

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

قسم القانون العام

مطبوعة مقياس

قانون العمل

من إعداد الاستاذ

نسيغة فيصل

السنة الجامعية 2025-2026

نشأة وتطور فكرة العمل

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

مفهوم العمل في الحضارات القديمة

مما لا شك فيه أن الحضارات القديمة و التي لا زالت شواهدا قائمة حتى اليوم لم تنطلق من العدم بل كانت نتيجة جهود بشرية مضيئة فبالرجوع إلى الدراسات التاريخية المتخصصة نجد أن الحضارة المصرية قد قامت على العمل وتقديره فقد مارس المصريون القدامى الفلاحة بسبب وفرة الأراضي الفلاحية الخصبة وسهولة استغلالها، كما مارسوا الصناعة وازدهرت في عهدهم من خلال استغلال البرنز في صناعة الأسلحة أيضا صناعة الزجاج والفخار والخشب والجلد ، كما عرفت الحضارة المصرية ازدهارا في مجال الرياضيات والهندسة ووظفوها في صناعة الأهرامات التي لازالت شامخة إلى اليوم ، وقد مارس الأحرار من المصريين الصناعة بالإضافة إلى قلة من العبيد . وكانت كل فئة من الفئات الصناعية تؤلف طبقة خاصة تتبع رئيسا منهم يقيم عملهم ويعطيهم أجورهم.

أما الحضارة البابلية فقد اهتمت بالصيد أكثر من الزراعة بسبب طبيعة أراضيها فقد عملوا على استخراج المعادن مثل الرصاص والحديد والذهب والفضة كما عرفوا صناعة النسيج ، وما ينبغي الإشارة إليه أن الحضارة البابلية من الحضارات القليلة التي كانت تحدد فيها الأجور من قبل الدولة إلى جانب تحديد الأسعار بمقتضى قوانين حمورابي .

كما عرفت هذه الحضارة تطورا كبيرا في مختلف المجالات مثل الطب والفلك واللغة والقانون وعلمت اليونان مبادئ الحساب وعلم الطبيعة والفلسفة وغير ذلك من مظاهر الازدهار العلمي والفكري.

أما الحضارة الفينيقية و التي تعتبر هي الأخرى من أقدم الحضارات فقد نشط أهلها في الصناعة والتجارة الخارجية كما اشتهروا بصناعة الزجاج والمعادن والأسلحة والحلي والمجوهرات.

أما اليهود فيعتبرون من أكثر الشعوب إقبالا على العمل في مختلف المجالات لاسيما النشاط ألفتاحي وتربية الماشية وزراعة الكروم والزيتون، ولما زادت ثروتهم اهتموا بالتجارة ونجحوا إلى أبعد الحدود.

وتعتبر الحضارة الرومانية القديمة التي اشتهرت بالازدهار الاقتصادي والمادي وكان ذلك بفضل عمل الكادحين لا سيما طبقة العبيد الذين كانت تفرض عليهم كافة الأعمال اليدوية التي كان يتعالى الأشراف والنبلاء عليها .

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

أما الصناعة فقد نشأت في البيوت وكانت موجهة أساسا للاستهلاك العائلي ثم انتقلت إلى الدكاكين وكان أغلب القائمين عليها من العبيد.

أما التجارة فلم تعرف ازدهارا عند الرومان لأنهم كانوا ينظرون إليها على أنها عمل غير شريف وبعد أن جاءت الديانة المسيحية تغيرت النظرة للعمل حيث كان السيد المسيح عليه السلام يشتغل بيده كما وضع القس سانبول مبدأ إجبارية العمل حيث قال من لا يعمل لا يأكل وما يمكن قوله أن قيمة العمل تغيرت من حضارة إلى أخرى بحسب نظرته إلى مفهوم العمل في حد ذاته إلا أنه بعد ظهور الديانات السماوية تغيرت النظرة إلى العمل .

مكانة العمل في الشريعة الإسلامية:

يحتل العمل في الشريعة الإسلامية مرتبة الصدارة حيث ورد مصطلح العمل وما معناه في حوالي 360 آية قرآنية ، ففي مجال العمل التعبدى والديوى وإعطاء كل منهما حقه يقول الله تعالى في سورة الجمعة : "فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ" (١٠) (١).

كما جعل الله تعالى في القرآن الكريم درجة من درجات الجزاء من إتقان العمل حيث يقول الله تعالى : " مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ" (٩٧) (٢).

(١) الآية 10 من سورة الجمعة.

(٢) الآية 97 من سورة النحل.

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

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

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

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

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

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

مفهوم العمل بالعصور الوسطى :

عرفت القرون الوسطى نظام الإقطاع وبعد أن تكونت المدن وبدأت بالازدهار وبدأ يتكون نظام الطوائف المهنية في ممارسة بعض الصناعات لا سيما الحربية منها كما بدأ الأخذ بمبدأ تقسيم العمل وتخصيص بعض الفئات العمالية في بعض الحرف والأعمال المحددة ومع زيادة الحاجيات الضرورية للمجتمع أخذت الطوائف المهنية تمارس نوعاً من الاحتكار في مجال الإنتاج والتوزيع والعمل على التحكم بالسوق ولحماية مصالحها بكافة الطرق وهو ما أدى إلى تشكيل القوانين التي تحدد العلاقات بين الطوائف ، وظل الأمر على ما هو عليه إلى نهاية القرن 18 وقيام الثورة الفرنسية . هذه الثورة التي ارتبط مفهوم العمل فيها بالفلسفة والمبادئ التي قامت عليها والتي تركز على مبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرفات القانونية

(3) الآية 25 من سورة الحديد.

(1) الآية 81 سورة الأنبياء.

(2) الآية 80 من سورة النحل.

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

والتعاقدية ومن خلال مبدأ الحرية الذي نادى به الثورة الفرنسية برزت فكرة حرية العمل فمن بين أهم الإجراءات الأولى التي اتخذتها الثورة الفرنسية هي إلغاء العمل بنظام الطوائف الذي كان معمولاً به سابقاً وحرية العمل وبذلك أصبح كل فرد حر في ممارسة العمل والمهنة التي يراها مناسبة كما تؤكد هذا الحق فيما بعد في كتب الاقتصاديين الغربيين مثل آدم سميث و مقولته المشهورة (دعه يعمل أتركه يمر) ، وبعد قيام الثورة الصناعية وما عرفته من تطور على جمع الأصعدة ما أدى إلى الاعتماد على الآلات الميكانيكية بدلاً من القوة البشرية بدأت البطالة الجماعية بالتفاقم ما اضطر العمال تحت الحاجة للعمل إلى تحمل ضغط أصحاب العمل ونتيجة لهذه الأوضاع التي يعاني منها العمال دفعتهم إلى التجمع في شكل تجمعات ونقابات سرية لتحسين أحوالهم المادية والاجتماعية بكل الوسائل من أجل انتزاع حقوقهم والتي قابلها أصحاب العمل بغلاق أبواب المصانع وأماكن العمل مما أثبت فشل مذهب الحرية التعاقدية وبالتالي فشل مبدأ سلطان الإرادة في تنظيم وحكم علاقات العمل .

مفهوم العمل في الفكر الاقتصادي الحديث :

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

كما عرف قطاع الضمان الاجتماعي هو الآخر صدور عدة إجراءات لصالح العمال على الخصوص مثل قانون 9 أبريل 1898 الذي أجبر أصحاب العمل بضمان حماية العمال ضد حوادث العمل وقانون التقاعد و الفلاحين سنة 1910⁽¹⁾، ولم يتوقف قانون العمل عند هذا

(1)أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 25.

(2)أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 26.

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

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

1-أسباب سياسية واقتصادية:

لم يكن تدخل الدولة من أجل رفع الظلم الاجتماعي والاقتصادي الذي يمارسه أصحاب العمل على العمال بل من أجل الحد من زحف وتأثير القوى الجديدة نحو مواقع القرار السياسي من أجل حماية مصالحها من الضغوط التي قد تلحق بها وما دعم هذا العامل هو اتجاه الدولة نحو التوجيه والتخطيط الاقتصادي وتأمين بعض المؤسسات الصناعية (2) الكبرى ذات الطابع الاستراتيجي وبالتالي تحول الدولة نفسها إلى صاحبة عمل لتتحول من دور الحكم الذي يسهر على تطبيق القانون إلى طرف في العلاقة أضف إلى خوف الدولة الرأسمالية من التأثير الإشتراكي خاصة بعد نجاح الثورة البلشفية (3)

2-أسباب مهنية واجتماعية:

لقد لعبت الطبقات العمالية دورا بارزا في وضع وتطوير قوانين العمل بسبب الضغوط التي مارسوها على الدولة عبر مختلف المراحل وقد كان لهذه التحركات العمالية أثر مباشرة على قواعد قانون العمل حيث طبعته بميزة التطور السريع والمستمر وفق المسيرة العمالية التي بدأت مختلف مطالبها تأخذ طريقها نحو الاعتراف الرسمي بها من قبل السلطات العامة(4)

لتتحول فيما بعد إلى نصوص قانونية وتنظيمية تتكيف وتتطور مع التطور السياسي والاقتصادي لمستوى ظروف العمال سواء تعلق الأمر بتنظيمات العمال أو بالحياة العامة أو بمكانتهم

في النسيج الاجتماعي والاقتصادي ولا زالت الطبقة العمالية مستمرة في نضالها المتواصل إلى يومنا هذا .

وتتأني إلى جانب العوامل السابقة آراء الفقهاء لمختلف جوانب علاقة العمال بواسطة البحوث والدراسات النقدية في مختلف الاتجاهات كما كان لدور المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة في مجال العمل مثل منظمة العمل الدولية أثر كبير في تطوير وتوسيع دائرة قانون العمل عن طريق التوصيات والإتفاقيات الدولية التي تهدف إلى تقنين بعض الجوانب المهنية المختلفة وفرض نظامها على مختلف الدول الموقعة على هذه الإتفاقيات . وهكذا يتضح لنا أن التطور السريع والمستمر لقانون العمل لم يأتي كنتيجة لعامل واحد بل كان نتيجة لعوامل مختلفة

(2) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 28.

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

(4) همام محمد محمود زهران ، قانون العمل عقد العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية ، 1998، 1997، ص 17.

الأهداف والأبعاد إجتمعت من أجل صياغة قانون حديث يستجيب لمتطلبات الحياة الإجتماعية والاقتصادية الحديثة للعامل ويتمشى مع التنظيمات الاقتصادية والسياسية المعاصرة ويضمن حرية وكرامة العامل وإقامة علاقات بينه وبين صاحب العمل .

نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر :

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

***نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر :**

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

1-مرحلة ما قبل الاستقلال:

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

2-المرحلة الثانية ما بين 1962- 1977:

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

(1) القانون 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962

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

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

هذه النصوص وضعت بالأساس لتطبق على القطاع الخاص في الوقت الذي جاءت النصوص المرافقة له لتطبيق على القطاع العام والخاص ، مما يفسر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع العام هو الآخر ، خاصة وأنه لا يتضمن أي استثناء صريح للقطاع العام من نطاق تطبيقه لذلك فإن أهم ما يميز هذه المرحلة هو عدم التجانس و الإنسجام فيها يخص القوانين المطبقة في القطاع العام للأسباب التالية:

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

إن غياب النصوص الخاصة بالقطاع العام جعلها تلجأ إلي الاستعانة بأحكام القوانين المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص ومن أجل القضاء على هذه الوضعية أصدرت الدولة القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978⁽⁴⁾.

المرحلة الثالثة: ما بين 1978 – 1989

بموجب القانون 78 / 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 صدر القانون الأساسي العام للعامل انطلاقات من مبادئ الميثاق الوطني و دستور 1976 حيث جاء بمبادئ ذات طابع سياسي واجتماعي لا سيما ما تعلق بالحقوق والإلتزامات وقد وحد هذا القانون بالإضافة إلى النصوص القانونية والتنظيمية المرافقة له النظام القانون المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان القطاع ، انطلاقا من كون العامل بحسب مفهوم هذا القانون هو كل شخص يعيش من ناتج عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسته لنشاطه المهني⁽¹⁾.

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

انطلاقا من لائحة استقلالية المؤسسات الصادرة في الندوة الرابعة للتنمية المنعقدة يومي 21 و 22 ديسمبر 1986 بقصر الأمم بعنوان تحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل و انطلاقا من حصر مختلف السلبات التي عرفها تطبيق القانون السابق ، وقد تمثلت هذه الاقتراحات في شكل خطة عمل تتكون من ثلاث مراحل تغطي الأولى سنتي 88 / 89 وتختصر في تحرير المؤسسات قليلا من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه ووضع قانون جديد ، أما المرحلة الثانية فتتمثل في إصدار التعديلات أو القانون الجديد للعمل في حالة اعتماد الحل الثاني وتغطي هذي المرحلة سنة 1990 ، أما المرحلة الثالثة فتتمثل في متابعة إصدار كافة القوانين والنظم الخاصة بقطاع العمل ، وتغطي فترة 1990 إلى 1994⁽²⁾.

(4) جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 22 23.

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

(2) أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 46.

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

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

1- ميزة الحداثة :

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

2- التطور السريع والتكيف مع الواقع التنموي :

إن تأخر قانون العمل في الظهور لم يمنعه من التكيف مع التنمية في البلاد ولا أدل على ذلك من إجراء مقارنة للقوانين بين مرحلة ومرحلة أخرى من خلالها نتأكد لنا هذه الخاصية فالقوانين التي كانت سائدة في المرحلة الاشتراكية تغيرت بمجرد صدور القوانين الجديدة لتنظيم الاقتصاد في الثمانينات وبداية التسعينيات وهكذا .

3- قانون متنوع الأحكام:

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

تعريف قانون العمل ونطاقه:

يعرف قانون العمل الحديث بأنه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين ⁽¹⁾ . من خلال هذا التعريف فإن محتوى العمل الحديث يتضمن ما يلي:

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

من حيث محتوى النصوص فإنه يتشكل من القواعد التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقات العمل الجماعية ونظم العمل الداخلية.

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

خصائص ومميزات قانون العمل: لقد بلغ قانون العمل درجة كبيرة من الاستقلالية والتكامل جعلت قواعده تتميز بعدة خصائص:

1- الصيغة الأمرة : سبق وأشرنا إلى أن قانون العمل نشأ في ظل المذهب الفردي حيث كان مبدأ سلطان الإرادة هو القانون المطبق لمختلف العلاقات التعاقدية ما أدى إلى سيطرة أصحاب العمل الأمر الذي دفع الدولة للتدخل من أجل تنظيم هذه العلاقة وتتجلى الصيغة الأمرة في :

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

2 – ذاتية المصدر : إن الدور الذي لعبته الطبقة العاملة في وضع قواعد و أحكام قانون العمل قد طبع هذا القانون لنزعة مميزة تتمثل في اعتماد هذا القانون بشكل كبير على المتطلبات التي يتميز بها هذا القطاع وما شجع ذاتية المصدر هو إعفاء القضاء في الرجوع في أغلب الأحيان إلى القواعد والأعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل .

3- الواقعية وتنوع الأحكام: نظرا لاختلاف مجالات العمل فإن طابع الواقعية والتكيف مع هذه الاختلافات يفرض تنوع أحكام هذا القانون وهو ما نتج عنه نوعين من الأحكام القانونية والتنظيمية

يهتم النوع الأول بالتكيف مع أحوال العمال وظروفهم بصفة عامة .
يهتم النوع الثاني بالتكيف مع الظروف والمعطيات الخاصة بطبيعة كل نشاط أو مهنة وما تتميز به من خصوصيات

4 –التوجه نحو التدويل : إن التقارب بين الدول وانتشار وسائل الاتصال جعل من المجتمع الدولي وكأنه دولة واحدة حيث يلاحظ تشابه قواعد قانون العمل في مختلف الدول على اختلاف اتجاهاتها السياسية والإيديولوجية والاقتصادية ما يدعو بالتسليم بوجود قانون دولي للعمل يمثل المصدر الرئيسي لمختلف تشريعات العمل إن لم نقل كلها .

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

أ – التبعية القانونية: (1)

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

المسؤولية القانونية : بمعنى أن كل نتائج المترتبة على العمل الذي يقوم به العامل بمناسبة أدائه لعمله لصالح صاحب العمل وتطبيقاً لأوامره يتحملها هذا الأخير

الجانب الإداري والتنظيمي : بمعنى خضوع العامل لمختلف التنظيمات واللوائح الداخلية للعمل التي يضعها صاحب العمل .

الجانب المهني هي تلك السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل من خلال توجيهه ورقابته والإشراف عليه أثناء أدائه لعمله وما يترتب عليه من تقييد لحرية العامل

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

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

ب – التبعية الاقتصادية : وهو معيار حديث يعتمد على المعطيات المالية والاقتصادية التي تنتج عن علاقة العمل حيث يعتبر هذا المعيار أن العامل يكون تابعاً للشخص أو الجهة التي تقدم له أجراً مقابل عمله ومن هنا جعل الحاجة الاقتصادية هي المعيار الذي يحدد طبيعة العمل فيما إذا كان خاضعاً لقانون العمل أم لنظام قانوني آخر ، ولم تسلم هذه النظرية من الانتقاد منها أنها واسعة وغير محددة وغامضة حيث لا يمكن ولا بصورة تقريبية تحديد متى تبدأ وأين تنتهي حاجة العمال للأجرة .

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

أهمية قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى :

يحتل قانون العمل ضمن فروع القانون الأخرى أهمية متميزة تتجلى في تنوع العلاقات التي ينظمها فهو يتضمن القواعد العامة والقواعد الخاصة والتي تهتم بتنظيم العلاقات المهنية

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

بمختلف أبعادها السياسية والاجتماعية والاقتصادية فهو يجمع بين مطالب العمال المهنية والاجتماعية والمتطلبات الاقتصادية لأصحاب العمل والمؤسسات المستخدمة .

1 – أهمية قانون العمل :

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

من الناحية الاجتماعية: يعتبر قانون العمل من أكثر القوانين الاجتماعية وتتجلى أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية من خلال الحماية الاجتماعية التي يوفرها للعمال ومن مظاهرها . تقرير الأجور العادلة للعمال لاسيما الحد الأدنى المضمون وطرق المحافظة على القدرة الشرائية للعامل كما، كما يتدخل لتنظيم مدة العمل والراحة والعطل المختلفة . وضع أحكام تتعلق بوضع شروط العمل وظروفه خاصة فيما يتعلق بالأمن والوقاية الصحية في العمل وفئة العمال ذوي الاحتياجات الخاصة

2 – الأهمية الاقتصادية:

وتظهر من حيث تدخله للتوفيق بين المصالح الاقتصادية المتناقضة بين أصحاب العمل والعمال وتحويلها إلى مصالح مشتركة تحقق التوازن في الحياة الاقتصادية العامة .

علاقة قانون العمل بغيره من الفروع الأخرى :

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

1 – علاقة قانون العمل بالقانون المدني :

يعتبر القانون المدني من أكثر القوانين قرابة إلى قانون العمل ، حيث من الناحية التاريخية نجد أن قانون العمل نشأ في أحضان القانون المدني كما كان القانون المدني ينظم العديد من علاقات العمل في ظل مبدأ سلطان الإرادة ، ولم ينفصل قانون العمل عن القانون المدني إلا بعد أن توسعت التشريعات العمالية ومن خلالها القواعد الخاصة بتنظيم علاقات العمل ولكن الإشكال : هل قانون العمل قانون خاص أم عام ؟ لحسم الإشكال يتفق مع أغلب الفقهاء أن قانون العمل من القوانين المختلطة فبالرغم من نشأته في دائرة القانون الخاص إلا أنه ما لبث أن احتلت قواعد القانون العام حيزا هاما من أحكامه وتنظيماته ألا أن هذه الاستقلالية لم تقطع علاقته بقواعد القانون المدني بل هناك الكثير من الحالات يتحكم فيها قانون العمل . أحكام القانون المدني .

2 – علاقته بالقانون الإداري :

لقد منحت الدولة السلطات والصلاحيات الواسعة للإدارة في التدخل لتنظيم كل ما يمس بمصلحة المجتمع بصفة مباشرة أو غير مباشرة ومن هنا ظهرت النصوص التنظيمية المحددة لحقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل إلا أن هذا التوجه نحو هيمنة الوسائل الإدارية في تنظيم شؤون العمال بدأ يترجع نوعا ما بعد إعادة الاعتبار للوسائل التعاقدية والتفاوضية لذوي

(1) بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 28 .

الشان إلا أن هذا لم يمنع بقاء احتكار السلطة العامة لبعض الجوانب والمسائل التنظيمية الحساسة .

3- علاقته بالقانون الجنائي :

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

الجزاءات المالية : المتمثلة في الغرامات التي تفرض على كل من يخالف أحكام قوانين ونظم العمل.

جزاءات بدنية : المتمثلة في حبس كل من يخالف هذه القوانين لمدة معينة قصيرة نسبيا حسب جسامة المخالفة أو تكرارها .

علاقة قانون العمل بالقانون الدولي :

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

مصادر قانون العمل :

تنقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها إلى مصادر داخلية ومصادر خارجية.

المصادر الداخلية: يصنف الفقه هذه المصادر حسب أوليتها في إنشاء قواعد قانون العمل إلى نوعين مصادر داخلية رسمية ومصادر داخلية غير دولية.

المصادر الداخلية الرسمية: تتضمن مجموعة من المصادر ترتب كما يلي:

المبادئ والقواعد الدستورية :

تتضمن أغلب دساتير دول العالم بعض المبادئ والأحكام العامة في مجال العمل ويأتي الدستور في أعلى الترتيب الهرمي لقوانين الدولة والمصدر الأول والأساسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين وقد تضمنت مختلف الدساتير الجزائية المتعاقبة بعض الأحكام والمبادئ العامة للعمل من بينها الدستور الحالي الذي صدر سنة 1996 الذي أكد على العديد من المبادئ في مجال العمل منها الحق في العمل والحق في الحماية وحق الإضراب والحق النقابي وهي الأحكام الواردة في الفصل الخامس المتعلق بالحقوق والحريات الأساسية للمواطن في المواد 55 و 56 و 57 من الدستور

النصوص التشريعية:

أي القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية في الدولة لترجمة أحكام ومبادئ الدستور وتطبيقا لأحكام الدستور فقد صدرت عدة تشريعات خاصة بقطاع العمل وعلاقات العمل وتنظيم الحقوق والالتزامات التي رأيناها سابقا.

النصوص التنظيمية:

إن تنوع واختلاف العمل مبادئ العمل أدى إلى عدم قدرة النصوص التشريعية على استيعابها وتنظيمها ما حتم ترك تنظيم هذه المسائل العملية والتقنية الى النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها من مراسيم وقرارات وتعليمات وما يمكن قوله إن هناك مستويين من النصوص التنظيمية في الجزائر وهي:

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

الأحكام القضائية : تلعب الأحكام القضائية والقرارات الصادرة عنها دورا هاما في خلق وصياغة قواعد قانون العمل وترسيخ بعض المبادئ والأحكام والتي كثيرا ما تتحول بعد حيازتها لحجية الأمر المقضي فيه أو بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية وعليه فالقضاء يلعب دورا بارزا في مجال قانون العمل.

المصادر الداخلية غير الرسمية:
بالإضافة إلى المصادر الرسمية توجد طائفة أخرى غير رسمية ذات طابع تفسيري أو مهني وتتمثل في

أ - الفقه: تحتل الآراء الفقهية أهمية بالغة نظرا لما تمتاز به من تحليل للظواهر والمعطيات وما تتسم به من العلمية والموضوعية كما تدعم الهيئات التشريعية بمختلف الدراسات التي تساهم في صياغة القوانين.

ب - العرف والعادات المهنية : يفوق دور العرف في مجال قانون العمل دوره في أي فرع قانوني آخر ، ولما كان قانون العمل يتميز بالواقعية والعملية فإنه كثيرا ما تتولد بعض الأحكام عن الممارسات العملية والعرفية وعليه فإن العرف يلعب دورا بارزا في صياغة القوانين الخاصة في مجال العمل .

الاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل :

تعتبر من أهم مصادر قانون العمل وتترجم هذه العملية المكانية الريادية لهذه الاتفاقيات في أسلوب التفاوض الحر الذي يبرم بواسطته والذي يتم بين ممثلي العمال وأصحاب العمل ومن خلال هذا التفاوض يتوصل الطرفان إلى قواعد وأحكام ترضي الطرفين.

النظم الداخلية وتعليمات العمل:

وهي لوائح تنظيمية تصدر عن صاحب العمل تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر بهدف المحافظة على الأمن والاستقرار في أماكن العمل ، وقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة بهذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال نظرا لأهميتها خاصة بعد تطور التنظيمات النقابية .

ويعتبر وضع النظام الداخلي واجبا إلزاميا على صاحب العمل متى تجاوز عدد العمال لديه حدا معيناً (20 عاملا) المادة 75 قانون العمل ، وتعتبر الوثيقة التنظيمية رسمية لكونها تسجل وتودع لدى مفتش العمل حتى تكون حجة على الطرفين وعليه يمكن القول أن النظام

الداخلي يأخذ طابع الرسمية عند توفره على كافة الشروط القانونية المقررة وبالتالي يمكن للقضاء اللجوء إليه .

المصادر الدولية أو الخارجية:

أشرنا سابقا أن من خصائص قانون العمل التوجه نحو التدويل وذلك التشابه أحكامه وأحيانا تطابقها في كثير من الدول والتشريعات المقارنة ما حذى بالفقه بالقول أن قانون العمل هو أكثر القوانين استجابة لفكرة التوحيد بين قوانين مختلف الدول نظرا للأسباب المشتركة لقيامه وعليه فإن الحديث عن مكانة المصادر الدولية في مجال قانون العمل يأخذ أبعادا هامة نظرا لما أولته المجموعة الدولية لهذا الفرع القانوني ، ويعود تاريخ اهتمام المجموعة الدولية لقانون العمل إلى عهد بعيد من خلال المحاولات الفردية التي قام بها رجال الصناعة من جهة والسياسة من جهة أخرى إلا أنها فشلت ولم يظهر أي تنظيم أو هيكل رسمي إلا مع بداية هذا القرن ، عندما نشأ في مدينة بال bal السويسرية سنة 1901 (1) ، الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل بهدف النهوض بقانون موحد للعمال وبفضلها تم وضع وإبرام معاهدي برن لسنتي 1905 / 1906 ، حيث منعت الأولى تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية ومنعت الثانية استخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت (2) إلا أن الحرب العالمية الأولى عطلت أهدافها وبعد نهاية الحرب سارعت المجموعة الدولية إلى إنشاء منظمة دولية متخصصة جديدة في إطار عصبة الأمم حيث نظمت معاهدة فيرساي في القسم 13 ، فصلين بين المواد 387 إلى 427 ، ما يمكن تسميته بالقانون الدولي للعمل .

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

عقد العمل

يمكن القول أن التشريعات الحديثة لم تعد تهتم كثيرا بالتعريفات بقدر اهتمامها بإقامة أنظمة متكاملة حيث نجد المشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل لكونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل وهو بهذا يكون قد اعتمد ضمنا تعريف العقد بصفة عامة الذي يحدد المادة 54 من القانون المدني الجزائري اتفاق يلزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما ومنه نلاحظ أن المشرع الجزائري قد اهتم بالدرجة الأولى بالجانب التنظيمي والموضوعي لعلاقة العمل دون الاهتمام بالجانب أو القالب الشكلي الذي تنعقد بواسطته هذه العلاقة وعليه سنرجع في تعريف عقد العمل إلى التعاريف الفقهية الوارد في هذا المجال نجد أن الفقه قد اختلف في تعريف عقد العمل إلا أن جميع الاختلافات كانت تشترك في ثلاث عناصر هي العمل أو النشاط والتبعية أي الإشراف والإدارة والأجر أو التعويض أو المقابل ويضاف لها عنصر رابع وهو المدة إلا أن التعريف الأكثر شمولية هو أن عقد العمل

(1) احمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 84 .

(2) بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 32 .

هو اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا .

عناصر عقد العمل :

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

1 – عنصر العمل :

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

2 – عنصر الأجر:

إذا كان العمل هو محل التزام العامل فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل ، فان طابع المعاوضة الذي يتصف به عقد العمل تجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة بمفهوم عقد العمل ويمكن تعريف الأجر بالنظر إلى هذا الارتباط بالعمل بصفة بسيطة ومختصرة بأنه المقابل المالي للعمل أو ثمن العمل كما كان يسمى في الماضي (1) وبعبارة أخرى هو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير ومن هنا تظهر لنا أهمية الأجر كمركز جوهري في عقد العمل ويتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما: (2)

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

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

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 58 .

-العنصر الثابت le salaire de base والذي تحسب على أساس الرقم الاستدلالي لكل منصب.

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

3 – عنصر التبعية أو الإشراف(3):

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

1 – **الوجه القانوني والتنظيمي** : تنص المادة 7 الفقرة 3 من قانون العمل وأن ينفذوا – العمال – التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة ترتيبا على هذا النص فإن من بين أهم مظاهر السلطة الإشراف والرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل هو حقه في تحديد أوقات العمل ، توزيع العمل على العمال ، وضع النظام الداخلي ، سلطة التأديب

2 – **الوجه الفني** : وهو أمر فرضته التطورات التكنولوجية من خلال تكوين العمال وتخصصهم ويلاحظ في هذا الوجه للتبعية أن العامل في وحدات العمل الحديثة يبدو متحررا ومستقلا نوعا ما عن صاحب العمل ذلك أن كافة أعمال العامل محددة مسبقا في منصب العمل أو برنامج النشاط أو مخطط الإنتاج الموضوع من قبل الهيئات التقنية التابعة لصاحب العمل .

3 – **الوجه الاقتصادي** : ويتمثل في اعتماد العامل في حياته العامة على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يؤديه لصاحب العمل .

3 – **عنصر المدة** : (1) ويقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصلحة صاحب العمل أو إدارته وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار بالنصوص القانونية والتنظيمية في هذا الشأن وتعتبر علاقة العمل غير محددة المدة او الدائمة هي القاعدة في مختلف التشريعات بما فيها الجزائري الذي ينص على أنه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة الا إذا نص على غير ذلك كتابيا وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب ، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة المادة 11 قانون العمل

4 شروط صحة عقد العمل .

باعتبار إن عقد العمل كغيره من المعاملات التعاقدية الأخرى المدنية والتجارية لا يتم إلا بتوافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني معين المادة 59 قانون مدني فإنه يجب أن تتوفر في عقد العمل شروط العقد وأهمها الأهلية ، الرضا ، المحل ، والسبب واحترام القوانين والنظم المعمول بها .

(3) ممدوح محمد علي مبروك، مرجع سابق، ص 22.

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

1- الأهلية في عقد العمل : يستلزم موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل للتعاقد وأهلية صاحب العمل سواء كان طبيعيا أو معنويا ،

أ – أهلية العامل : يعرف الفقه الأهلية بأنها من صلاحية الشخص لأن تكون له الحقوق وصلاحيته لاستعمالها ، ألا أن الطابع المميز لقواعد قانون العمل ونظرا للظروف الاقتصادية والاجتماعية قد فرضت أهلية خاصة بالعمل وهي الاكتفاء بسن 16 سنة (2) ، المادة 15 قانون العمل وهي أهلية أداء قاصرة ومقيدة مرتبطة بموافقة أوليائهم الشرعيين طبقا للمادة 44 ق م ج.

وما يمكن قوله أن تخلف ركن الأهلية في عقد العمل ما شأنه إبطال العقد المادة 135 ق ع .

ب – أهلية صاحب العمل : تختلف أهلية صاحب العمل عن أهلية العامل لأنه قد يكون شخص طبيعي أو شخص معنوي عام أو خاص فالنسبة للشخص الطبيعي يجب أن يتمتع صاحب العمل بالأهلية الكاملة أما الشخص المعنوي فإن الأهلية تقابلها الاختصاص حيث تحدد القوانين والأنظمة الداخلية الجهات والمصالح أو الأشخاص التي لها حق إبرام وتوقيع عقود العمل(3).

2- الرضا في عقد العمل :

ترجع أحكام الرضا والتعبير عن الإرادة في عقود العمل إلي قواعد وأحكام القانون المدني من حيث التعبير عنها كما أن مسألة وقوع عيب من عيوب الإرادة كما هي معروفة في العقود الأخرى أمر نادر لانعدام المصلحة من جهة ولكون القوانين العمالية الحديثة قد تشددت في حمايتها حيث اعتبرت أي عيب من عيوب الإرادة يؤدي إلى إبطال العقد دون المساس بالحقوق المكتسبة للعامل(1) .

3 – المحل والسبب :

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

4 – مراعاة القوانين والنظم المعمول بها :

(2) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 37.

(3) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 38.

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

يعتبر احترام التشريعات والنظم التي تحكم إبرام وتنفيذ علاقات العمل من أهم الشروط الأساسية الواجبة الاحترام في عقد العمل خاصة فيما يخص الحقوق والالتزامات بالنسبة للطرفين حيث تعتبر أية علاقة عمل لا تحترم أحكام القوانين سواء قوانين العمل أو القوانين الأخرى باطلة وعديمة الأثر ودون المساس بالحقوق المكتسبة للعمال .

مضمون أحكام عقد العمل

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

1- البنود والأحكام الأساسية:

وهي العناصر التي يمكن أن يؤدي تخلفها إلى المساس بشرعية وصحة العقد نظرا لأهميتها في بيان الحقوق و الالتزامات من جهة وكونها عنصر إثبات لهذه الحقوق من جهة ثانية .

* **بيان هوية الأطراف المعاقدة :** وذلك ببيان وتحديد الاسم الكامل للعامل والعناصر الأخرى المكونة لهويته (تاريخ الميلاد ، العنوان) ونفس الشيء بالنسبة لصاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا نظرا لما تمثله هذه البيانات من أهمية في الإثبات للحقوق والالتزامات للطرفين .

ب- تحديد منصب العمل أو الوظيفة أو الأشغال : إذا كانت البيانات السابقة متعلقة بالأطراف فهذه متعلقة بالعمل في حد ذاته من تحديد منصب العمل ورتبته في السلم الوظيفي وصلاحياته والتزاماته والتي تضمن عدم تراجع صاحب العمل أو تعسفه نفس الأهمية يمثلها هذا التحديد بالنسبة لصاحب العمل حيث تضمن له استقرار العامل في منصب عمله .

* **سريان علاقة العمل ونهايتها :** تعتبر بالغة الأهمية لكونها تحدد بداية سريان الحقوق و الالتزامات بين الطرفين وخاصة بالنسبة للعقود المحددة المدة بالنسبة للعامل وعليه يجب أن يحدد في العقد أما تاريخ نهاية العقد أو تاريخ نهاية الأشغال .

* **الأجر وتوابعه :** وهو أيضا بالغ الأهمية إذ أن تخلفه يحول عقد العمل إلى عقد تبرع وبالتالي يؤدي إلى بطلانه إذا بقي محتفظا بصفة كعقد عمل ويختلف الأجر بحسب نوعية المنصب ويجب أيضا أن يحدد الأجر تحديدا دقيقا في عقد العمل سواء الأجر الثابت أو المتغير .

2 – الأحكام التكميلية : وهي الأحكام التي لا يؤثر تخلفها على صحة عقد العمل من الناحية القانونية وهي مختلفة من قطاع لآخر وتتمثل في الغالب في تحديد مدة التجربة التي يخضع لها العامل وطبيعة الحقوق والالتزامات التي تخضع لها طوال هذه الفترة .

تعديل عقد العمل :

إن مسألة تعديل عقود العمل أمر وارد دائما نظرا للتغيرات والتطور السريع الذي تتصف به قواعد هذا القانون باتفاق الأطراف سواء كان هذا التعديل بسبب صاحب العمل أو العامل.

أ – حالات التعديل المتعلقة بصاحب العمل :

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

ب _ حالات التعديل المتعلقة بالعمال :

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

الإطار التنظيمي لعلاقة العمل :

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

أولا : مراحل انعقاد علاقة العمل وإثباتها :

تتفق أغلب التشريعات العمالية المعاصرة على أن علاقة العمل تختلف من حيث إجراءاتها ومراحل إبرامها وانعقادها عن بقية العلاقات الأخرى .

أ - **مراحل انعقاد علاقة العمل :** تمر علاقة العمل عادة بمرحلتين متعاقبتين تتمثل الأولى في المرحلة التجريبية اي المرحلة السابقة على التعاقد النهائي بينما تتمثل الثانية في مرحلة التثبيت الترسيم .

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

بقية العمال بنص **المادة 19 قانون عمل** وإذا كانت نتائج العامل ايجابية بعد فترة التجربة يثبت في منصب عمله إما إذا كانت سلبية لصاحب العمل أن يمدد هذه الفترة لمدة أقل أو مساوية للمدة الأولى فإذا بقيت نتائجه سلبية فسخ العقد .

2 – التثبيت أو الترسيـم : بعد نهاية فترة التجربة بنتيجة ايجابية يثبت العامل في المنصب الذي فيه ليحول العقد إلى عقد نهائي يتوفر على كافة شروط عقد العمل التي تربط بقية العمال .

ب_ إثبات علاقة العمل:

يمكن إثبات علاقة العمل بأي وسيلة كانت وعليه فإذا كانت علاقة العمل بعقد مكتوب نرجع إلى العقد في الإثبات ، كذلك يمكن الرجوع إلى القوانين الاجتماعية المختلفة كالتأمينات الاجتماعية والتقاعد حيث نجد فيها العديد من وسائل الإثبات باعتبار أن العمال يسجلون لدى هذه الجهات أيضا نجد ملف العامل يحتفظ به صاحب العمل وما يحتويه من وثائق كما يمكن الرجوع إلى بعض المصالح التي لها علاقات بأصحاب العمل مثل مصالح الضرائب والضمان الاجتماعي التي يلتزم صاحب العمل بدفع الاقتطاعات من المرتبات لها كل شهر وبصفة دورية الا أن هذه الوسائل قد لا تكون لها فعالية في الإثبات في علاقة العمل الشفوية خاصة في حالات العمل المؤقت حيث لا يقوم صاحب العمل بالتصريح للضمان الاجتماعي أو مصلحة الضرائب⁽¹⁾.

ثانيا: سرعان علاقة العمل :

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

1 – وضعية العمل الفعلي : وهي الوضعية العادية لأية علاقة عمل ومن بين أهم الحقوق التي تترتب في هذه الوضعية هي :

-**الترقية :** وهي الجزاء المعنوي والمادي على إبراز الكفاءة والقدرة على إتقان العمل والاعتراف الصريح على جدارة العامل والترقية من الناحية العملية هي رفع المستوى المهني للعامل من درجة إلى درجة أعلى منها سواء كان ذلك ضمن إطار السلم الوظيفي الذي يصنف فيه منصب العمل أو كان ذلك من منصب عمل المنصب عمل آخر أعلى وأهم من الأول .

-**الحق في الامتيازات المرتبطة بالعمل الفعلي :** وهي بالأساس بعض الحقوق والامتيازات المعنوية والمالية المرتبطة ارتباطا عضويا ومشروطا بالأداء الفعلي للعمل وهي كثيرة ومتنوعة ويمكن أن نذكر منها نوعين أساسيين : هما العطل وفترات الراحة القانونية وبعض المكافآت المرتبطة بالمردود الفردي أو الجماعي للعمل .

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 85.

2 – وضعية التوقف المؤقت من العمل : (2)

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

*** حالات اتفاق الطرفين أو الاستيداع :** يحدث أن يتفق الطرفين في بعض الحالات التي يتعذر فيها على العامل ولأسباب موضوعية مؤقتة الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية م **64 الفقرة 08 ق عمل**، أما من حيث أثار هذه الوضعية فإنها تتلخص في توقف الأجر وتجميد وضعيته بتوقيف الترقية وكافة الحقوق والامتيازات المادية مع الاحتفاظ فقط بحق الرجوع إلى منصبه بعد انتهاء مدة الاستيداع .

*** حالة الانتداب : (1)** وهي الحالة التي ينتقل فيها العامل من مؤسسته الأصلية الى العمل في مؤسسة أو هيئة أخرى بصفة دائمة ولمدة زمنية محددة تفرض عليه ترك مكان عمله الذي وظف من أجله للقيام بمهمة أخرى أو أداء واجب قانوني أو انتخاب معين وبالرجوع إلى قانون العمل نجد أن حالات الانتداب قيدت في الحالات التالية وهي حالة ممارسة مهمة نيابية أو واجب الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكري ومتابعة فترة تكون أو تربص.

*** حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة :** تدخل في هذه الحالة مجموعة من أسباب استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل نتيجة حالة مرضية مؤقتة سواء أكان مرض عادي أو بسبب حادث عمل حيث تتوقف في كافة الحالات علاقة العمل وتجمد أثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل حيث يتكفل قطاع الضمان الاجتماعي بدفع كافة التعويضات الخاصة بمصاريف العلاج وتوجد إلى جانب الحالات المرضية حالة عطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة العاملة بحكم القانون المادة 55 قانون العمل .

*** الإضراب :** تتفق مختلف التشريعات العمالية المقارنة على أن الإضراب من الأسباب القانونية لتوقيف علاقة العمل باعتباره من الحقوق المهنية دستورا وقانونا إذ يمارس في ظل إجراءات محددة قانونا.

*** التوقيف التأديبي :** كثيرا ما تفرض بعض الأخطاء والمخالفات المهنية اتخاذ بعض الإجراءات والعقوبات التأديبية المتمثلة في توقيف العامل المعني مدة معينة عن العمل ويعتبر في هذه الحالة في وضعية توقيف أو تجميد لعلاقة العمل لمدة محددة المادة 64/06 ق عمل .

*** التوقيف الاحتياطي :** إذا ما ارتكب العامل خطأ يعاقب عليه القانون يمنع العامل المتهم نتيجة حبسه أو توقيفه من الوفاء بالتزاماته المهنية اتجاه صاحب العمل وتقاديا لإصدار حكم سابق على العامل من العدالة فإن القانون يقضي احتياطيا بتجميد علاقة العمل طوال الفترة السابقة ، على صدور حكم نهائي مهما كانت التهمة .

(2) انظر أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 92.

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 72.

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

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

الأحكام الخاصة بظروف العمل :

تعتبر المسائل الخاصة بظروف العمل وشروطه من الأمور المشتركة بين كل من السلطة العامة وأصحاب العمل والعمال على السواء لا سيما في المسائل التنظيمية وهي :

1 – المدة القانونية للعمل : وهي تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بقضائها في مكان العمل وقد أولى المشرع الجزائري اهتماماً بتحديد مدة العمل حيث لا يجب أن تتجاوز 44 ساعة في الأسبوع ، أما في قانون العمل 90 / 11 فقد أخذ بأسلوب التحديد الاتفاقي للمدة القانونية للعمل حيث تنص المادة 2 من الأمر 97 – 03 المحددة للمدة القانونية للعمل ب 40 ساعة عمل في كافة القطاعات⁽¹⁾.

2 – فترات الراحة والعطل القانونية الخاصة : وتتمثل في :
الراحة الأسبوعية: يعتبر الحق في الراحة الأسبوعية من الحقوق التي أقرتها الأنظمة القانونية المعاصرة حيث من حق كل عامل أو عامل متدرب راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متتالية بعد كل أسبوع من العمل بغية تجديد طاقته والاعتناء بشؤونه الخاصة.
العطل والإجازات القانونية : توجد في مختلف الأنظمة القانونية الحديثة المقارنة مجموعة من العطل القانونية مدفوعة الأجر بعضها طويل وأخرى قصيرة المدة وهذا لسبب العطلة وتتمثل خصوصاً في الأعياد الدينية والوطنية والسنوية وهناك الإجازات والعطل الخاصة وتتمثل في حالة تأدية مهمة تمثيلية نقابية وفي حالة ، متابعة العامل لفترة تكوين أو تدريب مهني . وفي حالة تأدية العامل لفريضة الحج مرة واحدة في حياته المهنية .

آثار علاقة العمل :

(1)أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 124.

انطلاقاً من القوانين الجزائرية ونظراً لأهمية هذه الآثار للعامل وصاحب العمل فإننا سنحاول التعرض لأهمها مركزين على مضمونها وتنظيمها وحدودها وأهميتها.

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

1 – الحقوق الأساسية للعامل : تتمثل أساساً في (1)

الحق في الأجر : يعتبر من أهم الحقوق الأساسية كما هي من أهم التزامات صاحب العمل ويحظى بحماية قانونية مشددة .

الحق في الراحة والعطل القانونية : تعتبر من أهم حقوق العامل والتزامات صاحب العمل ليس فقط بمقتضى اتفاقيات صاحب العمل الجماعية بل بمقتضى النصوص القانونية والتنظيمية من وضع السلطة العامة فبالنظر إلى أي تقصير بهذا الإلتزام يعرضه للمسؤولية العقدية وأيضا التقصيرية (2) .

الحق في التأمين والحماية الاجتماعية : من خصائص أي قانون العمل أنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى لأنه يهدف إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد تتجم عن علاقة العمل هذه الحماية أصبحت حقا دستوريا المادة **55 الفقرة 2** من دستور **96** بقولها يضمن القانون الحق في الحماية والأمن والنظافة وتتوزع أحكام الحماية والضمان الاجتماعي على مجموعي من القوانين التي تغطي عدة مجالات على النحو التالي :

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

***التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية :** وتشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل بمناسبة أدائه لعمله سواء داخل الأعمال أو خارجه وهي تقتضي التكفل التام بالعامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي.

***الوقاية الصحية والأمن وطب العمل :** وهي حماية العامل من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل كالأدخنة والغازات السامة ، أما فيما يخص طب العمل فمن شأنه المحافظة على صحة العامل تفدياً لأي مؤثرات ناتجة عن العمل .

***التأمين عن البطالة :** وهو حديث الجزائر أسس سنة 1994 بمقتضى المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26-05-1994 وهو لفائدة العمال الذين فقدوا عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إما لتقليص عدد العمال في القطاع الاقتصادي أو إنهاء النشاط المستخدم وقد حددت المادة **06** من هذا المرسوم شروط الاستفادة من اداءات التأمين على البطالة وهي أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي ، أن يكون مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح

(1) همام محمد محمود زهران، مرجع سابق ، ص221.

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص74.

لأسباب اقتصادية ، أن يكون منخرطاً وسدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ 6 أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل⁽¹⁾.

***الحق في التقاعد :** وهي من الحقوق الأساسية للعامل و هو نوعان :

أ – **التقاعد العادي :** يحتوي معاش التقاعد على معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل ، ويضاف إليه زيادة على الزوج المكفول ومعاش منقول يتضمن معاش الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش الأبناء القصر (أبناء العامل المتوفى) ومعاش الأصول وبعد وفاة العامل المتقاعد صاحب المعاش يتحول إلي ذوي الحقوق المكفولين وهم الزوج والأولاد القصر والأصول المكفولين .

ومن شروط الاستفادة من معاش المتقاعد وجود بلوغ سن التقاعد المحدد ب 60 سنة للرجل و 55 سنة للمرأة ويكون الأجر المعتمد لحساب المعاش فهو أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضي في السنة الأخيرة السابقة على التقاعد أو أجر المنصب الشهري للسنوات الثلاثة الأخيرة إذا كان أحسن العامل .

ب – **التقاعد المسبق :** هو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية حيث يلجأ إلي تقديم سن التقاعد وشروطه هو أن يبلغ العامل 50 سنة والعاملة 45 سنة وأن يجمع عدد من سنوات العمل قابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 عاما على الأقل وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لـ 10 سنوات بصفة كاملة وان يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص⁽²⁾ .

***الحق في الترقية والتكوين:** وهي عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية وتحسين حياته الاجتماعية ورفع مستواه العملي والمادي.

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

الالتزامات الأساسية للعامل : (1)

إذا كانت علاقة العمل والقوانين المنظمة لها ترتب حقوقا و امتيازات للعامل على النحو الذي رأيناه فإنها كذلك تفرض عليهم التزامات عدة متنوعة تنشأ بعضها عن القوانين والنظم

(1) بشير هدي، مرجع سابق ص 122.

(2) احمد سليمان، مرجع سابق، ص156.

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

المعمول بها بينما ينشأ البعض الآخر عن عقود العمل الجماعية أو الفردية ونظرا لتنوع هذه الالتزامات فإننا سنركز على أهمها :

1 – الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في عقد العمل :

رأينا سابقا أن الالتزام بتنفيذ العمل المتفق عليه يمثل محل التزام العامل كما يجب أن يكون التنفيذ بصفة شخصية وعليه فإن أي تقصير من العامل أو رفضه أداء عمله لا يحرره من المسؤولية التعاقدية وأحيانا التقصيرية إلا في حالة القوة القاهرة أو الظروف الطارئة وعليه فإن مسؤولية العامل تبقى كاملة إلا إذا أثبت أن ذلك كان بسبب خطأ صاحب العمل أو أن العمل الذي رفضه لا يدخل ضمن قائمة الأعمال التي تدخل في إطار عقد العمل أو مستلزماته فسائق الشاحنة الخاصة بنقل البضائع ليس ملزما بملء أو تفريغ البضاعة المنقولة إذا لم يكن ذلك متفقا عليه مسبقا في عقد العمل ولا يمثل رفض العامل لمثل هذه الأعمال رفضا لتنفيذ العمل إذا لم يكن يدخل ضمن نشاطه المهني العادي الذي يقتصر على مهمة السياقة فقط وعليه من أجل ضمان تنفيذ العمل المحدد في العقد لا بد من الناحية القانونية تحديد كافة الأعمال الموكلة للعامل تحديدا موضوعيا مكانيا و زمانيا.

2 – الالتزام بالامتثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل :

من بين النتائج التي ترتبها تبعية العامل لصاحب العمل هي أن يخضع الأول لأوامر و توجيهات الثاني على أن لا تتعدى هذه التوجيهات الحدود المهنية حيث تنص المادة 07 الفقرة 03 من قانون العمل "....تنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته للإدارة " .

3 – الالتزام بالسـر المهني:(2)

تتميز العلاقة بين العامل وصاحب العمل بنوع من الخصوصية غير معروفة في كثير من

العلاقات القانونية والتعاقدية الأخرى حيث يفترض أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين الطرفين الأمر الذي يمكن العامل من الاطلاع على أسرار صاحب العمل المهنية وهي المسائل التي يؤدي إطلاع الغير عليها الإضرار بمصالح العمل المادية والمعنوية ، وقد نصت المادة 07 الفقرة 08 من قانون العمل ".... لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو فرضتها سلطنتهم السلمية " .

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 79 و ما بعدها.

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

تنص المادة 07 الفقرة 07 من قانون العمل تقضي بعدم شرعية المنافسة المباشرة أثناء قيام علاقة العمل وليس بعد انتهائها حيث تنص " لا تكون للعمال مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم ولا تنافسه في مجال نشاطه " . وهذا النص يهدف إلى حماية صاحب العمل من المنافسة التي يقوم بها الغير نتيجة تزويده بأسرار ومعلومات من قبل العمال الذين لهم مصلحة معهم أما بعد انتهاء علاقة العمل فإنه لا يوجد ما يسمح لصاحب العمل أن يدرج شرط عدم إعادة الاستخدام .

حقوق والتزامات صاحب العمل :

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

1 - صلاحيات صاحب العمل :

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

*صلاحيات كطرف في العلاقة :

تتمثل العناصر الأساسية التي تكون هذا الصنف من الصلاحيات في تلك الالتزامات المفروضة على العامل على النحو الذي بيناه سابقا حيث يشكل كل التزام من هذه الالتزامات حقا قانونيا لصاحب العمل .

2 – صلاحية الإدارة والتنظيم:⁽¹⁾

نجد أن المشروع قد اهتم اهتماما بالغا بصلاحية الإدارة والتنظيم التي يعتمدها صاحب العمل عادة وهي وضع النظام الداخلي للعمل والتعليمات و التوجيهات التي يصدرها .

أ – النظام الداخلي:

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 88 وما بعدها.

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

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

ومعنى أن هذا إجراء شكلي يؤدي عدم الأخذ به الى عدم مشروعية نفاذ هذا النظام ولكل ذي مصلحة من العمال أن يطالب ببطالانه وبعد صدور رأي العمال يحوله صاحب العمل إلى مفتشيه العمل للمصادقة عليه ولفحص مدى التزامه بالأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها وفيما يخص بداية سريان العمل به فيتم ابتداء من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة إقليميا وفق المادة 79 / 02 ، ونشير إلى أن رقابة المشروعية التي يمارسها مفتش العمل على النظام الداخلي تأخذ مدى واسع إذ لا يكتفي فقط بقانون العمل والنظم المعمول بها بل يأخذ في عين الاعتبار مختلف النظم والقوانين الأخرى .

ب - التعليمات والتوجيهات الداخلية:

يمكن لصاحب العمل أن يصدر عند الضرورة عدة تعليمات وأوامر وتوجيهات لتنظيم موضوعات معينة وهي التي يشير إليها المشرع الجزائري وعليه فإن صاحب العمل لا يخضع في وضعها وإصدارها إلى إجراءات شكلية .

3 - سلطة التأديب: (1)

يمكن لصاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية اللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء أدائه لعمله ويقصد بالعقوبة التأديبية ذلك الإجراء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ سواء كان ذلك الإجراء معنوي كالإنذار والتوبيخ أو مالي في شكل عقوبة مالية توقع على العامل وقد يكون مهني كنقله من مكان عمله إلى مكان آخر ، وعليه فإن هناك تصنيف للأخطاء المهنية يقابله تصنيف للعقوبات التأديبية ، وتنقسم الأخطاء التأديبية عادة إلى درجات متفاوتة من حيث جسامتها وخطورتها من الدرجة الأولى

(1) بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 90.

كمخالفة قواعد الانضباط في العمل وأخرى من الدرجة الثانية كتصرفات التي يقوم بها العامل دون وعي والتي تضر بالعمال وأمالك المؤسسة كإتلاف الآلات أو الوثائق ومن الدرجة الثالثة والتي تكون خطورتها كبيرة وهي محددة في المادة 73 قانون عمل مثل إفشاء الأسرار المهنية أو رفض تنفيذ الأوامر أو ارتكاب أعمال عنف أو تناول المخدرات أو الكحول في مكان العمل وفيما يخص إجراءات تنفيذها فهي كالتالي :

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

التزامات صاحب العمل :

إذا كان صاحب العمل يتمتع بعدة صلاحيات في مواجهة العمال على النحو الذي بيناه فإنه في المقابل يخضع لعدة التزامات تفرضها القوانين والنظم والاتفاقيات الجماعية حيث تمثل حقوق العمال ونشير في الأخير إلي أن الكثير من التزامات صاحب العمل لا سيما المادية منها أصبحت بمقتضى تشريعات ونظم العمل الحديثة التزامات قانونية من النظام العام.

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

هناك عدة مجالات يمكن التمييز من خلالها بين علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل وعلاقة العمل الخاضعة لقانون الوظيفة العامة (1)، إلا أننا سنركز على أهمها من مظاهر التشابه والاختلاف:

1 – مظاهر الاختلاف: وهي متنوعة منها:

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

رأينا سابقا كيف أن علاقة العمل في قانون العمل تتم وفق إرادة الطرفين بواسطة عقد يبرم بين العامل وصاحب العمل وفق الشروط المبينة سابقا بينما يختلف قطاع الوظيفة العامة كليا عما هو عليه الحال في قانون العمل حيث أن إبرام علاقة العمل تتمثل فيما يعرف بقرار التعيين

(1) انظر أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 54.

l'arrêté de nomination أو وثيقة تعهد أو التزام **le contra d'engagement** وهما عبارة عن وثيقة تصدر عن الجهة المكلفة بالتوظيف بصورة منفردة دون أي تدخل من العامل وهو ما تجعلها من الأعمال المنفرد للإدارة وبالتالي فهو قرار إداري ، كما هو متفق عليه لدى فقها القانون الإداري ، أما من حيث المحتوى - قرار التعيين - نجده يحتوي على البيانات المتعلقة بالعامل والعمل والجهة المستخدمة ويوجد في القطاع الوظيفة العامة نوعين من العمال الموظفين وهم المرسمين والمتعاقدون أو الموظفون المؤقتون ، وإذا كانت عقود العمل في ظل قانون العمل تدخل حيز التطبيق وترتب آثارها القانونية والمادية مباشرة بعد توقيعها من قبل الطرفين فإن قرارات التعيين في الإدارة العمومية ليست كذلك فهي لا تنتج آثارها إلا بعد استكمال سلسلة من الإجراءات الإدارية والرقابة الخاصة أهمها : خضوع هذه القرارات لرقابة المشروعية التي تمارسها مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية المركزية والمحلية التي تراقب مدى شرعية التعيين في الشكل والموضوع أي مدى احترام قواعد وإجراءات وشروط التوظيف ، ثم تأتي الرقابة المالية التي تمارسها المصالح المالية المركزية والمحلية ، التي تتلخص مهمتها في فحص احترام المؤسسة الموظفة للحدود المسموح بها في إطار تخصيص مناصب العمل ، حيث يمنع عليها تجاوز العدد المسموح لها به إذ يحدد لكل منصب ما يعرف بالمنصب المالي أي قيمة مالية لكل منصب مفتوح ، بمعنى أن التوظيف الذي يتجاوز عدد المناصب المفتوحة لا يمكن له الحصول على المرتب ، وبعد الرقابة المالية يمكن اعتبار التوظيف مكتمل الشروط ، وعندها فقط يتم التوقيع على القرار بصفة نهائية عندها يترتب آثاره المادية والقانونية .

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

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

2 – طبيعة العلاقة بين العامل والهيئة صاحبة العمل :

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

3 – طبيعة العمل :

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

4 – كيفية تحديد الأجر:

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

5 – تسوية المنازعات الفردية والجماعية :

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

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

أما فيما يتعلق بالمنازعات الجماعية فقد وضع لها المشرع نظام خاص بها وإجراءات مختلفة عن المعمول بها في قانون العمل حيث أقام أجهزة وهيئات خاصة بحل النزاعات الجماعية للموظفين من بينها مجلس الوظيفة العمومية متساوي الأعضاء الذي يعتبر جهاز

مصالحة في مجال العلاقات الجماعية في العمل داخل المؤسسات الإدارية العمومية ، وفي حالة فشله في حل النزاع يعرض على اللجنة الوطنية للتحكم خاصة بالنسبة للموظفين ممنوعين من حق الإضراب .

الجوانب المشتركة:

بالرغم من أوجه الخلاف التي استعرضناها فإن هناك جوانب مشتركة بين القطاعين يمكن إجمالها في تلك الأحكام والقوانين المنظمة لبعض المسائل كالمدة القانونية للعمل والأحكام الخاصة بالراحة الأسبوعية والعطل وقوانين الضمان الاجتماعي التي تطبق بصفة موحدة بين كافة القطاعات والقواعد الخاصة بالحماية القانونية للأجور .

منازعات العمل الفردية

يقصد بمنازعات العمل الفردية هي العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المشترك من جهة وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لا خلال احدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو تفرقة أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يسبب ضررا للطرف الآخر أو كما يصفها المشرع لجزا سرح في المادة 02 من القانون 04/90 المؤرخ في 1990/20/6 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية¹ في العمل بأنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة " ويلاحظ من نص المادة إن الخلاف يأخذ شكل المنازعة فقط عندما لا يجد حلا له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أي عن طريق أسلوب النظم والمصالحة .

وتختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة لأخرى إلا أنها تربط كلها بالإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي وهو ما يميز هذا النوع من المنازعات عن المنازعات الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات

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

العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات .

ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية فقد أحاطها المشرع بعناية تنظيمية خاصة من خلال وضع إجراءات تسوية متميزة خاصة بها قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها سواء على المستوى الداخلي (داخل المؤسسة) أو المستوى الخارجي (إجراءات التسوية الخارجية عن المؤسسة)

ا. التسوية الودية للمنازعة الفردية :

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

1. التسوية الداخلية للنزاع :

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

الإخطار . وفي حالة عدم رضي العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة ¹. يلزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا على أسباب الرفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

المصالحة :

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

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

الفردية فإن هذه المهمة انتزعت من مفتشيه العمل بعد إن انشأ هذا القانون هيئة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل وأصبح دور المفتش العمل في هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال من جهة وهذه اللجنة من جهة ثانية حيث تنص المادة 26 من هذا القانون على في إطار محاولة المصالحة الواردة من المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار مفتشيه العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو حضور المدعي شخصيا

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

وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر ينص عليه المدعي كما تطبق المادة 27 يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة¹ واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع وتحسب مدة 8 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد كحضور الأطراف

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

2. مكتب المصالحة تشكيلة واختصاصات :

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

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

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

فبالنسبة للاختصاص الموضوعي فإنه يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل. وفق ما تم تحديده في المادة 02 من القانون السابق وبالتالي فإنه يستثني المنازعات الفردية التي تقوم

¹ احمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، جامعة الجزائر ، 2002 ص 12

بمثابة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون مثل منازعات العمل الفردية الخاصة بالموظفين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة وكافة العمال المشابهين لهم مثل القضاة والدفاع .

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

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

إجراءات المصالحة :

سبق واشرنا إلى انه عندما تفشل محاولات التسوية الودية الداخلية للنزاع يمكن للعامل إخطار مفتش العمل في هذه الحالة إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره إلى مقر مفتشيه العمل لتقديم الإخطار شفويا حيث يقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العامل (المدعي) على أن يقوم مفتش العمل خلال 3 ايام من تقديمه العريضة أو تحرير المحضر باستدعاء مكتب المصالحة للاجتماع للنظر في النزاع المعروض عليه حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد 8 ايام على الأقل من تاريخ الاستدعاء

إلى جانب حضور المدعي والمدعى عليه (العامل أو صاحب العمل أو العكس) أما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونا أي إما محامي أو ممثل نقابي¹ م 27 ف ت م ع ف . وفي حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي يمكن للمكتب إن يقرر شطب القضية من جدول اعماله وإلغائها م 28 ف ن م ع ق أما إذا لم يحضر المدعي عليه شخصيا أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع المصالحة يعقد في اجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء م 29 وفي حالة غياب للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة بسبب عدم حضور المدعي عليه المستدعي بصفة نظامية على أن تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع م 30 لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية وفق أحكام المادة 37¹

تنفيذ اتفاقات الصلح :

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

¹ احمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 13

¹ احمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 15

عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل احد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمس بعريضة من اجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعي نظاميا للتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديديه يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول بهما على إن الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد نهاية المدة المحددة للتنفيذ أو إلغاء والتي يجب أن تتجاوز يوما ويكون لهذا قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون .¹

التسوية القضائية :

يعتبر اللجوء إلى التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة بعد فشل محاولات التسوية الودية عن طريق المصالحة وهو الإجراء الذي تعطى به اغلب التشريعات العمالية والإجرائية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري.

ويقتضي بحث إجراءات التسوية القضائية وفق التعرف بالبداية على قضاء العمل من حيث طبيعة وخصوصية تنظيمه وإجراءات عمله .

– قضاء العمل :

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

تعريفه :

يمكن تعريف قضاء العمل بأنه ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما أو كما يعرفه القضاء الفرنسي بأنه " قضاء

¹ خليقي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 48

متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بين صاحب العمل أو ممثليه ، و بين العمال الذين يشغلهم " ² ومعنى هذا أن قضاء العمل قضاء مستقل ذو اختصاص أصيل ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني وبلاستثناء بحل وتسوية المنازعات العمالية يجعل منه تنظيم قضائي قائم بذاته ويخضع لنظام قانوني خاص به .

— طبيعة قضاء العمل :

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

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

ويرجع سبب الاستعجال إلى أن ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية لا تسمح له

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

¹ أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ص 25

في اغلب الأحيان بالانتظار الطويل للنظر في قضية وهذا ما أكدته المادة 22 ق ت م ع ف تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل الثلاثة محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون :

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل .

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر السنة الأخيرة .

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة .

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

تشكيل واختصاصات محكمة العمل :

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

أ- تشكيل الغرفة الاجتماعية :

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

¹ أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ص 25

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

أما في حالة غياب المساعدین يعوضون بالمساعدین الاحتياطيين حسب كل حالة وان تعذر حضور الاحتياطيين او بعضهم يعوضون حسب كل حالة بقاضي أو قاضين يعينهم رئيس المحكمة م 3/8 و 4

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

اختصاصات الغرفة الاجتماعية في مسائل منازعات العمل :

مهما كانت صيغة تحديد اختصاص محاكم العمل إلا أنها لا تخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل وفق المفهوم الذي سبق توضيحه وبالتالي يخرج عن اختصاصها المنازعات الجماعية للعمل إلا فيما يتعلق بقضايا تفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية والعبرة بذلك إن المنازعة الفردية تخص عامل واحد أو عدد من العمال وقد يكون النزاع يخص عدد كبير من العمال فيظهر للوهلة الأولى انه جماعي لكنه في الحقيقة مجرد من النزاعات الفردية المتعدد الأطراف والأسباب فقد تكون متشابهة أو محددة كحالات التسريح الجماعي أو العفوية التأديبية التي تشمل مجموعة عمال .

فهنا العبرة في النزاع الفردي حتى و إن تقدم به مجموعة من العمال تظل مركزة على أن السبب النزاع لا يشمل كافة العمال أو جزء كبير منهم.

أما النزاع الجماعي فهو لا يدخل في اختصاص محكمة العمل ولو تقدم به شخص واحد ممثل للعمال المعنيين .¹

فيما يخص الاختصاص المحلي فهو يحدد عادة بنص قانوني أو تنظيم خاص غالبا ما يكون متضمن لتوزيع المحاكم على التراب الوطني حيث يحدد لكل محكمة عدد من البلديات أو

² خليقي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 48

¹ خليقي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 52

الدوائر أو الولايات التي تخضع لدائرة اختصاص كل مجلس قضائي وبصفة مبدئية ترفع المنازعات التي تقوم بين العامل وصاحب العمل إذا كان العمل عاملاً في مؤسسة ثابتة أمام المحكمة المكان الواقع في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة وإذا كان العمل غير عامل في المؤسسة الثابتة فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه العقد المادة 7 ف 16 ق 1 م م .

وفيما يخص الاختصاص الموضوعي تنص المادة 20 ق ح م ع ف على أنه مع مراعاة أحكام المادة 7 ق 1 م تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي :

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

تنثبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً عندما تتعلق الدعوى بأسباب :

- إلغاء العقوبات التأديبية أو الاتفاقية الإجبارية .
- تسليم شهادات العمل والكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط والمهني للمدعي .¹

إجراءات التقاضي :

تخضع إجراءات التقاضي أمام محاكم العمل إلى الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية ولما كان إجراء المصالحة شرط جوهري من إجراءات تسوية المنازعة الفردية فإن قبول الدعوى من قبل المحكمة المختصة متوقف على مدى تحقق هذا الشرط ولهذا تنص

¹ خليقي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 53

المادة 37 ق ت م ع ف ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة² الصادر عن مكتب المصالحة ويتم تقديم الدعوى أي العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية وفق أحكام ق ا م طبقا للمادة 410 ق ت م ع وينص أيضا في المادة 12 ترفع الدعوى إلى المحكمة إما بإيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو كليهما وموقعة منه لدى كتابة الضبط وإما بحضور المدعي أمام المحكمة وفي الحالة الأخيرة يتولى كاتب الضبط او احد أعوان مكتب الضبط تحرير محضر بتصريح المدعي الذي يوقعه أو يذكر فيه انه لا يمكنه التوقيع تقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا بسجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ الجلسة ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر يشمل كافة المعلومات المتعلقة بالقضية المادة 13 ق ا م .

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

طبيعة الأحكام الابتدائية وكيفية تنفيذها :

كما هو معلوم فإن الأحكام الابتدائية ترتبط بطبيعة اختصاصها من جهة و بأحكام القوانين المنظمة لها من جهة أخرى و هو ما يؤثر بصفة مباشرة على تنفيذها سواء اعلق الأمر بالتنفيذ المعجل أو التنفيذ العادي أي بعد استنفاد طرق المراجعة المسموح بها قانونا حسب

² احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 25

¹ خليقي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 53

كل حالة و حصول الحكم على قوة الشيء المقضي فيه ، و انطلاقا من هذا التنوع في الأحكام فإنه يمكن تصنيف أحكام المحاكم الابتدائية الى ثلاثة أصناف²:

1- أحكام ابتدائية ونهائية :

ومن أمثلة هذه الأحكام ما تضمنته المادة 21 ق ت م ع ن تثبت المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية ابتدائية ونهائية في الدعاوي التي تتعلق بأسباب بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعي فيها الإجراءات التأديبية والدعاوي الخاصة بتسليم شهادات العمل وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل. وتهدف هذه الأحكام إلى التقليل من اللجوء إلى المحكمة العليا في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة .

2- الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل :

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

الأحكام العادية :

أي أن تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير عادية ولا يمكن تنفيذها إلى بعد أن تحوز قوة الشيء المقضى فيه حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضاء العمل كما هو الحال في غيرها من القضايا مهلة للاستئناف بالنسبة للأحكام الحضورية والغيابية على اعتبار أن الأصل في الأحكام المحاكم الابتدائية هي قابليتها للاستئناف والطعن الاستثناء هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون أو يقررها القاضي¹ .

الدعوى النقابية :

² احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 25

¹ احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 32

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

مصدر أهلية التقاضي للمنظمات النقابية :

لم تعد أهلية المنظمات النقابية للتقاضي تثير أي جدل فقهي أو قضائي بعد إن اعترفت بها مختلف القوانين المقارنة من بينها التشريع الجزائري ممثلا في القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي إذ تنص المادة 01/16 منه " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها ... ويمكنها أن تقوم بما يأتي التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى جهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية والجماعية المادية والمعنوية " .

ومعنى ما سبق أن المنظمة النقابية تتمتع بالأهلية التقاضي لمباشر أية دعوى قضائية سواء تعلق الأمر بمصالحها الخاصة كشخص معنوي أو تعلق الأمر بقضايا تخص مصالح أعضائها الفردية والجماعية التي تمس مصالح المهنة التي تمثلها وهو ما يرتب لها أهلية تقاضي مزدوجة فمن جهة يمكنها التقاضي عن طريق ممثلها القانوني في جميع القضايا التي تهم مصالحها كمنظمة مستقلة مثل النزاعات التي تثور بين المنظمات النقابية فيما بينها ومن جهة ثانية تمثل أعضائها سواء كانوا عمال أو أصحاب عمل .

وعليه يمكن القول أن هناك ثلاث أنواع من الدعاوى يمكن للمنظمة النقابية مباشرتها وهي دعوى المصالح الجماعية ودعوى المصالح الفردية والدعوى المباشرة¹.

-1/دعوى المصالح الجماعية :

¹ احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 33

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

-2/ دعوى المصالح الفردية :

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

و عليه يمكن القول إن للنقابة الموقعة للاتفاق المتضمن تسريح مجموعة من العمال إذا ما لا لاحظت عدم احترام صاحب العمل لإحكام الاتفاق أو القانون إن تبادر إلى رفع دعوى

فردية نيابة عن العمال دون حاجة لوكالة حيث يعتبر التسريح في هذه الحالة تعسفا يصدر من شأنه حكم من ابتدائي نهائي بنص المادة 21 من القانون 04/90.¹

-3/ الدعوى المباشرة :

للنقابة أيضا إن تمارس حقها في التقاضي باعتبارها صاحبة الصفة و مصلحة ذلك إن هذه الدعاوى تنصب عادة على تفسير أو تنفيذ اتفاقات عقود قائمة بين النقابة و صاحب أو أصحاب العمل حيث تنص المادة 129 من إلى 11/90 المتعلق بعلاقات العمل يمكن للمنظمات النقابية للعمل (أو الذين تربطهم اتفاقية جماعية) إن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضاء كما يمكنها أن ترفع الدعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها .

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

المنازعات الجماعية في العمل :

المنازعة الجماعية في العمل هو ذلك الخلاف الواقع بين المستخدم و عماله و المتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في العمل و شروطه العامة عندما لا تتم تسويته أثناء الاجتماعات الدورية التي تعقد بين بين المستخدمين و ممثلي العمال او باجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقات المبرمة بينهما و نظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية وما قد ينجم عنها من أضرار اقتصادية واجتماعية تمس مصالح الطرفين فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل المشرع حيث خصص لها عدة إحكام وقواعد قصد الوقاية منها أو قصد علاجها بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب

¹ احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 34

في اللجوء إلى إضراب قصد تسويتها و هو ما داء في القانون 02-90 المؤرخ في 02-06-1990 و المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية و ممارسة حق الاضراب اين تبنى الاساليب الوقائية و هو نفس التوجه التذي تبناه في القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و شروط و كفيات ممارسة حق الاضراب الناتج عن النزاع الجماعي في العمل والجديد الذي جاء به القانون 08-23 هو التاكيد على الوحدة القانونية بتطبيق نفس التدابير على العمال الاجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم و كذا الاعوان العموميين الذين يمارسون عملهم في المؤسسات و الادارات العمومية مهما كانت قوانينهم الاساسية او الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم و ما يستشف من قراءة الاحكام العامة التي تضمنها هذا القانون مايلى :

- ان يتعلق النزاع الجماعي باعلاقات الاجتماعية و المهنية و شروط العمل ويكون بين اله يئات المستخدمة و ممثلي العمال

- شرط استنفاد طرق التسوية المنصوص عليها قانونا

- تطبيق احكام القانون 08-23 على كل القطاعات (خاص - عمومي اقتصادي - اداري)

- تطبق احكام هذا القانون على كل العمال الاجراء و الموظفين العموميين مهما كان قانونهم الاساسي و طبيعة علاقتهم المهنية .

أولا : الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل :

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

1- التفاوض الجماعي المباشر :

يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية على أن تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال وهذه القاعدة عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات الوطنية تطبيقاً لهذا القانون حيث نجد هناك عناية بارزة بهذا الموضوع .

2- اللجان المشتركة :

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

– الإجراءات العلاجية :

يقصد تلك الأساليب التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن اطر وهيأت معينة مثل هيأت المصالحة الوسطة التحكيم .

***المصالحة :**

إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يياشر المستخدم و ممثل العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها².

و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشيه العمل المختص إقليمياً ويتضح من

¹ احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 41

² خليف عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 54

النص أن هناك نوعان من المصالحة الأولى اتفاقية والتي قد تنشأ عند تنفيذ علاقة العمل أو يقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل حيث يتم تشكيل هذه اللجان بكل حرية بين الطرفين على أساس التساوي في الأعضاء و عند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا...

المصالحة القانونية :

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

الوساطة :

يقصد بالوساطة احتكام أطراف النزاع الى شخص محايد لا علاقة له بهما حيث يقدمان له كل المعلومات المتعلقة بالخلاف وله السلطة التقديرية في إيجاد الحل المناسب فالوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرف الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشارك في تعيينه كما تضيف المادة الموالية على أن يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه ويتعين عليه إن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه² بمهمته ويتضح من أحكام المادتين إن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه ومع كل هذا فان كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع هو اقتراح أو توصية يقدمها للأطراف المعنية الذين لهم الأخذ بها أو رفضها حيث

¹ خليف عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 55

² احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 43

يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدد انه اقترحات لتسوية النزاع المعروف عليه من شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى متفشية العمل المختص إقليميا هذه التوصية لا تأخذ الطابع الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين على ذلك .

التحكيم :

سبق واشرنا إلى انه في حال فشل الإجراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي يمكن للأطراف المتنازعة اللجوء إما لأسلوب الوساطة على النحو الذي بيناه او الى التحكيم .

و في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبيق المواد من 442 الى 454 إلى ف ا م تقابلها المواد 1006 وما بعدها ق ا م ا مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون ونظرا لأهمية هذا الإجراء العلاجي فإننا سنتناول الدراسة بنوع من التفصيل .

كيفية تعيين هيئات التحكيم :

تتمتع الأطراف المتنازعة بحرية كاملة في تعيين المحكمين سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء إليهم في حالة نشوب نزاع وهو ما يعرف بالإجراء التعاقدي أو الاتفاقي وهو ما اخذ المشرع الجزائري فيما يخص الأعمال التجارية فقط بالنسبة للتعيين المسبق للمحكمين والاتفاق المسبق على اللجوء إلى التحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الأخرى بما فيها اتفاقات العمل .

إلا أن المشرع الجزائري قد وقع في مشكل في أحواله فين تشكيل لجنة التحكيم في مجال العمل ال ق ا م على اعتبار أن هذا الأخير نظم لنا لجان التحكيم في المجال التجاري والاقتصادي أي في مجال العقود التجارية والاقتصادية وهو ما تعكسه المادة 442 من قانون الاجراءات المدنية و التي أصبحت المادة 1039 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية والتي لا تتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية¹.

إلا إذا أخذنا بهذه المادة على سبيل القياس بمعنى أن نعتبر أن إدارة المؤسسة أو صاحب العمل من جهة والنقابة ممثلة للعمال من جهة أخرى هيئات مستقلة عن بعضها وهنا يمكن

¹ احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 45

القول بان كيفية تعيين الحكام يتم بان يعين كل طرف حكما من طرف على أن يقوم الحكمان أو الحكام المعنيين باختيار حكما مرجحا بينهم وفي حالة عدم اتفاق الحكام على الحكم المرجح فانه حسب الفقرة 3 من 442 يحال حل الخلاف إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا إلا انه ينبغي حسب طبيعة المنازعة أن يحال الخلاف إلى المحكمة المختصة إقليميا – القسم الاجتماعي-

صلاحيات ومهام المحكمين :

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

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

إجراءات التحكيم وتنفيذ الأحكام²

بعد تعيين المحكم أو الهيئة التحكيمية تقدم لها كافة الوثائق الخاصة بالنزاع وفق أحكام 446/ق ا م و التي أصبحت المادة 1022 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية حيث يتقدم كل طرف في النزاع بصفته الشخصية أو عن طريق وكيل له بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم . تصدر القرارات التحكيمية في مدة أقصاها 30 يوم من تاريخ تعيينها وهو قرار غير قابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا وإقليميا من

¹ خليفي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 63

² احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 49

454م و التي أصبحت المادة 1035 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية. إلا إن هذه القاعدة خالفها القانون 02-90 و معه القانون 08-23 حيث جاء ينص : قرار التحكيم بفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه وهو ما يفيد إن قرار التحكيم في م ع ج تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة¹.

تم بحمد الله وشكره

د/ نسيغة فيصل

¹ احمية سليمان ، قانون منازعات العمل ، مرجع سابق ، ص 50

