

جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية الحقوق و العلوم السياسية

محاضرات في مقياس قانون العمل

موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس (ل م د)

إعداد

الأستاذ : علان حرشاوي

السنة الجامعية 2020/2019

مقدمة :

يعتبر قانون العمل من أهم القوانين التي دأب الفقه على دراستها لما لها من علاقة بمختلف جوانب الحياة سواء منها الإقتصادية أو الإجتماعية أو لعلاقته بمختلف الفروع القانونية الأخرى كالقانون الدستوري ، القانون المدني ، القانون الإداري ، القانون الإقتصادي و القانون الدولي من جهة ، و لكونه من جهة أخرى يهتم بدراسة أكبر فئة اجتماعية في المجتمع و المتمثلة في طبقة العمال .

و إن كانت للثورة الفرنسية و مبادئها التي إنتشرت في كامل أوروبا و منها مبادئ الحرية و المساواة ليمتد إلى مبدأ حرية العمل و تطبيقا لذلك مبدأ سلطان الإرادة وفق ما يعرف بمرسوم " آلارد " الصادر في مارس 1791 م إنعكس ذلك على تطور في وظيفة الدولة إلى ضرورة تدخل الدولة و تخليها عن دور الحارس للإقتصاد إلى دور أكثر إيجابية من خلال ضبط النظام الإجتماعي و توفير الحياة المهنية و الإجتماعية المريحة للعمال .

و نظرا لأهمية العمل و ما ترتب عنها مع الزمن من ضرورة حماية علاقات العمل بإعتباره الركيزة الأساسية لأي تنمية إقتصادية التي تعنى بتنظيم قوة العمل التي تشكل مع رأس المال القوة الإقتصادية للدولة ، لذلك فقد تدخلت الدساتير متكفلة بضمان مبدأ الحق في العمل ، و حماية الحقوق الناجمة عنه كالحق في الراحة ، الصحة و حق الإضراب و حق الممارسة النقابية .

و إلى جانب ذلك حاولت التشريعات العمالية إبراز كل محتويات علاقة العمل التي تربط بين العامل و صاحب العمل و إبرام علاقة العمل و إثابتها .

و عليه فإن قانون العمل يهتم بالأساس بتنظيم العلاقة بين طرفيها من العمال من جهة و أصحاب العمل من جهة أخرى سواء بتقنين مجالات محددة من علاقات العمل و يمتد للحماية الإجتماعية لهما و خاصة الطرف الضعيف فيها و المتمثل في الطبقة العمالية معالجا في ذلك مختلف النزاعات التي من الممكن نشوبها بين طرفي هذه العلاقة .

و عليه فقد نشأ قانون العمل كثمرة تنازع بين نقابات العمل و أرباب العمل ليكتسب صفة القانون الإجتماعي ليشمل الحماية الإجتماعية للطبقة العمالية و كان لزاما أن تتدخل الدولة للتدخل تدريجيا من خلال وضع القواعد التي تحقق التوازن و الإستقرار و بث الأمن و الطمأنينة في مجال العلاقات العمالية ، و توسع مضمون قانون العمل حديثا ليصبح يهتم بالطفولة و الأمومة و التشغيل في ظل الإقتصاد الحر .

و هكذا تظهر أهمية قانون العمل من خلال تجاوزه المطالب الإجتماعية و المهنية للعمال و الحاجات الإقتصادية ليشمل جميع أفراد المجتمع .

و بالنسبة للمشرع الجزائري فبداية و نظرا للفراغ التشريعي الذي شهدته الجزائر بعد الإستقلال كان من الضروري في تشريع العمل و كذا المختلف القطاعات الأخرى الوصول إلى حل تمديد العمل بالتشريع الفرنسي من خلال إصدار قانون 157/162 المؤرخ في 1962/12/31 م و تطبيقه في كل المجالات إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية إلى غاية إلغائه .

و لم يكن المشرع الجزائري بمنأى عن التطورات الحاصلة منذ الإستقلال لينتقل من النظام الإشتراكي الموجه من قبل الدولة إلى النظام الرأسمالي بعد إقرار دستور 1989 م بفعل الإنفتاح على إقتصاد السوق .

و منه و بناء على ذلك يمكننا لإستيعاب مقرر قانون العمل الموجه لطلبة السنة الثانية ليسانس (ل م د) طرح الإشكالية التالية :

- كيف تطور قانون العمل الجزائري ؟

- و ماهي أحكامه في ظل ثراء تشريعه و تعدده ؟

و قد إرتأينا للإجابة على هذه الإشكاليات و دراسة مقرر قانون العمل دراسة مستفيضة و وفق الممارسة القضائية عن طريق المحكمة العليا أعلى جهاز قضائي في المنظومة القضائية الجزائرية ضرورة تقسيم محاوره إلى ثلاث فصول و هي كالتالي :

الفصل التمهيدي : إذ نتناول في البداية من خلال فصل تمهيدي يتضمن ماهية قانون

العمل و عبر إبراز نشأة و تطور فكرة العمل عبر العصور القديمة و الوسطى و الحديثة مرورا بالعصر الإسلامي وصولا لنشأته و تطوره في الجزائر و علاقة قانون العمل بمختلف الفروع القانونية الأخرى .

الفصل الأول : و خصصناه لعلاقة العمل الفردية ، من خلال تناول مفهوم عقد العمل و و إبرام علاقة العمل و إثباتها و سريانها و آثارها و تسوية النزاعات التي تنشأ بين طرفي علاقة العمل .

الفصل الثاني : و خصصناه إلى علاقة العمل الجماعية من خلال التطرق إلى مفهوم الإتفاقيات الجماعية للعمل و تعريفها و طبيعتها و مختلف المنازعات الجماعية للعمل و طرق حلها .

الفصل التمهيدي

ماهية قانون العمل

تستدعي دراسة ماهية قانون العمل معرفة تطور فكرة العمل و نشأتها وصولا لبلورتها كقانون له أسس و مبادئ يقوم عليها ، و المشرع الجزائري شأنه شأن باقي التشريعات الأخرى تأثر بهذه الحركية القانونية و عرف هو الآخر قانون للعمل تطور بمختلف مصادره و علاقته بالفروع القانونية الأخرى .

المبحث الأول

نشأة و تطور فكرة العمل

تطورت فكرة العمل عبر العصور منذ العصور القديمة و العصور الوسطى إلى العصر الحديث ، مروراً بالعصر الإسلامي الذي أبان عن مكانة سامية و رفيعة للعمل في حياة الإنسان .

المطلب الأول

نشأة و تطور فكرة العمل في العصور القديمة و العصور الوسطى

ترجع نشأة العمل إلى الحضارات القديمة ، حيث نجد أن الحضارة المصرية قد قامت على العمل من خلال الإهتمام بالفلاحة و صناعة البرونز لإنتاج الأسلحة و الأجر و الإسمنت و الزجاج و الخشب ، كما عرفت إزدهار الفكر العلمي كالرياضيات و الهندسة ، و من تلك الشواهد الأهرامات التي ما زالت شامخة لوقتنا الحاضر.¹

أما الحضارة البابلية ، فقد عرفت هي الأخرى إهتماماً بالصيد أكثر من الزراعة بسبب كثرة الحجارة بأراضيها ، و إهتموا كذلك بإستخراج المعادن كالرصاص ، الحديد ، الذهب و الفضة ، حتى أن هذه الحضارة كانت المبادرة بتحديد أجور البنائين و ضاربي الطوب و الخياطين .²

و مروراً عبر العصور القديمة إلى العصور الوسطى عرف نظام الإقطاع ملك فيه النبلاء مساحات شاسعة زراعية واسعة يستغلونها بواسطة العبيد ، و هذا النظام عرفته تقريبا كل الدول الأوروبية ، و في الميادين الصناعية و التجارية ظهر نظام الطوائف بإمتهان مجموعة من الأشخاص حرفة معينة و يشكلون طبقة مهنية تتدرج تدرجاً هرمياً من حيث التخصص من شيخ المهنة ، المعلمون ، الصبية ، ..إلخ ، ليظل هذا النظام سائداً حتى قيام الثورة الفرنسية سنة

¹ - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل " ج 1 ، ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2004 ، ص 18

² - المرجع نفسه ، نفس الصفحة

1789 م التي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل و الحريات .³

المطلب الثاني

نشأة و تطور قانون العمل في العصر الحديث

ظهرت الأسس الأولى لقانون العمل أثناء الثورة الفرنسية 1789 م ، أين برزت إسهامات الثورة في الرغبة في إقامة نظام ليبرالي راسية القواعد القانونية للرأسمالية ، و تم الإعلان القضاء على نظام الطوائف و الإعلان عن مبدأ أساسي هو حرية العمل من خلال مرسوم ألارد لسنة 1791 م ، و تم التأكيد فيما بعد على مبدأ سلطان الإرادة في إبرام علاقة العمل من خلال إدراجها في القانون المدني 1804 م تحت تسمية عقود تأجير الخدمات⁴.

و نتيجة ظهور صراعات و تناقضات بين مصالح العمال و مصالح أصحاب العمل أدى إلى فشل تطبيق مبدأ سلطات الإرادة في التعاقد ، حيث إنتشر الإحتكار في عديد الأنشطة الإقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة ، و هذه الوضعية أدت إلى تطور الأوضاع فيما بعد إلى تدخل الدولة في تنظيم العلاقة القائمة بينهما من خلال العمل على صيانة الحقوق المكتسبة للعمال و ضرورة إيجاد توازن اقتصادي و إجتماعي بينهم .

و بالرغم من ظهور حركات تمرد فردية في المصانع بأوروبا ، إلا أنها لم تؤد إلى أي نتيجة ، بل تعرضت إلى الظلم ، و هو أبرز ضرورة التكتل و الإنتظام بتأسيس نقابات تجمع أفكارهم و أهدافهم بألمانيا و فرنسا و بريطانيا ، و تطور القانون أكثر في القرن التاسع عشر ، أين بدأت الحركة العمالية في الظهور لتبدأ أولى المحاولات في فرنسا أين صدر أول قانون إجتماعي في 1841/03/22 م تعلق بعمل الأطفال محددًا سن عملهم بثمان سنوات (08) على الأقل ، و

³ - بشير هدي " الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية و الجماعية - " دار ربحانة للنشر و التوزيع ، الجزائر 2003 ، ص ص 17 ن 18

⁴ - أحمية سليمان " مبادئ قانون العمل " ، مرجع سابق ، ص 18

مشددا على ضرورة منع تشغيل هذه الفئة ليلا و بالإضافة إلى ذلك تطرق إلى بعض المسائل الإجتماعية .

و بالرغم من فشل هذه المحاولة لمعارضة أرباب العمل و كذا للمحاولات التي أعقبتها سنوات 1848 م ، 1849 م ، 1860 م ، 1864 م ، 1874 م التي باءت كلها بالفشل وصولا إلى سنة 1884 م بمقتضى قانون 21 / 03 / 1884 م الذي يعتبر منعرجا حاسما في قانون العمل ، أين إعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية (النقابات) ، ليتطور الأمر إلى محاولات أخرى عالجت مسائل متفرقة من علاقات العمل كالمدة القانونية للعمل (48 ساعة في الأسبوع ، و ثمان ساعات في اليوم ، تحديد فترة الراحة الأسبوعية بمقتضى قانون 13 / 07 / 1906) ، بالإضافة إلى قانون الضمان الإجتماعي 09 / 04 / 1898 الذي أجبر أصحاب العمل على ضمان و حماية العمال من حوادث العمل .⁵

و قد إنتهجت الدول الأخرى نهج فرنسا في عملية وضع التشريعات المنظمة للعمل ، و أثر ذلك على حركة التقنين في بعض دول التي عملت على جمع تشريعات ، الأمر الذي ساعد على ظهور قانون العمل و تطوره ليشمل تدريجيا كل المجالات الإجتماعية و الإقتصادية التي تتصل بعلاقات العمل الفردية و الجماعية .⁶

⁵ - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998
ص ص 22 ، 24

⁶ - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 19

المطلب الثالث

فكرة العمل في الشريعة الإسلامية

أبان القرآن الكريم عن قيمة العمل و أهدافه و مقاصده و مكانته الرفيعة في حياة الإنسان ، إذ توجب الشريعة الإسلامية أن يكون أجر العامل مساويا للجهد المبذول ، و هو ما تجلى في قوله تعالى " لكل درجات مما عملوا و ليوفيهم أعمالهم و هم لا يظلمون " ⁷ ، و كذا السعي للعمل و بيان قيمته السامية و السعي و الكد في حياة الإنسان ، و من ذلك قوله تعالى " و إبتغ فيما أتاك الله الدار الآخرة و لا تنسى نصيبك من الدنيا و الدين و أحسن كما أحسن الله إليك " ⁸ .

كما حثت الشريعة على العمل و ربطه بالعمل الدنيوي من خلال قوله تعالى " إذا قضيت الصلاة فأنشروا في الأرض و إبتغوا من فضل الله " ⁹ .

و في السنة النبوية ، كان رسول الله - صلى الله عليه و سلم - يعطي المتزوجين من الأجر حظين و العزاب حظا واحدا ، مراعاة لنفقات العامل المتزوج لأسرته ، و هو المبدأ الذي أستمدت منه أسس النظرية الحديثة المتعلقة بترتيب الوظائف و وضع الأجور ¹⁰ .

و قد وردت أحاديث نبوية تبين أهمية العمل و قيمته في الإسلام في مختلف المجالات من زراعة و تجارة أين قال رسول الله - صلى الله عليه و سلم - " أطلبوا الرزق في خبايا الارض " ، و قوله صلى الله عليه و سلم " أفضل الكسب بيع مبرور " .

و على هذا النحو سار العلماء و الأئمة في بيان قيمة العمل ، من ذلك الخليفة عمر ابن الخطاب - رضي الله عنه - أنه قال " إني أرى الرجل فيعجبني ، فأقول أله حرفة ؟ فإن قالوا لا سقط من عيني .

7 - سورة الأحقاف ، الآية 19

8 - سورة القصص ، الآية 77

9 - سورة الجمعة ، الآية 10

10 - حامد محمد الجمل " الموظف العام ، فقها و قضاء " ط 2 ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1969 ، ص 34

المطلب الرابع

نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة و يمتد على الفترة الاستعمارية الفرنسي على العمال في الجزائر إلى ما بعد الاستقلال ، إلى أن ظهر قانون العمل الجزائري بالرغم من تأخره إلى أن عرفه تطورا سريعا مقارنة بالقوانين الأخرى .

أ- المرحلة ما قبل الإستقلال (فترة ما بين 1830 م إلى 1962 م) :

عرفت هذه الفترة تطبيق أغلب القوانين الفرنسية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر ، و بالرغم من ذلك ، فإن الواقع يؤكد أنه هناك قانون واحد طبق في فرنسا و الجزائر و لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر .

ب - المرحلة ما بين 1962 م إلى 1989 م :

عرفت السنوات الأولى للإستقلال فراغا قانونيا في مختلف المجالات ، لتجد نفسها الجزائر مجبرة على إصدار قانون 62 - 157 المؤرخ في 1962/12/31 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية¹¹ الذي بقي ساريا إلى غاية صدور الأمر 29/73 المؤرخ في 1973/07/05 و الذي دخل حيز النفاذ إبتداء من 1975 /07/05¹² .

و قد عرفت الجزائر في سنة 1975 جملة من القوانين منها القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بموجب أمر 31/75 المؤرخ في: 1975/04/29¹³، و آخر

¹¹ - القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 القاضي بتمديد العمل بالتشريعات السابقة بإستثناء المواد المخالفة للسيادة الوطنية (ج ر رقم 2 المؤرخة 1962/1/11)

¹² - الأمر 29/73 المؤرخ في 1973/7/5 (ج ر رقم 62 المؤرخة في 1973/8/3)

¹³ - الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (ج ر رقم 39 المؤرخة في 1975/5/16)

متعلق بالمدة القانونية للعمل بموجب أمر 30/75 المؤرخ في 1975/04/29¹⁴، و آخر متعلق بالعدالة في العمل بموجب أمر 32/75 المؤرخ في 1975/04/29¹⁵، و آخر متعلق بتحديد إختصاصات مفتشية العمل بموجب أمر 33/75 المؤرخ في 1975/04/12¹⁶، و إن كانت هذه النصوص جاءت لتنظيم القطاع الخاص ، إلا أنها إمتدت إلى القطاع العام لعدم وجود أي إستثناء القطاع العام من نطاق تطبيقها و للحاجة إلى وجود إنسجام بين عمال المؤسسات الخاصة و المؤسسات العامة فيما يتعلق بالحقوق و الإلتزامات .

و قد تميزت هذه الفترة بعدم الاستقرار في مجال علاقات العمل إلى حين صدور القانون الأساسي العام للعمال سنة 1978 م .

ج - مرحلة التحول إلى الإقتصاد الرأسمالي بعد 1990 م :

و تتعلق هذه المرحلة بالنصوص الصادرة تطبيقا لدستور 1989 م ، و قد تميزت بالإلغاء الضمني و الصريح للنصوص ذات الطابع الاشتراكي ، و من هذه القوانين قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل¹⁷، حيث نصت المادة 157 منه بوضوح النصوص الملغاة و هي : الأمر 74/71 المؤرخ في 16 / 11 / 1971 المتعلق بميثاق و قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات و الأمر 31/75 المؤرخ في 29 / 11 / 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، و المواد من 1 إلى 179 و 199 إلى 216 من قانون 11/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل و قانون 06/82 المؤرخ في 27 / 02 / 1982 المتعلق بالعلاقات الفردية و مجموع النصوص التنظيمية.

¹⁴ - الأمر 30/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بالمدة القانونية للعمل الأسبوعي (ج ر رقم 39 المؤرخة في 1975/5/16)

¹⁵ - الأمر 32/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بالعدالة في العمل (ج ر رقم 39 المؤرخة في 1975/5/16)

¹⁶ - الأمر 33/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بتحديد إختصاصات مفتشية العمل (ج ر رقم 39 المؤرخة في 1975/5/16)

¹⁷ - القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 1990/4/21 (ج ر رقم 17 المؤرخة في 1990/4/25)

و قد أعتد في هذه المرحلة على جملة من النصوص القانونية الجديدة تبعا للتوجيه الجديد للبلاد ، و من أهم تلك النصوص : قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ، قانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91/27 المؤرخ في 1991/12/21 .

و قانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل .

و قانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بموجب قانون 28/91 المؤرخ في 1991/12/21 .

أما فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية و الخدمات الاجتماعية فقد تم الاحتفاظ بالنصوص المتعلقة بها و منها:

- قانون 11/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم¹⁸

- قانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية¹⁹

- قانون 14/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي²⁰

- قانون 15/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي²¹

¹⁸ - قانون 11/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم (ج ر رقم 28 المؤرخة في 1983/7/5)

¹⁹ - قانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية (ج ر رقم 28 المؤرخة في 1983/07/05)

²⁰ - قانون 14/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر رقم 28 المؤرخة في 1983/07/05)

²¹ - قانون 15/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي (ج ر رقم 28 المؤرخة في 1983/07/05)

المبحث الثاني

تعريف قانون العمل و بيان مصادره

عرف عن قانون العمل العديد من التعريفات بإختلاف الفقهاء و نظرتهم و خلفياتها إلا أنه بالمقابل ، و إن تعددت مصادره إلا أنها تشابهت في التشريعات العمالية المقارنة .

المطلب الأول

تعريف قانون العمل

إختلفت تسميات قانون العمل بالنظر إلى دور و أهمية هذا القانون سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الإشتراكي ، فهناك من سماه بالتشريع الصناعي أو القانون الصناعي الذي كان يطبق على عمال القطاع الصناعي في المراحل الأولى للثروة الصناعية ، و هناك من سماه بالقانون الإجتماعي ... إلخ²²، و قد إستقر الفقه و التشريع حديثا على تسميته بقانون العمل ، و هو الإصطلاح الأكثر شمولاً و تعبيراً عنه²³.

و قد إختلف الفقه في هذه التسميات بالنظر لأهمية و دور و مهمة هذا القانون لدى كلا الفقهاء الإشتراكيين و الرأسماليين²⁴.

و في هذا الشأن يرى البعض من الفقهاء الفرنسيين بأن قانون العمل ليس بالتقنين المثالي للعدالة الإجتماعية الذي يمكن تقييده ضمن قائمة القوانين .

إلا أن الحياد الذي يعرف به هذا القانون في النظام الرأسمالي لا يجعله قانوناً فارغاً من أي محتوى إلزامي ، إذ كثيراً ما يحتوي على بعض الأحكام القانونية الملزمة ، التي تهدف للحد من الصراع القائم بين مالكي وسائل الإنتاج (أصحاب العمل) و مالكي قوة العمل (العمال) ، مما

22 - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 59

23 - جلال مصطفى القرشي " شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية " ج 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1984

، ص ص 10 ، 11

24 - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل - " ، مرجع سابق ، ص 60

يجعله قانونا توفيقيا بين هؤلاء و أولئك .²⁵

و هناك من الفقهاء من عرفه على أنه " مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته و إشرافه مقابل أجر²⁶ .

و عرفه آخر على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية و الجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص آخرين تحت سلطتهم و إشرافهم مقابل أجر²⁷ .

و المؤكد أن تعريف قانون العمل يجب أن يتضمن من حيث محتواه القواعد القانونية و التنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقات الجماعية و نظم العمل الداخلية ، و من حيث مجال تطبيقه فإنه يطبق على مختلف العمال في مختلف المجالات (صناعة ، تجارة ، خدمات) لإقطاع الوظيف العمومي أو القطاعات المستثناة بنص صريح ، بالإضافة إلى كل ذلك فإن قانون العمل يجب يمتد بتعريفه إلى كل ما له يمتد إلى كل ما له علاقة بالعامل من حيث حياته المهنية و الاجتماعية بعد نهاية علاقة العمل .

²⁵ - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل - " ، مرجع سابق ، ص 60

²⁶ - هيثم محمد المصاورة " المنتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني - " دار الحامد للنشر و التوزيع ،

الأردن 2008 ، ص 20

²⁷ - حسين عبد اللطيف حمدان " قانون العمل - دراسة مقارنة - " منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان 2009 ، ص 24

المطلب الثاني

مصادر قانون العمل

تتمثل مصادر قانون العمل في مصادر داخلية من نصوص قانونية و تنظيمية كالدستور و النصوص و القواعد التشريعية و النصوص التنظيمية و الأحكام القضائية ، و أخرى مصادر خارجية تتمثل في المعاهدات و الإتفاقيات الدولية و ما يصدر عن المنظمات الدولية .

أ - المصادر الداخلية الرسمية : و تأتي ترتيبا وفق مبدأ تدرج القوانين حسب ما يلي :

1- المبادئ الدستورية :

تضمنت الدساتير الجزائرية المتعاقبة دستور 1976 و دستور 1989 و من بعدهما الدستور الحالي 1996 العديد من المبادئ و الأحكام الأساسية لقانون العمل ، مثل الحق في العمل ، الحق في الحماية و الأمن و النظافة ، الحق في الراحة ، الحق في الضمان الإجتماعي الحق النقابي ، و حق الإضراب.²⁸

و عليه فإن الأحكام و المبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل الإطار العام المحدد و الموجه لمضمون الأحكام و النصوص القانونية و التنظيمية للعمل ، سواء عند إنشائها أو تعديلها أو إلغائها ، و هو ما تجسد في التشريع الجزائري ، و يمثل المجلس الدستوري في ذلك الجهاز العام الذي يضمن مطابقة هذه الأحكام و النصوص ، و خاصة منها ما تعلق بالحقوق الأساسية المرتبطة بعلاقات العمل بالمبادئ الدستورية ، و ذلك عن طريق الأراء و القرارات التي يصدرها بشأن مدى إتساقها معها .²⁹

²⁸ - أنظر نص المواد 69 ، 70 ، 71 من دستور 1996 (ج ر رقم 76 المؤرخة في 1996/12/8) المعدل ب القانون 03/02 المؤرخ في 2002/04/10 (ج ر رقم 25 المؤرخة في 2002/4/14) ، و القانون رقم 19/08 المؤرخ في 2008/11/15 (ج ر رقم 63 المؤرخة في 2008/11/16) و القانون رقم 01/16 المؤرخ في 2016/03/06 (ج ر رقم 14 المؤرخة في 2016/3/7)

²⁹ - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 33

2 - النصوص و القواعد التشريعية :

و تتمثل في القوانين التي تصدر عن الهيئة التشريعية - البرلمان - تطبيقا لأحكام الدستور بإعتبارها من الميادين التي يشرع فيها و من بينها ما يخص قانون العمل و الضمان الاجتماعي و ممارسة الحق النقابي .³⁰

3 - النصوص و الأحكام التنظيمية :

تعتبر النصوص التنظيمية (مراسيم ، قرارات ، تعليمات) التي تختص بها الهيئات التنفيذية من بين الوسائل الأكثر مرونة و الأكثر فعالة لعجز النصوص التشريعية على تنظيم كل ما يخص علاقات العمل (مسائل تقنية و عملية) ، كما هو الشأن بالنسبة لتنظيم منازعات العمل و الأحكام التنظيمية الخاصة بمجال الوقاية الصحية و الأمن في محيط العمل ، و كذلك القوانين الأساسية الخاصة لبعض الفئات من العمال و غيرها من المجالات الأخرى ، و هو المجال التنظيمي الذي يعود لوزير الأول و هيئته و هو الذي يتولى عملية التوقيع على المراسيم التنفيذية³¹ و تنفيذ الأوامر الرئاسية الصادرة عن رئيس الجمهورية .³²

4 - الأحكام القضائية :

يلعب القضاء من خلال الأحكام و القرارات دورا هاما في تطبيق القانون و تفسيره و إستكمال النقص الذي يشوب بعض قواعده ، و ترسيخ بعض المبادئ و الأحكام التي كثيرا ما تتحول بعد حيازتها لحجية الشيء المقضي فيه ، أو بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية و التنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية ، و أحيانا قواعد إتفاقية ضمن الإتفاقيات الجماعية للعمل .³³

30 - أنظر نص المادة 140 من دستور 1996

31 - أنظر نص المادة 99 من دستور 1996

32 - أنظر نص المادة 91 من دستور 1996

33 - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل " مرجع سابق ، ص 88

و إعتبر جانب مهم من الفقه أن الأحكام القضائية تمثل مصدرا رسميا للقانون لصدورها بإسم الشعب ، و لكونه ملزم بالبحث عن الحلول في إطار القواعد الموضوعية أو في حالة عدم وجودها.³⁴

ب - المصادر الداخلية غير الرسمية (المصادر التفسيرية أو المهنية) : و تتمثل في :

1- الآراء الفقهية :

و التي تلعب هي الأخرى دورا في تحليل ظواهر و مساوئ و محاسن هذا القانون ، و بالتالي تزويد الهيئات التشريعية بالدراسات و الآراء ، نظرا لما تمتاز به من تحاليل للظواهر و المعطيات مما يجعل دورها في خلق قواعد القانون الإجتماعي يفوق دورها في مختلف فروع القوانين الأخرى .³⁵

و قد ساهم الفقه في الدعوة إلى إستبدال فكرة عقد العمل بوسيلة أخرى تنظيمية على أساس أن القواعد التي تحكم المعنيين لم تعد خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة فقط ، و إنما تفرض أحكامها و شروطها على كل من العامل و صاحب العمل على السواء إلى جانب بعض الآراء الفقهية الأخرى التي أخذ بها المشرع عند صياغته لبعض القوانين و النظم المتعلقة بقانون العمل .³⁶

2- العرف و العادات المهنية :

بإعتبار أن العرف من المصادر المعترف بها للقانون (المادة 1 من القانون المدني) ، فإنه يلعب هو الآخر دورا هاما في خلق قواعد قانون العمل من خلال تواتر العمال أو أصحاب العمل على ممارسات تتحول مع مرور الزمن إلى قواعد قانونية ملزمة تتبناها السلطات التشريعية في صياغتها لقانون العمل ، أو بالأخذ بها من قبل القضاء على إعتبار أن العرف من مصادر القانون المدني في المادة الأولى منه .

34 - جلال مصطفى القريشي ، مرجع سابق ، ص 50

35 - أحمية سليمان ، " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل " مرجع سابق ، ص 89

36 - المرجع نفسه ، نفس الصفحة .

و من بين أهم المسائل التي نشأت في ظل العرف و العادات نذكر منها ، ممارسة الحق النقابي و العمل بالإتفاقيات الجماعية و التعليمات الداخلية ... إلخ .³⁷

3- الإتفاقيات الجماعية للعمل :

تعتبر من بين أهم المصادر المهنية لقانون العمل نظرا لإستقلالها و حريتها و خضوعها لإرادة العمال أو أصحاب العمل (ما لم يمس بالنظام العام) لإتسامها بالمصادقية و الشرعية و لإلتزام الطرفين بها ، حتى أن إلغائها لا يتم إلا بإتفاق الطرفين إنطلاقا من قاعدة (العقد شريعة المتعاقدين) 106 ق م ، و إلا تعرض الطرف المخل بإلتزامه إلى جزاء التعويض على المسؤولية التعاقدية ، و منه فإنها - الإتفاقيات الجماعية للعمل ، يمكن أن تتضمن أحكام تكميلية للنصوص القانونية بإدراج أحكاما أكثر فائدة للعمال من تلك المحددة في القانون.³⁸

4- النظم الداخلية و تعليمات العمل :

و تتمثل في اللوائح التنظيمية التي يصدرها صاحب العمل ، و تتضمن مجموعة من التعليمات و التوجيهات و نظم خاصة بالعمل من الناحية التقنية و الأمنية و الصحية و الإجراءات الخاصة بحوادث العمل و مختلف الأخطار المهنية إلى جانب الإجراءات التأديبية³⁹ ، و قد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل في نص المادة 77 ق علاقات العمل 11/90 بأنه " وثيقة مكتوبة يحدد فيه المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الإنضباط ، و يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطبقة لها و إجراءات التنفيذ "

و توجب المادة 75 من قانون 11/90 على صاحب العمل وضع النظام الداخلي للعمل متى تجاوز العدد 20 عاملا مع إشراك العمال في وضعه أو على الأقل أخذ رأيهم فيه مع إيداعه

37 - المرجع السابق ، ص 90

38 - المرجع نفسه ، ص 91 ، 92

39 - المرجع نفسه ، ص 92

لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليه حسب نص المادة 79 قانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل .

2- المصادر الخارجية أو الدولية :

يمتاز قانون العمل كما سبق الذكر بالنزعة الدولية لتشابهه و تطابق في الكثير من الأحيان أحكامه و مبادئه في الكثير من الدول و التشريعات المقارنة ، مما حدى بالفقه إلى القول بأن قانون العمل هو أكثر إستجابة لفكرة التوحيد بين مختلف القوانين نظرا للأسباب المشتركة لقيامه و لتشابه المعطيات و الظروف الإجتماعية و المهنية و الإقتصادية للعمال في مختلف دول العالم ، إلى جانب تشابه المطالب و الأهداف المهنية بينهم .⁴⁰

تأخذ المصادر الدولية مكانة هامة في مجال قانون العمل ، و هو يعكس الإهتمام الذي أولته الجماعة الدولية لهذا القانون من خلال قيام المنظمات الدولية بأعمال و نشاطات من أجل صياغة قانون عمل متجانس و متشابه بين مختلف دول العالم .

و هو الدور الذي لعبته و قامت به المنظمة الدولية للعمل ، حيث أنشأت في مدينة بال السويسرية سنة 1901 م " الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل " ، و التي توصلت إلى إبرام عديد الإتفاقيات الدولية منها معاهدة بيرن لسنة 1905 م التي منعت تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية و كذا معاهدة بيرن لسنة 1906 م التي منعت إستخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت⁴¹ .

40 - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل " مرجع سابق ، ص 94

41 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 38

المبحث الثالث

علاقة قانون العمل بالفروع القانونية الأخرى

يتميز قانون العمل بكونه تربطه علاقة بالعديد من الفروع القانونية الأخرى منها القانون الدستوري ، القانون المدني ، القانون الإداري ، القانون الإقتصادي ، و القانون الدولي من خلال العديد من المظاهر .

المطلب الأول

علاقته بالقانون الدستوري

و تظهر العلاقة الوطيدة بين القانون الدستوري و قانون العمل من خلال تأثير المبادئ الدستورية على صياغة أحكام و قواعد قانون العمل ، فمعظم القواعد القانونية لقانون العمل الجزائري تعتبر تجسيدا لمبادئ مذكورة في الدستور (و في شتى الدساتير) و من أبرزها حماية و أمن العامل و حرية العامل و الحق في الإضراب و الحق في الراحة و تحديد ساعات العمل و الحق في التأمين الإجتماعي .

المطلب الثاني

علاقته بالقانون المدني

من خلال تطور قانون العمل الذي عرف به و من خلال أحكامه التي عرف بها في مراحلها الأولى يتبين أن معظم أحكام الإلتزامات الواردة في القانون المدني تطبق على قانون العمل خاصة فيما يتعلق بالحالات التي لا توجد بشأنها أحكام خاصة في قانون العمل ، مما يحتم ضرورة الرجوع إلى الأحكام العامة للإلتزامات الواردة في القانون المدني .

إلا أن تلك العلاقة تلاشت بمرور الوقت بتوسع التشريع العمالي أكثر و أكثر إلى حين قيام قانون العمل بمنظومة قانونية مستقلة و خصوصيات مستمدة من العلاقة القائمة بين العمال و صاحب العمل ، إلا أن هذه الإستقلالية لم تتم بشكل كامل ، إذ ظلت بعض الجوانب منه

محكومة بالمبادئ العامة و الأحكام التي يتضمنها القانون المدني ، مثل الأحكام الخاصة بأركان العقد ، و عيوب الرضا ، و تلك الخاصة بتنفيذ الإلتزامات و التعويضات و جوانب أخرى من محتويات القانون المدني .⁴²

المطلب الثالث

علاقته بالقانون الإقتصادي

تظهر هذه العلاقة بصورة واضحة من خلال كون قانون العمل ينظم علاقة مالكي رأس المال بالعمال في حين أن القانون الاقتصادي (القانون التجاري) ينظم العلاقة بين مالكي رأس المال ببعضهم البعض ، و بين العمال مما يجعل العلاقة تكاملية بين القانونين ، ثم أن هذه العلاقة يمكن ملاحظتها من خلال تطور قوانين العمال بإختلاف القوانين الإقتصادية و تطورها ، و مثال ذلك الجزائر أين تطورت القوانين الإجتماعية في بداية التسعينات نظرا للتحول الاقتصادي من الإقتصاد الاشتراكي إلى الإقتصاد الليبرالي ، أي تحول تنظيم علاقات العمل من التسيير الإداري إلى التسيير الإتفاقي لهذه العلاقة .

و من جهة أخرى تظهر علاقة التكامل بين القانونين من خلال الإقتصاد الجزئي و الإقتصاد الكلي ، فعلى مستوى الإقتصاد الجزئي ، نجد أن قانون العمل ينظم العلاقة بين الجهاز المسير و العمال ، في حين أن القانون الإقتصادي ينظم الهياكل المادية و العملية للمؤسسة و علاقتها بالمتعاملين معها تجاريا و ماليا ، أما على مستوى الإقتصاد الكلي ، أي المنظومة الإقتصادية العامة ، فنجد أن قانون العمل يهتم بشريحة العمال من حيث حقوقهم المادية و المعنوية و مشاركتهم في تنمية الثروة الإقتصادية و هو نفس هدف القانون الإقتصادي أين يضع الإطار التنظيمي للنهوض بالإقتصاد الوطني .⁴³

42 - أنظر في ذلك كل من : أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 109 ، 110 ، و بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 30

43 - أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص ص 113 ، 114

المطلب الرابع

علاقته بالقانون الإداري

تظهر تلك العلاقة منذ أن بدأت السلطة العامة تتدخل مجال تنظيم العمل بأحكام من النظام العام ، رغم بقاء عديد المجالات التنظيمية تخضع للتفاوض الحر بين العمال و أرباب العمل في إطار عقود العمل الفردية أو الإتفاقيات الجماعية للعمل .⁴⁴

و يمكننا إبراز جوانب هذه العلاقة من خلال بعض اللوائح و القرارات الإدارية المتعلقة بإدارة العمل مثل مفتشيات العمل ، و كذا من خلال تنظيم بعض الهيئات المهنية الإنتخابية أو مكاتب المصالحة و حتى تنظيم المسائل المتعلقة بالصحة و الأمن و السلامة في أماكن العمل (كل ذلك يدخل ضمن الإطار الذي تقوم به الدولة لحماية النظام العام) .

المطلب الخامس

علاقته بالقانون الجزائي

و تظهر تلك العلاقة لكون أن قانون العمل يتميز بقواعد آمرة ، و هو ما يعني أن مخالفة أحكامه و قواعده تستوجب جزاءا لضرورة المحافظة على التطبيق السليم للقانون و المحافظة على حقوق العمال و الإلتزام بوسائل الوقاية و الحماية و الصحة ، الأمر الذي من شأنه حمل طرفي علاقة العمل على الإلتزام و التطبيق الصارم لأحكام قانون العمل و قواعده .

و لذلك تظهر العلاقة بين القانونين من خلال الطابع الجزائي الذي بدأت تتخذه أحكام قانون العمل سواء عن طريق الإحالة في بعض الحالات أو بالنصوص المدرجة ضمنه .⁴⁵

44 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص ص 30 ، 31

45 - المرجع نفسه ، ص 31

و يمكن التذليل على هذه الأحكام الجزائية من خلال الجزاءات المالية- الغرامات - و البدنية - الحبس - لمخالفتي أحكام قانون العمل من خلال ما ورد في تشريع العمل.⁴⁶

المطلب السادس

علاقته بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية

يبرز فيه قانون العمل علاقة العامل بصاحب العمل و ينظمها ، يعمل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على تنظيم مختلف الإجراءات التي تمر بها الدعوى القضائية بداية من رفعها إلى حين الفصل فيها و تنفيذ حكمها ، و هو ما ينطبق على قانون العمل و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية من حيث خصوصية تشكيل المحكمة الفاصلة في الأمور الإجتماعية و إجراءاتها ، حيث أبرز الإجراءات أمام القسم الإجتماعي في المحكمة الابتدائية و كذا ضرورة الحصول على محضر الصلح أو عدم الصلح كشرط جوهري لقبول دعوى المدعي و كذا تحديده للأجال القانونية لرفع الدعاوى القضائية لحل الخلاف بين طرفي النزاع.⁴⁷

و الملاحظ أن تشريع العمل الجزائري لم يواكب تحيين قانون الإجراءات المدنية إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁴⁸ ، و بقي ينص في مواده على نصوص القانون القديم ، و كمثال عن ذلك ما تعلق بالتحكيم حيث ينص في القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على تطبيق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية .

⁴⁶ - أنظر تلك الجزاءات في نصوص المواد من 138 إلى 155 من قانون علاقات العمل 11/90 ، المواد من 53 إلى 57 من

قانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب 02/90

⁴⁷ - أنظر المواد 20 ، 21 ، 22 ، 24 ، 36 ، و 38 من قانون 04/90

⁴⁸ - قانون 09/08 المؤرخ في 2008/2/25 و المتضمن الإجراءات المدنية و الإدارية (ج ر رقم 21 المؤرخة في 2008/4/23)

المطلب السابع

علاقته بالقانون الدولي

يظهر لنا أن إستجابة قانون العمل لفكرة القانون الدولي جاء نظرا لعدة إعتبارات منها المهنية و الإجتماعية و الفقهية ، و هو ما أدى إلى تأثير المعاهدات الدولية على القوانين الداخلية .⁴⁹

و للأسباب السالفة الذكر فإن قانون العمل توجه نحو التدويل من خلال الدور الذي لعبته المنظمات الدولية والاتفاقات الدولية التي أبرمت لغرض حماية حقوق العمال كل تلك أثر في القوانين الداخلية للدول التي أخذت تلك المبادئ والحقوق المتعلقة بها المساواة بين الأفراد وعدم التمييز ..الخ ، و ذلك جعل من علاقة القانون الدولي بقانون العمل تظهر و بشكل جلي للعلن .

⁴⁹ - أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 115

الفصل الأول

علاقة العمل الفردية

يقتضي دراسة و بحث علاقة العمل الفردية من كل جوانبها ضرورة البحث في تمييز عقد العمل عن باقي العقود و بيان العناصر المكونة له ، و كذا مختلف الإلتزامات و الحقوق التي يتمتع بها أطرافه و بيان طرق معالجة النزاعات التي تنشأ بين طرفيه .

المبحث الأول

مفهوم عقد العمل

لخصوصية عقد العمل و تميزه ، فإن المشرع الجزائري خصه بإحاطة جوانبه و آثاره بمجموعة نصوص قانونية قد تساهم في حل المشاكل التي قد تطرأ على طرفي علاقة العمل ، و لتساهم في ذلك أيضا بإعتباره - عقد العمل - أداة في التنمية الإقتصادية للبلاد .

المطلب الأول

تعريف عقد العمل

في أواخر القرن التاسع عشر وردت تسميته بعقد إجازة الخدمات في بعض التشريعات المقارنة كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني ، و سمي بإجازة العمل كذلك في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 م .⁵⁰

و عرف في قانون العمل السوري رقم 279 في نص المادة 81 منه على أنه " إتفاق بين رب العمل و العامل ، يشتغل بموجبه العامل لصالح صاحب العمل و لو كان بعيدا عن نظارته لقاء أجر محدد حسب المدة أو حسب مقدار الإنتاج .⁵¹

ظهرت عدة محاولات فقهية لتعريف عقد العمل ، فهناك من حاول تعريف عقد العمل أنه " إتفاق يتعهد أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه " .

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه لم يشر إلى تعريف عقد العمل ، و أشار فقط إلى كونه أداة شكلية لنشوء علاقة العمل ، أين أشار إلى أنها تقوم بعقد كتابي أو غير كتابي ، و بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ، و تنشأ عنها حقوق المعنيين و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و

50 - جلال مصطفى القريشي ، مرجع سابق ، ص 82

51 - صلاح الدين الخطيب " أمالي و محاضرات في تشريع العمل الصناعي " ، مطبعة الجامعة للكتب و المطبوعات الجامعية ،

جامعة حلب 1965 ، ص ص 20 ، 21

الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية و عقد العمل .⁵²

الملاحظ أن هذه التعاريف تشترك في ثلاثة عناصر هي : العمل (النشاط) ، التبعية (الإشراف) و الأجر (المقابل) .

المطلب الثاني

عناصر عقد العمل

و تتمثل عناصر عقد العمل في عناصر العمل أو النشاط ، الأجر ، التبعية أو الإشراف و المدة

الفرع الأول

العمل (النشاط)

و هو محل إلتزام العامل و سبب إلتزام صاحب العمل ، و هو كل نشاط بدني أو فكري أو فني يقوم به العامل بصفة شخصية و وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل ، و لكي يتصف العقد بعقد عمل يجب أن تتوافر به مجموعة شروط منها :⁵³

أ- وجوب تنفيذ العمل من طرف الأجير ذاته لكي يكون العمل عنصر لعقد العمل و أدائه شخصيا دون الإستعانة بشخص آخر على أساس أن مؤهلات العامل هي الدافع للتعاقد معه و إلا سنكون أمام عقد مقاول و ليس عقد عمل .

ب - أن يكون إلتزام العامل برضاه دون إجباره لكون أن عقد العمل من العقود الرضائية ، على أن يتم العمل وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل بإحترام الأنظمة الداخلية للعمل و قواعد الحيطة و الأمن .

ج - يجب على صاحب العمل توفير أدوات العمل و الظروف المناسبة لحسن أدائه بمراعاة

⁵² - أنظر نص المادة 8 من قانون 11/90 ق ع ع ، غير أنه تجدر الإشارة هنا إلى تعريف المشرع له في القانون المدني ، أين تنص المادة 54 منه " اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما "

⁵³ - معزیز عبد السلام " الوجيز في قانون العمل " دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر 2008 ، ص ص 35 ، 36

القواعد الأمنية و الوقائية .

د - ألا يدخل العمل ضمن إطار ممارسة أعمال السلطة العامة أي في إطار علاقة الوظيفة العامة⁵⁴ ، لأنه بذلك يحمل صفة موظف عمومي التي يحكمه القانون العام بعكس علاقة العمل التي يحكمها القانون الخاص .

و قد تم إستبعاد بعض الفئات العمالية من نطاق تطبيق قانون علاقات العمل بنص صريح ، و هم المستخدمون المدنيون و العسكريون التابعون للدفاع الوطني و القضاة و الموظفون و الأعوان المتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات و مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة .⁵⁵

الفرع الثاني

الأجر

الأجر هو محل إلتزام صاحب العمل و سبب إلتزام العامل ، و يعرف على أنه المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل العمل الذي قام به لصالحه ، و يرى المشرع الفرنسي بعد تغيير النظرة المادية للأجر إلى مفهوم إجتماعي جديد للأجور ، أن الأجر يشتمل على كل مبلغ أو أي إمتياز يمنح بمناسبة العمل في المؤسسة المستخدمة المتكلفة بالعامل ، و قد عرفه على أنه كل أجر أو مرتب أساسي و كل الإمتيازات و الملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، و ما يفهم من ذلك أن للأجر عنصرين أحدهما ثابت و الثاني متغير ، و هو المبدأ الذي أخذت به أغلب التشريعات الحديثة ، و قد أطلقت عدة تسميات على الأجر (أجر أو راتب) بدون أن يكون لإختلاف هذه التسميات أي إعتبار ، و هو ما ذهب إليه المشرع الجزائري عندما ذكر أن للعامل

⁵⁴ - يخضع الموظف العمومي للأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية (ج

ر رقم 46 المؤرخة في 16/07/2006)

⁵⁵ - أنظر نص المادة 3 من قانون 11/90

الحق في أجر مقابل العمل المؤدي و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل .⁵⁶ و يحدد الأجر بناء على التفاوض الفردي بين العامل و صاحب العمل أو عن التفاوض الجماعي ، و يشتمل الأجر على عنصرين ، أحدهما ثابت و يتشكل من الأجر الأدنى الوطني المضمون و المحدد بمبلغ 18000 دج ، و الأجر الأساسي الذي يتحدد حسب تصنيفات مناصب العمل ، كما يتضمن الأجر الثابت على مختلف التعويضات المرتبطة بمنصب العمل ، أما المتغير منه فيتضمن منح و تعويضات للعامل .⁵⁷

و عليه يتم الإتفاق بين العامل و صاحب العمل بكل حرية على تحديد الأجر الأساسي و مختلف الملحقات الأخرى مثل التعويضات و المكافآت و العلاوات مع إحترام مختلف الأحكام المعمول بها خاصة منها ما يتعلق بالأجور كإحترام الأجر الأدنى الوطني المضمون الذي تشترك في تحديده بموجب مرسوم بعد إستشارة نقابات العمال و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا ، و الذي يراعى عند تحديده تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة و الأرقام الإستدلالية للإستهلاك ، و الظروف الإقتصادية العامة⁵⁸ ، و الذي يجب أن يشتمل الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهما كانت طبيعتها ، بإستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل .⁵⁹

أما عن تحديد الأجر عن طريق التفاوض فإنه من صلاحيات الإتفاقية الجماعية للعمل موضوع الأجور فيما يتعلق بتحديد حدوده الدنيا و كفيات تزايد و تطوره ، كما أنها تتطرق إلى مكونات الأجر من خلال تحديد ما هو ثابت فيه و ما هو متغير ، بالإضافة إلى تحديد العوامل

56 - أنظر نص المادة 80 من قانون 11/90

57 - معزیز عبد السلام ، مرجع سابق ، ص 36

58 - أنظر نص المادة 87 من قانون 11/90

59 - أنظر نص المادة 87 مكرر من قانون 11/90

المرتبطة به كالمردودية و المكافآت و التحفيزات و العلاوات ، و قد تطرق المشرع الجزائري على أن الإتفاقيات الجماعية يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :⁶⁰

- 1 - الأجور الأساسية الدنيا المطابقة ،
 - 2 - التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.
 - 3 - المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل .
 - 4 .كيفية مكافأة فئات العمال المعنيين بالمردودية ،
 - 5 - تحديد النفقات المصرفية و هي النفقات التي قد تتمثل في أكل ، شرب ، نقل و إيواء .
- و نظرا للطابع الاجتماعي للأجور أخضع المشرع الجزائري تأثرا بمختلف التشريعات الحديثة الأجور إلى حماية قانونية خاصة بها ⁶¹ ، مكرسا بذلك مبادئ و قواعد معترف بها في مختلف القوانين العمالية الحديثة.⁶² و تتمثل فيما يلي :

1/ مبدأ إمتياز الأجور عن بقية الديون :

و مفاد هذا المبدأ هو أسبقية الحقوق المالية للعمال و المتمثلة في الأجور و توابعه من علاوات ، مكافآت و حوافز عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على عاتق صاحب العمل مدنية كانت أم تجارية أو ديون متعلقة بمستحقات الضمان الاجتماعي أو الضرائب أو الخزينة العامة أو دين آخر للغير .

و هو الأمر الذي أكدته المادة 89 من قانون علاقات العمل 11/90 نصت على أنه " يمنح

⁶⁰ - أنظر نص المادة 120 من قانون 11/90

⁶¹ - للتفصيل أكثر في ذلك أنظر : أمال بطاهر " النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، مصر 2013

⁶² - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل " ، مرجع سابق ، ص 75

الأفضلية لدفع الأجر و تبعاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الإجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها و شكلها " ، إلا أن المادة 4/993 من القانون المدني تنص في الفقرة الأخيرة منها على أنه " تستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية و المبالغ المستحقة للخزينة العامة مصاريف الحفظ و الترميم أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها " و المقصود بالمبالغ هنا تلك المتعلقة و المستحقة للخدم أو الكتبة و العمال و كل أجير آخر بالإضافة إلى مبالغ النفقة ...

من خلال إستقراءنا للمادتين مقارنة بينهما نستنتج و بوضوح وجود تناقض بينهما ، ففي الوقت الذي تنص فيه المادة الأولى على أسبقية الأجر عن مختلف الديون الأخرى مهما كانت طبيعتها القانونية ، فإننا نلاحظ خلاف ذلك في المادة الثانية لكون أن المشرع الجزائري قرر أسبقية لديون أخرى على الأجر و المتمثلة في المصاريف القضائية و المبالغ المستحقة للخزينة العامة و مصاريف الحفظ و الترميم ، إلا أنه إعمالاً للمبدأ القائل " الخاص يقيد العام " ، فإننا نطبق أحكام المادة 89 ق.ع العمل 11/90 على أحكام المادة 4/993 من القانون المدني بمعنى أنه للأجر أسبقية على مختلف الديون الأخرى .

و نجد في نفس السياق أن القانون التجاري رقم 59/75⁶³ أعطى للأجر أسبقية عن الحقوق الأخرى بنص المادة 294 منه حيث أنها ألزمت وكيل التفليسة خلال العشرة أيام من الحكم بشهر الإفلاس أو التسوية القضائية أن يؤدي الأجر و التعويضات و التوابع الناشئة بمناسبة عقود العمل ، و التي لازالت مستحقة للعمال المستخدمين مباشرة مع الطرف المدين .

⁶³ - الأمر رقم 59/75 المؤرخ في 1975/9/26 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم (ج ر رقم 101 المؤرخة في 1975/12/19)

3- مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية :

و في هذا الإطار نصت المادة 90 من قانون 11/90 ق ع ع ، أنه لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو إقطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها " ، أي أن الأجر بعد أن أصبحت حقا مكتسبا للعمال بعد المصادقة على ميزانية المؤسسة المستخدمة لا يمكن تعديلها أو تحويلها أو إلغائها أو تقليصها و كذا عدم إمكانية الحجز على هذه الإعتمادات من قبل دائني المؤسسة المستخدمة ، و في هذا الإطار ذهبت المادة 34 من قانون 17/84 المتعلق بقوانين المالية المعدل و المتمم بالمرسوم التشريعي 01/93 - 15/93 - 18/93 و قانون 88 - 05 المؤرخ في 1988/7/7 إلى أنه بصرف النظر عن أحكام المادة 33 أعلاه لا يجوز القيام بالنسبة لميزانية التسيير بأي إقطاع من الفصول التي تتضمن النفقات المخصصة للمستخدمين إلى فصول تتضمن أنواع أخرى من النفقات .

3 - مبدأ بطلان التنازل عن الأجرة :

و مفاد هذا المبدأ البطلان القانوني لأي تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه بغض النظر عن ما إذا كان هذا التنازل تم برضا العامل أو بدون رضائه ، و قد نصت على هذا المبدأ صراحة المادة 172 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي ذكرت أنه " يعد باطلا و عديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه ، و هذا المبدأ أكده ضمنا قانون علاقات العمل 11/90 في نص المادة 136 منه أين ذكرت أنه يكون باطلا و عديم الأثر كل علاقة العمل غير مطابقة الأحكام التشريعية المعمول به و تحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون .

و هو ما يفهم منه إستنتاجا تلك الحقوق المترتبة العامل و منها الأجر التي نصت المادة 88 من قانون 11/90 أنه يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام عند حلول أجل إستحقاقه .

الفرع الثالث

التبعية (الإشراف)

و يقصد بها الرقابة التي يخضع لها العامل أين يجد العامل نفسه ملزما بالإمتثال لمختلف الأوامر و التعليمات و التوجيهات في الحدود المسموح بها قانونا لصاحب العمل ، و لهذه التبعية عدة مظاهر مثل حق صاحب العمل في تحديد و توزيع أوقات العمل و وضع النظام الداخلي للعمل و فرض تدابير الوقاية الصحية و الأمن و سلطة التأديب و غيرها⁶⁴ ذلك أن صاحب العمل هو الذي تقع على عاتقه مسؤولية السير الحسن للعمل من خلال تنسيقه و تنظيمه العمل و توفيره وسائل و أدوات العمل⁶⁵.

الفرع الرابع

المدة

و المقصود بها المدة الزمنية التي يعمل فيها العامل لمصلحة المؤسسة المستخدمة ، و يأخذ عنصر المدة دورا مهما في تحديد الإلتزامات و الحقوق خاصة فيما تعلق منها بإنهاء علاقة العمل و آثارها ، و توجد عدة أصناف لعقود العمل منها عقود العمل المحددة المدة و عقود أخرى غير محددة المدة أي دائمة و التي تعتبر الأصل⁶⁶. و بإعتبار أن عقد العمل من العقود الرضائية ، فإنه يخضع في إنعقاده لنفس شروط العقود العامة الواردة في القانون المدني مع بعض الفوارق لخصوصية علاقة العمل .

64 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 60

65 - بن عزوز بن صابر " الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها " دار الخلدونية ، الجزائر ، ص 25

66 - بحسب نص المادة 11 ق.ع. ع 11/90 التي أكدت أنه " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ، و في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة المدة غير محدودة "

المطلب الثالث

أركان عقد العمل

و تتمثل أركان عقد العمل في جملة من الشروط الشكلية و الموضوعية

الفرع الأول

الشروط الشكلية

تنص المادة 11 من قانون 11/90 ع ع التي أكدت أنه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ، و في حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة المدة غير محدودة ، مما يعني أنه لم يشترط المشرع ضرورة الكتابة لإنعقاد علاقة العمل⁶⁷ ، بل جعله وسيلة للإثبات في حالة النزاع ، و تنص المادة 9 من قانون 11/90 ع ع على أنه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة " ، و منه يتضمن عقد العمل لخصوصيته عن بعض البيانات الأساسية أو التكميلية تختلف من عقد لآخر حسب إختلاف قطاعات العمل⁶⁸.

و تتمثل البيانات الأساسية فيما يلي :⁶⁹

- بيان هوية الأطراف و تاريخ بداية و نهاية العقد
- تحديد الوظيفة أو منصب العمل و مكانه
- تحديد الأجر الأساسي و عناصره المكملة و ما يرتبط بها من تعويضات و مكافآت الواجب إدراجها في العقد قانونا و إتفاقا

أما العناصر التكميلية و التي لا تؤثر على صحة العقد فتتمثل فيما يلي :

⁶⁷ - تنص المادة 8 من قانون 11/90 ق ع ع على أنه " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي ، و تقوم هذه العلاقة ،

على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما "

⁶⁸ - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل " مرجع سابق ، ص 47

⁶⁹ - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 65 ، 66

- بيان فترة التجربة
- بيان المدة القانونية للعمل و توزيع ساعات العمل و فترة التناوب
- بيان حالات تعديل العقد إن كانت هناك ضرورة لذلك سواء تعديل لمصلحة صاحب العمل
- كتغير نشاط المؤسسة ، أو لمصلحة العامل لحصوله على مؤهل أعلى بغرض الترقية المهنية .

الفرع الثاني

الشروط الموضوعية

و تتمثل في الرضا و الأهلية و المحل و السبب

1/ الرضا :

يعني الرضا في عقود العمل الإتفاق بحرية و رضا حول مسائل العقد بالتعبير عن الإرادة بشكل صريح كالكتابة أو باللفظ الدال على الموافقة أو ضمنا بالسكوت أو الشروع في العمل و تنفيذه ، و هي ذات الأحكام المنصوص عليها في القانون المدني .⁷⁰

و عليه فإن الرضا يمكن أن ينجم عن تبادل طرفي علاقة العمل شفاهيا أو كتابيا ، و في قانون العمل يمكن أن نستخلص الإرادة من المحادثة التي تتم عند التوظيف ، لذلك ينبغي الرجوع إلى الشروط التقليدية التي وضعها القانون المدني ، و بالمقابل لا يحق للمستخدم بعد أن يكون قد وظف عاملا أن يحتج بغياب الرضا للتخلص من إلتزاماته التعاقدية و القانونية .⁷¹

و عليه فإن عقد العمل إذا شابه عيب من العيوب ، و التي تشمل الغلط و التدليس و الإكراه فإنه أعتبر باطلا دون أن يمتد ذلك للحقوق المكتسبة للعامل .

⁷⁰ - أنظر في ذلك في شروط العقد بخصوص الرضا و عيوبه في المواد 59 و ما يليها من القانون المدني

⁷¹ - الطيب بلولة ، جمال بلولة " إنقطاع علاقة العمل - إنتهاء مطابق للإجراءات ، إنقطاع تعسفي ، طرق الطعن ، إعادة إدماج

، تعويضات مدنية ، إجتهاد قضائي " منشورات بيري ، الجزائر 2007 ، ص 27

2/ الأهلية : و نميز في ذلك أهلية العامل و أهلية صاحب العمل

أ- أهلية العامل :

و هو أن يكون يتمتع بسن الرشد كما هو منصوص عليه في القانون المدني 19 سنة كاملة⁷² و متمتعا بقواه العقلية و لا يشوبها جنون أو عته أو سفه ، إلا أنه يمكن لمن يكون سنه 16 سنة أن يبرم عقد العمل بشرط حصول رخصة من وليه الشرعي ، و لا يمكن أن يقل عمره عن 16 سنة إلا في حالة عقود التمهين .⁷³

ب - أهلية صاحب العمل :

و نميز في ذلك أيضا كونه شخصا طبيعيا أو معنويا ، فإذا كان شخصا طبيعيا فيجب أن تكون أهليته كاملة كما سبق الذكر سلفا ، و إذا ما كان شخصا معنويا فإنه تكون بحسب من هو مقرر له بموجب النظام الداخلي و اللوائح في المؤسسة كالمدير أو مدير التوظيف على مستوى المؤسسة المستخدمة .⁷⁴

فالأهلية هي صلاحية الشخص لأن يكون صاحب حق و بالتالي له الممارسة ، و ينبغي أن يتمتع المستخدم الذي يقوم بتوظيف الأجير بأهلية التعاقد ، خاصة بالنظر إلى التبعات المالية للعقد ، و كقاعدة عامة ، لا ينجر عن تعهد عديم الأهلية أي أثر ، نظرا لإمكانية إبطال العقد الذي أبرمه ، و يختلف الأمر عندما يكون القاصر و هو مميز ، ففي هذه الحالة يحق للأجير أن يطالبه بأجره .⁷⁵

و على العكس من ذلك ، فإذا كان الأجير قاصرا لا يعد العقد باطلا ، و لكن يمكن فسخه ، غير أن المستخدم يبقى مطالبا بتسديد الأجور المستحقة ، و ذلك دون الإخلال بالعقوبات الجزائية

72 - أنظر نص المادة 40 من القانون المدني

73 - أنظر نص المادة 15 من 11/90

74 - معزیز عبد السلام ، مرجع سابق ، ص 40 ، 41

75 - الطيب بلولة ، جمال بلولة ، مرجع سابق ، ص 27

3/ المحل :

يشترط في محل عقد العمل و المتمثل في طبيعة و نوع العمل الملتزم به ، أو الأجر الذي يقدم للعامل أن يكون مشروعاً و غير مخالف للنظام العام و الآداب العامة كالإتفاق على ممارسة تجارة المخدرات و ممارسة الدعارة .. إلخ ، و إلا أعتبر باطلاً بنص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .77

و ينص في نفس السياق القانون المدني في مادته 93 منه على أنه " إذا كان محل الإلتزام مستحيلاً في ذاته أو مخالفاً للنظام العام و الآداب العامة ، كان باطلاً بطلاناً مطلقاً "

4/ السبب :

و يشترط في عقد العمل كذلك أن يكون سببه مشروعاً غير مخالف للنظام العام و الآداب العامة .78

و ينص القانون المدني هو الآخر في مادته 97 منه على أنه " إذا إلتزم المتعاقد لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام و الآداب ، كان العقد باطلاً " .

غير أن بطلان العقد في هذه الحالة لا يمكن أن يؤدي إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه " بحسب ما ورد في نص المادة 135 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و المذكورة أدناه .

76 - تنص المادة 140 من قانون 11/90 على أنه : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة ، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما ، و في حالة العود يمكن إصدار عقوبة حبس من 15 يوماً إلى شهرين دون المساس بالغرامة المالية التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة "

77 - تنص المادة 135 من قانون 11/90 ق ع ع " تعد باطلاً و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه "

78 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 68

المبحث الثاني

إنعقاد علاقة العمل ، إثباتها ، سريانها و آثارها

و نتطرق من خلال هذا المبحث إلى مراحل إنعقاد علاقة العمل و إثباتها و سريانها ، و كذا إلى جملة الحقوق و الإلتزامات المقررة لطرفي كآثر لسريان عقد العمل .

المطلب الأول

مراحل إنعقاد علاقة العمل

من أجل أن يكون عقد العمل المبرم بين العامل و صاحب العمل منتجا لكل آثاره القانونية ، فإنه يجب أن تسبقه مرحلة تجريبية لأداء العامل الجديد ، ثم مرحلة ثانية تنتهي بتثبيت أو ترسيم العامل في منصبه الجديد .

أولا : الفترة التدريبية أو التجريبية :

حيث يوضع العامل في هذه الفترة تحت التجريب ليتأكد صاحب العمل من مدى كفاءته و إستعداده للقيام بعمله على أكمل وجه ، و تمتد هذه الفترة إلى مدة 6 أشهر مع إمكانية رفعها إلى 12 شهرا فيما يخص مناصب العمل ذات التأهيل العالي ، و تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي⁷⁹ ، و تعتبر هذه الفترة مرحلة تمهيدية للتعاقد النهائي مع العامل الجديد إذا ما كانت هذه الفترة إيجابية بإثبات العامل الجديد لكفاءته و قدراته على القيام بعمله الجديد ، و بالتالي يصبح عقد العمل نهائيا ، أما في حالة ما إذا كانت سلبية ، فبإمكان صاحب العمل فسخ العقد بدون إشعار مسبق و دون تعويض كما يحق للعامل هو الآخر فسخ العقد بدون تعويض و بدون إخطار مسبق كذلك⁸⁰.

⁷⁹ - أنظر نص المادة 18 من قانون 11/90

⁸⁰ - أنظر نص المادة 20 من قانون 11/90

و يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشتغلون مناصب عمل مماثلة ، بإستثناء ما يخص إنتهاء علاقة العمل ، و تؤخذ المدة التجريبية بعين الإعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت العامل في منصبه .⁸¹

و قد أيدت المحكمة العليا قرارا صادرا عن عن مجلس قضاء سكيكدة الذي ألغى إعادة إدماج أجير تم تسريحه أثناء المدة التجريبية .⁸²

ثانيا : الترسيم أو التثبيت :

في حالة ما إذا إنتهت مرحلة التجربة بنتائج إيجابية على أساس إظهار العامل لقدراته و كفاءته في منصب العمل الجديد و برضا صاحب العمل مادام أن تقدير مدى إيجابية مردود العامل الجديد في منصبه الجديد ترجع له ، فإن هذا العقد المؤقت يتحول إلى عقد نهائي بكامل الحقوق ، حينها لا يمكن لصاحب العمل تعديل هذا العقد أو إنتهاؤه إلا بموجب الإجراءات المعمول بها ، مثلما تنص عليه المادة 63 من قانون 11/90 .

المطلب الثاني

إثبات علاقة العمل

تنص المادة 8 من قانون 11/90 ق ع ع على أنه " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي ، و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما " .

و هذا ما يعني أنه يمكن إثبات علاقة العمل بكافة الطرق و وسائل الإثبات الممكنة ، و هو ما أكده المشرع الجزائري في نص المادة 10 من قانون 11/90 بنصها أنه " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت " ، ففي حالة ما إذا كان عقد العمل مكتوبا ، فإن هذه الوثيقة

81 - الطيب بلولة ، جمال بلولة ، مرجع سابق ، ص 57

82 - المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية ، قرار مؤرخ في 1989/04/03 رقم 49289 ، المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد رقم 2 لسنة 1991 ، ص 121

تصبح أداة إثبات ، و ضياع هذه الوثيقة ، أو أن العقد غير مكتوب ، لا يمنع العامل من اللجوء إلى مختلف الوسائل الأخرى لإثبات عقد العمل كالبينة ، القرائن ، اليمين ، أو الشهود ، (وثائق متعلقة بمصالح الضرائب الضمان الاجتماعي ، قسيمة الأجر ،...) ،

الملاحظ أن المشرع الجزائري وسع وسائل إثبات عقد العمل إلى كل الوسائل الأخرى نتيجة توسع أدوات و أشكال إبرام علاقة العمل ، و لمدى أهمية الحقوق التي تترتب على هذه العلاقة و إنعكاساتها على العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل ، و هي بذلك تختلف عن وسائل الإثبات في المواد التجارية و المدنية .

المطلب الثالث

سريان علاقة العمل

و نميز هنا ما بين وضعية العمل الفعلي و وضعية التوقف المؤقت عن العمل

أولاً : وضعية العمل الفعلي :

و هي الوضعية الذي يقوم فيها العامل بأداء عمله المكلف به بموجب عقد العمل المبرم بينه و بين رب العمل يتمتع فيها من خلال هذه بكل الحقوق و الإمتيازات المنصوص عليها قانونا من أجر و منح و تعويضات و مكافآت و ترقية .⁸³

ثانياً : وضعية التوقف المؤقت عن العمل :

تؤدي بعض الحالات لتوقف علاقة العمل مؤقتا ، و تختلف بإختلاف طرفها فمنها ما يتعلق بتوقف العامل و منها ما يتعلق بصاحب العمل .

أ- حالات التوقف المؤقت الخاصة بالعامل⁸⁴ :

تشير المادة 64 من قانون 11/90 إلى تعليق العمل لأسباب عديدة منها إتفاق الطرفين ،

⁸³ - معزیز عبد السلام ، مرجع سابق ، ص 44

⁸⁴ - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 73

كالإستيداع أو العطل المرضية أو لأداء إلترام الخدمة الوطنية أو لأداء مهام إنتخابية أو لمتابعة جزائية ... ، على أن يعاد إدراج العمال في مناصب عملهم بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل حسب نص المادة 65 من قانون 11/90 .

1-الإستداع :

قد يضطر العامل لتقديم طلب الإحالة على الإستداع لأسباب موضوعية مؤقتة كمرض أحد أفراد عائلته و حاجته لرعاية و مرافقة أو لمرافقة زوجه بسبب تغير مكان العمل .. ، و لم يشر قانون العمل حسب نص المادة 64 من قانون 11/90 لها بالتفصيل تاركا ذلك للإتفاقيات الجماعية و النظم الداخلية للعمل .

و يترتب وضعية الإحالة على الإستداع ، توقيف الراتب و كل ما يتعلق به و توقف الإستفادة من الأقدمية في المنصب و الترقية و التقاعد مع إحتفاظ العامل بالحقوق المكتسبة في منصب عمله قبل إحالته على الإستداع ، و حقه في الرجوع لمنصب عمله بعد إنتهاء مدة الإستداع .

2- الإنتداب لأداء الخدمة الوطنية :

حيث يوضع العامل بمجرد إتحاقه بجيش الشعبي الوطني في حالة إنتداب بقوة القانون ، و يحتفظ العامل بحق إعادة إدماجه في منصب عمله بعد إنتهاء مدة تجنيده مع ضرورة إستعادته من كل الإمتيازات المكتسبة قبل فترة الخدمة الوطنية .

3- الإنتداب لأداء مهام نيابية :

يضطر فيها العامل للتوقف للتفرغ لمهامه النيابية في صورة عضويته في المجالس المحلية كالبلدية و المجلس الشعبي الولائي أو وطنية كعضوية البرلمان بغرفتيه أو كتمثيل نقابي .

4- العطل المرضية و عطة الأمومة :

تتوقف علاقة العمل بسبب الحالة المرضية طويلة المدى المؤقتة أو بسبب حادث عمل ، و هو ما نصت عليه المادة 64 من قانون 11/90 ، حيث تتوقف آثار علاقات العمل إلى غاية شفاء العامل ، و تتكفل في هذه الحالة مصالح الضمان الإجتماعي بدفع التعويضات الخاصة

بالعلاج و العناية الطبية اللازمة خلال هذه الفترة ، كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة التي تؤدي إلى إنقطاع مؤقت لعلاقة العمل تستحق خلالها تعويضات يومية طوال فترة الإنقطاع .

5- المتابعة الجزائية :

حيث تتوقف علاقة العمل بسبب متابعة جزائية للعامل المتهم من شأنها التأثير على حريته ، حينها تتوقف هذه العلاقة لحين فصل الجهات القضائية الجزائية المختصة إما ببراءة العامل ، و من ثم رجوعه لمنصب عمله ، أو بإدائته بعقوبة سالبة للحرية ، مما يعني إستحالة عليه أداء مهامه ، و يحق حينها لرب العمل فصل العامل نهائيا من منصب عمله .

ب - حالة توقف المؤقت لصاحب العمل :

و من ضمنها إستحالة العامل لتنفيذ إلتزاماته بسبب الضرورات التقنية و الإقتصادية كالنزود بمواد العمل ، أو الغلق المؤقت للمؤسسة من طرف المصالح العمومية المعنية بسبب إرتكاب صاحب العمل لمخالفات تستدعي هذا الغلق ، الأمر الذي من شأنه توقيف علاقة العمل إلى حين إستئناف العمل بالمؤسسة المستخدمة .

و الواقع أن الفقه يميز هنا فيما يخص إلتزام صاحب العمل بدفع أجور العمال الأجراء خلال فترة التوقف عن العمل بين حالتين :⁸⁵

الحالة الأولى : و تتمثل في حالة الظروف المفاجئة الممكن توقعا كحادث تعطل آلات الصنع ، أو إرتكاب صاحب العمل لمخالفات ينتج عنها غلق مؤقت للمؤسسة ، حيث يلتزم صاحب العمل حينها بضرورة دفع الأجور سواء عن طريق مؤسسته أو عن طريق التأمين ، و ترى بعض الإجتهدات أن الأجر لا يستحق لكونه يمثل مقابل العمل المؤدى ، إلا أن التوقف لأسباب

⁸⁵ - راشد راشد " شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في التشريع الجزائري " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1991

، ص 251 ، 252 ، و أنظر كذلك : بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 76

اقتصادية لا يكفي كمبرر لإعفاء صاحب العمل من إلتزاماته التعاقدية .
الحالة الثانية : و يمثل في حالة القوة القاهرة ، أي أن السبب غير متوقع و لا يرتبط بتقصير صاحب العمل و إهماله ، فهنا لا يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر خلال فترة التوقف .

المطلب الرابع

آثار علاقة العمل

ينتج عقد العمل آثار تتمثل في جملة من الحقوق و الإلتزامات لطرفي علاقة العمل المتعاقدين من العامل أو رب العمل .

أولا : حقوق و إلتزامات العامل :

و يتعلق الأمر بالحقوق الأساسية التي يكفلها الدستور و القوانين للأجراء ، و ينبغي أن تكون ممارستها حرة تحت طائلة عقوبات جزائية ، يلتزم بها المستخدم من خلال إحترام حقوق العمال ، لكن في مقابل ذلك للمستخدم حقوق تتمثل في إلتزامات تقع على عاتق الأجير ، و هو ما يعني وجود توازن ضروري ما بين الطرفين تسعى إليه و تقره القوانين و الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية تحقيقا للمصلحة المشتركة.

1/ حقوق العامل :

و قد أحصى المشرع حقوق العمال التي تقع على عاتق المستخدم الكثير نذكر منها على سبيل

المثال :

أ - الحق في الأجر :

و هو محل إلتزام صاحب العمل و سبب إلتزام العامل ، حيث ذكر المشرع الجزائري في نص المادة 80 من قانون 11/90 أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل .

ب - الحق في التكوين و الترقية :

نصت المادة 57 من قانون 11/90 على إلزام صاحب العمل مباشرة أعمال تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال لإكتساب معارف من شأنها ترقيةهم في منصب عمل عالي المستوى حسب المناصب المتوفرة .⁸⁶

ج- الحق في ممارسة مهام نقابية :

و هو الحق المكرس دستوريا و قانونا بموجب نص المادة 2 من قانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/2 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

ح- الحق في التقاعد :

و يستفيد منه العامل متى بلغ سن الـ 60 سنة و للمرأة العاملة إستقاء سن الـ 55 سنة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي .⁸⁷

د- الحق في الراحة و العطل القانونية :

بمقابل إلزام العامل بساعات العمل المقدرة حسب المشرع الجزائري بـ 40 ساعة أسبوعيا⁸⁸ ، فإن العامل يتمتع بيوم راحة في الأسبوع تكون يوم الجمعة⁸⁹ ، ما لم تكن لضرورات إقتصادية أو تنظيم الإنتاج تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم الراحة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة .⁹⁰

هـ - الحق في الضمان الإجتماعي :

و يهدف الضمان الإجتماعي إلى حماية الأجراء ضد كل الإحتمالات التي تعرضهم بصفة

⁸⁶ - أنظر في ذلك مقتضيات المواد 58 ، 59 ، 60 ، 61 من قانون 11/90

⁸⁷ - أنظر في ذلك قانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل و المتمم للقانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/2 و المتعلق بالتقاعد (ج ر رقم 78 لسنة 2016)

⁸⁸ - أنظر نص المادة 2 من الأمر 03/97 المؤرخ في 1997/01/11 المحدد للمدة القانونية للعمل (ج ر رقم 3 المؤرخة في 1997/1/12)

⁸⁹ - أنظر نص المادة 33 من قانون 11/90

⁹⁰ - أنظر نص المادة 37 من قانون 11/90

مؤقتة أو دائمة إلى الحرمان من أجورهم ، و بالنتيجة من العلاج و وسائل العيش ، و تمتد هذه الحماية إلى ذوي الحقوق⁹¹ و أهم النصوص في هذا المجال هي :

- القانون 11/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل و المتمم
- القانون 12/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم
- القانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم

2/ إلتزامات العامل :

و هي ما تمثل حقوق لصاحب العمل تقع على عاتق العامل و منها ما يلي:⁹²

- أ - **الإلتزام بالتنفيذ الشخصي للعمل** : حيث أكدت ذلك المادة 7 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بضرورة أداء العمل بصفة شخصية و بعناية و مواضبة .
- ب - **الإلتزام بتنفيذ تعليمات صاحب العمل** : و هي التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة .
- ج- **المحافظة على وسائل العمل** : و يجب على العامل أن يتخذ كل الإحتياطات الواجبة للحفاظ على وسائل العمل متصرفا في ذلك بمعيار الرجل العادي .⁹³
- ح- **الإلتزام بالسر المهني** : و بمقتضى ذلك يلتزم العامل بعدم إفشاء السر المهني خاصة ما تعلق منها بنقل التقنيات و التكنولوجيات للمؤسسة المستخدمة و الذي يعتبر بمثابة خطأ جسيم يؤدي للعزل⁹⁴ من شأنه التسبب في أضرار للمؤسسة المستخدمة لمصلحة مؤسسات منافسة .

91 - الطيب بلولة ، جمال بلولة ، مرجع سابق ، ص 52

92 - أنظر المادة 7 من قنون 11/90 ، و من تلك الإلتزامات كذلك ضرورة مراعاة تدابير الوقاية و الصحة ، و كذا تقبل أنواع الرقابة الصحية الداخلية و الخارجية ، و ضرورة المشاركة في دورات التكوين ، و عدم منافسة المستخدم في مجال نشاطه

93 - Tayeb Balloula ; Droit du travail , édition Dahled int , 1984 , p 123

94 - أنظر نص المادة 73 من قانون 11/90

ثانيا : حقوق و إلتزامات صاحب العمل :

يتمتع صاحب العامل بموجب عقد العمل المبرم بين طرفيه بجملة من الحقوق تمثل في الأساس جملة من الإلتزامات الملقاة على العامل : مثل حق الإدارة و الإشراف و التوجيه و إصدار التعليمات ، و ضرورة التنفيذ الشخصي للعمل المطلوب من قبل العامل...إلخ أما تعلق بإلتزامات صاحب العمل ، فهي تمثل بالمقابل أهم حقوق العامل ، و منها كالإلتزام بدفع الأجرة في آجالها ، و الإلتزام بتوفير الحماية و الأمن المهني و وسائل العمل و تكوين و ترقية العمال...إلخ.⁹⁵

⁹⁵ - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص ص 93 ، 95

المبحث الثالث

الأحكام الخاصة بمدة العمل و العطل المختلفة

خص المشرع الجزائري لمصلحة العامل و صاحب العمل تنظيميا خاصا بمدة العمل القانونية و العطل المختلفة التي يستفيد منها العامل الأجير و كذا بعض الفئات العمالية كالأجانب بأحكام خاصة .

المطلب الأول

المدة القانونية للعمل

و يقصد بها المدة أو الفترة الزمنية المحددة التي يلتزم العامل بإستغراقها في أداء عمله لمصلحة صاحب العمل ، تنفيذا للمهام و الواجبات المرتبطة بمنصب العمل ، و من ثم فإن مدة العمل تندرج في إطار الضوابط الهامة التي تدخل في تشكيل الظروف و الشروط العامة للعمل ، و هو ما دفع الدولة إلى التدخل من أجل فرض تنظيم قانوني لأوقات العمل عن طريق تحديد حد أقصى لساعات العمل ، و إن لم تحدد في البداية إلا أن النضال المستمر للطبقات العمالية قلص المدة و حدها ، ففي فرنسا صدر أول قانون في سنة 1919 م يحدد المدة بثمان ساعات في اليوم ، ثم أعقبه قانون آخر في سنة 1936 م صدر قانونا آخر حدها بأربعين ساعة ثم خفضت إلى 39 ساعة.⁹⁶

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد كان بموجب قانون الصادر سنة 1975 يحددها بـ 44 ساعة ، أما في القانون الحالي الخاص بالمدة القانونية للعمل فقد حدها بـ 40 ساعة أسبوعيا ، أما توزيعها يوميا فيكون بـ 5 أيام كاملة على الأقل⁹⁷

⁹⁶ - المرجع السابق ، ص 161 ، 162

⁹⁷ - الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل (ج ر رقم 3 المؤرخة في 12/01/1997)

المطلب الثاني

العطل و الراحات المختلفة

قرر المشرع الجزائري تأثرا بالتشريعات العمالية مجموعة من العطل و الراحات المختلفة منها ما هو أسبوعي و منها ما هو سنوي و أخرى تتعلق بمناسبات دينية و وطنية ، و الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري ذكر تحت عقوبات جزائية أنه لا يمكن حرمان العمال من حقهم في الراحة القانونية .⁹⁸

1-الراحة الأسبوعية :

و تشمل جميع الفئات العمالية إلزاما ، أين قرر المشرع الجزائري ضرورة منح العامل يوم كامل كراحة أسبوعية تمنح بصفة دورية ، و حدد يوم الجمعة للإستفادة منها و التمتع بها في ظروف العمل العادية⁹⁹، مع الإستثناء بإمكانية تأجيلها براحة تعويضية ماثلة لها لضرورة المصلحة الإقتصادية أو لضرورات تنظيم الإنتاج مع إمكانية الإنتفاع بالحق على زيادة ساعات إضافية .¹⁰⁰

2-العطلة السنوية :

يتمتع العامل بعطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم ، و يعتبر كل تنازل عنها باطلا و عديم الأثر¹⁰¹ ، و يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة¹⁰²، و تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أسا يومين و نصف من كل شهر دون أن تتعدى المدة

98 - أنظر نص المادة 144 من قانون 11/90

99 - أنظر نص المادة 33 من قانون 11/90

100 - أنظر المادتين 36 و 37 من قانون 11/90

101 - أنظر نص المادة 39 من قانون 11/90

102 - أنظر نص المادة 40 من قانون 11/90

الإجمالية 30 يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة ¹⁰³ على أن تمنح لعمال الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة .¹⁰⁴

3- الأعياد الدينية و الوطنية :

يحق للعامل الإستفادة من أيام الراحة مدفوعة الأجر بمناسبة الأعياد الدينية و الوطنية كعيد الفطر و عيد الأضحى ، و كذا عيد الثورة و عيد الإستقلال و غيرها من المناسبات المحددة بموجب التشريع الجزائري .¹⁰⁵

و حددت الأعياد القانونية كما يلي :¹⁰⁶

- أول ماي (عيد العمال) يوم واحد ،
- 19 يونيو يوم واحد
- 5 جويلية (عيد الإستقلال و الشباب) يوم واحد ،
- أول نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد
- عيد الفطر ، يومان ،
- عيد الأضحى ، يومان ،
- أول محرم (رأس السنة الهجرية) ، يوم واحد ،
- عاشوراء (العاشر من محرم) ، يوم الأحد
- المولد النبوي (نكرى ميلاد النبي صلى الله عليه و سلم) يوم واحد ،
- أول يناير (رأس السنة الميلادية) يوم واحد

103 - أنظر نص المادة 41 من قانون 11/90

104 - أنظر نص المادة 42 من قانون 11/90

105 - أنظر نص المادة 35 من قانون 11/90

106 - أنظر القانون رقم 278/63 المؤرخ في 1963/07/26 المحدد للأعياد القانونية (ج ر رقم 53) ، المعدل و المتمم بالأمر رقم 153/66 المؤرخ في 1966/06/08 (ج ر رقم 52) و الأمر رقم 419/68 المؤرخ في 1968/06/26 (ج ر رقم 45)

4-العطل الخاصة :

يمكن للعامل الإستفادة من عطل خاصة كتغيبه عن العمل دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك و قدم له تبريرات مسبقة و منها :¹⁰⁷

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية و التعاقدية

- متابعة دورات التكوين المهني و النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في إمتحانات أكاديمية أو مهنية

- يستفيد العامل من ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية التالية :
زواج العامل و ولادة مولود له ، أو زواج أحد فروع العامل ، أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو للزوجة ، أو وفاة زوج العامل أو ختان ابن العامل ، غير أنه في حالتي الولادة أو الوفاة يكون التبرير لاحقا ، و كذا تستفيد العاملة من عطلة الأمومة خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها طبقا للتشريع المعمول به .

¹⁰⁷ - أنظر نص المادة 54 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

المبحث الثالث

منازعات العمل الفردية

أثناء سريان علاقة العمل الفردية قد تحدث عدة توترات بين العامل و صاحب العمل لأسباب و حجج مختلفة و متنوعة ، الأمر الذي يحتم ضرورة التفكير في تنظيم إجراءات حلها و تسويتها ، و هو ما فكرت به تشريعات العمل الحديثة عن طريق وضع آليات محددة بأحكام قانونية خاصة . و قد عرف المشرع الجزائري المنازعة الفردية في العمل بأنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة "108

و قد كان هذا التعريف محل نقد حيث هناك من يرى أن المنازعة في أصلها و أساسها ما هي سوى الخلاف في حد ذاته في أي مرحلة كانت ، و من ثمة لا يوجد أي سند قانوني أو موضوعي لتفريق النزاع الذي يحل داخليا أو عن طريق القضاء.109

غير أن هناك من يعرفه من الفقهاء على أنه " ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء و ينكره رب العمل أو يعترف به و لكنه يمتنع عن تنفيذه " 110، و هو ما يعني أن الطرف المضرور في المنازعة يكون دائما العامل .

و المميز للنزاعات العمل الفردية عن نزاعات العمل الجماعية هي أن الأولى ترتبط بالإخلال بالالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي بعكس الثانية التي تهدف تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الإتفاق .

108 - أنظر نص المادة 2 من قانون 04/90 المؤرخ في 1990/2/6 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (ج ر رقم 6 المؤرخة في 1990/2/7) و هو ما يتفق مع تعريف الفقه الفرنسي ، أنظر في ذلك :
- Gérard Lyon-cean , Jean péliissier , Alain Supiot ; Droit du travail , 18e édition , Dalloz 1996, p 555

109 - أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 8
110 - Jean Rivero , Jean savatier ; Droit du travail , 9e édition , collection Thémis, paris , Presses Universitaires de France 1996, p 19

و نظرا لطبيعة المنازعات العمل الفردية ، و ما يترتب عنها من مساس بالحقوق و الإلتزامات المقررة للطرفين ، فإن المشرع الجزائري أحاطها بعناية تنظيمية خاصة ، و بإجراءات تسوية في مختلف مراحلها سواء كانت على المستوى الداخلي (أي داخل المؤسسة) أو على المستوى الخارجي (خارج المؤسسة) .

المطلب الأول

التسوية الودية للمنازعات الفردية في العمل

يستوجب القضاء الجزائري ضرورة المرور عبر إجراءات من شأنها التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية ، و هو الشرط الجوهري لقبول دعوى المدعي شكلا ، و هذا الإجراء من شأنه التسهيل في حل هذه النزاعات بشكل سريع و التخفيف من عدد القضايا الكبير أمام المحاكم ، و من جهة أخرى لكون أن هذا الإجراء من شأنه المحافظة على العلاقة الودية بين العامل و صاحب العمل بسبب سوء تفاهم في مسألة قانونية أو تنظيمية أو إتفاقية .

1- التسوية الداخلية للنزاع:

و المقصود به الوصول إلى تسوية ودية بين طرفي النزاع (العامل و صاحب العمل) بتراجع هذا الأخير عن التصرف أو القرار محل النزاع إستجابة لطلب العامل ، و يتم ذلك حسب ما حددته المادة 3 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية التي ذكرت أن التسوية يمكن أن تتم في إطار الإجراءات و الأنظمة المحددة في الإتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة المستخدمة لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة .

أما في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 3 يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية 8 أيام من تاريخ الإخطار ، و في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد ، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو

المستخدم حسب الحالة ، و تلتزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار .¹¹¹

الملاحظ في هذا الأسلوب عدم وصوله في الكثير من الأحيان إلى نتائج ملموسة لتعنت و تمسك صاحب العمل بقراراته ، و هو الأمر الذي يتبع باللجوء إلى عرض النزاع على لجنة المصالحة .

2 - التسوية عن طريق المصالحة :

و نظرا للطبيعة الخاصة لعلاقات العمل بطرفيها (العامل و صاحب العمل) و المميّزة بمصالح متناقضة حول شروط و ظروف العمل ، فقد عهدت هذه المهمة في ظل قانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية في ظل التحولات الإقتصادية و الإجتماعية الحاصلة بعد سنة 1990 - بعكس ما كان سابقا أين كانت من مهام مفتشية العمل - إلى لجنة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال و النصف الآخر من أصحاب العمل ، و يهدف هذا الإجراء تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع بغرض الوصول إلى حل يرضى الطرفين يقوم به طرف ثالث ليصبح دور مفتشية العمل مجرد وسيط إتصال بين العمال و بين هذه اللجنة¹¹²، من خلال إخطارها بعدم التسوية الداخلية للنزاع و اللجوء إلى أسلوب المصالحة كمرحلة موالية لمحاولة حل الخلاف بين الطرفين .

أ- تشكيل مكتب المصالحة :

حسب نص المادة 6 من قانون 04/90 قانون تسوية المنازعات العمل الفردية يتكون مكتب المصالحة من عضوين (02) ممثلين للعمال وعضوين (02) ممثلين لصاحب العمل على أن

¹¹¹ - أنظر نص المادة 4 من قانون 04/90

¹¹² - أنظر مهام و صلاحيات و إختصاصات مفتشية العمل في القانون رقم 90 / 30 المؤرخ في 06/04/1990 المتعلق بمفتشية العمل و المعدل و المتمم بالأمر رقم 96/11 المؤرخ في 10/06/1996

تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر (06) مع إشتراط أن يكون لكل ممثل خليفة له عند تغيبه أو حصول مانع له .

و يتم إختيار هؤلاء الممثلين عن طريق الإقتراع السري من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الإختصاص للجهة القضائية المختصة لمدة ثلاث سنوات و بتعيين من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً طبقاً لنتائج الإنتخابات .¹¹³

ب - إختصاص مكتب المصالحة :

فيما يتعلق باختصاص مكاتب المصالحة ، فتميز هنا بين الإختصاص الإقليمي و الإختصاص الموضوعي .

فبالنسبة للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ، تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي 273/61 الصادر بتاريخ 1991/8/21 بأنه يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل و تسويتها ، و يمكن في حالة إتساع المنطقة أو كثرة النزاعات أن تكون هناك مكاتب مصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل تنشأ بقرار وزاري مشترك بين وزير العمل و وزير العدل .

أما بالنسبة للاختصاص الموضوعي لمكاتب المصالحة ، فهو يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل الناتجة عن علاقة العمل التي يحددها قانون 11/90 سواء كانت هذه المؤسسات عامة أو خاصة ، و يستثنى منها فقط النزاعات المتعلقة بقانون الوظيفة العمومية التي لها قانون خاص بها بإعتبارها تخص الموظف و ليس العامل .

¹¹³ - أنظر المواد 12 ، 13 ، 14 ، 15 من قانون 04/90

ج - إجراءات المصالحة :

في حال فشل محاولات التسوية الداخلية للنزاع يمكن للعامل إخطار مفتش العمل كما سبق الذكر ، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بالحضور شخصيا إلى مفتشية العمل لتقديم الإخطار شفويا ، حيث يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال العامل - المدعي - حسب نص المادة 26 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية .

يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة (3) أيام من تقديم العريضة بإستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض عليها بعد ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ استدعائه إلى جانب حضور المدعي و المدعى عليه (العامل و صاحب العمل أو العكس) إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونيا (محاميه أو ممثل نقابي حسب نص المادة 27 من قانون 04/90).

و في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ ما لم يوجد مانع شرعي ، يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية و إلغائها حسب نص المادة 28 من القانون السالف الذكر 04/90 .

أما إذا لم يحضر المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ، فيتم استدعائه من جديد لإجتماع مصالحة جديد يعقد في أجل أقصاه (08) أيام من تاريخ الاستدعاء حسب مقتضيات المادة 29 من قانون 04/90 .

و في حالة غيابه للمرة الثانية بدون أي عذر ، يحرر محضر بعدم المصالحة ، تسلم نسخة منه للمدعي حتى يتسنى له مباشرة الدعوى القضائية حسب نص المادة 30 من قانون 04/90 ، و يوجب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ضرورة رفع الدعوى القضائية أمام القسم الإجتماعي بالمحكمة الابتدائية المختصة للمطالبة بالحقوق الواردة بمحضر عدم الصلح في خلال أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح ، و ذلك تحت طائلة سقوط الحق

و هو ما يعني أن العامل يجد نفسه مجبرا على اللجوء من جديد إلى هيئة المصالحة بنفس الإجراءات السالف ذكرها ليتحصل على محضر صلح أو عدم صلح حتى يتسنى له رفع دعواه من جديد أمام نفس المحكمة المختصة للمطالبة بحقوقه .

د- الضمانات القانونية و القضائية لتنفيذ اتفاقات الصلح أو عدم الصلح :

يتضح من خلال قراءة القانون المنظم لتسوية المنازعات الفردية أنه ليس لمكتب المصالحة أي سلطة على طرفي النزاع (العامل أو صاحب العمل) ، و أن كل ما يمكن أن يصل إليه هو إيجاد حل لا يخرج عن كونه إتفاق بين الطرفين لا يرقى إلى درجة الأمر أو الحكم من مكتب المصالحة ، و هو ما يعني أن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع لإرادة الأطراف أنفسهم .

و بسبب البطء القضائي ، تعد المصالحة أكثر نفعا للطرفين و لو مقابل بعض التنازلات يضاف إلى ذلك إقتصاد المصاريف القضائية للحصول على نتيجة عادة ما تكون أقل من تلك المحصل عليها عن طريق المصالحة .¹¹⁵

و هو ما أكدته المادة 33 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل أمام إمتناع الأطراف المعنية عن تنفيذ محضر المصالحة بأنه " ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط و الأجال التي يحددها ، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز الـ 30 يوما من تاريخ الإتفاق " .

إلا أن الملاحظ أنه قد يطرح تنفيذ إتفاق الصلح إشكالات معينة تتعلق برفض تنفيذ محتواه ، و هو ما حاول المشرع الجزائري إحاطته بنوع من الضمانات التي من شأنها أن تعطي فاعلية في التنفيذ من خلال فرض الغرامات التهديدية عن كل يوم تأخير في تنفيذ محضر المصالحة .

114 - أنظر نص المادة 504 من قانون 09/08 المؤرخ في 2008/2/25 و المتضمن الإجراءات المدنية و الإدارية (ج ر رقم

21 المؤرخة في 2008/4/23)

115 - الطيب بلولة ، جمال بلولة ، مرجع سابق ، ص 141

و لهذا قد أكدت المادة 34 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ، أنه " في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط و الآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون ، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة و مع إستدعاء المدعي عليه نظاميا للتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و التنظيم المعمول بهما " ، كوسيلة ضغط على المؤسسة المستخدمة لدفعه على تنفيذ إلتزاماته المدونة في محضر المصالحة .

و يبدأ سريان هذه الغرامة التهديدية بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ ، و التي لا تتجاوز 15 يوما في كل الأحوال ، و يكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل قانونا حسب نص المادة السالفة الذكر .

المطلب الثاني

التسوية القضائية للمنازعة الفردية في العمل

يعتبر اللجوء للمحاكم آخر مرحلة من مراحل النزاع بعد فشل محاولة الصلح ، فيقوم الطرف الذي له مصلحة (العامل أو صاحب العمل) برفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية .

1 - تشكيل المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية - القسم الإجتماعي :

تتشكل المحكمة الابتدائية الفاصلة في المسائل الإجتماعية بحسب نص المادة 8 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل من قاض يعاونه مساعدان من العمال و مساعدان من المستخدمين على أنه يجوز أن تتعدد بحضور مساعد من العمال و مساعد من المستخدمين على الأقل لهما صوت تداولي ، و في حالة تساوي الأصوات يرجع صوت رئيس المحكمة ، بينما تشكيل الغرفة الإجتماعية على مستوى المجلس القضائي أو المحكمة العليا يضم القضاة فقط دون وجود تمثيل للعمال و المستخدمين .

2 - إختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية :

أ - الإختصاص الإقليمي :

حسب مقتضيات المادة 24 من القانون السالف الذكر ، و كذا المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقع في دائرة إختصاصها مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه ، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الإختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي .

ب - الإختصاص النوعي :

و قد نصت على الإختصاص النوعي المادة 20 من قانون 04/90 ، حيث أن المحاكم

الفاصلة في المسائل الاجتماعية تنظر في النزاعات الفردية الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين و كذا كافة القضايا الأخرى التي ينص عليها القانون صراحة.

و قد حدد القانون نوعين من المسائل التي تختص بها المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية و هما :

النوع الأول : أحكام المحاكم الابتدائية و النهائية :

و هو ما نصت عليه المادة 21 من 04/90 عندما تتعلق الدعوى أساسا ب :

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الإتفاقيات الإجبارية .

- تسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي (و الجدير بالذكر أن تسليم شهادات العمل و كشوف الرواتب أمر ملزم بالنسبة لصاحب العمل بموجب المادة 67 من قانون 11 /90) .

و عليه فإنه بصدد الحالات السالفة الذكر حصرا تصدر عن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية حكما ابتدائيا و نهائيا .

النوع الثاني : أحكام المحاكم القابلة للتنفيذ المعجل بقوة القانون :

طبقا لنص المادة 22 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل فإن المسائل التالية التي يكون فيها حكم المحكمة مشمولا بالإنفاذ المعجل :

1 - تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل .

و في هذا الإطار نصت المادة 128 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أنه يجوز للأشخاص الذين تربطهم إتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ

الإلتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الإلتفاقية المذكورة .

2 - تطبيق أو تفسير كل اتفاق مصالحة :

و هو الإلتفاق المبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة بإعتبار أن محاولة الصلح أمر إجباري و سابق لكل دعوى قضائية أمام المحاكم الفاصلة في المسائل المستعجلة إلا في حالة ما إذا كان المدعى عليه يقيم خارج إقليم البلاد أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل ، و كما سبقت الإشارة سالفا ، فإنه يمكن أن تكون بأمر بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير .

2- دفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالسته أشهر الأخيرة :

بحيث أنه إذا لم تتجاوز هذه الرواتب و التعويضات لسته أشهر ، فإن الحكم في هذه المسائل يكون محل تنفيذ معجل دون كفالة ، أما إذا تجاوزت هذه الرواتب الستة أشهر ، فيمكن حينها أن تكون بكفالة ، و للإشارة فإن هذه الأحكام قابلة للإستئناف أمام الغرفة الإجتماعية بالمجلس القضائي .

المطلب الثالث

أسباب و حالات إنتهاء عقد العمل

تتعدد حالات و أسباب إنتهاء علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل على النحو

التالي: 116

1 - البطلان أو الإلغاء القانوني :

و مفاد هذه الحالة أن علاقة العمل إذا جاء إبرامها مخالفا للشروط المستوجبة قانونا ، فإنه يترتب عنه البطلان في مواجهة صاحب العمل دون العامل الذي له الحق في المطالبة بالتعويض عن الفترة التي قضاها في العمل لفائدة صاحب العمل ، و مثال ذلك مخالفة السن القانونية للشغل.

2 - إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة :

و مفاد ذلك أن علاقة العمل تنتهي بحلول الأجل الذي تم تحديده في عقد العمل ذي المدة المحددة الذي يعتبر إستثناء عن الأصل (عدم تحديد المدة) ، لكن ينبغي الإشارة هنا أن عقد العمل ذي المدة المحددة يمكن أن يتحول إلى عقد عمل غير محدد المدة في حالات و أوضاع معينة نكرها القانون ، و في هذا الصدد ذكرت المادة 12 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أنه بإمكان إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في حالات الآتية :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة ، و مثال ذلك قيام المؤسسة بتشغيل خبير مختص في الحسابات لفائدة المؤسسة في مدة محددة ، أو تشغيل مترجم لفترة محددة بمناسبة تنظيم ملتقى يخص المؤسسات .

116 - أنظر نص المادة 66 من قانون 11/90

- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا بسبب أداء واجب الخدمة الوطنية أو أداء مهام إنتخابية أو عطل مرضية .

- أو عندما يتعلق الأمر بتزايد العمل في مناسبات موسمية كالأعياد الدينية أو الدخول المدرسي أو العطل المدرسية ، أو أن يتعلق الأمر بإجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع ، و مثال ذلك القيام بأعمال صيانة أجهزة المؤسسة أو القيام بأشغال الطلاب أو ترميم المؤسسة .

- أو أن الأمر يتعلق بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها ، كالنشاطات المتعلقة بقطاع البناء أو الأشغال العمومية التي يتميز بطبيعته و خصوصيته الذي يحتم اللجوء فيه إلى عقود عمل محدد المدة .

و ينبغي في كل الحالات أن يتم تبيان بدقة في عقد العمل مدة هذه العلاقة ، و كذا أسباب المدة المقررة بها .

و في هذا الإطار ذكرت المادة 12 مكرر من نفس القانون أن مفتش العمل المختص إقليميا يتأكد بحكم الصلاحيات المخولة له من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون ، و أن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل ، و بناء على ذلك يمكنه إعلام صاحب العمل بالمخالفة لئتم تصحيح العقد .

و عليه فإن مخالفة العقد للشروط المحددة بموجب المادة 12 يحوله إلى عقد عمل لمدة غير محدودة ، أي بإمكان القاضي تقدير مخالفة صاحب العمل للقانون في هذا الإطار.

إلى جانب هذه الحالات المخصوص عليها في المادة 12 من قانون 11/90 فإن التساؤل يدور حول تجديد العقود المحددة المدة ، ذلك أن الأصل أن القانون يبيح لأطراف علاقة العمل إمكانية تجديد العقد المحدد المدة بعد نهاية المدة المحددة في بنوده ، و هو ما يتركنا نتساءل حول عدد المرات التي يسمح بها تجديد العقد ؟

ففي القوانين السابقة (أمر 31/75 الشروط العامة للعلاقات العمل في القطاع الخاص) ،

و كذا قانون 06/82¹¹⁷ نص على أن تجديد العقد في أكثر من مرة يحول عقود العمل المحددة المدة إلى عقود عمل دائمة أي غير محددة المدة .

أما بالنسبة للقانون الحالي 11/90 فهو بعكس سابقه لم يتطرق على الإطلاق إلى هذه النقطة ، و لم يشر إلى عدد المرات التي يسمح بها تجديد العقد ، و من ثم بالنتيجة تحويله إلى عقود دائمة .

3 - الإستقالة :

و هو الحق المعترف به قانونيا و قضائيا بإعتبار أن المبدأ العام هو حرية العمل ، تعترف مختلف التشريعات العمالية للعامل بهذا حق الإستقالة من منصب عمله ، و مفاد هذا الحق أن العامل يعبر عن رغبته بإرادته و بدون أي إكراه على إنهاء علاقة العمل و من كل الإلتزامات المفروضة عليه بموجب هذا العقد ،

و هذا الحق المعترف به من قبل المشرع الجزائري عبر مختلف قوانينه نص عليه القانون الحالي 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹¹⁸ ، لكن حدد له شروطا تتمثل في ضرورة أن يبدي العامل هذه الرغبة كتابيا للهيئة المستخدمة و ضرورة أن يحترم المهلة الممنوحة لصاحب العمل بموجب إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية .

و بعد إحترام هذه الإجراءات (الكتابة و الإشعار المسبق) ، يمكن للعامل مغادرة منصب عمله بدون أي إشكالات قد تثور من خلال مطالبة صاحب العمل بالتعويض إن لحقه من ضرر من جراء تلك الإستقالة .

¹¹⁷ - قانون رقم 06/82 المؤرخ في 27/2/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية (ج ر رقم 9 المؤرخة في 2/3/1982)

¹¹⁸ - أنظر نص المادة 66 و 68 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

و الملاحظ أن المشرع ربط الإستقالة بمهلة إخطار حتى يتسنى لصاحب العمل المحافظة على مصلحة العمل و ديمومته من خلال تعويض العامل المستقيل بأخر في منصبه في المدة القانونية المحددة بموجب الإتفاقيات الجماعية للعمل .

و لا يمكن إعتبار الأجير الذي لا يحضر إلى منصب عمله مستقيلًا¹¹⁹، و لا يمكن للقضاة إعتبار أن الإستقالة تتجم عن إهمال المنصب¹²⁰، فترك المنصب يخضع لإجراءات منصوص عليها في النظام الداخلي أو في غياب ذلك في عقد العمل .

4- الوفاة :

و مفاد هذه الحالة أن وفاة العامل بالتالي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل القائمة بينه و بين صاحب العمل أما وفاة صاحب العمل فلا تؤثر على هذه العلاقة بإعتبار أن المؤسسة المستخدمة تنتقل ملكيتها إلى الورثة الذين يحلون محل صاحب العمل¹²¹.

5- التقاعد:

التقاعد من بين أهم الحقوق المعترف بها للعامل ، و يتحقق بتوافر الشروط السالف ذكرها .

6 - إنتهاء علاقة العمل بسبب العجز الكلي أو الكامل :

و قد أشار في هذا الصدد قانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، أن هيئة الضمان الاجتماعي هي من تتكفل بالتأكد من حالة العجز التي أصابت العامل و كذا التعويضات المناسبة له .

119 - المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية قرار مؤرخ في 1993/12/08 المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد رقم 3 لسنة 1994 ، ص 121

120 - المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية قرار مؤرخ في 1988/01/25 المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد رقم 4 لسنة 1992 ، ص 116

121 - الطيب بلولة ، جمال بلولة ، مرجع سابق ، ص 121

7 - التسريح التأديبي و التسريح الإقتصادي :

بالإضافة إلى الحالات و الأسباب السابقة التي تنهي علاقة العمل بين الأجير و المستخدم هناك حالتى التسريح التأديبي للعامل و التسريح الإقتصادي و التي تثير الكثير من الجدل القانوني بين المؤسسات المستخدمة من جهة و العمال و التنظيمات النقابية الممثلة لهم بفعل إنعكاس آثارها على الحالة المادية و الإجتماعية للعمال الذين يتعرضون لمثل هذه الإجراءات ، إلا أن القانون يشدد على جملة من الإجراءات المستوجبة للقيام بها .

أ- التسريح التأديبي :

يستند تسريح أو عزل العامل بسبب إرتكابه لخطأ جسيم أثناء العمل أو بمناسبة على حماية مصالح صاحب العمل و عدم الإخلال بالقواعد التي تحكم و تنظم العمل بالمؤسسة المستخدمة ، و إختلفت عملية تصنيف الأخطاء الجسيمة ما بين الفقهاء بإختلاف قطاعات العمل ، الأمر الذي برر ضرورة تقنينها حماية للعامل من التعسف الذي من الممكن أن يشوب تكييف الواقعة المرتكبة ما بين جسامه الخطأ المرتكب من قبل العامل أو بساطته.¹²²

و لم يتطرق قانون 11/90 إلى الخطأ التأديبي و ترك تحديده إلى النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، إلا أنه بتعديل نص المادة 73 بموجب قانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 حددت حالات الخطأ الجسيم المؤدية إلى العزل و أشارت إلى نوعين ، الأول يتمثل في تلك الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل ، أما النوع الثاني عن الأخطاء الجسيمة المؤدية للعزل و هي :

1- رفض العامل بدون أي تبرير تنفيذ أوامر العمل المرتبطة بإلتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم .

و بإدراج شرط الضرر ، يكون المشرع قد أعطى سلطات أوسع السلطات التقديرية للقاضي و

122 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 120

هو المؤهل الوحيد لتقدير الضرر .¹²³

و قد سبق و أن فصلت المحكمة العليا في مثل هذه المسألة ، و إعتبرت أن رفض تنفيذ التعليمات يعد بمثابة خطأ جسيم يندرج ضمن الدرجة الثالثة المؤدية للتسريح دون مهلة إخطار و لا تعويض .¹²⁴

2- إفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة ، من شأنها تمكين الغير من الإطلاع عليها دون إذن مسبق من صاحب العمل أو السلطة السلمية .

3- المشاركة في توقف جماعي و تشاوري في العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل .

4- إرتكاب أعمال عنف ، و هي الأفعال التي من شأنها إلحاق خسائر بالمؤسسة المستخدمة ، كسوء معاملة العامل لزملائه في العمل و تحريضهم بالقوة على إهمال العمل

5- التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات و الآلات و المواد الأولية و كل ما له علاقة بالعمل .

6- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول ، و مثال ذلك رفض أوامر صاحب العمل القيام بعمب أو مهمة إضطرارية تطبيقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها .

7- تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل .

و حتى يكون للتسريح التأديبي شرعية قانونية ينبغي إحترام و مراعاة جملة من الإجراءات و التي يمكن حصرها في عدة نقاط كما يلي :

أ - ضرورة مراعاة المستخدم عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل ظروف و ملايسات إرتكاب هذا الفعل و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه و كذا سيرة العامل تجاه عمله

¹²³ - الطيب بلولة ، جمال بلولة ، مرجع سابق ، ص 121

¹²⁴ - المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية قرار مؤرخ في 19/12/1995 رقم 129038 ، المجلة القضائية للمحكمة العليا ، العدد

2 لسنة 1995 ، ص 120

، و هو ما ذهبت إليه المادة 3/73 من قانون 11/90

ب - أن يكون قرار التسريح التأديبي تم وفق ما نص عليه النظام الداخلي للمؤسسة بالإستماع إلى العامل المعنى ، و يمكنه أن يختار أحد العمال للدفاع عنه حسب مقتضيات المادة 3/73 .

ج - وجوب تبليغ العامل بقرار التسريح بصفة كتابية ، و هو إجراء جوهرى يستوجب على الهيئة المستخدمة احترامه المادة 1/73 .

و عليه ، فإن عدم إحترام هذه الإجراءات الجوهرية من شأنها إعتبار قرار تسريح العامل تسريحا تعسفيا ، و هو ما أكدته المادة 3/73 بأن " كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا ، و على المستخدم أن يثبت العكس " .

و في نفس السياق فقد أكدت المادة 4/73 من قانون 11/90 المعدل و المتمم بالقانون 29/91 و المعدل هو الآخر بالأمر رقم 21/96 بأن وقوع التسريح مخالفة للإجراءات القانونية المستوجبة يعتبر تسريحا تعسفيا ، و يلزم المحكمة المختصة إلغاؤه بموجب حكم إبتدائي و نهائي ، مع منح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا تقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله .

و تفصل المحكمة المختصة بصفة إبتدائية و نهائية إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بإمتهانته المكتسبة أو في حالة الرفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات .

ب - التسريح الاقتصادي :

تجلت في القوانين الحديثة ظاهرة التسريح لأسباب إقتصادية نظرا للصعوبات المالية التي تعرفها المؤسسات المستخدمة ، و بموجب ذلك يتم الاستغناء عن جزء كبير من اليد العاملة لتعويض العجز الذي تعرفه هذه المؤسسة في دفع أجور هؤلاء العمال .

و يتضمن القانون في تنظيم هذه العملية (التسريح) على عدة إجراءات يقوم بها صاحب العمل في مرحلة أولى قبل مباشرة المرحلة الثانية التنفيذية ، و هو الأمر الذي شرحه المرسوم

التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/02/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية¹²⁵.

و يطبق هذا المرسوم على المؤسسات المستخدمة التي تشغل أكثر من 9 عمال ، و يجب على المستخدم الذي أن يتبنى قبل اللجوء أو الوصول إلى المرحلة النهائية تصورا لجانب إجتماعي يتضمن وجوبا مرحلتين :

المرحلة الأولى :

يحدد المرسوم التشريعي رقم 94/09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية إجراءات الحفاظ على مناصب الشغل بما يلي :

- تكييف النظام التعويضي لاسيما التعويضات المرتبطة بنتائج العمل
- إعادة دراسة أشكال و مستويات مرتبات و أجور العمال بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة للمؤسسة المستخدمة .
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للعمال (ممارسة نشاط جديد يقوم صاحب العمل بتكوين العمال)
- تجميد الترقيات .
- الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية
- إحالة العمال على التقاعد إذا ما بلغوا السن القانوني ، و إحالة كذلك من يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق .
- إدخال التقسيم في العمل و العمل بالتوقيت الجزئي¹²⁶ (العمل بنظام الأفواج عوض التوقيت

¹²⁵ - المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/02/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون

عملهم بصفة لا إرادية (ج ر رقم 34 المؤرخة في 1994/6/1)

¹²⁶ - المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 1997/12/08 المتعلق بالتوقيت الجزئي

الكامل) مع تخفيض الأجور .

- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة .

كما قرر المرسوم السالف ذكره تدابير أخرى تتمثل في مساعدات قدمتها الدولة لتجنب تسريح العمال تتمثل في تخفيض أو الإعفاء الجبائي و تقديم إعانات التمويل الدورات التكوينية أو التحويلية لصالح إجراء المؤسسة .

المرحلة الثانية :

و هي المرحلة الأكثر سهولة من حيث مباشرتها في القطاع العام ، و تتمثل هذه المرحلة في البحث عن عمليات إعادة توزيع العمال و تنظيمها بالإتصال بالمستخدمين في الفرع أو النشاط المعني ، و يقع في هذه المرحلة على عاتق المستخدم الإلتزام بتشخيص كل العناصر التي حددها القانون¹²⁷ ، و هي تحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية ، إعداد قوائم الإسمية للأجراء المعنيين و أولئك الذين يمكنهم الإستفادة من التقاعد القانوني المسبق أو من أداءات التأمين على البطالة .

و يجدر الإشارة هنا إلى أنه يشكل الإمتناع عن التصريح بتقليص العمال و تسديد الغشتركات جريمة يمكن أن تؤدي إلى غرامة من 2000 دج إلى 5000 دج مضروبة في عدد العمال المعنيين .¹²⁸

و يوجب المشرع الجزائري من خلال المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية الضرورة المرور بالإجراءات التالية:

¹²⁷ - أنظر نص المادة 9 من المرسوم التشريعي رقم 09-94

¹²⁸ - أنظر نص المادة 34 من المرسوم التشريعي رقم 09-94

- ضرورة عرض أسباب التسريح على لجنة المشاركة في تقرير يتم شرح فيه مختلف الإجراءات المتخذة قبل اللجوء لعملية التسريح لإبداء رأي هؤلاء في أجل لا يتعدى الـ 15 يوما من تاريخ تقديم هذا التقرير .

- ضرورة التفاوض من صاحب العمل و لجنة المشاركة أو الممثلين النقابيين للعمال في إجتماعات دورية حول هذه العملية ، و هو إجراء جوهري من شأن الإخلال به تعريض هذه العملية للبطلان ، و يمكن للأطراف لضمان سير و نجاح تنفيذ الاتفاق الإلتزام بالشروط التالية :

- إمكانية اللجوء إلى المصالحة أو الوساطة أو التحكيم بين الطرفين .

- قيام المؤسسة المستخدمة بعرض و شرح الجوانب الإقتصادية و المالية للمؤسسة و مبررات التسريح و التدابير المتخذة .

- قيام ممثلي العمال من التعبير عن آرائهم و إقتراحاتهم في حل النزاع .

و تنتهي المفاوضات بين الطرفين بتحرير محضر يبين فيه النقاط المتفق عليها و النقاط محل الخلاف مع إيداع نسخة من محضر الإلتفاق من قبل المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصة إقليميا .

الفصل الثالث

علاقات العمل الجماعية

شمل التشريع العمالي إضافة لتنظيم علاقة العمل الفردية العلاقات الجماعية للعمل أين تلعب الإرادة الجماعية للعمال التي تقوم أساسا بين العمال و ممثليهم و أصحاب العمل دورا في وضع و تنظيم شروط و ضوابط العمل من خلال إبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل و تنفيذها و عليه سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى مختلف صور علاقات العمل الجماعية بداية من إتفاقيات العمل الجماعية ثم التنظيم النقابي و الدفاع عن حقوق و مصالح العمال ثم نتطرق إلى وسائل حل النزاعات الجماعية للعمل.

المبحث الأول

مفهوم الإتفاقيات الجماعية للعمل

و نتطرق من خلال مفهوم الإتفاقية الجماعية للعمل إلى تعريفها و مضمونها و إجراءات إبرامها تنفيذها .

المطلب الأول

تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل و طبيعتها

يكتسي تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل أهمية كبيرة بالنظر لعملها على تحديد إطارها القانوني و بالتالي بيان طبيعتها و مجال تطبيقها و إمتدادها للفئات العمالية .

الفرع الأول

تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل

عرفها المشرع الجزائري ، حيث ذكر أن " الإتفاقية الجماعية للعمل إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية " .

أما الإتفاق الجماعي فهو إتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات إجتماعية و مهنية ، و يمكن أن يشكل ملحقا للإتفاقية الجماعية ، كما تبرم بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى " ¹²⁹ .

و عليه فإن المشرع الجزائري يظهر أنه ميز بين الإتفاقية الجماعية للعمل التي تعالج مجموع شروط العمل و بين الإتفاق الجماعي الذي يعالج عنصرا أو مجموعة عناصر من مجموع شروط التشغيل كمناقشة الأجور مثلا أو الترقية .. إلخ .

¹²⁹ - أنظر نص المادة 114 من قانون 11/90

حيث تمثل الإتفاقية أو الإتفاق الجماعي وسيلة للتنافس المشروع على مستوى التفاوض ما بين أطرافها لتحسين شروط العمل و الأجور.¹³⁰

الفرع الثاني

طبيعة الإتفاقية الجماعية للعمل

أصبحت الإتفاقية الجماعية للعمل تشكل طبيعة خاصة و مركبة ، و لم تعد مجرد إتفاق إرادي يتجسد في صورة عقد عادي يقتصر أثره على العمال المنتمين للمنظمات المهنية الموقعة عليه ، حيث أنها تتكون على أساس تعاقدية لكون أنها إتفاق إرادي للطرفين المتعاقدين الذي يشكل أساس الإتفاقية و تمتد لتشمل الإطار التنظيمي المتمثل في رقابة الدولة على الإتفاقية ، و هو ما يفسر القوة الإلزامية لها و إمتداد أثرها للعمال التابعين لمجال العمل المعني و لغير المنتسبين للمنظمات المهنية الموقعة على الإتفاقية .¹³¹

و على هذا الأساس فإن الإتجاه الحديث للتشريعات العمالية المقارنة من حيث توسيع النطاق المهني للإتفاقية الجماعية للعمل ، تبرز أهميتها ، إذ أن تعزيز الإرادة المشتركة و الحوار الإجتماعي لتنظيم العمل يساعد على ثبات العلاقات المهنية بملاءمة نصوص الإتفاقيات الجماعية حسب مجالات العمل و خصوصياتها لاسيما في المجال الصناعي ، الأمر الذي يقلل من حجم نزاعات العمل .¹³²

¹³⁰ - Gérard Lyon-cean , Jean péliissier , Alain Supiot ; op,cit p 778

¹³¹ - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 197

¹³² - المرجع نفسه ، ص ص 197 ، 198

المطلب الثاني

مضمون الإتفاقيات الجماعية للعمل سريانها و إنتهائها

و نتطرق من خلال هذا المطلب لأحكام الإتفاقية الجماعية من حيث محتواها و بداية سريانها و دخولها مجال التنفيذ و التطبيق و الإلزام لطرفي الإتفاقية و كذا إنتهائها .

الفرع الأول

مضمون الإتفاقيات الجماعية للعمل

و يتمثل مضمون إتفاقيات العمل الجماعية في وضع الأحكام الخاصة بمقتضيات علاقات العمل الفردية فيما يخص حقوق العامل و إلتزاماته أمام المؤسسة المستخدمة ، بالإضافة إلى كل الجوانب التنظيمية التي تخص هذه العلاقة ، و تطرق المشرع الجزائري إلى ذلك بإن الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل ، و عليها أن تعالج خصوصا العناصر التالية: ¹³³

1- التصنيف المهني و ما يرتبط به من أجور أساسية و التعويضات التكميلية كالأقدمية و الساعات الإضافية و مكافآت المردودية الفردية و الجماعية و تعويض المنطقة ، مع مراعاة الأحكام السارية فيما يخص الحد الأدنى للأجور .

2- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل الاسبوعية و توزيعها حسب طبيعة عمل المؤسسة و تحديد مدة العمل بالنسبة لمناصب العمل التي تتضمن جانب من الخطورة أو فترات توقف عن النشاط .

3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة

4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل ، بما فيها تعويض

133 - أنظر نص المادة 120 من قانون 11/90

- 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل
- 6- كفاءات مكافآت فئات العمال المعنيين على المردود
- 7- تحديد النفقات المصرفية
- 8- فترة التجربة و الإشعار المسبق
- 9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة ، أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط
- 10- التغيبات الخاصة
- 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
- 12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب
- 13- ممارسة الحق النقابي
- 14- مدة الإتفاقية و كفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها

الفرع الثاني

حدود سرية الإتفاقية الجماعية للعمل

تسري الإتفاقية على جميع العمال التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط الذي شملهم نطاق تطبيق هذه الإتفاقية كما تلزم بتطبيق أحكامها كل من يوقع عليها ، و تصبح الإتفاقية ملزمة لأطرافها بعد دخولها حيز التنفيذ ، و يتمتع عليهم الإخلال بحسن تنفيذها ، إذ يترتب على خرقها نشوء الحق في رفع دعوى قضائية للمطالبة بتنفيذ الإلتزام المتعاقد عليه مع الإحتفاظ بحق في طلب التعويض عن الأضرار الناتجة عن خرق هذه الإتفاقية .¹³⁴

¹³⁴ - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 199 و أنظر نص المواد 127 و 128 من قانون 11/90

الفرع الثالث

إنهاء الإتفاقية الجماعية للعمل

تنتهي الإتفاقية الجماعية للعمل بحسب الحالات التالية :

- بإنهاء المدة المحددة في الإتفاقية الجماعية للعمل ، فالإتفاقية تبرم لمدة محدودة أو غير محدودة ،

و إن لم توجد شروط مغايرة تبقى الإتفاقية ذات المدة المحددة التي حل أجلها سارية المفعول كإتفاقية أو إتفاق غير محدودى المدة حتى توصل الطرفان إلى إتفاقية جديدة .¹³⁵

- نقض أو طلب فسخ الإتفاقية كليا أو جزئيا بمبادرة أحد الأطراف بشرط ألا يتم ذلك خلال 12 شهرا التالية لتاريخ تسجيلها¹³⁶ ، و يبلغ النقض برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر ، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل ، التي سجلت هذه الإتفاقية أو الإتفاق و تسلمها إلى كتابة ضبط التابعة للمحكمة المودع لديها .¹³⁷

- إلغاء الإتفاقية الجماعية للعمل من طرف الجهات القضائية المختصة و بمبادرة من مفتش العمل عند ملاحظة مخالفة للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها .¹³⁸

إذ تنص المادة السالفة الذكر أنه إذا لاحظ مفتش العمل أن إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا مخالف (ة) للتشريع و التنظيم المعمول بهما ، يعرضها أو (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة .

135 - أنظر نص المادة 117 من قانون 11/90

136 - أنظر نص المادة 131 من قانون 11/90

137 - أنظر نص المادة 132 من قانون 11/90

138 - أنظر نص المادة 134 من قانون 11/90

المطلب الثالث

إجراءات إبرام و تنفيذ الإتفاقيات الجماعية للعمل

قبل الحديث عن شروط إبرام الإتفاقيات الجماعية يجب التطرق أولاً إلى لجان التفاوض الجماعي و تشكيلها و إجراءات إبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل.

يعتبر أسلوب التفاوض الجماعي الطريق الوحيد لإبرام إتفاقيات و إتفاقات جماعية للعمل ، و للوصول إلى ذلك توجب التشريعات العمالية ضرورة أن يتم هذا التفاوض في إطار لجان مختلطة متساوية الأعضاء تجمع بين ممثلي المنظمات العمالية و ممثلي صاحب أو أصحاب العمل أو منظمة تجمع أصحاب العمل ،

و بالنسبة للمشرع الجزائري إعتد هو الآخر على اللجان المتساوية الأعضاء في إطار التفاوض الجماعي ، حيث نص قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه يكون التفاوض في الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه ، و تقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساوي من الممثلين النقابيين للعمال و عدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم .¹³⁹

أما عن عدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء ، فقد ذكر التشريع العمالي على أنه بالنسبة للإتفاقيات الجماعية للمؤسسة فيتراوح عددهم من ثلاثة (3) إلى سبعة (7) أعضاء لكل طرف أما في الإتفاقيات من درجة أعلى ، لايمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف (11) عضواً¹⁴⁰.

و يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية ، رئيساً يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده و يصبح ناطقه الرسمي .¹⁴¹

139 - أنظر نص المادة 123 من قانون 11/90

140 - أنظر نص المادة 124 من قانون 11/90

141 - أنظر نص المادة 123 من قانون 11/90

المطلب الرابع

شروط إبرام الإتفاقيات الجماعية العمل

فرضت القوانين المنظمة للتفاوض الجماعي مجموعة شروط تتوقف عليها صحة إبرام الإتفاقيات الجماعية ، و تتلخص هذه الشروط في الكتابة و شرط التسجيل و الإيداع .

أ- شرط كتابة الإتفاقيات الجماعية:

و هو شرط جوهري أبرزه المشرع الجزائري في نص المادة 114 من قانون 11/90 عندما ذكر أن " الإتفاقية الجماعية إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل.... " ، إلا أن الملاحظ في هذا الشرط أن المشرع لم يقيد أطراف الإتفاق بأي شكل من أشكال الكتابة ، و هو ما يبين أنها في الغالب تكون في محاضر لا يشترط أن تكون رسمية (أي عدم تحريرها من موثق أو كاتب عمومي) أي كتابة عرفية ، و بالإضافة إلى ذلك يجب التوقيع على هذه الوثيقة من قبل طرفي الإتفاقية حتى يصبح لها الأثر القانوني الإلزامي للطرفين .

ب- شرط تسجيل إيداع الإتفاقية :

و في هذا الإطار نص قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه يقدم طرف التفاوض الجماعي ، أو الطرف الأكثر إستعجالا منهما الإتفاقية الجماعية و الإتفاق الجماعي للعمل فور إبرامها ، قصد تسجيلها فقط إلى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة الموجودين في الأماكن التالية : 142

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر بإتفاقية جماعية للمؤسسة .

142 - أنظر نص المادة 126 من قانون 11/90

- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية .
 - في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة .
 - في مدينة الجزائر فيما يخص الإتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع الوطنية.
- و يعني إجراء التسجيل و الإيداع بداية دخول الإتفاقية الجماعية حيز التنفيذ، ما لم يتم النص في الإتفاقية على تاريخ محدد لبداية سريانها ، و تعتبر كذلك وسيلة لإثبات حجية الإتفاقية على أطرافها عند حدوث أي نزاع بينهما، و يترتب على عدم تسجيل إيداع الإتفاقية تجميد سريانها .

المبحث الثاني التنظيم النقابي

بإقرار التعددية السياسية بعد التعديل الدستوري سنة 1989 إنعكست هي الأخرى على التعددية النقابية بعد أن كان النظام النقابي القديم يعتمد على النقابة الوحيدة التي تمثل كل العمال في جميع القطاعات المختلفة ، فأقر القانون الجديد 14/90 الصادر في 1990/6/2 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي إعترف بحق تكوين النقابات و حق الإنخراط و الإنسحاب منها بالإرادة المنفردة لصاحبها دون أي ضغوط .

المطلب الأول

تعريف التنظيم النقابي

كما سبقت الإشارة إلى أنه بفعل تصاعد الوعي العمالي من أساليب الإستغلال و الإضطهاد التي مارسها أصحاب العمل على الطبقة العاملة ، في ظل النظام الرأسمالي أدى إلى تواصل الإحتجاجات و الإضرابات إلى أن تم إنتزاع الإعتراف بالتنظيمات النقابية و ممارسة نشاطها للدفاع عن حقوق العمال المهنية و الإجتماعية .

و يعرفها الفقه الرأسمالي على أنها " منظمة دائمة للعمال هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة و تحسين أحوال معيشتهم " ، و من ثم فإن التنظيم النقابي يتميز بأنه تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة في إطار النقابة و بطريقة تتصف بالإستمرارية ، بالنظر لديمومة الغرض الذي يسعى التنظيم النقابي لتحقيقه .¹⁴³

و عليه كرست التشريعات المقارنة ممارسة الحق النقابي و منها التشريع الجزائري من خلال

143 - عبد الله حنا " الحريات النقابية في القطاع الخاص ، أهمية الثقافة العمالية و أثرها في التنمية " دورة علمية ، المعهد العربي

للثقافة العمالية و بحوث العمل ، الجزائر 1978 ، ص 274

القانون رقم 14/90 الصادر في 1990/6/2 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي جاء مكرسا للإعتراف بالحق النقابي من خلال دستور 1996 في المادة 56 منه .

المطلب الثاني

تأسيس التنظيم النقابي

تخضع عملية تأسيس المنظمة النقابية إلى عدة إجراءات يحددها القانون منها ما هو موضوعي و منها ما هو شكلي.

الفرع الأول

الإجراءات الموضوعية

تتمثل هذه الإجراءات الموضوعية في ضرورة صياغة القانون الأساسي للمنظمة النقابية من قبل الأعضاء المؤسسين بكل حرية عن طريق جمعية عامة تصادق على الخطوط العريضة لبرنامج عمل المنظمة و ضوابط قانونية لتحديد فئات المهن و القطاعات التي تشملها المنظمة ، و كذا القواعد الخاصة بحقوق و إلتزامات الأعضاء المؤسسين ، و كذا شروط الإنخراط و الإنسحاب من المنظمة ، و كذا كيفية تسيير المنظمة مع بيان إجراءات حل المنظمة .

و بالإضافة إلى تحديد هذه الضوابط القانونية التي تحكم تأسيس المنظمات النقابية يشترط المشرع الجزائري عدة شروط تخص الأعضاء المؤسسين لها منها :¹⁴⁴

- الجنسية الجزائرية أصلية أو مكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل .

- بلوغ سن الرشد .

- التمتع بالحقوق المدنية الوطنية .

- ممارسة نشاط له علاقة بهدف التنظيم النقابي

¹⁴⁴ - أنظر نص المادة 6 من قانون 14/90 المؤرخ في 1990/6/2 المتعلق بممارسة الحق النقابي (ج ر رقم 6 المؤرخة في

- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية .

الفرع الثاني

الإجراءات الشكلية

و تتمثل هذه الإجراءات الشكلية حسب قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في ضرورة أن يودع تصريح بتأسيس المنظمة لدى السلطة العمومية الممثلة في والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية أو لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين ولايات الوطن ، و يجب أن يتضمن هذا التصريح الموقع من قبل الأعضاء المؤسسين وثائق تتمثل في القائمة الإسمية للأعضاء المؤسسين و توقيعاتهم و هيئات القيادة و الإدارة و كذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم .

و بالإضافة إلى ذلك يرفق التصريح بنسختين من القانون الأساسي للمنظمة النقابية مصادق عليهما بالإضافة إلى محضر الجمعية العامة التأسيسية .

و بعد أن يودع ملف التصريح بالتأسيس لمنظمة نقابية لدى السلطات المعنية يسلم وصل تسجيل تصريح بالتأسيس من قبل هذه الهيئة خلال (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف .

أما آخر مرحلة من الإجراءات الشكلية المستوجبة في تأسيس المنظمة النقابية ، فتتمثل في ضرورة إستقاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة.¹⁴⁵

145 - أنظر نص المواد 8 ، 9 و 10 من قانون 14/90

المطلب الثالث

حقوق التنظيم النقابي

و بعد إكمال الإجراءات المستوجبة شكليا و موضوعيا كما سبق ذكره ، يترتب على ذلك آثار قانونية تتمثل في إكتساب المنظمة النقابية للشخصية القانونية التي يترتب عليها هي الأخرى حقوق تتمثل فيما يلي :

أ- حق التقاضي :

أو (أهلية التقاضي) حيث نصت المادة 16 من 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بأنه يمكن للتنظيم النقابي بعد إكتساب الشخصية القانونية التقاضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عن وقائع لها عدة بهدفها و ألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية.

ب - حق تملك أموال عقارية أو منقولة :

إعترف القانون 14/90 بكيفيات ممارسة الحق النقابي للنقابة بحق تملك الأموال عقارية كانت أم منقولة بغرض قيام النقابة بوظيفتها و تحقيق أهدافها ، حيث يمكن للنقابة إقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي و نظامها الداخلي¹⁴⁶.

ج- حق التمثيل الحر و السيد للمنظمة :

من بين أهم الحقوق التي تتمتع بها المنظمة النقابية هو حق تمثيل أعضائها في مختلف الجوانب و المصالح فردية كانت أم جماعية ، و هو ما ذهبت إليه المادة 16 السالفة الذكر في الفقرة الثانية و الثالثة ، أين أكدت أن للنقابة حق تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية ، و كذا حق إبرام أي عقد أو إتفاقية أو إتفاق له علاقة بهدفها ، و مثال ذلك إبرام إتفاقية أو إتفاقات

146 - أنظر نص المادة 16 من قانون 14/90

جماعية للعمل متعلقة بتنظيم علاقات العمل خاصة ما يتعلق منها بشروط العمل و كذا شبكة الأجور بالإضافة إلى مختلف الحقوق المهنية و الإجتماعية ،

و كل ذلك يتم وفق لعمليات ما يعرف بالتفاوض بإسم المنظمة النقابية مع السلطة العامة ، و هو ما أكدته المادة 38 من قانون 14/90 بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي تنص على حق المنظمات النقابية في المشاركة في مفاوضات الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة ، و كذلك المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

د- حق الإنخراط في المنظمات النقابية الإقليمية و الدولية :

و نصت في هذا الإطار المادة 18 من قانون 14/90 على أنه يحق للمنظمات النقابية في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما أن تتخرب في المنظمات النقابية الدولية أو الجهوية التي تتشدد نفس الأهداف معها أو المماثلة لها .

و- حق التعبير و إصدار النشريات الإعلامية :

يعترف القانون للمنظمة النقابية لممارسة مهامها على أكمل وجه وفقا لما هو محدد قانونا بحرية التعبير الذي يعتبر أمرا مهما و ضروريا لأداء مهامها الأساسية دفاعا عن مصالح العمال ، و إنشغالهم في مواجهة السلطة العامة ، حيث يمكن للمنظمة النقابية إصدار النشريات و المجالات و الوثائق الإعلامية لها علاقة بهدفها .¹⁴⁷

و يظهر الحق في التعبير من خلال الحماية القانونية المقررة للمندوبين النقابيين ضد أي إجراء عقابي يمكن أن يتخذ ضده بسبب أنشطتهم النقابية ، فقد أكدت المادة 50 من قانون 14/90 على أنه لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف و الأداء و توزيع العمل و الترقية خلال الحياة المهنية و عند تحديد المرتب ، و كذلك في مجال

147 - أنظر نص المادة 19 من قانون 14/90

التكوين المهني و المنافع الإجتماعية ، و في نفس السياق أكدت المادة 51 من قانون السالف ذكره أنه لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية و نشاطاتها .

و أحاط المشرع الممثل النقابي ببعض الضمانات الخاصة بالتأديب ، حيث منع المستخدم من توقيع عقوبات العزل و التحويل نتيجة مزاوله الممثل النقابي لنشاطه النقابي مفوضا هذا الإختصاص للمنظمة النقابية نفسها في معالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض حسب مقتضيات المادة 53 من قانون 14/90 بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

المبحث الثالث

منازعات الجماعية للعمل

نظمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة الطرق و الوسائل المختلفة لتسوية المنازعات الجماعية للعمل سواء بالطرق الودية المفاوضات و المصالحة و التحكيم أو عن طريق الإضراب .

المطلب الأول

تعريف المنازعات الجماعية للعمل

ميز المشرع الجزائري المنازعة الفردية في العمل من خلال تعريفه لها عن المنازعة الجماعية للعمل و خصها بإجراءات خاصة في حل ذلك الخلاف .

تعرف النزاعات الجماعية للعمل بأنها تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ، و صاحب العمل أو أصحاب العمل، أو من يمثلهم من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو إتفاقية جماعية تتعلق بشروط و ظروف العمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية .

أما بالنسبة للمشرع الجزائري ، فقد عرف المنازعات العمل الجماعية في قانون 02/90 المؤرخ في 1990/2/6 المتعلق بالوقاية في النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بموجب قانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 حيث ذكر أنه " يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الجماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل ، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم بإعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه " ¹⁴⁸

148 - أنظر نص المادة 2 من قانون 02/90

و نستنتج من هذا التعريف ، وجوب توافر شرطين لكي يكون المنازعة جماعية و هما :

أ- أن يكون النزاع جماعي في أطرافه :

أي أن الخلاف يشمل جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم ، سواء كانت هذه المجموعة تتطوي تحت لواء النقابة أو عدة نقابات ، و هذا الشرط يسري على العمال دون أصحاب العمل ، فيكفي أن يكون الطرف الثاني في النزاع مؤسسة مستخدمة واحدة .

ب - أن يكون النزاع جماعي في موضوعه :

أي أن يكون سبب النزاع يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال كأن تكون المصلحة المشتركة تتمثل في المطالبة بزيادة الأجور ، أو تحسين شروط العمل ، أو تطبيق إتفاقية تهتم كافة العمل أو بعضهم إلى غيرها من المصالح المشتركة للعمال المتعلقة و المرتبطة بالظروف المادية و الإجتماعية للعمل .¹⁴⁹

و على العموم فان شرط جماعية أطراف المنازعة ، يعبر لوحده عن وجود التضامن العمالي ، و تحقيق المصلحة المشتركة للعمال .

¹⁴⁹ - أحمد زكي " علاقات العمل في الدول العربية ، " دار النهضة العربية ، بيروت 1985 ، ص 69

المطلب الثاني

إجراءات التسوية الودية لحل منازعات العمل الجماعية

و تتم هذه التسوية بطرق المفاوضة المباشرة بين ممثلي العمل أو أصحاب العمل أو المصالحة أو الوساطة أو التحكيم .

أ- المفاوضة المباشرة :

و هو أسلوب إختياري مباشر للتفاوض بين طرفي النزاع الجماعي بالنسبة للمشرع بعكس دول أخرى تعتبره إلزاميا¹⁵⁰ ، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو ممثلين منتخبين من قبل زملائهم في حالة عدم وجود ممثلين نقابيين مع صاحب العمل أو أصحاب العمل من أجل التشاور و تبادل الآراء و الأفكار للوصول إلى الحلول الممكنة للنزاع ، و قد نصت المادة 4 من قانون 02/90 السالف الذكر على أنه يعقد المستخدمون و ممثلو العمال إجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

و يرجع تحديد كيفية تطبيق هذا الإجراء الإختياري للإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال ، و هو ما عبرت عنه المادة 4 من قانون 02/90 ، فمن خلال هذه الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية يتحدد جدول زمني لإجتماعات دورية بين الطرفين ليتوفر بها فرص التشاور لإيجاد الحلول الممكنة لأسباب النزاع الجماعي .

لكن الملاحظ في ذلك أن هذا الأسلوب كثيرا ما لا يحقق أهدافه ، و هذا لتعننت الطرفين في مواقفهما و مطالبهما .

150 - أحمية سليمان " تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي - بحث مقارنة في تشريعات العمل العربية " ، المعهد العربي للنقابة العمالية و بحوث العمل الجزائري 1992 ، ص 170

ب - المصالحة :

يتم اللجوء إلى المصالحة كإجراء بعد فشل المفاوضات المباشرة بين طرفي النزاع ، تنص المادة 05 من قانون 02/90 السالف الذكر على أنه " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقيات و العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها " .

و إذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة بتكوين لجان مشتركة بين العمال و أصحاب العمل أو في حال فشلها، يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ، التي تقوم بمجرد إعلامها بالنزاع بإستدعاء الطرفين لمحاولة الصلح بينهما في أجل لا يتعدى الأربعة أيام الموالية للإخطار بهدف تسجيل مواقف الطرفين¹⁵¹

و عند إنقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ الجلسة الأولى ، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان و يدون فيه المسائل المتفق عليها ، كما يدون فيه كذلك المسائل التي ما زال الخلاف الجماعي في العمل قائما بشأنها إن وجدت ، و تصبح المسائل التي إتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر إستعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا .¹⁵²

و في حالة فشل إجراءات المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو بعضه ، فهنا يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ، و يمكن للطرفان أن يتقعا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.¹⁵³

151 - أنظر المواد 5 و 6 من قانون 02/90

152 - أنظر نص المادة 8 من قانون 02/90

153 - أنظر نص المادة 9 من قانون 02/90

ج - الوساطة :

و مفادها أن يسند طرفا النزاع مهمة حل النزاع الجماعي إلى طرف محايد يدعى الوسيط ، حيث يقدمان له كامل المعطيات المتعلقة بالنزاع على أن يقوم هذا الوسيط بمحاولة تقديم حلول له في شكل توصيات للأطراف التي لها حق قبول و رفض هذه المقترحات ، و في هذا الشأن نص قانون 02/90 على تعريف الوساطة¹⁵⁴ بأنها إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ، و يشتركان في تعيينه ، و يضيف القانون السالف ذكره أن الوسيط يتلقى من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ، و يتعين عليه أن يتقيد بالسرا المهنية إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد إطلع عليها أثناء قيامه بمهمته ، و تساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناء على طلبه مفتشية العمل المختصة إقليميا .¹⁵⁵

و يقوم الوسيط بعد ذلك بعرض إقتراحات التسوية على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده في شكل توصية معللة ، و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.¹⁵⁶

3/ التحكيم :

بعد إستفاد الطرق الودية السالف ذكرها يتم اللجوء للتحكيم بإعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع الجماعي بالطرق الودية ، حيث يقوم الحكم و في الغالب بالنسبة للعديد من التشريعات يكون قاضيا يتم إختياره من بين القضاة ، و يتولى أطراف المنازعة إختيار المساعدين في هيئة التحكيم ، و قد يكون اللجوء إلى التحكيم إختياريا من قبل المتنازعين أو إجباريا بإحالة القانون أو بقرار من السلطة الوصية كما قد يكون حكم التحكيم إلزامي لطرفي النزاع أو غير إلزامي بحسب ما ينص

154 - أنظر نص المادة 10 من قانون 02/90

155 - أنظر نص المادة 11 من قانون 02/90

156 - أنظر نص المادة 12 من قانون 02/90

عليه القانون المنظم لهذه العملية .¹⁵⁷

كما سبقت الإشارة سلفا أنه في حالة فشل إجراء المصالحة على الخلاف الجماعي، فيمكن إتفاق الطرفان على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، و هذا الأخير نص عليه قانون 02/90 حيث ذكر " أنه في حالة إتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون".¹⁵⁸

هذا النص كان في ظل القانون القديم ، لكنه و بعد صدور القانون الجديد 09/08 المؤرخ في 2008/2/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، لم يتدارك المشرع الجزائري ذلك في قانون العمل ، إلا أنه بالتأكيد من الواجب لزوما اللجوء إلى التحكيم المنصوص عليه في القانون الجديد من خلال المواد (1011 و ما بعدها)¹⁵⁹.

بعد إتفاق طرفي الخلاف الجماعي في العمل على تعيين الهيئة التحكيمية ، يقدم طرفا هذا الخلاف إليها كافة المعلومات و المعطيات و الوثائق و الإشكاليات المطروحة بينهما ، و نص قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد على أنه " تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال و الأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك".¹⁶⁰

و بعد أن يتم إستدعاء أطراف الخلاف من قبل هيئة التحكيم فإنهم يتقدمون امامها بصفة شخصية أو من ينوبهم وفي حالة التخلف عن الحضور أو لم يقدم الوثائق و المعلومات فيمكن أن تتعرض للجزاءات المقررة قانونا كما يمكن للهيئة التحكيمية أن تصدر قرارها بناء على ما قدم لها سلفا .¹⁶¹

157 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 216

158 - أنظر نص المادة 13 من قانون 02/90

159 - أنظر تفصيلا إجراءات التحكيم وفقا للإجراءات المستحدثة في نص المادة 1011 و ما يليها من قانون 09/08 المؤرخ في

2008/2/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

160 - أنظر نص المادة 1019 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

161 - أنظر نص المادة 1022 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

و تقوم الهيئة التحكيمية بتعيين من يقوم بإجراء تحقيقات في المحاضر و الوثائق المقدمة من طرفي النزاع لتصل إلى إتخاذ قرارها في أجل ثلاثون يوما من تاريخ تعيينها بحسب نص المادة 13 من قانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية .

غير انه يلاحظ من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أن قرار التحكيم غير قابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة إقليميا في النزاع ، فيحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة و تسلم نسخة للأطراف من أجل إتمام عملية التنفيذ .¹⁶²

و يوجب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أن يتم تسييب و تعليل قرار التحكيم و لا يمكن الإحتجاج به أمام الغير .¹⁶³

و يختلف النص السالف الذكر عن ما هو مقرر في قانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية أين نص على أنه " قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه" .¹⁶⁴

كما أنه تجدر الإشارة إلى أن قرارات التحكيم الصادرة عن نزاعات العمل الجماعية غير قابلة للإستئناف بحسب القانون السالف الذكر .

162 - أنظر نص المادتين 452 و 453 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

163 - أنظر نص المادة 454 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

164 - أنظر نص المادة 13 من من قانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية

المطلب الثالث

إختصاص القضاء في حل النزاعات الجماعية للعمل

لاحظنا من خلال ما سبق ذكره أن المشرع الجزائري وضع وسائل خاصة لحل المنازعة الجماعية للعمل سواء بالتفاوض المباشر، المصالحة، الوساطة أو بالتحكيم، إلا أنه في بعض الحالات يحيل الأمر إلى القضاء المختص لحل هذه النزاعات، فنلاحظ من خلال إستقراء النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل أن هذه الإحالة تشمل ما يلي :

أ/ تطبيق و تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل :

و هو الأمر الذي تطرقت له المادة 22 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، و التي نصت أنه تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون : ... تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمال .

ب/ إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب:

و هو الأمر الذي تطرق له قانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب، أين نصت أنه يمنع العمال المضربون من إحتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل، و في هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.¹⁶⁵

ج/ في حالة نزاع ناتج عن تمثيلية المنظمات النقابية للعمل :

و في هذا الإطار نص عليه قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي عن تمثيلية المنظمات النقابية في المؤسسات المستخدمة، و حددت كيفية و حدود و آليات وجود هذه

165 - أنظر نص المادة 35 من قانون 02/90

التمثيلات ، و أحالت كل خلاف أو نزاع ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37 مكرر على الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز 60 يوما بحكم نافذ بصرف النظر عن المعارضة أو الإستئناف.¹⁶⁶

المبحث الثالث

الإضراب عن العمل و الغلق

يعتبر الإضراب عن العمل من بين وسائل حل النزاعات الجماعية للعمل ، يتم اللجوء إليه في الغالب بعد إستنفاد الطرق الودية بفعل تباين موافق الأطراف و عدم توفر الضمانات اللازمة لتنفيذ الحلول الممكنة للنزاع ، وهو ما يؤدي الى اللجوء الى هذا الحل للضغط على المؤسسة المستخدمة بالتوقف عن العمل كوسيلة لإرغامها على تحقيق مطالبها ، و يقابلها في ذلك قيام صاحب العمل بالضغط على الطرف الآخر من خلال وسيلة الغلق بغض النظر عن مشروعيتها .

المطلب الأول

تعريف الإضراب

توجد عدة تعريفات للإضراب تصب كلها في إتجاه واحد، فهناك من يعرف الإضراب على أنه وسيلة للدفاع عن مصالح العمال " ، و هنالك من يعرفه على أنه " توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف و شروط العمل "، و على الرغم من أن المشرع الجزائري لم يغامر بتقديم أي تعريف لحق الإضراب ، إلا أنه بمجرد الإعتراف بحق العمال في اللجوء إليه حسب تدابير قانون رقم 02/90¹⁶⁷ يدفعنا للإعتقاد بإتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا

¹⁶⁶ - أنظر نص المواد من 34 إلى 37 مكرر من قانون 14/90

¹⁶⁷ - أنظر نص المادة 24 و ما يليها من قانون 02/90

الحق ، و الذي ينظر له على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال ، بقصد إحداث الضغط و التأثير على الهيئة المستخدمة ، حتى تلبى أو ترسخ لمطالبهم الإجتماعية و المهنية ، غير أن المشرع الجزائري لم يكتف بهذا المفهوم و إنما ربط وجوده بوجود نزاع جماعي.¹⁶⁸

و نص المشرع الجزائري على حق الإضراب في دستور 1996 حيث ذكر أن " الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون ، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع الوطني و الأمن ، و في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية " ¹⁶⁹، و تم تجسيد هذا الحق الدستوري في قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

168 - عجة الجيلالي " الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية - النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر - " دار

الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر 2005 ، ص 220

169 - أنظر نص المادة 57 من دستور 1996

المطلب الثاني

الشروط القانونية المستوجبة لممارسة حق الإضراب

يفرض قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب عدة شروط إجرائية كقيد حتى يسمح للعمال اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب في إطار قانوني و تتمثل هذه الشروط فيما يلي :

أ - ضرورة إستنفاد وسائل التسوية الودية :

و يقصد بها أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الدورية من خلال مفتشية العمل لمحاولة الصلح في مهمة السعي من أجل تقريب وجهات النظر بين الطرفين و الوصول لحل يرضي الطرفين ، و هو ما نصت عليه المادة 6 من قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل . و يمكن أن يقوم طرف ثالث وسيطا بين الطرفين يشتركان في تعيينه بإقتراح حل توفيقى بين الطرفين .¹⁷⁰

و قد أشار قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل في هذا الصدد أن ممارسة حق الإضراب من قبل العمال يتم وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في القانون ، و بعد إستنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة و في غياب أي طرق للتسوية منصوص عليها في عقد أو إتفاقية مبرمة ما بين طرفي الخلاف .¹⁷¹

ب - ضرورة صدور قرار الإضراب عن جمعية عامة للعمال :

ينبغي أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بإرادة حرة دون ضغط أو إكراه يعبرون عن قرارهم باللجوء إلى الإضراب .

¹⁷⁰ -أنظر نص المواد من 10 إلى 12 من قانون 02/90

¹⁷¹ - أنظر نص المادة 24 من قانون 02/90

و في هذا الإطار أكد قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل على أنه يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري ، و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل ، و هو ما يعني أن القانون يستوجب ضرورة اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب كوسيلة ضغط على المؤسسة المستخدمة من قبل العمال بكل حرية و بدون أي ضغط أو إكراه عليهم و إلا أعتبر هذا الإضراب غير شرعي .¹⁷²

ج - ضرورة الإشعار المسبق للإضراب :

و يقصد به الإعلام المسبق للمؤسسة المستخدمة بقرار اللجوء إلى الإضراب و بداية تنفيذه و تاريخ نهايته إذا كان إضرابا محدد المدة .

و لا يشرع في الإضراب إلا بعد إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب¹⁷³ ، و تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب إبتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ، و تحدد هذه المدة عن طريق التفاوض ، و لا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام إبتداء من تاريخ إيداعه و ذلك وفق ما نص عليه القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل .¹⁷⁴

د - ضرورة عدم عرقلة حرية العمل :

يمنع القانون بمناسبة مباشرة حق الإضراب العمال عرقلة حرية العمل ، و يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو

172 - أنظر نص المادة 28 من قانون 02/90

173 - أنظر نص المادة 29 من قانون 02/90

174 - أنظر نص المادة 30 من قانون 02/90

العنف أو الإعتداء¹⁷⁵ ، و يمنع كذلك بنص القانون السالف الذكر العمال المضربون من إحتلال المحلات المهنية المستخدم عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل.¹⁷⁶ و يمنع كذلك على العمال المضربين تعريض الممتلكات العقارية و المنقولة و كل أدوات العمل للتخريب و التخطيم ، و يجب عليهم إتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على أمن المنشآت و الأملاك.¹⁷⁷

و يشكل كل من عرقلة حرية العمل بالأفعال التي سبق بيانها و رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية¹⁷⁸ .

هـ - ضرورة الإلتزام بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة في بعض الأنشطة :

حدد القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل القطاعات و المصالح التي تستلزم و توفير قدر أدنى من الخدمة لإرتباطها بمرافق عمومية او أنشطة حيوية من خلال نص 37 منه أين نصت على أنه " إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر إنقطاعها التام إستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الإقتصادية الحيوية ، أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة ، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباريا أو نتاج مفاوضات أو إتفاقيات أو عقود ."

و تتمثل الأنشطة و القطاعات الملزمة و بصفة إجبارية بضرورة ضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة لضرورات إجتماعية ، أمنية و إقتصادية بحسب القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من

175 - أنظر نص المادة 34 من قانون 02/90

176 - أنظر نص المادة 35 من قانون 02/90

177 - أنظر نص المادة 31 من قانون 02/90

178 - أنظر نص المادة 36 من قانون 02/90

النزاعات الجماعية في العمل ، فيما يلي :¹⁷⁹

ا/ المصالح الإستشفائية المناوبة و مصالح الإستجالات و توزيع الأدوية.

ب/ المصالح المرتبطة بتسيير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية و الإذاعة و التلفزة .

ج/ المصالح المرتبطة بإنتاج الغاز و المواد البترولية و الماء و نقلها و توزيعها .

د/ مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ و مصالح مراقبة الصحة النباتية و

الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة و الخاصة و كذا مصالح

التطهير .

و/ المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية و

اللاسلكية، و كذلك المصالح الضرورية لسير العبور في المواصلات السلكية و اللاسلكية الوطنية

و صيانة الشبكة الوطنية للإشارة .

ه/ المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية .

ي/ المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات و نقلها عبر قنوات الشحن.....

م/ مصالح كتابة الضبط في المحاكم و المجالس و المصالح الدبلوماسية.....إلخ

و بإعتبار أن الإضراب تحكمه ضوابط قانونية خاصة تجعل من الخروج عنها إضراب غير

شرعي ، إلا أنه بالمقابل أضفى القانون على الإضراب الشرعي حماية قانونية ضد عرقلته أو أي

مساس به ، و في القانون عدة مظاهر تبرز هذه الحماية ، ففي المادة 32 من قانون 02/90

تنص على أنه " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون ، و لا

يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل " .

و تظهر هذه الحماية كذلك في القانون السالف الذكر أين منع أي تعيين للعمال عن طريق

التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين ماعدا حالات التسخير التي تأمر به السلطات

179 - أنظر نص المادة 38 من قانون 02/90

الإدارية ، أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة .¹⁸⁰
كما تظهر هذه الحماية كذلك في منع تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون .
كما نصت المادة 59 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على الأفعال التي تعتبر عراقيل حيث ألزمت المستخدم بغرامة مالية ما بين 10.000 دج و 50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي ، كما تشدد الغرامة في حالة العود بغرامة من 50.000 دج إلى 10.000 دج و بالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين .

المطلب الثالث

الغلق

بالرغم من تباين الفقه حول مشروعية الغلق بين مؤيد له و معارض له ، إلا أنه الثابت أنه يعتبر وسيلة عنف و تهديد يستخدمها صاحب العمل لحل منازعة العمل الجماعية للعمل كإجراء مؤقت لحسم النزاع القائم بينه و بين العمال بغرض إجبارهم على الرضوخ لمطالبه و حل الخلاف القائم بين الطرفين .¹⁸¹

و قد عرفت المادة 29 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975 م الملغى بنصها " هو كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسته بصفة مؤقتة جزئيا أو كليا ، قصد الإحتياط أو الرد على توتر أو نزاع جماعي للعمل " أما بالنسبة للمشرع الجزائري ، فإن أحكام القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المشار إليه سلفا ، لم يقر صراحة بالغلق في القطاع الخاص

180 - أنظر نص المادة 33 من قانون 02/90

181 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 227 ، 228

كما هو الحال بالنسبة للإضراب ، بل يعتبر الغلق غير مشروع إذا جاء ردا على إضراب تم شنه وفق لأحكام القانون ، حيث منعت تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرعي و قانوني ، كما أن القانون منح صاحب العمل جميع الصلاحيات في حالة الإضراب غير المشروع تمكنه من حماية مؤسسته كاللجوء إلى التأديب أو اللجوء للقضاء المختص في حالة عرقلة حرية العمل .

الخاتمة :

رأينا من خلال دراستنا و بحثنا في قانون العمل أن قانون العمل قد نشأ كثمرة تتازع بين نقابات العمل و أرباب العمل ليكتسب صفة القانون الإجتماعي ليشمل الحماية الإجتماعية للطبقة العمالية ، و لم يكن المشرع الجزائري بمنأى عن التطورات الحاصلة في التشريعات العمالية الحديثة لينتقل من النظام الإشتراكي إلى النظام الرأسمالي بعد إقرار دستور 1989 م في مرحلة التحول إلى الإقتصاد الرأسمالي ، و تتعلق هذه المرحلة أساسا بجملة من النصوص الصادرة تطبيقا لدستور 1989 م ، و قد تميزت بالإلغاء الضمني و الصريح للنصوص ذات الطابع الإشتراكي ، و من هذه القوانين قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل ، حيث نصت المادة 157 منه بوضوح النصوص الملغاة و هي : الأمر 74/71 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بميثاق و قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات و الأمر 31/75 المؤرخ في 29/11/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، و المواد من 1 إلى 179 و 199 إلى 216 من قانون 11/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل و قانون 06/82 المؤرخ في 27 / 02 / 1982 المتعلق بالعلاقات الفردية و مجموع النصوص التنظيمية.

و قد أعتمد في هذه المرحلة على جملة من النصوص القانونية الجديدة تبعا للتوجيه الجديد للبلاد ، و من أهم تلك النصوص : قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ، قانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91/27 المؤرخ في 1991/12/21 .

و قانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل .

و قانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل

والمتمم بموجب قانون 28/91 المؤرخ في 21 /12 /1991 .

أما فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية و الخدمات الاجتماعية فقد تم الاحتفاظ بالنصوص المتعلقة بها و منها:

- قانون 11/83 المؤرخ في 2/7/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم

- قانون 13/83 المؤرخ في 2/7/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

- قانون 14/83 المؤرخ في 2/7/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين بمجال الضمان الاجتماعي

- قانون 15/83 المؤرخ في 2/7/1983 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

و رأينا كذلك و إستنتجنا أن المشرع الجزائري من خلال نصه في المادة 8 من قانون 11/90 ق ع ع على أنه " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي ، و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما " ، أن المشرع قد إنحاز للطرف الضعيف في علاقة العمل و المتمثل فب العامل الأجير ، حيث أنه مكنه من إثبات علاقة العمل بكافة الطرق و وسائل الإثبات الممكنة ، و هو ما أكده المشرع الجزائري في نص المادة 10 من قانون 11/90 بنصها أنه " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت " ، ففي حالة ما إذا كان عقد العمل مكتوبا ، فإن هذه الوثيقة تصبح أداة إثبات ، و ضياع هذه الوثيقة ، أو أن العقد غير مكتوب ، لا يمنع العامل من اللجوء إلى مختلف الوسائل الأخرى لإثبات عقد العمل كالبينة ، القرائن ، اليمين ، أو الشهود ، (وثنائق متعلقة بمصالح الضرائب الضمان الاجتماعي ، قسيمة الأجر ،...) ،

الملاحظ أن المشرع الجزائري وسع وسائل إثبات عقد العمل إلى كل الوسائل الأخرى نتيجة توسع أدوات و أشكال إبرام علاقة العمل ، و لمدى أهمية الحقوق التي تترتب على هذه العلاقة و إنعكاساتها على العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل ، و هي بذلك تختلف عن وسائل الإثبات في المواد التجارية و المدنية

و إستنتجنا من دراستنا كذلك أن اللجوء للقضاء لحل النزاع الفردي في العمل الذي ينشب بين طرفي هذه العلاقة يستوجب ضرورة المرور عبر إجراءات من شأنها التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية ، و هو الشرط الجوهري لقبول دعوى المدعي شكلا ، و هذا الإجراء من شأنه التسهيل في حل هذه النزاعات بشكل سريع و التخفيف من عدد القضايا الكبير أمام المحاكم ، و من جهة أخرى لكون أن هذا الإجراء من شأنه المحافظة على العلاقة الودية بين العامل و صاحب العمل بسبب سوء تفاهم في مسألة قانونية أو تنظيمية أو إتفاقية .

و الثابت مما سبق أن الحركية الإقتصادية التي يعرفها العالم مستقبلا لها بالتأكيد إنعكاس على الحركية القانونية التي تواكب قانون العمل و توجبه حفاظا على مكوناته من طرفي علاقة العمل و ما يخدم مصالحهما .

قائمة المراجع

الكتب و المؤلفات :

- 1- القرآن الكريم
- 2- أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل " ج 1 ، ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2004
- 3- أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998
- 4- أمال بطاهر " النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، مصر 2013
- 5- بن عزوز بن صابر " الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها " دار الخلدونية ، الجزائر 2010
- 6- بشير هدفي " الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية و الجماعية - " دار ريحانة للنشر و التوزيع ، الجزائر 2003
- 7- الطيب بلولة ، جمال بلولة " إنقطاع علاقة العمل - إنتهاء مطابق للإجراءات ، إنقطاع تعسفي ، طرق الطعن ، إعادة إدماج ، تعويضات مدنية ، إجتهاد قضائي " منشورات بيرتي ، الجزائر 2007
- 8- حامد محمد الجمل " الموظف العام ، فقها و قضاء " ط 2 ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1969
- 9- حسين عبد اللطيف حمدان " قانون العمل - دراسة مقارنة - " منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان 2009

- 10- جلال مصطفى القرشي " شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية " ج 1 ،
ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1984
- 11- هيثم محمد المصاورة " المنتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون
المدني - " دار الحامد للنشر و التوزيع ، الأردن 2008
- 12- صلاح الدين الخطيب " أمالي و محاضرات في تشريع العمل الصناعي " ، مطبعة
الجامعة للكتب و المطبوعات الجامعية ، جامعة حلب 1965
- 13- معز عبد السلام " الوجيز في قانون العمل " دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع
، الجزائر 2008
- 14- عجة الجيلالي " الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية - النظرية العامة
للقانون الإجتماعي في الجزائر - " دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر 2005
- 15- راشد راشد " شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في التشريع الجزائري " ،
ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1991

البحوث و الدوريات :

- 16- عبد الله حنا " الحريات النقابية في القطاع الخاص ، أهمية الثقافة العمالية و أثرها
في التنمية " دورة علمية ، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل ، الجزائر 1978
- 17- أحمية سليمان " تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي
" ، المعهد العربي للنقابة العمالية و بحوث العمل ، الجزائر 1992
- 18- المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية ، قرار مؤرخ في 03/04/1989 رقم 49289
، المجلة القضائية للمحكمة العليا 1991 رقم 2
- 19- المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية قرار مؤرخ في 08/12/1993 المجلة القضائية
للمحكمة العليا العدد رقم 3 لسنة 1994

20- المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية قرار مؤرخ في 1988/01/25 المجلة القضائية
للمحكمة العليا العدد رقم 4 لسنة 1992

الكتب باللغة الأجنبية :

- 21- Tayeb Balloula ; Droit du travail ,collection droit pratique , imprimerie
Dahleb , alger , 1994
- 22- Gérard Lyon-cean , Jean péliissier , Alain Supiot ; Droit du travail , 18e
édition , Dalloz 1996
- 23- Jean Rivero , Jean savatier ; Droit du travail , 9^e édition , collection
Thémis, paris , Presses Universitaires de France 1996

القوانين و الأوامر

- 24- القانون 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 القاضي بتمديد العمل بالتشريعات
السابقة بإستثناء المواد المخالفة للسيادة الوطنية (ج ر رقم 2 المؤرخة 1962/1/11)
- 25- أنظر القانون رقم 278/63 المؤرخ في 1963/07/26 المحدد للأعياد القانونية (ج ر رقم 53) ، المعدل و المتمم بالأمر رقم 153/66 المؤرخ في 1966/06/08 (ج ر رقم 52) و الأمر رقم 419/68 المؤرخ في 1968/06/26 (ج ر رقم 45)
- 26- الأمر 29/73 المؤرخ في 1973/7/5 (ج ر رقم 62 المؤرخة في 1973/8/3)
- 27- الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل
في القطاع الخاص (ج ر رقم 39 المؤرخة في 1975/5/16)
- 28- الأمر 30/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بالمدة القانونية للعمل الأسبوعي (ج ر رقم 39 المؤرخة في 1975/5/16)
- 29- الأمر 32/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بالعدالة في العمل (ج ر رقم 39
المؤرخة في 1975/5/16)

- 30- الأمر 33/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بتحديد إختصاصات مفتشية العمل (ج ر رقم 39 المؤرخة في 1975/5/16)
- 31- الأمر 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم (ج ر رقم 78 المؤرخة في 1975/09/30)
- 32- الأمر رقم 59/75 المؤرخ في 1975/9/26 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم (ج ر رقم 101 المؤرخة في 1975/12/19)
- 33- قانون رقم 06/82 المؤرخ في 1982/2/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية (ج ر رقم 9 المؤرخة في 1982/3/2)
- 34- قانون 11/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم (ج ر رقم 28 المؤرخة في 1983/7/5)
- 35- قانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية (ج ر رقم 28 المؤرخة في 1983/7/5)
- 36- دستور 1996 (ج ر رقم 76 المؤرخة في 1996/12/8) المعدل ب القانون 03/02 المؤرخ في 2002/04/10 (ج ر رقم 25 المؤرخة في 2002/4/14) و القانون رقم 19/08 المؤرخ في 2008/11/15 (ج ر رقم 63 المؤرخة في 2008/11/16) و القانون رقم 01/16 المؤرخ في 2016/03/06 (ج ر رقم 14 المؤرخة في 2016/3/7)
- 37- القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب (ج ر رقم 6 المؤرخة في 1990/2/7) و معدل بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 1991/12/21
- 38- القانون رقم 03 /90 المؤرخ في 1990/04/06 المتعلق بمفتشية العمل و المعدل و المتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 1996/06/10

- 39- القانون 04/90 المؤرخ في 1990/2/6 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (ج ر رقم 6 المؤرخة في 1990/2/7) معدل و متمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 1991/12/21
- 40- القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 1990/4/21 (ج ر رقم 17 المؤرخة في 1990/4/25) معدل و متمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 و معدل و متمم بالمرسوم التشريعي رقم 03/94 المؤرخ في 1994/04/11 و المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 و المعدل و المتمم بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 و متمم بالأمر رقم 02/97 المؤرخ في 1997/01/11 و المعدل بالأمر رقم 03/97 المؤرخ في 1997/01/11
- 41- قانون 14/90 المؤرخ في 1990/6/2 المتعلق بممارسة الحق النقابي (ج ر رقم 6 المؤرخة في 1990/2/7) معدل و متمم رقم 28/91 المؤرخ في 1991/12/21 و معدل و متمم بالأمر رقم 12/96 المؤرخ في 1996/06/10
- 42- قانون 09/08 المؤرخ في 2008/2/25 و المتضمن الإجراءات المدنية و الإدارية (ج ر رقم 21 المؤرخة في 2008/4/23)
- 43- قانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل و المتمم للقانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/2 و المتعلق بالتقاعد (ج ر رقم 78 لسنة 2016)
- 44- أمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية (ج ر رقم 46 المؤرخة في 2006/7/16)
- 45- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/02/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية (ج ر رقم 34 المؤرخة في 1994/6/1)

- 46- الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل (ج ر رقم
3 المؤرخة في 12/1/1997)
- 47- المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08/12/1997 المتعلق بالتوقييت
الجزئي (ج ر رقم)

فهرس المحتويات

1		مقدمة
4	<u>ماهية قانون العمل</u>	<u>الفصل التمهيدي</u>
5	نشأة و تطور فكرة العمل	المبحث الأول
5	نشأة و تطور فكرة العمل في العصور القديمة و العصور الوسطى	المطلب الأول
6	نشأة و تطور قانون العمل في العصر الحديث	المطلب الثاني
8	فكرة العمل في الشريعة الإسلامية	المطلب الثالث
9	نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر	المطلب الرابع
12	تعريف قانون العمل و بيان مصادره	المبحث الثاني
12	تعريف قانون العمل	المطلب الأول
14	مصادر قانون العمل	المطلب الثاني
19	علاقة قانون العمل بالفروع القانونية الأخرى	المبحث الثالث
19	علاقته بالقانون الدستوري	المطلب الأول
19	علاقته بالقانون المدني	المطلب الثاني
20	علاقته بالقانون الإقتصادي	المطلب الثالث
20	علاقته بالقانون الإداري	المطلب الرابع
21	علاقته بالقانون الجزائي	المطلب الخامس
22	علاقته بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية	المطلب السادس
23	علاقته بالقانون الدولي	المطلب السابع

24	<u>علاقة العمل الفردية</u>	الفصل الأول
25	مفهوم عقد العمل	المبحث الأول
25	تعريف عقد العمل	المطلب الأول
26	عناصر عقد العمل	المطلب الثاني
26	العمل (النشاط)	الفرع الأول
27	الأجر	الفرع الثاني
32	التبعية (الإشراف)	الفرع الثالث
32	المدة	الفرع الرابع
33	أركان العقد	المطلب الثالث
33	الشروط الشكائية	الفرع الأول
34	الشروط الموضوعية	الفرع الثاني
37	إنعقاد علاقة العمل ، إثباتها ، سريانها و آثارها	المبحث الثاني
37	مراحل إنعقاد علاقة العمل	المطلب الأول
38	إثبات علاقة العمل	المطلب الثاني
39	سريان علاقة العمل	المطلب الثالث
42	آثار علاقة العمل	المطلب الرابع
46	الأحكام الخاصة بمدة العمل و العطل المختلفة	المبحث الثالث
46	المدة القانونية للعمل	المطلب الأول

47	العطل و الراحة المختلفة	المطلب الثاني
50	منازعات العمل الفردية	المبحث الثالث
51	التسوية الودية للمنازعات الفردية في العمل	المطلب الأول
57	التسوية القضائية للمنازعة الفردية في العمل	المطلب الثاني
60	أسباب و حالات إنتهاء عقد العمل	المطلب الثالث
70	<u>علاقة العمل الجماعية</u>	<u>الفصل الثاني</u>
71	مفهوم الإتفاقيات الجماعية للعمل	المبحث الأول
71	تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل و طبيعتها	المطلب الأول
71	تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل	الفرع الأول
72	طبيعة الإتفاقية الجماعية للعمل	الفرع الثاني
73	مضمون الإتفاقيات الجماعية العمل ، سريانها و إنتهاؤها	المطلب الثاني
73	مضمون الإتفاقيات الجماعية العمل	الفرع الأول
74	حدود سريان الإتفاقية الجماعية للعمل	الفرع الثاني
75	إنتهاء الإتفاقية الجماعية للعمل	الفرع الثالث
76	إجراءات إبرام و تنفيذ الإتفاقيات الجماعية للعمل	المطلب الثالث
77	شروط إبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل	المطلب الرابع
79	التنظيم النقابي	المبحث الثاني
79	تعريف التنظيم النقابي	المطلب الأول

80	تأسيس التنظيم النقابي	المطلب الثاني
80	الإجراءات الموضوعية	الفرع الأول
81	الإجراءات الشكلية	الفرع الثاني
82	حقوق التنظيم النقابي	المطلب الثالث
85	المنازعات الجماعية للعمل	المبحث الثالث
85	تعريف المنازعة الجماعية للعمل	المطلب الأول
86	إجراءات التسوية الودية لحل المنازعة الجماعية للعمل	المطلب الثاني
92	إختصاص القضاء في حل النزاع الجماعي للعمل	المطلب الثالث
93	الإضراب عن العمل	المبحث الثالث
93	تعريف الإضراب عن العمل	المطلب الأول
95	الشروط القانونية المستوجبة لممارسة حق الإضراب	المطلب الثاني
99	الغلق	المطلب الثالث
101		خاتمة
104		قائمة المراجع
110		فهرس المحتويات