

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

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

2-المرحلة الثانية 1971-1978 : نتيجة لانتهاج سياسة التنمية الاقتصادية للبلاد عرفت الجزائر ارتفاع في عدد العمال الذين يعملون في القطاع العام و القطاع الخاص ، ومن هنا كان هناك ضرورة لوضع تقنين يهتم بتنظيم وضعية العمال في القطاعين العام و

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

الخاص و هو ما تركز من خلال إصدار الأمر 47-71 المتعلق بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في القطاع العام ⁽²⁾ ، و كذا الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ⁽³⁾، فضلا عن الأمر 30-75 المتضمن تحديد المدة القانونية الأسبوعية للعمل ⁽⁴⁾.

و تجدر الإشارة إلى أن ما يميز هذه المرحلة فيما يتعلق بقوانين علاقات العمل لا سيما في القطاع العام الذي يشغل أكبر عدد من العمال اتسمت بعدم التجانس و الانسجام و هذا نتيجة تعرض العامل لانتهاك حقوقه من قبل المؤسسات المستخدمة خاصة في غياب الهيكلة الفعالة للأجهزة النقابية بالشكل التي يمكنها من الوقوف في وجه هذه المؤسسات ، إضافة على الاختلافات و التفاوت في الامتيازات بين مختلف القطاعات و المؤسسات ، و ما أفرزته هذه الأوضاع من عدم استقرار و فوضى في مجال علاقات العمل ، مما أدى بالمشروع للتدخل بالعمل على القضاء على هذه الوضعية بإصدار القانون الأساسي العام للعامل عام 1978. ⁽⁵⁾

3-المرحلة الثالثة: 1978-1990: بحلول سنة 1978 برز التوجه نحو توحيد القواعد التشريعية لمنظومة العمل لتكون شاملة للقطاعين العام و الخاص و الوظيف العمومي ، و في هذا الإطار أصدر المشرع القانون 12-78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل

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

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

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

⁽⁵⁾ راجع توابحية ، مرجع سابق ، ص 43.

(6) ، حيث نص هذا القانون في الفقرة 03 للمادة الأولى منه على أن هذا القانون يحدد حقوق العامل و الواجبات الملقاة على عاتقه و التي تعتبر مقابلا للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه .

حيث قام هذا القانون بتوحيد النظام الذي يحكم علاقات العمل ، و بخاصة حقوق و واجبات العمال و ظروف العمل و الأجور و التنظيم العام للعمل و ممارسة الحق النقابي ، كما حكم هذا القانون الفئات العمالية على اختلاف أصنافها و درجاتها و المهن أو الوظائف التي تمارسها أو القطاعات التي تنتمي إليها بما فيها قطاع الوظيفة العامة.

4-المرحلة الرابعة : ما بعد سنة 1990 : عرفت الجزائر في نهاية الثمانينات من القرن الماضي تحولات سياسية و اقتصادية عميقة أدت إلى مراجعة التوجه الإيديولوجي الاشتراكي و التوجه نحو النظام الليبرالي ، و الذي تكرر من خلال دستور 1989 ، و الذي ترتب عنه مراجعة مجمل المنظومة القانونية الجزائرية بما فيها تشريعات العمل ، و التي بدأت تتجسد ابتداء من عام 1990 في صورة القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب (7)، و كذا القانون المتعلق بمفتشية العمل(8)، بالإضافة إلى القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل (9) و انتهاء بالقانون 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل (10).

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

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

(8) القانون 90-03 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بمفتشية العمل ، ج ر ، عدد 02

(9) القانون 90-04 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل ، ج ر ، عدد 02

(10) القانون 90-11 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل و المتمم ، المتضمن علاقات العمل ، ج ر ، عدد 17

هذا الأخير بصدوره أعاد تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد ، حيث جاءت نصوصه بصياغة أكثر مرونة و قابلية للتغير و التعديل ، و التكيف مع الواقع المعاش و مساهمة للتطور الاقتصادي للبلاد ، و يمكن تحديد مميزات هذا القانون في ما يلي ⁽¹¹⁾:

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

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

⁽¹¹⁾ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 50.

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

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

1-1علاقة قانون العمل بالقانون المدني : تطبيقا لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد ، كانت مختلف جوانب علاقات العمل تنظمها مبادئ و أحكام القانون المدني ، حيث لم يتم استقلال قانون العمل إلا في بداية العصر الحديث ، حيث انحصر دور سلطان الإرادة في عقد العمل تاركا المجال لتدخل الدولة بالتنظيم التشريعي للعمل نتيجة للظروف و المتطلبات الاجتماعية و المهنية ، غير أن هذا الانفصال عن القانون المدني لم يتم بشكل تام ، إذ بقيت بعض جوانب عقد العمل تحكمها المبادئ العامة التي يشتملها القانون المدني ، كالأحكام الخاصة بالأركان العامة للعقد ، و عيوب الرضا .⁽¹²⁾

1-2علاقة قانون العمل بالقانون التجاري : إن القاسم المشترك بين قانون العمل و القانون التجاري هو الشركة التجارية ، فالقانون التجاري هو الذي يقوم بتحديد شكل الشركة التجارية ، و التي من خلالها تنشأ علاقة العمل الفردية و الجماعية ، كما تلتقي أحكام قانون العمل و القانون التجاري في كثير من المبادئ منها إعطاء الأولوية لأجور العمال في حالة الإفلاس و التسوية القضائية باعتبارها من الديون الممتازة⁽¹³⁾.

⁽¹²⁾ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 30.

⁽¹³⁾ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري : الكتاب الأول ، مرجع سابق ، ص 48.

3-1 علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية : تظهر علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية عند وقوع نزاع فردي بين كل من العامل الأجير و الهيئة المستخدمة ، بحيث يترتب على فض هذا النزاع ضرورة إتباع الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية ، ابتداء من شروط رفع الدعوى و إجراءات سيرها و كيفية صدور الأحكام و طرق الطعن فيها .

غير أن قانون العمل يتميز ببعض الإجراءات و الشكليات الخاصة به كتشكيلة القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة تختلف عن تشكيلة باقي الأقسام الأخرى ، حيث تضم ممثلين عن العمال و ممثلين عن أصحاب العمل إضافة إلى القاضي الاجتماعي رئيسا ، و كذا التسوية الودية للنزاع التي تتم على مستوى الهيئة المستخدمة قبل اللجوء إلى التسوية القضائية ، و كذا ضرورة إجراء المصالحة قبل رفع الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة ، و إلا رفضت هذه الأخيرة من الناحية الشكلية ، (14).

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

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

(14) انظر المواد 08 و 19 من القانون 90-04 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 06-04-1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، ج ٢ ، عدد 06.

2-2 علاقة قانون العمل بقانون الوظيفة العامة : على الرغم من الاختلاف الكبير بين قانون العمل و قانون الوظيفة العمومية من حيث مصدرهما ، و كذا من حيث كيفية انعقاد العلاقة في كل منهما ، حيث يعود مصدر قانون العمل بشكل أساسي إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم المذكور سابقا .في حين يعود مصدر قانون الوظيفة العمومية إلى الأمر 06-03 (15) و الذي قام بإلغاء القوانين السابقة المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر .

إلا أنه بالرغم من هذا الاختلاف ، يلتقي كل من العمال الخاضعين للقانون 90-11 سابق الذكر ، و الموظفين الخاضعين للقانون 06-03 سالف الذكر في العديد من الأحكام المشتركة و التي نذكر منها خضوعهما لنفس الأحكام الخاصة بتسوية النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب (16)، كما يخضعان لنفس الأحكام المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي (17) ، بالإضافة إلى الأحكام الخاصة بالتأمينات الاجتماعية ، كالتأمين على المرض و التأمين على العجز و الأمومة و الوفاة (18)، كما يخضع العمل و الموظف لنفس الأحكام المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية .(19)

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

(16) المواد من 14 إلى 59 من القانون 23-08 المؤرخ في 21-06-2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج ر ، عدد 13.

(17) القانون 23-02 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 25-04-2023 المتعلق بممارسة العمل النقابي ، ج ر ، عدد 29.

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

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

2-3 علاقة قانون العمل بالقانون الدولي العام : يرتبط قانون العمل بالقانون الدولي العام انطلاقا من كون المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل مستتبطة من الاتفاقيات الدولية المنبثقة عن منظمة العمل الدولية ، و هذه الميزة خاصة بكل قوانين العمل لمختلف التشريعات العمالية في مختلف الدول ، لذا تظهر قوانين العمل لأغلب دول العالم متشابهة مون مصدرها واحد . (20)

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