

السنة الثانية ليسانس - السداسي الثاني

محاضرات في مقياس قانون العمل

الأستاذ : علان حرشاوي

محاوَر الدراسة :

الفصل التمهيدي : تطور و نشأة فكرة العمل

الفصل الأول : علاقة العمل الفردية

الفصل الثاني : علاقة العمل الجماعية

مقدمة :

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

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

و قد إرتأينا لإستيعاب مقرر قانون العمل و دراسته تقسيمه إلى ثلاث فصول ، بداية بفصل تمهيدي يتضمن نشأة و تطور فكرة العمل ، ثم في الفصل الثاني نتطرق فيه لعلاقة العمل الفردية ، و في الفصل الثالث نعرض فيه عن علاقة العمل الجماعية .

الفصل التمهيدي : ماهية قانون العمل

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

المبحث الأول

نشأة و تطور فكرة العمل

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

المطلب الأول

نشأة و تطور فكرة العمل في العصور القديمة و العصور الوسطى

ترجع نشأة العمل إلى الحضارات القديمة ، حيث نجد أن الحضارة المصرية قد قامت على العمل من خلال الإهتمام بالفلاحة و صناعة البرونز لإنتاج الأسلحة و الأجر و الإسمنت و الزجاج و الخشب ، كما عرفت

إزدهار الفكر العلمي كالرياضيات و الهندسة ، و من تلك الشواهد الأهرامات التي ما زالت شامخة لوقتنا الحاضر.¹

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

و مرورا عبر العصور القديمة إلى العصور الوسطى عرف نظام الإقطاع ملك فيه النبلاء مساحات شاسعة زراعية واسعة يستغلونها بواسطة العبيد ، و هذا النظام عرفته تقريبا كل الدول الأوروبية ، و في الميادين الصناعية و التجارية ظهر نظام الطوائف بإمتهان مجموعة من الأشخاص حرفة معينة و يشكلون طبقة مهنية تتدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص من شيخ المهنة ، المعلمون ، الصبية ، ... إلخ ، ليظل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 م التي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل و الحريات .³

المطلب الثاني

نشأة و تطور قانون العمل في العصر الحديث

ظهرت الأسس الأولى لقانون العمل أثناء الثورة الفرنسية 1789 م ، أين برزت إسهامات الثورة في الرغبة في إقامة نظام ليبرالي راسية القواعد القانونية للرأسمالية ، و تم الإعلان القضاء على نظام الطوائف و الإعلان عن مبدأ أساسي هو حرية العمل من خلال مرسوم أورد لسنة 1791 م ، و تم التأكيد فيما بعد على مبدأ سلطان الإرادة في إبرام علاقة العمل من خلال إدراجها في القانون المدني 1804 م تحت تسمية عقود تأجير الخدمات.⁴

و نتيجة ظهور صراعات و تناقضات بين مصالح العمال و مصالح أصحاب العمل أدى إلى فشل تطبيق مبدأ سلطات الإرادة في التعاقد ، حيث إنتشر الإحتكار في عديد الأنشطة الإقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة ، و هذه الوضعية أدت إلى تطور الأوضاع فيما بعد إلى تدخل الدولة في تنظيم العلاقة القائمة بينهما من خلال

1 - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل " ج 1 ، ط 2 ، ديوان

المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2004 ، ص 18

2 - المرجع نفسه ، نفس الصفحة

3 - بشير هديفي " الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية و الجماعية - " دار ربحانة للنشر و التوزيع ، الجزائر

2003 ، ص ص 17 ن 18

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

العمل على صيانة الحقوق المكتسبة للعمال و ضرورة إيجاد توازن اقتصادي و إجتماعي بينهم .

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

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

المطلب الثالث

فكرة العمل في الشريعة الإسلامية

أبان القرآن الكريم عن قيمة العمل و أهدافه و مقاصده و مكانته الرفيعة في حياة الإنسان ، إذ توجب الشريعة الإسلامية أن يكون أجر العامل مساوياً للجهد المبذول ، و هو ما تجلّى في قوله تعالى " لكل درجات مما عملوا و ليوفيهم أعمالهم و هم لا يظلمون " ⁶ ، و كذا السعي للعمل و بيان قيمته السامية و السعي و الكد في حياة الإنسان ، و من ذلك قوله تعالى " و إبتغ فيما أتاك الله الدار الآخرة و لا تنسى نصيبك من الدنيا و الدين و أحسن كما أحسن الله إليك " ⁷ .

كما حثت الشريعة على العمل و ربطه بالعمل الدنيوي من خلال قوله تعالى " إذا قضيت الصلاة فانتشروا

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

ص ص 22 ، 24

⁶ - سورة الأحقاف ، الآية 19

⁷ - سورة القصص ، الآية 77

في الأرض و إبتغوا من فضل الله " .⁸

و في السنة النبوية ، كان رسول الله - صلى الله عليه و سلم - يعطي المتزوجين من الأجر حظين و العزاب حظا واحدا ، مراعاة لنفقات العامل المتزوج لأسرته ، و هو المبدأ الذي أستمدت منه أسس النظرية الحديثة المتعلقة بترتيب الوظائف و وضع الأجور .⁹

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

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

المطلب الرابع

نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر

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

أ- المرحلة ما قبل الإستقلال (فترة ما بين 1830 م إلى 1962 م) : عرفت هذه الفترة تطبيق أغلب القوانين الفرنسية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر ، و بالرغم من ذلك ، فإن الواقع يؤكد أنه هناك قانون واحد طبق في فرنسا و الجزائر و لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر .

ب - المرحلة ما بين 1962 م إلى 1989 م : عرفت السنوات الأولى للإستقلال فراغا قانونيا في مختلف المجالات ، لتجد نفسها الجزائر مجبرة على إصدار قانون 62 - 157 المؤرخ في 1962/12/31 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية الذي بقي ساريا إلى غاية صدور الأمر 29/73 المؤرخ في 1973/07/05 و الذي دخل حيز النفاذ إبتداء من 1975 /07/05 .

8 - سورة الجمعة ، الآية 10

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

و قد عرفت الجزائر في سنة 1975 جملة من القوانين منها القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بموجب أمر 31/75 المؤرخ في: 1975/04/29، و آخر متعلق بالمدة القانونية للعمل بموجب أمر 30/75 المؤرخ في 1975/04/29، و آخر متعلق بالعدالة في العمل بموجب أمر 32/75 المؤرخ في 1975/04/29 ، و آخر متعلق بتحديد إختصاصات مفتشية العمل بموجب أمر 33/75 المؤرخ في 1975/04/12 ، و إن كانت هذه النصوص جاءت لتنظيم القطاع الخاص ، إلا أنها إمتدت إلى القطاع العام لعدم وجود أي إستثناء القطاع العام من نطاق تطبيقها و للحاجة إلى وجود إنسجام بين عمال المؤسسات الخاصة و المؤسسات العامة فيما يتعلق بالحقوق و الإلتزامات .

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

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

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

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

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

أما في ما يتعلق بالحماية الاجتماعية و الخدمات الاجتماعية فقد تم الاحتفاظ بالنصوص المتعلقة بها و

منها:

- قانون 11/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم
- قانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية
- قانون 14/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتزامات المكلفين بمجال الضمان الاجتماعي
- قانون 15/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

المبحث الثاني

تعريف قانون العمل و بيان مصادره

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

المطلب الأول

تعريف قانون العمل

اختلفت تسميات قانون العمل بالنظر إلى دور و أهمية هذا القانون سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الإشتراكي ، فهناك من سماه بالتشريع الصناعي ، و هناك من سماه بالقانون الإقتصادي...إلخ ، و قد إستقر الفقه و التشريع حديثا على تسميته بقانون العمل ، و هو الإصطلاح الأكثر شمولاً و تعبيراً عنه¹⁰. و هناك من عرفه على أنه " مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته و إشرافه مقابل أجر¹¹ . و عرفه آخر على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية و الجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص آخرين تحت سلطتهم و إشرافهم مقابل أجر¹² .

و المؤكد أن تعريف قانون العمل يجب أن يتضمن من حيث محتواه القواعد القانونية و التنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقات الجماعية و نظم العمل الداخلية ، و من حيث مجال تطبيقه فإنه يطبق على مختلف العمال في مختلف المجالات (صناعة ، تجارة ، خدمات) إلا قطاع الوظيف العمومي أو القطاعات المستثناة بنص

¹⁰ - جلال مصطفى القرشي " شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية " ج 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1984 ، ص ص 10 ، 11 ،

¹¹ - هيثم محمد المصاورة " المنتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني - " دار الحامد للنشر و التوزيع ، الأردن 2008 ، ص 20

¹² - حسين عبد اللطيف حمدان " قانون العمل - دراسة مقارنة - " منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان 2009 ، ص 24

صريح ، بالإضافة إلى كل ذلك فإن قانون العمل يجب يمتد بتعريفه إلى كل ما له يمتد إلى كل ما له علاقة
بالعامل من حيث حياته المهنية و الاجتماعية بعد نهاية علاقة العمل .

المطلب الثاني

مصادر قانون العمل

تتمثل مصادر قانون العمل في مصادر داخلية من نصوص قانونية و تنظيمية و أخرى مصادر خارجية تتمثل
في المعاهدات و الإتفاقيات الدولية و ما يصدر عن المنظمات الدولية .

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

1- المبادئ الدستورية : تضمنت الدساتير الجزائرية المتعاقبة دستور 1976 و دستور 1989 و من بعدهما
الدستور الحالي 1996 العديد من المبادئ و الأحكام الأساسية لقانون العمل ، مثل الحق في العمل ، الحق في
الحماية و الأمن و النظافة ، الحق في الراحة ، الحق في الضمان الإجتماعي الحق النقابي ، و حق الإضراب¹³
2 - النصوص التشريعية : و تتمثل في القوانين التي تصدر عن الهيئة التشريعية - البرلمان - تطبيقا لأحكام
الدستور بإعتبارها من الميادين التي يشرع فيها و من بينها ما يخص قانون العمل و الضمان الاجتماعي و
ممارسة الحق النقابي¹⁴.

3 - النصوص و الأحكام التنظيمية : تعتبر النصوص التنظيمية (مراسيم ، قرارات ، تعليمات) التي تختص
بها الهيئات التنفيذية من بين الوسائل الأكثر مرونة و الأكثر فعالة لعجز النصوص التشريعية على تنظيم كل ما
يخص علاقات العمل (مسائل تقنية و عملية) ، و هو المجال التنظيمي الذي يعود لوزير الأول و هيئته و هو
الذي يتولى عملية التوقيع على المراسيم التنفيذية¹⁵ و تنفيذ الأوامر الرئاسية الصادرة عن رئيس الجمهورية¹⁶.
4 - الأحكام القضائية : يلعب القضاء دورا هاما في تطبيق القانون و تفسيره و إستكمال النقص الذي يشوب
بعض قواعده ، و إعتبر جانب مهم من الفقه أن الأحكام القضائية تمثل مصدرا رسميا للقانون لصدورها بإسم
الشعب و لكونه ملزم بالبحث عن الحلول في إطار القواعد الموضوعية أو في حالة عدم وجودها¹⁷.

¹³ - أنظر نص المواد 69 ، 70 ، 71 من دستور 1996 المعدل ب القانون 03/02 المؤرخ في 10/04/2002 ، القانون رقم

19/08 المؤرخ في 15/11/2008 و القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06/03/2016

¹⁴ - أنظر نص المادة 140 من دستور 1996

¹⁵ - أنظر نص المادة 99 من دستور 1996

¹⁶ - أنظر نص المادة 91 من دستور 1996

¹⁷ - جلال مصطفى القريشي ، مرجع سابق ، ص 50

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

1- الآراء الفقهية : التي تلعب هي الأخرى دورا في تحليل ظواهر و مساوئ و محاسن هذا القانون ، و بالتالي تزويد الهيئات التشريعية بالدراسات و الآراء ، نظرا لما تمتاز به من تحاليل للظواهر و المعطيات مما يجعل دورها في خلق قواعد القانون الإجتماعي يفوق دورها في مختلف فروع القوانين الأخرى .¹⁸

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

و من بين أهم المسائل التي نشأت في ظل العرف و العادات نذكر منها ، ممارسة الحق النقابي و العمل بالإتفاقيات الجماعية و التعليمات الداخلية ... إلخ .¹⁹

3- الإتفاقيات الجماعية للعمل : تعتبر من بين أهم المصادر المهنية لقانون العمل نظرا لإستقلالها و حريتها و خضوعها لإرادة العمال أو أصحاب العمل (ما لم يمس بالنظام العام) لإتسامها بالمصادقية و الشرعية و لإلتزام الطرفين بها ، حتى أن إلغائها لا يتم إلا بإتفاق الطرفين إنطلاقا من قاعدة (العقد شريعة المتعاقدين) 106 ق م ، و إلا تعرض الطرف المخل بإلتزامه إلى جزاء التعويض على المسؤولية التعاقدية ، و منه فإنها - الإتفاقيات الجماعية للعمل ، يمكن أن تتضمن أحكام تكميلية للنصوص القانونية بإدراج أحكام أكثر فائدة للعمال من تلك المحددة في القانون.²⁰

4- النظم الداخلية و تعليمات العمل : و تتمثل في اللوائح التنظيمية التي يصدرها صاحب العمل ، و تتضمن مجموعة من التعليمات و التوجيهات و نظم خاصة بالعمل من الناحية التقنية و الأمنية و الصحية و الإجراءات الخاصة بحوادث العمل و مختلف الأخطار المهنية إلى جانب الإجراءات التأديبية²¹ ، و قد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل في نص المادة 77 ق علاقات العمل 11/90 بأنه " وثيقة مكتوبة يحدد فيه المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الإنضباط ، و يحدد النظام

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

19 - المرجع نفسه ، ص 90

20 - المرجع نفسه ، ص 91 ، 92

21 - المرجع نفسه ، ص 92

الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطبقة لها و إجراءات التنفيذ " و توجب المادة 75 من قانون 11/90 على صاحب العمل وضع النظام الداخلي للعمل متى تجاوز العدد 20 عاملا مع إشراك العمال في وضعه أو على الأقل أخذ رأيهم فيه مع إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليه حسب نص المادة 79 قانون 11/ 90 المتعلق بعلاقات العمل .

2- المصادر الخارجية أو الدولية : تأخذ المصادر الدولية مكانة هامة في مجال قانون العمل ، و هو يعكس الإهتمام الذي أولته الجماعة الدولية لهذا القانون من خلال قيام المنظمات الدولية بأعمال و نشاطات من أجل صياغة قانون عمل متجانس و متشابه بين مختلف دول العالم ، و هو الدور الذي لعبته و قامت به المنظمة الدولية للعمل ، حيث أنشأت في مدينة بال السويسرية سنة 1901 م " الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل " ، و التي توصلت إلى إبرام عديد الإتفاقيات الدولية منها معاهدة بيرن لسنة 1905 م التي منعت تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية و كذا معاهدة بيرن لسنة 1906 م التي منعت إستخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت ²² .

المبحث الثاني

علاقة قانون العمل بالفروع القانونية الأخرى

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

المطلب الأول

علاقته بالقانون المدني

من خلال تطور قانون العمل الذي عرف به و من خلال أحكامه التي عرف بها في مراحلها الأولى يتبين أن معظم أحكام الإلتزامات الواردة في القانون المدني تطبق على قانون العمل خاصة فيما يتعلق بالحالات التي لا توجد بشأنها أحكام خاصة في قانون العمل ، مما يحتم ضرورة الرجوع إلى الأحكام العامة للإلتزامات الواردة في القانون المدني ، إلا أن تلك العلاقة تلاشت بمرور الوقت بتوسع التشريع العمالي أكثر و أكثر إلى حين قيام قانون العمل بمنظومة قانونية مستقلة و خصوصيات مستمدة من العلاقة القائمة بين العمال و صاحب العمل ، إلا أن هذه الإستقلالية لم تتم بشكل كامل ، إذ ظلت بعض الجوانب منه محكومة بالمبادئ العامة و الأحكام التي يتضمنها القانون المدني ، مثل الأحكام الخاصة بأركان العقد ، و عيوب الرضا ، و تلك الخاصة بتنفيذ

22 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 38

الإلتزامات و التعويضات و جوانب أخرى من محتويات القانون المدني .²³

المطلب الثاني

علاقته بالقانون الإقتصادي

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

و من جهة أخرى تظهر علاقة التكامل بين القانونين من خلال الإقتصاد الجزئي و الإقتصاد الكلي ، فعلى مستوى الإقتصاد الجزئي ، نجد أن قانون العمل ينظم العلاقة بين الجهاز المسير و العمال ، في حين أن القانون الإقتصادي ينظم الهياكل المادية و العملية للمؤسسة و علاقتها بالمتعاملين معها تجاريا و ماليا ، أما على مستوى الإقتصاد الكلي ، أي المنظومة الإقتصادية العامة ، فنجد أن قانون العمل يهتم بشريحة العمال من حيث حقوقهم المادية و المعنوية و مشاركتهم في تنمية الثروة الإقتصادية و هو نفس هدف القانون الإقتصادي أين يضع الإطار التنظيمي للنهوض بالإقتصاد الوطني .²⁴

المطلب الثالث

علاقته بالقانون الإداري

تظهر تلك العلاقة منذ أن بدأت السلطة العامة تتدخل مجال تنظيم العمل بأحكام من النظام العام ، رغم بقاء عديد المجالات التنظيمية تخضع للتفاوض الحر بين العمال و أرباب العمل في إطار عقود العمل الفردية أو الإتفاقيات الجماعية للعمل .²⁵

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

²³ - أنظر في ذلك كل من : أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 109 ، 110 ، و بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 30

²⁴ - أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص ص 113 ، 114

²⁵ - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص ص 30 ، 31

الدولة لحماية النظام العام) .

المطلب الرابع

علاقته بالقانون الجزائري

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

و يمكن التدليل على هذه الأحكام الجزائية من خلال الجزاءات المالية- الغرامات - و البدنية - الحبس - لمخالفي أحكام قانون العمل من خلال ما ورد في تشريع العمل .²⁶

المطلب الرابع

علاقته بالقانون الدولي

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

²⁶ - أنظر تلك الجزاءات في نصوص المواد من 138 إلى 155 من قانون علاقات العمل 11/90 ، المواد من 53 إلى 57 من

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

الفصل الأول علاقة العمل الفردية

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

المبحث الأول

مفهوم عقد العمل

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

المطلب الأول

تعريف عقد العمل

في أواخر القرن التاسع عشر وردت تسميته بعقد إجازة الخدمات في بعض التشريعات المقارنة كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني ، و سمي بإجازة العمل كذلك في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 م .²⁷

و عرف في قانون العمل السوري رقم 279 في نص المادة 81 منه على أنه " إتفاق بين رب العمل و العامل ، يشتغل بموجبه العامل لصالح صاحب العمل و لو كان بعيدا عن نظارته لقاء أجر محدد حسب المدة أو حسب مقدار الإنتاج ."²⁸

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

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

27 - جلال مصطفى القريشي ، مرجع سابق ، ص 82

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

جامعة حلب 1965 ، ص ص 20 ، 21

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

المطلب الثاني

عناصر عقد العمل

1/ العمل (النشاط) : و هو محل إلتزام العامل و سبب إلتزام صاحب العمل ، و هو كل نشاط بدني أو فكري أو فني يقوم به العامل بصفة شخصية و وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل ، و لكي يتصف العقد بعقد عمل يجب أن تتوافر به مجموعة شروط منها :³⁰

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

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

ج - يجب على صاحب العمل توفير أدوات العمل و الظروف المناسبة لحسن أدائه بمراعاة القواعد الأمنية و الوقائية .

د - ألا يدخل العمل ضمن إطار ممارسة أعمال السلطة العامة أي في إطار علاقة الوظيفة العامة³¹ ، لأنه بذلك يحمل صفة موظف عمومي التي يحكمه القانون العام بعكس علاقة العمل التي يحكمها القانون الخاص .

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

²⁹ - أنظر نص المادة 8 من قانون 11/90 ق ع ع ، غير أنه تجدر الإشارة هنا إلى تعريف المشرع له في القانون المدني ، أين تنص المادة 54 منه " اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما "

³⁰ - معزیز عبد السلام " الوجيز في قانون العمل " دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر 2008 ، ص ص 35 ، 36

³¹ - يخضع الموظف العمومي للأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

2/ الأجر : الأجر هو محل إلتزام صاحب العمل و سبب إلتزام العامل ، و يعرف على أنه المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل العمل الذي قام به لصالحه ، و يرى المشرع الفرنسي بعد تغير النظرة المادية للأجر إلى مفهوم إجتماعي جديد للأجر ، أن الأجر يشتمل على كل مبلغ أو أي إمتياز يمنح بمناسبة العمل في المؤسسة المستخدمة المتكلفة بالعامل ، و قد عرفه على أنه كل أجر أو مرتب أساسي و كل الإمتيازات و الملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، و ما يفهم من ذلك أن للأجر عنصرين أحدهما ثابت و الثاني متغير ، و هو المبدأ الذي أخذت به أغلب التشريعات الحديثة ، و قد أطلقت عدة تسميات على الأجر (أجر أو راتب) بدون أن يكون لإختلاف هذه التسميات أي إعتبار ، و هو ما ذهب إليه المشرع الجزائري عندما ذكر أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل .³³

و يحدد الأجر بناء على التفاوض الفردي بين العامل و صاحب العمل أو عن التفاوض الجماعي ، و يشتمل الأجر على عنصرين ، أحدهما ثابت و يتشكل من الأجر الأدنى الوطني المضمون و المحدد بمبلغ 18000 دج ، و الأجر الأساسي الذي يتحدد حسب تصنيفات مناصب العمل ، كما يتضمن الأجر الثابت على مختلف التعويضات المرتبطة بمنصب العمل ، أما المتغير منه فيتضمن منح و تعويضات للعامل .³⁴

و عليه يتم الإلتفاق بين العامل و صاحب العمل بكل حرية على تحديد الأجر الأساسي و مختلف الملحقات الأخرى مثل التعويضات و المكافآت و العلاوات مع إحترام مختلف الأحكام المعمول بها خاصة منها ما يتعلق بالأجور كإحترام الأجر الأدنى الوطني المضمون الذي تشترك في تحديده بموجب مرسوم بعد إستشارة نقابات العمال و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا ، و الذي يراعى عند تحديده تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة و الأرقام الإستدلالية للإستهلاك ، و الظروف الإقتصادية العامة³⁵ ، و الذي يجب أن يشتمل الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهما كانت طبيعتها ، بإستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل .³⁶

32 - أنظر نص المادة 3 من قانون 11/90 ق ع ع

33 - أنظر نص المادة 80 من قانون 11/90 ق ع ع

34 - معزز عبد السلام ، مرجع سابق ، ص 36

35 - أنظر نص المادة 87 من قانون 11/90 ق ع ع

36 - أنظر نص المادة 87 مكرر من قانون 11/90 ق ع ع

أما عن تحديد الأجر عن طريق التفاوض فإنه من صلاحيات الإتفاقية الجماعية للعمل موضوع الأجر فيما يتعلق بتحديد حدوده الدنيا و كفيات تزايد و تطوره ، كما أنها تتطرق إلى مكونات الأجر من خلال تحديد ما هو ثابت فيه و ما هو متغير ، بالإضافة إلى تحديد العوامل المرتبطة به كالمردودية و المكافآت و التحفيزات و العلاوات ، و قد تطرق المشرع الجزائري على أن الإتفاقيات الجماعية يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية: ³⁷

1 - الأجر الأساسية الدنيا المطابقة ،

2 - التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.

3 - المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل .

4 . كفيات مكافأة فئات العمال المعنيين بالمردودية ،

5 - تحديد النفقات المصرفية و هي النفقات التي قد تتمثل في أكل ، شرب ، نقل و إيواء .

و نظرا للطابع الاجتماعي للأجر أخضع المشرع الجزائري تأثيرا بمختلف التشريعات الحديثة الأجر إلى حماية قانونية خاصة بها ³⁸ ، مكرسا بذلك مبادئ و قواعد معترف بها في مختلف القوانين العمالية الحديثة. ³⁹

1/ مبدأ إمتياز الأجر عن بقية الديون : و مفاد هذا المبدأ هو أسبقية الحقوق المالية للعمال و المتمثلة في الأجر و توابعه من علاوات ، مكافآت و حوافز عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على عاتق صاحب العمل مدنية كانت أم تجارية أو ديون متعلقة بمستحقات الضمان الاجتماعي أو الضرائب أو الخزينة العامة أو دين آخر للغير ، و هو الأمر الذي أكدته المادة 89 من قانون علاقات العمل 11/90 نصت على أنه " يمنح الأفضلية لدفع الأجر و تبعاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الإجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها و شكلها " ، إلا أن المادة 4/993 من القانون المدني تنص في الفقرة الأخيرة منها على أنه " تستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية و المبالغ المستحقة للخزينة العامة مصاريف الحفظ و الترميم أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها " و المقصود بالمبالغ هنا تلك المتعلقة و المستحقة للخدم أو الكتبة و العمال و كل أجبر آخر بالإضافة إلى مبالغ النفقة ...

فمن خلال إستقرائنا للمادتين مقارنة بينهما نستنتج و بوضوح وجود تناقض بينهما ، ففي الوقت الذي تنص

³⁷ - أنظر نص المادة 120 من قانون 11/90 ق ع ع

³⁸ - للتفصيل أكثر في ذلك أنظر : أمال بظاهر " النظام القانوني لحماية الأجر في القانون الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ،

مصر 2013

³⁹ - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل " ، مرجع سابق ، ص

فيه المادة الأولى على أسبقية الأجور عن مختلف الديون الأخرى مهما كانت طبيعتها القانونية ، فإننا نلاحظ خلاف ذلك في المادة الثانية لكون أن المشرع الجزائري قرر أسبقية لديون أخرى على الأجور و المتمثلة في المصاريف القضائية و المبالغ المستحقة للخزينة العامة و مصاريف الحفظ و الترميم ، إلا أنه إعمالاً للمبدأ القائل " الخاص يقيد العام " ، فإننا نطبق أحكام المادة 89 ق.ع العمل 11/90 على أحكام المادة 4/93 ق . المدني بمعنى أنه للأجور أسبقية على مختلف الديون الأخرى .

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

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

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

و هو ما يفهم منه إستنتاجا تلك الحقوق المترتبة العامل و منها الأجر التي نصت المادة 88 من قانون

11/90 أنه يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل إستحقاقه .

3/ التبعية (الإشراف) :

و يقصد بها الرقابة التي يخضع لها العامل أين يجد العامل نفسه ملزما بالإمتثال لمختلف الأوامر و التعليمات و التوجيهات في الحدود المسموح بها قانونا لصاحب العمل ، و لهذه التبعية عدة مظاهر مثل حق صاحب العمل في تحديد و توزيع أوقات العمل و وضع النظام الداخلي للعمل و فرض تدابير الوقاية الصحية و الأمن و سلطة التأديب و غيرها⁴⁰

ذلك أن صاحب العمل هو الذي تقع على عاتقه مسؤولية السير الحسن للعمل من خلال تنسيقه و تنظيمه العمل و توفيره وسائل و أدوات العمل .⁴¹

4/ المدة :

و المقصود بها المدة الزمنية التي يعمل فيها العامل لمصلحة المؤسسة المستخدمة ، و يأخذ عنصر المدة دورا مهما في تحديد الإلتزامات و الحقوق خاصة فيما تعلق منها بإنهاء علاقة العمل و آثارها ، و توجد عدة أصناف لعقود العمل منها عقود العمل المحددة المدة و عقود أخرى غير محددة المدة أي دائمة و التي تعتبر الأصل .⁴²

و بإعتبار أن عقد العمل من العقود الرضائية ، فإنه يخضع في إنعقاده لنفس شروط العقود العامة الواردة في القانون المدني مع بعض الفوارق لخصوصية علاقة العمل .

المطلب الثالث

أركان عقد العمل

أولا : الشروط الشكلية : تنص المادة 11 من قانون 11/90 ع ع التي أكدت أنه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ، و في حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة المدة غير محدودة ، مما يعني أنه لم يشترط المشرع ضرورة الكتابة لإنعقاد علاقة العمل⁴³ ، بل جعله

40 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 60

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

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

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

وسيلة للإثبات في حالة النزاع ، و تنص المادة 9 من قانون 11/90 ع ع على أنه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة " ، و منه يتضمن عقد العمل لخصوصيته عن بعض البيانات الأساسية أو التكميلية تختلف من عقد لآخر حسب إختلاف قطاعات العمل .⁴⁴

و تتمثل البيانات الأساسية فيما يلي :⁴⁵

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

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

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

ثانيا : الشروط الموضوعية : و تتمثل في الرضا و الأهلية و المحل و السبب

1/ الرضا : يعني الرضا في عقود العمل الإتفاق بحرية و رضا حول مسائل العقد بالتعبير عن الإرادة بشكل صريح كالكتابة أو باللفظ الدال على الموافقة أو ضمنا بالسكوت أو الشروع في العمل و تنفيذه ، و هي ذات الأحكام المنصوص عليها في القانون المدني .⁴⁶

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

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

أ- أهلية العامل : و هو أن يكون يتمتع بسن الرشد كما هو منصوص عليه في القانون المدني 19 سنة

كاملة⁴⁷ و متمتعا بقواه العقلية و لا يشوبها جنون أو عته أو سفه ، إلا أنه يمكن لمن يكون سنه 16

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

45 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 65 ، 66

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

47 - أنظر نص المادة 40 من القانون المدني

سنة أن يبرم عقد العمل بشرط حصول رخصة من وليه الشرعي ، و لا يمكن أن يقل عمره عن 16 سنة إلا في حالة عقود التمهين .⁴⁸

ب- **أهلية صاحب العمل** : و نميز في ذلك أيضا كونه شخصا طبيعيا أو معنويا ، فإذا كان شخصا طبيعيا فيجب أن تكون أهليته كاملة كما سبق الذكر سلفا ، و إذا ما كان شخصا معنويا فإنه تكون بحسب من هو مقرر له بموجب النظام الداخلي و اللوائح في المؤسسة كالمدير أو مدير التوظيف على مستوى المؤسسة المستخدمة .⁴⁹

3/ المحل : يشترط في محل عقد العمل و المتمثل في طبيعة و نوع العمل الملتزم به ، أو الأجر الذي يقدم للعامل أن يكون مشروعاً و غير مخالف للنظام العام و الآداب العامة كالإتفاق على ممارسة تجارة المخدرات و ممارسة الدعارة .. إلخ ، و إلا أعتبر باطلا بنص القانون المدني و قانون العمل .⁵⁰

4/ السبب : و يشترط في عقد العمل كذلك أن يكون سببه مشروعاً غير مخالف للنظام العام و الآداب العامة .⁵¹

المبحث الثاني

إنعقاد علاقة العمل ، إثباتها ، سريانها و آثارها

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

المطلب الأول

مراحل إنعقاد علاقة العمل

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

أولا : الفترة التدريبية : حيث يوضع العامل في هذه الفترة تحت التجريب ليتأكد صاحب العمل من مدى كفاءته و إستعداده للقيام بعمله على أكمل وجه ، و تمتد هذه الفترة إلى مدة 6 أشهر مع إمكانية رفعها إلى 12 شهرا

48 - أنظر نص المادة 15 من 11/90 ق ع ع

49 - معزز عبد السلام ، مرجع سابق ، ص 40 ، 41

50 - تنص المادة 135 من قانون 11/90 ق ع ع " تعد باطلا و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع

المعمول به ، غير أنه لا يمكن أن يؤدي البطالان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عم عمل تم أدائه "

51 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 68

فيما يخص مناصب العمل ذات التأهيل العالي ، و تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي⁵² ، و تعتبر هذه الفترة مرحلة تمهيدية للتعاقد النهائي مع العامل الجديد إذا ما كانت هذه الفترة إيجابية بإثبات العامل الجديد لكفاءته و قدراته على القيام بعمله الجديد ، و بالتالي يصبح عقد العمل نهائيا ، أما في حالة ما إذا كانت سلبية ، فبإمكان صاحب العمل فسخ العقد بدون إشعار مسبق و دون تعويض كما يحق للعامل هو الآخر فسخ العقد بدون تعويض و بدون إخطار مسبق كذلك .⁵³

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

المطلب الثاني

إثبات علاقة العمل

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

و هذا ما يعني أنه يمكن إثبات علاقة العمل بكافة الطرق و وسائل الإثبات الممكنة ، و هو ما أكده المشرع الجزائري في نص المادة 10 من قانون 11/90 بنصها أنه " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت " ، ففي حالة ما إذا كان عقد العمل مكتوبا ، فإن هذه الوثيقة تصبح أداة إثبات ، و ضياع هذه الوثيقة ، أو أن العقد غير مكتوب ، لا يمنع العامل من اللجوء إلى مختلف الوسائل الأخرى لإثبات عقد العمل كالبينة ، القرائن ، اليمين ، أو الشهود ، (واثق متعلقة بمصالح الضرائب الضمان الاجتماعي ، قسيمة الأجر ، ...) ،

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

⁵² - أنظر نص المادة 18 من قانون 11/90

⁵³ - أنظر نص المادة 20 من قانون 11/90

المطلب الثالث

سريان علاقة العمل

أولاً : وضعية العمل الفعلي : و هي الوضعية الذي يقوم فيها العامل بأداء عمله المكلف به بموجب عقد العمل المبرم بينه و بين رب العمل يتمتع فيها من خلال هذه بكل الحقوق و الإمتيازات المنصوص عليها قانونا من أجر و منح و تعويضات و مكافآت و ترقية .⁵⁴

ثانيا : وضعية التوقف المؤقت عن العمل : تؤدي بعض الحالات لتوقف علاقة العمل مؤقتا ، و تختلف باختلاف طرفها فمنها ما يتعلق بتوقف العامل و منها ما يتعلق بصاحب العمل

أ- حالات التوقف المؤقت الخاصة بالعامل⁵⁵ : تشير المادة 64 من قانون 11/90 إلى تعليق العمل لأسباب عديدة منها بإتفاق الطرفين ، كالإستيداع أو العطل المرضية أو لأداء إلتزام الخدمة الوطنية أو لأداء مهام إنتخابية أو لمتابعة جزائية ... ، على أن يعاد إدراج العمال في مناصب عملهم بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل حسب نص المادة 65 من قانون 11/90 .

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

2- الإنتداب لأداء الخدمة الوطنية : حيث يوضع العامل بمجرد إلتحاقه بجيش الشعبي الوطني في حالة إنتداب بقوة القانون .

3- الإنتداب لأداء مهام نيابية : يضطر فيها العامل للتوقف للتفرغ لمهامه النيابية في صورة عضويته في المجالس المحلية كالبدية و المجلس الشعبي الولائي أو وطنية كعضوية البرلمان بغرفتيه أو كتمثيل نقابي .

4- العطل المرضية و عطلة الأمومة : و تتكفل هذه الحالة مصالح الضمان الإجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج و العناية الطبية اللازمة خلال هذه الفترة .

54 - معزیز عبد السلام ، مرجع سابق ، ص 44

55 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 73

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

ب - حالة توقف المؤقت لصاحب العمل : و من ضمنها إستحالة العامل لتنفيذ إلتزاماته بسبب الضرورات التقنية و الإقتصادية كالتزود بمواد العمل ، الأمر الذي من شأنه توقيف علاقة العمل إلى حين إستئناف العمل بالمؤسسة المستخدمة .

المطلب الرابع

آثار علاقة العمل

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

أولا : حقوق و إلتزامات العامل :

1/ حقوق العامل :

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

ب - الحق في التكوين و الترقية : نصت المادة 57 من قانون 11/90 على إلتزام صاحب العمل مباشرة أعمال تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال لإكتساب معارف من شأنها ترقيةهم في منصب عمل عالي المستوى حسب المناصب المتوفرة .⁵⁶

ج- الحق في ممارسة مهام نقابية : و هو الحق المكرس دستوريا و قانونا بموجب نص المادة 2 من قانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/2 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

ح- الحق في التقاعد : و يستفيد منه العامل متى بلغ سن الـ 60 سنة و للمرأة العاملة إستثناء سن الـ 55 سنة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي .⁵⁷

⁵⁶ - أنظر في ذلك مقتضيات المواد 58 ، 59 ، 60 ، 61 من قانون 11/90

⁵⁷ - أنظر في ذلك قانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل و المتمم للقانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/2 و

المتعلق بالتقاعد - ج ر رقم 78 لسنة 2016

د- الحق في الراحة و العطل القانونية : بمقابل إلتزام العامل بساعات العمل المقدرة حسب المشرع الجزائري بـ 40 ساعة أسبوعيا⁵⁸ ، فإن العامل يتمتع بيوم راحة في الأسبوع تكون يوم الجمعة⁵⁹ ، ما لم تكن لضرورات إقتصادية أو تنظيم الإنتاج تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم الراحة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة.⁶⁰

2/ إلتزامات العامل : و هي ما تمثل حقوق لصاحب العمل تقع على عاتق العامل و منها ما يلي :⁶¹

أ - الإلتزام بالتنفيذ الشخصي للعمل : حيث أكدت ذلك المادة 7 من قانون 11/90 بضرورة أداء العمل بصفة شخصية و بعناية و مواضبة .

ب - الإلتزام بتنفيذ تعليمات صاحب العمل : و هي التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة .

ج- المحافظة على وسائل العمل : و يجب على العامل أن يتخذ كل الإحتياطات الواجبة للحفاظ على وسائل العمل متصرفا في ذلك بمعيار الرجل العادي.⁶²

ح- الإلتزام بالسر المهني : و بمقتضى ذلك يلتزم العامل بعدم إفشاء السر المهني خاصة ما تعلق منها بنقل التقنيات و التكنولوجيات للمؤسسة المستخدمة و الذي يعتبر بمثابة خطأ جسيم يؤدي للعزل⁶³ من شأنه التسبب في أضرار للمؤسسة المستخدمة لمصلحة مؤسسات منافسة .

ثانيا : حقوق و إلتزامات صاحب العمل : يتمتع صاحب العامل بموجب عقد العمل المبرم بين طرفيه بجملة من الحقوق تمثل في الأساس جملة من الإلتزامات الملقاة على العامل : مثل حق الإدارة و الإشراف و التوجيه و إصدار التعليمات ، و ضرورة التنفيذ الشخصي للعمل المطلوب من قبل العامل...إلخ

أما تعلق بإلتزامات صاحب العمل ، فهي تمثل بالمقابل أهم حقوق العامل ، و منها كالإلتزام بدفع الأجرة في آجالها ، و الإلتزام بتوفير الحماية و الأمن المهني و وسائل العمل و تكوين و ترقية العمال...إلخ.⁶⁴

58 - أنظر نص المادة 2 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل

59 - أنظر نص المادة 33 من قانون 11/90

60 - أنظر نص المادة 37 من قانون 11/90

61 - أنظر المادة 7 من قانون 11/90 ، و من تلك الإلتزامات كذلك ضرورة مراعاة تدابير الوقاية و الصحة ، و كذا تقبل أنواع

الرقابة الصحية الداخلية و الخارجية ، و ضرورة المشاركة في دورات التكوين ، و عدم منافسة المستخدم في مجال نشاطه

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

63 - أنظر نص المادة 73 من قانون 11/90

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

المبحث الثاني

منازعات العمل الفردية

أثناء سريان علاقة العمل الفردية قد تحدث عدة توترات بين العامل و صاحب العمل لأسباب و حجج مختلفة و متنوعة ، الأمر الذي يحتم ضرورة التفكير في تنظيم إجراءات حلها و تسويتها ، و هو ما فكرت به تشريعات العمل الحديثة عن طريق وضع آليات محددة بأحكام قانونية خاصة .

و قد عرف المشرع الجزائري المنازعة الفردية في العمل بأنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة"⁶⁵

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

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

المطلب الأول

التسوية الودية للمنازعات الفردية في العمل

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

1- التسوية الداخلية للنزاع: و المقصود به الوصول إلى تسوية ودية بين طرفي النزاع (العامل و صاحب العمل) بتراجع هذا الأخير عن التصرف أو القرار محل النزاع إستجابة لطلب العامل ، و يتم ذلك حسب ما حددته المادة 3 من قانون 04/90 ن ف ع التي نكرت أن التسوية يمكن أن تتم في إطار الإجراءات و

⁶⁵ - أنظر نص المادة 2 من قانون 04/90 المؤرخ في 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

الأنظمة المحددة في الإتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة المستخدمة لمعالجة النزعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة .

أما في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 3 يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية 8 أيام من تاريخ الإخطار ، و في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد ، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة ، و تلتزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار .⁶⁶

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

2 - التسوية عن طريق المصالحة : و يهدف هذا الإجراء تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع بغرض الوصول إلى حل يرضى الطرفين يقوم به طرف ثالث .

في ظل قانون 04/90 فقد عهدت هذه المهمة - بعكس ما كان سابقا أين كانت من مهام مفتشية العمل - إلى لجنة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال و النصف الآخر من أصحاب العمل ليصبح دور مفتشية العمل مجرد وسيط إتصال بين العمال و بين هذه اللجنة .

أ- تشكيل مكتب المصالحة : حسب نص م 6 من قانون 04/90 يتكون مكتب المصالحة من عضوين (02) ممثلين للعمال وعضوين (02) ممثلين لصاحب العمل على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر (06) مع إشتراط أن يكون لكل ممثل خليفة له عند تغييره أو حصول مانع له .

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

ب - إختصاص مكتب المصالحة : فيما يتعلق باختصاص مكاتب المصالحة ، فتميز هنا بين الإختصاص الإقليمي و الإختصاص الموضوعي .

فالنسبة للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ، تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 273/61 الصادر بتاريخ 1991/8/21 بأنه يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من

66 - أنظر نص المادة 4 من قانون 04/90

أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل و تسويتها ، و يمكن في حالة إتساع المنطقة أو كثرة النزاعات أن تكون هناك مكاتب مصالح في نفس دائرة مفتشية العمل تنشأ بقرار وزاري مشترك بين وزير العمل و وزير العدل .

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

ج - إجراءات المصالحة : في حال فشل محاولات التسوية الداخلية للنزاع يمكن للعامل إخطار مفتش العمل كما سبق الذكر ، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بالحضور شخصيا إلى مفتشية العمل لتقديم الإخطار شفويا ، حيث يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال العامل - المدعي - حسب نص المادة 26 من قانون 04/90 على أن يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة (3) أيام من تقديم العريضة بإستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض عليها بعد ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ استدعائه إلى جانب حضور المدعي و المدعى عليه (العامل و صاحب العمل أو العكس) إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونيا (محاميه أو ممثل نقابي حسب نص المادة 27 من قانون 04/90 ، و في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ ما لم يوجد مانع شرعي ، يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية و إلغائها حسب نص المادة 28 من القانون السالف الذكر .

أما إذا لم يحضر المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ، فيتم استدعاؤه من جديد لإجتماع مصالحته جديد يعقد في أجل أقصاه (08) أيام من تاريخ الاستدعاء حسب مقتضيات المادة 29 من قانون 04/90 ، و في حالة غيابه للمرة الثانية بدون أي عذر ، يحرر محضر بعدم المصالحة ، تسلم نسخة منه للمدعي حتى يتسنى له مباشرة الدعوى القضائية حسب نص المادة 30 من قانون 04/90 ، على أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجا لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح ، و ذلك تحت طائبة سقوط الحق في رفع الدعوى .⁶⁷

د- تنفيذ اتفاقات الصلح : يتضح من خلال قراءة القانون المنظم لتسوية المنازعات الفردية أنه ليس لمكتب المصالحة أي سلطة على طرفي النزاع (العامل أو صاحب العمل) ، و أن كل ما يمكن أن يصل إليه هو

⁶⁷ - أنظر نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

إيجاد حل لا يخرج عن كونه إتفاق بين الطرفين لا يرقى إلى درجة الأمر أو الحكم من مكتب المصالحة ، و هو ما يعني أن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع لإرادة الأطراف أنفسهم ، و هو ما أكدته المادة 33 من قانون 04/90 بأنه " ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط و الأجال التي يحددها ، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز الـ 30 يوما من تاريخ الإتفاق " .

إلا أن الملاحظ أنه قد يطرح تنفيذ إتفاق الصلح إشكالات معينة تتعلق برفض تنفيذ محتواه ، و هو ما حاول المشرع الجزائري إحاطته بنوع من الضمانات التي من شأنها أن تعطي فاعلية في التنفيذ من خلال فرض الغرامات التهديدية عن كل يوم تأخير في تنفيذ محضر المصالحة ، و هو ما أكدته المادة 34 من القانون السالف ذكره أين أكدت أنه " في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط و الأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون ، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة و مع إستدعاء المدعي عليه نظاميا للتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و التنظيم المعمول بهما " .

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

المطلب الثاني

التسوية القضائية للنزاع

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

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

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

2 - إختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية :

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

ب - الإختصاص النوعي : و قد نصت على الإختصاص النوعي المادة 20 من قانون 04/90 ، حيث أن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية تنظر في النزاعات الفردية الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين و كذا كافة القضايا الأخرى التي ينص عليها القانون صراحة .

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

النوع الأول : أحكام المحاكم الابتدائية و النهائية : و هو ما نصت عليه المادة 21 من 04/90 عندما تتعلق الدعوى أساسا ب :

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

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

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

النوع الثاني : أحكام المحاكم القابلة للتنفيذ المعجل بقوة القانون :

طبقا لنص المادة 22 من قانون 04/90 فإن المسائل التالية التي يكون فيها حكم المحكمة مشمولا بالنفذ المعجل :

1 - تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل .

و في هذا الإطار نصت المادة 128 من قانون 11/90 أنه يجوز للأشخاص الذين تربطهم إتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الإتفاقية المذكورة .

2 - تطبيق أو تفسير كل اتفاق مصالحة : و هو الإتفاق المبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام

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

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

المبحث الخامس

أسباب و حالات إنتهاء عقد العمل

ذكر قانون 11/90 في المادة 66 منه حالات و أسباب إنتهاء علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل على النحو التالي :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

إلى جانب هذه الحالات المخصوص عليها في المادة 12 من قانون 11/90 فإن التساؤل يدور حول تجديد العقود المحددة المدة ، ذلك أن الأصل أن القانون يبيح لأطراف علاقة العمل إمكانية تجديد العقد المحدد المدة بعد نهاية المدة المحددة في بنوده ، و هو ما يتركنا نتساءل حول عدد المرات التي يسمح بها تجديد العقد ؟ ففي القوانين السابقة (أمر 31/75 ش و ط العامة للعلاقات العمل في القطاع الخاص) ، و كذا قانون 06/82 نص على أن تجديد العقد في أكثر من مرة يحول عقود العمل المحددة المدة إلى عقود عمل دائمة أي غير محددة المدة .

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

3 - الإستقالة : و هو الحق المعترف به قانونيا و قضائيا ، و مفاد هذا الحق أن العامل يعبر عن رغبته بإرادته و بدون أي إكراه على إنهاء علاقة العمل و من كل الإلتزامات المفروضة عليه بموجب هذا العقد ، وهذا الحق المعترف به من قبل المشرع الجزائري عبر مختلف قوانينه نص عليه القانون الحالي 11/90 في المادة

03/66 و المادة 68 ، لكن حدد له شروطا تتمثل في ضرورة أن يبدي العامل هذه الرغبة كتابيا للهيئة المستخدمة و ضرورة أن يحترم المهلة الممنوحة لصاحب العمل بموجب إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية .

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

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

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

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

7 - التسريع التأديبي و التسريع الإقتصادي :

أ- التسريع التأديبي : لم يتطرق قانون 11/90 إلى الخطأ التأديبي و ترك تحديده إلى النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، إلا أنه بتعديل نص المادة 73 بموجب قانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 حددت حالات الخطأ الجسيم المؤدية إلى العزل و أشارت إلى نوعين ، الأول يتمثل في تلك الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل ، أما النوع الثاني عن الأخطاء الجسيمة المؤدية للعزل و هي :
1- رفض العامل بدون أي تبرير تنفيذ أوامر العمل المرتبطة بإلتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم .

2- إفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة .

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

4- إرتكاب أعمال عنف .

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

6- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول .

7- تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل .

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

أ - ضرورة مراعاة المستخدم عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل ظروف و ملابسات إرتكاب هذا الفعل و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه و كذا سيرة العامل تجاه عمله ، و هو ما ذهبت إليه المادة 3/73 من قانون 11/90

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

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

و عليه ، فإن عدم إحترام هذه الإجراءات الجوهرية من شأنها إعتبار قرار تسريح العامل تسريحا تعسفيا ، و هو ما أكدته المادة 3/73 بأن " كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا ، و على المستخدم أن يثبت العكس " ، و في نفس السياق فقد أكدت المادة 4/73 من قانون 11/90 المعدل و المتمم بالقانون 29/91 و المعدل هو الآخر بالأمر رقم 21/96 بأن وقوع التسريح مخالفة للإجراءات القانونية المستوجبة يعتبر تسريحا تعسفيا ، و يلزم المحكمة المختصة إلغاؤه بموجب حكم إبتدائي و نهائي ، مع منح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا تقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله .

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

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

و يتضمن القانون في تنظيم هذه العملية (التسريح) على عدة إجراءات يقوم بها صاحب العمل في مرحلة أولى قبل مباشرة المرحلة الثانية التنفيذية ، و هو الأمر الذي شرحه المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/02/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا

إرادية ، و يطبق هذا المرسوم على المؤسسات المستخدمة التي تشغل أكثر من 9 عمال

المرحلة الأولى : يحدد مرسوم 09/94 إجراءات الحفاظ على مناصب الشغل

- تكييف النظام التعويضي لاسيما التعويضات المرتبطة بنتائج العمل

- إعادة دراسة أشكال و مستويات مرتبات العمال

- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للعمال (ممارسة نشاط جديد يقوم صاحب العمل بتكوين العمال)

- تجميد الترقيات .

- الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية

- إحالة العمال على التقاعد إذا ما بلغوا السن القانوني ، و إحالة كذلك من يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق

- إدخال التقسيم في العمل و العمل بالتوقيت الجزئي (العمل بنظام الأفواج عوض التوقيت الكامل) مع

تخفيض الأجور .

- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة

كما قرر المرسوم السالف ذكره تدابير أخرى تتمثل في مساعدات قدمتها الدولة لتجنب تسريح العمال تتمثل

في تخفيض أو الإعفاء الجبائي و تقديم إعانات التمويل الدورات التكوينية أو التحويلية لصالح إجراء المؤسسة .

المرحلة الثانية : يوجب المشرع الجزائري ضرورة المرور بالإجراءات التالية :

- ضرورة عرض أسباب التسريح على لجنة المشاركة في تقرير يتم شرح فيه مختلف الإجراءات المتخذة قبل

اللجوء لعملية التسريح لإبداء رأي هؤلاء في أجل لا يتعدى الـ 15 يوما من تاريخ تقديم هذا التقرير .

- ضرورة التفاوض من صاحب العمل و لجنة المشاركة أو الممثلين النقابيين للعمال في إجتماعات دورية حول

هذه العملية ، و هو إجراء جوهري من شأن الإخلال به تعريض هذه العملية للبطلان ، و يمكن للأطراف

لضمان سير و نجاح تنفيذ الاتفاق الإلتزام بالشروط التالية :

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

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

المتخذة .

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

و تنتهي المفاوضات بين الطرفين بتحرير محضر يبين فيه النقاط المتفق عليها و النقاط محل الخلاف مع إيداع

نسخة من محضر الإلتفاق من قبل المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصة إقليميا .

الفصل الثالث

علاقات العمل الجماعية

سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى مختلف صور علاقات العمل الجماعية بداية من إتفاقيات العمل الجماعية ثم التنظيم النقابي و الدفاع عن حقوق و مصالح العمال ثم نتطرق إلى وسائل حل النزاعات الجماعية للعمل.

المبحث الأول

مفهوم الإتفاقيات الجماعية للعمل

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

المطلب الأول

تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل

عرفها المشرع الجزائري في نص المادة 114 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، حيث ذكر أن " الإتفاقية الجماعية للعمل إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية .

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

المطلب الثاني

مضمون إتفاقيات العمل الجماعية للعمل

و يتمثل مضمون إتفاقيات العمل الجماعية في وضع الأحكام الخاصة بمقتضيات علاقات العمل الفردية فيما يخص حقوق العامل و إلتزاماته أمام المؤسسة المستخدمة ، بالإضافة إلى كل الجوانب التنظيمية التي تخص هذه العلاقة ، و تطرق المشرع الجزائري إلى ذلك من خلال المادة 120 من قانون 11/90 التي ذكرت أنه تعالج الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل ، و عليها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

- 1- التصنيف المهني
- 2- مقياس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها
- 3- الأجر الأساسية الدنيا المطابقة
- 4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل ، بما فيها تعويض المنطقة
- 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل
- 6- كفاءات مكافآت فئات العمال المعنيين على المردود
- 7- تحديد النفقات المصرفية
- 8- فترة التجربة و الإشعار المسبق
- 9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة ، أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط
- 10- التغيرات الخاصة
- 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
- 12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب
- 13- ممارسة الحق النقابي
- 14- مدة الإتفاقية و كفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها

المطلب الثالث

إجراءات إبرام و تنفيذ الإتفاقيات الجماعية

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

أ- **لجان التفاوض الجماعي** : يعتبر أسلوب التفاوض الجماعي الطريق الوحيد لإبرام إتفاقيات و إتفاقيات جماعية للعمل ، و للوصول إلى ذلك توجب التشريعات العمالية ضرورة أن يتم هذا التفاوض في إطار لجان مختلطة متساوية الأعضاء تجمع بين ممثلي المنظمات العمالية و ممثلي صاحب أو أصحاب العمل أو منظمة تجمع أصحاب العمل ، و بالنسبة للمشرع الجزائري إعتد هو الآخر على اللجان المتساوية الأعضاء في إطار التفاوض الجماعي ، حيث تنص المادة 123 من قانون 11/90 " يكون التفاوض في الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه ، و تقوم به لجان متساوية الأعضاء

للتفاوض تتكون من عدد مساوي من الممثلين النقابيين للعمال و عدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم .

أما عن عدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء ، فقد نصت المادة 124 من قانون 11/90 على أنه بالنسبة للإتفاقيات الجماعية للمؤسسة فيتراوح عددهم من ثلاثة (3) إلى سبعة (7) أعضاء لكل طرف .

المطلب الرابع

شروط إبرام الإتفاقيات الجماعية العمل

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

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

ب- **شرط تسجيل إيداع الإتفاقية :** و في هذا الإطار نصت المادة 126 من قانون 11/90 على أنه يقدم طرفي التفاوض الجماعي ، أو الطرف الأكثر إستعجالا منهما الإتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط إلى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة الموجودين في الأماكن التالية :

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

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

- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة .

- في مدينة الجزائر فيما يخص الإتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع الوطنية .

و يعني إجراء التسجيل و الإيداع بداية دخول الإتفاقية الجماعية حيز التنفيذ، ما لم يتم النص في الإتفاقية على تاريخ محدد لبداية سريانها ، و تعتبر كذلك وسيلة لإثبات حجية الإتفاقية على أطرافها عند حدوث أي نزاع بينهما، و يترتب على عدم تسجيل إيداع الإتفاقية تجميد سريانها .

الفصل الثاني : التنظيم النقابي

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

المبحث الأول

تأسيس التنظيم النقابي

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

المطلب الأول

الإجراءات الموضوعية

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

و بالإضافة إلى تحديد هذه الضوابط القانونية التي تحكم تأسيس المنظمات النقابية يشترط المشرع الجزائري عدة شروط تخص الأعضاء المؤسسين لها منها (حسب نص المادة 6 من قانون 14/90)

- الجنسية الجزائرية أصلية أو مكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل .
- بلوغ سن الرشد .
- التمتع بالحقوق المدنية الوطنية .
- ممارسة نشاط له علاقة بهدف التنظيم النقابي
- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية .

المطلب الثاني

الإجراءات الشكلية

و تتمثل هذه الإجراءات الشكلية حسب المواد 10/9/8 من قانون 14/90 في ضرورة أن يودع تصريح بتأسيس المنظمة لدى السلطة العمومية الممثلة في والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية أو لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين ولايات الوطن ، و يجب أن يتضمن هذا التصريح الموقع من قبل الأعضاء المؤسسين وثائق تتمثل في القائمة الإسمية للأعضاء المؤسسين و توقيعاتهم و هيئات القيادة و الإدارة و كذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم .

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

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

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

المطلب الثاني

حقوق التنظيم النقابي

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

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

ب- **حق تملك أموال عقارية أو منقولة** : إعترف القانون 14/90 للنقابة بحق تملك الأموال عقارية كانت أم منقولة بغرض قيام النقابة بوظيفتها و تحقيق أهدافها ، حيث ذكرت المادة 16 من القانون السالف ذكره أنه يمكن للنقابة إقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي و نظامها الداخلي.

ج- **حق التمثيل الحر و السيد للمنظمة** : من بين أهم الحقوق التي تتمتع بها المنظمة النقابية هو حق تمثيل أعضائها في مختلف الجوانب و المصالح فردية كانت أم جماعية ، و هو ما ذهبت إليه المادة 16 السالفة الذكر في الفقرة الثانية و الثالثة ، أين أكدت أن للنقابة حق تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية ، و كذا حق إبرام أي عقد أو إتفاقية أو إتفاق له علاقة بهدفها ، و مثال ذلك إبرام إتفاقية أو إتفاقات جماعية للعمل متعلقة بتنظيم علاقات العمل خاصة ما يتعلق منها بشروط العمل و كذا شبكة الأجور بالإضافة إلى مختلف الحقوق المهنية و الإجتماعية ، و كل ذلك يتم وفق لعمليات ما يعرف بالتفاوض بإسم المنظمة النقابية مع السلطة العامة ، و هو ما أكدته المادة 38 من قانون 14/90 التي تنص على حق المنظمات النقابية في المشاركة في مفاوضات الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة ، و كذلك المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

د- **حق الإنخراط في المنظمات النقابية الإقليمية و الدولية** : و نصت في هذا الإطار المادة 18 من قانون 14/90 على أنه يحق للمنظمات النقابية في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما أن تتخرط في المنظمات النقابية الدولية أو الجهوية التي تنشئ نفس الأهداف معها أو المماثلة لها .

و- **حق التعبير و إصدار النشريات الإعلامية** : يعترف القانون للمنظمة النقابية لممارسة مهامها على أكمل وجه وفقا لما هو محدد قانونا بحرية التعبير الذي يعتبر أمرا مهما و ضروريا لأداء مهامها الأساسية دفاعا عن مصالح العمال ، و إنشغالاتهم في مواجهة السلطة العامة ، فطبقا للمادة 19 من قانون 14/90 يمكن للمنظمة النقابية إصدار النشريات و المجلات و الوثائق الإعلامية لها علاقة بهدفها .

و يظهر الحق في التعبير من خلال الحماية القانونية المقررة للمندوبين النقابيين ضد أي إجراء عقابي يمكن أن يتخذ ضده بسبب أنشطتهم النقابية ، فقد أكدت المادة 50 من قانون 14/90 على أنه لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف و الأداء و توزيع العمل و الترقية خلال الحياة المهنية و عند تحديد المرتب ، و كذلك في مجال التكوين المهني و المنافع الإجتماعية ، و في نفس السياق أكدت المادة 51 من قانون السالف ذكره أنه لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية و نشاطاتها .

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

المبحث الثاني

منازعات العمل الجماعية

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

المطلب الأول

تعريف المنازعات الجماعية للعمل و الطرق الودية لحلها

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

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

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

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

المطلب الثاني

إجراءات التسوية الودية لحل منازعات العمل الجماعية

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

أ- **المفاوضة المباشرة** : و هو أسلوب إختياري مباشر للتفاوض بين طرفي النزاع الجماعي بالنسبة للمشرع بعكس دول أخرى تعتبره إلزاميا⁶⁸ ، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو ممثلين منتخبين من قبل زملائهم في حالة عدم وجود ممثلين نقابيين مع صاحب العمل أو أصحاب العمل من أجل التشاور و تبادل الآراء و الأفكار للوصول إلى الحلول الممكنة للنزاع ، و قد نصت المادة 4 من قانون 02/90 السالف الذكر على أنه يعقد المستخدمون و ممثلو العمال إجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

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

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

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

و إذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة بتكوين لجان مشتركة بين العمال و أصحاب العمل أو في حال فشلها، يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ، التي تقوم بمجرد إعلامها بالنزاع بإستدعاء الطرفين لمحاولة الصلح بينهما في أجل لا يتعدى الأربعة أيام الموالية للإخطار بهدف تسجيل مواقف الطرفين⁶⁹

68 - أحمية سليمان " تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي " ص 170

69 - أنظر المواد 5 و 6 من قانون 02/90

و عند إنقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ الجلسة الأولى ، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان و يدون فيه المسائل المتفق عليها ، كما يدون فيه كذلك المسائل التي ما زال الخلاف الجماعي في العمل قائما بشأنها إن وجدت ، و تصبح المسائل التي إتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر إستعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا .⁷⁰

و في حالة فشل إجراءات المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو بعضه ، فهنا يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ، و يمكن للطرفان أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.⁷¹

ج - الوساطة : و مفادها أن يسند طرفا النزاع مهمة حل النزاع الجماعي إلى طرف محايد يدعى الوسيط ، حيث يقدمان له كامل المعطيات المتعلقة بالنزاع على أن يقوم هذا الوسيط بمحاولة تقديم حلول له في شكل توصيات للأطراف التي لها حق قبول و رفض هذه المقترحات ، و في هذا الشأن تنص المادة 10م ن قانون 02/90 على تعريف الوساطة بأنها إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ، و يشتركان في تعيينه ، و تضيف المادة 11 من القانون السالف ذكره أن الوسيط يتلقى من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ، و يتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد إطلع عليها أثناء قيامه بمهمته ، و تساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناء على طلبه مفتشية العمل المختصة إقليميا .

و يقوم الوسيط بعد ذلك بعرض إقتراحات التسوية على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده في شكل توصية معلقة ، و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .⁷²

3/ التحكيم: كما سبقت الإشارة سلفا أنه في حالة فشل إجراء المصالحة على الخلاف الجماعي ، فيمكن إتفاق الطرفان على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، و هذا الأخير نصت عليه المادة 13 من قانون 02/90 حيث ذكرت هذه المادة " أنه في حالة إتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من من ق إم مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون"

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

70 - أنظر نص المادة 8 من قانون 02/90

71 - أنظر نص المادة 9 من قانون 02/90

72 - أنظر نص المادة 12 من قانون 02/90

المطلب الثالث

إختصاص القضاء في حل النزاعات الجماعية للعمل

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

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

ب/ إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب: و هو الأمر الذي تطرقت له المادة 35 من قانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب ، أين نصت أنه يمنع العمال المضربون من إحتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل ، و في هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم .

ج/ في حالة نزاع ناتج عن تمثيلية المنظمات النقابية للعمل : و في هذا الإطار نصت المواد من 34 إلى 37 مكرر من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي عن تمثيلية المنظمات النقابية في المؤسسات المستخدمة ، و حددت كيفية و حدود و آليات وجود هذه التمثيليات ، و أحالت كل خلاف أو نزاع ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37 مكرر على الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز 60 يوما بحكم نافذ بصرف النظر عن المعارضة أو الإستئناف .

المبحث الثالث

الإضراب عن العمل

يعتبر الإضراب عن العمل من بين وسائل حل النزاعات الجماعية للعمل ، يتم اللجوء إليه في الغالب بعد إستنفاد الطرق الودية بفعل تباين موافق الأطراف و عدم توفر الضمانات اللازمة لتنفيذ الحلول الممكنة للنزاع ، وهو ما يؤدي الى اللجوء الى هذا الحل للضغط على المؤسسة المستخدمة بالتوقف عن العمل كوسيلة لإرغامها على تحقيق مطالبها .

المطلب الأول

تعريف الإضراب

توجد عدة تعريفات للإضراب تصب كلها في إتجاه واحد، فهناك من يعرف "الإضراب على أنه وسيلة للدفاع عن مصالح العمال"، وهناك من يعرفه على أنه "توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف و شروط العمل"، وهو ما سايره المشرع الجزائري أين أسند حق الإضراب إلى دستور 1996 في نص المادة 57 منه حيث تنص على أن "الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع الوطني و الأمن، و في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية"، و تم تجسيد هذا الحق الدستوري في قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

المطلب الثاني

الشروط القانونية المستوجبة لممارسة حق الإضراب

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

أ- ضرورة إستنفاد وسائل التسوية الودية : و قد أشارت المادة 24 من قانون 02/90 في هذا الصدد أن ممارسة حق الإضراب من قبل العمال يتم وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في القانون، و بعد إستنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة و في غياب أي طرق للتسوية منصوص عليها في عقد أو إتفاقية مبرمة ما بين طرفي الخلاف .

ب - ضرورة صدور قرار الإضراب عن جمعية عامة للعمال : و في هذا الإطار نصت المادة 28 من قانون 02/90 على أنه يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري، و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل، و هو ما يعني أن القانون يستوجب ضرورة اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب كوسيلة ضغط على المؤسسة المستخدمة من قبل العمال بكل حرية و بدون أي ضغط أو إكراه عليهم و إلا أعتبر هذا الإضراب غير شرعي .

ج - ضرورة الإشعار المسبق للإضراب : لا يشرع في الإضراب إلا بعد إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب⁷³ ، و تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب إبتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ، و تحدد هذه المدة عن طريق التفاوض ، و لا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام إبتداء من تاريخ إيداعه.⁷⁴

د- ضرورة عدم عرقلة حرية العمل : يمنع القانون بمناسبة مباشرة حق الإضراب العمال عرقلة حرية العمل ، و يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء⁷⁵ ، و يمنع كذلك بنص المادة (35) العمال المضربون من إحتلال المحلات المهنية المستخدم عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل.⁷⁶

و يمنع كذلك على العمال المضربين تعريض الممتلكات العقارية و المنقولة و كل أدوات العمل للتخريب و التخطيم ، و يجب عليهم إتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على أمن المنشآت و الأملاك.⁷⁷ و يشكل كل من عرقلة حرية العمل بالأفعال التي سبق بيانها و رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية⁷⁸ .

هـ - ضرورة الإلتزام بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة في بعض الأنشطة : ألزم القانون العمال المضربين في بعض الأنشطة و بصفة إجبارية بضرورة ضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة لضرورات إجتماعية ، أمنية و إقتصادية ، و تتمثل فيما يلي:⁷⁹

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

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

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

73 - أنظر نص المادة 29 من قانون 02/90

74 - أنظر نص المادة 30 من قانون 02/90

75 - أنظر نص المادة 34 من قانون 02/90

76 - أنظر نص المادة 35 من قانون 02/90

77 - أنظر نص المادة 31 من قانون 02/90

78 - أنظر نص المادة 36 من قانون 02/90

79 - أنظر نص المادة 38 من قانون 02/90

د/ مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ و مصالح مراقبة الصحة النباتية و الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة و الخاصة و كذا مصالح التطهير .

و/ المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية و اللاسلكية، و كذلك المصالح الضرورية لسير العبور في المواصلات السلكية و اللاسلكية الوطنية و صيانة الشبكة الوطنية للإشارة .

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

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

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

و بإعتبار أن الإضراب تحكمه ضوابط قانونية خاصة تجعل من الخروج عنها إضراب غير شرعي ، إلا أنه بالمقابل أضفى القانون على الإضراب الشرعي حماية قانونية ضد عرقلة أو أي مساس به ، و في القانون عدة مظاهر تبرز هذه الحماية ، ففي المادة 32 من قانون 02/90 تنص على أنه " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون ، و لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل " .

و تظهر هذه الحماية كذلك في نص المادة 33 من القانون السالف الذكر أين منعت أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين ماعدا حالات التسخير التي تأمر به السلطات الإدارية ، أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة .

كما تظهر هذه الحماية كذلك في منع تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون .