

المحاضرة الثانية

أولا / ماهية قانون العمل :

الواقع أن قانون العمل نشأ في ظل النظام الرأسمالي ، وتطور نتيجة للصراعات والتناقضات بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل . وقد اتخذ عدة تسميات ،¹ عبر مختلف مراحل التطور ، اختلفت وتباينت حسب اختلاف النظرة إلى دور وأهمية هذا القانون ، سواء لدى الفكر الرأسمالي او الفكر الاشتراكي ، مثل تسميته (بالتشريع الصناعي) و(القانون العمالي) و(القانون الاجتماعي) ، وقد استقر الفقه والتشريع حديثا على تسميته (بقانون العمل) وهو الاصطلاح الأكثر شمولاً وتعبيراً عن مختلف الروابط والعلاقات التبعية التي ينظمها .

1 - تعريف قانون العمل :

مهما اختلفت التسميات ، فان هذا القانون يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في محيط العمل ، إذ يعبر عن المطالب الاجتماعية للعمال من ناحية ، ثم الحاجيات الاقتصادية للمؤسسات وأصحاب العمل من ناحية أخرى . لذلك اختلفت المفاهيم التي أعطيت لهذا القانون حسب اختلاف الأنظمة والأوضاع والاجتماعية الاقتصادية ، إذ وصفه بعض الفقهاء الفرنسيين المتأثرين بالفكر الاشتراكي بأنه : (القانون الذي ينظم استغلال العمل الإنساني في النظام الرأسمالي) ، وهو ما لم يكن مستساغاً من الناحية العملية لكون العمل تابع لا يقتصر وجوده في النظام الرأسمالي فحسب بل يوجد أيضا في النظام الاشتراكي مما يستوجب حماية العمال في كل الأنظمة من تعسف أصحاب العمل انطلاقاً من سلطة الإشراف والتوجيه التي يمارسونها إزائهم .

لقد أصبح قانون العمل يحكم العمل التابع، أي العمل الذي يكون فيه العامل خاضعاً لإشراف وتوجيه صاحب العمل ، وهي التبعية القانونية المشترطة في تنفيذه ، والتي توسعت لتشمل التبعية الاقتصادية حيث يعتمد العامل في الحصول على أجره لتأمين عيشه على صاحب العمل. لذلك عرفه الفقه التقليدي ، على انه " مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن النشاط التابع للعمال المأجورين " . كما عرف بالنظر للتغير الذي حدث في مضمونه على انه" القانون الذي يحكم العلاقات الفردية والجماعية للعمل الناشئة في إطار القانون الخاص² .

غير أن التعاريف السابقة أصبحت قاصرة عن إعطاء الوصف الدقيق لقانون العمل ، نتيجة لتوسع مضمونه ونطاقه ، ذلك انه لم يعد يشمل علاقات العمل الفردية ، بل تطور ليشمل عقود العمل الجماعية . كما انه لا يقتصر على العمل التبعية في القطاع الخاص بل يشمل أيضا القطاع العام . وعليه اتجه جانب من الفقه الحديث إلى منحه معنى أوسع بتعريفه على انه : " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر".

ولهذا وتأسيساً على ما سبق يمثل قانون العمل وفقاً للنظرة الاجتماعية الحديثة : " مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية وما ترتبه من آثار ، والناشئة بين العمال وأصحاب العمل في إطار العمل التبعية " .ومن ثم فان

1 -

- هفي بشير ن المرجع السابق ، ص 23 . 2.

محتوى قانون العمل أصبح يتكون من الأحكام التشريعية والتنظيمية وعقود العمل الجماعية والنظم الداخلية التي تطبق على مختلف فئات العمال وقطاعات العمل إلا ما استثنى بنص خاص مثل الموظفين العموميين والقضاة والمستخدمون التابعون للدفاع الوطني وغيرهم .

هذا ويتخطى نطاق تطبيق قانون العمل بمفهومه الاجتماعي الحديث حدود العلاقات الفردية والجماعية ليشمل العديد من المجالات المرتبطة بالمجتمع مباشرة مثل سياسات التشغيل ومكافحة البطالة والتكوين المهني و التمهين والنظافة والأمن في محيط العمل والضمان الاجتماعي وغيرها.

كما تمتد بعض أحكام قانون العمل خارج نطاق العمل التبعي أو عقد العمل لتشمل بعض الأعمال المستقلة كما هو الشأن بالنسبة لعمال الملاحة الجوية والبحرية والعمال في المنزل والصحفيين وغيرهم.³

2 - خصائص قانون العمل :

1 -الصفة الأمرة لقانون العمل : يتصف قانون العمل أكثر من غيره من فروع القانون الأخرى بأنه متعلق بالنظام العام . فالنظام العام يتجه نحو تحسين شروط العمل ، بالإضافة إلى حرصه على حمايتهم والنهوض الاجتماعي بهم وترقيتهم.

وتعد الصفة الأمرة لكثير من قواعد قانون العمل من أهم السمات المميزة ، وسبب ذلك ان قانون العمل كان في بداية نشأته و ما يزال يهدف لحماية الطرف الضعيف وهو العامل ، ولم يكن من وسيلة لجعل هذه الحماية فعالة إلا إذا كانت قواعد أمره ، أي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها . وهذه الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل تأخذ معنا خاصا ، بحيث تكون المخالفة لقواعده باطلة إذا انتقصت من الحد الأدنى المقرر لحماية العامل ، بينما تعد صحيحة كل مخالفة تزيد من هذه الحماية وتحقق مصلحة اكبر للعامل.⁴

لقواعد قانون العمل وهذه الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل تشمل العلاقة العمالية بين العامل ورب العمل منذ بدء نشأتها إلى حين انتهاء هذه العلاقة، هذا مع الإبقاء على التراضي كأساس لقيام العلاقة.⁵

2 - الطابع الواقعي لقانون العمل :

يتسم قانون العمل بالطابع الواقعي ، فتنوع أحكامه لمواجهة كافة الظروف المتصلة بعلاقات العمل ومصالح العمال وظروف معيشتهم ، لذلك ينبغي أن تظل أحكامه وقواعد قانون العمل بعيدة عن التجريد والتعميم ، فالمشرع لا يضع قواعد عامة التطبيق دون النظر لنوع العمل أو صفة صاحبه او القائم به ، بل يحرص على ملائمة الأحكام للظروف الخاصة بكل حالة على حدا

³ - هدي بشير ، المرجع السابق ، ص ص24، 25.

- انظر في هذا المعنى كل من المادة 80 ، 84 ، 88 ، 135 ، 136 ، 138 ، 140 ، من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ،⁴

- الحراكي أحمد ، الإطار القانوني والدولي لإدارة الموارد البشرية ،⁵

والتعايش مع العمال في مشاكلهم والموازنة بين طبيعة العمل وظروف كل من العامل وصاحب العمل ويبدو ذلك فيما يلي :

- التنوع في القواعد التي تحكم كل عمل بحسب طبيعته ، فظروف العمل في الصناعة تختلف من صناعة لأخرى . بل إن ظروف العمل الصناعي تختلف عن العمل في الزراعة او المناجم او في البحر .

- تختلف قواعد قانون العمل تبعا للظروف ، فظروف المرأة و الأطفال تختلف عن ظروف الرجل ، فيخص المشرع كل نوع بقواعد خاصة ، كمنع تشغيل النساء ليلا او في الأعمال الشاقة ومنع تشغيل الأحداث دون سن 16 .

تلعب التشريعات الفرعية دورا هاما في مجال قانون العمل، إذ يكتفي المشرع بوضع القواعد العامة، تاركا للسلطة التنفيذية إمكانية إصدار القرارات الوزارية المناسبة للظروف الخاصة بكل حالة على حدة. وعادة ما تصدر هذه القرارات بالتشاور مع الهيئات الاستشارية والنفابات العمالية و أرباب العمل وهذا ما يجعل من قواعد قانون العمل تتسم بالطابع الواقعي ، وكمثال على ذلك تحديد أوقات العمل حسب القطاعات المختلفة .

- ينعكس التطور العلمي والتكنولوجي على الظروف الاقتصادية والاجتماعية ، مما يؤدي إلى تغيير وتحديث قواعد العمل حسب تغير ظروف كل بلد .

3 – الطابع الحمائي لقانون العمل : يتصف قانون العمل بالطابع الحمائي ، حيث يستهدف أساسا تحقيق مصلحة الطبقة العاملة ، فهو قانون طبقي لا يلتزم بالمساواة بين العامل وصاحب العمل بل يعمل على محاباة الأول على حساب الثاني . هي تلك الصفة المميزة لأغلب قواعد قانون العمل ، ويستوجب التفاوت الاقتصادي بين صاحب العمل والعامل تدعيم مركز هذا الأخير من خلال التشريع حتى يحدث نوع من التوازن الاجتماعي الاقتصادي في العلاقة التعاقدية . كما أن هذه الحماية تمتد إلى العلاقات الجماعية في العمل كحماية العمال المضربين من الطرد الجماعي . والهدف من هذه الحماية هو الحفاظ على السلم الاجتماعي بصفة عامة . وانطلاقا من هذا الطابع الحمائي يجري العمل على تفسير أحكام قانون العمل في حالة الشك لصالح العامل دائما سواء كان دائنا أم مدينا في الالتزام ، ويعد هذا خروجا عن المبدأ العام في القانون المدني الذي يقضي بان يكون التفسير عند الشك لمصلحة المدين ، فيخضع قانون العمل في تفسيره لقواعد خاصة بهت تناسب مع الغاية الأساسية التي تهدف إليها أحكامه وهي حماية العمال . وهذا الأمر يتفق أيضا مع قواعد العدالة التي يلجأ إليها لتكملة نقص التشريع والتي تقضي بالوقوف إلى جانب الطرف الضعيف وإنصافه .

4 – أحكامه ذاتية المصدر : تتميز أحكام قانون العمل بإسنادها للظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل ، لذلك مرت هذه الأحكام والقواعد في تكوينها بمرحلتين :

*** المرحلة الأولى :** تراجع فيها مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد أمام سيادة القانون ، الذي فسح المجال للمساواة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل بنصوص من النظام العام .

*** المرحلة الثانية:** سجلت تراجع القانون أمام الإرادة الجماعية للعمال ، حيث أصبحت النقابات والاتحادات المهنية مصدرا للعديد من الأحكام والقواعد بواسطة الاتفاقيات الجماعية ، التي تسمح بإضافة حقوق ومصالح للعمال المنتسبين إلى فرع أو قطاع النشاط المعني .

إن ذاتية أحكام قانون العمل ، واعتمادها على المتطلبات الخاصة بالعمل ، تجعلها متميزة عن بعض المبادئ الواردة في القوانين الأخرى . فأهلية العمل مختلفة في تحديدها عن الأهلية المدنية المحددة في القانون المدني والتي تحدها عادة حسب اختلاف القوانين الوضعية مابين 19 و 20 سنة ، كذلك الشأن بالنسبة للقواعد المنظمة للمنازعات العمالية وغيرها .⁶

5 - الاتجاه نحو التدويل: عملت الآراء الفقهية و البحوث العلمية على التقارب بين أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة القانونية في العالم، مما يجعل بالإمكان الحديث عن عولمة قانون العمل، أو القانون الدولي للعمل، و يبرر اتجاه هذا القانون للتدويل بوجود منظمات دولية متخصصة تعنى بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، و منظمة العمل العربية، و التي تساهم في التقريب بين النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية، و التوصيات و الأعمال الاستشارية التي تقدمها للدول.⁷

3 - نطاق تطبيق قانون العمل:

يمكن أن نتناول نطاق تطبيق قانون العمل من خلال معيارين كما يلي :

1 - المعيار الأول: من حيث معيار التبعية :

مما بق يتجلى لنا أن قانون العمل يطبق على كافة العمال الذين يبذلون مجهود عضلي أو فكري مقابل أجر ، ولكن الواقع العملي ضيق من نطاق قانون العمل بحيث ينظم إلا العمل التابع فقط وأصبحت التبعية القانونية هي المعيار الأكثر اعتمادا لتحديد نطاقه ويقصد بمبدأ تبعية العامل لصاحب العمل ما يلي :

أ - التبعية القانونية: ويقصد بها ، تلك العلاقات القائمة بين العامل وصاحب العمل والتي تحدها أحكام وشروط العقد المبرم بينهما ، والذي يمنح لصاحب العمل الحق في توجيه ومراقبة العامل أثناء أدائه لعمله ، وإصدار الأوامر والتعليمات اللازمة له قصد أداء العمل وفق ما يراه ويقرره صاحب العمل ، كما يلزم هذا العقد كذلك العامل بتنفيذ وطاعة هذه الأوامر والتعليمات والتوجيهات الصادرة له من صاحب العمل في الحدود التي سمح بها القانون والاتفاقيات والاعتراف المهنية ، وفي حدود ممارسة وتنفيذ العمل المتفق عليه في عقد العمل . وفي الحدود التي تقتضيها طبيعة العمل ومستلزماته.

ب - التبعية الاقتصادية: ويقصد بها أن يكون عقد العمل هو مورد الرزق الوحيد للعامل وعلى الأقل من أهم موارده دون البحث عما إذا كان لأحد الطرفين المتعاقدين سلطة على الآخر .

- هدي بشير ، المرجع السابق ، ص 27 .⁶

- الاستاذ ساسان ، المرجع السابق .⁷

فإذا كان العامل يتقاضى أجرا من الهيئة المستخدمة مقابل الجهد الذي يقدمه لها فإنه يعتبر تابعا لهذه الهيئة. وهذا المعيار عيب عليه انه لا يمكن لأحد أن يحدد ولو بصورة تقريبية من أين تبدأ حاجة العامل للأجر و أين تنتهي.⁸

ونظرا لعيوب المعيارين لم يكن هناك من حل سوى الجمع بين المعيارين معا ، لذلك ظهر الاتجاه الحديث .

ج – الاتجاه الحديث : تتجه التشريعات الحديثة في أغلب الأحيان إلى الأخذ بالمعيارين معا ، أي أنها تضع الشروط والتنظيمات والقواعد العامة (وأحيانا حتى التطبيقية والعملية) لتنظيم الحقوق والالتزامات التي تنشأ عن علاقات العمل ، وهي الأحكام والقواعد التي لا يمكن في غالب الأحيان للطرفين مخالفتها او تجاوزها ، نظرا لكونها تعتبر من النظام العام لما تمتاز به من حماية لحقوق العامل بصفة خاصة ، كما يظهر هذا الاتجاه كذلك ، في توسيع وتعدد أدوات انعقاد علاقة العمل ، حيث تعتمد اغلب التشريعات الحديثة عن عدة أساليب ، منها العقود المكتوبة وغير المكتوبة ، والعمل المؤقت ، والعمل عن بعد أي في المنزل ، . واعتبار كافة الحقوق والالتزامات الناشئة عن هذه العلاقات مهما كانت مدتها او الشكل او الوسيلة التي تمت بها ، في نفس المستوى والنظام القانوني وتخضع لنفس الحماية المقررة للعلاقة الدائمة . وهو الأسلوب المعمول في القانون الجزائري ن حيث يمكن استخلاص ذلك من مختلف أحكام قانون علاقات العمل.⁹

2 – المعيار الثاني من حيث الأشخاص :

أهم التساؤلات التي تطرح في هذا المقام هي معرفة الأشخاص الذين تطبق عليهم أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ن وكذا الأشخاص المستثنون من مجال التطبيق ، وهل تطبق أحكام هذا القانون على جميع المؤسسات مهما كانت طبيعتها الاقتصادية او إدارية ، عامة او خاصة .

وعليه سنتناول هذه المسألة في هذه النقاط كما يلي :

أولا / الأشخاص المعنيون بمجال تطبيق قانون العمل :

ينحصر مجال تطبيق أحكام قانون العمل على علاقات العمل الفردية والجماعية التي تربط بين العمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى¹⁰.

أ – العمال الأجراء :

وفي هذا نقول أن المقصود بالعمال الإجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي او معنوي عمومي او خاص يدعى مستخدم . العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه وقد يطلق على العامل اسم المستخدم او الأجير في جميع الحالات يعد القائم بالعمل عملا ويخضع

- عاقلتي فضيلة ، المرجع السابق، ص 5 .⁸

- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 9 .⁹

- راجع المادة الأولى من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .¹⁰

لأحكام قانون العمل مادام يعمل لمصلحة صاحب العمل ، وتحت إدارته او إشرافه مقابل اجر ، أي أن يكون العمل الذي يقوم به تابعا ومأجورا .¹¹

ب – المستخدم أو الهيئة المستخدمة :

على فئة العمال الأجراء وعلى المستخدم¹² ، غير انه لم يقدم تعريفا دقيقا لهذا الأجير مكتفيا بتعريف عام .¹³

يرى بعض الفقه أن المستخدم هو الشخص القانوني ، الذي يرتبط بالعمال بعقد عمل والذي يكون العمل بموجبه تابعا له ، و يلتزم اتجاه العامل بما يتولد عن العقد ، او يرتبه قانون العمل من التزامات على أن يضمن في ذمته المالية تنفيذ هذه الالتزامات .

ثانيا / الأشخاص المستثنون من مجال تطبيق قانون العمل :

بمطالعة نص المادتين 3 و 4 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل ، يتضح لنا أن المستثنين من مجال تطبيق قانون العمل على فئتين استثنيت الأولى بصفة مطلقة ، أما الثانية فهي تخضع لأحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنها نص في أنظمتها الخاصة .

أ – الأشخاص المستثنون بصفة مطلقة :

استثنت أحكام قانون العمل من مجال تطبيقه كل من :

* أفراد الجيش الشعبي ،¹⁴

* القضاة ،¹⁵

* الموظفون والمتعاقدون مع الإدارة ،¹⁶

ب-العمال الخاضعون لأنظمة خاصة وتسري عليهم أحكام قانون العمل فيما لم يرد فيه نص :

أخضعت أحكام قانون العمل بعض الفئات الأخرى إلى أحكام خاصة ، على الرغم أنها تستمد بعض الأحكام العامة من قانون العمل ، من بين هذه الفئات :

* مسيرو المؤسسات : 17

- بن عزوز بن صابر ، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2010 ، ص ص 53-52 .

- راجع المادتين 1 – 2 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .¹²

- راجع المادة 2 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .¹³

- تطبق على أفراد الجيش الشعبي الوطني الأحكام الواردة في الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 29 محرم 1427 الموافق 28 فبراير 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين نج ر عدد 9 لسنة 2006

- راجع القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 21 رجب 1425 الموافق ل 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي¹⁵ للقضاة ج ر عدد 57 لسنة 2004 .

- راجع الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق 02 جوان 1966 المعدل والمتمم و المتضمن القانون¹⁶ الأساسي للتوظيف العمومية ج ر عدد 46 لسنة 1966 . راجع كذلك الأحكام الواردة في المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم واجباتهم ، والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ج ر عدد 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007 .

يخضع مسيرو المؤسسات العمومية لازدواجية تشريعية من حيث الحقوق والواجبات يبقون خاضعين للأحكام التي يخضع لها جميع العمال ، بينما ينفرد عقد عملهم ببعض المواصفات الواردة في النص التنظيمي الخاص بهم .¹⁸

* مستخدمو الملاحة البحرية :19

أخضع المشرع الجزائري مستخدمي الملاحة البحرية والصيد البحري او كما كان يطلق عليهم سابقا رجال البحر او البحارة إلى نص تنظيمي خاص ، ومع ذلك تبقى هذه الفئة من العمال تستند بعض الأحكام العامة من قانون العمل نفسه ، ومن ثم فهي تخضع لازدواجية تشريعية ، كما سبق وقلنا .

وما تجدر الإشارة إليه انه بعد 15 سنة من صدور القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي نصت مادته (04) الرابعة على النص التنظيمي المتعلق بعمال الملاحة البحرية صدر المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري ، والذي ألغى الأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر

* عمال المنازل ،20

يعد الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص أول نص قانوني يخصص أحكاما لعمال المنازل ، وتطبيقا لأحكام المادة (04) من القانون رقم 90-11 التي أحالتنا إلى نص تنظيمي خاص بعمال المنازل ، فصدر المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 سبتمبر 1997 المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بعمال المنازل .

وتجدر الإشارة أن القانون رقم 90-11 أكد من خلال المادة (04) على أن توجد فئتين من العمالة المنزلية ، بحيث أطلق على الأولى بالعمال في المنزل ، أما الثانية أطلق عليها بمستخدمي البيوت ، فخص الأولى بالمرسوم التنفيذي رقم 97-474 دون الثانية

* الصحافيون :21

* الممثلون التجاريون ،22

* مستخدمة البيوت ،23

* رياضيو النخبة .24

- لأكثر تفصيل في هذه الفئات راجع بن عزوز بن صابر من الصفحة 66 وما بعدها¹⁷
- راجع المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، ج ر .¹⁸ عدد 42 لسنة 1990 . وانظر في هذا كذلك كسال العربي ، النظام الخاص بعلاقة عمل الإطارات المسيرة في المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، المجلد الثاني العدد التاسع مارس 2018 . ص 18 .
- مزويد بصيفي - بن عزوز سارة ، علاقة العمل في القطاع البحري ، مقال منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد¹⁹ الخامس ، جانفي 2018 ، ص 02 .

مصادر قانون العمل : على خلاف مصادر القانون الأخرى يستمد قانون العمل أحكامه من مصادر داخلية (وطنية) ومصادر خارجية (دولية) وفق ما يلي :

1 – المصادر الداخلية او الوطنية : إن المصادر الوطنية إما أن تكون مصادر رسمية ،

او مصادر تفسيرية كما يلي :

1 – المصادر الداخلية الرسمية : وتشمل مصادر القانون مرتبة على شكل هرمي إي وفق مبدأ تدرج القوانين ، وتتمثل في :

*** المبادئ الدستورية : (التشريع الأساسي)**

تحتل الأحكام والمبادئ الدستوري في كافة الدول مكانة الصدارة في السلم التشريعي الوطني وهي بالتالي المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات والحريات والحقوق والواجبات ، ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بعلاقات العمل بصفة خاصة ، وقطاع العمل والقضايا الاقتصادية والاجتماعية الخاصة به بصفة عامة . مثل الحق في العمل ، والحق في الحماية والأمن ، والحق في الراحة والحق النقابي، وحق الإضراب.²⁵

قبل صدور الدستور الجزائري الأول كانت كل القوانين الجزائرية مستمدة من القانون الأساسي وفق الأمر 157/26 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية ما عدا التي تتعارض مع السيادة والاستقلال الوطنيين فقد كانت قواعد قانون العمل مستمدة من الدستور الفرنسي لسنة 1958 والمستند إلى ديباجة دستور 1946 حول حق الشغل ، الحق النقابي ، حق المشاركة وإبرام الاتفاقيات الجماعية.... وهذا إلى غاية صدور دستور 1963 .

أ- **دستور 1963** : وهو أول دستور جزائري والذي كرس حق الشغل وكذا الحق النقابي وحق ممارسة الإضراب كحقوق جوهرية .

ب - **دستور 1976** : نص هذا الدستور كذلك على حق الشغل وحصر الممارسة النقابية في الاتحاد العام للعمال UGTA وممارسة الإضراب واللجوء إليه لا يتم سوى في القطاع الجزائريين .

الخاص دون العام .

ج - **دستور 1989** : كرس هذا الدستور مبادئ لم تكن مقررة في الدساتير السابقة منها التعددية النقابية وحق الإضراب لكن هذا الدستور اكتفى بالنص على بعض المبادئ القانونية للعامل كحق العمل ، الحق في الحماية والحق في الراحة دون تفصيلها .

د - **دستور 1996** : المعدل في سنة 2002-2008-2016-2020

وقد سائر المبادئ والأحكام الدستورية والقواعد المعتمدة في دستور 1989 .

وكل المبادئ التي يقرها الدستور تعتبر مصادر لقانون العمل ويستلهم منها أحكامه ، كونها تمثل الإطار العام المحدد والموجه لمضمون الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية للعمل .²⁶

*النصوص التشريعية :

لا تكفي المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم الشغل ، بحكم أنها مجموعة مبادئ عامة ، ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية ، حيث أحال دستور 1996 على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل ، وذلك بمقتضى المادة 122 الفقرة 18 من الدستور ، التي خصت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي ، وممارسة الحق النقابي ، وهي الصلاحية التي كان المشرع التأسيسي قد أكدها في نص المادة 135 من دستور 1989 ، ومنه تم إصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بعالم الشغل ، لا سيما قانون رقم : 90-11 .

*النصوص التنظيمية :

وردت في المادة 125 من دستور 1996 ان : " يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون " وهي المسائل التي حددتها المادة 122 من نفس الدستور ، كما أن لرئيس الحكومة (الوزير الأول حاليا) صلاحية اتخاذ الوسائل التنظيمية والإجرائية لتنفيذ النصوص القانونية ، مثلما هو وارد في الفقرة 2 من المادة 125 من الدستور : " يندرج تطبيق القانون في المجال التنظيمي الذي يعود لرئيس الحكومة " ، وعلى هذا الاساس فان المقصود بالنصوص التنظيمية فئتان وهما :

- **المراسيم الرئاسية** : الصادرة عن رئيس الجمهورية

- **المراسيم التنفيذية** والتي تصدر عن الوزير الأول²⁷

- خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 43 .²⁶

ب - المصادر الداخلية التفسيرية :

المصادر الدولية (الخارجية) : لا تقتصر مصادر قانون العمل على المصادر الداخلية الرسمية وغير الرسمية ، فهي تشمل إلى جانب ذلك المعاهدات والاتفاقيات التي تبنيتها الجزائر أو انضمت إليها، وهذا ما يؤدي بنا إلى القول أن تشابه ظروف الطبقة العاملة في مختلف دول العالم ، الأمر الذي نجم عنه تقارب أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة التشريعية في العالم ، وما زاد في هذا التقارب هو ظهور مجهودات المنظمات ذات الطابع الدولي ، تركزت حول محاولة توحيد أحكام قانون العمل على المستوى الدولي من خلال صياغة اتفاقيات دولية ثنائية متعددة الأطراف ، والتي أهمها :

1 - منظمة العمل الدولية أو المنظمة الدولية للعمل : وهي منظمة تأسست عام 1919 ومقرها مدينة جنيف في سويسرا ، جاءت بعد نتائج الحرب العالمية الأولى ، وتأثرت بعدد من التغيرات والاضطرابات على مدى عقود ثلاث سنوات ، وتعتمد على ركيزة دستورية أساسية و هي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية²⁸.

وحدد قانونها الأساسي في الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي . ويتشكل أعضائها من الدول المنخرطة في 1 نوفمبر 1945 وكذلك من الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة للذين يصادقون على الاتفاقية وكذلك الدول غير الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة والذين تقبل المنظمة عضويتهم²⁹.

* التنظيم : تتكون المنظمة الدولية للعمل من الهياكل والأجهزة التالية :³⁰

- مؤتمر العمل الدولي : وهو أعلى هيئة في المنظمة ، ويعقد هذا المؤتمر دوراته مرة واحدة في السنة ، ويتكون من جميع ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة ، ويمثل كل دولة أربعة مندوبين ، اثنان عن الحكومة ، ومندوب عن العمال وآخر عن أصحاب العمال ، إلى جانب عدد من المستشارين الفنيين . ويختص المؤتمر بوضع الإستراتيجية العامة للمنظمة ، وإقرار الاتفاقيات والتوصيات الدولية ومراقبة تطبيقها ومراجعتها عند الضرورة .