جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

محاضرات في قانون العمل

موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس -إدارة الموارد البشرية-

الموسم الجامعي 2026/2025

الأستاذة: الزهرة رزايقية

خطة عامة للدراسة

مقدمة

المحور الأول: ماهية قانون العمل

أولا: مفهوم قانون العمل

ثانيا: مصادر قانون العمل

المحور الثاني: مفهوم عقد العمل

أولا: تعريف عقد العمل

ثانيا: عناصر عقد العمل

المحور الثالث: انعقاد عقد العمل

أولا: أركان عقد العمل

ثانيا: سريان عقد العمل

المحور الرابع: آثار عقد العمل

أولا: حقوق وواجبات العامل

ثانيا: حقوق وواجبات صاحب العمل

المحور الخامس: علاقات العمل (الفردية والجماعية)

أولا: علاقات العمل الفردية

ثانيا: علاقات العمل الجماعية

المحور السادس: منازعات العمل وآليات تسويتها

أولا: منازعات العمل الفردية وسبل تسويتها

ثانيا: منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها

المحور السابع: منازعات الضمان الاجتماعي وطرق تسويتها

أولا: التعريف بمنازعات الضمان الاجتماعي

ثانيا: طرق تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

المحور الثامن: إنقضاء علاقة العمل

أولا: الحالات الإرادية لإنقضاء علاقة العمل

ثانيا: الحالات غير الإرادية لإنقضاء علاقة العمل

الخاتمة

مقدمة

يُمثل العمل المنفذ الأساسي ليحصل كل فرد على احتياجاته، فمن دونه تصبح عديد الأسر ضمن من يتسولون لقمة العيش. ويُعد العمل من أهم آليات تطور الشعوب ونهضتها في مختلف مجالات الحياة لذا أولته الدول اهتماما كبيرا خاصة مع نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين وإلى يومنا هذا، حيث ازدادت التشريعات في مجال العمل وهذا تنقيحا للأحكام والقواعد التي تضبط هذا المجال الحيوي. والمشرع الجزائري كباقي المشرعين في العالم يواكب بتواتر ما تعرفه علاقات العمل فردية كانت أو جماعية من تطورات ليضع لها ما يناسبها من ضوابط. ويكفي قداسة للعمل ما قاله الله عز وجل في الآية 105 من سورة التوبة: "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون". صدق الله العظيم.

من خلال هذه المحاضرات سنحاول تبيُن مختلف المفاهيم المرتبطة بقانون العمل وبعقد العمل وأيضا توضيح كيفية انعقاد عقد العمل والآثار التي يخلفها هذا العقد بعد انعقاده، ثم نتطرق للتعريف بعلاقات العمل الفردية منها والجماعية، وكذا المنازعات التي تعرفها هذه العلاقات والمصطلح عليها بمنازعات العمل (منازعات عمل فردية ومنازعات عمل جماعية) وآليات تسويتها، كما نبحث في منازعات الضمان الاجتماعي وطرق تسويتها باعتبار هذا المجال يرتبط ارتباطا كبيرا بمجال العمل وفي الأخير نبحث في حالات إنقضاء علاقات العمل.

المحور الأول: ماهية قانون العمل

يمكن أن نتبين ماهية قانون العمل كما تم ذكره بتحديد مفهومه (أولا) ثم بتبيان مصادره (ثانيا).

أولا: مفهوم قانون العمل

قد يتحدد مفهوم قانون العمل بالتطرق لنشأته وتطوره سواء في القوانين المقارنة أو في المنظومة القانونية الجزائرية (1) وأيضا بتقديم بعض مما قدم له من تعريفات وما أُجمل له من خصائص (2).

1. نشأة وتطور علاقات العمل

عرفت علاقات العمل مراحل مختلفة في تطورها وهذا تبعا لتطور الحياة البشرية، وقد ارتبطت في هذه المراحل بتطور اقتصاديات المجتمعات عبر التاريخ، وبالتالي فيمكن تتبع هذه المراحل بدءا بالحياة البدائية للإنسان على وجه الأرض إلى ما تعرفه الحياة العملية في هذا العصر المتميز عن غيره من العصور بتعدد الحريات والحقوق الممنوحة للعمال[1].

سنبحث في تطور هذه العلاقات أو في تطور قانون العمل بصورة عامة أولا في بعض الأنظمة المقارنة سواء في العصور القديمة أو الحديثة (أ) ثم نحاول تسليط الضوء على ما عرفه قانون العمل في الجزائر من تطور إلى غاية الصورة التي يعرفها اليوم (ب).

أ. ظهور علاقات العمل وتطورها في بعض الأنظمة المقارنة

تعتبر الفلاحة بصورة عامة والزراعة بصورة خاصة أولى النشاطات الاقتصادية التي عرفها الإنسان البدائي بعد عمليات الصيد البدائية التي مارسها لتوفير ما يحتاجه لمعيشته. وقد شُيدت أولى الحضارات الإنسانية على ضفاف مجموعة من الأنهار نظرا لخصوبة الأراضي المحيطة بها، من هذه الحضارات الحضارة المصرية القديمة(حضارة الفراعنة)، حضارة بلاد الرافدين، وأيضا حضارات شعوب الهند والصين وكذلك الإغريق والرومان، لكن علاقات العمل التي عرفتها هذه الحضارات أغلبها بُني بين أسياد وعبيد وأيضا عامة الناس، فهي كانت تفتقر للتنظيم القانوني الذي تعرفه هذه العلاقات اليوم خاصة ما يتعلق بالحقوق والحريات.

---

[1] عاشور مولدي، قانون تشريعات العمل في الجزائر، مطبوعة جامعية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021/2020، ص 3،

أما الحضارة الإسلامية فقد أتت بالجديد في هذا المجال حيث أقيمت على أسس وضعها الشرع الحكيم، تضبط مختلف مجالات الحياة ومنها علاقات العمل حيث أقرت الشريعة الإسلامية الحقوق والحريات لكل مسلم عامل. فقد روى النبي ﷺ عن ربه (حديث قدسي): "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته، رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا فأكل ثمنه **ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يؤته أجره**"(رواه البخاري). وقوله تعالى: "وأن ليس للإنسان إلا ما سعى(39) وأن سعيه سوف يُرى(40) ثم يُجزاه الجزاء الأوفى(41)"(الآيات 39-40-41 من سورة النجم). وأيضا قوله تعالى: "من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"(الآية 97 من سورة النحل).

وفي القرون الوسطى، في أوروبا بالتحديد لم يعرف مجال العمل تطورا في مجال التنظيم القانوني لعلاقات العمل، فقد كانت السطوة في تحديد ملامح هذه العلاقات للإقطاعيين، الذي اعتبروا عمال الأرض جزء مما يملكون، حيث كانوا مقيدين بالعمل دون مناقشة لظروفه ولا حتى حرية تركه إلا بعد موافقة سيد الأرض وهم بالتالي يخضعون لما يقرره[2].

وإن لم تظهر كقاعدة عامة تشريعات تنظم علاقات العمل قبل القرن التاسع عشر، فبعض الحضارات القديمة عرفت استثناء جملة من الأحكام التي يمكن اعتبارها قواعد قانونية ناظمة للحياة العملية منها حضارة الملك حمورابي(الدولة البابلية)، من هذه الأحكام تحديد أجور مختلف الحرفيين كالبنائين والنجارين[3].

أما الظهور الحقيقي أو النشأة الأولى لقانون العمل فكانت وراءها ما عرفته الحياة البشرية من ثورات صناعية، حيث انتشرت الآلات والمصانع الكبيرة التي احتاجت ليد عاملة، وبالتالي فقانون العمل يُعد حديث النشأة ولو نسبيا[4]. وقد أرست الثورة الفرنسية جملة من الحريات والحقوق منها الحرية في العمل، كما أقر مرسوم Allarde لسنة 1791 بشكل صريح حرية العمل؛ "لكل شخص الحرية في ممارسة الوظيفة أو الفن أو المهنة التي يراها مناسبة له"...[5]. وأيضا ساهمت نظرية الحق الطبيعي التي عرفت رواجا كبيرا في القرن التاسع، حيث نادى أنصارها من خلال كتاباتهم بالحرية التعاقدية، منهم آدم سميث في مؤلفه ثروة الأمم(**دعه يعمل**

---

[2] راجع: عبد السلام معزيز، محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، 2016/2015. ص 3،

[3] مصعب بالي، محاضرات في مقياس العمل، موجهة لطلبة سنة ثالثة علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2022/2021، ص 2،

[4] العيد هلال، محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية من التعليم الأساسي للحقوق، قسم التعليم الأساسي للحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019/2018، ص 4،

[5] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 6،

اتركه يمر)، وكذلك أدى احتدام التنافس الصناعي والتجاري بين أرباب العمل الممارسين لنشاط واحد إلى بلورة المفهوم الاقتصادي الحر للعمل وأُرسيت ركائز الرأسمالية[6].

لكن ظهور تضارب في المصالح بين العمال وأرباب العمل ساهم في فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في مجال التعاقد، فقد عرفت عديد الأنشطة الاقتصادية نوع من الاحتكار بدل المنافسة الحرة مما أدى إلى تدخل الدول لضبط علاقات العمل وهذا حفظا للحقوق التي اكتسبها العمال وكل ذلك خدمة للتوازن الاقتصادي والاجتماعي فيما بينهم. ثم ظهر التكتل العمالي نتيجة الاضطهادات التي تعرضت لها فئات عمالية عديدة، فتأسست النقابات المهنية التي تجمع أفكارا موحدة للعمال بألمانيا وفرنسا وبريطانيا، وبدت ملامح التطور الأولى لقانون العمل في القرن التاسع عشر، وظهر أول قانون إجتماعي في مارس 1841 بفرنسا خاص بعمل الأطفال حيث حددت السن القانونية لعملهم بـ 8 سنوات، كما شدد على منعهم من العمل ليلا، كما تضمن بعض المسائل الاجتماعية، لكن باءت هذه المحاولات وغيرها لسنوات متتالية بالفشل، إلا أن سنة 1884 أتت بالجديد للعمال حيث صدر قانون 1884/03/21 الذي يعد منعرج حاسم في قانون العمل، ذلك أنه تم الاعتراف بحرية تكوين الجمعيات المهنية (النقابات)، بل أيضا تمت معالجة مسائل أخرى تتعلق بشؤون العمل، منها الفترة القانونية للعمل(48 ساعة في الأسبوع، 8 ساعات في اليوم)، قانون الضمان الاجتماعي لـ 1898/04/09 الذي ألزم أرباب العمل على ضمان وحماية العمال من حوادث العمل، تحديد فترة الراحة الأسبوعية بموجب قانون 13 جويلية 1906[7]. ثم صدر قانون عمل متكامل وهذا سنة 1910، وبعدها انتعشت الفترة الممتدة بين 1928 و1932 في مجال التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، حيث صدر قانون خاص بالتأمينات الاجتماعية في 5 أفريل سنة 1928، كما صدرت في 11 مارس سنة 1932 عدة نصوص قانونية خاصة بالمنح العائلية، وقانون خاص بفض نزاعات العمل الجماعية من خلال التحكيم والمصالحة وهذا بتاريخ 31 ديسمبر 1936...[8].

---

[6] رقية سكيل، محاضرات في قانون العمل، موجهة إلى طلبة السنة الأولى حقوق (نظام L.M.D)، تخصص قانون شؤون الأسرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، 2021/2020، ص 3-4،

[7] علان حرشاوي، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الانية ليسانس(ل.م.د)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ص 6-7، http://fdsp.univ-djelfa.dz/ar/wp-content/uploads/2022/06/%D9%85%D8%B7%D8%A8%D9%88%D8%B9%D8%A9-%D9%85%D8%AD%D8%A7%D8%B6%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%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%84-19-20.pdf، 06-02-2024، 9:30.

[8] رقية سكيل، مرجع سابق، ص 06.

ب. تطورقانون العمل في المنظومة القانونية الجزائرية

بعد الاستقلال عرفت المنظومة القانونية الجزائرية نوع من الفراغ لذا تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية عدا ما يمس منها بالسيادة الوطنية ومجال العمل هو الآخر لم يُستثن من هذا الأمر(وتم ذلك بموجب الأمر رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1962 والذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي عدا ما يعارض السيادة الوطنية)، ولكن خلال هذه الفترة أُسند للعمال مهمة تسيير وإدارة أملاك المستعمر[9].

ثم عرفت المنظومة القانونية الجزائرية للعمل جملة من التطورات في مراحل متتالية يمكن إجمالها في:

- الأمر رقم 66-133 الصادر في جوان سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة(جريدة رسمية عدد 46)، ومما جاء فيه: "... وبناء عليه فإن وضعية الموظفين تتميز حاليا بمظهر مزدوج: عدم الاستقرار الحقوقي من جهة، وعدم الاستقرار في الوظيفة من جهة أخرى. فالموظفون يبحثون دائما عن الوضعية التي تدر عليهم بأكثر الفوائد.

وإذن فإن الحالة الراهنة للموظفين العموميين لا تشكل قاعدة انطلاق لجعل الوظيفة العمومية تتقدم تقدما مفيدا ولهذا يجب وضع حد لهذه الحالة وذلك بإقامة هياكل إدارية صحيحة وبتكوين الإطارات المكلفة بتنشيطها تكوينا كاملا بقدر الإمكان..".

- الأمر رقم 71-73 يتضمن الثورة الزراعية(جريدة رسمية عدد 97) ومما جاء فيه : "... فإن الثورة الزراعية ، زيادة عن مشاغلها الخاصة بالعدالة الاجتماعية، انما تستهدف التحويل الجذري لأوضاع المعيشة والعمل في الريف...".

- الأمر رقم 73-29 المتضمن إلغاء قانون 31 ديسمبر سنة 1962.

- الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات(جريدة رسمية عدد 101)، نصت المادة الأولى منه على: "تطبق أحكام هذا الأمر على تنظيم وتسيير المؤسسة الاشتراكية التي تهدف إلى القيام بنشاط اقتصادي أو اجتماعي أو ثقافي باستثناء القطاع الفلاحي المسير ذاتيا أو القطاع التعاوني"، بينما عرفت المادة 2 منه المؤسسة الاشتراكية بأنها: "إن المؤسسة الاشتراكية هي المؤسسة التي يتكون مجموع تراثها من الأموال العامة"، وجاء في المادة 3 منه أيضا: "ان المؤسسة الاشتراكية هي ملك للدولة تمثل الجماعة الوطنية وتسير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي المحددة في هذا الأمر".

---

[9] راجع لأكثر توضيح: عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 4-5.

وحسب البعض يُعد هذا الأمر أول قانون عمل للجزائر المستقلة، حيث حدد مفهوم العامل وكرس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين العمال، غير أنه لم يكن يهدف إلى وضع تنظيم خاص بعلاقات العمل[10].

- الأمر رقم 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص(جريدة رسمية عدد 101)، ومما نص عليه في المادة 2: "يحدث قسم نقابي من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين في كل وحدة أو مؤسسة أو استغلال تابع للقطاع الخاص يشغل أكثر من 9 عمال دائمين...".

ثم شهدت مرحلة 1975 إصدار العديد من التشريعات الاجتماعية، بداية بالأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، الأمر رقم 75-32 المتضمن المدة القانونية للعمل، الأمر رقم 75-33 المتضمن تحديد اختصاصات مفتشية العمل، ثم بعدها صدر الأمر رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل والذي يُعد كدستور ينظم ويحكم كافة جوانب علاقات العمل وفي مختلف المجالات[11]. وفي نهاية الثمانينات صدر القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل[12].

ثم أتت مرحلة فارقة في قانون العمل الجزائري هي مرحلة التسعينات أين أخذ المسار السياسي والاقتصادي الجزائري منحى آخر حيث دخلت الدولة الجزائرية مرحلة التعددية الحزبية من جهة واقتصاد السوق من جهة ثانية. وتميزت بصدور القانون رقم 90-11[13] المتعلق بعلاقات العمل وقد عرف عدة تعديلات. ومما أقره هذا القانون ما جاء في مادته الأولى: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين"، وفي المادة 2: "يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى 'المستخدم'".

كما صدرت في نفس السنة جملة من القوانين دائما ذات صلة بمجال العمل ومنها القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب(جريدة رسمية عدد 6) المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 91-27. ثم القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، والقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل(جريدة رسمية عدد 6).

---

[10] رقية سكيل، مرجع سابق، ص 6.

[11] مصعب بالي، مرجع سابق، ص 4.

[12] قانون رقم 88-07، مؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 4، مؤرخة في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988.

[13] قانون رقم 90-11، مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17، مؤرخة في أول شوال عام 1410، معدل ومتمم.

وصدر سنة 2006 الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية(جريدة رسمية عدد 46). تنص المادة 2 منه على: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية...". وقد صدر سنة 2022 القانون رقم 22-22 متمما لهذا الأمر(جريدة رسمية عدد 85) ومما جاء فيه: "للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة، تكون غير مدفوعة الراتب"(المادة 206 مكرر). وأيضا تُمم القانون 90-11 سنة 2022 بموجب القانون 22-16 (جريدة رسمية عدد 49)، ومما جاء فيه: "يحق للعامل الاستفادة، مرة واحدة (1) خلال مساره المهني، من عطلة غير مدفوعة الأجر لإنشاء مؤسسة. كما يحق للعامل اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة طبقا لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما" (المادة 56 مكرر).

كما صدر أيضا سنة 2016 القانون رقم 16-15[14] معدلا ومتمما لقانون التقاعد (القانون رقم 83-12) وواضعا حدا للتقاعد المسبق، أما سنة 2023 فصدر القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (جريدة رسمية عدد 42). وكذلك صدر القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي (جريدة رسمية عدد 29).

أما بشأن الضمان الاجتماعي فقد صدرت عديد النصوص القانونية، منها القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية (جريدة رسمية عدد 28)، القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (جريدة رسمية عدد 28)، القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (جريدة رسمية عدد 28)، القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي (جريدة رسمية عدد 28)، القانون رقم 15-05 المعدل والمتمم للقانون 83-11 (جريدة رسمية عدد 7)، القانون رقم 08-01 المتمم للقانون رقم 83-11 (جريدة رسمية عدد 4) والقانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (جريدة رسمية عدد 11). ومن بعض النصوص التنظيمية المرسوم التنفيذي رقم 10-116 الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج ولمهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها (جريدة رسمية عدد 26)، المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي (جريدة رسمية عدد 49).

---

[14] قانون رقم 16-15، مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 78، مؤرخة في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

2. تعريف قانون العمل وخصائصه

تعددت التعريفات خاصة الفقهية التي أعطيت لقانون العمل (أ) كما استنبطت له جملة من الخصائص والمميزات (ب).

أ. تعريف قانون العمل

عرف بعض الفقه قانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين"[15]. وعرفه آخرون بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص آخرين تحت سلطتهم وإشرافهم مقابل أجر"[16].

والمشرع الجزائري في مختلف القوانين ذات الصلة بالعمل التي أصدرها لم يقدم تعريف لقانون العمل.

ب. خصائص قانون العمل

يُجمع الباحثون على جملة من الخصائص التي يتميز بها قانون العمل يمكن أن نسردها في النقاط التالية:

- قواعد قانون العمل هي قواعد آمرة، ومرد ذلك تدخل الدولة لتأطير هذه العلاقات بقواعد لا يمكن الاتفاق على مخالفة ما تقرره وهذا حماية لمصالح العمال في مواجهة أرباب العمل.

- ميزة الواقعية لقواعد قانون العمل، أي أن قواعده تتماشى ومختلف الظروف التي تعرفها مجالات العمل، مثلا تحديد أجور العمال بحسب ما يطرأ على ظروف العمل أو ما قد يسعى له العمال لتحسين ظروفهم المعيشية...

- ذاتية مصدر قواعد قانون العمل، فهو يعتمد على أحكام ذات طابع اتفاقي بين النقابات المهنية وأصحاب العمل وترتبط أحكامه بالظروف التي تلحق العمال وكذا متطلباتهم[17]. وهذه الذاتية أو الاستقلالية تبرز من خلال تميز قواعده بصياغة فنية متميزة[18].

- هو قانون حديث النشأة؛

---

[15] نقلا عن: عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 9.

[16] نقلا عن: علان حرشاوي، ص 13.

[17] عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 10.

[18] ميمونة قويدر، محاضرات في مقياس قانون العمل، السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، ص 8.

- يغلب على قواعد قانون العمل الطابع الحمائي، فهو يسعى لتحقيق أقصى حماية للعمال؛

- هو قانون يتكيف والمستجدات التي تعرفها الحياة العملية في جوانبها المختلفة كالاجتماعية والاقتصادية[19].

- يغلب على قواعده المصدر الدولي، فالقوانين الوطنية للعمل مصدرها الاتفاقات الدولية في المجال، مثلا الأحكام المنظمة للراحة الأسبوعية مصدرها الاتفاقية رقم 14 لسنة 1961، حظر عمل النساء في الليل والذي نظمته الاتفاقية رقم 96 لسنة 1949[20].

ثانيا: مصادر قانون العمل

يمكن أن نميز بين صنفين من المصادر، مصادر وطنية (1) ومصادر دولية (2).

1. **المصادر الوطنية لقانون العمل**

هي جملة النصوص القانونية التي سنتها الدولة لتنظيم علاقات العمل، وهي كما لخصها عديد الباحثين تتمثل في مصادر رسمية كالدستور ومختلف تشريعات العمل(أ) ومصادر غير رسمية كالعرف وبعض العادات المهنية(ب).

أ. المصادر الرسمية

يأتي في مقدمة هذه المصادر الدستور باعتباره القانون الأسمى للدولة وهو الذي يتضمن المبادئ العامة التي تحكم الدولة، ومن بين ما جاء في الدستور(تعديل 2020) متعلقا بالعمل، مثلا تنص المادة 61 منه على حرية التجارة والاستثمار والمقاولة وهي تمارس في إطار القانون أي أحقية ممارسة نشاط ما ولكن في إطار ما يحدده القانون من ضوابط وقواعد. أيضا تنص المادة 66 منه على أن: "العمل حق وواجب. كل عمل يقابله أجر..." وأيضا المادة 68: "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل".

ثم تأتي التشريعات العادية أي جملة القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية ويستمد منها قانون العمل بعض من أحكامه، من هذه القوانين القانون 90-11 المعدل والمتمم، القانون رقم 90-04، القانون 90-03 وأيضا الأمر 06-03 المتمم بموجب القانون 22-22 وغيرها من القوانين المذكورة آنفا.

---

[19] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 19.

[20] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 10.

قد يكون القانون المدني كمصدر لقانون العمل باعتباره الشريعة العامة التي لا تستغني عنها باقي القوانين، حيث كلها تحيل إلى النظرية العامة للعقود أو النظرية العامة للالتزامات المتضمنة في القانون المدني.

ثم تأتي النصوص التنظيمية أي التي تصدر تطبيقا للأحكام القانونية، كالمراسيم التنفيذية الصادرة عن السلطة التنفيذية تنفيذا لبعض التشريعات المرتبطة بعلاقات العمل، من ذلك مثلا جملة المراسيم الصادرة سنوات التسعينات في إطار تفعيل بعض القوانين التي صدرت حينها ومنها المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين والمرسوم التنفيذي رقم 92-288 الذي صدر تطبيقا للقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

كما يُجمع عديد الباحثين على إدراج الأحكام القضائية ضمن هذه الفئة من مصادر قانون العمل، فحسب البعض[21]، يُفترض أن يُسهم القضاء باجتهاداته في تفسير النصوص القانونية في خلق قواعد ومبادئ تُثري قانون العمل، وإن كان النظام القانوني الجزائري لا يُقر للقضاء بمثل هكذا مكانة.

وبالرغم من أن مبدأ الفصل بين السلطات يحول دون قيام الجهات القضائية بالتشريع إلا أن هذه الأخيرة تبقى تلعب دورا هاما في خلق وصياغة قواعد قانون العمل، ففي عديد الحالات وبعد حيازتها لقوة الشيء المقضي فيه أو بعدما تتبناها السلطة التشريعية أو التنظيمية أو إن تم قبولها ضمن الاتفاقيات الجماعية تصبح الأحكام القضائية قواعدا لتنظيم علاقات العمل[22].

ب. المصادر غير الرسمية (المكملة أو التفسيرية)

تتلخص هذه المصادر في آراء الفقه التي تقوم بتحليل الظواهر المرتبطة بمجالات العمل والتعليق عليها وتنقيحها ومن ثم تقديم الآراء بشأنها وللسلطة المختصة في التشريع أن تأخذ بها لإثراء النظام القانوني لعلاقات العمل.

نجد أيضا ضمن هذه الفئة من مصادر قانون العمل الأعراف والعادات المهنية الناتجة عن الممارسة والتي قد تنشأ عنها قواعد قانونية خاصة بالنظر إلى صفة الواقعية التي تتسم بها هذه الأعراف والعادات، كما يضاف لهما الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية التي تسنها المؤسسة المستخدمة وهي التي عرفتها المادة 73 من القانون 90-11 بأنها: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط"، وهو ما يوضح أهمية مثل هذه الأنظمة في حسن

---

[21] كمال سعداوي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2019-2020، ص 5.

[22] رقية سكيل، مرجع سابق، ص 18.

تسيير وسيرورة المؤسسة[23]. والاتفاقات الجماعية في مجال العمل هي ما يتفق عليه ممثلو العمال أو مندوبو المستخدمين وصاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل، من تنظيم لشروط العمل وظروفه[24].

2. المصادر الدولية لقواعد قانون العمل

تمثل الاتفاقيات المبرمة بين مختلف الدول بمعية بعض المنظمات العالمية التي أُسست في المجال المصادر الدولية لمختلف التشريعات الوطنية للعمل، ومثال عن هذه المنظمات نجد منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية كمنظمة إقليمية بين مختلف الدول العربية.

تأسست منظمة العمل الدولية سنة 1919 بموجب معاهدة فرساي، حيث كانت عبارة عن جهاز تابع لعصبة الأمم، ثم باتت وكالة أو منظمة متخصصة تابعة لهيئة الأمم المتحدة وهي تتشكل من ثلاث أجهزة وهي؛ مؤتمر العمل الدولي، مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة[25]. فأما مكتب العمل الدولي فيعتبر كأمانة عامة دائمة للمنظمة، بينما يُعد مؤتمر العمل الدولي كسلطة عليا في المنظمة، ويتكون من ممثلي الدول الأعضاء ولكن بطريقة فريدة من نوعها حيث يتشكل كل وفد دولة من أربع مندوبين، فإثنان يمثلان الحكومة وواحد عن العمال والآخر عن أصحاب العمل، أما مجلس الإدارة فهو الجهاز التنفيذي للمنظمة، حيث يتولى وضع سياساتها وبرامجها التفصيلية، كما يشرف على مكتب العمل الدولي ويعد جدول اعمال مؤتمر العمل...[26].

أما منظمة العمل العربية فقد أنشئت سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية، متخصصة في البحث في قضايا العمل وإيجاد الحلول لها وتطويرها، ومما قامت بإنجازه إقرارها للاتفاقية العربية للحريات النقابية سنة 1977[27]. وهي تتشكل من جملة من الأجهزة وهي مؤتمر العمل العربي الذي يُعد بمثابة السلطة العليا في المنظمة، وهو يتكون من مندوبي الدول الأعضاء في المنظمة[28]، ومجلس الإدارة الذي يأتي بعد مؤتمر العمل العربي من حيث الصلاحيات وقد أقر العمل بصيغة مجلس الإدارة في الدورة السابعة في مارس سنة

---

[23] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 22.

[24] حسين قرساس، محاضرات في قانون وعلاقات العمل، جامعة المسيلة، ص 5، https://www.scribd.com/document/796061246/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%A7%D8%B6%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%88%D9%84%D9%89

[25] لأكثر توضيح راجع: جمال ونوقي، محاضرات في قانون العمل، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس جذع مشترك حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021-2022، ص 34-35.

[26] ذو الفقار كاظم مطير، منعم ثاير فارس، 'دور القانون الدولي حماية حقوق العمال'، مجلة الإمام الكاظم للعلوم الإسلامية، العدد الرابع، ، 2018، ص 204، https://www.iasj.net/iasj/article/210929 ، 14-02-2024، 15:00.

[27] حسين قرساس، مرجع سابق، ص 6.

[28] أسامة عرفات أمين، 'دور منظمة العمل العربية في إنشاء قانون دولي عربي للعمل ورفع مستوى القوى العاملة العربية'، مجلة كلية الشريعة والقانون بأسيوط، ص 457، https://journals.ekb.eg/article_71295.html ، 14-02-2024، 15:00.

1979، حيث عوض لجنة المتابعة[29]، وأخيرا مكتب العمل العربي الذي يعتبر بمثابة السكرتارية الدائمة للمنظمة، ويرأسه مدير عام هو المسؤول عن سير عمله وكذا عن تنفيذ قرارات مؤتمر العمل ومجلس الإدارة[30].

المحور الثاني: مفهوم عقد العمل

سنبحث في مفهوم عقد العمل من خلال تعريفه (أولا) وكذا العناصر المكونة له (ثانيا).

أولا: تعريف عقد العمل

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل وإن كانت المادة 8 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم.

أما التشريع المصري فعرف عقد العمل من خلال المادة 674 قانون مدني مصري بأنه: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"[31]، وهو تعريف يتقارب مع بعض التعريفات المقدمة لعقد العمل من قبل الفقه والتي اخترنا منها الآتي:

عرفه بعض الفقه بأنه: "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال ذات طبيعة حرفية لصالح طرف آخر، وتحت إشرافه، مقابل عوض"[32]. وقال فيه البعض الآخر: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفا"[33].

ويتميز عقد العمل عن سائر العقود بكونه ينصب على الإنسان، وهذا ما دفع بالمشرع إلى إصباغ ميزة النظام العام على القواعد التي تحكمه، فهي قواعد آمرة بالرغم من ذاتية قواعد هذا القانون واتصافها بالمرونة وتمايز مصادرها التي أعطت نوع من الاستقلالية لقواعده[34].

---

[29] أسامة عرفات أمين، مرجع سابق، ص 458.

[30] المرجع نفسه، ص460.

[31] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 15.

[32] نقلا عن: ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 20.

[33] مليكة بوعيطة، 'عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري'، مداخلة قدمت خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مكز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 29-03-2022، ص 3، https://www.mjustice.dz/wp-content/uploads/pdf/29032022.pdf ، 14-02-2024.

[34] العيد هلال، مرجع سابق، ص 30.

ولعقد العمل جملة من الخصائص من بينها أنه عقد رضائي غالبا، هو أيضا من العقود الزمنية، هو عقد ملزم للجانبين (العامل وصاحب العمل) وهو كذلك من عقود المعاوضة.

ثانيا: عناصر عقد العمل

يتأسس عقد العمل على جملة من العناصر وهي عنصر العمل(1) والأجر (2)، عنصر التبعية القانونية (3)، وأخيرا عنصر مدة العمل (4).

1. العمل

يمثل العمل محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، وهو يشمل كل مجهود فكري أو عضلي أو هو هدف محدد يسعى العامل لتحقيقه أو إنجازه لمصلحة صاحب العمل[35]. وبهذا الشكل يستلزم القيام به من قبل العامل بصورة شخصية وهذا تبعا للمؤهلات التي يحوزها والتي كانت دافعا لرب العمل للتعاقد معه، وهو ما يؤكده تنظيم قانون علاقات العمل لفترة التجربة حيث يتأكد خلالها صاحب العمل من قدرات العامل وهذا ما أقرته المادة 7 من القانون رقم 90-11[36].

ولصحة اعتبار العمل عنصر في عقد العمل يلخص البعض[37] شروط تحقق ذلك في النقاط التالية:

- قيام العامل بالعمل شخصيا دون الاستعانة بأطراف أخرى؛

- تنفيذ محل العمل يكون وفقا لتوجيهات يقدمها صاحب العمل؛

- وجوب توفير الآليات اللازمة والظروف الملائمة لإتمام العامل لعمله في أحسن الأحوال؛

- ألا يندرج العمل ضمن ممارسة أعمال المصلحة العامة.

وهي شروط قررتها المادة 7 من القانون رقم 90-11: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

---

[35] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 23.

[36] فوزية سكران، المحاضرة الثالثة لمقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي، جامعة تلمسان، ص 3، https://elearn.univ-tlemcen.dz/course/view.php?id=4812#section-3

[37] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 23.

- أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والانتاجية،

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة،

- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم،

- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة...".

2. عنصر الأجر

يُمثل عنصر الأجر أهم المسائل التي يصبو العامل لتحقيقها والتحسين منها كلما سمحت الظروف بذلك، وهو حق أقره التعديل الدستوري لسنة 2020 في الفقرة 2 من المادة 66: "كل عمل يقابله أجر". كما أقرت المادة 80 من القانون 90-11 أن: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"، بينما عرفت المادة 81 من نفس القانون المرتب بأنه: "يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،

- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضر والالزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه."

بينما وضحت المادة 82 من نفس القانون المقصود بعبارة الدخل المتناسب بقولها: "يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود، لا سيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال".

وقد عرفت المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 الأجر بأنه: "يقصد بكلمة الأجور ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب، وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية، أو يستحق

الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب أو غير مكتوب، أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها"[38].

ويتكون الأجر من عنصرين، واحد ثابت يتمثل في الأجر الأساسي الذي يحسب تبعا للرقم الاستدلالي لكل منصب عمل أو وظيفة وهذا بحسب السلم المعمول به في تصنيف الوظائف سواء كان وطني أو قطاعي، وآخر متغير ويتشكل من مجموع التعويضات والحوافز المالية التي ترتبط إما بالإنتاج أو بالأقدمية أو بالظروف الاجتماعية[39].

والأجر القاعدي أو الأجر الأدنى المضمون يحدد بحسب ما تقرره المادة 87 من القانون رقم 90-11 بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا.

وأما عن العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى فجاء النص عليها في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59[40]: "يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي:

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل،

- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية،

- تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية،

- الظروف الخاصة بالعزلة،

- المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي".

ويحظى الأجر بالحماية القانونية من خلال مثلا ما تقرره نصوص الفصل الثالث المعنون الامتيازات والضمانات من الباب الرابع الموسوم بأجرة العمل من القانون رقم 90-11، فتنص المادة 89 على أن الأفضلية في دفع الديون تكون للأجور مقارنة بباقي الديون بما فيها ديون الخزينة وديون الضمان الاجتماعي. أيضا تقرر المادة 90 من ذات الفصل أنه لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم ولا يمكن حجزها أو الاقتطاع منها

---

[38] نقلا عن: موسى بوعجيلة، مبارك بن الطيبي، 'حماية أجر العامل من خلال أحكام قانون العمل الجزائري'، مجلة الناقد للدراسات السياسية، المجلد 06، العدد 02، 2022، ص 701.

[39] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 24.

[40] مرسوم تنفيذي رقم 15-59، مؤرخ في 8 فبراير سنة 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، جريدة رسمية عدد 8.

وهذا كله حتى لا يتضرر العمال الذين هم في حاجة لها. وتؤكد المادة 88 من نفس الفصل دائما أنه على المستخدم دفع الأجور عند أجل استحقاها وبصورة منتظمة.

3. التبعية

يشمل عنصر التبعية الإشراف والمتابعة والرقابة للموظف أو العامل من قبل صاحب العمل، وهي سلطات خولها القانون لهذا الأخير في مواجهة العامل أو الموظف، فهذا الأخير يقوم بعمله وينفذه تبعا لما يتلقاه من إرشادات وتوجيهات ونصائح من رب عمله. ويُجمع الباحثون في المجال على أن عنصر تبعية العامل أو الموظف إلى صاحب العمل أو المستخدم يظهر في عديد الصور أهمها؛ تبعية قانونية ويُعنى بها خضوع العامل أو الموظف إلى سلطة صاحب العمل أو رب عمله أي عليه أن يمتثل إلى ما يقرره في حقه من توجيهات وأوامر لتنفيذ العمل على أكمل وجه وإلا تعرض للعقوبات التي يقررها القانون في هذا المجال. وفي هذا الإطار تنص الفقرة 3 من المادة 7 من القانون رقم 90-11 على: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة" وتلخص الفقرة الأخيرة من نفس المادة التبعية القانونية للعمال أو الموظفين إلى مستخدميهم في: "أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل". كما تؤكد هذا الأمر المادة 7 من الأمر 06-03: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".

وتبعية اقتصادية ويقصد بها لدى البعض[41] أن العامل أو الموظف مرتبط بمستخدمه اقتصاديا ومعيشيا، ولا يمكنه ممارسة وظيفة أخرى لدى مستخدم آخر، والأجر يعد هو مصدر الرزق الوحيد بالنسبة له.

4. المدة المقررة للعمل

تُعبر عن الفترة التي يقضيها العامل أو الموظف تحت سلطة مستخدمه سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو القطاع العمومي. وحسب المادة 11 من القانون رقم 90-11 فالأصل أن مدة عقد العمل غير محددة عدا إن تم النص على غير ذلك بشكل مكتوب، وفي حال عدم وجود عقد عمل مكتوب، فالمفروض أن علاقة العمل تكون قائمة لمدة غير محددة.

أما عن ساعات العمل فتقدر بأربعين ساعة أسبوعيا في ظروف العمل العادية على مدار 5 أيام(الرجوع للأمر 97-03[42] المحدد للمدة القانونية للعمل).

---

[41] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 25.

تنص المادة 11 من القانون 90-11: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة". كما تنص المادة 12 من نفس القانون: "يمكن إبرام عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،

- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،

ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة." ثم أضيفت فقرة أخرى لهذه الفقرات عند تعديل المادة بموجب الأمر 96-21[43] ونصها: "عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها".

كما تنص المادة 13 من القانون رقم 90-11 أنه: "يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت،

- إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم

ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل...".

وقد أخضعت المادة 12 مكرر المستحدثة بموجب الأمر رقم 96-21 عقد العمل المحدد المدة إلى رقابة مفتش العمل، حيث يتأكد من أن هذا العقد قد أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 وأن المدة المنصوص عليها في العقد توافق النشاط الذي وظف لأجله العامل.

---

[42] أمر رقم 97-03، مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 3.

[43] أمر رقم 96-21، مؤرخ في 23 صفر عام 1417 الموافق 9 يوليو سنة 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 43، مؤرخة في24 صفر عام 1417 الموافق 10 يوليو سنة 1996.

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[44] 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.

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.

---

[44] 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.

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[45].

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.

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[46].

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).

---

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

[46] بسمة بلجدوي، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس ج-د، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 1، 2022/2023، 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.

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[47]. 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 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[48].

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.

---

[47] العيد هلال، مرجع سابق، ص 43.

[48] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 29.

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،

- 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[49]. 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).

---

[49] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 32.

. 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.

. 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[50].

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

---

[50] علان حرشاوي، مرجع سابق، ص 41.

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).

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[51].

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"[52]. ويعتبر وجود النقابات والاعتراف بحق التمثيل النقابي أحد مظاهر الديمقراطية، وقد كرسه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 في مادته 23[53].

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 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.

---

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

[52] 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.

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

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[54] 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".

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.

---

[54] 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.

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)[55].

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.

د. الحق في التقاعد

نظم مسائل التقاعد القانون رقم 83-12[56] المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 16-15.

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،

---

[55] ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 54.

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

- 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).

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 توجيهات 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 الأجورفي 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 بتوفيرالأمن 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.

المحورالخامس: علاقات العمل (الفردية والجماعية)

تعرف علاقات العمل بأنها الروابط الموجودة في مجال العمل وهي تشير بشكل عام إلى العلاقات بين العمل ورأس المال في إطار العملية الإنتاجية، وفي العصر الحديث تنظم المجتمعات علاقات العمل بموجب ما يسمى بعقد العمل، الذي ينص على حقوق وواجبات كلا الطرفين[57].

[57] مزهر عبدالله احمد، ابراهيم محمد صالح، صهيب عبد الرحمان طعمة، 'دور علاقات العمل الفردية في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من هيئة التدريس في جامعة تكريت'، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، المجلد 17، العدد

تنص المادة الأولى من القانون 90-11: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين". وبالتالي فتشريع العمل الجزائري يقر وجود صنفين من علاقات العمل، علاقات العمل الفردية (أولا) وعلاقات العمل الجماعية (ثانيا).

أولا: علاقات العمل الفردية

سنحاول البحث في العلاقات الفردية بتوضيح المقصود بها أو تعريفها (1) وتبيان قوام هذه العلاقات (2).

1. **تعريف علاقات العمل الفردية**

لم يُعرف المشرع الجزائري علاقات العمل الفردية لكنه خصها بالباب الثالث من القانون رقم 90-11، في نصوص المواد من 8 إلى 79.

أما فقها فتُعرف علاقات العمل الفردية بأنها تلك العلاقات التي ينشئها العامل المنفرد مع رب العمل أو ممثله مباشرة[58].

وتُمثل علاقة العمل الفردية أحد أهم محاور دراسة قانون العمل، وهذا نظرا لما ترتبه هذه العلاقة من آثار بشكل مباشر على أطرافها نتيجة المراكز الشخصية التي يُكونها عقد العمل، سواء للعامل أو صاحب العمل فيما بينهما. فعقد العمل بغض النظر عن الشكل الذي يتخذه أو طبيعته، فهو يُعد الأداة التي تنشأ بها علاقة العمل الفردية، وهذا ما دفع بعديد الفقه والقضاء إلى اعتبار المصطلحين مترادفين بالرغم من أن علاقة العمل هي الأشمل والأوسع بخلاف عقد العمل الذي لا يُمثل سوى الأداة لقيام وتمام هذه العلاقة[59].

وقد تبنى المشرع الجزائري على غرار بقية التشريعات العمالية المعاصرة مفهوما لعلاقة العمل يتلخص في كون هذه العلاقة تختلف من حيث إجراءات ومراحل انعقادها وابرامها عن بقية العلاقات الأخرى، وهذا وفقا لأساليب وآليات خاصة تضمن خصوصا إمكانية إثبات هذه العلاقة لتكون بالتالي مختلفة عن بقية الآليات والطرق التي يعتمد عليها في باقي العلاقات التعاقدية والتنظيمية الأخرى[60].

55، 30-09-2021، ص 466، https://iasj.rdd.edu.iq/journals/uploads/2025/08/08/3d669adaebb17b9a4688aa5e0707fcf3.pdf، 03-12-2025، 09:43.

[58] المرجع نفسه.

[59] سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 61.

[60] رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة، 2003، ص 92.

إذن يمكن القول أن علاقة العمل الفردية هي تلك العلاقة التي تربط بين العامل ورب العمل منذ لحظة التوظيف إلى غاية انتهاء العلاقة لأي سبب من الأسباب الإرادية أو غير الإرادية التي سنتناولها في آخر محور من المحاضرة.

2. قوام علاقات العمل الفردية

تنص المادة 8 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل".

إذن روابط العمل بين أطراف علاقة العمل تقوم في حالتين، تتمثل أولاها في إبرام عقد عمل سواء كتابة أو شفاهة، بينما تتحقق الثانية بمجرد قيام العامل بأداء خدمة لحساب رب العمل أو لحساب مؤسسة مستخدمة[61].

يتمثل قوام علاقة العمل الفردية في عقد العمل الذي يبدأ تفعيله بمقرر تعيين ففترة تجربة، فمحضر تنصيب ثم مقرر تثبيت للعامل.

وتتميز علاقة العمل الفردية بجملة من الوضعيات، أهمها وضعية العمل الفعلي للعامل[62]، وهي الوضعية العادية لعلاقة العمل، حيث يكون فيها العامل في منصب عمله بصورة فعلية، يقدم ما عليه من واجبات ويتلقى ما له من حقوق مقررة ضمن تشريع العمل.

أيضا قد تعرف علاقة العمل الفردية فترات توقف، أو تعليق مؤقت، حيث جاء تعداد الحالات التي يمكن أن تعلق فيها هذه العلاقة مؤقتا ضمن نص المادة 64 من القانون 90-11 وقد تم التفصيل فيها آنفا في المحور الثاني من هذا الفصل. كذلك قد تعدل علاقة العمل الفردية وهذا ما تقره المادة 62 من نفس القانون، وهذا من خلال تعديل عقد العمل، ويتحقق ذلك في حال أملى القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي أقرها عقد العمل.

---

[61] رشيد واضح، مرجع سابق، ص 92.

[62] راجع لأكثر توضيح: رشيد واضح، مرجع سابق، ص 101-102.

ولأن العمال فئات وأصناف مختلفة، فلسريان علاقات العمل الفردية التي تحكم هذه الفئات وأرباب عملهم بشكل عادي وصحيح، أقر المشرع جملة من الأحكام الخاصة لحكم هذه العلاقات. من هذه الفئات النساء والأحداث والمعوقين وأيضا العمال الأجانب. من هذه الأحكام ما جاء في نص المادة 28 من القانون 90-11: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشر (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي". والمادة 29: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية...". والمادة 21 والخاصة بتوظيف العمال الأجانب.

وأيضا تقرر المادة 4 من نفس القانون أنه عند الاقتضاء تحدد أحكام خاصة تتخذ بموجب التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل...

نجد أيضا الأحكام الخاصة بالعمل عن بعد، وهو نمط عمل فرضته التطورات التكنولوجية، وقد اعتمده المشرع الجزائري بدءا من سنة 1997 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 97-474 (جريدة رسمية عدد 82)[63].

ثانيا: علاقات العمل الجماعية

يُجمع الباحثون في مجال علاقات العمل على أن علاقات العمل كانت نتاج ما تعرض له العمال من تعسفات من قبل أرباب العمل في ظل النظام الاقتصادي الليبرالي، حيث تُفرض عليهم شروط العمل دون تفاوض وظروف العمل الصعبة والخطيرة في كثير الأحيان، فلا تأمين صحي ولا وقاية من الحوادث والأمراض المهنية وفي المقابل يتقاضون أجورا متدنية أثرت على الحياة الاجتماعية لهم، فما كان من العمال في مختلف المجالات إلا التعاضد والتعاون فيما بينهم لخلق بيئة تكرس علاقات عمل جماعية تحفظ حقوقهم وتجعلهم في مركز قوة مع أصحاب العمل.

لم ينظم المشرع الجزائري علاقات العمل الجماعية بشكل صريح قبل صدور القانون 90-11، بل بصورة ضمنية حيث أصدر بشأن النزاعات التي تنشأ بشأنها أحكاما ونصوصا قانونية[64]، وحسب المادة الأولى من هذا القانون وكما تم ذكره آنفا عن علاقات العمل الفردية فعلاقات العمل الجماعية وهي العلاقات الناشئة بين العمال الأجراء والمستخدمين تحكمها هي الأخرى نصوص هذا القانون.

---

[63] راجع لأكثر توضيح: سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 155-156.

[64] راجع لأكثر توضيح: رشيد واضح، مرجع سابق، ص 140-141.

أما عن تعريف هذه العلاقات فمثل علاقات العمل الفردية لم يأت المشرع على تحديد المقصود بها ضمن نصوص تشريع العمل، بل حاول بعض الباحثين إعطاء تعريف لها من ذلك أنها العلاقات التي تنشئها نقابة تمثل العمال مع شركة أو منظمة لأصحاب العمل[65]. فهي إذن الروابط الموجودة بين مجموعة من العمال ورب عملهم أنشأها ممثليهم.

تقوم علاقات العمل الجماعية على جملة من المقومات أو الركائز التي تدعم وجودها واستمراريتها لضمان التوازن بين مصالح الكتلة العمالية وصاحب العمل أو أصحاب العمل. تتمثل هذه المقومات في المفاوضات الجماعية أو عمليات التفاوض الجماعي (1)، الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية (2)، التنظيم النقابي (3) والمشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة (4).

1. **المفاوضة الجماعية**

لقد وجدت فكرة المفاوضة الجماعية منذ إضراب عمال السجائر سنة 1899، ثم بدأت تتبلور وفكرتي النقابات والمنازعات الجماعية وهذا لارتباطها جميعا ارتباطا وثيقا. كما نتج عن إضراب عمال السجائر بروز التنظيم النقابي حيث أنشئت جمعية لفافي السجائر سنة 1899 ثم تلتها جمعيات أخرى[66].

ويجد حق التفاوض الجماعي مصدره في عدة اتفاقيات دولية أصدرتها منظمة العمل الدولية يأتي في مقدمتها الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتضمنة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية المصادق عليها سنة 1962 والاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتضمنة تشجيع المفاوضة الجماعية والتي لم تصادق عليها الجزائر[67].

تُعرف المفاوضة الجماعية أو التفاوض الجماعي في مجال علاقات العمل بأنها: "مجموعة من المناقشات بين ممثلي أصحاب العمل أو المنظمات المهنية من جهة، ونقابات العمال من جهة أخرى بهدف ابرام اتفاقية جماعية"[68]. بينما عرف جانب من الفقه المفاوضة الجماعية بأنها: "حق ثابت يتم بين طرفي علاقة العمل على

---

[65] مزهر عبدالله احمد، ابراهيم محمد صالح، صهيب عبد الرحمان طعمة، ص 466.

[66] مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية – النقابات العمالية – اتفاقية العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية (الإضراب - الإغلاق – التحكيم – الوساطة – المفاوضة في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003))، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 11.

[67] خديجة فاضل، 'حق التفاوض الجماعي في علاقات العمل'، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 09، العدد 02، جامعة باتنة 1، ص 628.

[68] نقلا عن: محمد البشير رزوقي، نجيبة النقاز، 'التفاوض الجماعي كمقاربة جماعية في تسوية علاقات العمل: قراءة في المفهوم ومبادئ التطبيق'، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 12، العدد 01، 2025، ص 17.

مستويات عدة بهدف استقرار العلاقات وحل المنازعات بوضع قواعد بشروط وظروف العمل تستمد قوتها من الإلزامية من موافقة الأطراف عليها واتخاذ الإجراءات القانونية لذلك"[69].

أيضا عرفت المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 التفاوض الجماعي بأنه: "في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل مصطلح "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو واحدة، أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة، ومنظمة عمال، أو أكثر من جهة أخرى من أجل:

أ: تحديد شروط العمل والتشغيل.

ب: تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.

ج: تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم أو منظمات العمال"[70].

تم إقرار التفاوض الجماعي كأحد الحقوق الأساسية المقررة للعمال ضمن نص المادة 5 من القانون 90-11، وقد عنون المشرع الباب السادس من هذا القانون بـ "التفاوض الجماعي"، بينما تناول ضمن الفصل الرابع من هذا الباب 'التفاوض في الاتفاقيات الجماعية'.

والتفاوض الجماعي يتميز بكونه عملية معقدة تحتاج إلى حنكة وخبرة وحسن التحكم في قواعدها وتقنياتها، وامتلاك قدرات عالية للمناورة والتكيف مع تغير المعطيات، كما تتطلب البراعة في إيجاد البدائل والقرارات الملائمة لكل ما يستجد من أوضاع[71]. كما أن التفاوض الجماعي يمثل الآلية الوحيدة التي تبرم بموجبها الاتفاقيات الجماعية[72].

كما تتميز المفاوضة الجماعية بجملة من الخصائص تمنحها استقلالا عن باقي الأفكار المشابهة كالتشاور والتعاون أو الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، ويمكن إجمال هذه السمات في النقاط التالية[73]:

- المفاوضة الجماعية وسيلة سلمية،

---

[69] مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 14.

[70] بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص 137.

[71] سليمان أحمية، 'التفاوض الجماعي... الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل'، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 06، جوان 2018، ص 4.

[72] المرجع نفسه، ص 2.

[73] راجع لأكثر توضيح: مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص ص 18-20.

- هي وسيلة جماعية من جانب العمال،

- هي وسيلة اختيارية.

وموضوع المفاوضة الجماعية يختلف تبعا لموقعه من تشريع الدولة، فقد تتدخل الدولة لتحديد الموضوعات التي يمكن التفاوض بشأنها وتستبعد موضوعات أخرى من التفاوض وهذا لاعتبارات سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية يقررها المشرع ويحرص عليها[74].

أما عن سير عملية التفاوض الجماعي فترتبط بالإرادة الحرة لأطرافها، ممثلي العمال وأرباب العمل أو ممثليهم وهذا عملا بما تقرره نصوص المواد من 123 إلى 125 من القانون 90-11 من شروط، حيث يلتقي أطراف المفاوضة المختارون لمناقشة المواضيع المقررة ضمن نص المادة 120 من نفس القانون وهذا لأجل ابرام اتفاقية عمل جماعية[75]. من هذه المواضيع التصنيف المهني، ساعات العمل وتوزيعها، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل[76]. وقد تكون الغاية من عملية التفاوض الجماعي تعديل اتفاقية جماعية أو إيجاد حلول لمنازعات العمل الجماعية.

وعن أهداف عملية التفاوض الجماعي فيلخصها البعض في النقاط التالية[77]:

- "تفعيل أداء الشركاء الاجتماعيين والعمال بواسطة التمثيل النقابي.

- تحسين علاقات العمل الفردية والجماعية.

- تفعيل دور المؤسسة في ضبط مفاهيم النظام الداخلي.

- تحسين المردودية وإنتاجية المؤسسات في قطاعات خاصة".

2. الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية

يمكن البحث في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كأحد المقومات الهامة لعلاقات العمل الجماعية من خلال توضيح مدلولها (أ)، شروط إعدادها (ب)، نطاق تطبيقها (ت) ونقضها (ث).

---

[74] بصيفي مزيود، 'دور التفاوض الجماعي في حماية بيئة العمل'، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 09، العدد 02، جوان 2024، ص 37.

[75] خديجة فاضل، مرجع سابق، ص 636.

[76] راجع المادة 120 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، مصدر سابق.

[77] فتحي طيطوس، 'الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري'، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 11، العدد 02، جوان 2019، ص 9.

أ. مدلول الاتفاقية الجماعية

تعرف الاتفاقية الجماعية من قبل بعض الفقه بأنها: "تنظيم عقدي سابق لشروط العمل. أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية"[78].

أما تشريعا فقد عرفها المشرع الجزائري من خلال المادة 114 من القانون 90-11 المعدل والمتمم بكونها: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى".

كما عرفها المشرع المصري بأنها: "اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"[79].

ب. شروط تنظيم الاتفاقية الجماعية

لقيام الاتفاقية صحيحة يتوجب احترام جملة من الشروط الموضوعية والشروط الشكلية. فأما الشروط الموضوعية فيمكن إجمالها في تحديد أطرافها وهو ما جاء في نص الفقرة 2 و3 من المادة 114، فالاتفاقية الجماعية تبرم بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما قد تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

أيضا يضاف شرط موضوعي آخر وهو وجوب تحديد مضمون أو موضوع الاتفاقية، وقد يكون أحد أو عدة مواضيع من بين تلك التي حددتها المادة 120 من القانون 90-11 سالفة الذكر.

---

[78] نقلا عن: سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 267.

[79] نقلا عن: بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 141.

كذلك لتمام الاتفاقية في شكل قانوني صحيح أوجب المشرع احترام جملة من الشروط الشكلية تتلخص في شرط الكتابة والتسجيل والإشهار.

واشتراط الكتابة مرده أهمية الاتفاقية الجماعية واتساع نطاق تطبيقها، فالكتابة لا تعتبر شرطا لإثباتها كما هو الحال في عقود العمل الفردية بل هي ركن، وإغفالها يؤدي إلى بطلان الاتفاقية بطلانا مطلقا[80]. وما يؤكد اشتراط الكتابة في الاتفاقية الجماعية هو ما تقرره المادة 114 آنفة الذكر (الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون).

إضافة لشرط الكتابة نجد شرطي التسجيل والإشهار، فتسجيلها حسب ما جاء في نص المادة 126 من القانون 90-11 يكون أمام مفتشية العمل وتودع نسخة من تسجيلها لدى كتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إن تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة،

- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،

- في مقر الولاية إن امتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة،

- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية.

وعن إشهار الاتفاقية الجماعية تنص المادة 119 من نفس القانون: "يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل".

وبتمام إجراءات التسجيل والشهر تصبح الاتفاقية الجماعية ملزمة للمخاطبين بها أي من وقع عليها أو انضم لها فور استكمال هذه الإجراءات وهذا ما تقرره المادة 127 من نفس القانون.

وكل مخالفة لهذه الإجراءات قرر لها قانون العمل عقوبة أقرها نص المادة 152: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية".

---

[80] كمال مخلوف، 'الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري'، دفاتر السياسة والقانون، العدد 04، جانفي 2011، ص 95.

ت. نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية

يمكن أن نميز في إطار تطبيق الاتفاقية الجماعية بين ثلاث مجالات أو نطاقات لتطبيقها، النطاق الزمني ويُعنى به المدة المقررة لنفاذ الاتفاقية. تنص المادة 117 من القانون 90-11 المعدل والمتمم: "تبرم الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي لمدة محدودة أو غير محدودة. وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدودي المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة".

النطاق المكاني أو الجغرافي أو الإقليمي والنطاق المهني، تنص المادة 115 من القانون 90-11 على أن الاتفاقية الجماعية هي التي تحدد مجال تطبيقها المهني والإقليمي، فهي يمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما قد تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا.

كذلك تنص المادة 116 من نفس القانون أن الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات الجماعية إذا كانت تخص عدة مؤسسات مستخدمة فهي تلزمها ولكن شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك.

النطاق الشخصي وهو ما تقرره المادة 127 من نفس القانون سالفة الذكر.

ث. نقض الاتفاقية الجماعية

تنص المادة 131 من القانون 90-11 أن الأطراف المتعاقدة يمكنها نقض الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي سواء جزئيا أو كليا لكن لا يمكن أن يحدث النقض في غضون 12 شهرا التي تلي تسجيل الاتفاقية.

يُبلغ هذا النقض برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر وترسل نسخة إلى مفتشية العمل التي قامت بتسجيل هذه الاتفاقية أو الاتفاق وتسلمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها (المادة 132 من نفس القانون). ويُلزم تبليغ النقض الأطراف بالشروع في مفاوضات خلال 30 يوما لإبرام اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي جديد، ونقض الاتفاقية أو الاتفاق لا يمكن أن يؤثر في أي حال من الأحوال على عقود العمل المبرمة في السابق، فهي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية ابرام اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي جديد (المادة 133 من نفس القانون).

وإذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعيا مخالف (ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة (المادة 134 من نفس القانون).

3. التنظيم النقابي

يجد الحق النقابي مصدره على المستوى الدولي فيما تصدره خاصة منظمة العمل الدولية منها خاصة الاتفاقيتين 87 و98 الصادرتين على التوالي سنة 1948 وسنة 1949 إلى جانب الاتفاقية رقم 54 لسنة 1981 والخاصة بالتفاوض الجماعي[81].

أما على المستوى الوطني فهذا الحق أقرته عديد الدساتير الجزائرية منها تعديل 2020، حيث تنص المادة 69 منه: "الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون. يمكن لمتعاملي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون". كما كرسته المادة 5 من القانون 90-11 كحق من الحقوق الأساسية المقررة للعمال وهذا ضمن الفقرة الأولى منها. واعترفت بممارسته المادة 5 من القانون 23-02[82]: "ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي. في ظل احترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور، لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل...".

وتنص المادة الأولى من نفس القانون: "يحدد هذا القانون الأحكام والمبادئ المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية والحرية النقابية وممارسة الحق النقابي".

تعرف المنظمة النقابية بأنها: "منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها، الناتجة عن مزاولتهم لمهنة معينة، وارتباطهم بعقود عمل"[83]. بينما عرفتها المادة 4 في فقرتها 9 من القانون 23-02 بأنها: "المنظمة النقابية: يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية والفدرالية و/أو الكنفدرالية"، وتعرف المنظمة النقابية القاعدية في الفقرة 6 من نفس المادة بأنها: "تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها"، وأما الفيدرالية فعرفتها الفقرة 7 من نفس المادة بأنها: "اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات" بينما الكونفدرالية فهي ودائما حسب المادة 4 في فقرتها 8: "اتحاد منظمات نقابية قاعدية و/أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات".

---

[81] سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 226.

[82] قانون رقم 23-02، مؤرخ في 5 شوال 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 29.

[83] نقلا عن: سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 218.

وتلعب المنظمات النقابية بما أوتيت من صلاحيات دورا هاما في ابرام عديد الاتفاقيات الجماعية لحماية حقوق العمال في مواجهة أرباب العمل، فهي تمثل أحد أطراف هذه الاتفاقيات، بل طرف مهم ينشأ للدفاع عن مصالح مختلف فئات العمال. وبالتالي فهي من مقومات علاقات العمل الجماعية.

أما عن الأهداف التي تسعى المنظمة النقابية لتحقيقها، فجاء في نص المادة 16 من القانون 23-02 بأن المنظمات النقابية تهدف إلى حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية. لكن يتوجب على هذه المنظمات السعي في علاقاتها على كل المستويات إلى تفضيل الحوار الاجتماعي وترقية الوسائل السلمية لتسوية النزاعات والحفاظ على المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء ومصالح المستخدمين (المادة 17 من نفس القانون).

سنجمل البحث في التنظيم النقابي في ظل القانون 23-02 في كيفيات وإجراءات تأسيس المنظمة النقابية (أ) فالصلاحيات الممنوحة لها (ب)، ثم نتبين الحماية القانونية المقررة للحرية النقابية (ت) وفي الأخير نتطرق لتعليق وحل المنظمة النقابية (ث).

أ. تأسيس المنظمة النقابية

من حق العمال الأجراء والمستخدمين تأسيس منظمات نقابية قاعدية وهذا بكل حرية وباختيارهم (المادة 19 من القانون 23-02)، ولكل عامل أجير وكل مستخدم حق الانخراط بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة لكن يتوجب عليه الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات (المادة 20 من نفس القانون).

أما عن إجراءات تأسيس المنظمات النقابية ففصل فيها القانون 23-02 من خلال الفصل الثاني من الباب الثالث منه بدءا بالمادة 28 والتي حددت جملة من الشروط الواجب توافرها في الأشخاص الذين يحق لهم تأسيس منظمة نقابية، وهؤلاء الأشخاص جاء تعدادهم في المادة 2 من نفس القانون[84]، وتتمثل هذه الشروط في:

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية،

- أن يبلغوا سن الرشد،

- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

---

[84] راجع المادة 2 من القانون 23-02، مصدر سابق.

يتأتى تأسيس المنظمة النقابية بموجب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي (المادة 29 من نفس القانون). ويجب أن يتضمن كل تصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية ذات طابع وطني 30 عضوا مؤسسا (المادة 30 من نفس القانون).

يودع ملف التصريح بالتأسيس سواء للمنظمة النقابية القاعدية أو الفدرالية أو الكنفدرالية بواسطة أحد الأعضاء المؤسسين يكون مفوضا قانونا لهذا الغرض، وهذا للحصول على تأشيرة الإيداع لدى الوزير المكلف بالعمل بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني ولدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي (المادة 31 من نفس القانون).

ويُرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين تحت طائلة البطلان بملف يتضمن جملة من الوثائق عددتها المادة 32 من نفس القانون[85].

والتصريح بتأسيس المنظمة النقابية يتأتى بعد[86]:

- إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة،

- تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من طرف السلطة الإدارية المختصة في أجل أقصاه 30 يوم عمل بعد إيداع الملف،

- استيفاء إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة الوطنية ويكون ذلك على نفقة المنظمة النقابية.

وتعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات بكل حرية قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية ويجب أن تتضمن هذه القوانين الأساسية تحت طائلة البطلان مايلي[87]:

- هدف المنظمة النقابية المعنية وتسميتها ومقرها،

- فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة 2 من نفس القانون،

-الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية...

---

[85] راجع المادة 32 من القانون 23-02، مصدر سابق.

[86] راجع المادة 34 من نفس القانون.

[87] راجع المادة 38 من نفس القانون.

وبدءا من تاريخ التصريح بتأسيس المنظمة النقابية تكتسب هذه المنظمة الشخصية المعنوية ومن ثم يحق لها ما يلي[88]:

- تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية والغير،

- إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها،

- اقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطاتها،

- التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع ذات الصلة بهدفها، خاصة تلك التي تمس مصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها.

كما يمكنها الحصول على جملة من الموارد التي تضمن استمراريتها وقيامها بمختلف النشاطات المنوطة بها، وحسب ما تقرره المادة 46 من القانون 23-02، فهذه الموارد تتكون من:

- اشتراكات أعضائها،

- المداخيل الناتجة عن نشاطاتها،

- الهبات والوصايا،

- الإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية.

ب. صلاحيات المنظمة النقابية

نقصر البحث في صنفين من الصلاحيات وهذا تبعا لما أقرته دائما نصوص القانون 23-02[89]، أولا صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية[90] وتتلخص في:

- التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول،

- إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها،

---

[88] راجع المادة 44 من القانون رقم 23-02، مصدر سابق.

[89] راجع على التوالي المادتين: 88 و89 من القانون رقم 23-02، مصدر سابق.

[90] عرفتها المادة 4 من القانون رقم 23-02 في فقرتها 10: "المنظمة النقابية التمثيلية: منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددا معينا من المعايير المحددة بموجب هذا القانون".

- ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول، مع عدم الإخلال خاصة بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات.

وثانيا صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية والتي تستشار على المستوى الوطني خاصة في المجالات التالية:

- إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية،

- سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور،

- إعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها.

أيضا تشارك هذه المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني في الاستشارات والمشاورات التي تنظمها الحكومة في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف (المادة 90 من نفس القانون). وهذه المنظمات تُمثل على المستوى الوطني في المؤسسات والهيئات[91]:

- مجالس الإدارة لهيئات الضمان الاجتماعي والهيئات المكلفة بالتشغيل،

- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،

- المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية،

- اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في التشريع الساري المفعول.

ت. الحماية القانونية المقررة للحرية النقابية

خُص موضوع حماية الحرية النقابية أو ممارسة الحق النقابي بفصل أول ضمن الباب الثاني من القانون 23-02، وتتجسد هذه الحماية في جملة من القواعد الحمائية جاء تعدادها في نصوص المواد من 5 إلى 11 من هذا الفصل. يمكن أن نذكر من هذه القواعد ما يلي:

[91] راجع المادة 91 من القانون 23-02، مصدر سابق.

- يُمنع تأسيس منظمات نقابية على أساس اعتبارات تمس بالوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية والأحكام المنصوص عليها في الدستور (الفقرة الأخيرة من المادة 5).

- يمكن لكل العمال الأجراء والمستخدمين، دون أي تمييز، الإنخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم، كما لهم أن ينسحبوا من المنظمة النقابية التي يكونون فيها أعضاء طبقا لما يقرره قانونها الأساسي من إجراءات (المادة 6 من نفس القانون).

- يتعين على المستخدم التعامل بالمساواة مع المنظمات النقابية للعمال. ويتوجب عليه خاصة عدم التدخل في سير هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمات النقابية... (المادة 7 من نفس القانون).

- يمنع على أي شخص طبيعي أو معنوي التدخل في سير منظمة نقابية عدا في الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون (المادة 8 من نفس القانون).

ث. تعليق وحل المنظمة النقابية

يمكن أن يُعلق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها 2 سنة وهذا بالطرق القضائية أمام الجهات القضائية المختصة ويكون ذلك بطلب من السلطة الإدارية المختصة خاصة في الحالات التالية[92]:

- ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في القانون 23-02 والقانون الأساسي،

- عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وأحكام قانونها الأساسي ونظامها الداخلي،

- عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة،

- عدم إخطار السلطة الإدارية المختصة بالتعديلات في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

وفي حالة معاينة إحدى هذه المخالفات توجه السلطة الإدارية المختصة إعذارا للمنظمة النقابية من أجل رفع التحفظات التي تمت معاينتها في الآجال المحددة. وعند عدم الامتثال للإعذار، تُرفع القضية أمام الجهة القضائية المختصة التي تبت في التعليق بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بغض النظر عن أي طعن (المادة 63 من نفس القانون).

أما عن مسألة حل المنظمة النقابية، فيمكن أن يتحقق ذلك إراديا من قبل أعضائها الذين يعلنون حلها طبقا للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانونها الأساسي (المادة 64 من نفس القانون). ويمكن أن تُحل

---

[92] راجع المادة 62 من القانون 23-02، مصدر سابق.

كذلك بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة وهذا في جملة من الحالات عددتها المادة 65 من نفس القانون نذكر منها:

- خرق أحكام القانون 23-02 المتعلقة بهدفها وتلك المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية،

- عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة 3 سنوات،

- التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال،

- رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية...

والسلطة الإدارية المختصة عند معاينتها لإحدى هذه الحالات يمكنها عند الاقتضاء توجيه إعذار للمنظمة النقابية المعنية لتسوية وضعيتها في الآجال المحددة. وقرار الجهة القضائية المختصة المتعلق بحل المنظمة النقابية يكون مشمولا بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن[93].

وفي حال ارتكاب المنظمة النقابية مخالفة من شأنها الإخلال بالنظام العام فيمكن للسلطة الإدارية المختصة رفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بتعليق كل نشاط لهذه المنظمة. وتقرر الجهة القضائية المختصة كل إجراء تحفظي يبدو لها مناسبا إلى غاية الفصل في الموضوع (الفقرة الأولى من المادة 66 من القانون 23-02).

وفي حال حل المنظمة النقابية، فأملاكها لا يمكن أن تؤول في أي حال من الأحوال إلى أعضائها. لكن يمكنهم أن يطلبوا استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها وقت وقوع الحل. وفي جميع الحالات يترتب على حل المنظمة النقابية أيلولة أملاكها المنقولة والعقارية الأخرى وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك (المادة 67 من نفس القانون).

4. المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة

تم تكريس فكرة مشاركة العمال في تسيير الهيئة المستخدمة بمقتضى القانون رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ثم القانون 71-75 المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص ثم

---

[93] راجع المادة 65 من القانون رقم 23-02، مصدر سابق.

قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات والذي وضع مبدأ حق المشاركة العمالية تأسيسا على مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج من خلال مجلس العمال المنتخب ليصبح بذلك "المسير المنتج"[94].

أما القانون 90-11 المعدل والمتمم فخص مشاركة العمال في تسيير الهيئة المستخدمة بباب هو الباب الخامس منه، ضمن نصوص المواد من 91 إلى 113.

تنص المادة 91: "تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل،

- بواسطة لجنة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقا للمادة 93 أدناه".

وعن صلاحيات أجهزة المشاركة تقررها المادة 94 من نفس القانون ومنها:

- تلقي المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة مثلا بتطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات وانتاجية العمل...

- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة مثلا بالمخططات السنوية وحصيلات تنفيذها، تنظيم العمل(مقاييس العمل، طرق التحفيز ومراقبة العمل وتوقيت العمل)...

المحور السادس: منازعات العمل وآليات تسويتها

لا يخلو أي مجال للعمل من الخلافات والاختلافات بين صاحب العمل وعماله، ذلك أن المصالح قد تكون متضاربة وبالتالي تنشأ جملة من المنازعات قد تكون فردية كما قد تكون جماعية، ولسيرورة العمل بصورة جيدة وُجب وضع حلول لفضها في أقرب الآجال من بدئها حتى لا تتأثر مردودية العمل بها.

---

[94] رشيد واضح، مرجع سابق، ص 151.

سنتناول منازعات العمل الفردية وكذا سبل تسويتها (أولا)، ثم نتطرق لمنازعات العمل الجماعية وأيضا الحلول المقررة لفضها (ثانيا)، وفي الأخير نقدم جملة الجزاءات التي قررها المشرع ضمن أحكام القانون 23-08 لمن يخالف أحكام تسوية المنازعات الجماعية (ثالثا).

أولا: منازعات العمل الفردية وسبل تسويتها

يُكون علاقة العمل غالبا طرفين تحكمهما مصالح متناقضة، فالعامل يسعى من وراء عمله للحصول على أقصى قدر من الحقوق التي سنتها إياه تشريعات العمل حتى وإن تهاون أحيانا عن القيام بما كُلف به من واجبات بينما يرغب صاحب العمل غالبا لأن يقدم العامل أقصى ما لديهم من مجهودات لرفع الإنتاج وتحسينه وبالتالي حصوله على أقصى أرباح ممكنة، ويجحف أحيانا في منح ما يرغب فيه هذا العامل، لكل هذه الأسباب ولأسباب أخرى لا يمكن حصرها أحيانا يكون العامل وراءها وأحيانا أخرى يكون صاحب العمل، تثور نزاعات بين هذا العامل ورب عمله تسمى نزاعات العمل الفردية أي يكون طرفا النزاع العامل بمفرده وصاحب العمل.

توضيحا لهذا الصنف من النزاعات نتطرق إلى تحديد مدلولها (1)، فسبل فضها (2).

1. **مدلول منازعات العمل الفردية**

عُرف النزاع الفردي في المادة 2 من القانون 90-04[95] المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل بأنه: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة". يستشف من المادة أن النزاع الفردي في مجال العمل هو خلاف بين عامل وصاحب عمل، يتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي تجمع الطرفين، لكنه لم يجد حلا ضمن عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة، إذن لأن الخلاف لم يجد حلا وديا في إطار عمليات التسوية أصبح عبارة عن نزاع.

وإن كانت أسباب النزاعات الفردية في مجال العمل تختلف من حالة إلى أخرى، فهي كلها ترتبط بالإخلال بإحدى الالتزامات التي يقررها عقد العمل(مثلا تعديل عقد من قبل المستخدم بصور انفرادية دون اشراك ممثلي العمال في ذلك وتكون نتائج هذا التعديل في مصلحة المستخدم دونا عن العامل أو العمال، مثلا عقد في بداية تكوينه كان يتضمن حصول العامل على سكن وظيفي ثم بعد ذلك أخل المستخدم بذلك) أو التقصير في تنفيذ نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي(حرمان العامل من حقه النقابي أو حقه في الضمان الاجتماعي أو حقه في

---

[95] قانون رقم 90-04، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية عدد 6، مؤرخة في 11 رجب عام 1410 الموافق 7 نوفمبر سنة 1990.

التكوين أو حقه في الإضراب، التوزيع غير العادل لأعباء العمل بين العمال، عدم المساواة في تسليط العقوبات عن ذات الأخطاء المهنية...)[96].

وفضا لهذه المنازعات أسس المشرع لجملة من الحلول تأتي الودية في مقدمتها وإن لم تنجح فلا يبقى سوى سبيل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة للفصل في هذه النزاعات.

2. تسوية منازعات العمل الفردية

يمكن أن تُسوى المنازعات الفردية في مجال العمل بطرق ودية (أ)، وفي حال لم يتحقق ذلك يُلجأ إلى الجهات القضائية المختصة لإيجاد حل لهذه المنازعات(ب).

أ. فض منازعات العمل الفردية وديا

تتلخص سبل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية التي قد تقوم بين المستخدم والعامل في سبيلين، الأول أن تتم هذه التسوية على مستوى الهيئة المستخدمة(1)، وفي حال عدم نجاح هذا السبيل يُلجأ إلى ما يسمى بالمصالحة والتي تتحقق بتدخل طرف خارجي عن علاقة العمل التي تربط العامل بمستخدمه(2).

1. فض منازعات العمل الفردية على مستوى الهيئة المستخدمة

يكون اللجوء إلى فض منازعات العمل وديا الحل الأول والأفضل وهذا للحفاظ على سيرورة العمل ومن ثم مردودية الإنتاج وأيضا ليتجنب خاصة العامل بذل مجهودات وصرف أموال على الدعاوى القضائية وربحا للوقت لأن هذه الأخيرة تأخذ من الوقت الكثير وفي الأخير قد لا تأتي بالمفيد.

تنص المادة 3 من القانون 90-04: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة". وتكمل المادة 4 من نفس القانون المادة 3 بنصها على الحلول البديلة لغياب مثل هذه النصوص، فتنص على أنه : "في حالة غياب الاجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار.

---

[96] راجع: عبد الكريم بوحميدة، 'الطرق الودي لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل القانون 90-04'، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 08، ديسمبر 2017، ص 174.

في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار".

ثم تقرر المادة 5 من نفس القانون الحل البديل في حال استنفاذ الحلول التي أقرتها المادة 4، فتقدم حلا للخلاف بتدخل طرف خارج عن علاقة العمل، يتمثل في تدخل مفتشية العمل لفض هذا النزاع عن طريق ما يسمى بالمصالحة وهذا بعد إخطار مفتش العمل من قبل العامل وفقا للإجراءات المنصوص عليها قانونا.

2. **تسوية منازعات العمل الفردية بإعمال المصالحة**

تعرف المصالحة في مجال العمل بأنها: "نظام المصالحة هو عبارة عن إجراء يقوم به طرف ثالث ألا وهو مفتشية العمل محاولة منها تقريب وجهة النظر بين طرفي النزاع (العامل والمستخدم) ومحاولة تسوية النزاع القائم بينهما، وفي الأخير الخروج بحل يرضيهما قبل اللجوء للجهات القضائية في تسوية الخلاف"[97].

وتعد المصالحة خطوة وجوبية أو إلزامية قبل اللجوء إلى القضاء لفض مثل هذه المنازعات وهذا ما يؤكده نص المادة 19 من القانون رقم 90-04 حيث جاء فيها: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يقدم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل.

ويستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية".

ويتكون مكتب المصالحة تبعا لما تقرره المادة 6 من نفس القانون من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، أما رئاسته فتكون بالتداول لفترة 6 أشهر مرة عضو من العمال ومرة أخرى عضو من المستخدمين.

---

[97] عبد الكريم بوحميدة، مرجع سابق، ص 176.

ويعين لدى كل محكمة ولكل مكاتب المصالحة مساعدون احتياطيون وأعضاء احتياطيون بضعف عدد المساعدين والأعضاء الأصليين(المادة 7 من نفس القانون). وقبل استلام مهامهم يؤدي هؤلاء المساعدين أمام المحكمة اليمين التالية: "أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية واخلاص وأن اكتم سر المداولات"(المادة 15 من نفس القانون).

يُعين أعضاء مكتب المصالحة ومساعديهم بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا وهذا من بين المترشحين المنتخبين طبقا للمواد من 10 إلى 14 من نفس القانون(المادة 9 من نفس القانون).

وتضع المادة 12 من نفس القانون جملة من الشروط الواجب توافرها سواء في العامل أو المستخدم الذي ينتخب لمهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة، تتمثل هذه الشروط في الجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 سنة على الأقل بتاريخ الانتخاب، ممارسة مهنة عامل أجير أو مستخدم على الأقل منذ 5 سنوات، التمتع بالحقوق المدنية والسياسية. بينما تحرم المادة 13 من نفس القانون بعض الأشخاص من هذا الحق وهم:

- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد لهم اعتبارهم،

- المفلسون الذين لم يرد لهم اعتبارهم،

- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة،

- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن 2 سنة بسبب عرقلة حرية العمل،

- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية،

يُعد الإخطار المرحلة الأولى نحو إجراء المصالحة، حيث وتبعا لما تقرره المادة 5 من القانون 90-04 سالفة الذكر، يقوم المعني بالنزاع (العامل) بإخطار مفتش العمل، ويكون ذلك إما عن طريق عريضة مكتوبة أو من خلال الحضور الشخصي للمدعي، فيقوم مفتش العمل في الحالة االأخيرة بإعداد محضر بتصريحات المدعي(المادة 26 من نفس القانون)، وبعد ثلاث أيام من تبليغه يقدم مفتش العمل الإخطار إلى مكتب المصالحة، ثم يستدعى أطراف النزاع إلى الاجتماع، وتحسب 8 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الاجتماع(المادة 27 من نفس القانون).

في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني إلى الاجتماع في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية، عدا إن وجد مانع جدي وشرعي للغياب. ويبلغ المدعي خلال 8 أيام من تاريخ

اتخاذ القرار(المادة 28 من نفس القانون). أما في حال عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، فيستدعى من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في فترة أقصاها 8 أيام من تاريخ الاستدعاء(المادة 29 من نفس القانون).

أما في حال غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل لاجتماعين متتاليين، فمكتب المصالحة يُعد محضرا بعدم المصالحة وتسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع(المادة 30 من نفس القانون).

وفي حال اتفاق الأطراف المتنازعة على كل أو جزء من الخلاف فيعد مكتب المصالحة محضرا بالمصالحة على ذلك، أما إن لم يتفقوا فيُعد محضرا بعدم المصالحة(المادة 31).

وبالرغم من كل ما تقدم عن محاضر المصالحة فالمشرع فرض بعض الضمانات القانونية (المادة 33 و34 من نفس القانون).

ب. فض منازعات العمل الفردية أمام القضاء

في منازعات العمل الفردية إن لم تفلح المصالحة كحل ودي لهذه المنازعات تمنح المادة 36 من القانون 90-04 للعامل كطرف في هذه المنازعة حق رفع دعوى أمام المحكمة التي تفصل في المسائل الاجتماعية، أي القسم الاجتماعي ويكون ذلك بموجب عريضة، وهو ما تؤكده المادة 503 من القانون رقم 08-09 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية[98] (ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا)، أي مع احترام ما تقرره المواد 13[99] ، 14[100] ، 15[101] ، 16[102] و17[103] من نفس القانون). وتوجب المادة 37 من القانون 90-04 أن تكون هذه العريضة مرفقة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة.

---

[98] قانون رقم 08-09، مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 21، معدل ومتمم.

[99] تنص المادة على أنه: "لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون...".

[100] "ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة، موقعة ومؤرخة، تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف."

[101] "يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلا، البيانات الآتية:

1- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى،

2- اسم ولقب المدعي وموطنه،

3- اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم، فآخر موطن له...."

[102] "تقيد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم وقم القضية وتاريخ أول جلسة..."

[103] "لا تقيد العريضة إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانونا، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك..."

وكما تمت الإشارة له آنفا فمباشرة الدعوى القضائية في نزاع عمل فردي تتطلب عرض النزاع أولا أمام مكتب المصالحة وهو ما تقرره المادة 19 من القانون 90-04.

وخُص القسم الاجتماعي بفصل ثاني ضمن الباب الثاني (في الإجراءات الخاصة بالمحكمة وفي الإجراءات الخاصة ببعض الأقسام) من الكتاب الثاني (في الإجراءات الخاصة بكل جهة قضائية) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وعن الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي فتنص المادة 500 من القانون رقم 08-09 المعدل والمتمم أن القسم الاجتماعي يختص اختصاصا مانعا في المواد التالية:

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،

- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين،

- منازعات انتخاب مندوبي العمال،

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،

- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد،

- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

كما تنص المادة 20 من القانون 90-04 أن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية تنظر في الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين وكافة القضايا الأخرى التي يخولها إياها القانون صراحة.

وأما عن الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي، فيؤول للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، لكن في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فالاختصاص يؤول إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي (المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية). وتنص في ذات الاختصاص المادة 24 من القانون 90-04، أن الدعوى ترفع أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه. ويمكن رفعها أيضا لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي في حال يكون سبب تعليق أو انقطاع علاقة العمل حادث عمل أو مرض مهني.

وجلسات المحكمة تنعقد للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين. ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونيا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل. وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإن تعذر ذلك فيعوضون حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يتم تعيينهم من قبل رئيس المحكمة. وفي حال كان أحد المساعدين من العمال أو المستخدمين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك فيعوض بأحد المساعدين الاحتياطيين حسب الحالة، وإن تعذر ذلك فيعوض بقاض يعينه رئيس المحكمة. ويكون للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات فصوت رئيس المحكمة يُرجح (المادة 8 من نفس القانون).

توجب المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

وعن تحديد الجلسة الأولى فيكون في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، ويتوجب على المحكمة إصدار حكمها في أقرب الآجال عدا حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية وهذا ما تقرره المادة 38 من القانون 90-04، وهو ما تقرره أيضا المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى. يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

وتبعا لما تقرره الفقرة 2 من المادة 538 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فتمثيل الأطراف بمحام في المادة الاجتماعية بالنسبة للعمال لا يكون وجوبيا.

أما عن طبيعة الأحكام الصادرة في هذه المنازعات، تنص المادة 21 من القانون 90-04 أن المحاكم تبت عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا نهائيا، وخاصة إذا تعلقت الدعوى:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية.

- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

وتُعدد المادة 22 من نفس القانون جملة من المسائل التي تكون الأحكام القضائية المتعلقة بها محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون وهي تتمثل في:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل،

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

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

ويُمكن للمحكمة عند نظرها في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد 6 أشهر (الفقرة الأخيرة من نفس المادة).

وتكون الأوامر الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي قابلة للاستئناف، لكن لا يكون لهذا الاستئناف أثر موقف (المادة 507 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية). ويأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل(المادة 509 من نفس القانون).

ويجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين التاليتين[104]:

- حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف،

- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل.

ثانيا: منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها

لا تنحصر علاقات العمل على عامل فرد ورب عمله، بل تتسع هذه العلاقات بين مجموعات عديدة من العمال وصاحب عمل واحد أو مجموعات عمال وهيئات مستخدمة عديدة، وفي هذه الصورة يتشارك هؤلاء العمال ذات الصعوبات والعوائق والعراقيل في مجال عملهم ومن ثم تتحد أهدافهم ويشكلون كتلة واحدة قد تثير نزاعات مع صاحب العمل لأجل إحقاق حقوقها ودرء ما قد يصيبها من أضرار وتعسفات.

سنحاول من خلال هذا المطلب تسليط الضوء على ماهية منازعات العمل الجماعية(1)، فآليات تسويتها(2).

---

[104] راجع المادة 508 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، مصدر سابق.

1. ماهية منازعات العمل الجماعية

تعرف منازعة العمل الجماعية لدى بعض الفقه بأنها: "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم، وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها والمهنية"[105].

أما في التشريع الجزائري فجاء تعريف هذا الصنف من المنازعات ضمن نص المادة 2 من القانون 90-02[106] المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنها: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم ...".

وبعد إلغاء القانون 90-02 بموجب القانون 23-08، بات هذا النزاع معرفا ضمن نص المادة 2 من هذا القانون بأنه: "يُعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".

بينما عرفه البعض بأنه الخلاف الذي يقوم بين العمال والهيئة المستخدمة، يدور مضمونه حول مصلحة جماعية تهم مجموعة من العمال، لذا يتوجب توافر جملة من الشروط أو المعايير الموضوعية والشكلية، فيجب أن يمس النزاع الجماعي مجموعة من العمال منضمين لنقابات أو ليسوا كذلك، أن يكون المستخدم واحدا أو متعددا طرفا فيه، هذا من حيث الشكل أما من الناحية الموضوعية فيتوجب أن يدور الخلاف حول الحقوق أو المصالح الجماعية ومثالها تطبيق اتفاقية عمل جماعية، أو زيادة في الأجور أو التسريح الجماعي، فالنزاع قد يكون فرديا في البداية ثم يتحول إلى نزاع جماعي، أو قد يكون فرديا وجماعيا في ذات الوقت على سبيل المثال تسريح عامل بسبب نشاطه النقابي[107].

---

[105] نقلا عن: الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، 2005، ص 213.

[106] قانون رقم 90-02، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 6، مؤرخة في 11 رجب عام 1410 الموافق7 فبراير سنة 1990، ملغى.

[107] رشيد واضح، مرجع سابق، ص 178-179.

إذن النزاع الجماعي للعمل هو خلاف يقوم بين العمال أو ممثليهم قانونا وبين صاحب العمل(المستخدم) أو أصحاب العمل(المستخدمين) أو ممثليهم قانونا، حيث الإجراءات المكرسة ضمن هذا القانون لم تجد نفعا لتسويته.

2. طرق تسوية المنازعات الجماعية للعمل

نجد في مجال نزاعات العمل الجماعية طائفتين من الحلول لفض هذه النزاعات أقرها المشرع الجزائري في القوانين المتتالية في هذا المجال، آخرها القانون 23-08، تتمثل أولى هذه السبل في تفعيل آليات الوقاية وهذا تفاديا لتداعيات قد تتجاوز امكانيات وسعة تحمل أطراف النزاع (أ)، لكن أحيانا لا تؤتي هذه الحلول الوقائية أُكلها فيضطر أطراف النزاع لمعالجتها بإنفاذ ما قرر لها من آليات علاجية وهذا تطلعا لوضع حد لها والخروج بحلول ترضي أطراف النزاع ككل (ب)، أما إن لم تأت هذه الحلول الوقائية أو العلاجية المقررة قانونا بأية نتائج يرتضيها العمال فقد أقر لهم القانون حقا وهو حق دستوري يمارس في إطار القانون، يمكن للعمال من خلاله الوصول إلى حلول مناسبة مع المستخدمين، إنه الإضراب (ت).

أ. السبل الوقائية لفض نزاعات العمل الجماعية

هي جملة من الإجراءات التي أقرتها النصوص القانونية لإزالة أسباب الخلاف القائم بين العمال وصاحب العمل، تتمثل في آلية التفاوض (1) وآلية اللجان المشتركة (2). ويتم تفعيل هذه الإجراءات في الهيئات المستخدمة.

1. التفاوض كآلية وقائية لفض نزاعات العمل الجماعية

أوجب المشرع من خلال نص المادة 5 من القانون 23-08 تفعيل هذه الخطوة لإيجاد حلول لما يقوم من خلافات بين العمال وصاحب العمل. تنص المادة: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة".

إذن يتوجب على الأطراف المتنازعة من عمال وصاحب العمل القيام باجتماعات دورية للتفاوض حول ما قد يثور بينهم من خلافات وهذا لوضع حد لها قبل أن تتفاقم وتصبح نزاعات مستعصية.

يُعرف التفاوض بأنه: "نشاط يتمثل في وجود شخصين أو مجموعة أشخاص (فرد، جماعة، ممثلين) في مجال مترابط لإيجاد مخرج مرضي وبدون عنف للحالة الموجودة، مع الأخذ في الحسبان رأي الآخرين"[108].

يُمثل التفاوض حلا وقائيا، يتمثل في الحوار المتبادل بين أطراف النزاع قصد الوصول إلى حلول مرضية لهم جميعا وقد جعله المشرع أولى الخطوات لفض الخلافات بين أطراف عقد العمل قبل تفاقمها وأخذها مسار النزاع الذي قد يستعصي حله.

وفي حال غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات فالفقرة 3 من المادة 5 من القانون 23-08 توجب عقد مثل هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل.

كُرس أيضا التفاوض ضمن جملة الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال في نص المادة 5 فقرة 2 من القانون 90-11. بينما خُص التفاوض الجماعي ضمن هذا القانون بباب سادس.

كذلك أقر المشرع هذا الحل من خلال دائما القانون 23-08 لفض منازعات العمل التي تقوم في المؤسسات والإدارات العمومية وهذا في نص المادة 22 منه. بينما ما سبق طرحه فهو يخص تسوية النزاعات في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي.

ونجد لهذا الحل تكريسا في عديد الاتفاقيات الجماعية المبرمة بين العمال وأصحاب العمل، من ذلك الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية في مادتها 90 والتي تنص على: "من أجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم، وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر، من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، والظروف العامة للعمل"[109].

2. اللجوء إلى اللجان المشتركة لتسوية نزاعات العمل الجماعية

تُقر المادة 7 من القانون 23-08 اللجوء إلى هذه اللجان المشتركة لوضع حد للخلافات التي قد تثور بين العمال وصاحب العمل، حيث جاء فيها أن في حال قيام نزاع جماعي بين ممثلي العمال والمستخدمين، فيباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والتي يكونون طرفا فيها.

---

[108] نقلا عن: شريفة رزيوق، "دور المفاوضة والاتفاقية في ترقية علاقات العمل'، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2019، ص 816.

[109] نقلا عن: سليمان أحمية، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية ... بين الإطار القانوني والواقع العملي'، مداخلة ألقيت في الملتقى الدولي الموسوم بـ 'الطرق البديلة لحل النزاعات'، جامعة الجزائر 1، 6-7 ماي 2014، منشورة في حوليات جامعة الجزائر، سلسلة خاصة بالملتقيات والندوات، العدد 3 مارس 2014، ص 162.

كما تكرس المادة 120 من القانون 90-11 في فقرتها 11 اللجوء إلى هذا الحل حيث تنص على: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

... 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل..".

وتسمى هذه المصالحة بالمصالحة الداخلية حيث تتم إجراءاتها في إطار الهيئة المستخدمة وهو ما أشارت له الفقرة 2 من المادة 7 من القانون 23-08.

وفي حال فشل هذه الحلول تُفعل الحلول العلاجية بدءا بالمصالحة القانونية على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

ب. السبل العلاجية لفض منازعات العمل الجماعية

تتمثل هذه الحلول العلاجية في المصالحة (1) فالوساطة (2) والتحكيم (3).

1. المصالحة كوسيلة لمعالجة نزاعات العمل الجماعية

تعرف المصالحة ضمن نص المادة 4 من القانون 23-08: "المصالحة: كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائما بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي.

في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل."

المشرع من خلال نصوص القانون 23-08 تعرض للمصالحة على مستوى الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي وأيضا في المؤسسات والإدارات العمومية، فأما الأولى وتبعا لما تقرره المادة 8 من هذا القانون فبعد فشل المصالحة الاتفاقية الداخلية، يقوم مفتش العمل المخطر وجوبا بالنزاع الجماعي بإجراء المصالحة بين طرفي النزاع(ممثل العمال والمستخدم)، حيث يستدعي الطرفين المتنازعين إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد خلال 8 أيام عمل الموالية للإخطار، وهذا لتسجيل موقف كل طرف في محل النزاع. فله أن يباشر تحقيق لدى المستخدم وممثل العمال(المنظمة النقابية للعمال)، ويحق له المطالبة بأي وثيقة أو معلومة ذات

طبيعة محاسبية أو مالية أو إحصائية أو إدارية قد تساعده في إجراء المصالحة. ويتعين على الأطراف المتنازعة تسهيل العمل على مفتش العمل.

وأطراف النزاع ملزمون بالحضور إلى اجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل... وفي حال لم يمثل أحد الأطراف فلمفتش العمل أن يستدعيه في أجل لا يتجاوز 72 ساعة(المادة 9 من نفس القانون). وفي حال عدم استجابة أحد الطرفين للاستدعاء الثاني بعد انقضاء الأجل المحدد في المادة 9، فمفتش العمل يحرر محضر مخالفة ومحضر بالغياب والذي يعتبر معاينة لعدم المصالحة(المادة 10 من نفس القانون).

بعد انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 15 يوم عمل بدءا من تاريخ الجلسة الأولى، يُعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويُدون فيه المسائل المتفق عليها وتلك التي لا يزال النزاع قائما بشأنها. حيث تصبح المسائل المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودع فيه الطرف الأكثر استعجالا محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا (المادة 11 من نفس القانون).

أما في حال فشل مساعي مفتش العمل للمصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه، فمفتش العمل يعد محضرا بعدم المصالحة، ويتم إرسال محضر الغياب أو محضر عدم المصالحة بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليميا والوزير المكلف بالعمل (المادة 12 من نفس القانون).

وتقرر المادة 13 من نفس القانون حالة خاصة لتفعيل المصالحة، تتمثل في حالة تجاوز النزاع الجماعي نطاق المؤسسة ويكون له تأثير على خدمة أساسية، فيمكن لوزير القطاع المعني أن يخطر في أجل 8 أيام عمل من تاريخ محضر عدم المصالحة، الوزير المكلف بالعمل الذي يمكنه أن يكلف مفتش العمل ليقوم بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع أو بعضها. وتستأنف إجراءات المصالحة، في التاريخ الذي حدده مفتش العمل لإجراء هذه المصالحة بعد أخذ رأي الأطراف المتنازعة، ويحدد تاريخ انتهاء هذه المصالحة بخمسة أيام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني ما لم يتفق طرفا النزاع على تمديد هذا الأجل.

أما عن المصالحة في إطار المؤسسات والإدارات العمومية، فتنظمها المواد من 23 إلى 27 من نفس القانون. ففي حالة حدوث نزاع جماعي للعمل حول كل المسائل المدروسة أو بعضها، يخطر ممثلو العمال بواسطة طعن:

- السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية،

- الوزراء أو ممثليهم المؤهلين في حال كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية بالنزاع تابعة لاختصاصهم أو كان النزاع الجماعي للعمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا (المادة 23 من نفس القانون).

وفي حال لم تتم تسوية مسائل النزاع موضوع الطعن المنصوص عليها في المادة 23 سالفة الذكر، تستدعي السلطة السلمية العليا خلال 8 أيام عمل الموالية لإخطارها طرفي النزاع إلى اجتماع المصالحة وهذا بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا(المادة 24 من نفس القانون).

وتكون نتائج اجتماع المصالحة تبعا لمضمون محل النزاع:

- إذا كان محل النزاع يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، فتتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها التدابير اللازمة لضمان تنفيذ هذا الالتزام في أجل لا يتجاوز 30 يوم عمل من تاريخ الإخطار(المادة 25 من نفس القانون).

- إذا كان محل النزاع الجماعي يخص تأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار هذه الأحكام المعمول بها، فتُخطر السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب ما تقرره المادة 27 من نفس القانون، من قبل السلطة السلمية العليا من أجل إخضاع المسائل محل النزاع للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية (المادة 26 من نفس القانون). ففي إطار تفعيل إجراء المصالحة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، استحدث القانون رقم 23-08 مجلسا متساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، يتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (المادة 34 من نفس القانون). ويُعد هذا المجلس جهازا للمصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية (المادة 35 من نفس القانون). وتُلزم الأطراف المتنازعة بحضور جميع اجتماعات المصالحة التي ينظمها هذا المجلس (المادة 36 من نفس القانون).

لا يجب أن يتجاوز إجراء المصالحة 15 يوم عمل بدءا من تاريخ الاجتماع الأول، وبنهاية هذا الاجراء تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه طرفا النزاع يتضمن الاتفاقات الحاصلة وعند الاقتضاء الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والمتعلقة بأشكال وإجراءات التكفل بالمسائل التي المستمر فيها النزاع الجماعي للعمل (المادة 27 من نفس القانون).

2. تفعيل الوساطة لفض نزاعات العمل الجماعية

ظهرت الوساطة كآلية لتسوية الخلافات الجماعية في مجال العمل في القانون الأمريكي، حيث أنشئت المصلحة الفيدرالية للوساطة والمصالحة سنة 1948 لهذا الغرض[110]. وتعتبر من مستحدثات القانون 90-02، نظمها في المواد من 9 إلى 12.

وتعرف الوساطة لدى البعض بأنها احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له[111].

أما ضمن نصوص القانون 23-08 فعرفتها دائما المادة 4 منه في فقرتها 2 بأنها: "الوساطة: إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

كرست الوساطة كحل علاجي لنزاعات العمل الجماعية في المواد من 14 إلى 19 من القانون 23-08.

حسب المادة 14 فالوساطة تعد الحل البديل في حال فشل المصالحة كليا أو جزئيا، حيث يتم عرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على إجراء الوساطة في أجل 15 يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة يتوجب على أطراف النزاع تعيين وسيط باتفاق مشترك يختار من القائمة المذكورة في المادة 38. فحسب هذه المادة يقوم الوزير المكلف بالعمل بتحديد قائمة الوسطاء وهذا بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، ويتم إعلام أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاة ورؤساء المجالس الشعبية البلدية والمفتشيات الولائية للعمل بهذه القائمة، وتراجع هذه القائمة عند الاقتضاء بنفس الأشكال.

أما عن الصلاحيات المخولة للوسيط فنطاقها يكون في حدود المهمة الموكلة له، فهو يقوم بالتحقيقات والتحريات اللازمة ليكون على إطلاع بالوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة وكذا وضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، ويمكنه أن يطلب كافة الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبية أو الإحصائية

---

[110] الصديق ريكلي، 'الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990'، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 44، ديسمبر 2015، ص 273.

[111] المرجع نفسه، ص 273-274.

أو المالية أو الإدارية التي تساعده في أداء مهمته، وله أيضا أن يستعين بالخبراء وبأي شخص مؤهل، لكن في إطار أداء مهمته يلزم الوسيط بالسر المهني إزاء الغير(المادة 16 من نفس القانون).

بتمام هذه التحقيقات والتحريات وجمع المعلومات والوثائق، يعرض الوسيط اقتراحاته لفض النزاع في شكل توصيات معللة على أطراف النزاع وهذا في أجل أقصاه 10 أيام عمل من تاريخ استلامه الملف الخاص بالنزاع الجماعي للعمل، يمكن تمديد هذا الأجل إلى 8 أيام عمل على الأكثر وهذا باتفاق طرفي النزاع. ويرسل الوسيط الاقتراحات السابق ذكرها كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا (المادة 17 من نفس القانون).

وفي أجل 8 أيام عمل بدءا من تاريخ استلام اقتراحات تسوية النزاع الجماعي للعمل، يتوجب على الطرفين تبليغ الوسيط بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام بقبول اقتراحاته أو عند الاقتضاء برفضها مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك. أما إن لم يرد طرفا النزاع في أجل 8 أيام عمل من تاريخ تسليمها، فاقتراحات الوسيط تعتبر مرفوضة من هذين الطرفين. لكن إن رضيا بالاقتراحات فيحرر اتفاق جماعي للعمل ويوقعا عليه، ومن ثم يُلزمان بتنفيذه في الآجال وتبعا للشروط المتفق عليها بينهما وهذا بعد إيداعه من قبل الأكثر منهما استعجالا لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصين إقليميا. وفي حال فشل الوساطة يمكن لطرفي النزاع اللجوء إلى حل آخر هو التحكيم (المادة 18 من نفس القانون).

يُنهي الوسيط مهمته بإرسال خلال 48 ساعة تقرير مفصل يتضمن نتائج هذه المهمة، إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

أما عن تفعيل الوساطة لفض منازعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية، فهو يتقارب مع إجراء الوساطة في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي عدا في بعض التفاصيل. ففي حال فشل المصالحة في هذا المجال يعرض النزاع في أجل 15 يوم عمل على إجراء الوساطة(المادة 28 من نفس القانون). ويقوم وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بتعيين وسيط حسب الحالة، يكون مؤهلا ويختار من قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة 38 سابقة الذكر(المادة 29 من نفس القانون)، ويقوم الوسيط بما يقوم به نظيره في حالة النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الاقتصادي، عدا أنه في حالة اتفاق طرفي النزاع يحرر الوسيط محضرا يدون فيه الاقتراحات المقبولة ثم يسلمه إلى الأطراف المعنية، وترسل نسخة منه حسب الحالة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليميا[112]. أما في حالة عدم رد الأطراف المتنازعة على مقترحات الوسيط في أجل

[112] راجع المادة 32 من القانون 23-08، مصدر سابق.

8 أيام من تسلمهم إياها أو في حالة رفض هذه المقترحات فالوسيط يُعلم الأطراف وكذا السلطات المعنية في أجل 48 ساعة(المادة 33 من نفس القانون).

3. إعمال التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية

بعد استنفاذ سبيلي المصالحة والوساطة لفض المنازعات الجماعية للعمل، لا يبقى أمام طرفي النزاع سوى اللجوء إلى التحكيم، تنص المادة 20 من القانون 23-08: "عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون...".

وقد عرف التحكيم بموجب نص المادة 4 من نفس القانون: "التحكيم: كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يمكن أن يكون التحكيم إلزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي."

تُعرف المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية شرط التحكيم بأنه: "شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم"، إذن إذا اتفقت الأطراف المتنازعة مسبقا على جعل التحكيم كآلية لفض نزاعاتهما فيلتزمون بذلك.

ويثبت شرط التحكيم بالكتابة في الإتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها وهذا تحت طائلة بطلانه. كما يجب أن يتضمن هذا الشرط تعيين المحكم أو المحكمين أو يحدد كيفيات تعيينهم وهذا أيضا تحت طائلة البطلان (المادة 1008 من نفس القانون).

وفي حال اعترضت تشكيل محكمة التحكيم صعوبة، تسبب فيها أحد الأطراف أو حدثت بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين المحكم أو المحكمين، فرئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه هو من يقوم بتعيين المحكم أو المحكمين، وإذا كان شرط التحكيم باطلا أو غير كاف لتشكيل محكمة التحكيم، فرئيس المحكمة يعاين ذلك ويصرح بألا وجه للتعيين (المادة 1009 من نفس القانون). ولا يعد تشكيل

محكمة التحكيم صحيحا إلا إن قبل المحكم أو المحكمون المهمة المسندة لهم (الفقرة الأولى من المادة 1015 من نفس القانون). وتتشكل محكمة التحكيم من محكم أو عدة محكمين بعدد فردي (المادة 1017 من نفس القانون). لا يجوز للمحكمين التخلي عن المهمة المسندة لهم إن هم بدأوا فيها، ولا يجوز ردهم إلا إن طرأ سبب من أسبا ب الرد بعد تعيينهم (الفقرة الأولى من المادة 1021 من نفس القانون)، وحالات رد المحكمين عددتها المادة 1016 من نفس القانون، ومن بينها ألا تتوفر فيهم المؤهلات التي اتفق عليها الأطراف.

ويجب على الأطراف الحضور أمام المحكم، أو قد يمثلهم ممثل مفوض قانونا، وكل شخص معنوي يكون طرفا في النزاع الجماعي للعمل يجب أن يمثله ممثل قانوني(المادة 21 من القانون 23-08) ويجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بـ 15 يوما على الأقل وإلا فصل المحكم اعتمادا على ما قدم له خلال هذا الأجل(المادة 1022 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية).

يصدر القرار النهائي للتحكيم خلال 30 يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، وتُلزم الأطراف المتنازعة بتنفيذه، بغض النظر عن أي طعن مقدم من أحد الأطراف في أجل 3 أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية(الفقرة 2 من المادة 20 من القانون 23-08). وحكم التحكيم النهائي أو الجزئي أو التحضيري يكون قابلا للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، ويودع أصل الحكم لدى أمانة ضبط المحكمة من قبل الطرف الذي يهمه التعجيل(الفقرة الأولى من المادة 1035 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية).

ت. تفعيل الإضراب لتسوية منازعات العمل الجماعية

كما أشرنا سابقا ضمن حقوق العامل، يعد الإضراب من بين الحقوق المقررة دستورا وقانونا، حيث يُلجأ له لتحقيق بعض المطالب التي استعصى تحقيقها بجملة الآليات الأخرى التي أقرها القانون.

تبينا لهذه الآلية نبحث أولا في كيفية ممارسة الإضراب وحماية الحق فيه (1) ثم في القيود القانونية الواردة عليه لضبطه وهذا في إطار القانون 23-08 (2)، وأيضا نتبين موانع اللجوء إليه حيث وبالرغم من كون الإضراب حق يمارسه كل عامل فقد منعه المشرع عن بعض العمال تبعا لما يشغلون من وظائف ومناصب حساسة في الدولة (3)، وفي الأخير نتطرق إلى الحلول أو السبل التي سنها المشرع لتسويته (4).

1. كيفية ممارسة الإضراب وحمايته في إطار القانون

تطرقت المادة 42 من القانون 23-08 للمقصود بالإضراب، وقد تم الإشارة لذلك آنفا.

لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بتحقق جملة من الشروط فرضها القانون 23-08 ضمن جملة من نصوصه، تتمثل هذه الشروط في:

- إستنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية التي قد تقررها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل لفض المنازعات الجماعية للعمل، هو شرط أقرته المادة 42 سابقة الذكر.

- وجوب انعقاد جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة يُستدعى إليها العمال لإعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل، تبادر إليها منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية وتكون تحت مسؤوليتها، ويتعين عليها إبلاغ المستخدم كتابيا قبل 48 ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية، مقابل إشعار بالاستلام وهو ما تقرره المادة 47 من نفس القانون.

- الموافقة على الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل (الفقرة الأولى من المادة 48 من نفس القانون).

- إنقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع، لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مقابل إشعار بالاستلام (المادة 49 من نفس القانون). حيث تحدد مدة الإشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن 10 أيام عمل من تاريخ إيداعه، إلا أن هذه المدة لا يمكن أن تقل عن 15 يوم عمل في قطاعات الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لا سيما تموين المواطنين عبر كافة التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة (الفقرتين 2 و3 من المادة 50 من نفس القانون). ويبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب بدءا من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر المحضر القضائي المنصوص عليه في المادة 48 (الفقرة الأولى من نفس المادة). وتحت طائلة البطلان يجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب البيانات التالية:

- ✓ تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين،
- ✓ اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقع على الإشعار،
- ✓ تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه،
- ✓ -عدد العمال المعنيين بالتصويت،
- ✓ مكان الشروع في الإضراب،

✓ النطاق الإقليمي للإضراب[113].

ويعد باطلا وعديم الأثر كل إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية...(الفقرة الأولى من المادة 52 من نفس القانون)، أو كل إشعار بادر به ممثلون للعمال غير منتخبين طبقا لأحكام القانون 23-08(الفقرة 2 من نفس المادة).

- منع مرافقة الإضراب بأي شكل من أشكال العنف أو الترهيب أو الاستيلاء على الأماكن بطريقة عنيفة، وهذا ما تقرره الفقرة الأخيرة من المادة 45 من نفس القانون.

- منع عرقلة حرية العمل: يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني من خلال التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء (الفقرة 2 من المادة 59 من نفس القانون).

ويمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن عمل المستخدم أو محيطها المباشر إذا شكل عرقلة لحرية العمل (الفقرة الأولى من المادة 60 من نفس القانون).

إن ممارسة العامل للإضراب تتم في إطار تفعيل جملة من القواعد الحامية له، يمكن تعداد البعض منها:

- حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به وممارسته لا تنهي علاقة العمل، بل يترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل، ولا يترتب على ساعات أو أيام العمل التي لم تؤد بسبب الإضراب أي حق في تقاضي الأجر (المادة 55 من نفس القانون).

- يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره لأجل استخلاف العمال المضربين، عدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو في حال رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام القانون 23-08. ولا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في نفس القانون (المادة 56 من نفس القانون).

---

[113] راجع المادة 51 من القانون 23-08، مصدر سابق.

2. القيود القانونية الواردة على الإضراب

تنظيما وضبطا للإضراب حتى لا ينحرف عن الغايات السامية التي شرع لها، حدد المشرع ممارسته بجملة من القيود أو الحدود، تتلخص في:

- توفير الحد الأدنى من الخدمة: وهو ما تقرره المادة 62 من نفس القانون: "يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة..."، ويحدد الحد الأدنى للخدمة في القطاع الاقتصادي بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، وبنسبة لا تقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب. وفي حالة غياب هذه الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه، قائمة قطاعات النشاطات ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة، وهذا بعد استشارة المنظمات الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين (الفقرة 1 ،2 من المادة 63 من نفس القانون)، وكل نزاع يتعلق بتحديد الحد الأدنى من الخدمة يمكن رفعه أمام الجهة القضائية المختصة (الفقرة 3 من نفس المادة).

وتحدد المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361[114] قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا أثناء ممارسة الإضراب، من بين هذه المصالح التي جاء تعدادها في هذه المادة نجد ما يلي:

- ✓ المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية،
- ✓ المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية لا سيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية،
- ✓ مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة...

- تسخير بعض العمال المضربين: تبعا لما جاء في نص المادة 65 من القانون 23-08، يمكن أن يأمر وزير القطاع المعني بالإضراب أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية:

- ✓ لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك،
- ✓ لاستمرار المصالح العمومية الأساسية،

---

[114] مرسوم تنفيذي رقم 23-361، مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد قائمة الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، جريدة رسمية عدد 67، مؤرخة في 3 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 18أكتوبر سنة 2023.

- ✓ لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد،
- ✓ لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.

وكل عامل معني بقرار التسخير يبلغ من قبل المستخدم أو ممثله القانوني.

وكل عامل يرفض تنفيذ قرار التسخير، يعتبر مرتكبا لخطأ مهني جسيم، وتطبق في حقه الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وهذا دون الإخلال بما يقرره قانون العقوبات من أحكام في ذات الموضوع (المادة 66 من نفس القانون).

- منع بعض فئات العمال من اللجوء إلى الإضراب: بالرغم من أن الإضراب شرع دستورا وقانونا كحق من حقوق العمال، لكن قد يمنع القيام به في بعض قطاعات الأنشطة وبالتالي منع بعض الأشخاص من ممارسته، تنص الفقرة 2 من المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على: "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة"، كما عددت المادة 67 من القانون 23-08 جملة من العمال الذين يحرم أو يمنع عليهم ممارسة هذا الحق وهم:

- المستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين،

- الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة،

- الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر.

وهذه الفئات من العمال الممنوع عليها اللجوء إلى الإضراب، تخضع النزاعات الجماعية للعمل التي تكون طرفا فيها إلى إجراءات التسوية الإجبارية وعند الإقتضاء إلى الدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم (المادة 68 من نفس القانون).

وتعدد أيضا المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 قائمة القطاعات التي يمنع فيها اللجوء إلى الإضراب وهي مجالات الدفاع والأمن الوطنيين والقطاعات الاستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، وأيضا الحفاظ على استمرارية المصالح العمومية الأساسية وضمان توفير الاحتياجات الأساسية للبلاد والسكان والتي قد يؤدي انقطاعها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته إلى الخطر أو قد يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة.

وحسب الفقرة الأخيرة من المادة 8 دائما، تشمل هذه القطاعات خاصة مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين.

أيضا عددت المادة 45 من نفس القانون مجموعة من الإضرابات الممنوعة قانونا أو التي تعد غير قانونية في مفهوم القانون 23-08 وهي التي:

- ✓ تنظم لأسباب سياسية،
- ✓ تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية،
- ✓ تنظم لأسباب أو مطالب غير اجتماعية ومهنية،
- ✓ تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية،
- ✓ لم يتم الموافقة عليها من قبل أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة،
- ✓ لم يسبقها إشعار مسبق،
- ✓ يُشرع فيها قبل استنفاذ إجراءات التسوية طبقا لأحكام القانون 23-08،
- ✓ يشرع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم،
- ✓ تكون مرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل،
- ✓ تكون خرقا لأحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية.

3. سبل تسوية الإضراب

يمكن تسوية الإضراب بواسطة أولا عملية التفاوض وهذا ما تكرسه المادة 69 من نفس القانون، حيث تنص على: "يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع.

إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات، فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعوان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام هذا القانون، العودة إلى العمل من عدمه.

ويشارك المستخدم أو ممثله المفوض قانونا في الجمعية العامة".

وفي حال استمر الإضراب فيمكن لوزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل حسب الحالة، على اللجنة الوطنية أو

اللجنة الولائية للتحكيم، وهذا في حال اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة أو إن تعلق الإضراب بقطاعات النشاطات المنصوص عليها في المادة 62 والمذكورة آنفا[115].

تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل الخاصة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وأيضا النزاعات الجماعية للعمل الممتدة حسب الحالة إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي والتي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 70 حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة (المادة 71 من نفس القانون).

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، من عدد متساو من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا (المادة 73 من نفس القانون). أما اللجنة الولائية للتحكيم فتؤسس لدى كل ولاية، يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وتتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا (المادة 74 من نفس القانون).

ويجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تقديم كل التسهيلات وتوفير كافة المستندات والمعلومات التي تتعلق بالنزاع بناء على طلب اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم (الفقرة الأولى من المادة 76 من نفس القانون).

تصدر اللجنة الولائية للتحكيم قرار التحكيم بشأن النزاع في أجل لا يتجاوز 15 يوم عمل من تاريخ مثول طرفي النزاع أمامها (الفقرة 2 من المادة 75 من نفس القانون).

وتصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة. وتبلغ إلى الأطراف المتنازعة خلال 3 أيام عمل الموالية لتاريخ صدورها، حسب الحالة، من قبل رئيس كل لجنة. وترسل نسخة من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إن هي صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم (المادة 77 من نفس القانون).

ثالثا: الجزاءات المقررة لمخالفة أحكام تسوية منازعات العمل الجماعية

أقر القانون 23-08 جملة من الجزاءات سواء في حق العامل أو المستخدم المخالف لأحكام تسوية هذه النزاعات، من ذلك مثلا ما تقرره المادة 79، حيث يعاقب المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يخص

---

[115] راجع المادة 70 من القانون 23-08، مصدر سابق.

الاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 5 و22 من نفس القانون، سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن اتفاقية عمل أو اتفاق جماعي للعمل، بغرامة مالية من 100 ألف دج إلى 200 ألف دج، وفي حالة العود تضاعف الغرامة.

تقرر أيضا المادة 80 غرامة مالية تتراوح بين 20 ألف دج و50 ألف دج، في حق كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون مبرر مشروع عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم التي أقرها القانون 23-08. وفي حالة العود تضاعف الغرامة.

ودون الإخلال بما يقرره قانون العقوبات في هذا المجال، يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 50 ألف دج إلى 100 ألف دج أو بإحدى العقوبتين، كل من يرفض تقديم وثائق للقائمين بالمصالحة والوساطة والتحكيم، أو يقدم لهم معلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يقوم بمناورة أو احتيال للضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم (المادة 81 من نفس القانون).

أما من خرق عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل فتقرر في حقه المادة 82 كعقوبة غرامة مالية تقدر بين 50 ألف و100 ألف دج.

أيضا يعاقب المستخدم أو ممثلو العمال أو أي شخص آخر بغرامة من 20 ألف إلى 50 ألف دج، إن هو لم ينفذ عمدا أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة للقوة التنفيذية (المادة 83).

ولأن الإضراب حق أقره الدستور والقانون لكل عامل، فكل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة هذا الحق يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20 ألف دج إلى 50 ألف دج أو بإحدى هاتين العقوبتين (الفقرة الأولى من المادة 84). أما إن نتج عن المساس بممارسة هذا الحق عقوبة تأديبية أو عنف أو تهديد و/ أو اعتداء فيعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنة وبغرامة من 50 ألف دج إلى 100 ألف دج أو بإحدى هاتين العقوبتين (الفقرة الثانية من نفس المادة).

ويعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 50 ألف دج إلى 100 ألف دج أو بإحدى العقوبتين، كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لما قرره القانون 23-08، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره (الفقرة الأولى من المادة 85). وفي حال صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات فيعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنة وبغرامة من 100 ألف دج إلى 200 ألف دج أو بإحدى العقوبتين (الفقرة الثانية من نفس المادة).

وكل عامل أجير أو عون عمومي لا ينفذ دون مبرر أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة ولو مؤقتا، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي أبلغ به طبقا لأحكام القانون 23-08، يعاقب بغرامة من 20 ألف دج إلى 50 ألف دج، وهذا دون الإخلال بما تقرره المادة 66 من عقوبات تأديبية (المادة 86).

وكل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف أثناء الإضراب أية أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة أو مارس مناورة احتيالية أو تهديد أو عنف و/أو اعتداء الغاية منه عرقلة حرية العمل، يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20 ألف دج إلى 50 ألف دج أو بإحدى العقوبتين وهذا دون الإخلال بما يقرره قانون العقوبات في هذا الشأن(المادة 87).

المحور السابع: منازعات الضمان الإجتماعي وطرق تسويتها

تنص المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "لكل شخص باعتباره عضوا في المجتمع، الحق في الضمان الاجتماعي...". وينص الدستور الجزائري (تعديل 2020) في مادته 66 فقرة 5 على: "يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي".

تعتبر منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر مكسبا قانونيا واجتماعيا، وقد استغرقت الدولة الجزائرية 21 سنة لبناء هذه المنظومة باعتبار ميلاد أول منظومة ضمان اجتماعي كاملة متكاملة فيها كان مع بداية السداسي الثاني من سنة 1983، وهي تقوم على مبدأ الشمولية والتوحيد[116].

وعلى المستوى الدولي صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الاجتماعية وهي اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تنص على أن الضمان الاجتماعي يغطي ثماني حالات وهي: المرض، البطالة، الشيخوخة، الأمراض المهنية وإصابات العمل، الإعانات العائلية، الأمومة، العجز والوفاة[117].

وقد عُرف الضمان الاجتماعي من قبل مكتب العمل الدولي سنة 1986 بأنه: عقد يبرم بين الأجيال، حيث يدفع الأشخاص مبالغ معينة في شبابهم قصد الاعتناء بهم في شيخوختهم[118].

---

[116] قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبادئ والأحكام)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، 2020، ص 12.

[117] عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008، ص 104.

[118] قادية عبد الله بلقاسم، مرجع سابق، ص 17.

سنتناول بالدراسة ضمن هذا المحور المنازعات ذات الصلة بهذا المجال ذي الأهمية البالغة في حياة أي عامل، وسيكون ذلك بالتعريف بهذه المنازعات (أولا) ثم بالبحث في آليات أو طرق تسويتها التي كرسها المشرع الجزائري من خلال القانون 08-08[119] (ثانيا).

أولا: التعريف بمنازعات الضمان الإجتماعي

عدد المشرع من خلال نص المادة 2 من القانون 08-08 أصناف المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي كالآتي: "تشمل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي:

- المنازعات العامة،

- المنازعات الطبية،

- المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي."

المنازعات العامة جاء تعريفها ضمن نص المادة 3 من نفس القانون بأنها: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي[120] من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي".

وتتعدد الأسباب التي تثير هذه المنازعات ويمكن تقسيمها إلى صنفين، الصنف الأول يدور حول الخلافات الخاصة بحقوق المؤمن لهم اجتماعيا أو ذوي حقوقهم من أداءات عينية أو نقدية كالتأمين على المرض والتأمين على الوفاة، التأمين على العجز والتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، بينما يخص الصنف الثاني تلك الخلافات الناشئة عن عدم تنفيذ المستخدمين (المكلفين) لالتزاماتهم تجاه هيئات الضمان الاجتماعي، من وجوب التصريح بالنشاط الممتهن، التصريح بالعمال والأجور ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي[121].

---

[119] قانون رقم 08-08، مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 11، مؤرخة في 24 صفر عام 1429 الموافق 2 مارس سنة 2008.

[120] تتمثل هيئات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري في: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS)، الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)، الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية (CACOBATPH) والصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الإجتماعية (FNPOS). لأكثر تفصيل راجع: قادية عبد الله بلقاسم، مرجع سابق، ص ص 180-195.

[121] قادية عبد الله بلقاسم، مرجع سابق، ص 200.

المنازعات الطبية عرفتها المادة 17 من القانون 08-08 بأنها: "يقصد بالمنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون، الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لا سيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى".

ويُعرفها البعض بأنها: "جميع الخلافات التي تثور بين المستفيدين من الضمان الاجتماعي وهيئات الضمان الاجتماعي، حول نتائج المعاينات الطبية أو تكييف الأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية من طرف الطبيب المعالج، وتلك المقدرة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق الطبيب الاستشاري التابع لها"[122].

بينما عرفت المادة 38 من نفس القانون الصنف الثالث من منازعات الضمان الاجتماعي وهي المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي بأنها: "يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، والإقامة في المستشفى أو في العيادة".

ثانيا: طرق تسوية منازعات الضمان الإجتماعي

نميز بين صنفين من التسوية الخاصة بمنازعات الضمان الاجتماعي، التسوية الداخلية (الودية) (1) والتسوية القضائية (2).

1. التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي

تختلف التسوية الداخلية الخاصة بمنازعات الضمان الاجتماعي تبعا لكل صنف من هذه المنازعات.

أ. التسوية الداخلية للمنازعات العامة

تتلخص هذه التسوية في آلية الطعن المسبق أمام اللجان المؤهلة قانونا لهذا الطعن التي أقرها المشرع من خلال نصوص القانون 08-08 لمصلحة المؤمن لهم والمكلفون.

يكون الطعن المسبق على درجتين، أولا يرفع هذا الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق وهذا ما أقره نص المادة 5 من نفس القانون: "يرفع الطعن المسبق:

- ابتدائيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبقة...".

---

[122] باديس كشيدة، 'تسوية المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي'، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 1، المجلد 08، العدد 03، جوان 2021، ص 918.

تنشأ هذه اللجنة تبعا لما جاء في نص المادة 6 من نفس القانون ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي. وتتشكل اللجنة المحلية للطعن المسبق بحسب ما تقرره نفس المادة من:

- ممثل عن العمال الأجراء،
- ممثل عن المستخدمين،
- ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي،
- طبيب.

ويحدد عدد أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق بالتدقيق ضمن نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415[123]، الذي يحدد أيضا تنظيمها وسيرها.

يعين أعضاء هذه اللجنة لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (الفقرة الأولى من المادة 4 من نفس المرسوم). تجتمع اللجان المحلية للطعن المسبق مرة واحدة في دورة عادية كل 15 يوما باستدعاء من رئيسها، ويمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو من نصف عدد أعضائها (الفقرة الأولى والثانية من المادة 5 من نفس المرسوم). ولا تصح اجتماعات هذه اللجان إلا بحضور أغلبية أعضائها، وفي حال لم يكتمل النصاب تجتمع بعد استدعاء ثان في أجل لا يتعدى 8 أيام وفي هذه الحالة تصح مداولاتها مهما يكن عدد أعضائها الحاضرين (الفقرة الأخيرة من نفس المادة)..

أما عن اختصاصات هذه اللجان المحلية فيمكن إجمالها تبعا لما تقرره المادة 7 من القانون 08-08 في:

- تبت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي،
- تبت في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير إذا قل مبلغها عن مليون دينار جزائري.
- تخفض الزيادات والغرامات على التأخير بنسبة 50% من مبلغها بالنظر إلى ملف صاحب العريضة المبرر.

أما في حالة القوة القاهرة المثبتة قانونا من قبل اللجنة فهذه الزيادات والغرامات على التأخير لا تفرض.

وعن سير عمل اللجنة المحلية، فهي تخطر تحت طائلة عدم القبول برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ استلام

---

[123] مرسوم تنفيذي رقم 08-415، مؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008، يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 01، مؤرخة في 9 محرم عام 1430 الموافق6 يناير سنة 2009.

تبليغ القرار المعترض عليه (الفقرة الأولى من المادة 8 من نفس القانون)، ويجب أن يكون الطعن مكتوبا وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار (الفقرة 2 من نفس المادة). وتتخذ قرارات اللجان هذه بالأغلبية البسيطة من الأصوات وإن تساوت الأصوات يرجح صوت الرئيس (الفقرة الأولى من المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415). وأعضاء هذه اللجان يلزمون بالسر المهني (المادة 13 من نفس المرسوم).

وقرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق تكون محل محاضر يوقعها رئيسها وأعضاؤها وتُدون في سجل يُرقم ويؤشر عليه من طرف الرئيس، ويجب أن تكون هذه القرارات مبررة وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند إليها (الفقرة 2 من المادة 6 من نفس المرسوم). وتبلغ هذه القرارات إلى المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفين بواسطة أمانتها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية بموجب محضر استلام في أجل 10 أيام بدءا من تاريخ هذه القرارات، كما يتوجب على هذه اللجان إرسال نسخة من هذه القرارات إلى مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية في الآجال المنصوص عليها آنفا (المادة 7 من نفس المرسوم) وهو ما تقرره أيضا المادة 9 من القانون 08-08.

ويتعين على رؤساء هذه اللجان المحلية للطعن المسبق إرسال تقرير سنوي عن نشاطاتها إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (المادة 15 من نفس المرسوم).

أما الدرجة الثانية للطعن المسبق فتكون على مستوى اللجنة الوطنية للطعن المسبق التي تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي (المادة 10 من القانون 08-08).

تتشكل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق حسب ما تقرره المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416[124] من ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا، 3 ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهم رئيس مجلس الإدارة وممثلان عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة. يعين هؤلاء الأعضاء لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (المادة 3 من نفس المرسوم). وأعضاؤها يلزمون بالسر المهني (المادة 13 من نفس المرسوم).

تجتمع اللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في دورة عادية مرة كل 15يوما بطلب من رئيسها، كما يمكنها أن تجتمع في دورة غير عادية باستدعاء من رئيسها أو من ثلثي (3/2) أعضائها. وتصح اجتماعاتها بحضور أغلبية أعضائها وفي حال لم يكتمل النصاب فاجتماعاتها تصح بعد استدعاء ثان وهذا مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين في أجل لا يتعدى 15 يوما (المادة 5 من نفس المرسوم).

---

[124] مرسوم تنفيذي رقم 08-415، مؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008، يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 01، مؤرخة في 9 محرم عام 1430 الموافق6 يناير سنة 2009.

تختص اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في البت في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق (الفقرة الأولى من المادة 11 من القانون 08-08). أما الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين فترفع أمامها مباشرة لتفصل فيها بصفة ابتدائية ونهائية عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار جزائري (المادة 12 من نفس القانون).

أما عن سير عمل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق فهي تخطر تحت طائلة عدم القبول برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو من خلال إيداع عريضة لدى أمانتها، مقابل تسليم وصل إيداع في أجل 15 يوما بدءا من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليه، أو في غضون 60 يوما ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته. ويجب أن يكون الطعن مكتوبا وأن يشير إلى أسباب الاعتراض عل القرار (المادة 13 من نفس القانون).

تتخذ اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قرارها في أجل 30 يوما بدءا من تاريخ استلام العريضة (الفقرة 2 من المادة 11 من نفس القانون). تتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة من الأصوات وفي حال تساوي عدد الأصوات يرجح صوت الرئيس (الفقرة الأولى من المادة 6 من نفس المرسوم). وتكون هذه القرارات محل محاضر يوقعها رئيس اللجنة وتدون في سجل خاص يرقمه ويؤشر عليه الرئيس (المادة 2 من نفس المادة).

تبلغ قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إلى المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفين بواسطة أمانتها، برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية ويكون ذلك بموجب محضر استلام في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرارات (المادة 7 من نفس المرسوم) وهو ما تؤكده أيضا المادة 14 من القانون 08-08.

ب. التسوية الداخلية للمنازعات الطبية

تنص المادة 18 من القانون 08-08 أن الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية تسوى حسب الحالة عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة طبقا لأحكام هذا القانون.

إذن تتمثل التسوية الداخلية للمنازعات الطبية في حالتين طلب الخبرة الطبية (1) والطعن والاعتراض أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة (2).

1. طلب الخبرة الطبية

تعد الخبرة الطبية بمثابة تحكيم طبي يلجأ إليه المؤمن له اجتماعيا وهيئة الضمان الاجتماعي لتسوية المنازعة الطبية، ويتحقق بواسطة طبيب حيادي عن الطرفين[125].

تخضع للخبرة الطبية الخلافات أو المنازعات الطبية التي أقرتها المادة 17 من القانون 08-08 سالفة الذكر وهي تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي خاصة المرض والقدرة على العمل، والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكل الوصفات الطبية.

أما عن الطبيب الخبير فهو يُعين بالاتفاق المشترك بين المؤمن له اجتماعيا بمساعدة طبيبه المعالج من جهة وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى (الفقرة الأولى من المادة 21 من نفس القانون). ويُختار الطبيب الخبير من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي بعد الاستشارة الملزمة لمجلس أخلاقيات الطب (الفقرة 2 من نفس المادة). ويحكم تنظيم هذه القائمة المرسوم التنفيذي رقم 11-364[126]، فمثلا ترصد المادة 2 من هذا المرسوم جملة الشروط الواجب توافرها في الأطباء المرشحين للتسجيل في قائمة الأطباء الخبراء وهي على التوالي:

- أن يكونوا حاملين لشهادة طبيب متخصص أو شهادة معترف بمعادلتها،
- أن يكونوا متمتعين بخبرة مهنية مدتها 5 سنوات على الأقل،
- ألا يكونوا محل عقوبة شائنة،
- أن يكونوا مسجلين في قائمة الفرع النظامي الخاص بالأطباء.

وطلب تسجيلهم يكون لدى مديرية الصحة والسكان للولاية التي يمارسون فيها نشاطهم المهني (الفقرة الأولى من المادة 3 من نفس المرسوم).

يقدم طلب الخبرة الطبية من طرف المؤمن له اجتماعيا في أجل 15 يوما بدءا من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي (الفقرة الأولى من المادة 20 من القانون 08-08). يجب أن يكون هذا الطلب مكتوبا ومرفقا بتقرير الطبيب المعالج (الفقرة 2 من نفس المادة). ويُرسل الطلب بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو يودع لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع (الفقرة 3 من نفس المادة).

---

[125] أشواق زهدور، 'التسوية الداخلية للمنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي طبقا للقانون 08-08،'مجلة جامعة وهران 2، العدد 6، جوان 2021، ص 89 .

[126] مرسوم تنفيذي رقم 11-364، مؤرخ في 24 ذي القعدة عام 1432 الموافق 22 أكتوبر سنة 2011، يحدد شروط وكيفيات تسجيل الأطباء في قائمة الأطباء الخبراء في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي وكذا حقوقهم وواجباتهم، جريدة رسمية عدد 59.

ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية في أجل 8 أيام بدءا من تاريخ إيداع الطلب، وتقترح كتابيا على المؤمن له اجتماعيا 3 أطباء خبراء على الأقل مذكورين في القائمة المشار لها آنفا في المادة 21، وإلا تصبح ملزمة برأي الطبيب المعالج (المادة 22 من نفس القانون).

وتحت طائلة سقوط حق المؤمن له اجتماعيا في اختيار الطبيب الخبير الذي أقرته له الفقرة الأولى من المادة 21 سالفة الذكر، فيتعين عليه قبول أو رفض الأطباء الخبراء المقترحين عليه في أجل 8 أيام (الفقرة الأولى من المادة 23 من نفس القانون)، أما في حالة عدم رده، فالمؤمن له يصبح ملزما بقبول الخبير المعين تلقائيا من قبل هيئة الضمان الاجتماعي (الفقرة الثانية من نفس المادة). وهيئة الضمان الاجتماعي تعين تلقائيا وفوريا الطبيب الخبير من ضمن قائمة الأطباء الخبراء، شريطة ألا يكون من بين الذين سبق اقتراحهم وهذا في حال لم يحصل اتفاق حول اختيار الطبيب الخبير في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية (المادة 24 من نفس القانون).

وتلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم ملف إلى الطبيب الخبير يتضمن ما يلي[127]:

- رأي الطبيب المعالج،
- رأي الطبيب المستشار،
- ملخص المسائل موضوع الخلاف،
- مهمة الطبيب الخبير.

ويتعين على الطبيب الخبير أن يودع تقريره لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ استلامه للملف المذكور آنفا. ترسل نسخة من التقرير إلى المؤمن له اجتماعيا (المادة 26 من نفس القانون). وتلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ نتائج تقرير الخبرة الطبية إلى المعني خلال الـ 10 أيام الموالية لاستلامه (المادة 27 من نفس القانون).

وفي حال رفض المؤمن له اجتماعيا الاستجابة بدون مبرر لاستدعاءات الطبيب الخبير، يسقط حقه في الخبرة الطبية (المادة 28 من نفس القانون).

أما عن تكاليف الأتعاب المستحقة للأطباء الخبراء المعينين لإجراء الخبرة فتكون على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي إلا إن أثبت الطبيب الخبير وبشكل واضح أن طلب المؤمن له اجتماعيا غير مؤسس، ففي هذه الحالة

---

[127] راجع المادة 25 من القانون 08-08، مصدر سابق.

تكون التكاليف على حساب هذا الأخير. ويحدد مبلغ الأتعاب بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (المادة 29 من نفس القانون).

ونتائج الخبرة الطبية تلزم الأطراف بصفة نهائية (الفقرة 2 من المادة 19 من نفس القانون).

2. الطعن والاعتراض أمام لجنة العجز الولائية

تتشكل لجنة العجز الولائية المؤهلة من أطباء غالبا (المادة 30 من القانون 08-08)، ويتكون أعضاؤها من(المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73[128]):

- ممثل عن الوالي، رئيسا،
- طبيبان خبيران يقترحهما مدير الصحة والسكان للولاية بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب،
- طبيبان مستشاران، ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وينتمي الثاني إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، يقترحهما المديران العامان لهاتين الهيئتين،
- ممثل عن العمال الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية،
- ممثل عن العمال غير الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

ويمكن للجنة العجز الولائية المؤهلة أن تستدعي كل شخص مختص من شأنه مساعدتها في أشغالها (الفقرة الأخيرة من نفس المادة).

يعين أعضاء لجنة العجز الولائية المؤهلة لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (المادة 3 من نفس المرسوم). وتجتمع اللجنة في دورة عادية بمقر الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء مرة واحدة في الشهر باستدعاء من رئيسها. ويمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي (3/2) أعضائها (الفقرة 1 و2 من المادة 4 من نفس المرسوم)، وتصح إجتماعاتها بحضور أغلبية أعضائها وفي حال لم يكتمل النصاب، تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين في أجل لا يتعدى 15 يوما (الفقرة الأخيرة من المادة 4).

تخطر لجنة العجز الولائية المؤهلة من قبل المؤمن له اجتماعيا في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعترض عليه (الفقرة الأولى من المادة 33 من القانون 08-08)، وإخطار

---

[128] مرسوم تنفيذي رقم 09-73، مؤرخ في 11 صفر عام 1430 الموافق 7 فبراير سنة 2009، يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 10.

اللجنة يكون بموجب طلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج، موجه برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع (الفقرة الثانية من نفس المادة).

تتخذ لجنة العجز الولائية المؤهلة كل التدابير لا سيما تعيين طبيب خبير وفحص المريض وطلب فحوص تكميلية ويمكنها أن تقوم بكل تحر تراه ضروريا (المدة 32 من نفس القانون). وتتحمل هيئة الضمان الاجتماعي مصاريف تنقل المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه أو مرافقه إذا اقتضى الأمر ذلك خارج بلدية الإقامة استجابة لاستدعاء الطبيب الخبير أو لجنة العجز الولائية المؤهلة (المادة 36 من نفس القانون).

تبت لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بـ[129]:

- حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عليه منح ريع،
- قبول العجز وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية.

كما تبت اللجنة في الاعتراضات المعروضة عليها في أجل 60 يوما ابتداء من تاريخ استلامها للعريضة (الفقرة الأخيرة من المادة 31 من نفس القانون).

تُتخذ قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة بالأغلبية البسيطة من أصوات الأعضاء الحاضرين وعند تساوي عدد الأصوات يُرجح صوت الرئيس (الفقرة الأولى من المادة 5 من نفس المرسوم). وتحرر قراراتها في محاضر يوقعها رئيسها وتدون في سجل خاص يرقمه ويؤشر عليه الرئيس (المادة 5 من المرسوم 09-73).

تبلغ قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة في أجل 20 يوما بدءا من تاريخ صدور القرار ويكون ذلك بموجب رسالة موصى عليها مع وصل استلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بمحضر استلام (المادة 34 من القانون 08-08).

ت. التسوية الداخلية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

من أجل تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي أنشأ المشرع لجنة تقنية ذات طابع طبي. تنص المادة 39 من القانون 08-08: "تنشأ لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تتشكل بالتساوي من:

- أطباء تابعين للوزارة المكلفة بالصحة،

---

[129] راجع المادة 31 من القانون 08-08، مصدر سابق.

- أطباء من هيئة الضمان الاجتماعي،
- أطباء من مجلس أخلاقيات الطب ...".

وحسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72[130]، فأعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي المنشأة لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي يحددون كما يأتي:
- طبيبان يعينهما الوزير المكلف بالصحة،
- طبيبان يمثلان هيئات الضمان الاجتماعي يعينهما الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،
- طبيبان يمثلان المجلس الوطني لأدبيات الطب يعينهما رئيس هذا المجلس.

أما رئيس اللجنة فيعينه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي من بين أعضائها (المادة 3 من نفس المرسوم). ويمكن للجنة أن تستدعي كل شخص مختص من شأنه أن يساعدها في أشغالها (المادة 4 من نفس المرسوم).

يعين أعضاء اللجنة لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من السلطة أو المنظمة التابعين لها (الفقرة الأولى من المادة 5 من نفس المرسوم).

تجتمع اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي في دورة عادية مرة واحدة في الشهر بناء على استدعاء من رئيسها. ويمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي أعضائها أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي (المادة 6 من نفس المرسوم). ولا تصح اجتماعاتها إلا بحضور ثلثي أعضائها وفي حال لم يكتمل النصاب تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين في أجل لا يتعدى 8 أيام (المادة 7 من نفس المرسوم). وتجتمع اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي على مستوى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي (المادة 11 من نفس المرسوم).

تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبت ابتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي (المادة 40 من القانون 08-08)، حيث تخطر من طرف هيئة الضمان الاجتماعي خلال الستة (6) أشهر الموالية لاكتشاف التجاوزات على ألا ينقضي أجل 2 سنة من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف، ويكون الإخطار في شكل تقرير مفصل من طرف المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي، يبين فيه طبيعة التجاوزات ومبالغ النفقات المترتبة عنها مرفقا بالوثائق المثبتة لذلك (المادة 42 من نفس

[130] مرسوم تنفيذي رقم 09-72، مؤرخ في 11 صفر عام 1430 الموافق 7 فبراير سنة 2009، يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 10.

القانون). وتؤهل اللجنة باتخاذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع لا سيما تعيين خبير أو عدة خبراء وكذلك القيام بكل تحقيق تراه ضروريا... (المادة 41 من نفس القانون).

تتخذ اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي قراراتها بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا (الفقرة الأولى من المادة 8 من نفس المرسوم).

تحرر قرارات اللجنة في محاضر يوقعها رئيسها وتدون في سجل يرقمه ويؤشر عليه الرئيس (الفقرة 2 من المادة 8 من نفس المرسوم). وتبلغ قرارات اللجنة إلى هيئة الضمان الاجتماعي وإلى الوزير المكلف بالصحة وإلى المجلس الوطني لأخلاقيات الطب (المادة 43 من القانون 08-08).

2. التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي

نبحث أولا في اختصاص القضاء في فض المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي (أ) ثم نتبين هذا الاختصاص بالنسبة للمنازعات الطبية (ب) وفي الأخير نوضح الأمر بالنسبة للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي (ت).

أ. التسوية القضائية للمنازعات العامة

تنص المادة 15 من القانون 08-08: "تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية، في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه، أو في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته".

ووفق ما تنص عليه المادة 500 فقرة 6 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية فالقسم الاجتماعي هو المختص في نظر منازعات الضمان الإجتماعي والتقاعد، حيث جاء فيها: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

6- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد".

وتنص المادة 37 من نفس القانون: "يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وإن لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حالة اختيار موطن، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك". وبالتالي فالاختصاص يؤول إلى المحكمة التي يقع فيها موطن المدعى عليه وغالبا نجد المدعى عليه في هذا الصنف من المنازعات هي هيئات الضمان الاجتماعي وبالتالي فالمحكمة

المختصة هي تلك التي يقع في دائرة اختصاصها مقر هذه الهيئات، وقد تثور المنازعة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمكلفين ومن ثم يكون هؤلاء المكلفون هم المدعى عليهم ومن ثم تكون المحكمة المختصة، المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطنهم أو العكس تكون في هذه الحالة هيئات الضمان الاجتماعي هي المدعى عليه ويؤول الاختصاص كما تم ذكرهم للمحكمة التي يوجد في دائرة اختصاصها موطن هيئات الضمان الاجتماعي.

وعن شروط رفع الدعوى أو قبولها أمام القضاء العادي بشكل عام والقسم الاجتماعي بشكل خاص باعتباره المختص اختصاص مانع في قضايا الضمان الاجتماعي، فأول هذه الشروط والتي أملاها القانون 08-08 وقد تمت الإشارة لها في نص المادة 4 من هذا القانون هو إجبارية اللجوء للجان المحلية ثم الوطنية المؤهلة للطعن المسبق للطعن أمامها فيما يتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، ثم تأتي الشروط التي أقرها قانون الإجراءات المدنية والإدارية لقبول أي دعوى قضائية أمام مختلف الجهات القضائية وهي تستشف من نصوص المواد 13، 14، 15، 16، 17 وقد تمت الإشارة لمضمون هذه النصوص ضمن محور منازعات العمل وآليات تسويتها.

أما عن آجال رفع الدعوى والواجبة الاحترام فالقانون 08-08 وضع البعض منها وهي التي أقرتها نصوص المواد؛ المادة 15 من القانون 08-08: "... في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه أو في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته"، وأيضا ما جاء في نص المادة 46 من نفس القانون: "يتعين على هيئة الضمان الاجتماعي، قبل اللجوء إلى تطبيق الإجراءات المذكورة أعلاه، أو أي دعوى أخرى أو متابعة، إعذار المدين ودعوته إلى تسوية وضعيته في أجل ثلاثين (30) يوما..."، كذلك ما تقرره المادة 78 من نفس القانون: "تتقادم الأداءات المستحقة في مدة أربع (4) سنوات إذا لم يطالب بها... تتقادم المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد والعجز وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة (5) سنوات، إذا لم يطالب بها"، وأيضا ما تقرره المادة 79: "تتقادم الدعوى والمتابعات التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها بأربع (4) سنوات. يسري هذا الأجل ابتداء من تاريخ الاستحقاق. غير أن الإعذار المنصوص عليه في المادة 46 أعلاه يسقط التقادم ابتداء من تاريخ استلام التبليغ".

وفي القضايا المرفوعة أمام القسم الاجتماعي ومنها المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي فتنص المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى. يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

وحسب ما تقرره الفقرة الأولى من المادة 80 من القانون 08-08 فالطعون المقدمة ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي لا يكون لها أثر موقف.

لا تقتصر تسوية منازعات الضمان الاجتماعي على رفع دعاوى أمام القسم الاجتماعي بل أيضا للقسم المدني حظ من هذه التسوية وهذا تأسيسا على ما أقرته بعض نصوص القانون 08-08، منها نص المادة 69، 70، 71، 72 و73، وغاية ذلك حصول المؤمن له اجتماعيا على تعويضات تكميلية أو إضافية من خلال رجوعه شخصيا على الغير أو المستخدم، أو رجوع هيئات الضمان الاجتماعي على المستخدم أو الغير لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للمؤمن له اجتماعيا[131]. كما يحق لهيئات الضمان الاجتماعي اللجوء للمحاكم الفاصلة في المواد المدنية لرفع دعاوى قضائية ضد المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي وتكون الغاية منها تحصيل المبالغ المستحقة لها وهذا ما تقرره المادة 66 من القانون 08-08[132].

ينعقد أيضا الاختصاص للقضاء الجزائي في كافة الجرائم الناتجة عن عدم تطبيق القواعد الآمرة ذات الطابع الجزائي التي يتضمنها قانون الضمان الاجتماعي، وهي التي تبرز خصوصية وتميز أحكام قانون الضمان الاجتماعي ومن أمثلة ذلك العقوبات المالية التي يتعرض لها المكلف نتيجة إخلاله بالتزامه بمقتضيات التكليف كعدم دفع اشتراكات أو عدم التصريح بالأجور أو التصريحات الكاذبة وغيرها[133].

أيضا أقر القانون 08-08 للقضاء الإداري نصيب في مجال التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي وهذا ما أقرته المادة 16 منه: "تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي"، وتنص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم[134] على أن: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، باستثناء المنازعات الموكلة إلى جهات قضائية أخرى.

تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها".

---

[131] راجع لأكثر توضيح: الطيب سماتي، 'التسوية القضائية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي'، مجلة المحامي، العدد 29، 2017، ص ص 179-181.

- رميساء كحول، هشام بوحوش، 'التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري'، مجلة الدراسات القانونية التطبيقية، العدد 01، 2023، ص 7.

[132] الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 181.

[133] قادية عبد الله بلقاسم، مرجع سابق، ص 243.

[134] معدل ومتمم بموجب القانون 22-13، المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022، جريدة رسمية عدد 48.

ب. التسوية القضائية للمنازعات الطبية

تنص المادة 19 فقرة 3 من القانون 08-08: "إلا أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية في حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني".

يتضح من نص هذه المادة أن المشرع جعل من التسوية الداخلية هي الأصل ومن التسوية القضائية الاستثناء، بل أكثر من ذلك فقد حصر هذه التسوية القضائية في حالة واحدة وهي حالة استحالة إجراء الخبرة الطبية على المؤمن له اجتماعيا وذلك باعتبار المشرع جعل من نتائج الخبرة الطبية ملزمة للأطراف بصفة نهائية وهذا تبعا لما أقرته المادة 19 سالفة الذكر في فقرتها الثانية[135].

إذن يمكن اللجوء إلى القسم الاجتماعي كجهة قضائية مختصة للفصل في المنازعات المرتبطة بمجال الخبرة الطبية وهذا في حالة وحيدة أقرتها المادة 19 فقرة 3 وهي حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني.

أما الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية أمام القضاء فكرسته المادة 35 من القانون 08-08، حيث تنص على: "تكون قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار".

إذن ترفع الدعاوى ضد قرارات لجنة العجز الولائية أمام القسم الاجتماعي تبعا لما تم توضيحه في التسوية القضائية للمنازعات العامة أمام القسم الاجتماعي، أي فيما يخص شروط قبول الدعوى وكذا الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي المقررة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وعن آجال رفع هذه الدعاوى بالنسبة للقانون 08-08 فهي 30 يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار لجنة العجز الولائية المؤهلة.

ت. التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

تبعا لما جاء في نص المادة 40 من القانون 08-08، حيث تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبت ابتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي، دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، يكون المشرع قد ألغى إمكانية اللجوء إلى القضاء وهذا يخالف ما كان عليه الأمر في ظل القانون الملغى رقم 83-15 بموجب المادة 2/40 منه[136]. فالمشرع منح هذه اللجنة

---

[135] سميرة عشايبو، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في القانون ، فرع : قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 73، https://dspace.ummto.dz/server/api/core/bitstreams/eb485289-d8b3-4a5a-b690-5a779981456b/content، 12-12-2025.

[136] باديس كشيدة، مرجع سابق، ص 925.

صلاحيات واسعة لإتمام المهام الموكلة لها وهو ما يؤكده نص المادة 41 من القانون 08-08 والتي جاء فيها: "تؤهل اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي باتخاذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع، لا سيما تعيين خبير أو عدة خبراء والقيام بكل تحقيق تراه ضروريا بما في ذلك سماع الممارس المعني"، وهذا ما يوحي بأن اللجنة هي جهة تحقيق وحكم في ذات الوقت، وهذا ما دفع بالمشرع لاعتبار اللجوء إلى القضاء أمرا ليس بالضروري في هذا المجال[137].

لكن يبقى اللجوء إلى القضاء هو أكبر ضمانة لاحترام الحقوق وتجسيد مبدأ الحياد ودرجة ثانية لعرض النزاع التقني ذي الطابع الطبي من جديد أسوة بالمنازعات العامة والمنازعات الطبية[138].

المحور الثامن: إنتهاء علاقة العمل

عددت المادة 66 من القانون 90-11 حالات إنهاء علاقة العمل كما يلي:

- البطلان أو الإلغاء القانوني،
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،
- الاستقالة،
- العزل،
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقليص من عدد العمال،
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،
- التقاعد،
- الوفاة.

إذن يمكن أن تنتهي علاقة العمل لأسباب أو حالات إرادية أي تكون لإرادتي طرفي عقد العمل علاقة في إنهاء هذا العقد (أولا)، أو قد تنتهي هذه العلاقة لأسباب خارج عن إرادتهما(ثانيا).

أولا: الحالات الإرادية لإنهاء علاقة العمل

يمكن أن نميز ضمن هذه الحالات بين الاستقالة (1)، فسخ عقد العمل (2)، التسريح (3).

---

[137] رميساء كحول، هشام بوحوش، مرجع سابق، ص 12.

[138] المرجع نفسه، ص 13.

1. الاستقالة

تعرف فقها بأنها: "عمل قانوني انفرادي يقوم فيه العامل المرتبط بعلاقة عمل بالتعبير عن رغبته في الخروج من النطاق العقدي بوضع حد للعقد الذي هو طرف فيه"[139].

أما التشريع الجزائري فلم يأت بتعريف للاستقالة، بل نصت المادة 68 من القانون 90-11 أن الاستقالة حق معترف به للعامل. وحسب نفس المادة فلكل عامل يرغب في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالة بشكل كتابي. وله أن يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق تبعا لما تحدده الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من شروط.

2. الفسخ

تقر المادة 20 من القانون 90-11 لأي من طرفي عقد العمل فسخه في أي وقت خلال المدة التجريبية دون تعويض ودون إشعار مسبق.

وعقد العمل كغيره من العقود يخضع للفسخ تبعا لما تقرره القواعد العامة أي المادة 119 من القانون المدني: "في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إعذاره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى الحال ذلك...". أو المادة 120 والتي تكرس الفسخ الاتفاقي.

والفسخ قد يكون لأسباب قانونية، مثلا حالة استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية أو قد يكون تعسفي لا يستند لأسباب مشروعة وفي هذه الحالة يمكن للعامل رفع دعوى قضائية ضد الهيئة المستخدمة للمطالبة بإلغاء قرار الفسخ أو التعويض عما لحقه من أضرار[140].

3. التسريح

عرف بعض الفقه التسريح بأنه: "إجراء يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والإتفاقية، يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محدودة"[141].

---

[139] نقلا عن: عز الدين زوبة، 'حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه والتعسف-دراسة مقارنة-'، مجلة صوت القانون، المجلد 07، العدد 01، ماي 2020، ص 330.

[140] لأكثر توضيح راجع: عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 68.

قبل تعديل المادة 73 من القانون 90-11 استعمل المشرع مصطلح العزل حيث نصت المادة على أن عزل العامل يتحقق في حال ارتكابه أخطاء جسيمة، والنظام الداخلي هو المحدد للشروط التي يعتمد عليها لتقييم جسامة الأخطاء من عدمها.

بعد تعديل المادة 73 بموجب القانون 91-29[142] أصبحت تستخدم مصطلح التسريح بدل العزل حيث تنص على: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.." ثم عددت المادة على سبيل المثال جملة من الأخطاء التي تعتبر جسيمة والتي قد ينجر عنها التسريح بدون مهلة عطلة وبدون علاوات، نذكر منها الآتي:

1- إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته،
2- إذا أفضى (أفشى) معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون،
3- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية السارية المفعول في هذا المجال،
4- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع الساري المفعول،
5- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل مكان العمل.

لكن يقرر المشرع جملة من الضمانات لمصلحة العامل وهذا في حال تعرضه لعقوبة التسريح من قبل المستخدم، فتنص المادة 73 -1 من القانون 91-29 المتمم بها المادة 73 من القانون 90- 11، أنه يتوجب على المستخدم أن يراعي عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل جملة من العناصر:

- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ،
- مدى اتساعه،
- درجة خطورته،
- الضرر الذي تسبب فيه،
- سيرة العامل إلى غاية ارتكابه هذا الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات الهيئة المستخدمة.

---

[141] نقلا عن: عز الدين زوبة، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة ماجستير في القانون في إطار مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق بودواو، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2011، ص 11، -http://dlibrary.univ boumerdes.dz:8080/handle/123456789/959

[142] قانون رقم 91-29، مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

كما تنص المادة 73-2 من نفس القانون أن تسريح العامل يُعلن عليه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح والاستماع إلى العامل المعني بقرار التسريح، الذي يمكنه في مثل هكذا حالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه.

وقد يكون تسريح العامل تعسفيا أي خرقا للأحكام القانونية، فتقرر المادة 73-4 من القانون 90-11 المعدل والمتمم[143] أنه: "إذا وقع تسريح للعامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا.

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو، في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض."

كما تنص المادة 73-5 أن العامل المسرح دون إرتكابه لخطأ جسيم، له الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية.

هناك حالة أخرى من حالات التسريح وهي حالة التسريح الجماعي للعمال تبعا لظروف اقتصادية لحقت بالهيئة المستخدمة، كأزمة مالية أو كوارث طبيعية أثرت نسبيا على هيكل ونظام سير عمل الهيئة مما أثر على نظام انتاجها وبالتالي مركزها المالي والاقتصادي. نصت على حالة التسريح لأسباب اقتصادية المادة 69 من القانون 90-11: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

---

[143] عدلت الفقرة 4 من المادة 73 بموجب الأمر رقم 96-21، مصدر سابق.

وتقرر المادة 70 من نفس القانون جملة من الآليات أو الوسائل الواجب على المستخدم اتباعها قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، من هذه الوسائل:

- تخفيض ساعات العمل،
- العمل الجزئي، كما هو محدد في القانون 90-11،
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،
- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، وإن لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من تعويض عن التسريح وهذ لأجل تقليص عدد المستخدمين.

وكيفيات تقليص المستخدمين بعد استنفاذ كافة الطرق التي من شأنها منع اللجوء إليه تحدد على أساس جملة من المعايير لا سيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل (الفقرة الأولى من المادة 71 من نفس القانون).

ثانيا: الحالات غير الإرادية لإنهاء علاقة العمل

يمكن أن نميز بين هذه الحالات، الوفاة (1)، العجز عن أداء العمل (2)، التقاعد (3)، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة (4) والبطلان أو الإلغاء القانوني (5) وانتهاء مدة عقد العمل (6).

1. الوفاة

نظرا للطابع الشخصي لعلاقة العمل، فوفاة العامل لا محالة تؤدي إلى إنهاء هذه العلاقة. أقرت الفقرة الأخيرة من المادة 66 سابقة الذكر، أن الوفاة تعد من أسباب أو حالات إنهاء علاقة العمل.

2. العجز عن أداء العمل

قد يصاب العامل خلال فترة من فترات عمله سواء في بداية قيام علاقة العمل أو قبل نهايتها بعجز سواء عضلي أو عقلي يجعله غير قادر على مواصلة القيام بعمله ومن ثم يُجبر على إنهاء هذه العلاقة.

3. التقاعد

ذكرنا آنفا أن التقاعد هو حق من حقوق العامل المقررة قانونا، وقد تمت الإشارة لشروط التقاعد التي قررتها المادة 6 من القانون 83-12 المعدلة والمتممة بموجب القانون 16-15. وبحصول العامل على التقاعد يكون قد أنهى علاقة العمل التي تربطه بالهيئة المستخدمة.

4. إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

تتحقق هذه الحالة في حال تعرضت مثلا الهيئة المستخدمة لأزمة مالية نتيجة ظروف اقتصادية صعبة فتم حلها وتصفيتها لعدم قدرتها على سداد ديونها ومواصلة نشاطها، حيث يزول محل عقد العمل ومن ثم تنتهي علاقة العمل[144].

قد تكون أيضا الأزمات الصحية سببا لانتهاء عقد العمل بتوقف المؤسسة المستخدمة عن مواصلة نشاطها ومثالها ما وقع في أزمة الكورونا التي أثرت في الحياة الاقتصادية لبعض المؤسسات إلى درجة تعرضها لأزمات مالية وتم غلقها وإنهاء نشاطها القانوني.

5. البطلان أو الإلغاء القانوني

عقد العمل يخضع في بطلانه إلى القواعد العامة المقررة في القانون المدني، مطلقا كان ويتحقق بسبب إنعدام الرضا بين أطرافه، أو عدم مشروعية محله أو سببه، أو نسبيا والذي يكون لنقص في الأهلية، أو في حال شاب عنصر الرضا عيب من عيوب الإرادة وهي الغلط، الإكراه والتدليس والاستغلال[145].

6. إنتهاء مدة عقد العمل

تتعلق هذه الحالة بعقود العمل محددة المدة، مثلا تشغيل عامل للقيام بأشغال معينة لفترة معينة وبانتهاء هذه الفترة تنتهي علاقة هذا العامل بصاحب العمل.

لكن في مثل هذه الحالات يتوجب على صاحب العمل إعلام العامل برغبته في عدم تجديد عقد العمل لفترة أخرى، وفي الوقع فإنهاء الرابطة قبل حلول أجل إنتهائها يستوجب الالتزام بجملة من الإجراءات القانونية

---

[144] عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 78.

[145] عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 44.

ومنها الإخطار المسبق للطرف الآخر وهذا إذا تعلق الأمر باستقالة أو تسريح للعامل دون أن يحدث من جانبه أي خطأ ويتوجب هنا التعويض[146].

الخاتمة

يتميز قانون العمل بكونه حديث النشأة، يتضمن قواعدا آمرة كرسها المشرع بالدرجة الأولى لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل ولكنه أيضا جاء لخلق نوع من التوازن لهذه العلاقة، ذلك أن انعقاد عقد العمل يُخلف جملة من الآثار التي تكرس هذه التوازن، تتمثل في مجموعة من الحقوق لمصلحة طرفي العقد منها مثلا حق العامل في تقاضي أجر مقابل ما يقدمه من مجهودات خدمة للهيئة المستخدمة ومن حق المستخدم على العامل أن ينصاع لتوجيهاته ومجموعة من الواجبات في جانب كليهما منها مثلا إتيان العامل بعمله بكل جدية لرفع مردودية المؤسسة المستخدمة ومن ثم استمرارية وجودها، ومن جانب المستخدم فمن واجباته توفير الأمن اللازم لعماله ليقوموا بواجباتهم في أحسن الظروف.

نميز بين نوعين من العلاقات في مجال العمل، علاقات عمل فردية وعلاقات عمل جماعية، صنف قوام، فالعلاقات الفردية قوامها عقد العمل القائم بين العامل والمستخدم، أما علاقات العمل الجماعية فترتكز غالبا على الاتفاقات او الاتفاقيات الجماعية، على التنظيم النقابي، على عمليات التفاوض الجماعي وأيضا على أحقية العمال في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة.

لا تعرف علاقات العمل دائما الهدوء، بل قد تتخللها بعض الخلافات والنزاعات وضع لها المشرعون منهم المشرع الجزائري جملة من الأحكام لتسويتها سواء بطرق ودية أو عن طريق آليات علاجية وهذا كله قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة إحقاقا للعدالة. قد تكون هذه المنازعات فردية يكون طرفيها العامل والمستخدم، وقد تكون جماعية تقوم بين مجموعة العمال أو كلهم ويمثلهم ممثل قانوني غالبا تكون منظمة نقابية في مواجهة المستخدم أو من يمثله قانونا.

قد تعرف الحياة المهنية للعامل بعض العقبات الصحية تحتاج لتعويضه حتى يتمكن من مواصلة عمله لذا أسس المشرعون منهم المشرع الجزائري لمنظومة تضمن تعويض خاصة العامل عن كل ما قد يصيبه من أزمات صحية، هي منظومة الضمان الاجتماعي وهذا من خلال وضع ترسانة من القواعد تحكم وتضبط هذه المنظومة، خاصة ما يتعلق بما يُسمى منازعات الضمان الإجتماعي.

---

[146] عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 76-77.