المحور الثالث: انعقاد عقد العمل

دون أركان لا يمكن لأي عقد أن ينعقد أو يبرم والأمر ينطبق على عقد العمل، لذا فالبحث في هذه الأركان يعتبر من أساسيات تبيان كيفية انعقاد هذا العقد (أولا)، ثم نتناول سريان هذا العقد (ثانيا).

أولا: أركان عقد العمل

كباقي العقود يتأسس عقد العمل على الأركان العامة المتعارف عليها ضمن النظرية العامة للعقد وهي التراضي أو الرضا (1)، المحل والسبب(2) والشكلية(3)، ويضاف لها عنصر الأهلية (4).

1. الرضا (التراضي)

تنص المادة 59 من القانون المدني الجزائري: "يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتيهما المشتركة المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية". بينما تنص المادة 60 من نفس القانون: "التعبير عن الإرادة يكون باللفظ، وبالكتابة، أو بالإشارة المتداولة عرفا كما يكون باتخاذ موقف لا يدع أي شك في دلالته على مقصود صاحبه.

ويجوز أن يكون التعبير عن الإرادة ضمنيا إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان على أن يكون صريحا".

فهذين النصين يشيران إلى ركن التراضي في العقود، ويشير النص الأول إلى مبدأ هام عرفته النظرية العامة للعقد هو مبدأ الرضائية والذي مفاده أن تمام العقد يتم بمجرد تطابق إرادات أطرافه دون حاجة إلى أي شكل أو قالب تُصب فيه هذه الإرادات.

وعقد العمل يُعد من العقود الرضائية، أي يجب توافر ركن التراضي بمعنى تطابق إرادات طرفي العقد، العامل وصاحب العمل لتمام العقد. ويكون التراضي على محل العقد(العمل والأجر) وكل ما يرتبط به من التزامات في ذمة كلي طرفيه وكذا المدة المقررة للعمل وغيرها من الأمور المرتبطة بتمام العقد بشكل صحيح.

وأما عن إرادتي طرفي عقد العمل فتتمثل كما هو متعارف عليه في أغلب العقود، في الإيجاب والقبول الصادرين من العامل وصاحب العمل.

ولصحة ركن التراضي وُجب توافر بعض الشروط التي أقرها القانون المدني دائما وهي خُلوه من عيوب الإرادة والمتمثلة في الغلط والإكراه والتدليس، والتي نصت عليها المواد 81، 87 و86 تباعا. وأيضا أن يكون صادر من ذي أهلية أي بالغا سن الرشد المقدرة بـ 19 سنة ميلادية كاملة(المادة 40 من القانون المدني) وغير مصاب بأحد عوارض الأهلية ولا موانعها، وإن كانت المادة 15 من القانون 90-11 تقرر أن العمر الأدنى للتوظيف لا يمكن أن يقل عن 16 سنة عدا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين المعدة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، كما تُقرر أنه لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، ولا يجوز استخدامه في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته. وفي حالة المخالفة يتعرض المستخدم لعقوبات نصت عليها المادة 140[1] من نفس القانون، تتمثل في غرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج.

بينما تُقر المادة 16 من نفس القانون أحقية المعوقين في الحصول على منصب عمل تبعا لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

2. المحل والسبب

يتمثل محل عقد العمل في عنصرين، العمل الذي يقدمه العامل والأجر الذي يقدمه المستخدم نظير العمل الذي يقوم به العامل ولصحة عقد العمل يجب أن يكون هذا المحل غير مخالف للنظام العام أو الآداب العامة، حيث تنص المادة 93 من القانون المدني، أن محل الالتزام إن كان مستحيلا في ذاته أو مخالفا للنظام العام أو الآداب العامة يكون باطلا بطلانا مطلقا. ويشترط أن يكون معينا تعيينا دقيقا طبقا لما تم الاتفاق عليه في العقد. فمثلا الأجر يجب أن يكون محددا بقيمة نقدية.

أما السبب فهو الغاية أو الدافع من القيام بالعمل والحصول بالمقابل على أجر، وهو الآخر يجب أن يكون مشروعا أي غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، حيث تنص المادة 97 من القانون المدني أن المتعاقد في حال التزامه لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام أو الآداب العامة كان العقد الذي أبرمه باطلا. وتقرر المادة 98 من نفس القانون أن كل التزام يُفترض أن يكون له سببا مشروعا ما لم يقم الدليل بخلاف ذلك. والسبب المذكور في العقد هو السبب الحقيقي حتى قيام الدليل على خلاف ذلك.

---

[1] المادة معدلة بموجب المادة 54 من الأمر رقم 15-01، المؤرخ في 7 شوال عام 1436 الموافق 23 يوليو سنة 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

3. الشكلية

كقاعدة عامة تُعد عقود العمل رضائية لكن استثناء قد يتفق أطرافها على جعلها شكلية أي توضع في قالب شكلي. تنص المادة 8 من القانون رقم 90-11: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما". إذن شرط كتابة عقد العمل هو اختياري. كما تنص المادة 9 من نفس القانون على أن عقد العمل يتم حسب الأشكال التي يتفق عليها أطراف العقد.

ويتضمن عقد العمل جملة من البيانات تفاديا لما قد ينشأ من منازعات بين طرفيه وضبطا لحقوقهما والتزاماتهما، تتمثل عادة هذه البيانات في هوية أطراف العقد وتاريخ بداية ونهاية العقد، تبيان منصب العمل ومكانه، تعيين الأجر الأساسي وما يلحق به من عناصر مكملة له. ويضاف لهذه البيانات الأساسية بيانات تكميلية قد لا تُدرج في العقد ويبقى صحيحا منها فترة التجربة أو التربص، المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب وتبيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل[2].

4. الأهلية

يمكن أن نميز في عنصر الأهلية بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل. بالنسبة للعامل تحدد المادة 15 من القانون 90-11 الحد الأدنى لهذه السن بـ 16 سنة عدا الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، بينما تنص المادة 28 من نفس القانون على عدم جواز تشغيل العمال من كلا الجنسين في أي عمل ليلي إن كانت سنهم أقل من 19 سنة وأيضا تنص المادة 29 من نفس القانون على عدم جواز تشغيل العاملات ليلا.

---

[2] عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 30-31.

أما بالنسبة لصاحب العمل، فقانون العمل لم يتضمن أحكاما بشأنها ومن ثم تطبق القواعد العامة في الأهلية، فإن كان شخصا طبيعيا فتطبق أحكام المادة 40 من القانون المدني، أما إن كان شخصا معنويا فأهليته يقابلها اختصاصه وهذا تبعا لما تحدده القوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة[3].

ثانيا: سريان عقد العمل

يسري عقد العمل بدءا بفترة تجربة مفروضة على كل عامل أو موظف (1) وبانتهائها قد يُثبت في منصبه أو يُعيد هذه الفترة لأسباب تقدرها الجهة الوصية وبعدها يثبت أو قد يستبعد (2)، وقد تُوقف علاقة العمل هذه لفترات معينة تبعا لأسباب معينة محددة قانونا (3). ويمكن أن يثبت هذا العقد بعديد الطرق(4).

1. فترة التجربة

هي مرحلة ضرورية يجب أن يجتازها العامل، حيث يتمكن من خلالها صاحب العمل من تقييم ما يملكه العامل من كفاءات مهنية ومدى أهليته[4]. تنص الفقرة الأولى من المادة 18 من القانون رقم 90-11 على: "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى (06) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي". بينما الفقرة الثانية من نفس المادة فتقرر أن تحديد هذه المدة أو الفترة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال يكون عن طريق التفاوض الجماعي.

ويتمتع العامل خلال هذه الفترة التجريبية بذات الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة كما يخضع لنفس الدرجات. وتؤخذ هذه الفترة بعين الاعتبار عند حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة وهذا بعد انتهاء الفترة التجريبية وتثبيته(المادة 19 من القانون 90-11)، ويجوز

---

[3] بسمة بلجدوي، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس ج-د، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 1، 2023/2022، ص 3، https://www.scribd.com/document/668299475/%D9%85%D8%AD%D8%A7%D8%B6%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D9%81%D9%8A-%D9%85%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%B3-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84، 07-12-2024، 20:30.

[4] العيد هلال، مرجع سابق، ص 43.

لأي من طرفي عقد العمل فسخه في أي وقت خلال المدة التجريبية ويكون ذلك دون تعويض ودون أي إشعار مسبق(المادة 20 من نفس القانون).

وفي فترة التجربة يُكيف عقد العمل بأنه عقد ابتدائي مرتبط بشرط فاسخ مضمونه عدم قدرة العامل إثبات مؤهلاته بعد إنقضاء هذه الفترة[5].

2. مرحلة التثبيت

بعد انتهاء فترة التجربة يُرسم أو يثبت العامل أو الموظف في منصب عمله إن أثبت عمليا للهيئة المستخدمة الكفاءات العلمية والمهنية التي يملكها طيلة فترة التجربة، فيصبح عقد عمله نهائيا بدل العقد الابتدائي الذي يميز فترة تجربته.

والقانون 90-11 لم يشر إلى عملية تثبيت العامل من عدمها بعد انتهاء الفترة التجريبية بل أشار ضمن المادة 19 أن فترة التجربة تؤخذ بعين الاعتبار في حساب الأقدمية عندما يثبت العامل في منصبه إثر انتهاء الفترة التجريبية.

3. التوقف المؤقت لعلاقة العمل

قد تتوقف علاقة العمل أو تُعلق لفترات معينة وهذا تبعا لحالات حددها نص المادة 64 من القانون 90-11 والتي جاء فيها: "تعلق علاقات العمل قانونا للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل،

- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،

- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،

- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،

- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،

- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،

---

[5] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 29.

- ممارسة حق الإضراب،

- عطلة بدون أجر."

إذن قد تتوقف علاقة العمل التي تربط العامل بمستخدمه وهذا تبعا لما تقرره المادة المذكورة من حالات وأسباب، نوضحها في النقاط التالية:

. الاستيداع: لم تشر المادة 64 من القانون 90-11 لهذه الوضعية صراحة لكن يمكن إدراجها ضمن حالة الاتفاق بين الأطراف المتعاقدة، حيث يمكن للعامل ولأسباب موضوعية أن يطلب من صاحب العمل الاستفادة من هذه الوضعية[6]. وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.

وبانتهاء هذه الوضعية يُعاد إدماج العمال في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل(المادة 65 من نفس القانون).

. الإنتداب لأداء مهمة انتخابية: وتتحقق هذه الحالة إذا كان العامل معني بالعضوية في أحد المجالس المنتخبة سواء المحلية وهي البلدية أو الولائية أو الوطنية(البرلمان الوطني بغرفتيه)، حيث يحق للعامل في هذه الحالة التفرغ لأداء هذه المهام طيلة فترة هذه العضوية.

. الإنتداب لأداء مهام الخدمة الوطنية: يلتحق العامل بقوات الجيش الوطني الشعبي لمدة سنة لأداء الخدمة الوطنية التي تعتبر واجب يقوم بقوة القانون في جانب كل مواطن تتوفر فيه شروط أدائه، ويعاد إدماج العامل بعد انتهاء هذه الفترة إلى منصب عمله.

. المتابعة القضائية للعامل: تتحقق حالة التوقف المؤقت عن العمل خاصة في حالة المتابعة الجزائية للعامل، حيث تتوقف علاقته مع المؤسسة المستخدمة إلى حين صدور الحكم القضائي النهائي؛ فإذا كان مبرئا له فيعود لعمله وإن كان مدينا له بأن تقيد حريته فهنا تنقطع علاقته بالعمل ويحق للمستخدم حينها فصله نهائيا من عمله.

---

[6] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 32.

. **العطلة المرضية:** تنقطع علاقة العامل بعمله مؤقتا بسبب استفادته من عطل مرضية، سواء كانت مما يتم تعويضه من قبل مصالح الضمان الاجتماعي أو عطل مرضية دون تعويض تبعا لما يسمح به القانون في هذا الإطار. وفي هذا الإطار تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة.

. **صدور قرار تأديبي في حق العامل:** قد يرتكب العامل مخالفات أثناء أدائه لعمله تدفع بالهيئة المستخدمة إلى إصدار قرار تأديبي في حقه من شأنه تعليق ممارسته لعمله لفترة معينة، وقد يتحول هذا القرار إلى فصل نهائي عن العمل أو قد يعود بعد نهاية فترة العقوبة إلى منصب عمله.

أيضا من بين الأسباب التي قد توقف مؤقتا علاقة العمل استحالة تنفيذ العمال لالتزاماتهم المهنية تبعا لضرورات تقنية واقتصادية، قد تكون راجعة لصعوبة أو عدم القدرة على التزود بالمواد الأولية للعمل أو الغلق المؤقت للمؤسسة المستخدمة لأسباب تقدرها المصالح العمومية المختصة، كارتكاب رب العمل لمخالفات تستدعي الغلق وبالتالي يكون استئناف العمل بالمؤسسة بعد زوال هذه الأسباب[7].

4. إثبات عقد العمل

جاء في نص المادة 10 من القانون رقم 90-11: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت"، إذن المادة جاءت صريحة فيما يخص وسيلة إثبات عقد العمل، فهو يمكن إثباته بأي وسيلة كانت تؤدي الغرض المطلوب. وعلاقات العمل تتنوع وتختلف وبالتالي تتنوع وسائل إثباتها وتختلف، والمادة 10 لم تقيد مسألة إثبات هذه العلاقات بل جعلت المجال مفتوح لتقديم الوسيلة المناسبة لهذا الإثبات فقط.

المحور الرابع: آثار عقد العمل

تتلخص هذه الآثار في جملة من الحقوق والواجبات قررها القانون للعامل(أولا) وتقابلها مجموعة من الحقوق لصالح المستخدم أو رب العمل والتزامات في جانبه(ثانيا).

[7] علان حرشاوي، مرجع سابق، ص 41.

أولا: حقوق وواجبات العامل

أقرت عديد النصوص في مجال تشريع العمل جملة من الحقوق لمصلحة العامل لتمكينه من مواصلة عمله بصورة عادية(1)، إلا أن هذه الحقوق لن تتأتى إن لم يُؤد هذا العامل ما قُرر في جانبه من التزامات وواجبات ضمانا لسيرورة العمل في أحسن الظروف لتكون هناك نتائج جيدة لمصلحة رب العمل والعامل في نفس الوقت(2).

1. الحقوق المقررة للعامل

يُقر الدستور الجزائري جملة من الحقوق لأي عامل، وقد جاء النص عليها ضمن نصوص المواد من 66 إلى 70، منها مثلا ما تقرره المادة 66 في فقرتها الثالثة: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة". وأيضا ما تقرره المادة 69: "الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون".

وقرر القانون رقم 90-11 جملة من الحقوق لمختلف العمال في مختلف مجالات الحياة العملية وقد جاء تعدادها في نصي المادتين 5 و6 منه. تنص المادة 5 على أن العمال يتمتعون بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي،

- التفاوض الجماعي،

- المشاركة في الهيئة المستخدمة،

- الضمان الاجتماعي والتقاعد،

- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

- الراحة،

- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها،

- اللجوء إلى الإضراب.

أما المادة 6 فقررت هي الأخرى جملة من الحقوق تتمثل فيما يأتي:

- التشغيل الفعلي،

- احترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم،

- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،

- التكوين المهني والترقية في المنصب،

- الدفع المنتظم للأجر المستحق،

- الخدمات الاجتماعية،

- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

إذن يمكننا التطرق لبعض من هذه الحقوق يأتي في مقدمتها الحق في الأجر باعتباره المقابل الرئيسي لما يقدمه العامل من مجهودات عضلية وفكرية لإتمام ما أوكل له من مهام لتنفيذ عمله (أ)، أيضا له حق في ممارسة العمل النقابي دفاعا على حقوقه إن تم المساس بها (ب)، يحق له كذلك ممارسة الإضراب كوسيلة لتحسين وضعه في العمل وأيضا الحصول على حقوق مشروعة (ت)، يقرر له القانون الحق في الراحة من خلال عديد العطل (ث)، كما يحق أن يستفيد من الوقاية الصحية والأمن اللازم أثناء تنفيذه لعمله وفي المقابل من حقه أن يُؤمن من مخاطر العمل ومفاجآته غير السارة ومن ثم الحصول على ما يقدمه الضمان الاجتماعي من تعويضات (ج)، من حقه الترقية في المنصب الذي يحتله وله أن يستفيد من التكوين لتحسين مستواه وكذا مردوديته حيث أحيانا ربط القانون الترقية بالتكوين (ح)، الحق في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة(خ)، ثم يحق لكل عامل مارس عمله للمدة القانونية المطلوبة للتقاعد أن يستفيد من حق التقاعد (د).

أ. الحق في الأجر

هو مبلغ من النقود يتحصل عليه العامل مقابل ما قدمه من عمل، تحدد قيمته وفقا لأسس تحديد الأجر المنصوص عليها في القانون (المادة 81 من القانون 90-11). وهو حق ضمنه الدستور كما ذكرنا آنفا.

ومن حق العامل الحصول على أجره بصورة منتظمة من الهيئة المستخدمة ويكون ذلك عند حلول أجل استحقاقه وهو ما تقرره المادة 88 من نفس القانون كواجب في جانب المستخدم.

وتساهم عمليات التفاوض بين العامل ورب العمل بشكل كبير في تحديد الأجور وما يلحق بها من حوافز ويكون ذلك سواء في عقود عمل فردية أو جماعية وهذا بالنسبة لعلاقات العمل في ظل قانون العمل[8].

وأيضا تقرر الفقرة 2 من المادة 66 من الدستور أن كل عمل يقابله أجر.

ب. الحق في ممارسة العمل النقابي

جاء إقرار هذا الحق ضمن نص المادة 69 من الدستور الجزائري(تعديل 2020)، فتبعا للمادة تعتبر ممارسة الحق النقابي مضمونة وتكون بكل حرية لكن في إطار القانون، كما أقرت لمتعاملي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل ودائما في إطار احترام القانون.

وضمن القانون رقم 90-11 تقرر المادة 5 كما ذكرنا آنفا تمتع العمال بحق ممارسة العمل النقابي.

تعرف النقابة بأنها: "منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أحسن أجر ومن أجل توظيف آمن على الأوتوقراطية وأرباب العمل"[9]. ويعتبر وجود النقابات والاعتراف بحق التمثيل النقابي أحد مظاهر الديمقراطية، وقد كرسه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 في مادته 23[10].

ت. الحق في الإضراب

هذا الحق مكرس ضمن نص الفقرة الأولى من المادة 70 من الدستور حيث تقرر أن: "الحق في الإضراب مُعترف به، ويمارس في إطار القانون"، بينما تقرر الفقرة الثانية من نفس المادة أن ممارسة هذا

---

[8] عبد السلام معزوز، مرجع سابق، ص 47.

[9] نقلا عن : الصالح منسول، السعيد رقاقدة، ليلى لعور، 'سوسيولوجيا الفعل النقابي(التضامن النقابي كفعل اجتماعي)'، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2023، ص 250.

[10] إيمان بغدادي، 'العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية'، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، العدد 03، جوان 2020، ص 57.

الحق قد يمنعها القانون، أو يجعل حدودا لها وهذا في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة.

وقد جاء الحق في الإضراب ضمن تعداد حقوق العمال في الفقرة الأخيرة من المادة 5 من القانون 90-11 سالفة الذكر، أما عن تنظيم الإضراب فقد أحاله المشرع الجزائري إلى القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الصادر في 6 فبراير سنة 1990(جريدة رسمية عدد 6)، الملغى بموجب القانون 23-08[11] المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وجاء تنظيم ممارسة حق الإضراب ضمن القانون 23-08 في الباب الثالث منه، من المادة 41 إلى المادة 77، وقد عرفت المادة 42 الإضراب بأنه: "يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل...". وتؤكد الفقرة الأخيرة من ذات المادة أن المشاركة في الإضراب لا تكون إلا في حالة نزاعات العمل الجماعية وبعد استنفاذ سبل تسوية النزاع القانونية والاتفاقية. كما تقيد المادة 49 عملية الشروع في الإضراب بوجوب إنقضاء أجل الإشعار المسبق الذي يودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مقابل إشعار بالاستلام، ومدة الإشعار كما جاء في نص المادة 50 من نفس القانون لا يجب أن تقل عن 10 أيام عمل من تاريخ إيداعه.

بينما حددت وعرفت المادة 4 من القانون رقم 23-08 بعض أصناف الإضراب كالإضراب المفاجئ وهو: "إضراب دون إيداع إشعار مسبق ودون مراعاة الإجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل"، والإضراب التضامني وهو: "إضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية".

---

[11] قانون رقم 23-08، مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 42، مؤرخة في 7 ذي الحجة عام 1444 الموافق 25 يونيو سنة 2023.

ث. الحق في الراحة

أقرته الفقرة 4 من المادة 66 من الدستور؛ "الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته"، بينما جعلتها الفقرة 6 من المادة 5 من القانون رقم 90-11 حقا من حقوق العمال.

جاء تنظيم حق العامل في الراحة ضمن نصوص المواد من 33 إلى 52 من القانون رقم 90-11.

فالعامل من حقه بعد ما يبذله من مجهودات لسير العمل الحصول على بعض الوقت للراحة، فله الحق في عطلة سنوية يمنحها إياه المستخدم تكون مدفوعة الأجر(المادة 39 من نفس القانون) أو بمناسبة الأعياد الوطنية والدينية والعالمية، كما له الحق في تعويض أيام الراحة إن هو عمل فيها وهذا ما أكدته المادة 36 من نفس القانون.

ولا يمكن للعامل التنازل عن كل عطلته أو البعض منها حيث اعتبرت الفقرة الثانية من المادة 39 من نفس القانون هذا التنازل باطلا وعديم الأثر.

ج. الحق في الاستفادة من آليات الوقاية الصحية والأمن والتأمين على المخاطر

لحسن استمرارية العمل ورفع مردوديته ومن ثم الحفاظ على إنتاجية المؤسسة المستخدمة، وُجب الحفاظ على الجانب الصحي للعمال، فلهم أن يستفيدوا من مزايا طب العمل ولهم الحق في التأمين من المخاطر التي قد تلحق بهم أثناء تأديتهم مهامهم أو تعرضهم لأمراض وهذا ما تقرره قواعد قانون العمل وكذا قواعد الضمان الاجتماعي(القانون 83-14 المعدل والمتمم، والمرسوم التنفيذي رقم 05-130،المرسوم التنفيذي رقم 15-289). ويستفيد من أحكام الضمان الاجتماعي أسرة العامل وأصوله الذين هم تحت رعايته وكفالته. والحق في الضمان الاجتماعي أقره الدستور بموجب الفقرة 5 من المادة 66: "يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي".

كما جاء في نص الفقرة 3 من نفس المادة 66 أن القانون يضمن للعامل أثناء عمله الحق في الحماية والأمن والنظافة.

ح. الحق في الترقية والتكوين

من حق العامل الحصول على ترقية في مجال عمله، وهذا طبعا إن توافرت فيه الشروط المقررة لذلك، وله أيضا حق في التكوين للحصول على مناصب عليا ومن ثم تحسين ظروفه الاقتصادية

والاجتماعية، وقد أقرت ذلك المواد من 57 إلى 61 من القانون 90-11. مثلا تنص المادة 57 على وجوب مبادرة كل مستخدم بأعمال التكوين وتحسين المستوى لصالح عماله وهذا حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء رأيها فيه، وفي هذا الإطار يمكنه أي المستخدم مطالبة العمال الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات، بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى التي ينظمها(المادة 59 من نفس القانون).

خ. الحق في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة

في التشريع الجزائري تم إقرار هذا الحق على شكلين، الأول عن طريق نظام المشاركة الاستشارية بمقتضى قانون التسيير الاشتراكي لسنة 1971 وتجسد بواسطة مجالس العمال في المؤسسات والوحدات الانتاجية، بينما تقرر الثاني من خلال مشاركة العمال في مجالس إدارة المؤسسة بواسطة ممثلين لهم(عضوين من العمال)، حيث مجلس الإدارة بمثابة الجهاز المسير للمؤسسة الاقتصادية (القانون رقم 88-01 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية)[12].

جاء إقرار هذا الحق ضمن الباب الخامس من القانون 90-11، تنص المادة 91 منه أن مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة تتم بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يضم على الأقل 20 عاملا، وأيضا بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

أما عن صلاحيات لجان المشاركة فلخصتها المادة 94 من نفس القانون، منها مثلا تلقي المعلومات من المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل وتتعلق بتطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات وانتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين وهيكل العمل. مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان العمل والوقاية الصحية وتلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وإبداء الرأي قبل قيام المستخدم بتنفيذ القرارات الخاصة بالعمل منها تلك المتعلقة بتنظيم العمل(مقاييس العمل، طرق التحفيز...)، مشاريع إعادة هيكلة العمل وغيرها من القرارات الهامة.

---

[12] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 54.

د. الحق في التقاعد

نظم مسائل التقاعد القانون رقم 83-12[13] المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 16-15[14].

وحسب المادة 2 من القانون 83-12 المعدل والمتمم، فمعاش التقاعد يشكل حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة، إذن يستفيد كل عامل مهما كان نشاطه والصنف الذي ينتمي إليه في عمله من التقاعد أي يحصل على معاش بعد توافر بعض من الشروط قررتها المادة 6 المعدلة والمتممة بموجب القانون 16-15 حيث جاء فيها: "تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد، بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة،

- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7,5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي..."

ثم تقرر الفقرة ما قبل الأخيرة من نفس المادة أن العامل الذي يرغب في مواصلة نشاطه بعد سن الستين يمكنه ذلك لمدة 5 سنوات أخرى وقبل تمامها لا يحق للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

لكن تقرر المادة 7 من نفس القانون استثناء على السن المقررة في المادة 6، حيث يمكن للعامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد أن قضى فترة دنيا فيه أن يحصل على معاش التقاعد قبل هذه السن.

ويحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة معتمدة بنسبة 2,5 % من الأجر الشهري في المنصب(المادة 12 من القانون رقم 83-12).

---

[13] قانون رقم 83-12، مؤرخ في 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 28، معدل ومتمم.

[14] قانون رقم 16-15، مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، جريدة رسمية عدد 78، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد.

2. واجبات العامل

تقابل الحقوق المقررة للعامل جملة من الواجبات التي يُلزم بأدائها لحسن سير العمل المكلف به. جاء تعداد هذه الواجبات على سبيل المثال ضمن نص المادة 7 من القانون 90-11.

أولى هذه الواجبات التي قررتها الفقرة الأولى من المادة 7 هي وجوب أداء العامل جملة الواجبات المرتبطة بمنصب عمله، ويكون ذلك بأقصى ما لديه من قدرات، كما عليه بذل العناية الكاملة والمواظبة على ذلك في إطار ما يضعه رب العمل من تنظيم وتوجيهات.

أيضا على العامل أن يقدم كل ما لديه دون تردد للمساهمة مع المؤسسة المستخدمة في تحسين تنظيمها وانتاجيتها، ويتحقق ذلك بالعمل الجاد والمحافظة على آليات العمل ومكان العمل بصورة عامة.

وأثناء أدائه لواجباته على العامل احترام وتنفيذ توجيهات وتوصيات السلطة السلمية التي عينتها المؤسسة المستخدمة وإلا تعرض لعقوبات تأديبية قد تصل أحيانا إلى حد التسريح والفصل من المنصب، تنص المادة 73 من القانون 90-11 المعدل والمتمم أن التسريح التأديبي يتم في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

وحفظا لسلامته وأمنه يجب على العامل مراعاة كافة التدابير الوقائية المتخذة من الهيئة المستخدمة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. كما يجب على كل عامل أن يساير كافة أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يقوم بها المستخدم وهذا في إطار ما يسمى بطب العمل أو مراقبة المواظبة.

أيضا يمنع على كل عامل أن تكون له مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة، أو زبونة أو مقاولة من الباطن عدا إن كان هناك اتفاق بين هذه المؤسسة ومستخدمه،

يُمنع أيضا على العامل إفشاء الأسرار المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم، أو بصفة عامة كشف مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالمستخدم إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطته السلمية.

أخيرا يُلزم كل عامل بمراعاة كافة الالتزامات الناتجة عن عقد العمل.

ثانيا: حقوق والتزامات صاحب العمل (المستخدم)

يقع في جانب رب العمل أو المستخدم جملة من الالتزامات الواجبة التنفيذ لضمان السير الحسن للعمل، وبالمقابل تقرر له جملة من الحقوق كمظهر للتوازن بينه وبين العمال.

1. صلاحيات(سلطات) صاحب العمل

يملك المستخدم سلطتين رئيسيتين تتضمن كل واحدة جملة من السلطات الفرعية، تتمثل السلطة الأولى في سلطة الإدارة والتنظيم (أ)، بينما يُعبر عن الثانية بسلطة التأديب، وهي التي تبرز في حال خالف العمال سواء قانون العمل أو ما يتضمنه النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة من أحكام وقواعد (ب).

أ. سلطة الإدارة والتنظيم

لكل صاحب عمل الحق في تسيير مؤسسته بالطريقة التي يرتضيها ويراها مناسبة لتحقيق أهدافه ولكن يكون ذلك في إطار ما تقرره القوانين والتنظيمات في هذا المجال، وتتجسد سلطة المستخدم في الإدارة والتنظيم في أحقيته بوضع نظام داخلي للمؤسسة المستخدمة وإن كانت نصوص قانون العمل تقرر أن للعمال حق المشاركة ولو نسبيا في السلطة، حيث تقرر المادة 75 من القانون 90-11 أن على كل مستخدم يُشغل 20 عاملا على الأقل إعداد نظام داخلي ويعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه. بينما تنص المادة 76 من نفس القانون على أن المستخدم الذي يُشغل في مؤسسته أقل من عشرين عاملا يمكنه أن يُعد نظاما داخليا تبعا لخصوصيات النشاطات الممارسة.

أما المادة 77 من نفس القانون فتعرف النظام الداخلي بأنه وثيقة مكتوبة يحدد من خلالها المستخدم وجوبا القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل وكذا تلك الخاصة بالوقاية الصحية والأمن والانضباط. وفي مجال التأديب يحدد هذا النظام طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات التي تناسبها وإجراءات تنفيذها. وكل الشروط الواردة في النظام الداخلي للمؤسسة والتي قد تُلغي حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، تعتبر لاغية وعديمة المفعول(المادة 78 من نفس القانون).

ويسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا. ويضمن له المستخدم إشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين (الفقرة 2 و3 من المادة 79 من نفس القانون).

يملك أيضا المستخدم في إطار تجسيد سلطته التنظيمية سلطة تعليق علاقة العمل تبعا لما تم الحديث فيه سابقا أو إنهائها وهذا ما سنراه لاحقا.

وعن سلطة الإدارة التي يملكها كل مستخدم فتظهر مثلا في سلطة إصدار الأوامر والتعليمات لمستخدميه لتنفيذ ما قُدم من توجهات خاصة بالنشاط الممارس لسيرورة عمل المؤسسة في أحسن الظروف ومن ثم تحسين إنتاجية المؤسسة، وله أحقية متابعة مدى تنفيذ العمال لالتزاماتهم المهنية على أكمل وجه وفي حالة المخالفة فللمستخدم حق تفعيل سلطته التأديبية.

ب. سلطة التأديب

يحق لكل هيئة مستخدمة اتخاذ إجراءات تأديبية في حق العامل لديها إن هو قام بمخالفات سواء للنظام الداخلي للمؤسسة أو لقانون العمل والتنظيمات في ذات المجال، ويكون الجزاء تبعا لما تقرره هذه القوانين والأنظمة الداخلية.

والعقوبات تصنف على درجات من البسيطة إلى الأقصى والأشد وهذا تبعا لحجم المخالفات التي يرتكبها العامل. وأقصاها قد يصل إلى حد الفصل من العمل.

2. التزامات صاحب العمل

يقع في جانب كل مستخدم جملة من الالتزامات هي غالبا تمثل حقوقا لصالح العمال، يمكن أن نذكر المجمع عليها.

أ. الالتزام بتمكين العامل من أداء عمله

يتجسد هذا الالتزام بتوفير الوسائل اللازمة في المكان المناسب حتى يقوم العامل بما أنيط له من مهام في أحسن الظروف. وفي حال لم يقم بذلك فما ينجر من نتائج سلبية فلن يكون العامل مسؤولا عنها.

ب. الالتزام بدفع الأجور في الوقت المحدد لها

باعتبار الأجر من أهم الحقوق التي يسعى العامل للحصول عليها فبالمقابل هو من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق المستخدم، فالأجر يعد من العناصر الأساسية لعقد العمل وبالتالي فالمستخدم يجب أن يكون حريصا على توفيره تبعا لما تم الاتفاق عليه أو ما تقرره النصوص القانونية.

ت. الالتزام بتوفير الأمن والحماية أثناء العمل

هذا الالتزام يعد هو الآخر من أهم الحقوق الواجب توفيرها للعامل وهو حق دستوري كما أشرنا سابقا، وبالتالي يلزم المستخدم بتفعيل كل وسائل الوقاية الصحية والأمن ليكون العامل أثناء ممارسته لمهامه في مأمن عن كل المخاطر والأضرار. وقد حظر المشرع استخدام فئات معينة من الأشخاص كالقصر في الأعمال الشاقة والخطيرة التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحتهم أو تمس بأخلاقياتهم(الفقرة الأخيرة من المادة 15 من القانون 90-11).

ث. الالتزام بتأمين العمال لدى مصالح الضمان الاجتماعي

من حق أي عامل الاستفادة من أحكام الضمان الاجتماعي، وهو أيضا حق كرسه الدستور، لذا يُلزم كل مستخدم بتوفير هذه المزايا لعماله. ويتجسد هذا الالتزام بدفع أقساط الاشتراك الخاصة بكل عامل لدى مصالح الضمان الاجتماعي ليستفيد منها العمال إن حصل لهم مكروه أثناء العمل أو أصيبوا بأمراض.