيمية الحساسة .

## 3- علاقته بالقانون الجنائي :

من صفات قانون العمل أن قواعده آمرة أي بمفهوم المخالفة ترتيب الجزاء على كل من يخالفها بحسب درجة المخالفة ويعود حرص المشرع على فرض الأحكام الجزائية إلى ضرورة المحافظة على التطبيق السليم للقانون من جهة وعدم التصرف في التفسير أو الخروج عن أحكامه من جهة ثانية من أجل الحفاظ على حقوق العمال ومراكزهم القانونية و أغلب الجزاءات تركز على نوعين هما :

### الجزاءات المالية :

التمثلة في الغرامات التي تفرض على كل من يخالف أحكام قوانين ونظم العمل.

### جزاءات بدنية :

التمثلة في حبس كل من يخالف هذه القوانين لمدة معينة قصيرة نسبيا حسب جسامة المخالفة أو تكرارها .

## -علاقته بالقانون الاقتصادي :

يهتم القانون الاقتصادي بتنظيم نشاط المؤسسة الاقتصادية لضمان حسن سيرها المالي و الإداري ،في حين ينظم قانون العمل الأنشطة و العلاقات المهنية و التنظيمية للعمل و العمال و بذلك تنشأ العلاقة التكاملية بين كلا القانونين نظرا للتأثير المتبادل بين الجانبين

<sup>1</sup> انظر محمود جمال الدين زكي .مرجع سابق ص 291

الاجتماعي و الاقتصادي للمؤسسة ،<sup>1</sup> حيث أدت التطورات المتعاقبة لعلاقات العمل الى تدعيم هذه العلاقة و نلمسها بصورة واضحة من خلال تأثير الاسلوب المتبع في تسيير المؤسسة على هذه العلاقات كما هو الشأن بالنسبة للتنظيم الاشتراكي لتسيير المؤسسات و ما تطلبه من نصوص قانونية خاصة بالعمل في ظل النظام الاشتراكي ، ثم الانتقال بعدها الى الاقتصاد الحر و ما افرزه من تنظيم جديد لعلاقات العمل يعتمد الى حد كبير على الاسلوب التعاقدى

### علاقة قانون العمل بالقانون الدولي :

من خصائص قانون العمل الاتجاه نحو التدويل وتظهر العلاقة بينهما في اعتماد التشريعات العمالية على الكثير من المبادئ التي تنص عليها الاتفاقيات الدولية وما زاد هذه الخاصية في الوقت الحالي هو الهجرة العمالية لا سيما في البلدان النامية نحو البلدان الصناعية وما تتطلبه هذه العمالة من اتفاقات قواعد دولية للتحكم والقضاء على المشاكل التي تسببها هذه الفئة من العمال (المهاجرين ) من البلدان الأجنبية إلى جانب الدور الذي لعبته المنظمات الدولية في صياغة أحكام قانون العمل .

### مصادر قانون العمل :

تنقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها إلى مصادر داخلية ومصادر خارجية. المصادر الداخلة: يصنف الفقه هذه المصادر حسب أوليتها في إنشاء قواعد قانون العمل إلى نوعين مصادر داخلية رسمية ومصادر داخلية غير دولية.

### المصادر الداخلية الرسمية:

تتضمن مجموعة من المصادر ترتب كما يلي:

### المبادئ والقواعد الدستورية :

تتضمن أغلب دساتير دول العالم بعض المبادئ والأحكام العامة في مجال العمل ويأتي الدستور في أعلى الترتيب الهرمي لقوانين الدولة والمصدر الأول والأساسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين وقد تضمنت مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة بعض الأحكام والمبادئ العامة للعمل من بينها الدستور الحالي الذي صدر سنة 1996 الذي أكد على العديد من المبادئ في مجال العمل منها الحق في العمل

<sup>1</sup> بشير هدي ، مرجع سابق ، ص34

والحق في الحماية وحق الإضراب والحق النقابي وهي الأحكام الواردة في الفصل الخامس المتعلق بالحقوق والحريات الأساسية للمواطن في المواد 55 و56 و 57 من الدستور .

و عليه فإن الأحكام و المبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل الاطار العام المحدد و الموجه لمضمون الأحكام و النصوص القانونية و التنظيمية في مجال قانون العمل سواء عند انشائها أو تعديلها أو الغائها و هو ما تجسد في التشريع الجزائري بمراجعة مختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل لتصبح منسجمة مع المبادئ الدستورية

### **النصوص التشريعية:**

أي القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية في الدولة لترجمة أحكام ومبادئ الدستور وتطبيقا لأحكام الدستور و تحتل هذه القواعد المرتبة الأولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث بسبب توسع تدخل الدولة في تنظيم العمل فقد صدرت عدة تشريعات خاصة بقطاع العمل وعلاقات العمل وتنظيم الحقوق والالتزامات نذكر منها قانون علاقات العمل بتاريخ 21 أبريل 1990 و القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية و غيرها التي رأيناها سابقا.

### **النصوص التنظيمية:**

إن تنوع واختلاف العمل مبادئ العمل أدى إلى عدم قدرة النصوص التشريعية على استيعابها وتنظيمها ما حتم ترك تنظيم هذه المسائل العملية والتقنية الى النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها من مراسيم وقرارات وتعليمات و ما تنتج من آثار مباشرة و غير مباشرة و هو ما حتم ترك تنظيم المسائل العملية و التقنية الى التنظيم و ترجع أهمية النصوص التنظيمية الى عاملين أساسيين هما :

الأول ان الدساتير الجديدة عادت ما تحدد مجالات التشريع على سبيل الحصر مثلما فعلت الدساتير الجزائرية و ترك المجال و المواضيع الباقية للهيئات التنفيذية من أجل تنظيم أمورها بواسطة التنظيم

الثاني ان قوانين العمل كثيرا ما تحيل المسائل التطبيقية و العملية الى النصوص التنظيمية و ذلك لصعوبة الاحاطة بكل هذه المسائل ضمن القانون وما يمكن قوله إن هناك مستويين من النصوص التنظيمية في الجزائر وهي:<sup>1</sup>

**المراسيم الرئاسية:** وتصدر عن رئيس الجمهورية بنص المادة 77 الفقرة 7 من الدستور .  
**المراسيم التنفيذية:** وتصدر عن الوزير الأول تطبيقا لنص تشريعي معين المادة 85 الفقرة 4 من الدستور ، ويمكن إضافة مستوى ثالث خاص بالقرارات الوزارية التي يصدرها الوزراء في حدود صلاحياتهم المفوضة إليهم طبقا للدستور .

**الأحكام القضائية :** تلعب الأحكام القضائية والقرارات الصادرة عنها دورا هاما في خلق وصياغة قواعد قانون العمل وترسيخ بعض المبادئ والأحكام والتي كثيرا ما تتحول بعد حيازتها لحجية الأمر المقضي فيه أو بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية وعليه فالقضاء يلعب دورا بارزا في مجال قانون العمل بالرغم من التردد الذي أبداه الفقه في تصنيف الاحكام القضائية ضمن المصادر الرسمية الا أن هناك شبه اجماع لدى الفقهاء الى تصنيف هذه الاحكام ضمن المصادر الرسمية و ذلك بحجة ان القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب و هو بذلك ملزم باصدار أحكامه و الاجتهاد في ايجاد الحلول و القواعد التي تبت في النزاعات و القضايا المعروضة عليه حتى وان لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي يستند عليه .

#### **المصادر الداخلية غير الرسمية:**

بالإضافة إلى المصادر الرسمية توجد طائفة أخرى غير رسمية ذات طابع تفسيري أو مهني ذلك أن قانون العمل لا تصنعه المصادر فقط و السلطات الرسمية و إنما يشارك في وضعه أصحاب الشأن من عمال و هيئات مستخدمة بقصد أو بدون قصد عن طريق العرف و العادات المهنية و الاتفاقيات الجماعية و أنظمة العمل الداخلية الى جانب بعض الأدوات التي لا يستهان بها كآراء الفقهية و الدراسات و الأبحاث المتخصصة التي كثيرا ما تحولت الى قواعد قانونية أو تنظيمية بعد اعتمادها من طرف الهيئات المختصة أو

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 46.

اعتمادها من قبل العمال و أصحاب العمل عند صياغة الاتفاقيات الجماعية وتتمثل أساسا في :

أ - **الفقه** : تحتل الآراء الفقهي أهمية بالغة نظرا لما تمتاز به من تحليل للظواهر والمعطيات وما تتسم به من العلمية والموضوعية كما تدعم الهيئات التشريعية بمختلف الدراسات التي تساهم في صياغة القوانين و يعود دور الفقه في مساعدة و تدعيم الهيئات التشريعية بمختلف الدراسات و الأبحاث العلمية و الميدانية الى مدة طويلة ، حيث يرجع اليه الفضل في الدعوة الى استبدال فكرة عقد العمل بوسيلة أخرى تنظيمية على أساس أن القواعد التي تحكم المعنيين لم تعد خاضعة لمبدأ سلطان الارادة فقط و انما أصبحت خاضعة بالدرجة الأولى الى الأحكام القانونية و التنظيمية التي أصبحت تفرض أحكامها و شروطها على طرفي العلاقة على حد سواء .

ب - **العرف والعادات المهنية** : يفوق دور العرف في مجال قانون العمل دوره في أي فرع قانوني آخر ، ولما كان قانون العمل يتميز بالواقعية والعملية فإنه كثيرا ما تتولد بعض الأحكام القانونية عن الممارسات العملية سواء من قبل العمال أو أصحاب العمل حيث تأخذ هذه الممارسات طابع القواعد القانونية غير الرسمية الا أنها تعتبر الزامية للأطراف التي أخذت بها طواعية في اطار تعاقدية ثم لا تلبث مع مرور الزمن و تواتر العمل بها أن تتحول الى قواعد ملزمة مثلها مثل القواعد الرسمية إما بتبنيها من قبل السلطة التشريعية و صياغتها في قالب قانوني أو بالأخذ بها من قبل من قبل القضاء و الحكم على أساسها باعتبار أن العرف من المصادر المعترف بها للقانون ومن بين أهم المسائل التي نشأت في ظل العرف نذكر على سبيل المثال ممارسة الحق النقابي و تكوين النقابات قبل صدور القوانين المنظمة لها ، كما توجد عدة تجارب تشريعية و قضائية للإعتراف بهذه العادات و الاعراف المهنية مثل التجربة الفرنسية التي اعترفت فيها المشرع الفرنسي بالإخطار المسبق قبل انهاء عقد العمل و الاعتراف بواجب التعويض عن الانهاء التعسفي لعلاقة العمل وغيرها<sup>1</sup> وعليه فإن العرف يلعب دورا بارزا في صياغة القوانين الخاصة في مجال العمل

<sup>1</sup> همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق ، ص 26

## الاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل :

تعتبر من أهم مصادر قانون العمل على الاطلاق نظرا لما تتمتع به من مكانة معتبرة في التشريعات العمالية المقارنة و ما تمتاز به من امكانية ادخال احكام مبادئ و قواعد أكثر فائدة للعمال نظرا لاستقلاليتها عن السلطات الرسمية عند وضعها و تنفيذها ، لكونها تخضع للإرادة الحرة و المستقلة للعمال و أصحاب العمل دون أن تمس هذه الاستقلالية و الحرية في اتخاذ ما يتناسب و مصالح الطرفين حدود ما يسمح به النظام العام و تترجم هذه العملية المكانة الريادية لهذه الاتفاقيات في أسلوب التفاوض الحر الذي يبرم بواسطته والذي يتم بين ممثلي العمال وأصحاب العمل حيث يتراضى الطرفين بكل حرية و استقلالية على كافة الأحكام و الشروط التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية الأمر الذي يعطيها مصداقية أكثر و شرعية و التزام من قبل الطرفين لأن أحكامها نابعة من ارادة الطرفين هو ما يقلل تعرضها للإخلال بها كما أن إلغائها لا يتم الا بإرادة الطرفين و الا تعرض الطرف المخل بالتزاماته الى جزاء التعويض على أساس المسؤولية التعاقدية على أساس مبدأ العقد شريعة المتعاقدين و من هنا تكتسب صفة القواعد المكملة للقواعد القانونية و التنظيمية التي تضعها السلطة العامة .

### النظم الداخلية وتعليمات العمل:

وهي لوائح تنظيمية تصدر عن صاحب العمل تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر و التوجيهات و الاحتياطات الأمنية و النظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية و الأمنية و الصحية و الاجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية الى جانب الاجراءات التأديبية المترتبة عن مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية أو النظام الداخلي بهدف المحافظة على الأمن والاستقرار في أماكن العمل ، وقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة بهذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال نظرا لأهميتها خاصة بعد تطور التنظيمات النقابية .

لذلك تحرص التشريعات العمالية على اخضاع هذه النظم الى مبدأ المشروعية و ذلك بتقييدها بالنصوص القانونية و التنظيمية من جهة و منح الحق للعمال في وضعها و



اقرارها من جهة ثانية و هذا تفاديا لأي خرق أو تجاوز لحقوق العمال المادية و المعنوية المقررة قانونا .

ولقد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل بمقتضى المادة 77 ق ع ع بأنه : وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الإنضباط<sup>1</sup>

و يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة لها و اجراءات التنفيذ

ويعتبر وضع النظام الداخلي واجبا إلزاميا على صاحب العمل متى تجاوز عدد العمال لديه حدا معيناً ( 20 عاملا ) المادة 75 قانون العمل ، وتعتبر الوثيقة التنظيمية رسمية لكونها تسجل وتودع لدى مفتش العمل حتى تكون حجة على الطرفين وعليه يمكن القول أن النظام الداخلي يأخذ طابع الرسمية عند توفره على كافة الشروط القانونية المقررة وبالتالي يمكن للقضاء اللجوء إليه .

#### المصادر الدولية أو الخارجية:

أشرنا سابقا أن من خصائص قانون العمل التوجه نحو التدويل وذلك التشابه أحكامه وأحيانا تطابقها في كثير من الدول والتشريعات المقارنة ما حذى بالفقه بالقول أن قانون العمل هو أكثر القوانين استجابة لفكرة التوحيد بين قوانين مختلف الدول نظرا للأسباب المشتركة لقيامه وعليه فإن الحديث عن مكانة المصادر الدولية في مجال قانون العمل يأخذ أبعادا هامة نظرا لما أولته المجموعة الدولية لهذا الفرع القانوني ، ويعود تاريخ اهتمام المجموعة الدولية لقانون العمل إلى عهد بعيد من خلال المحاولات الفردية التي قام بها رجال الصناعة من جهة والسياسة من جهة أخرى إلا أنها فشلت ولم يظهر أي تنظيم أو هيكل رسمي إلا مع بداية هذا القرن ،عندما نشأ في مدينة بال bal السويسرية سنة 1901<sup>(1)</sup> ،الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل بهدف النهوض بقانون موحد للعمال وفضلها تم وضع وإبرام معاهدتي برن لسنتي 1905 / 1906 ، حيث منعت

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص92.

الأولى تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية ومنعت الثانية استخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت (2) إلا أن الحرب العالمية الأولى عطلت أهدافها وبعد نهاية الحرب سارعت المجموعة الدولية إلى إنشاء منظمة دولية متخصصة جديدة في إطار عصبة الأمم حيث نظمت معاهدة فيرساي في القسم 13 ،فصلين بين المواد 387 إلي 427 ، ما يمكن تسميته بالقانون الدولي للعمل .

وقد عملت هذه المنظمة بصورة مستقلة ومنفصلة عن عصبة الأمم وعليه أصبحت منظمة العمل الدولية تبرم اتفاقات تعد بمثابة قوانين وتعد مصدرا من مصادر قانون العمل.

## عقد العمل

يعتبر مصطلح عقد العمل تسمية جديدة نوعا ما اذ تعود الى بداية القرن الحالي فقط حيث كان يعرف فيما سبق بعقد الخدمات و عقد ايجار الأشخاص و بالرغم من بعض الانتقادات الموجهة لهذه التسمية فقد أخذت مكانتها شيئا فشيئا في الدراسات و الأبحاث الفقهية و الأحكام القضائية و النصوص القانونية الا أنه مع ذلك ظل مع ذلك خاضعا من حيث تنظيمه و تحديد أحكامه الى القانون المدني لمدة طويلة مما يؤكد أن ميلاد و تطور هذا العقد قد كان في ظل أحكام هذا القانون حيث تشهد على ذلك أحكام القانون المدني الفرنسي منها مثلا المادة 1710 م ف التي عرفت عقد ايجار الخدمات بأنه " العقد الذي يلتزم به أحد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر يحددانه بينهما " و هو التعريف الذي أثر فيما بعد على مختلف التعريفات التي أوردها الفقه لعقد العمل وقد انبثق مفهوم عقد العمل عن أسلوب التعاقد المعتمد في مختلف العلاقات بين الأفراد انطلاقا و استنادا الى مبدأ سلطان الإرادة و الحرية في ابرام كافة التصرفات القانونية الذي جاءت به الثورة الفرنسية سنة 1789 و جسده قانون 17 مارس 1791 المتعلق بحرية التعاقد التي أضحت من أقدس المبادئ التي يقوم عليها هذا النظام قبل أن تتدخل

(1) احمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 84 .

(2) بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 32 .

الدولة فيما بعد لتنظيم و تحديد الشروط الأساسية التي يجب أن تخضع لها عقود العمل و فرض نوع من الحماية القانونية للعمل لمواجهة الممارسات التعسفية لأصحاب العمل نتيجة الإفراط في تطبيق مبدأ سلطان الارادة في العلاقات التعاقدية من خلال وضع بعض القيود على هذا المبدأ التي تصب في مصلحة العمال لا سيما فيما يتعلق بتحديد الشروط الموضوعية لعلاقات العمل بما يحقق مصلحة الطرفين<sup>1</sup>.

انطلاقاً من هنا بدأت تتكون و تتبلور ما يمكن تسميتها بنظرية عقد العمل لا سيما فيما يتعلق بتعريفه و تحديد عناصره و أركانه و طبيعته القانونية و ما الى ذلك من المسائل التي شكلن مع مرور الزمن الهوية المميزة لهذا العقد

### تعريف عقد العمل :

لقد أفرزت المحاولات الفقهية و التشريعية عدة تعريفات لعقد العمل يمكن ايجازها كما يلي -بالنسبة للمحاولات الفقهية نجد العديد من التعاريف فهناك من عرفه بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر و تحت إشرافه مقابل عوض " بينما يعرفه البعض الآخر بأنه " اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر و تحت إشرافه مقابل أجر " في حين ذهب جانب آخر من الفقه بالقول بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت ادارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه " و الملاحظ على هذه التعاريف أن جميعها يشترك في ثلاث عناصر رئيسية و هي العمل أو النشاط و التبعية أي الاشراف و الادارة و الأجر أو التعويض أو المقابل في حين أغفلت عنصراً رابعاً و هو المدة الذي تترتب عليه عدة نتائج و آثار عملية و قانونية في سريان علاقة العمل وعليه فإن التعريف الأكثر شمولية لكافة العناصر هو أن عقد العمل هو « اتفاق يلتزم بموجبه

<sup>1</sup> حسن كيرة . مرجع سابق ،ص 53

أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا»<sup>1</sup>.

-أما بالنسبة للمحاولات التشريعية فإنه بالرغم من أن التشريعات ل تهتم في الغالب بوضع التعريفات للمواضيع التي تتناولها لكون المشرع كثيرا ما تتحكم فيه الظروف و المعطيات السياسية و التنظيمية التي تفرض عليه وضع قاعدة قانونية معينة تستجيب لهذه الظروف و المعطيات و يمكن القول أن التشريعات الحديثة لم تعد تهتم كثيرا بالتعريفات بقدر اهتمامها بإقامة أنظمة متكاملة الا أن هناك بعض التشريعات المدنية و العمالية المقارنة وضعت بعض التعاريف و المفاهيم الخاصة بعقد العمل حيث رأينا تعريف القانون المدني الفرنسي اعقد ايجار الخدمات بينما لن يتعرض قانون العمل الفرنسي لعقد العمل على العكس من التشريع المصري للعمل الذي لم يكتفي بتعريف القانون المدني لعقد العمل بل أكده حيث يتفق التشريعين المدني و العمالي على أن عقد العمل هو " اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص -المستخدم- بتقديم عمله للآخر -صاحب العمل- لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر " أما المشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل لكونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أشمل و أوسع لكونها أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي يولدها قيام الشخص بالعمل لصالح شخص آخر وهي بذلك لا تخضع لإرادة الأطراف فقط و انما لكافة القوانين و النظم المعمول بها وهو بهذا يكون قد اعتمد ضمنا تعريف العقد بصفة عامة الذي يحدد المادة 54 من القانون المدني الجزائري " اتفاق يلزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما" ومن هنا نستخلص أن المشرع الجزائري بهذا التوجه قد انطلق من فكرة أن عقد العمل هو عقد مدني بالنسبة للعمال و لا يهم في ذلك اذا كان نفس العقد تجاري بالنسبة لصاحب العمل من ناحية ومن ناحية أخرى قد انطلق من مبدأ الإباحة في الأشياء حيث عبر عن هذا المبدأ في كافة القوانين المنظمة لعلاقات العمل و منها المادة 9 من قانون العمل التي تنص " يتم عقد العمل حسب الأشكال الي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة" مما يجعل عقد العمل في التشريع الجزائري عقد شكلي أي لا يشترط فيه الكتابة أو صيغة معينة عكس

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2006 ص 15

اتفاقية العمل الجماعية التي يشترط فيها الكتابة و هو ما تؤكد الكثرة من من المواد الواردة في قانون العمل التي تنص في المادة 8 " تنشأ علاقة العمل بعقد مكتوب أو غير مكتوب و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما و تنشأ عنها كافة الحقوق و الالتزامات المحددة في القوانين و النظم و الاتفاقيات الجماعية "ومنه نلاحظ أن المشرع الجزائري قد اهتم بالدرجة الأولى بالجانب التنظيمي والموضوعي لعلاقة العمل دون الاهتمام بالجانب أو القالب الشكلي الذي تتعد بواسطته هذه العلاقة

### عناصر عقد العمل :

أشرنا سابقا أن عقد العمل يقوم على أربعة عناصر رئيسية وهي : العمل ، الأجر ، التبعية ، المدة . وهي التي يجمع الفقهاء حولها بأنها تشكل الهوية المميزة لهذا العقد مقارنة بالعقود الأخرى: (1)

### 1 - عنصر العمل :

يعتبر عنصر العمل في عقد العمل محل التزام العامل و سبب التزام صاحب العمل عكس الأجر الذي يعتبر محل التزام صاحب العمل و سبب التزام العامل و هو بذلك عنصر مزدوج المركز .

و العمل في ها العقد ليس له تعريف محدد بحيث يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية معينة يلتزم العامل بتحقيقها أو انجازها لصالح و لحساب صاحب العمل ،باستثناء التصرفات القانونية التي يقوم بها الوكيل أو النتائج النهائية الملتزم بها المقاول ،كما يجمع أغلب الفقهاء نظرا للأوضاع القانونية و العملية التي يكون فيها هؤلاء لا سيما ما يتعلق بمدى تحقيق عنصر التبعية .

و المقصود بالعمل هو كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل وعليه فإن عنصر العمل في عقد العمل

---

(1)أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص19.

محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل ،<sup>1</sup> وهو بذلك عنصر مزدوج المركز عليه ، وعليه فإن العمل باعتباره محل عقد العمل ليس التزام بشيء مادي معين وإنما هو التزام ببذل جهد بدني أو فكري دون الالتزام بالنتائج في كافة الأحوال وعليه فإن من مميزات عنصر العمل باعتباره أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل أنه يتطلب توفر بعض الشروط و المتطلبات اللازمة من أهمها أن يقوم العامل بأداء العامل الموكل إليه بصفة شخصية ودون أن يستغل أو يستعين في ذلك بأي شخص آخر وان يتم ذلك وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل مما يرتب حق هذا الأخير على كافة النتائج التي تحصل من العمل المنجز و أخيرا أن يوفر صاحب العمل كافة الأدوات والوسائل والظروف اللازمة للعامل حتى يتمكن من أداء عمله بكيفية حسنة وعادية .<sup>2</sup>

#### -الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه :

سبق و أشرنا الى أن العامل يبذل جهدا فكريا و عضليا قصد انجاز او تحقيق عمل معين لصاحب العمل ، و يعني هذا بالضرورة و التبعية أن العامل يلتزم بأداء العمل المتفق عليه بصفة شخصية دون الاستعانة بأي شخص أو أشخاص آخرين لأنه في هذه الحالة لا يعتبر عقد عمل إنما يتحول الى عقد مقاوله ، كما أن الالتزام لا يكون التزام بعمل بل التزام عمل و الفرق بينهما أن الشخص في الحالة الثانية في وضع يسمح له بالتعهد لصاحب العمل بانجاز عمل معين يمكن له أن يوكل هذا العمل الى أشخاص آخرين يعملون لحسابه لانجاز العمل و الأجر الحقيقي الذي يدفعه للأشخاص الذين قاموا بأداء العمل و هو عمل محصور في أغلب التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري ، بينما في الحالة الأولى فإن العمل الملتزم يقوم بأداء العمل بنفسه دون اللجوء الى الاستعانة بأشخاص آخرين لأن شخصية العامل في هذه الحالة تكون عنصرا جوهريا في العقد و تتجلى هذه الصفة الجوهرية لشخصية العامل في عقد العمل كون صفات و مميزات العامل و مؤهلاته هي الدافع الى التعاقد بالنسبة لصاحب العمل وهو الأمر الذي لا يخلو أي قانون أو تنظيم خاص بعلاقة العمل من النص عليه و تنظيمه ، كما تتجلى أهمية

<sup>1</sup> بشير هديفي مرجع سابق ، ص 54

<sup>2</sup> أحمية سليمان . التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني مرجع سابق ،ص 16

شخصية العامل كذلك في حالة وفاة العامل حيث أن الوفاة تعتبر من الأسباب القانونية العادية لإنهاء علاقة العمل، ولا يترتب عليها أي حق في ذمة صاحب العمل بالنسبة لذوي حقوق العامل الا ما أقره القانون الخاص بالتأمينات الاجتماعية و الضمان الاجتماعي حيث لا يجوز لهم قانونا المطالبة بتعويض مورثهم في منصب عمله حتى و لو كانوا يتمتعون بنفس المؤهلات المهنية و الخبرة التي كان يتمتع بها العامل المتوفي و أنه حتى لو أخذ ورثة العامل مكانه في العامل فإنه يكون على أساس توظيف جديد ولا علاقة لعلاقة العمل الجديدة بعلاقة العمل السابقة للعامل المتوفي<sup>2</sup>.

الا أنه اذا كانت شخصية العامل تعتبر عنصرا جوهريا فإن شخصية صاحب العمل ليست كذلك ، حيث أن وفاة صاحب العمل لا تنهي علاقة العمل القائمة الا في حالة الافلاس أو تصفية الشركة اما بقوة القانون أو بحكم قضائي ، كما لاتنهي التعديلات التي يمكن ان تلحق بالمؤسسة كالبيع أو انتقال ملكيتها لشخص آخر عن طريق الإرث أو الهبة أو حالة الادماج أو التقسيم ولو مع انشاء شخصية معنوية جديدة حيث تنتقل الآثار و الالتزامات من صاحب العمل السابق الى صاحب العمل الجديد و هو ما نصت عليه المادة 74 ق ع " اذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال ، ولا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل الا ضمن الأشكال و حسب الشروط التي ينص عليها القانون و عن طريق المفاوضات الجماعية "

أما من الناحية القانونية فإن هناك العديد من الأحكام الخاصة بهذا الشرط نذكر منها مثلا نص الفقرة الأولى من المادة 7 ق ع التي تجعل التنفيذ الشخصي من بين الالتزامات الرئيسية التي تقع على عاتق العمل حيث تنص " يخضع العامل في اطار علاقات العمل الى الواجبات التالية :

-أن يؤديوا و بأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملون بعناية و مواضبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم " و هو التزام من كون أن

عقد العمل هو من عقود المعاوضة الملزمة للجانبين و التي تجد مصدرها في أحكام القانون المدني و تحديدا المادة 107 و 169 .

-تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل :

لا يعتبر العامل حرا في أداء عمله فهو من الناحية القانونية و التنظيمية و التقنية تابع لصاحب العمل ، لذلك يجب عليه تنفيذ عمله ضمن الإطار الذي يحدده صاحب العمل ، وهو ما يعني التزام العامل بكل التصميمات و المخططات و البرامج التي يضعها صاحب العمل و أن يقوم ببذل العناية اللازمة في أدائه لعمله حيث يعتبر مسؤولا عن كل الأخطار اليسيرة أو الجسيمة التي يمكن أن يرتكبها اما بسبب الإهمال أو سبب التقدير أو قلة الخبرة حيث أن المسؤولية هنا تكون عقدية ، و أن يحترم كافة قواعد الوقاية و الأمن في العمل المحددة في القوانين و النظم المعمول بها و أن يحتفظ بالسر المهني أثناء أدائه لعمله .

-التزام صاحب العمل بتوفير الأدوات اللازمة و الظروف الملائمة للعمل :

و هو التزام طبيعي نظرا لطبيعة التزام العامل الذي يتعهد بتقديم الجهد البدني و الفكري لمصلحة و حساب صاحب العمل و عليه فإن عقد العمل من مميزاته أنه يفرض على صاحب العمل توفير الأدوات الضرورية اللازمة للعمل بالشكل الذي لا يعرض صحة العامل لأي ضرر مباشر أو غير مباشر ، كما يلتزم صاحب العمل بتنظيم العمل بالشكل الذي يسمح للعامل من تجديد قوته و نشاطه و اقامة الهياكل الصحية و التقنية و الاجتماعية الضرورية لمراقبة ظروف العمل كلجان حفظ الصحة و الأمن في العمل .

## 2 -عنصر الأجر:

إذا كان العمل هو محل التزام العامل فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل ، فان طابع المعاوضة الذي يتصف به عقد العمل تجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة بمفهوم عقد العمل ويمكن تعريف الأجر بالنظر إلى هذا الارتباط بالعمل بصفة بسيطة ومختصرة بأنه المقابل المالي للعمل أو ثمن العمل كما كان يسمى في الماضي (1)

(1)أحمية سليمان، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 22.



وبعبارة أخرى هو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير ومن هنا تظهر لنا أهمية الأجر كمركز جوهري في عقد العمل و لقد عرف مفهوم الأجر عدة تطورات ارتبطت بصفة مباشرة بتطور مفهوم العمل ، حيث اعتبر في المراحل الأولى لتطور فكرة العمل مجرد ثمن العمل المؤدى ، الا أنه ما لبث أن أخذ يتحول تدريجيا من حيث أهدافه و مكوناته ليأخذ أبعادا اقتصادية و اجتماعية باعتباره مصدر دخل العامل الوحيد خاصة بعد تدخل الدولة بفرض القواعد القانونية لحمايته من التأثيرات و الأزمات الاقتصادية التي قد تؤثر على منصب العمل و على ظروف و شروط العمل حتى وصلت الى اعتبار الأجر من مسائل النظام العام التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها خاصة فيما يتعلق بطرق تحديده و كيفية دفعه و الحد الأدنى الذي يمنع النزول الى ما دونه في كافة المهن ويتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما:(1)

#### -العنصر الثابت **le salaire de base** :

ويعرف في بعض النظم و في التشريع الجزائري بأجر المنصب أو الأجر الأساسي والذي يحسب في أغلب الأحيان على أساس الرقم الاستدلالي لكل منصب عمل أو لكل وظيفة ، كما هي مصنفة أو مرتبطة ضمن السلم المعمول به في تصنيف الوظائف سواء أكان وطني أو قطاعي أو خاص بمؤسسة معينة أو على أساس اتفاق الطرفين إما بصفة محددة أو جزافية .

#### -العنصر التغير :

والذي يتكون مجموع المنح والتعويضات والحوافز المرتبطة إما بالإنتاج أو بالأقدمية أو بالظروف الاجتماعية.

ولقد مر تنظيم الأجور في الجزائر بمرحلتين متميزتين :

<sup>1</sup>بشير هدي، مرجع سابق، ص 58 .

تميزت المرحلة الأولى بالتنظيم المركزي للأجور من حيث تحديدها و متابعتها و ذلك خلال الفترة التي تميزت بالتنظيم الإداري لمختلف جوانب الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و التنظيمية و من بينها القانون الأساسي العام للعامل 12/78 حيث جاء في المادة " ان تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحية الحكومة و لا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة " و تطبيقا لهذه القاعدة تم وضع تصنيف وطني لمختلف المناصب الذي أفرز سلما و طنيا للأجور يشمل كافة العمال و المناصب<sup>2</sup> كما تم تحديد كافة التعويضات المقررة في القانون بمقتضى نصوص تنظيمية .

أما المرحلة الثانية و التي جاءت بعد صدور قانون العمل لسنة 1990 فتميزت بالتحديد التفاوضي للأجور و مختلف التعويضات الأخرى حيث أصبح الأجر يحدد بصفة حرة بين العمال و المؤسسات المستخدمة عن طريق التفاوض أو الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق التصنيف المهني لمناصب العمل المحددة من قبل المؤسسة ، و هو الاتجاه الذي تعمل به القوانين العمالية في أغلب دول العالم .

### 3 - عنصر التبعية أو الإشراف<sup>(1)</sup>:

ويقصد بها سلطة الإشراف والرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها أحد الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل ويلزم العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونا ولهذه التبعية عدة أوجه :

#### 1 - الوجوه القانونية والتنظيمية :

و يتمثل في تلك الأحكام القانونية و التنظيمية التي تفرض على العامل و الامتثال لبعض الاجراءات و التعليمات التي يحددها القانون مثلما ما نصت المادة 7 الفقرة 3 من قانون العمل وأن ينفذوا - العمال - التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة ترتيبا على هذا النص فإن من بين أهم مظاهر السلطة الإشراف والرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل هو

<sup>2</sup> انظر المرسوم 08/86 المؤرخ في 7 جانفي 1986 المتمم للمرسوم 03/85 المؤرخ في 5 جانفي 1985 المتعلق بتحديد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور ج ر عدد 1 المؤرخة في 1 جانفي 1986

<sup>1</sup> ممدوح محمد علي مبروك، مرجع سابق، ص 22.

حقه في تحديد أوقات العمل ، توزيع العمل على العمال ، وضع النظام الداخلي ، سلطة التأديب ....

### 3 - الوجيه الفني :

وهو أمر فرضته التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال تنظيم العمل نظرا للتعقيدات التي أفرزتها أساليب الانتاج الحديثة من خلال تكوين العمال وتخصصهم كل هذا أدى الى حتمية اقامة أنظمة و أساليب للمراقبة و المتابعة الميدانية للعمال أثناء أدائهم لعملهم من قبل الهيئة المستخدمة ويلاحظ في هذا الوجه للتبعية أن العامل في وحدات العمل الحديثة يبدو متحررا ومستقلا نوعا ما عن صاحب العمل ذلك أن كافة أعمال العامل محددة مسبقا في منصب العمل أو برنامج النشاط أو مخطط الإنتاج الموضوع من قبل الهيئات التقنية التابعة لصاحب العمل .

### 4 - الوجيه الاقتصادي :

ويتمثل في اعتماد العامل في حياته العامة على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يؤديه لصاحب العمل مما يجعله مرتبطا بصاحب العمل معيشيا اذ يمنع عليه ممارسة أي نشاط يدر عليه دخلا خارج علاقته بصاحب العمل أو ما يعرف بازدواج الوظيفة ، مما يجعل صاحب العمل و كأنه محتكر لوقت و جهد العامل طيلة مدة عقد العمل .

### 3 - عنصر المدة<sup>(1)</sup> :

ويقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصصلحة صاحب العمل أو إدارته وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار بالنصوص القانونية والتنظيمية في هذا الشأن وتعتبر علاقة العمل غير محددة المدة او الدائمة هي القاعدة في مختلف التشريعات بما فيها الجزائري الذي ينص على أنه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة الا إذا نص على غير ذلك كتابيا وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب ، يفترض أن

(1) غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص 23.

تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة المادة 11 قانون العمل التي تنص " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة الا اذا نص على غير ذلك كتابتا وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب ، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة "

#### 4 شروط صحة عقد العمل .

ان استقلالية قانون العمل بذاته لم تمكنه من وضع كافة القوانين المنظمة لكل جوانبه حيث لا يزال يخضع في الكثير من المواضيع الى الأحكام العامة للقانون المدني لا سيما في مجال شروط صحة التعاقد و الأهلية و صحة الرضا و غيرها من المسائل التي لا يوجد نصوص خاصة بشأنها ضمن قواعد و قوانين و نظم علاقات العمل .

و لا يخرج عقد العمل في التشريع الجزائري من حيث المبدأ عن هذه القاعدة حيث تطبق أحكام القانون المدني على شروط صحة التعاقد من أهلية و رضا و غيرها من المسائل الأخرى المرتبطة بها ، وانطلاقا من القاعدة العامة المعروفة في الفقه و التشريع القانونيين فإن أي شخص بلغ سن الرشد و يكون متمتعا بقواه العقلية و غير محجور عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة كافة حقوقه المدنية و التي من أهمها إبرام التصرفات القانونية و التعاقدية ، وباعتبار إن عقد العمل كغيره من المعاملات التعاقدية الأخرى المدنية والتجارية لا يتم إلا بتوافق إرادتين او أكثر على إحداث اثر قانوني معين المادة 59 قانون مدني فإنه يجب أن تتوفر في عقد العمل شروط العقد وأهمها الأهلية ، الرضا ، المحل ، والسبب واحترام القوانين والنظم المعمول بها .

1- الأهلية في عقد العمل : يستلزم موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل للتعاقد وأهلية صاحب العمل سواء كان طبيعيا او معنويا<sup>1</sup>:

أ - أهلية العامال : يعرف الفقه الأهلية بأنها " صلاحية الشخص لأن تكون له الحقوق وصلاحيته لاستعمالها " ، كما يقسم الفقه الاهلية الى أهلية وجوب و هي " صلاحية الفرد لوجوب الحقوق المشروعة له أو عليه " و أهلية أداء وهي

<sup>1</sup> بشير هدي ، مرجع سابق ص 67،

" صلاحية الفرد لصدور العمل القانوني منه على وجه يعتد به شرعا " و لكون العقد تترواح آثاره بين النفع و الضرر بالنسبة للعامل لما تتضمنه من حقوق و التزامات فإن الأهلية التي يجب أن تتوفر في العامل هي أهلية أداء كاملة ألا أن الطابع المميز لقواعد قانون العمل ونظرا للظروف الاقتصادية والاجتماعية قد فرضت أهلية خاصة بالعمل وهي الاكتفاء بسن 16 سنة<sup>(1)</sup> ، وهي السن المعمول بها في أغلب التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري بينما حددت الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 بالسن الذي ينتهي فيه الطفل من مرحلة الدراسة و هي سن 15 سنة مع امكانية تخفيضه الى 14 سنة في الدول التي يون فيها النظام الاقتصادي و التعليمي غير متطور و يقتضي تكييف هذا السن المعمول به في التشغيل تكييف الأهلية بأنها أهلية أداء قاصرة أو مقيدة و التي تعرف بأنها " أهلية الشخص لصدور بعض الأعمال القانونية من دون البعض الآخر" و هو ما أدى بتشريعات العمل العمل الى تقييد صحة و صلاحية عقود العمل المبرمة من قبل العمال القاصرين -مدنيا- بالزامية موافقة أوليائهم الشرعيين و هو ما أكدته المادة 44 ق م ج و المادة 15 قانون العمل بأنه " لا يجوز توظيف القاصر الا بناء على رخصة من وصيه الشرعي " بينما نصت المادة 12 من قانون العمل " لا يوظف العامل القاصر الا بعد تقديم رخصة مسبقة و محررة قانونا من وليه الشرعي "

كما يجب على الهيئة المستخدمة أن تطلع الولي الشرعي بكل تغير يطرأ على الوضعية المهنية للعامل القاصر ، لاسيما في حالة تغيير التعيين و الانتداب و الاحالة على الاستيداع و حلول العطل و العقوبات التأديبية و انتهاء علاقة العمل .

ترتبيا على ما سبق يظهر جليا أن الأهلية في عقد العمل بالنسبة للعامل تعتبر من الأركان الجوهرية لصحة العقد وأن تخلف ركن الأهلية في عقد العمل ما شأنه إبطال العقد وهو ما أكدته المادة 135 ق ع بقولها " تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به " كما نصت المادة 140 من نفس القانون على عقوبة توظيف القاصر الذي لم يبلغ السن القانونية المقررة للعمل ، الا في حالة عقود التمهين بغرامة مالية

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 37

من ألف اللأفبن دبنار و عند العود تصل الى الحبس من 15 يوما الى شهرين مع امكانية مضاعفة الغرامة المالية ، و يتضح أن موقف المشرع في هذا الشأن له ما يبرره اذ يهدف بالأساس الى حماية العامل القاصر من كل أشكال الاستغلال و الغبن الذي قد يمارس عليه من قبل صاحب العمل .

**ب - أهلية صاحب العمل :** تختلف أهلية صاحب العمل عن أهلية العامل لأنه قد يكون شخص طبيعى أو شخص معنوي عام أو خاص فالنسبة للشخص الطبيعى يجب أن يتمتع صاحب العمل بالأهلية الكاملة التي تمكنه من الادارة وفق ما تقتضيه الأحكام المدنية ، أما الشخص المعنوي فإن الأهلية تقابلها الاختصاص حيث تحدد القوانين والأنظمة الداخلية الجهات والمصالح أو الأشخاص التي لها حق إبرام وتوقيع عقود العمل<sup>(1)</sup> حيث ينتج عن هذا التحديد منع أي جهة أو مصلحة داخلية أو خارجية من ممارسة هذا الاختصاص و أن أي عقد عمل تبرمه الجهات الغير مختصة قانونا أو تنظيميا لا يكون ملزما للشخص المعنوي و بالتالي يعتبر باطلا لعدم الاختصاص .

و بهذا يتضح أن الأهلية في عقد العمل من الأركان الرئيسية لصحة و شرعية العقد سواء تعلق الأمر بأهلية العامل أو بأهلية صاحب العمل مع اختلاف بسيط من حيث تطابق السن القانوني للأهلية المدنية و أهلية العمل<sup>1</sup>.

## 2- الرضا في عقد العمل :

ترجع أحكام الرضا والتعبير عن الإرادة في عقود العمل إلي قواعد وأحكام القانون المدني نظرا لعدم وجود أحكام خاصة بها في قانون العمل فالتعبير عن الارادة في هذه العقود لا يختلف عنه بالنسبة لباقي العقود الأخرى ، حيث يتم التعبير عن الارادة اما بالتعبير الصريح سواء كان بالكتابة أو اللفظ أو الإشارة الدالة على الموافقة أو بالتعبير الضمني حسب الأشكال المتعارف عليها كالشروع في العمل دون تردد و غيرها من الطرق التي يستخلص منها الموافقة الضمنية ، و اذا كانت أساليب التعبير الصريح لا تطرح أي اشكال قانوني حول صحة الارادة و خلوها من أي عيب من عيوب الرضا فإن أسلوب التعبير

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص38.

الضمني قد تطرح احتمال وجود أحد هذه العيوب اما الإكراه أو التدليس أو ما شابه و نظرا لكون العامل حرا من الناحية النظرية في ابرام العقد الذي يتناسب مع امكانياته و مؤهلاته فإن احتمال وجود الإكراه أو الضغط أمر نادر لانعدام أو استبعاد وجود مصلحة لأي كان في ممارسة هذا الإكراه على العمال ، الا أن الإكراه في عقود العمل قد يأخذ شكلا آخر تجد أساسها في الاعتبارات الاقتصادية و الاجتماعية و التي قلما نجدها في العقود الأخرى ومن الناحية العملية كثيرا ما يكون عقد العمل من صنع الارادة المنفردة للهيئة المستخدمة كما لا يكون للعامل الحق في مناقشة أو تعديل هذه الشروط الخاصة بالعمل خاصة في ظل شح المناصب و انتشار البطالة ما يجعل العامل يقبل بها كما هي دون مناقشة ما يجعل عقد العمل أقرب الى عقد الإذعان ما يفرغ مسألة الارادة من محتواها و تصبح قبول بأمر واقع لا غير و يصبح له الخيار بين الموافقة أو الرفض فقط .<sup>2</sup>

ترتيا على ما سبق يمكن القول بأن الرضا في عقود العمل مسألة نسبية فهو في كثير من الأحيان لا يتعدى الرضا بأمر واقع كما أن مسألة وقوع عيب من عيوب الرضا كما هي معروفة في العقود الأخرى نادر الوقوع وكون القوانين العمالية الحديثة قد تشددت .في حمايتها حيث اعتبرت أي عيب من عيوب الإرادة يؤدي إلى إبطال العقد دون المساس بالحقوق المكتسبة للعامل<sup>(1)</sup> .

### 3 - المحل والسبب :

يعرف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم المدين القيام به بينما السبب فإنه الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه ويعتبر عقد العمل من العقود المتميزة في هذا الشأن عن بقية العقود الأخرى حيث أن محل التزام العامل هو نفسه سبب التزام صاحب العمل والعكس صحيح وهو ما يجعلهما مختلفان بالنظر إلى المقصود بهما العامل أم صاحب العمل ، فالمحل في عقد العمل بالنسبة للعامل هو حجم العمل الملتزم بتقديمه الى صاحب العمل وهو بالنسبة لهذا الأخير الأجر أو المقدار من المال الذي يقدمه للعامل والعكس صحيح .

2 بشير هدي، مرجع سابق، ص67.

(1) علي غالب الداودي، مرجع سابق، ص 25.

## -المحل :

يختلف المحل في عقد العمل بالنظر الى طرفي العقد فهو بالنسبة للعامل يتمثل في طبيعة أو نوع أو حجم العمل الذي يلتزم بتقديمه لصاحب العمل و هو بالنسبة لهذا الأخير الأجر أو المقدار من المال الذي يقدمه للعامل مقابل العمل المنجز ، و اذا كان الفقه و القانون يشترطان لصحة المحل ضرورة توفر بعض الشروط منها أن يكون ممكنا و معينا أو قابلا للتعيين و أن تكون فيه مصلحة للدائن و أن يمون قابلا للتعامل فيه و غير مخالف للنظام العام و الآداب العامة في جميع العقود فإن المحل في عقد العمل لا يخرج عن هذه القواعد ، وعليه فإن المحل في عقد العمل يتخذ شكلا متميزا بالنسبة للعامل عنه في باقي العقود الأخرى و بالرغم من أن صاحب العمل هو من يقيم العمل المنجز من العامل و الذي يعتبره في نفس الوقت المحل الحقيقي الذي يلتزم به العامل<sup>2</sup>

## السبب :

السبب هو الغاية أو الغرض أو الهدف الذي يسعى المتعاقد الى تحقيقه من وراء تعاقدته و يشترط في السبب أن لا يكون صوريا و أن يكون مشروعاً و ما يمكن قوله أن سبب التزام صاحب العمل هو محل التزام العامل و محل التزام العامل هو سبب التزام صاحب العمل

## 4 - مراعاة القوانين والنظم المعمول بها :

يعتبر احترام التشريعات والنظم التي تحكم إبرام وتنفيذ علاقات العمل من أهم الشروط الأساسية الواجبة الاحترام في عقد العمل خاصة فيما يخص الحقوق والالتزامات بالنسبة للطرفين حيث تعتبر أية علاقة عمل لا تحترم أحكام القوانين سواء قوانين العمل

<sup>2</sup> حسن كيرة ، مرجع سابق ، ص 66



أو القوانين الأخرى باطلة وعديمة الأثر ودون المساس بالحقوق المكتسبة للعمال<sup>1</sup>.

## مضمون أحكام عقد العمل

يتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة مجموعة من المبادئ والأحكام الأساسية وأخرى تكميلية.

### 1- البنود والأحكام الأساسية:

وهي العناصر التي يمكن أن يؤدي تخلفها إلى المساس بشرعية وصحة العقد نظرا لأهميتها في بيان الحقوق و الالتزامات من جهة وكونها عنصر إثبات لهذه الحقوق من جهة ثانية الأمر الذي يجعل الكثير من التشريعات و التنظيمات الخاصة بعلاقات العمل تركز عليها و تجعل أمر ادراجها في كافة العقود الخاصة بالعمل من المسائل الواجبة في كل علاقة عمل مهما كانت مدتها سواء كانت محددة أو غير محددة و مظرا لتعدد هذه البنود و الأحكام من عقد لآخر سنحاول التركيز على أهمها<sup>2</sup>.

#### \*بيان هوية الأطراف المتعاقدة :

وذلك ببيان وتحديد الاسم الكامل للعامل والعناصر الأخرى المكونة لهويته ( تاريخ الميلاد ، العنوان ....) ونفس الشيء بالنسبة لصاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا نظرا لما تمثله هذه البيانات من أهمية في الإثبات للحقوق والالتزامات للطرفين سواء بالنسبة للأطراف فيما بينها أو بالنسبة للهيئات القضائية عند قيام منازعة حول تنفيذ هذه العلاقة.

كما أن علاقة العمل ليست محصورة فقط بين العامل و الهيئة المستخدمة بل أن هناك جهات و مؤسسات أخرى مرتبطة بهذه العلاقة كالضمان الإجتماعي و الضرائب و مصالح الرقابة و غيرها التي تعتمد في عملها على حماية حقوق الأطراف المتعاقدة و التي من أجل القيام بمهامها تحتاج الى البيانات الكاملة عن العمال

ب- تحديد منصب العمل أو الوظيفة أو الأشغال : إذا كانت البيانات السابقة متعلقة بالأطراف فهذه متعلقة بالعمل في حد ذاته من تحديد منصب العمل ورتبته في السلم

<sup>1</sup> أممية سليمان، مرجع سابق، ص38.

<sup>2</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص67.

الوظيفي وصلاحياته والتزاماته والتي تضمن عدم تراجع صاحب العمل أو تعسفه نفس الأهمية يمثلها هذا التحديد بالنسبة لصاحب العمل حيث تضمن له استقرار العامل في منصب عمله<sup>1</sup>.

### \*سريان علاقة العمل ونهايتها :

تعتبر بالغة الأهمية لكونها تحدد بداية سريان الحقوق و الالتزامات بين الطرفين وخاصة بالنسبة للعقود المحددة المدة بالنسبة للعامل و له ما يبرره هو أن علاقات العمل كثيرا ما تبرم قبل أو بعد الشروع في العمل نظرا لعدة اعتبارات تنظيمية أو خاصة بالعامل أو بصاحب العمل حيث أنه في الحالة الأولى أي عند إبرام العقد بعد الشروع في العمل يكون سريان العقد بأثر رجعي من تاريخ بداية العمل أما في الحالة الثانية يكون تاريخ السروع أو بداية العمل مهما كانت المدو السابقة وعليه يجب أن يحدد في العقد أما تاريخ نهاية العقد أو تاريخ نهاية الأشغال<sup>2</sup>.

### الأجر وتوابعه :

وهو أيضا بالغ الأهمية فهو من العناصر الأساسية في عقد العمل و أن تخلفه يحول عقد العمل إلى عقد تبرع وبالتالي يؤدي إلي بطلانه إذا بقي محتفظا بصفة كعقد عمل و يقصد بالأجر مختلف العناصر التي يتكون منها ، أي الأجر الأساسي و بقية التوابع من تعويضات و منح و مكافآت و غيرها حيث يجب أن تكون هذه العناصر محددة في العقد أو على الأقل تحدد الشروط و المبررات التي ترتبها أو تجعلها مستحقة قانونا أو اتفاقا و يختلف الأجر بحسب نوعية المنصب و يجب أيضا أن يحدد الأجر تحديدا دقيقا في عقد العمل سواء الأجر الثابت أو المتغير .

### 2 - الأحكام التكميلية :

وهي الأحكام التي لا يؤثر تخلفها على صحة عقد العمل من الناحية القانونية وهي مختلفة من قطاع لآخر وتتمثل في الغالب في تحديد مدة التجربة التي يخضع لها العامل

<sup>1</sup>أهمية سليمان، مرجع سابق، ص78.

<sup>2</sup>بشير هدي، مرجع سابق، ص77.

وطبيعة الحقوق والالتزامات التي تخضع لها طوال هذه الفترة ، كما يمكن أن تتناول هذه الأحكام الجوانب الخاصة بفترات العمل و كفيات التناوب أو ما شابه ذلك من المسائل المتعلقة بالمدة القانونية للعمل ، كما تتناول في الغالب كذلك تنظيم مهلة الإخطار المسبق قبل انهاء علاقة العمل لأي سبب من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل الى جانب تحديد القوانين و الاتفاقيات الجماعية التي تحكم علاقة العمل الفردية و مختلف القوانين أو الاتفاقيات الخاصة بالقطاع أو المؤسسة و غيرها من الأحكام و العناصر الأخرى التي تضمن التنفيذ السليم لعقد العمل .

### تعديل عقد العمل :

كثيرا ما تتعرض علاقة العمل أثناء تنفيذها الى بعض الأسباب التي تفرض على أطرافها ضرورة مراجعة و اعادة النظر في بعض أحكامها إما بصفة جزئية أو كلية و قد تعود أسباب التعديل الى عوامل مرتبطة بصاحب العمل أو بالعامل كما يمكن أن تكون هذه العوامل خارجة عن ارادة الطرفين كالقوة القاهرة أو نصوص قانونية جديدة أو ناتجة عن أحكام جديدة أقرتها الاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بالمؤسسة أو القطاع.

و اذا كانت القاعدة العامة في تعديل العقود بصفة عامة تقضي بعدم امكانية تعديل العقد الا باتفاق الطرفين وفقا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين و هي نفسها المعمول بها في قانون العمل حيث تنص المادة 63 من قانون العمل على أنه " يمكن تعديل عقد العمل و طبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل و المستخدم مع مراعاة هذا القانون " و بالعودة الى الواقع العملي نجد أنه في كثير من الأحيان يتحتم على أطراف العلاقة تعديلها جزئياً أو كلياً دون أن تكون لهم أحيانا الرغبة في ذلك اذ تفرض مصلحة أحد الطرفين ذلك أو حتم القانون أو الاتفاقية الجماعية ذلك ، حيث يصبح اتفاق الطرفين مجرد قبول بأمر واقع و على العموم فإن مسألة تعديل عقد العقد تكون لأسباب إما مرتبطة بالعامل أو بصاحب العمل كالاتي :

## أ - حالات التعديل المتعلقة بصاحب العمل :

وهي كثيرة مثل تغير صاحب العمل الطبيعية أو المعنوية عن طريق نقل الملكية أو تغيير النشاط وهي كثيرة من الناحية العملية بالمادة 74 قانون العمل والتي تنص "إذا حدث تغير من الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقة العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد للعمال " وما يلاحظ على هذا النص أنه يعالج فقط حالة تغير الهيئة المستخدمة دون معالجة تغير بنود العقد مثل تغير النشاط ، مكان العمل ، حل المؤسسة وهي الحالات التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل إذا لم يقبل أحد الطرفين وما يبرر إنهاء عقد العمل هو استحالة تنفيذه.<sup>1</sup>

## ب \_ حالات التعديل المتعلقة بالعامل :

وهي عادة ما تكون عندما يحوز العامل على مؤهل علمي جديد يؤهله لتولي منصب عمل جديد أسمى و ارقى من منصب عمله الحالي وبالتالي يكون لزاما على صاحب العمل تعديل العقد وفق المنصب الجديد للعامل و ادا تطلب الأمر ابرام عقد جديد

## حالات التعديل الأخرى :

و هي الحالات التي يأتي فيها القانون أو الاتفاقية الجماعية بأحكام أكثر نفعا للعمال حيث نصت المادة 62 من قانون العمل في هذا الشأن بأنه " يعدل عقد العمل اذا كان القانون أو النظم أو الاتفاقيات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل " و هي الحالات التي كثيرا ما تحدث لا سيما فيما يخص الجوانب المادية كزيادة الأجور أو وضع تدابير جديدة من شأنها تحسين ظروف العمل او مدة العمل أو غيرها من المسائل الأخرى التي قد تلزم الطرفين تعديل العقد .

## الإطار التنظيمي لعلاقة العمل :

يحتل الجانب التنظيمي لعلاقات العمل الفردية في النظم القانونية المقارنة المعاصرة أهمية كبيرة لما يلعبه تدخل الدولة الحديثة من دور فعال في تحديد و توجيه علاقات العمل

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص78.

ضمن أطر قانونية و تنظيمية محددة تفرض على العمال و أصحاب العمل على حد سواء اعتماد أساليب تنظيمية موحدة و منسقة ، قصد ضمان المساواة في الحقوق و الواجبات للطرفين من جهة و ضمان استقرار علاقات العمل من جهة ثانية

و نظرا لأهمية الأحكام التنظيمية و دورها في تحديد وضبط الإطار التنظيمي والعملي لمختلف جوانب علاقة العمل في النظام القانوني الجزائري وعليه فإننا سنبحث في مجموعة الجوانب التنظيمية التي تخضع لها علاقة العمل الفردية .

### أولا : مراحل انعقاد علاقة العمل وإثباتها :

تتفق أغلب التشريعات العمالية المعاصرة على أن علاقة العمل تختلف من حيث إجراءاتها ومراحل إبرامها وانعقادها عن بقية العلاقات الأخرى ، كما تضمن هذه التشريعات أدوات و أساليب اثبات هذه العلاقة و التي تختلف هي الأخرى عن تلك المعتمدة في بقية العلاقات المعتمدة في العلاقات التعاقدية أو التنظيمية الأخرى ، مما يشكل نظام خاص بمراحل انعقاد علاقة العمل و مراحل اثباتها .

أ - مراحل انعقاد علاقة العمل : تمر علاقة العمل عادة بمرحلتين متعاقبتين تتمثل الأولى في المرحلة التجريبية اي المرحلة السابقة على التعاقد النهائي بينما تتمثل الثانية في مرحلة التثبيت الترسيم أي التعاقد النهائي حيث تتميز كل واحدة منهما بأحكام و شروط خاصة بها

### 1-المرحلة التجريبية :

وهي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة قصد التأكد من كفاءته حيث تنص المادة 18 من قانون العمل " يمكن أن يخضع العامل الجديد لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة الى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي " وتخضع هذه الفترة للتفاوض الجماعي المادة 120 الفقرة 08 قانون عمل ، أما بالنسبة للعامل فهذه الفترة تمكنه من التعرف على ظروف العمل إذا كانت تتلاءم مع رغباته وظروفه أم لا مما يمكنه من الانسحاب وفسخ القد حتى قبل نهاية مدة التجربة نفس الشيء لصاحب العمل وإذا كانت نتائج العامل ايجابية بعد فترة التجربة يثبت في منصب

عمله إما إذا كانت سلبية لصاحب العمل أن يمدد هذه الفترة لمدة أقل أو مساوية للمدة الأولى فإذا بقيت نتائجه سلبية فسخ العقد ، و تعتبر فترة التجربة فترة تمهيدية للتعاقد النهائي لأن عقد العمل في هذه المرحلة لا يكون نهائي بل مرتبط بنتائج هذه المرحلة فإن كانت ايجابية و أثبت قدرته و كفاءته في القيام بالعمل المسند اليه يصبح العقد نهائيا أما اذا كانت سلبية فهنا لصاحب العمل أن يمدد هذه المدة التجريبية لفترة أقل أو مساوية للمدة الأولى اذا بقيت سلبية لصاحب العمل فسخ العقد كما أشرنا ، و نظرا لكون العقد في هذه الفترة هو عقد مؤقت و غير نهائي فإنه لا يمكن للعامل في هذه الفترة أن يستفيد من بعض الوضعيات التي يستفيد منها العمال الآخريين كالإنتداب و الاستيداع كما لا يمكن للعامل في هذه الفترة أن ينتخب في أي مسؤولية انتخابية و تمثيلية لزملائه سواء في الهيئات النقابية أو غيرها و بالرغم من هذا التمييز فإن العامل في هذه الفترة يتمتع بنفس الحقوق والواجبات التي يخضع لها بقية العمال بنص المادة 19 قانون عمل<sup>1</sup>.

## 2- التثبيت أو الترسيم :

بعد نهاية فترة التجربة بنتيجة ايجابية يثبت العامل في المنصب الذي تدرّب فيه على أساس أنه يتمتع بكل المؤهلات العلمية و العملية و المهنية لانجاز الأعمال أو الأشغال التي يتطلبها منصب العمل ليحول عقد العمل الذي كان مؤقتا إلى عقد نهائي يتوفر على كافة شروط عقد العمل التي تربط بقية العمال ، و يصبح العامل بعد ذلك متمتعاً بكافة الحقوق بما فيها تلك التي كانت مجمدة في فترة التجربة ، كما يصبح العقد محصنا من الأعمال المنفردة من صاحب العمل .

## ب\_ إثبات علاقة العمل :

يمكن إثبات علاقة العمل بأي وسيلة كانت و هذا ما تنص عليه كافة النصوص القانونية الخاصة بتنظيم علاقات العمل و بهذه القاعدة العامة فإن وسائل اثبات علاقة العمل تختلف عن أحكام الإثبات المعمول بها في باقي العلاقات التعاقدية و وعليه فإذا كانت علاقة العمل بعقد مكتوب نرجع إلى العقد في الإثبات ، كذلك يمكن الرجوع إلى

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص82.

القوانين الاجتماعية المختلفة كالتأمينات الاجتماعية والتقاعد حيث نجد فيها العديد من وسائل الإثبات باعتبار أن العمال يسجلون لدى هذه الجهات أيضا نجد ملف العامل يحتفظ به صاحب العمل وما يحتويه من وثائق كما يمكن الرجوع إلى بعض المصالح التي لها علاقات بأصحاب العمل مثل مصالح الضرائب والضمان الاجتماعي التي يلتزم صاحب العمل بدفع الاقتطاعات من المرتبات لها كل شهر وبصفة دورية إلا أن هذه الوسائل قد لا تكون لها فعالية في الإثبات في علاقة العمل الشفوية خاصة في حالات العمل المؤقت حيث لا يقوم صاحب العمل بالتصريح للضمان الاجتماعي أو مصلحة الضرائب<sup>(1)</sup> و التوسع في دائرة الإثبات يعود إلى أن قانون العمل يقدم لنا من خلال مختلف نصوصه المتنوعة عدة وسائل اثبات و أدوات لإقامة الحجة و اثبات هذه العلاقة بما لا يدع مجال للشك في قيامها و وجودها.

## ثانيا: سريان علاقة العمل :

يقصد بها متابعة التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية منذ أن يثبت العامل في منصب عمله إلى انتهاء علاقة العمل حيث أن العامل مهما طالت مدته أو قصرت لا يمكن إن يخرج من إحدى وضعيتين وهما وضعية العمل الفعلي أو وضعية التوقف المؤقت عن العمل.

**1 - وضعية العمل الفعلي :** وهي الوضعية العادية لأية علاقة عمل لأن هدف صاحب العمل من توظيف العامل هو قيام هذا الأخير بصفة فعلية و دائمة بالقيام بالأعمال الموكلة إليه بموجب عقد العمل كما أنه طبقا لكون علاقة العمل من العلاقات الملزمة للجانبين فإن حق العامل في الحصول على الأجر مرتبط بواجبه في أداء عمله و تنفيذ التزاماته القانونية ومن بين أهم الحقوق التي تترتب في هذه الوضعية هي :

### -الترقية :

وهي الجزاء المعنوي والمادي على إبراز الكفاءة والقدرة على إتقان العمل والاعتراف الصريح على جدارة العامل والترقية من الناحية العملية هي رفع المستوى المهني للعامل

(1)أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 85.

من درجة إلى درجة أعلى منها سواء كان ذلك ضمن إطار السلم الوظيفي الذي يصنف فيه منصب العمل أو كان ذلك من منصب عمل المنصب عمل آخر أعلى وأهم من الأول ،فبالنسبة للحالة الأولى أي الترقية داخل السلم الوظيفي يتم ذلك بنقل العامل من درجة الى درجة أعلى ضمن السلم المهني المصنف فيه ، وترجم هذه الترقية من الناحية المادية في حصول العامل على زيادة في الأجر تحدد وفق النظام المعمول به في حساب الترقية كإضافة نقاط استدلالية للرقم الاستدلالي المحصل عليه في السلم الوظيفي ثم تترجم هذه النقاط بنفس النظام المعمول به في حساب الأجر على أساس الرقم الاستدلالي الجديد .

أما بالنسبة للحالة الثانية فتتمثل في نقل العامل من منصب عمل الى منصب عمل آخر أعلى و أهم من المنصب الأول حيث يتم هذا النوع من الترقية اما عن طريق الاختيار بناء على معايير و مقاييس معينة و اما عن طريق الاختبارات و المسابقات وفق شروط محددة و اما عن طريق حصول العامل على مؤهل علمي أو مهني بعد فترة تكوين علمي أو مهني يمكن العامل من الحصول على الحق في الترقية لهذا المنصب .<sup>1</sup>

#### -الحق في الامتيازات المرتبطة بالعمل الفعلي :

وهي بالأساس بعض الحقوق والامتيازات المعنوية والمالية المرتبطة ارتباطا عضويا ومشروطا بالأداء الفعلي للعمل وهي كثيرة ومتنوعة ويمكن أن نذكر منها نوعين أساسيين : هما العطل و فترات الراحة القانونية وبعض المكافآت المرتبطة بالمردود الفردي أو الجماعي للعمل .<sup>2</sup>

فبالنسبة للعطل و فترات الراحة القانونية هي حقوق مكرسة في كافة القوانين و النظم المنظمة لعلاقات العمل و هي مرتبطة بالقيام الفعلي بالعمل ، أما بالنسبة للامتيازات و الحوافز فإنها تتمثل على وجه الخصوص في مكافآت المرودود الفردي و الجماعي التي يشترط للإستفادة منها تحقيق نسب معينة من المرودودية الكمية و النوعي حسب طبيعة العمل حيث تنص المادة 11 من المرسوم المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المرودود

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 91.

<sup>2</sup> بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 75



و طرق ربط الانتاج بالأجر<sup>1</sup> و التي تنص " يكون مبلغ مكافآت المردود الفردي و مكافآت المردود الجماعي تبعا لعدد الأيام المنجزة بالفعل خلال الشهر "

## 2 -وضعية التوقف المؤقت من العمل : (2)

إذا كانت الوضعية العادية هي الأداء الفعلي للعمل كما بينا فإن القوانين الحديثة للعمل تمنح العامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في قطع علاقة العمل وهي :

### \*حالات اتفاق الطرفين أو الاستيداع :

يحدث أن يتفق الطرفين في بعض الحالات التي يتعذر فيها على العامل ولأسباب موضوعية مؤقتة الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية كحالة إصابة أحد أفراد أسرته بمرض طويل الأمد أو حادث يجعل من المريض في حاجة الى رعاية دائمة و مستمرة من طرف العامل أو عندما يضطر الزوج الى مرافقة زوجه عند تغيير هذا الأخير مقر اقامته الدائمة بسبب تغير مكان العمل ، كما يمكن للمرأة العاملة ان تلجأ الى هذه الحالة عندما تضطر الى تربية و رعاية أحد أبنائها أقل من خمسة سنوات أو اذا كانت حالته الصحية تستدعي عناية خاصة به م 64 الفقرة 08 ق عمل، أما من حيث آثار هذه الوضعية فإنها تتلخص في توقف الأجر وتجميد وضعيته بتوقيف الترقيية وكافة الحقوق والامتيازات المادية مع الاحتفاظ فقط بحق الرجوع إلى منصبه بعد انتهاء مدة الاستيداع .

### \*حالة الانتداب : (1)

وهي الحالة التي ينتقل فيها العامل من مؤسسته الأصلية الى العمل في مؤسسة أو هيئة أخرى بصفة دائمة ولمدة زمنية محددة تفرض عليه ترك مكان عمله الذي وظف من اجله للقيام بمهمة أخرى أو أداء واجب قانوني أو انتخاب معين وبالرجوع إلى قانون العمل نجد

<sup>1</sup> المرسوم 221:88 المؤرخ في نوفمبر 1988

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 72.

أن حالات الانتداب قيدت في الحالات التالية وهي حالة ممارسة مهمة نيابية أو واجب الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكري ومتابعة فترة تكون أو تربص.

### \*حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة :

تدخل في هذه الحالة مجموعة من أسباب استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل نتيجة حالة مرضية مؤقتة سواء أكان مرض عادي أو بسبب حادث عمل حيث تتوقف في كافة الحالات علاقة العمل وتجمد أثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل حيث يتكفل قطاع الضمان الاجتماعي بدفع كافة التعويضات الخاصة بمصاريف العلاج و العناية الطبية اللازمة طوال فترة انقطاعه عن العمل حيث تنص المادة 64 من قانون العمل على أنه تتوقف علاقة العمل بسبب " عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي " و نفس الوضع و الأحكام تسري على حوادث العمل و الامراض المهنية كما هي محددة في القانون المنظم لها الا أنه في هذه الأخيرة فإن مدة الانقطاع على العمل ترتبط بمدة العلاج و بدون تحديد ، وتوجد إلى جانب الحالات المرضية حالة عطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة العاملة بحكم القانون المادة 55 قانون العمل و التي تنص " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به " و نشير هنا الى أن أي تصرف يؤدي الى انتهاء علاقة العمل من طرف صاحب العمل في حق المرأة العاملة في هذه الفترة يعتبر تصرفا باطلا و عديم المفعول بحكم القانون .

### \*الإضراب :

تتفق مختلف التشريعات العمالية المقارنة على أن الإضراب من الأسباب القانونية لتوقيف علاقة العمل باعتباره من الحقوق المهنية دستورا وقانونا إذ يمارس في ظل إجراءات محددة قانونا، و بالرغم من أن حق الاضراب لم يكن معترف به لكافة العمال في بداية الأمر لكافة العمال في بداية الأمر باستثناء عمال القطاع الخاص الا أنه مع ذلك اعتبر من بين الأسباب القانونية لتوقيف علاقة العمل .

## \*التوقيف التأديبي :

كثيرا ما تفرض بعض الأخطاء والمخالفات المهنية اتخاذ بعض الإجراءات والعقوبات التأديبية المتمثلة في توقيف العامل المعني مدة معينة عن العمل حيث يمنع العامل من الالتحاق بعمله بحكم الاجراء الاحتياطي أو العقوبة التأديبية ويعتبر في هذه الحالة في وضعية توقيف أو تجميد لعلاقة العمل لمدة محددة المادة 06/64 ق عمل و هو القانون الذي ترك تقدير مدة التوقيف للنظم التأديبية المنظمة بمقتضى النظم الداخلية للعمل و الاتفاقيات الجماعية للعمل التي يشترك في وضعها كل من العمال و أصحاب العمل عكس ما هو معمول به في السابق حيث كان يعتمد مبدأ القانون التأديبي الذي يحدد طبيعة و نوعية المخالفات و درجات العقوبات المقابلة لها <sup>1</sup> .

## \*التوقيف الاحتياطي :

إذا ما ارتكب العامل خطأ يعاقب عليه القانون يمنع العامل المتهم نتيجة حبسه أو توقيفه من الوفاء بالتزاماته المهنية اتجاه صاحب العمل وتفاديا لإصدار حكم سابق على العامل من العدالة فإن القانون يقضي احتياطيا بتجميد علاقة العمل طوال الفترة السابقة ، على صدور حكم نهائي مهما كانت التهمة الموجهة اليه و هذا كضمان للعامل الذي قد يكون منهما ظلما أو عن طريق الخطأ و نظرا لأن اختصاص اثبات الادانة و البراءة و التحقيق في الموضوع يعود الى القضاء دون غيره فإنه لا يحق لأية جهة أو شخص أن يصدر حكما مسبقا بإدانة العامل ، و اذا جاء الحكم يتضمن الادانة و بالتالي سلب حرية العامل هنا يمكن لصاحب العمل أن يفسخ علاقة العمل لاستحالة التنفيذ من قبل العامل أما اذا كان الحكم بالبراءة فإنه يحق للعامل العودة الى منصب العمل .

## \*التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة :

وسنتناول في هذه الحالة أن يكون سبب التوقف هو صاحب العمل بمعنى أن تتوقف المؤسسة المستخدمة عن العمل لأي سبب من الأسباب والإشكال المطروح هنا : هو ما مدى التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال ؟

<sup>1</sup> بشير هدي ، مرجع سابق، ص 85.

يرى الفقه أن الأسباب التي تعود للقوة القاهرة والظروف المفاجئة تصنف إلي صنفين بعضها يمكن توقعه انطلاقا من فكرة مخاطر المؤسسة مثل بعض المؤسسات الصناعية التي يفترض فيها الخطر والتأمين عليه فهنا يلزم صاحب العمل بدفع الأجور طيلة مدة التوقف سواء من ماله الخاص أو من شركة التأمين ، أما الحالات الأخرى التي لا يكون سبب التوقف فيها متوقع ولا يكون عن إهمال أو تقصير من صاحب العمل هنا لا يكون ملزما بدفع أجور العمال من الناحية القانونية<sup>1</sup>.

### الأحكام الخاصة بظروف العمل :

تعتبر المسائل الخاصة بظروف العمل وشروطه من الأمور المشتركة بين كل من السلطة العامة وأصحاب العمل والعمال على السواء لا سيما في المسائل التنظيمية إذ أن الكثير من هذه الشروط و الجوانب المتعلقة بظروف العمل تعتبر من قبيل النظام العام ، بينما يعتبر البعض الآخر من المسائل التي يمكن لأطراف علاقة العمل تحديدها و ضبطها وفق خصوصيات كل قطاع وهي<sup>2</sup>:

#### 1 - المدة القانونية للعمل :

وهي تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه و وقته تحت تصرف و خدمة صاحب العمل أو بمعنى آخر تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العمل .

و تعتبر مدة العمل من المسائل التي تشكل حقوق و التزامات متبادلة و متناقضة في نفس الوقت و بالتالي فإن ترك أمر تحديدها الى السلطة التقديرية للأطراف المتعاقدة على أساس حرية التعاقد قد يؤدي الى تعسف صاحب العمل و بالتالي ضرورة تدخل الدولة من أجل ضبطها و تحديدها

أما المشرع الجزائري فقد أولى اهتماما بتحديد مدة العمل حيث لا يجب أن تتجاوز 44 ساعة في الأسبوع ، أما في قانون العمل 90 / 11 فقد أخذ بأسلوب التحديد الاتفاقي للمدة

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص.124

<sup>2</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص.87.

القانونية للعمل حيث تنص المادة 2 من الأمر 97 - 03 المحددة للمدة القانونية للعمل ب 40 ساعة عمل في كافة القطاعات<sup>(1)</sup>.

## 2 - فترات الراحة والعطل القانونية الخاصة :

لقد عرف حق العامل في الراحة و العطل مدفوعة الأجر تطورا كبيرا ويمكن حصرها في مجموعة من النقاط الرئيسة تتمثل أساسا في :

### الراحة الأسبوعية:

يعتبر الحق في الراحة الأسبوعية من الحقوق التي أقرتها الأنظمة القانونية المعاصرة حيث من حق كل عامل او عامل متدرب راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متتالية بعد كل أسبوع من العمل بغية تجديد طاقته والاعتناء بشؤونه الخاصة و اذا كانت القاعدة العامة في الاستفادة من الراحة الأسبوعية يتم في اليوم القانوني لهذه الراحة مثل يوم الأحد في البلدان التي تأخذ بهذا اليوم مثل فرنسا و تونس و يوم الجمعة في البلدان التي تأخذ بهذا اليوم مثل الجزائر فإنه و بصفة استثنائية و وفقا لما تتطلبه المصلحة العامة ، أو طبيعة العمل أن يكون يوم العطلة في أي يوم آخر من أيام الأسبوع اذ تنص المادة 37 من قانون العمل على " يمكن تأجيل الراحة الاسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر اذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الانتاج "، ومن بين مظاهر حماية الحق في العطلة الاسبوعية أن كل التشريعات المقارنو و معها التشريع الجزائري تقضي بتعويضات خاصة للعمال الذين تضطروهم الظروف للعمل في يوم عطلتهم ، أو على الأقل يتم منحهم عطلة أخرى تعويض عن أيام العمل التي اشتغلوا فيها م 36 ق ع .

### العطل و الإجازات القانونية :

توجد في مختلف الأنظمة القانونية الحديثة المقارنة مجموعة من العطل القانونية مدفوعة الأجر بعضها طويل وأخرى قصيرة المدة وهذا لسبب العطلة وتتمثل خصوصا في الأعياد الدينية والوطنية والسنوية

<sup>(1)</sup>أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 124.

## العطل و الاجازات الخاصة :

توجد الى جانب العطل السابقة حالات و مناسبات أخرى تمكن العامل من الحصول على اجازات أو عطل مدفوعة الأجر أو استثنائية وفق الشروط و الأحكام المنصوص عليها في القوانين و النظم المعمول بها و قد نظم المشرع الجزائري الشروط و الاسباب و الحالات التي تمكن العامل من الاستفادة منها و جاء النص عليها على سبيل الحصر في المادة 54 من قانون العمل و تتمثل في :

— حالة تأدية مهمة تمثيلية نقابية وفي حالة

— متابعة العامل لفترة تكوين أو تربص مهني أو نقابي ينظمها أو يسمح بها صاحب العمل ، وكذلك بالنسبة لحالة تقدم أو ترشح العامل العامل لأداء امتحان أو مسابقة مهنية أو أكاديمية

— في حالة وقوع مناسبة لدى العامل كزواج العامل أو أحد فروع أو زيادة مولود جديد لديه أو وقوع حالة وفاة في عائلة العامل لأحد أصوله أو فروع أو زوجه أو أحد أصول زوجه و هي الاجازة المقدره في كل الحالات السابقة بثلاث أيام . وفي حالة تأدية العامل لفريضة الحج مرة واحدة في حياته المهنية .

و يمكن أن نظيف الى هذه الحالات حالة عطلة الأمومة و هي الاجازة التي تمنح للمرأة العاملة بحكم القانون من أجل الوضع و هي تشمل المدة التي تأتي قبل الوضع و بعد الوضع في حدود أربعة عشر أسبوعا متتاليا

## العطل و الاجازات غير مدفوعة الأجر :

وهي اجازات استثنائية قد يضطر اليها العامل لاسباب مختلفة كنا قد بننا بعضها في حالات التوقف المؤقت عن العمل و التي تتمثل في الاحالة على الاستيداع أو كما يطلق عليها المشرع الجزائري العطلة بدون أجر، بينما يتمثل البعض الآخر في بعض المناسبا أو الالتزامات التي تضطر العامل الى التوقف عن العمل من حين لآخر بموافقة صاحب العمل للقيام بها ، مثل المشاركة في بعض المنافسات الرياضية الوطنية أو الدولية بالنسبة للرياضيين أو المشاركة في بعض الندوات أو المؤتمرات العلمية أو الأكاديمية الوطنية أو الدولية أو بسبب اجراء مسابقات أو امتحانات أو دورات تدريبية معينة ،

ونشير هنا الى أن هذا النوع من العطل و الاجازات متوقف على موافقة صاحب العمل في أغلب الأحيان بينما في أحيان أخرى فإن القانون يمنح بعض الفئات العمالية الحق في اجازة بدون أجر للقيام ببعض المهام مثلما هو عليه الحال بالنسبة للرياضيين<sup>1</sup>.

## آثار علاقة العمل :

تعتبر علاقة العمل من العلاقات التي تنشأ مباشرة بمجرد استكمال اجراءات ابرامها وفق الشروط و الاحكام المنصوص عليها في القوانين و النظم المعمول بها بحكم طبيعتها و غايتها المتمثلة في ضبط ما يترتب عنها من حقوق و التزامات تقع على الطرفين ، حيث تشكل حقوق كل منهما التزامات الطرف الآخر و العكس صحيح سواء كان مصدر الالتزام القانون أو العقد

انطلاقا من القوانين الجزائية ونظرا لأهمية هذه الآثار للعامل وصاحب العمل فإننا سنحاول التعرض لأهمها مركزين على مضمونها وتنظيمها وحدودها وأهميتها.

## حقوق والتزامات العامل :

إن طابع الإلتزام المزدوج الذي تتميز به علاقات العمل تجعل من العامل في مركزين متقابلين يتمتع في إحدهما بمجموعة من الحقوق وأخرى مجموعة من الإلتزامات .

### 1 - الحقوق الأساسية للعامل :

تعترف التشريعات العمالية المعاصرة بمجموعة هامة و متنوعة من الحقوق و الإلتزامات التي تنظم البعض منها بمقتضى نصوص قانونية أو تنظيمية بينما ينظم البعض الآخر بمقتضى نصوص اتفاقية فردية أو جماعية تتمثل أساسا في<sup>(2)</sup>

### الحق في الأجر :

يعتبر من أهم الحقوق الأساسية كما هي من أهم التزامات صاحب العمل ويحظى بحماية قانونية مشددة في مختلف التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري حيث تنص

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص133.

<sup>2</sup> همام محمد محمود زهران، مرجع سابق ، ص221

المادة 80 ق ع على " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل " و يتكون الأجر من عنصرين أساسيين كما سبق و أشرنا أحدهما ثابت و يتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون و جزء خاص بأجر المنصب أو الأجر القاعدي أو الأساسي و ثانيهما متغير يتمثل في مختلف المنح و الحوافز و المكافآت المرتبطة بالعمل .

### الحق في الراحة والعطل القانونية :

لم تعد قوانين العمل الحديثة تهتم بما يقدمه العامل من جهد و عمل و ما يحققه من جهد و عمل فقط بل توسع اهتمامها ليشمل كافة الجوانب الاجتماعية و الصحية للعامل و منحه جزء من الوقت المدفوع الأجر لتجديد طاقته و قوته و جهده و التمتع بقسط من الراحة بعد عناء الأسبوع و السنة و التي أصبحت تعتبر من أهم حقوق العامل و التزامات صاحب العمل ليس فقط بمقتضى اتفاقيات صاحب العمل الجماعية بل بمقتضى النصوص القانونية و التنظيمية من وضع السلطة العامة فبالنظر إلى أي تفصيل بهذا الالتزام يعرضه للمسؤولية العقدية وأيضا التقصيرية<sup>(1)</sup> .

### الحق في التأمين والحماية الاجتماعية :

من خصائص أي قانون العمل أنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى لأنه يهدف إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل سواء كانت بفعل صاحب العمل كالتسريح التعسفي مثلا أو كانت من طبيعة العمل كحوادث العمل و الأمراض المهنية أو كانت نتيجة أسباب أخرى هذه الحماية أصبحت حقا دستوريا المادة 55 الفقرة 2 من دستور 96 بقولها يضمن القانون الحق في الحماية والأمن والنظافة و تتوزع أحكام الحماية والضمان الاجتماعي على مجموعي من القوانين التي تغطي عدة مجالات على النحو التالي :

<sup>1</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص74



## \*التأمينات الاجتماعية :

و هو النظام الذي يشمل بالحماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم ، و مهما كانت طبيعة و مدة عملهم و مهما القطاع الذي ينتمون اليه و

تشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد فيها العامل وهي التأمين المرض وعلى الولادة و علة العجز وعلى الوفاة.

## -التأمين على المرض :

و تشمل التكفل بالعامل أو بأحد أفراد أسرته في حالة الإصابة ببعض الأمراض و كل ما تقتضيه متطلبات العلاج الى غاية الشفاء النهائي ، الى جانب حصول العامل الذي يضطره المرض الى التوقف على العمل بأمر من الطبيب المعالج على أجر جزئي يساوي 50 بالمائة من الأجر الصافي بالنسبة للأسبوعين الأولين و 100 بالمائة ابتداء من الأسبوع الثالث الى تاريخ الشفاء على أن لا تتجاوز المدة ثلاث سنوات ، بالإضافة الى التكفل بتعويض مختلف المصاريف العلاجية بالنسبة للفحوص الطبية و شراء الأدوية حيث يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بنسبة 80 بالمائة من هذه المصاريف<sup>1</sup>

## التأمين على الولادة :

و يشمل التكفل بالمصاريف المترتبة على الحمل و الوضع و مختلف تبعاته و دفع اجر المدة التي تتوقف فيها المرأة عن العمل بسبب الوضع

## التأمين على العجز :

و يشمل التكفل بالعامل الذي يصاب بعجز يمنعه بشكل نهائي على الاستمرار في العمل ، و هذا بتخصيص معاش دائم للعامل العاجز يمكنه من العيش دون حاجة للعمل أو للغير ، و يقدر العجز و المعاش بالنظر الى ما تبقى من قدرة العامل المؤمن له على العمل أو حالته العامة و قوته البدنية و العقلية اذا كان لم يبلغ سن التقاعد

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص145 .

## التأمين على الوفاة :

و يخص هذا النوع من التأمين تمكين ذوي حقوق العامل المتوفي من الاستفادة من منحة الوفاة المقدرة بأجرة سنة كاملة من العمل ، على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل المتوفي و الذي يجب أن لا يقل عن إثني عشرة مرة عن الأجر الوطني المضمون و تدفع لمستحقيها مرة واحدة

## \*التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية :

وتشمل كافة الحوادث التي يمكن ان يتعرض لها العامل بمناسبة أدائه لعمله سواء داخل الأعمال أو خارجه وهي تقتضي التكفل التام بالعامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي أما الأمراض المهنية فهي تلك الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح أو ما شابهها و المسببة لأمراض التسمم و بعض الأمراض التي يكون مصدرها مهني ، وتقتضي طبيعة هذه الحوادث و الأمراض التكفل التام بالعامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي مهما كانت درجة الاصابة أو العجز و مدة العلاج<sup>1</sup>.

## \*الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل :

وهي حماية العامل من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل كالأدخنة والغازات السامة ، تفاديا لأي مؤثرات ناتجة عن العمل و يتم ذلك باتخاذ كافة الاجراءات و الاحتياطات الضرورية اللازمة لتفادي هذه الأخطار أما فيما يخص طب العمل فمن شأنه المحافظة على صحة العامل من أي مؤثرات ناتجة عن العمل بهدف المحافظة على القدرة البدنية و العقلية للعامل و وقايته من الأخطار التي تنجر عن حوادث العمل ، وعليه فإن طب العمل باعتباره حق للعامل فهو التزام على صاحب العمل يجب التكفل به و بكل متطلباته .

## \*التأمين عن البطالة :

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 146.

وهو حديث الجزائر أسس سنة 1994 بمقتضى المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26-05-1994 وهو لفائدة العمال الذين فقدوا عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إما لتقليص عدد العمال في القطاع الاقتصادي أو إنهاء النشاط المستخدم<sup>1</sup> و يتلخص هذا النظام في اكتتاب تأمين خاص بأخطار البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بنسبة 5,5 بالمائة من مجموع اشتراكات التأمينات الاجتماعية المقدرة ب 31,5 من الراتب وقد حددت المادة 06 من هذا المرسوم شروط الاستفادة من اداءات التأمين على البطالة وهي نوعان شروط أساسية و أخرى تكميلية فيما يخص الشروط الأساسية فتمثل في:

- أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي

- أن يكون مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لأسباب اقتصادية

- أن يكون منخرطا وسدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ 6 أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل<sup>(2)</sup>.

أما الشروط التكميلية فقد حددتها المادة 7 من نفس المرسوم و تتمثل في :

- أن لا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب

- أن لا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني

- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في اطار التقليص من عدد العمال ، أو انتهاء نشاط صاحب العمل تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص اقليميا

- أن يكون مسجلا كطالب عمل لدى المصالح المختصة منذ ثلاثة شهور على الأقل

- أن يكون مقيما في الجزائر

---

<sup>1</sup> المرسوم التشريعي 11- 94 المؤرخ 26-05-1994 المتعلق بالتأمين على البطالة الجريدة الرسمية عدد 34 الأول يونيو 1994

<sup>2</sup> بشير هدي، مرجع سابق ص 122.

و بعد ثبوت توفر هذه الشروط في العامل ، يتحصل على الاستفادة من اداءات صندوق التأمين على البطالة بعد اتمام دفع صاحب العمل لمساهمة في الصندوق و التي تسمى بمساهمة تخويل الحقوق ، هذه الأخيرة التي تحدد و تنظم بمقتضى اتفاقية تبرم بين صاحب العمل المعني و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة تحدد فيها مدة و فترة و رزنامة الدفع و التسبيق ، و ينتهي الحق في التأمين على البطالة اما بإدماج العامل في منصب عمل جديد أو بإحالة على التقاعد المسبق وفق اجراءات هذا الأخير

**\*الحق في التقاعد :** وهي من الحقوق الأساسية للعامل كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل و هو نوعان<sup>1</sup> :

**أ - التقاعد العادي :**

وهو جزء من الحقوق الاجتماعية و المهنية المتنوعة حيث تتأثر أحكامه و قواعده من دولة لأخرى و باختلاف القطاع و بمدى تكفا الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال و يحتوي معاش التقاعد على معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل ، و يضاف إليه زيادة على الزوج المكفول و معاش منقول يتضمن معاش الزوج الباقي على قيد الحياة و معاش الأبناء القصر ( أبناء العامل المتوفى) و معاش الأصول و بعد وفاة العامل المتقاعد صاحب المعاش يتحول إلي ذوي الحقوق المكفولين و هم الزوج و الأولاد القصر و الأصول المكفولين .

ومن شروط الاستفادة من معاش المتقاعد وجود بلوغ سن التقاعد المحدد ب 60 سنة للرجل و 55 سنة للمرأة و يكون الأجر المعتمد لحساب المعاش فهو أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضي في السنة الأخيرة السابقة على التقاعد أو أجر المنصب الشهري للسنوات الثلاثة الأخيرة اذا كان أحسن العامل ، و بعد وفاة العامل المتقاعد صاحب المعاش يتحول هذا الأخير الى ذوي حقوقه المكفولين من طرفه و هم الزوج و الأولاد القصر و الأصول المكفولين .

<sup>1</sup> بشير هدي، مرجع سابق ص133.

## ب - التقاعد المسبق :

هو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب نتيجة اعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها اقتصادية حيث يلجأ إلي تقديم سن التقاعد و التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن طريق هيئة و نظام تقاعد مسبق كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد وفق شروط و اجراءات خاصة تتناسب و الغاية من هذا الحل الذي يهدف الى التقليل من عدد العمال الذين سيحاولون على البطالة وعلى هذا الأساس صدر المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق الذي نص في مادته الثانية على " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية بسبب اقتصادي و في اطار اما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم ويمكن أن يمدد هذا المرسوم التشريعي الى أجزاء المؤسسات و الادارات العمومية بنص خاص " و بالنسبة لشروطه فقد نصت عليها المادة 7 من هذا المرسوم للإستفادة من الاحالة على التقاعد المسبق يجب على العامل أن تتوفر فيه الشروط التالية :

- أن يبلغ العامل 50 سنة والعاملة 45 سنة
  - أن يجمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 عاما على الأقل وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لـ 10 سنوات بصفة كاملة و منها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق
  - ان يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص<sup>(1)</sup> أو في قائمة الاجراء لدى مستخدم في وضعية توقف عن العمل.
  - أن لا يكون قد استفاد دهلا ناتجا عن نشاط مهني آخر
- و هي نفس الشروط المطلوبة بالنسبة للعمال الذين يستفيدون من نظام التأمين على البطالة و لم يتم ادماجهم بعد نهاية مدة استفادتهم من هذا التأمين كما سبق الاشارة اليه .

<sup>1</sup> بشير هدف، مرجع سابق، ص156

## \*الحق في الترقية والتكوين:

و هو الحق الذي ما فتئ يطالب به العمال الى أن تم تكريسه حيث أصبحت مختلف القوانين المقارنة تعترف للعمال ببعض الحقوق و المتعلقة بالتكوين و الترقية المهنية بما يتلاءم و التطور التكنولوجي لوسائل و نظم العمل الحديثة ، وهي عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية وتحسين حياته الاجتماعية ورفع مستواه العملي والمادي.

## \*الحق في ممارسة النشاط النقابي :

تكريسا للأحكام الدستورية أصبحت تنص صراحة على الحق في النشاط النقابي والإضراب جاءت القوانين العمالية لا سيما الأخيرة منها مكرسة لهذه الحقوق لا سيما القانون الخاص بممارسة الحق النقابي 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990 وقانون العمل .

## الالتزامات الأساسية للعامل (1):

إذا كانت علاقة العمل والقوانين المنظمة لها ترتب حقوقا و امتيازات للعامل على النحو الذي رأيناه فإنها كذلك تفرض عليهم التزامات عدة متنوعة تنشأ بعضها عن القوانين والنظم المعمول بها بينما ينشأ البعض الأخر عن عقود العمل الجماعية أو الفردية ونظرا لتنوع هذه الالتزامات فإننا سنركز على أهمها :

### 1 - الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في عقد العمل :

رأينا سابقا أن الالتزام بتنفيذ العمل المتفق عليه يمثل محل التزام العامل كما يجب أن يكون التنفيذ بصفة شخصية وعليه فإن أي تقصير من العامل أو رفضه أداء عمله لا يحرره ما المسؤولية التعاقدية وأحيانا التقصيرية إلا في حالة القوة القاهرة أو الظروف الطارئة وعليه فإن مسؤولية العامل تبقى كاملة إلا إذا أثبت أن ذلك كان بسبب خطأ صاحب العمل أو أن العمل الذي رفضه لا يدخل ضمن قائمة الأعمال التي تدخل في إطار

(1) للمزيد انظر أحمية سليمان، مرجع سابق ص 171 و ما بعدها.

عقد العمل أو مستلزماته فسائق الشاحنة الخاصة بنقل البضائع ليس ملزماً بملاء أو تفريغ البضاعة المنقولة إذا لم يكن ذلك متفقاً عليه مسبقاً في عقد العمل ولا يمثل رفض العامل لمثل هذه الأعمال رفضاً لتنفيذ العمل إذا لم يكن يدخل ضمن نشاطه المهني العادي الذي يقتصر على مهمة السياقة فقط وعليه من أجل ضمان تنفيذ العمل المحدد في العقد لا بد من الناحية القانونية تحديد كافة الأعمال الموكلة للعامل تحديداً موضوعياً مكانياً و زمانياً.

## 2 - الالتزام بالامتثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل :

من بين النتائج التي ترتبها تبعية العامل لصاحب العمل هي أن يخضع الأول لأوامر و توجيهات الثاني على أن لا تتعدى هذه التوجيهات الحدود المهنية حيث تنص المادة 07 الفقرة 03 من قانون العمل "....تنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته للإدارة"، و هو نفس المبدأ الذي ركزت عليه المادة 36 من قانون العمل الأمر الذي يؤكد بأن عدم احترام هذا المبدأ من قبل العامل يشكل خطأً جسيماً من قبله إلا إذا اثبت أن الأمر الموجه إليه لا يدخل ضمن الحدود المهنية و هو اثبات يرجع الى السلطة التقديرية للقاضي لتقرير مدى صحته من عدمه ، ذلك أن المشرع بقدر ما اعترف للعامل للعامل بحقوق ثابتة ، في نفس الوقت اعترف لصاحب العمل بصلاحيات واسعة تتعلق بالجانب التنظيمي للعمل مما يجعل من توجيهات صاحب العمل تتوسع لتشمل كل ما يدخل في الجوانب المهنية و الفنية .

## 3 - الالتزام بالسري المهني:<sup>(1)</sup>

تتميز العلاقة بين العامل وصاحب العمل بنوع من الخصوصية غير معروفة في كثير من العلاقات القانونية والتعاقدية الأخرى حيث يفترض أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين الطرفين الأمر الذي يمكن العامل من الاطلاع على أسرار صاحب العمل المهنية وهي المسائل التي يؤدي إطلاع الغير عليها الإضرار بمصالح العمل المادية والمعنوية ، وقد نصت المادة 07 الفقرة 08 من قانون العمل ".... لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن

<sup>(1)</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص 79 و ما بعدها.

لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو فرضتها سلطتهم السلمية " كما أن المادة 172 من القانون المدني تتضمن هي الأخرى بعض المبادئ التي تدخل في إطار الحفاظ على السر المهني بشقيه المادي و المعنوي حيث تنص على " في الالتزام بعمل إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي و لو لم يتحقق الغرض المقصود هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك ، وعلى كل حال يبقى المدين مسؤولاً عن غشه أو خطأه الجسيم " مما سبق يتضح أن السر المهني من أهم الالتزامات التي تقع على العامل بالنظر الى أهمية المعلومات التي يطلع عليها العامل بمناسبة أدائهم لعملهم .

### 3 - الالتزام بعدم ممارسة أية ممارسة أو نشاط يتعارض مع طبيعة العمل :

لقد أدى التوسع في تفسير و تطبيق مبدأ المحافظة على السر المهني و تشدد أصحاب العمل في فرض مختلف الشروط التي تضمن لهم المحافظة على مصالحهم التي تلزم العمال بعدم العمل في مؤسسات تمارس نفس النشاط المهني أو الصناعي خوفاً من نقل معارفهم الى المؤسسات المنافسة و بالعودة للمشرع الجزائري نجد نص المادة 07 الفقرة 07 من قانون العمل تقضي بعدم شرعية المنافسة المباشرة أثناء قيام علاقة العمل وليس بعد انتهائها حيث تنص " لا تكون للعمال مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم ولا تنافسه في مجال نشاطه " . وهذا النص يهدف إلي حماية صاحب العمل من المنافسة التي يقوم بها الغير نتيجة تزويده بأسرار و معلومات من قبل العمال الذين لهم مصلحة معهم أما بعد انتهاء علاقة العمل فإنه لا يوجد ما يسمح لصاحب العمل أن يدرج شرط عدم إعادة الاستخدام .



## حقوق والتزامات صاحب العمل :

لا يختلف صاحب العمل عن العامل باعتباره الطرف الثاني في علاقة العمل فيما يخص التمتع بالحقوق و التقيد بالتزامات التي تفرضها هذه العلاقة باعتبارها ملازمة للجانبين حيث تمثل التزامات العامل حقوقا لصاحب العمل والعكس صحيح .

### 1 - صلاحيات صاحب العمل :

يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أصناف رئيسية وهي صلاحياته كطرف في علاقة العمل صلاحية الإدارة والتنظيم وصلاحية التأديب.

### \*صلاحيات كطرف في العلاقة :

تتمثل العناصر الأساسية التي تكون هذا الصنف من الصلاحيات في تلك الالتزامات المفروضة على العامل على النحو الذي بيناه سابقا حيث يشكل كل التزام من هذه الالتزامات حقا قانونيا لصاحب العمل ، مثل حق الأمر و التوجيه الذي يمارسه صاحب العمل وفق ما يقرره القانون و الاتفاقيات الجماعية المعمول بها و حق حماية مصالحه المادية و المعنوية من خلال الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية المفروضة على العامل ، وسلطت صاحب العمل في الزام العامل بتنفيذ العمل الذي وُظف من أجله الى غير ذلك من الحقوق و الصلاحيات المهنية التي يعترف بها القانون و النظم المعمول بها باعتباره طرفا في العلاقة.

### 2 - صلاحية الإدارة والتنظيم:<sup>(1)</sup>

من بين الصلاحيات التي تعترف بها مختلف الأنظمة المقارنة بما فيها التشريع الجزائري صلاحية الإدارة و التنظيم ، أي سلطة اتخاذ كافة الاجراءات و التصرفات و وضع التنظيمات المناسبة له ، قصد تنظيم العمل داخل المؤسسة سواء بصفة مباشرة أو بالتشاور مع الهيئات النقابية و ممثلي العمال بما يضمن تحقيق الاستمرارية و الانضباط داخل

<sup>(1)</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص 88 وما بعدها.

أماكن العمل حتى يتمكن كل طرف من أداء مهامه في ظروف ملائمة حيث نجد أن المشرع قد اهتم اهتماما بالغا بصلاحيات الإدارة والتنظيم التي يعتمدها صاحب العمل عادة وهي وضع النظام الداخلي للعمل والتعليمات و التوجيهات التي يصدرها .

#### أ - النظام الداخلي:

أو ما يعرف في بعض المؤلفات بلائحة العمل أو اللائحة الداخلية ، وهي حسب ما عرفها المشرع الجزائري هي عبارة عن وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط كما يحدد فيها المجال التأديبي وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة لها ومعنى هذا أن النظام الداخلي هو القانون الذي ينظم سير الحياة المهنية داخل مكان العمل كلما كان عدد العمال يتجاوز 20 عاملا بالمادة 77 ق ع .

وبصفة عامة فإن مضمون أحكام النظام الداخلي يختلف حسب طبيعة القطاع أو النشاط المهني وحسب ما تمنحه القوانين والنظم المعمول بها لصاحب العمل من صلاحيات وسلطات في اتخاذ ما يناسبه من الإجراءات التنظيمية حيث تتسع دائرة صلاحيات صاحب العمل عندما تكتفي القوانين والنظم بالمسائل العامة فقط بينما تضيق في الحالة العكسية ، وفيما يخص إجراءات إصداره فقط نصت المادة 75 من قانون العامل ق ع بأنه " يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل 20 عاملا فأكثر أن يعد نظاما داخليا وأن يعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه .

ومعنى أن هذا إجراء شكلي يؤدي عدم الأخذ به الى عدم مشروعية نفاذ هذا النظام ولكل ذي مصلحة من العمال أن يطالب ببطلانه وبعد صدور رأي العمال يحوله صاحب العمل إلي مفتشيه العمل للمصادقة عليه ولفحص مدى التزامه بالأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها وفيما يخص بداية سريان العمل به فيتم ابتداء من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة إقليميا وفق المادة 79 / 02 ، ونشير إلى أن رقابة المشروعية التي

يمارسها مفتش العمل على النظام الداخلي تأخذ مدى واسع إذ لا يكفي فقط بقانون العمل والنظم المعمول بها بل يأخذ في عين الاعتبار مختلف النظم و القوانين الأخرى .

### ب - التعليمات والتوجيهات الداخلية:

بالإضافة الى النظام الداخلي الذي يعتبر وثيقة متكاملة تهدف الى وضع قواعد و أحكام لها أبعاد زمنية و موضوعية مستقرة حيث يمكن لصاحب العمل أن يصدر عند الضرورة عدة تعليمات وأوامر وتوجيهات لتنظيم موضوعات معينة وهي التي يشير إليها المشرع الجزائري وعليه فإن صاحب العمل لا يخضع في وضعها وإصدارها إلي إجراءات شكلية .

### 3 - سلطة التأديب:(1)

يمكن لصاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية اللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء أدائه لعمله ويقصد بالعقوبة التأديبية ذلك الإجراء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ سواء كان ذلك الإجراء معنوي كالإنذار والتوبيخ أو مالي في شكل عقوبة مالية توقع على العامل وقد يكون مهني كنقله من مكان عمله إلى مكان آخر ، وعليه فإن هناك تصنيف للأخطاء المهنية يقابله تصنيف للعقوبات التأديبية ، وتتقسم الأخطاء التأديبية عادة إلي درجات متفاوتة من حيث جسامتها وخطورتها من الدرجة الأولى كمخالفة قواعد الانضباط في العمل وأخرى من الدرجة الثانية كتصرفات التي يقوم بها العامل دون وعي والتي تضر بالعمال وأملاك المؤسسة كإتلاف الآلات أو الوثائق ومن الدرجة الثالثة والتي تكون خطورتها كبيرة وهي محددة في المادة 73 قانون عمل مثل إفشاء الأسرار المهنية أو رفض تنفيذ الأوامر أو ارتكاب أعمال عنف أو تناول المخدرات أو الكحول في مكان العمل وفيما يخص إجراءات تنفيذها فهي كالتالي :

(1) بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 90.

بعد وقوع الخطأ والتأكد منه من قبل صاحب العمل ، يتم تكييفه وفق قائمة ودرجات جدول الأخطاء التأديبية المعمول بها في المؤسسة فإن كان من الدرجة الأولى يتم توقيعه بصفة مباشرة من صاحب العمل أو ممثله المخول قانونا ، أما إذا كان من الدرجة الثانية والثالثة فيجب على صاحب العمل إحالته إلى هيئة التأديب المختصة والتي تتشكل بالتساوي من ممثلي العمال وممثلي صاحب العمل لدراسة ملف العامل وتوقيع العقوبة مع الأخذ بعين الاعتبار كافة حقوق العامل المقررة في القوانين والنظم المعمول بها في مجال التأديب ثم يحول الاقتراح بالعقوبة لصاحب العمل والذي يقرر العقوبة على أساس اقتراح لجنة التأديب

### **التزامات صاحب العمل :**

إذا كان صاحب العمل يتمتع بعدة صلاحيات في مواجهة العمال على النحو الذي بيناه فإنه في المقابل يخضع لعدة التزامات تفرضها القوانين والنظم والاتفاقيات الجماعية حيث تمثل حقوق العمال ونشير في الأخير إلي أن الكثير من التزامات صاحب العمل لا سيما المادية منها كالأجر و التعويضات و غيرها ، و الاجتماعية كالاشتراك في الضمان الاجتماعي و توفير وسائل الأمن و الوقاية من أخطار العمل و دفع أقساط الضمان الاجتماعي و التقاعد و مختلف التأمينات الاجتماعية أصبحت بمقتضى تشريعات ونظم العمل الحديثة التزامات قانونية من النظام العام التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها و أي مهالف لها تشكل مسؤولية تقصيرية يرتب في بعض الأحيان حتى العقوبة الجنائية .

**التمييز بين علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل وعلاقة العمل الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية:**

لقد سبق أن أشرنا الى أنه توجد عدة فوارق قانونية و تنظيمية بين كل من قواعد قانون العمل و قواعد قانون الوظيفة العمومية قد جعلت كل فرع منهما مستقل بمجال تطبيقه هيكليا و بشريا و تنظيميا عن الآخر حيث أن هناك عدة مجالات يمكن التمييز من خلالها

بين علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل وعلاقة العمل الخاضعة لقانون الوظيفة العامة<sup>(1)</sup>، إلا أننا سنركز على أهمها من مظاهر التشابه والاختلاف:

## 1 - مظاهر الاختلاف :

يتفق الفقه في أغلب النظم القانونية المقارنة على أن هناك عدة أوجه اختلاف بين علاقة العمل و العامل بمفهوم قانون العمل من جهة و قانون الوظيفة العمومية من جهة ثانية حيث تتعدد و تتنوع هذه الأوجه من نظام لآخر ضيقا و اتساعا مما يحتم علينا التركيز على أهمها و التي تتمثل في :

### \*أداة التوظيف أو انعقاد علاقة العمل :

رأينا سابقا كيف أن علاقة العمل في قانون العمل تتم وفق إرادة الطرفين بواسطة عقد يبرم بين العامل وصاحب العمل وفق الشروط المبينة سابقا بينما يختلف قطاع الوظيفة العامة كليا عما هو عليه الحال في قانون العمل حيث أن إبرام علاقة العمل تتمثل فيما يعرف بقرار التعيين *l'arrêté de nomination* أو وثيقة تعهد أو التزام *le le contra d'engagement* وهما عبارة عن وثيقة تصدر عن الجهة المكلفة بالتوظيف بصورة منفردة دون أي تدخل من العامل وهو ما تجعلها من الأعمال المنفرد للإدارة وبالتالي فهو قرار إداري ، كما هو متفق عليه لدى فقها القانون الإداري ، أما من حيث المحتوى - قرار التعيين - نجده يحتوي على البيانات المتعلقة بالعامل والعمل والجهة المستخدمة ويوجد في القطاع الوظيفة العامة نوعين من العمال الموظفين وهم المرسمين والمتعاقدون أو الموظفون المؤقتون ، وإذا كانت عقود العمل في ظل قانون العمل تدخل حيز التطبيق وترتب آثارها القانونية والمادية مباشرة بعد توقيعها من قبل الطرفين فإن قرارات التعيين في الإدارة العمومية ليست كذلك فهي لا تنتج آثارها إلا بعد استكمال سلسلة من الإجراءات الإدارية والرقابة الخاصة أهمها : خضوع هذه القرارات لرقابة المشروعية التي تمارسها مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية المركزية والمحلية التي تراقب مدى شرعية التعيين في الشكل والموضوع أي مدى احترام قواعد وإجراءات

<sup>(1)</sup> انظر أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 54.

وشروط التوظيف ، ثم تأتي الرقابة المالية التي تمارسها المصالح المالية المركزية والمحلية ، التي تتلخص مهمتها في فحص احترام المؤسسة الموظفة للحدود المسموح بها في إطار تخصيص مناصب العمل ، حيث يمنع عليها تجاوز العدد المسموح لها بهاذ يحدد لكل منصب ما يعرف بالمنصب المالي أي قيمة مالية لكل منصب مفتوح ، بمعنى أن التوظيف الذي يتجاوز عدد المناصب المفتوحة لا يمكن له الحصول على المرتب ، وبعد الرقابة المالية يمكن اعتبار التوظيف مكتمل الشروط ، وعندها فقط يتم التوقيع على القرار بصفة نهائية عندها يرتب آثاره المادية والقانونية .

كما أنه إذا كان صاحب العمل في ظل قانون العمل ليس مجبراً في إتباع أسلوب أو إجراء معين في التوظيف فإن الإدارة العمومية ليست كذلك فهي لها أساليبها وهي عادة إما عن طريق المسابقات الخارجية أو الداخلية حيث تعتمد الصيغة الأولى على أساس الشهادات بينما تعتمد الثانية على أساس الأقدمية وعن طريق الاختيار من بين الموظفين المرسمين أو الذين يثبتون خبرة مهنية وبعد تسجيلهم في قوائم التأهيل .

أو عن طريق التوظيف المباشر لخريجي المؤسسات ومعاهد التكوين المتخصصة في التكوين الإداري أو المدرسة الوطنية للإدارة مثلاً.

## 2 - طبيعة العلاقة بين العامل والهيئة صاحبة العمل :

بيننا سابقاً أن علاقة العمل في ظل قانون العمل تقوم على أساس حرية الإرادة فهي عقود رضائية و تخضع لأحكام التعاقد والمسؤولية العقدية أما العلاقة بين الموظف والإدارة العمومية المستخدمة بالنظر إلى وسيلة إبرام علاقة العمل فهي علاقة قانونية تنظيمية وهو ما تؤكدته قوانين الوظيفة العامة كما أن للإدارة أن تتخذ بعض الإجراءات بصورة منفردة في حق الموظف مثل الانتداب التلقائي أو ان تسخره للعمل في بعض الحالات إذا ما اقتضت المصلحة العامة ذلك<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> انظر أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 54 و ما بعدها

### 3 - طبيعة العمل :

وهي أيضا من عناصر التمييز بينهما كذلك طبيعة وأبعاد المسؤولية المترتبة على نتائج العمل سواء ايجابية أو سلبية حيث أن طبيعة العمل في مجال قانون العمل لا يتعدى الأعمال المادية أو الفكرية التي تنتهي آثارها عند صاحب العمل فقط سواء كانت مؤسسة عامة أو خاصة في حين أن طبيعة العمل عند الموظف تصل إلى حد تمثيله الدولة أي السلطة العامة بالنسبة للغير أي أن العمل الذي يقوم به في إطار صلاحياته صادر عن الدولة وبالتالي يترتب مسؤوليتها وهو بذلك يترتب حقوقا للغير في ذمة الدولة ومن هنا فإن آثار العمل تتجاوز حدود الهيئة المستخدمة ولذلك كان طبيعيا أن تحيط الدولة موظفيها بحماية قانونية عند ممارستهم لمهامهم في حالة ارتكابهم لأخطاء مهنية أثناء أو بمناسبة ممارستهم لمهامهم حيث نميز بين الخطأ الشخصي المرتب لمسؤولية الموظف والذي تقرره الإدارة وبين الخطأ المرفقي الذي يرتكبه الموظف ويكيف على أنه خطأ إداري يترتب التعويض دون أن يسأل الموظف عن آثار هذا التصرف .

### 4 - كيفية تحديد الأجر:

تلعب المفاوضات في علاقات العمل في قانون العمل بن العامل وصاحب العمل دورا هاما في تحديد الأجور والحوافز الملحقة بها بينما تتعدم هذه الإمكانية بالنسبة للموظف في قانون الوظيفة العمومية، إذ أنه وفي مختلف الأنظمة المقارنة فإن الأجور تحدد على أساس تحديد منصب العمل مسبقا سواء من حيث شروط شغل هذه المناصب أو حقوقها أو التزاماتها وعليه فالأجر يحدد بصورة منفردة من الإدارة وتضع جدولا لتصنيف المناصب وتحدد الأجور في العادة على أساس الرقم الاستدلالي لكل منصب عمل يجعل من الأجر حصيلة ضرب الرقم الاستدلالي في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية والتي تساوي 45 دينار جزائري أما العلاوة فتحدد بصفة حصرية بالتسمية أو النوعية اللازمة للحصول عليها ، وإذا كانت أجور العمال في المؤسسات الخاضعة لقانون العمل تحول من أموال المستخدم فإن أجور الموظفين تحول من ميزانية الدولة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> انظر أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 54 و ما بعدها

## 5 - تسوية المنازعات الفردية والجماعية :

بالنسبة للمنازعات الفردية بين الموظف والإدارة المستخدمة تحل عن طريق التظلم الولائي أو الرئاسي حيث يتوجه الموظف بطلب تسوية موضوع الخلاف إلي رئيسته حسب ما يحدده السلم الإداري ، وإن لم يحل النزاع يحول إلي اللجنة المتساوية الأعضاء خلافا لما هو معمول به في تسوية النزاع الفردي في مجال قانون العمل الذي يحال فيه النزاع إلي مكتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل .

كما أن جهة الاختصاص القضائي في منازعات العمل هي القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة المختصة اقليميا بينما جهة الاختصاص القضائي في منازعات الوظيفة العامة هي المحكمة الإدارية

أما فيما يتعلق بالمنازعات الجماعية فقد وضع لها المشرع نظام خاص بها وإجراءات مختلفة عن المعمول بها في قانون العمل حيث أقام أجهزة وهيئات خاصة بحل النزاعات الجماعية للموظفين من بينها مجلس الوظيفة العمومية متساوي الأعضاء الذي يعتبر جهاز مصالحة في مجال الخلاقات الجماعية في العمل داخل المؤسسات الإدارية العمومية ، وفي حالة فشله في حل النزاع يعرض على اللجنة الوطنية للتحكم خاصة بالنسبة للموظفين الممنوعين من حق الإضراب .

### الجوانب المشتركة:

بالرغم من أوجه الخلاف التي استعرضناها فإن هناك جوانب مشتركة بين القطاعين يمكن إجمالها في تلك الأحكام والقوانين المنظمة لبعض المسائل كالمدة القانونية للعمل التي تحدد عادة بصفة عامة و مشتركة بين القطاعين والأحكام الخاصة بالراحة الأسبوعية والعطل وقوانين الضمان الاجتماعي التي تطبق بصفة موحدة بين كافة القطاعات والقواعد الخاصة بالحماية القانونية للأجور و تلك المتعلقة بالحماية و الأمن و الوقاية في العمل سواء تعلق الأمر بحوادث العمل أو الأمراض المهنية الى جانب بعض المبادئ المتعارف عليها في المجال التأديبي كضمان توفير كافة الضمانات للعامل أو



الموظف عند النظر في المسائل التأديبية الى غير ذلك من المسائل الأخرى الكثيرة و المتنوعة و التي تختلف من نظام لآخر لا سيما فيما يتعلق بالقوانين الاجتماعية كالتأمينات الاجتماعية و التقاعد و غيرها .

### منازعات العمل الفردية

يقصد بمنازعات العمل الفردية هي العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المشترك من جهة وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لا خلال احدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو تفرقة أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يسبب ضررا للطرف الآخر أو كما يصفها المشرع لجزا سرح في المادة 02 من القانون 04/90 المؤرخ في 1990/20/6 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية<sup>1</sup> في العمل بأنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة " ويلاحظ من نص المادة إن الخلاف يأخذ شكل المنازعة فقط عندما لا يجد حلا له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أي عن طريق أسلوب النظم والمصالحة .

وتختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة لأخرى إلا أنها تربط كلها بالإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي وهو ما يميز هذا النوع من المنازعات عن المنازعات الجماعية التي تهدف في اغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات .

ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية فقد أحاطها المشرع بعناية تنظيمية خاصة من خلال وضع إجراءات تسوية متميزة خاصة بها قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف

<sup>1</sup> القانون 04/90 المؤرخ في 1990/20/6 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية الجريدة الرسمية عدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990 ص 240

المراحل التي تمر بها سواء على المستوى الداخلي (داخل المؤسسة) أو المستوى الخارجي (إجراءات التسوية الخارجية عن المؤسسة)

### 1. التسوية الودية للمنازعة الفردية :

تتفرد النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من القضايا الأخرى بكونها رغم خضوعها لاختصاص قضاء العمل إلا أنه مع ذلك يستوجب على المدعي وقبل الوصول إلى المحكمة إن يثبت مروره على بعض الإجراءات الشكلية والجوهرية و الهادفة الى تسويته بطريقة ودية .

#### **1. التسوية الداخلية للنزاع :**

ويقصد بها توصل طرفي النزاع إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما دون تدخل أي جهة خارجية عن المؤسسة إما بسحب أو تعديل القرار سبب النزاع استجابة لطلب العامل. وذلك في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية في حالة غياب إجراءات اتفاقية ومثال الحالة الأولى كأن تنص الاتفاقية الجماعية مثلا على ضرورة تقديم العامل لطلب مكتوب إلى صاحب العمل وفق التسلسل الهرمي المعمول به في المؤسسة والتزام هذه الأخيرة بالرد خلال مدة معينة 8 أيام مثلا وعدم رد الإدارة خلال هذه المدة يعتبر رفضا ضمنيا وهنا للعامل عرض نزاعه على مفتش العمل أو هيئة المصالحة إن وجدت المادة 03 أما الحالة الثانية فحددها المادة 04 بقولها من حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها من المادة 03 من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 08 ايام من تاريخ الإخطار . وفي حالة عدم رضي العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ص

يلزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا على أسباب الرفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

### المصالحة :

وهي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية مرضي الطرفين بالنسبة للمشروع الجزائي فقد عرف مرحلتين فيما يتعلق بتنظيم التوفيق والمصالحة حيث عهد في بادئ الأمر بهذه المهمة إلى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية في الأمر 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشيه العمل حيث جاء في المادة 04/03 تكلف مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يمكن القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل وينص المقطع المشار إليه على : لا يقبل طلب رفع قضية إلا إذا اثبت إن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشيه العمل الشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم .

- أما في ظل القانون 04/90 المؤرخ في 90/04/06 المتعلق بتسوية منازعات العمال

الفردية فان هذه المهمة انتزعت من مفتشيه العمل بعد إن انشأ هذا القانون هيئة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل وأصبح دور المفتش العمل في هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال من جهة وهذه اللجنة من جهة ثانية حيث تنص المادة 26 من هذا القانون على في إطار محاولة المصالحة الواردة من المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار مفتشيه العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو حضور المدعي شخصيا وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر ينص عليه المدعي كما تطبيق المادة 27 يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة

<sup>1</sup> واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع وتحسب مدة 8 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد كحضور الأطراف

و للوقوف على التنظيم والهيكل الجديدة للمصالحة فإننا سنتناول تشكيلة واختصاصات وإجراءات للمصالحة ثم تنفيذ اتفاقات الصلح الصادرة عن هذه المكاتب .

## 2. مكتب المصالحة تشكيلة واختصاصات :

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء مكونه من ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل بنسب متساوية (عضوين للعمال وعضوين لأصحاب العمل ) وذلك بنص المادة 6 التي تنص على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة 6 أشهر ويكون لكل ممثل خليفة يخلفه عند غيابه أو وقوع مانع له على أن يتم اختيار الجميع عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا بناءا على نتائج الانتخابات لمدة 3 سنوات أما فيما يتعلق بشروط الترشح بمهمة عضو مكتب المصالحة فقد حددها القانون في 4 شروط وهي :

التمتع بالجنسية الجزائرية وبلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب وممارسة صفة عامل أجير أو مستخدم –أي صاحب عمل – منذ 5 سنوات على الأقل والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية .

أما فيما يتعلق باختصاصات مكتب المصالحة قيمة التميز بين الاختصاص الموضوعي والإقليمي.

فبالنسبة للاختصاص الموضوعي فإنه يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل. وفق ما تم تحديده في المادة 02 من القانون السابق وبالتالي فإنه يستثني المنازعات الفردية التي تقوم بمثابة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون مثل منازعات العمل الفردية الخاصة بالموظفين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة وكافة العمال المشابهين لهم مثل القضاة والدفاع .

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، جامعة الجزائر ، 2002 ص 12

أما الاختصاص الإقليمي : فهو نفس الاختصاص الإقليمي لمفتشيه العمل حيث تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 273/91 المحدد لهذا الاختصاص يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشيه العمل . مكتب واحد للمصالحة من اجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها. إلا أن هذا التنظيم المبدئي قد لا يستطيع القيام بمهامه على الوجه السليم أما لشساعة المنطقة أو كثرة وكثافة النشاط المهني بها وفي هذا الشأن تظيف المادة 02 يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشيه العمل بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل ووزير الاقتصاد وحتى لا تتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب فتنبص المادة 03 في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشيه العمل يحدد مجال اختصاصاتها الإقليمية ومقر كل واحدة منها بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل .

ونذكر هنا بان إجراء المصالحة ليس اختياري بل هو إجباري وجوهري قبل عرض النزاع على القضاء وهناك استثناء على هذه القاعدة جاء في المادة 02/19 يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياري عندما يقيم المدعي عليه خارج التراب الوطني أو حدوث حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل .

**إجراءات المصالحة :**

سبق واشرنا إلى انه عندما تفشل محاولات التسوية الودية الداخلية للنزاع يمكن للعامل إخطار مفتش العمل في هذه الحالة إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره إلى مقر مفتشيه العمل لتقديم الإخطار شفويا حيث يقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العامل ( المدعي ) على أن يقوم مفتش العمل خلال 3 ايام من تقديمه العريضة أو تحرير المحضر باستدعاء مكتب المصالحة للاجتماع للنظر في النزاع المعروض عليه حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد 8 ايام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور المدعي والمدعى عليه ( العامل أو صاحب العمل أو العكس ) أما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونا أي إما محامي أو ممثل نقابي<sup>1</sup> م 27 ف ت م ع

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 13

ف. وفي حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي يمكن للمكتب إن يقرر شطب القضية من جدول اعماله وإلغائها م 28 ف ن م ع ق أما إذا لم يحضر المدعي عليه شخصيا أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع المصالحة يعقد في اجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء م 29 وفي حالة غياب للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة بسبب عدم حضور المدعي عليه المستدعي بصفة نظامية على أن تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع م 30 لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية وفق أحكام المادة 37<sup>1</sup>

### تنفيذ اتفاقات الصلح :

يتضح من تشكيل مكاتب المصالحة ونظام عملها وإجراءات تسوية المنازعات الفردية على مستواها بأنها ليست هيئة أو تنظيم قضائي كما أن القانون لا يمنحها أية سلطة على الأطراف المتنازعة وبالتالي فإن أعضاء مكتب المصالحة ليسو في حقيقة الأمر سوى أصحاب مساعي حميدة أي وسطاء لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين من اجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين وعليه فإن إجراء المصالحة والحل الناتج عن مساعي هذه الهيئة لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع وليس أمرا وحكم من مكتب المصالحة وعليه فإن تنفيذه يرجع بالدرجة الأولى لإدارة الطرفين أنفسهم في الالتزام به المادة 33 ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها فإذا لم توجد ففي اجل لا يتجاوز 30 يوم من تاريخ الاتفاق ولما كان اتفاق الصلح لا يشكل مشكل في التوصل إليه بقدر ما يطرحه عند تنفيذه مثله مثل الحكم القضائي فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية تتمثل في الغرامات التهديدية حيث تنص المادة 34 في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل احد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمس بعريضة من اجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعي نظاميا للتنفيذ المعجل لمحضر

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 15

المصالحة مع تحديد غرامة تهديديه يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول بهما على إن الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد نهاية المدة المحددة للتنفيذ أو إلغاء والتي يجب أن تتجاوز يوما ويكون لهذا قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون .<sup>1</sup>

### التسوية القضائية :

يعتبر اللجوء إلى التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة بعد فشل محاولات التسوية الودية عن طريق المصالحة وهو الإجراء الذي تعطى به اغلب التشريعات العمالية والإجرائية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري. ويقتضي بحث إجراءات التسوية القضائية وفق التعرف بالبداية على قضاء العمل من حيث طبيعة وخصوصية تنظيمه وإجراءات عمله .

### – قضاء العمل :

يتفق الفقه المعاصر على أن قضاء العمل هو قضاء استثنائي بالنظر الى النظام القضائي العام حيث تترجم صفة الاستثناء هذه في عدة أوجه مما يشكل طبيعة خاصة لقضاء العمل هذه الطبيعة تولدت عنها عدة خصائص مميزة لهذه المنظومة القضائية .

### تعريفه :

يمكن تعريف قضاء العمل بأنه ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما أو كما يعرفه القضاء الفرنسي بأنه " قضاء متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بين صاحب العمل أو ممثليه ، و بين العمال الذين يشغلهم " <sup>2</sup> ومعنى هذا أن قضاء العمل قضاء مستقل ذو اختصاص أصيل ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني وبالاستثناء بحل وتسوية المنازعات

<sup>1</sup> خليقي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 48

<sup>2</sup> Jean Roche –nouveaux code du travail francais 15 e m edition edition 1995 le villeguerin paris 1995

العمالية يجعل منه تنظيم قضائي قائم بذاته ويخضع لنظام قانوني خاص به .

### – طبيعة قضاء العمل :

لقد اشرنا من قبل إلى الطابع الاستثنائي لقضاء العمل بالنظر إلى النظام القضائي العادي وهذا لا يظهر إلا بالتعمق من مكونات هذا النظام ويظهر هذا من خلال ثلاثة مظاهر بارزة يتعلق الأول بتشكيل الغرفة عند النظر في منازعات العمل بينما يتمثل الثاني في بساطة الإجراءات المتبعة في الدعوى القضائية أمام هذه الغرفة في حين يتمثل الثالث في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه الغرفة من حيث قوتها التنفيذية .

فبالنسبة للمظهر الأول : نلاحظ إن تشكيل هذه الغرفة يختلف عن تشكيل الغرف الأخرى حيث تتكون من ممثلين للعمال وأصحاب العمل إلى جانب القاضي الذي يعتبر رئيس غرفة والحكم بين الطرفين عند اختلاف رأيهما وهذا بغض النظر عن فعالية التمثيل المتساوي للأطراف ( حيث تأخذ بعض القوانين بالصوت الاستشاري للممثلين مثلما كان معمول به في الجزائر بينما تأخذ قوانين أخرى بالصوت التداولي للممثلين مثل القانون الجزائري العام ) أما المظهر الثاني : فيتمثل في بساطة إجراءات التقاضي التي لا تتطلب في المراحل الأولى ( الدعوى الابتدائية ) اغلب الشكليات المطلوبة في القضايا الأولى إضافة إلى الطابع الاستعجالي لقضاء العمل حيث تنص المادة 38 ق ح م ع ف تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في اقرب الآجال ...<sup>1</sup>

ويرجع سبب الاستعجال إلى أن ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية لا تسمح له في اغلب الأحيان بالانتظار الطويل للنظر في قضية وهذا ما أكدته المادة 22 ق ت م ع ف تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل الثلاثة محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون :

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل .

– دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر السنة الأخيرة .

– تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ص 25



المصالحة .

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تأمر بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيها بعد 6 أشهر .

### تشكيل واختصاصات محكمة العمل :

تعتبر المحاكم المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية هي المحاكم المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية في النظام القضائي الجزائري ، و هي عبارة عن غرف متخصصة تابعة للمحاكم الابتدائية بالنسبة للدعاوى الابتدائية و الى المجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف و الغرف الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا<sup>1</sup>

#### أ- تشكيل الغرفة الاجتماعية :

قبل التطرق إلى كليات تشكيل الغرفة الاجتماعية في الجزائر نشير إلى أن هناك أسلوبين لتشكيل محاكم العمل فيتمثل الأول في أسلوب التعيين أي أن تشكل المحكمة من قضاة معينين دون أن يمثل أصحاب الشأن في هذه المحاكم أما الأسلوب الثاني فيتمثل في التشكيل المختلط للمحكمة أي انه بالإضافة إلى القضاة المعيّنين يوجد ممثلين للعمال وآخرون لأصحاب العمل بنسب متساوية وهو الأسلوب الذي اخذ به المشرع الجزائري في القرار المشرع الجزائري في القانون 04/90 حيث تنص المادة 8 من ق ح م ع ف تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين .

ويجوز للمحكمة إن تنعقد قانونا بحضور مساعد ما العامل ومساعد من المستخدمين للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجع صوت رئيس المحكمة.<sup>2</sup>

أما في حالة غياب المساعدين يعوضون بالمساعدين الاحتياطيين حسب كل حالة وان تعذر

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ص 25

<sup>2</sup> خليقي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 48

حضور الاحتياطيين او بعضهم يعوضون حسب كل حالة بقاضي أو قاضين يعينهم رئيس المحكمة م 3/8 و 4

أما فيما يخص كفيات وطرق وشروط انتخاب المساعدين فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكاتب المصلحة على النحو السابق ذكره .

### اختصاصات الغرفة الاجتماعية في مسائل منازعات العمل :

مهما كانت صيغة تحديد اختصاص محاكم العمل إلا أنها لا تخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل وفق المفهوم الذي سبق توضيحه وبالتالي يخرج عن اختصاصها المنازعات الجماعية للعمل إلا فيما يتعلق بقضايا تفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية والعبرة بذلك إن المنازعة الفردية تخص عامل واحد أو عدد من العمال وقد يكون النزاع يخص عدد كبير من العمال فيظهر للوهلة الأولى انه جماعي لكنه في الحقيقة مجرد من النزاعات الفردية المتعدد الأطراف والأسباب فقد تكون متشابهة أو محددة كحالات التسريح الجماعي أو العفوية التأديبية التي تشمل مجموعة عمال .  
فهنا العبرة في النزاع الفردي حتى و إن تقدم به مجموعة من العمال تظل مركزة على أن السبب النزاع لا يشمل كافة العمال أو جزء كبير منهم.  
أما النزاع الجماعي فهو لا يدخل في اختصاص محكمة العمل ولو تقدم به شخص واحد ممثل للعمال المعنيين .<sup>1</sup>

فيما يخص الاختصاص المحلي فهو يحدد عادة بنص قانوني أو تنظيم خاص غالبا ما يكون متضمن لتوزيع المحاكم على التراب الوطني حيث يحدد لكل محكمة عدد من البلديات أو الدوائر أو الولايات التي تخضع لدائرة اختصاص كل مجلس قضائي وبصفة مبدئية ترفع المنازعات التي تقوم بين العامل وصاحب العمل إذا كان العمل عاملا في مؤسسة ثابتة أمام المحكمة المكان الواقع في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة وإذا كان العمل غير عامل في المؤسسة الثابتة فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي ابرم فيه العقد المادة 7 ف 16 ق ا م م .

<sup>1</sup> خليقي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 52

وفيما يخص الاختصاص الموضوعي تنص المادة 20 ق ح م ع ف على انه مع مراعاة أحكام المادة 7 ق ا م تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي :

1- الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توفيق أو قطع علاقة العمل وعقد تكوين كافة القضايا الأخرى التي يحول لها القانون طرق ومن أمثلة المنازعات المقصودة في الفترة الثانية يمكن ذكر منازعات العامل الاجتماعي بالإضافة إلى هذه الاختصاصات التي تعد عادية أضاف المشرع لهذه الغرفة بنوع آخر من القضايا التي يمكن اعتبارها اختصاصات خاصة ذلك إن إحكام المحكمة بشأنها تكون ابتدائية ونهائية في نفس الوقت المادة 21 ق ت م ع ف باستثناء الاختصاص الأصلي .

تثبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى بأسباب :

- إلغاء العقوبات التأديبية أو الاتفاقية الإجبارية .

– تسليم شهادات العمل والكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط والمهني للمدعي .<sup>1</sup>

### إجراءات التقاضي :

تخضع إجراءات التقاضي أمام محاكم العمل إلى الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية ولما كان إجراء المصالحة شرط جوهري من إجراءات تسوية المنازعة الفردية فان قبول الدعوى من قبل المحكمة المختصة متوقف على مدى تحقق هذا الشرط ولهذا تنص المادة 37 ق ت م ع ف ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة<sup>2</sup> الصادر عن مكتب المصالحة ويتم تقديم الدعوى أي العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية وفق أحكام ق ا م طبقا للمادة 410 ق ت م ع وينص أيضا في المادة 12 ترفع الدعوى إلى المحكمة إما بإيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو كليهما وموقعة منه لدى كتابة الضبط وإما بحضور المدعي أمام المحكمة وفي الحالة الأخيرة

<sup>1</sup> خليقي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 53

<sup>2</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 25

يتولى كاتب الضبط او احد أعوان مكتب الضبط تحرير محضر بتصريح المدعي الذي يوقعه أو يذكر فيه انه لا يمكنه التوقيع تقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا بسجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ الجلسة ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر يشمل كافة المعلومات المتعلقة بالقضية المادة 13 ق ا م .

وقبل عرض القضية على الدراسة والفحص والمداولة يمكن للقاضي المصالحة بين الأطراف مهما كان موضوع الدعوى 17 ق ا م وفي حالة نجاح المصالحة توقف الدعوى وتشطب القضية من جدول أعمال المحكمة ويعتبر محضر المصالحة كأنه حكم قضائي صادر من المحكمة واجب التنفيذ بختلف وسائل وطرق التنفيذ .  
وإما إذا لم تنجح محاولة الصلح تستمر القضية في الفحص والمداولة.  
أما بالنسبة لإصدار الحكم في الدعوى فيمكن أن يكون في نفس الجلسة كما يمكن تأجيل ذلك للمداولة مع تحديد جلسة معينة للنطق بالحكم 35 ق ا م.<sup>1</sup>

### **طبيعة الأحكام الابتدائية وكيفية تنفيذها :**

كما هو معلوم فإن الأحكام الابتدائية ترتبط بطبيعة اختصاصها من جهة و بأحكام القوانين المنظمة لها من جهة أخرى و هو ما يؤثر بصفة مباشرة على تنفيذها سواء اعلق الأمر بالتنفيذ المعجل أو التنفيذ العادي أي بعد استنفاد طرق المراجعة المسموح بها قانونا حسب كل حالة و حصول الحكم على قوة الشيء المقضي فيه ، و انطلاقا من هذا التنوع في الأحكام فإنه يمكن تصنيف أحكام المحاكم الابتدائية الى ثلاثة أصناف:<sup>2</sup>

#### **1- أحكام ابتدائية ونهائية :**

ومن أمثلة هذه الأحكام ما تضمنته المادة 21 ق ت م ع ن تثبت المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية ابتدائية ونهائية في الدعاوي التي تتعلق بأسباب بإلغاء العقوبات التأديبية

<sup>1</sup> خليفي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 53

<sup>2</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 25

التي لا تراعي فيها الإجراءات التأديبية والدعاوي الخاصة بتسليم شهادات العمل وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل. وتهدف هذه الأحكام إلى التقليل من اللجوء إلى المحكمة العليا في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة .

## 2- الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل :

وهذا ما جاء في نص المادة 22 ق ت م ع ف السابقه الذكر إلا أن التنفيذ المعجل والمقرر قانونا أو بحكم القضاء لا يمنع استئناف هذه الأحكام فقد نص القانون صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم رغم قابلية الاستئناف المادتين 22 و 03/34.

### الأحكام العادية :

أي أن تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير عادية ولا يمكن تنفيذها إلى بعد أن تحوز قوة الشئ المقضى فيه حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضاء العمل كما هو الحال في غيرها من القضايا مهلة للاستئناف بالنسبة للأحكام الحضورية والغيابية على اعتبار أن الأصل في الأحكام المحاكم الابتدائية هي قابليتها للاستئناف والطعن الاستثناء هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون أو يقررها القاضي<sup>1</sup> .

### الدعوى النقابية :

لا يقتصر حق التقاضي على العامل أو صاحب العمل فقط بل يمتد هذا الحق إلى المنظمات النقابية الممثلة للعمال أو تلك الممثلة لأصحاب العمل باعتبار أن هذه المنظمات أشخاص قانونية مستقلة بذاتها عن الأشخاص المكونين لها فما هي مصادر أهلية التقاضي لهذه المنظمات ؟ و ماهي أنواع الدعاوي التي يمكن مباشرتها ؟

### مصدر أهلية التقاضي للمنظمات النقابية :

لم تعد أهلية المنظمات النقابية للتقاضي تثير أي جدل فقهي أو قضائي بعد إن اعترفت بها مختلف القوانين المقارنة من بينها التشريع الجزائري ممثلا في القانون 14/90 المتعلق

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 32

بكيفية ممارسة الحق النقابي إذ تنص المادة 01/16 منه " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها ... ويمكنها أن تقوم بما يأتي التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى جهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية والجماعية المادية والمعنوية " .

ومعنى ما سبق أن المنظمة النقابية تتمتع بالأهلية التقاضي لمباشر أية دعوى قضائية سواء تعلق الأمر بمصالحها الخاصة كشخص معنوي أو تعلق الأمر بقضايا تخص مصالح أعضائها الفردية والجماعية التي تمس مصالح المهنة التي تمثلها وهو ما يترتب لها أهلية تقاضي مزدوجة فمن جهة يمكنها التقاضي عن طريق ممثلها القانوني في جميع القضايا التي تهم مصالحها كمنظمة مستقلة مثل النزاعات التي تثور بين المنظمات النقابية فيما بينها ومن جهة ثانية تمثل أعضائها سواء كانوا عمال أو أصحاب عمل .  
وعليه يمكن القول أن هناك ثلاث أنواع من الدعاوى يمكن للمنظمة النقابية مباشرتها وهي دعوى المصالح الجماعية ودعوى المصالح الفردية والدعوى المباشرة<sup>1</sup>.

#### -1/دعوى المصالح الجماعية :

يقصد بدعوى المصالح الجماعية تلك الدعوى التي تتعلق بمصالح عامة لجماعة عمال القطاع أو المهنة أو المؤسسة وان المادة 01/16 يفيد أن المنظمة النقابية تملك الصلاحية الكاملة للتقاضي في جميع القضايا الفردية والجماعية وأمام كافة الجهات القضائية كلما كان موضوع الدعوى يتعلق بالمساس بمصالح فردية أو جماعية مادية أو معنوية للعمال أو المهنة أو القطاع الذي تنشط ضمنه النقابة باعتبار أن الغاية الأساسية لأي نقابة هي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية الفردية والجماعية للعمال أو أصحاب العمل أو المهنة أو القطاع وتمثيل هذه المصالح لدى مختلف الجماعة الإدارية والقضائية أمام أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية مثل حق الإضراب وحق التفاوض ...

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 33

## -2/ دعوى المصالح الفردية :

إذا كان القانون السابق لا يتضمن نصوص خاصة في هذا المجال مكتفيا فقط في المادة 16 على مبدأ أهلية التقاضي نيابة عن العمال إلا أن هناك مجال آخر يمكن للنقابة إن تتدخل بشأنه وهو مجال التسريح لأسباب اقتصادية حيث لها أن تمارس صلاحياتها في التقاضي لصالح العمال بهدف احترام القواعد والإجراءات القانونية في هذا الشأن حيث تنص المادة 15 من المرسوم التشريعي 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ( التسريح لأسباب اقتصادية ) بأن يطبق الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه بعد إيداع المستخدم له لدى كتابة الضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا وفقا للجال و كفاءات المتفق عليها وفي ظل احترام أحكام هذا المرسوم التشريعي احتراماً صارماً وهذا التسريح الذي يبدو انه جماعي لكنه في حقيقة الأمر فردي متزامن ومتلاحق لعدد معين للعمال حيث تنص المادة 16 من نفس المرسوم يصحب تدابير تقليص عدد العمال ... إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل .

و عليه يمكن القول إن للنقابة الموقعة للاتفاق المتضمن تسريح مجموعة من العمال إذا ما لا لاحظت عدم احترام صاحب العمل لإحكام الاتفاق أو القانون إن تبادر إلى رفع دعوى فردية نيابة عن العمال دون حاجة لوكالة حيث يعتبر التسريح في هذه الحالة تعسفا يصدر من شأنه حكم من ابتدائي نهائي بنص المادة 21 من القانون 04/90.<sup>1</sup>

## -3/ الدعوى المباشرة :

للنقابة أيضا إن تمارس حقها في التقاضي باعتبارها صاحبة الصفة و مصلحة ذلك إن هذه الدعوى تنصب عادة على تفسير أو تنفيذ اتفاقات عقود قائمة بين النقابة و صاحب أو أصحاب العمل حيث تنص المادة 129 من إلى 11/90 المتعلق بعلاقات العمل يمكن للمنظمات النقابية للعمل (أو الذين تربطهم اتفاقية جماعية ) إن تباشر كل الدعوى الناشئة

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 34

عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضاء كما يمكنها أن ترفع الدعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها .

و هكذا يظهر إن النقابة باعتبارها نائبا شرعيا و وكيل قانوني عن العمال يمكنها ممارسة كافة الدعاوى الخاصة بتنفيذ الالتزامات الناشئة عن الاتفاقات التي أبرمتها مع أصحاب العمل سواء تعلق الأمر بمصالحها الخاصة أو بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية.

### المنازعات الجماعية في العمل :

نظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية وما قد ينجم عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية تمس مصالح الطرفين فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل المشرع حيث خصص لها عدة إحكام وقواعد قصد الوقاية منها أو قصد علاجها بهدف تقادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى إضراب قصد تسويتها .

### أولا : الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل :

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشكل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على السواء حيث لا تكاد تخلوا اي اتفاقية جماعية إلا وتنص على إجراءات احتياطية لتقادي الوصول إلى نزاع جماعي وعليه فإننا نجد أن هناك وسيلتين وقائيتين لتقادي وقوع النزاعات الجماعية تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر كلما دعت الضرورة لذلك بينما الثانية تتمثل في وضع هيكل ولجان دائمة مهمتها ترصد أي أشكال قد يقع والبحث عن حلول له .

### 1- التفاوض الجماعي المباشر :

تنص المادة 4 من القانون 02/90 ت م ج ع وممارسة حق الإضراب<sup>1</sup> بأن يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية على أن تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين

<sup>1</sup> القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الاضراب ، الجريدة الرسمية العدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990



المستخدمين وممثلي العمال وهذه القاعدة عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات الوطنية تطبيقاً لهذا القانون حيث نجد هناك عناية بارزة بهذا الموضوع .

## 2- اللجان المشتركة :

كثيراً من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية أو تفادي تأزم بعض العلاقات التي قد تثور من حين إلى لآخر إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه الأخيرة مهمة متابعة للنزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له .<sup>1</sup>

## – الإجراءات العلاجية :

يقصد تلك الأساليب التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن اطر وهيئات معينة مثل هيئات المصالحة الواسطة التحكيم .

**\*المصالحة :**

تنص المادة 05 من ق 02/90 إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم و ممثل العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها<sup>2</sup>.

و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشيه العمل المختص إقليمياً ويتضح من النص أن هناك نوعان من المصالحة الأولى اتفاقية والتي قد تنشأ عند تنفيذ علاقة العمل أو يقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل حيث يتم تشكيل هذه اللجان بكل حرية بين

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 41

<sup>2</sup> خليف عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 54

الطرفين على أساس التساوي في الأعضاء و عند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا...

### المصالحة القانونية :

ويلجا إلى هذا في حال فشل الأسلوب الأول حيث تنص المادة 02/05 حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا محاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال حيث يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة للمصالحة خلال الأربعة أيام الموالية للاخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها ويجب على طرف الخلاف الجماعي في العمل أن يحضر في جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل .<sup>1</sup>

### الوساطة :

يقصد بالوساطة احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما حيث يقدمان له كل المعلومات المتعلقة بالخلاف وله السلطة التقديرية في إيجاد الحل المناسب حيث تنص المادة 10 ق ت م ع ح بان الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرف الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه كما تظيف المادة الموالية على أن يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه ويتعين عليه إن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه<sup>2</sup> بمهمته ويتضح من أحكام المادتين إن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه ومع كل هذا فان كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع هو اقتراح أو توصية يقدمها للأطراف المعنية الذين لهم الأخذ بها أو رفضها حيث تنص المادة 12 يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدد انه اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه من شكل توصية معللة

<sup>1</sup> خليفي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 55

<sup>2</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 43

ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى متفشية العمل المختص إقليميا هذه التوصية لا تأخذ الطابع الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين على ذلك .

### التحكيم :

سبق واشرنا إلى انه في حال فشل الإجراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي يمكن للأطراف المتنازعة اللجوء إما لأسلوب الوساطة على النحو الذي بيناه ا والى التحكيم وهو ما نصت عليه المادة 02/9 .

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون فيما يتعلق بالتحكيم نجد المادة 13 منه تنص في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبيق المواد من 442 الى 454 إلى ف ام تقابلها المواد 1006 وما بعدها ق ا م ا مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون ونظرا لأهمية هذا الإجراء العلاجي فإننا سنتناول الدراسة بنوع من التفصيل .

### كيفية تعيين هيئات التحكم :

تتمتع الأطراف المتنازعة بحرية كاملة في تعيين المحكمين سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء إليهم في حالة نشوب نزاع وهو ما يعرف بالإجراء التعاقدي أو الاتفاقي وهو ما اخذ المشرع الجزائري فيما يخص الأعمال التجارية فقط بالنسبة للتعيين المسبق للمحكمين والاتفاق المسبق على اللجوء إلى التحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الأخرى بما فيها اتفاقات العمل . إلا أن المشرع الجزائري قد وقع في مشكل في أحواله فين تشكيل لجنة التحكيم في مجال العمل ال ق ا م على اعتبار أن هذا الأخير نظم لنا لجان التحكيم في المجال التجاري والاقتصادي أي في مجال العقود التجارية والاقتصادية وهو ما تعكسه المادة 442 من قانون الاجراءات المدنية و التي أصبحت المادة 1039 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية والتي لا تتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية<sup>1</sup> .

إلا إذا أخذنا بهذه المادة على سبيل القياس بمعنى أن نعتبر أن إدارة المؤسسة أو صاحب

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 45

العمل من جهة والنقابة ممثلة للعمال من جهة أخرى هيئات مستقلة عن بعضها وهنا يمكن القول بان كيفية تعيين الحكام يتم بان يعين كل طرف حكما من طرف على أن يقوم الحكمان أو الحكام المعنيين باختيار حكما مرجحا بينهم وفي حالة عدم اتفاق الحكام على الحكم المرجح فانه حسب الفقرة 3 من 442 يحال حل الخلاف إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا إلا انه ينبغي حسب طبيعة المنازعة أن يحال الخلاف إلى المحكمة المختصة إقليميا - القسم الاجتماعي-

### صلاحيات ومهام المحكمين :

لم تتضمن القوانين الجزائرية أية إشارة إلى الصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم ولا إلى نوع النزاعات التي تكفل بتسويتها وهو ما يشير إلى إن هيئة التحكيم صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية التي تمكنها من إصدار حكمها وفق قواعد القانون .<sup>1</sup>

إلا أن ما يمكن الإشارة إليه في هذا المجال هو ما تضمنته المادتين 17 و 18 من المرسوم التنفيذي المنظم للجنة الوطنية للتحكيم حيث تنص الأولى على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال هو أصحاب العمل طرفي النزاع بينما تنص الثانية على إمكانية استعان اللجنة بخبرة أي شخص أجنبي ترى انه يفيدها في أعمالها وما يمكن قوله إن للجنة التحكيم كافة الصلاحيات اللازمة التي تمكنها من الحصول على كافة المعلومات من أطراف النزاع وعند ضرورتها الاستماع للشهود وكل من له أن يفيد في توضيح معطيات النزاع .

### إجراءات التحكيم وتنفيذ الأحكام<sup>2</sup>

بعد تعيين المحكم أو الهيئة التحكيمية تقدم لها كافة الوثائق الخاصة بالنزاع وفق أحكام 446/ق ا م و التي أصبحت المادة 1022 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية حيث يتقدم كل طرف في النزاع بصفته الشخصية أو عن طريق وكيل له بعد استدعاء يوجه لهم من قبل

<sup>1</sup> خليفي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 63

<sup>2</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 49

هيئة التحكيم . تصدر القرارات التحكيمية في مدة أقصاها 30 يوم من تاريخ تعيينها المادة 13 من القانون/02/90 وهو قرار غير قابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا وإقليميا من 454م و التي أصبحت المادة 1035 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

إلا إن هذه القاعدة خالفتها المادة 13 من نفس القانون حيث تنص : قرار التحكيم بفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه وهو ما يفيد إن قرار التحكيم في م ع ج تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة<sup>1</sup>.

### تسوية المنازعات الجماعية في المؤسسات والهيئات العمومية :

بالرغم من أن موضوع العلاقات المهنية الخاضعة لقوانين وأنظمة الوظيفة العامة تخرج نسبيا عن مجال دراسة العلاقات المهنية الخاضعة لقانون العمل إلا أن هذا لا يمنع من بحث وعرض طرق وأسباب التسوية النزاعات الجماعية الخاضعة لنظام الوظيفة العمومية تماشيا مع النصوص القانونية المعمول بها في هذا المجال والتي خصصت بدورها حيزا هاما لتنظيم كفاءات تسوية النزاعات الجماعية في قطاع الإدارات العمومية( راجع المواد 14 إلى 23 و49 إلى 52 من قانون 02/90 ) فبالرجوع إلى أحكام هذا القانون والأحكام الخاصة بتسوية هذا النوع من النزاعات فإننا نجدتها تتضمن أنواع من الإجراءات ابتداء من التظلم إلى المصالحة إلى التحكيم بالإضافة إلى الإجراءات الوقائية ممثلة في استمرار التشاور بينهما بصورة دائمة ومنتظمة المادة 15 ق 02/90 تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات سرية بين ممثلي العمال و الممثلين المخولين في المؤسسات والادارات العمومية المهنية .

### نظام التظلم :

إن نظام التشاور الدوري بين ممثلي العمال وممثلي الإدارات العمومية لا يكفل بالنجاح دائما ولمواجهة هذا اعتمد المشرع الجزائري بالنسبة للنزاعات الجماعية نظام التظلم

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 50

الإداري الجماعي على غرار التظلم الإداري الفردي المعمول به في المؤسسات الإدارية الخاضعة للقضاء الإداري وهو ما تناولته المادة 16 من القانون 02/90 والتي تنص على انه في حالة ما إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر الخلاف فيها إلى :

- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسات الإدارية المعنية .

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعاً جهوياً أو وطنياً .  
- يتضح من هذا الإجراء انه يهدف إلى تسوية النزاع عن طريق سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو الإجراء حسب النزاع بهدف القضاء على النزاع قبل استفحاله.

### نظام المصالحة :

كثيراً أيضاً ما يعجز التظلم عن تحقيق هدفه السالف الذكر الأمر الذي يحتم تدخل أجهزة أخرى لإيجاد حل للنزاع وفق ما تفرضه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال حيث وضع المشرع مستويين للمصالحة كما هو معمول به في النزاعات الجماعية الخاضعة لقانون العمل ويمكن إن تصطلح على المستوى الأول بالمصالحة الرسمية لكونها تتم بإشراف الحماية الرئاسية لأطراف النزاع أي الوالي أو الوزير إما المستوى الثاني الذي يمكن أن تصطلح عليه بالمصالحة العادية فتتم بإشراف مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي تتلخص مهمته في المصالحة بين أطراف النزاع<sup>1</sup>.

### 1- المصالحة الرسمية ( أو الوساطة ) :

تتم في شكل وساطة تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية التي تستدعي الأطراف المتنازعة لجلسة مصالحة وفق ما تقتضي به المادة 17 من القانون 02/90 وتنص في حالة عدم تسوية جميع المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 51

خلال 8 أيام الموالية لإخطارها السلطة السلمية العليا المباشرة طرفي الخلاف الجماعي في العمل الى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و مفتشية العمل المختص إقليميا .

هذا النص يوحي بان السلطة السلمية العليا لا تتدخل باعتبارها سلطة رئاسية لتفرض تسوية معينة للنزاع وإنما تتدخل كوسيط بين الطرفين إلى جانب إدارة الوظيفة العمومية و مفتشية العمل للتقريب بين وجهات النظر في المسائل المتنازع فيها والتي قد تتعلق إما بتطبيق أو بتفسير نص قانوني أو تنظيمي حيث يكون تدخل السلطة السلمية في الحالة الأولى بصفة مباشرة وبصورة غير مباشرة الثانية فبالنسبة للحالة الأولى تنص المادة 18 ق 02/90 على انه إذا تبين خلال اجتماع المصالحة ان الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي اخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام من أجل لا يتعدى 30 يوما من تاريخ الإخطار وهذا النزاع قليلا ما نجده من الناحية العلمية . أما الحالة الثانية فقد نضمتها المادة 19 والتي تنص على \*\*إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها تخطر السلطة السلمية العليا المذكورة في المادة 16 أعلاه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء المنصوص عليها في المواد 21 إلى 23\*\* ويرجع اعتماد هذا الأسلوب في تسوية النزاعات إلى تشكل النسبة الغالبة في النزاعات الجماعية في الإدارات<sup>1</sup> والمؤسسات العمومية إلى طبيعة سبب النزاع الذي يأخذ إحدى الصورتين التاليتين :

### الصورة الأولى:

النزاع حول تفسير أو تأويل نص قانوني أو تنظيمي معين حيث يتسبب كل طرف بتفسير أو تأويل معين يناقض الآخر وهنا يجب البحث عن تفسير يوفق بين الطرفين وهي مهمة مسندة إلى إدارة الوظيفة العمومية باعتبارها المرجع الرسمي لكل خلاف حول تفسير أو تطبيق هذه النصوص .

---

<sup>1</sup> رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1991 ص 67

أما الصورة الثانية : فهي تلك التي يكون سبب النزاع فيها مسالة لم يتم الحسم فيها أو تنظيمها بشكل واضح في النصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها نظرا لطابعها العمالي أو التقني لكونها من المستجدات و من هنا يتطلب الأمر عرض مقترحات خاصة للتكفل والإيجاد إطار خاص (قانوني أو تنظيمي ) لتنظيم المسالة لحل النزاع على سبيل الاستشارة إلى الجهات المختصة بذلك والتي عليها إيجاد تسوية للنزاع تستجيب للمتطلبات العلمية والميدانية .<sup>1</sup>

### - المصالحة العادية :

كما هو الحال للإجراءات السابقة فقد تعجز الوساطة أو المصالحة التي تشرف عليها السلطة الرسمية أو الرئاسية عن إيجاد حل لتسوية للنزاع لا سيما في بعض الحالات مثل الصورة الثانية التي سبق التعرض لها . لذا اوجب على المشرع إحالة مثل هذه الحالات على هيئة متساوية الأعضاء تعرف بمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي احدث بموجب المادة 21 القانون 02/90 والتي رسمت له مهمتين أساسيتين هما :

- إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية .

- ايداء رأيه من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية ومن اجل الإحاطة بمختلف جوانب هذا المستوى من المصالحة فإننا سوف نركز على ثلاثة محاور أساسية هي<sup>2</sup>:

### - تشكيل وتنظيم المجلس :

يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء كما يدل عليه وصفة من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة والممثلين للموظفين حيث طبقا للمادة 23 صدر المرسوم التنفيذي لأقم 90-416 المؤرخ في 1990/12/22 المتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 52

<sup>2</sup> خليفي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 64



الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء حيث تنص المادة 02 منه "يتكون مجلس الوظيفي العمومي المتساوي الأعضاء من ثمانية أعضاء 4 الممثلون الإدارة و 4 يمثلون العمال على أن يكون لكل صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين عدد من ممثلي من الممثلين الاحتياطين "

أما بالنسبة لكيفية اختيار هؤلاء الأعضاء فقد حددت المادة 3 من نفس المرسوم صفة ممثلي الإدارة للذين حصرتهم على سبيل التحديد بالمدير العام للوظيفة العمومية وممثل من كل الوزير المكلف بالعمل. الوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالداخلية فيما تتكفل النقابات الأكثر تمثيل في قطاع الإدارة العمومية على المستوى الوطني يتعين الممثلين للعمال المادة 4 ويتم تعيين هؤلاء الأعضاء بقرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد المادة 6 أي من طرف رئاسة الحكومة باعتبارها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في الوقت الحالي .

وكنيجة لتبعية إدارة الوظيفة العمومية لجهة إدارة معينة هي رئاسة الحكومة فان هذا المجلس يوضع تحت وصاية وإشراف هذه السلطة برئاسة المدير العام للوظيفة العمومية (م 08) وهو مزود بهيئة تقنية تكلف بتحضير أعماله والاجتماعات وتتلقى كل الوثائق والتقارير الموجهة إليه (م9).

### إجراءات المصالحة :

إن تنظيم مجلس الوظيفة العمومية في شكل هيئة دائمة و مستقرة جعل اللجوء إليه لإجراء المصالحة بين المتنازعين مقيد بعده إجراءات شكلية ثابتة ففي حال فشل المصالحة الرسمية من أسباب الواردة في 19 السابقة تقوم الجهة الرئاسية العليا أي رئيس البلدية الوالي أو الوزير بأخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ويتم هذا من الناحية العملية بإخطار المدير العام للوظيفة العمومية باعتباره مفوضا من قبل رئيس الحكومة ورئيس المحكمة في اتخاذ كافة الإجراءات والقرارات و ذلك بمحضر عدم المصالحة الذي تعده هذه الجهة الرئاسية والذي يوقعه الأطراف و المتضمن النقاط المتفق عليها و المختلف فيها مع اقتراح

الحلول م 20 ف 02/90 و<sup>1</sup> معنى هذا أن النزاع لا يرفع مباشرة إلى مجلس من قبل الأطراف المتنازعة كما هو الحال في المنازعات الخاضعة لقانون العمل إنما من قبل السلطات الرئاسية الوصية عليها وبمجرد إخطار المجلس بالنزاع يقوم رئيس باستدعاء أعضائه للاجتماع للنظر في النزاع الذي رفع إليه وذلك من مدة لا تتجاوز 4 أيام م 13 من المرسوم على أن يتضمن الاستدعاء على ملخص للنزاع المعروض للتسوية و نسخة من المحضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا للأطراف المتنازعة والاقتراحات التي عرضتها هذه السلطة م 14 كما تجب على الأطراف المتنازعة المشاركة في اجتماعات المجلس م 15 وعند بداية الإجتماع يعين رئيس المجلس مقرا من بين أعضائه لكل قضية حيث يقوم بإعداد تقرير كامل حول معطيات و ملابسات النزاع انطلاقا من الملفات والمسندات والتقارير و المحاضر التي تجمعها وتوثقها الأمانة التقنية المرسلة إليها من المؤسسات و الإدارات العمومية وممثلي العمال م 16 ( ومن اجل التحقق من كافة الجوانب المتعلقة بالنزاع يستوجب على المجلس الاستماع قانونا إلى ثلاثة ممثلين من النقابات الأكثر تمثيلا لعمال المؤسسات وثلاثة ممثلين عن المؤسسات العمومية المعنية م 12 ) وبعد إتمام الإجراءات الأولية يشرع المجلس في عملية المصالحة بعد الاستماع إلى التقرير الذي يعده المقرر المعين للقضية وإذا دعت الحاجة لرئيس المجلس الاستعانة برجل أجنبي عن النزاع من اجل خبرته والاستماع لرأيه إذا كان في هذا إيجاد حل النزاع م 17 وبعد إتمام هذه الإجراءات يصدر المجلس رأيه أو قراره بعد المداولة من خلال 08 أيام ابتداء من تاريخ اجتماعه الأول م 02/17 .

### نتائج المصالحة :

هناك نتيجتين يمكن أن تفسر عنها إجراءات المصالحة عن طريق م و ع<sup>1</sup>

### النتيجة الأولى :

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 54

<sup>2</sup> رشيد واضح ، مرجع سابق ، ص 68

تنص المادة 18 من المرسوم السابق الذكر إذا حصل اتفاق أمام مجلس الوظيفة العمومية تساوي أعضاء محرر محضر ويبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعنية ويكون الاتفاق المبرم بهذا الشكل بين الأطراف قابلاً للتنفيذ عند تاريخ تبليغه على أن يوقع هذا المحضر من طرف الرئيس وكل من طرفي النزاع م 20 وعليه فالنتيجة الأولى هي التوصل لاتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية أو جزئية للنزاع .

### **النتيجة الثانية :**

وهي عدم التوصل إلى تسوية كاملة للنزاع ا و إلى جزئية له و حيث تنص المادة 19 من نفس المرسوم \*\*إذا لم تفلح المصالحة بشأن النزاع كله أو جزء منه يبادر فوراً إلى تحرير محضر عدم المصالحة يبين فيه بوضوح ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط وما لا يزال الخلاف بشأنه مستمرا ويرسل إلى أطراف النزاع \*\* بعد توضيحه من طرف الرئيس وممثلي الأطراف المتنازعة .

و حيث انه إذا رجعنا إلى المبدأ العام الوارد في القانون 02/90 حيث تنص المادة 24 منه على انه في حال فشل المصالحة يؤدي مباشرة إلى شرعية قيام العمال بممارسة حق الإضراب وهنا لا يمكن عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم إلا إذا اقتضت ضرورات اقتصادية و اجتماعية قاهرة م 48 ولما كان حق الإضراب في هذا القطاع تتحكم فيه عدة اعتبارات وقيود تصل إلى حد منع بعض الفئات من هذا الحق –الإضراب – فلماذا فان الاختصاص بتسوية النزاعات الجماعية الخاصة بهذه الفئة يرجع مباشرة إلى اللجنة الوطنية للتحكم<sup>1</sup>.

### **نظام التحكيم :**

يتميز التحكيم المعمول به في مثل هذه المنازعات بالطابع الإجباري من حيث الشكل والمضمون على خلاف المبدأ العام لنظام التحكيم في المنازعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل وسترکز دراستنا على محاور أساسية هي تكوين أو تشكيل هيئة التحكيم وإجراءات التحكيم ثم تنفيذ قرارات التحكيم .

<sup>1</sup> رشيد واضح ، مرجع سابق ، ص 77

## تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم :

لا يختلف تشكيل هذه اللجنة كثيرا عن تشكيلة مجلس الوظيفة العمومية من حيث ثنائية التمثيل إذ تنص المادة 51 من ق 02/90 السالف الذكر على \*\*يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضي من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال \*\* .

إما تحديد عددهم و كيفية تعينهم فقد إحالتها المادة إلى نص تنظيمي لاحق وتطبيقا لها صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 1990/12/22 محدد لعدد أعضاء هذه اللجنة ب 14 عضوا دائما منهم 4 تعينهم الدولة و 5 ممثلين للعمال و 5 ممثلين للمؤسسات و الهيئات الإدارية المستخدمة 1 ممثل للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وقد حدد المرسوم صفة الأعضاء الممثلين للدولة تحصرهم في ممثلين عن الوزراء المكلفين ب العمل , العدل المالية , الداخلية إلى جانب ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أما ممثلي العمال –أي الموظفين – فيتم اختيارهم وتعينهم من قبل النقابات الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني . أما من حيث تنظيم اللجنة فباعتبارها هيئة دائمة فان مقرها الرئيسي هو مقر المحكمة العليا ولها أمانة تقنية مهمتها تكفي الطلبات وتحضير الاجتماعات <sup>1</sup>.

## إجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة :

يمكن تصنيف إجراءات رفع الدعوى أمام اللجنة الوطنية للتحكيم إلى إجراءات عامة يسرى العمل بها من كل القضايا وإجراءات خاصة حسب نوعية ومضمون كل قضية فبالنسبة للأولى فإنها تتم بموجب عريضة مكتوبة تودع لدى الأمانة التقنية للجنة تبين فيها مختلف المواقف التي يصفها أطراف النزاع كما يجب أن تصحب العريضة بتقرير يبرر أما الضرورة الاقتصادية أو الاجتماعية التي تبرر عرض النزاع على اللجنة بالاطافة إلى محضر عدم المصالحة الذي يعده مجلس الوظيفة العمومية بالتساوي الأعضاء ولدراسة الدعوى يعين الرئيس كل قضية مقررا خلال 3 أيام التي تلي وضع العريضة الافتتاحية الخاصة بها تجتمع اللجنة في مدة 15 يوم التي تلي إيداع العريضة الافتتاحية للدعوى وبعد

<sup>1</sup> رشيد واضح ، مرجع سابق ،ص 81

سماع تقرير المقرر المكلف بالقضية وممثل أطراف النزاع شرع في دراسة القضية من مختلف جوانبها .

### أما الإجراءات الخاصة :

فيقصد بها تلك الفوارق التي تميز النزاعات الخاصة بفئة العمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب كما تنص المادة 43 و 44 ق 02/90 وتلك التي تضطر السلطات الإدارية العليا عند استمرار الإضراب بعد فشل المصالح التي عرضها على اللجنة المادة 48 . حيث انه إذا كانت النزاعات الخاصة بالعمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب تنظر فيها اللجنة بصفة مباشرة إما بمجرد قيامها أو بعد فشل المحاولة الودية لحلها دون إن يكون لها سلطة التقدير في التصدي لها فان الثاني من المنازعات الخاصة يمكن للجنة إن ترفض النظر فيها إذا لم تقتنع التي تقدمها الجهة التي تقدمت بالطلب م 14 من المرسوم السالف . وتؤكد م 16 هذه السلطة التقديرية للجنة من قبول او رفض الدعوى بنصها على انه تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع إليها الدعوى تطبيقاً للمادة 48 من ف 02/90 حول جواز قابلية عريضة السلطة العمومية قبل أية مناقشة لمحتواها " <sup>1</sup> .

كيفية إصدار قرارات التحكيم وتنفيذها :

تنص المادة 19 من المرسوم المنظم للجنة الوطنية للتحكيم المشار إليه سابقاً على أن

" تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم مغل يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً " ولا يكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ إلا بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا يصدره خلال 3 أيام التالية لصدور الحكم م 52 ق 02/90 والمادة 21 من المرسوم ويبلغ هذا الأخير من قبل رئيس اللجنة إلى الأطراف المعنية به من خلال النصوص نلاحظ أن قرار التحكيم العادي

<sup>1</sup> احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 61

يفرض نفسه على الأطراف بمجرد صدوره ولا يحتاج إلى أمر من الجهة القضائية لتنفاذه ما يعني أن الحكم غير قابل للاستئناف وهو بذلك يعتبر حكماً نهائياً ملزماً للأطراف المعنية .

- قائمة المراجع :

- المصادر :

القرآن الكريم

- القوانين و المراسيم

- القانون المدني الجزائري

- قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجزائري

- القانون 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتمديد العمل بالتشريعات الفرنسية الا ما يتنافى منها و السيادة الوطنية

- القانون 12-78 المؤرخ في 5-8-1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل

- القانون 11-90 المؤرخ في : 21-04-1990 المتضمن قانون علاقات العمل

- القانون 04-90 المؤرخ في 6-2-1990 المتضمن تسوية المنازعات الفردية في العمل

- القانون 02-90 المؤرخ في 6-2-1990 المتضمن تسوية المنازعات الجماعية في العمل

- القانون 14-90 المؤرخ في 2-1-1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم

النصوص التنظيمية و الأوامر :

الأمر 29-73 المؤرخ في 5 جويلية 1975 والذي دخل حيز ابتداء من 5 جويلية 1975 الأمر 75 / 31 المؤرخ في 29 - 04 - 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل من القطاع الخاص

المرسوم 08/86 المؤرخ في 7 جانفي 1986 المتمم للمرسوم 03/85 المؤرخ في 5  
جانفي 1985 المتعلق بتحديد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور ج ر عدد 1  
المؤرخة في 1 جانفي 1986  
المرسوم التشريعي 11- 94 المؤرخ 26- 05- 1994 المتعلق بالتأمين على البطالة  
الجريدة الرسمية عدد 34 الأول يونيو 1994  
المراجع باللغة العربية :

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري، الجزء  
الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل  
الفردية الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2006

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني،  
ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

- أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، جامعة الجزائر ،  
2002

- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار جسر للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية  
، 2033، الجزائر .

- جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية .

- حسن كيرة . أصول قانون العمل ، منشأة المعارف ، الطبعة الثالثة ، الاسكندرية  
1989

- علي عوض حسن . الوجيز في شرح قانون العمل ، منشأة المعارف ، 1989

- عز الدين تميمي ، العمل في الإسلام، مفاهيمه قيمه، أحكامه ، شركة الشهاب الجزائر  
، 1987.

- عبد الرحمن يحيوي ، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل ، قصر الكتاب  
، البلدة ، 1999



- عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر
- غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل ،دراسة مقارنة ،دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان الأردن، 2011 .
- سعد حماد المحامي ، الحقوق الاجتماعية و الديمقراطية للعمال و أثرها في التنمية الاجتماعية العامة ، المعهد العربي للثقافة العمالية ، الجزائر ، 1981
- همام محمد محمود زهران ، قانون العمل عقد العمل الفردي ،دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1997،1998.
- ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
- محمود جمال الدين زكي .قانون العمل ط 3 مطبعة جامعة القاهرة 1993
- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1991 ص 67
- المراجع باللغة الأجنبية :**

Jean Roche –nouveaux code du travail francais 15 e m edition edition  
1995 le villeguerin paris 1995

الفهرس.....الصفحة

## المحور الأول: علاقات العمل الفردية

02	نشأة و تطور فكرة العمل
02	مفهوم العمل في الحضارات القديمة.....
05	مكانة العمل في الشريعة الاسلامية.....
06	مفهوم العمل في العصور الوسطى .....
08	مفهوم العمل في الفكر الاقتصادي الحديث.....
09	بداية ظهور قانون العمل و عوامل تطوره.....
12	نشأة و خصائص قانون العمل في الجزائر.....
13	نشأة قانون العمل في الجزائر.....
18	خصائص قانون العمل الجزائري.....
19	تعريف قانون العمل و نطاقه.....
20	خصائص قانون العمل.....
23	نطاق قانون العمل .....
25	أهمية قانون العمل و علاقته بغيره من فروع القانون .....
28	مصادر قانون العمل .....
34	عقد العمل.....

35.....	تعريف عقد العمل.....
37.....	عناصر عقد العمل.....
38.....	عنصر العمل.....
40.....	عنصر الأجر.....
42.....	عنصر التبعية و الاشراف.....
43.....	عنصر المدة.....
44.....	شروط صحة عقد العمل.....
44.....	الأهلية.....
46.....	الرضا.....
47.....	المحل و السبب.....
48.....	مراعاة القوانين و الانظمة المعمول بها.....
48.....	مضمون و أحكام عقد العمل.....
48.....	البنود الأساسية.....
50.....	الأحكام التكميلية.....
50.....	تعديل عقد العمل.....
51.....	حالات متعلقة بصاحب العمل.....
51.....	حالات متعلقة بالعامل.....
52.....	حالات التعديل الأخرى.....
52.....	الإطار التنظيمي لعلاقة العمل.....

52.....	مراحل انعقاد علاقة العمل و اثباتها.....
53.....	مراحل انعقاد علاقة العمل.....
53.....	المرحلة التجريبية .....
54.....	مرحلة التثبيت و الترسيم.....
54.....	اثبات علاقة العمل .....
55.....	سريان علاقة العمل.....
56.....	وضعية العمل الفعلي.....
56.....	وضعية التوقف المؤقت عن العمل.....
59.....	الأحكام الخاصة بظروف العمل .....
60.....	المدة القانونية للعمل.....
60.....	فترات الراحة و العطل الرسمية.....
62.....	العطل و الاجازات الغير مدفوعة الأجر.....
62.....	آثار علاقة العمل.....
63.....	حقوق و التزامات العامل .....
63.....	الحقوق الأساسية للعامل.....
63.....	الحق في الأجر .....
63.....	الحق في الراحة.....
64.....	الحق في التأمين و الحماية الاجتماعية.....
67.....	الحق في التقاعد.....

69.....	الحق في الترقية و التكوين.....
69.....	الحق في ممارسة النشاط النقابي.....
69.....	الالتزامات الأساسية للعامل.....
70.....	الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد.....
70.....	الالتزام بالامتثال لأوامر و توجيهات صاحب العمل.....
71.....	الالتزام بالسر المهني.....
71.....	الالتزام بعدم ممارسة أي نشاط يتعارض مع طبيعة العمل.....
72.....	حقوق و التزامات صاحب العمل.....
72.....	صلاحيات صاحب العمل.....
72.....	صلاحياته كطرف في العلاقة.....
73.....	صلاحية الإدارة و التنظيم.....
73.....	صلاحية وضع النظام الداخلي.....
74.....	صلاحية وضع التعليمات و التوجيهات الداخلية.....
74.....	سلطة التأديب.....
75.....	التزامات صاحب العمل.....
75.....	التمييز بين علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل و علاقة العمل الخاضعة لقانون الوظيفة العامة.....
80.....	المحور الثاني: منازعات العمل الفردية.....
81.....	التسوية الودية للمنازعة الفردية.....

81.....	التسوية الداخلية.....
82.....	المصالحة.....
83.....	مكتب المصالحة تشكيله و اختصاصه.....
84.....	اجراءات المصالحة.....
85.....	تنفيذ اتفاق الصلح.....
85.....	التسوية القضائية.....
86.....	تعريف قضاء العمل.....
87.....	طبيعة قضاء العمل.....
87.....	طبيعة قضاء العمل.....
88.....	تشكيل و اختصاصات قضاء العمل.....
88.....	تشكيله.....
89.....	اختصاصاته.....
90.....	اجراءات التقاضي.....
91.....	طبيعة الأحكام الابتدائية و كيفية تنفيذها.....
92.....	الدعوى النقابية.....
92.....	مصدر أهلية التقاضي للمنظمات النقابية.....
93.....	دعوى المصالح الجماعية.....
94.....	دعوى المصالح الفردية.....
94.....	الدعوى المباشرة.....

95.....	المحور الثالث :المنازعة الجماعية في العمل
95.....	الاجراءات الوقائية من المنازعات الجماعية في العمل
95.....	التفاوض الجماعي المباشر
96.....	اللجان المشتركة
96.....	الاجراءات العلاجية
96.....	المصالحة
97.....	المصالحة القانونية
97.....	الوساطة
98.....	التحكيم
98.....	كيفية تعيين هيئات التحكيم
99.....	صلاحيات المحكمين
99.....	اجراءات التحكيم و تنفيذ الأحكام
100.....	تسوية المنازعات الجماعية في المؤسسات و الهيئات العمومية
100.....	نظام التظلم
101.....	نظام المصالحة
101.....	المصالحة الرسمية أو الوساطة
103.....	المصالحة العادية
103.....	تشكيل و تنظيم مجلس الوظيفة العامة متساوي الأعضاء
104.....	اجراءات المصالحة

105.....	نتائج المصالحة.....
106.....	نظام التحكيم.....
107.....	تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم.....
107.....	اجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة.....
107.....	كيفية اصدار قرارات التحكيم و تنفيذها.....

الفهرس