



جامعة زيان عاشور الجلفة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



محاضرات في قانون العمل

مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس
جذع مشترك حقوق

إعداد الدكتور: ونوقي جمال

السنة الجامعية 2022/2021

مقدمة

يحتل العمل أهمية بارزة في العلاقات الإنسانية، فهو قيمة مادية ومعنوية أساسية في الحياة، فمن الناحية المادية يتحصل الإنسان من خلال جهده الفكري أو البدني على المتطلبات الضرورية لعيش حياة كريمة، يتعفف بها عن طلب السؤال ويكفي بها حاجاته الضرورية وحتى الكمالية، وبالعامل يساهم الفرد في تقدم المجتمع من خلال المشاركة في عمليات الإنتاج والإنتاجية اللازمة لتقدم الأمم ونجاحها، وبذلك يؤدي الإنسان دوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحضارية للدول، ومن الناحية المعنوية يشعر الإنسان بقيمته ومكانته الأدبية وسط بيئته، باعتباره فردا إيجابيا في هذا المجتمع يؤدي دوره في تعمير الأرض، ولا تتحصل هذه العمارة إلا بالعمل الصالح والجاد والمتقن، فيثاب عليه الفرد ويؤجر في الدنيا وفي الآخرة، وفي هذا يقول سبحانه وتعالى «هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ﴿١٦﴾» (1)، وقوله تعالى «هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾» (2).

لقد برز مفهوم قانون العمل بفعل التجاذبات والصراعات القائمة والمستمرة بين المصالح المتضاربة لكل من طبقة العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى، فقد كان العمل عبارة عن منحة يقدمها صاحب العمل باعتباره الطرف الأقوى في العلاقة التعاقدية، لكنه يفرض فيها ما يشاء من الشروط التي تصل إلى حد الإذعان، مستغلا بذلك الحاجة الاقتصادية والاجتماعية للعامل، وبالتالي أصبحت الحرية التعاقدية عقب ظهور مبدأ سلطان الإرادة مجرد شكل شبه خال من الحقوق والمزايا التي يجب أن يتحصل عليها العمال، فكانت قريبة من مفهوم العبودية التي كانت سائدة في الحضارات القديمة باستثناء الحضارة الإسلامية، وبفعل السلبيات التي أفرزها هذا الواقع وتحت ضغط الاحتجاجات العمالية التي تكتلت في تنظيمات نقابية ومارست ضغوطا على أرباب العمل، تدخلت الدولة من أجل ضبط العلاقة بين الطرفين وتحقيق التوازن في المصالح المتضاربة التي كادت أن تعصف بعلاقة العمل.

(1) - سورة هود، الآية 61.

(2) - سورة الملك، الآية 15.

كان تدخل الدولة حاسما من أجل توفير الحماية اللازمة للعمل، وإعطاء غطاء قانوني وتنظيمي مناسب لشروط وظروف للعمل، كتحديد ساعات العمل ووضع حد أدنى للأجور، والتأمينات الاجتماعية والحماية من حوادث العمل، والسماح للعمال بالمشاركة في هيئات داخل المؤسسة المستخدمة، والتكفل في شكل تنظيمات نقابية من أجل التفاوض والدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال، وغير ذلك من الحقوق التي سمحت بتوسيع نطاق قانون العمل وتعدد مصادره، وهذا كله قصد توفير الاستقرار والحماية اللازمة في علاقات العمل الفردية منها والجماعية.

أما قانون العمل الجزائري فقد شهد عدة إصلاحات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، تماشيا مع النظام الاقتصادي والاجتماعي الذي تبنته الدولة، والتحول من النظام الاشتراكي وسيطرة الحزب الواحد والاتحاد العام للعمال للجزائريين، إلى النظام الرأسمالي واقتصاد السوق الحر، والتعدد الحزبي والنقابي، لكنها إصلاحات متأخرة لم تظهر معالمها إلا بعد دستور 1989 والتعديل الدستوري لعام 1996 الذي كرس العديد من الحقوق العمالية كالحق في العمل والحق في الإضراب والحق النقابي وحرية التجارة والصناعة، وتطبيقا لهذه الإصلاحات جاءت النصوص التشريعية والتنظيمية لتنماشى مع هذا التطور من أجل تحقيق التوازن في المصالح المتضاربة لطرفي علاقة العمل، ومنح الحماية الاجتماعية اللازمة للعمل في بيئة سليمة.

ولإحاطة بالجوانب القانونية لعلاقة العمل الفردية والجماعية، قسمت محتوى هذه المطبوعة

البيداغوجية إلى ثلاثة فصول أساسية، هي:

- الفصل الأول: ماهية قانون العمل

- الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية

- الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول

ماهية قانون العمل

يعتبر الحق في العمل من حقوق الإنسان الأساسية، غير أن هذه النتيجة لم يتم التوصل إليها بعد كفاح خاضته طبقة العمال باعتبارها الفئة الأضعف في علاقة العمل، حيث كانت الغلبة دائماً لمصلحة أرباب العمل انطلاقاً من معاملة العمال كالعبيد الذين ليس لهم أي حقوق، ولم يكن التعاقد في صالح العمال بسبب الشروط التعسفية التي يفرضها أصحاب العمل في عقودهم معهم، انطلاقاً من مركز القوة الذي يتحصنون فيه.

إن الاهتمام بالحق في العمل وتكريس حقوق العمال لم يتجسد إلا بعد تدخل الدولة في وضع الأطر التنظيمية لعلاقة العمل، لأن إهمال هذه العلاقة سوف يؤدي إلى إخلال بالنظام الاجتماعي والاقتصادي للدولة، ولذلك جاءت دساتير الدول لتكريس المبادئ الأساسية التي تكفل للعامل حقه في العمل والأجر والراحة والضمان الاجتماعي، وتم تجسيد تلك المبادئ من خلال قانون العمل ومختلف النصوص التشريعية والتنظيمية التي تتناول مسائل تفصيلية مرتبطة بعلاقة العمل سواء كانت علاقات فردية أو علاقات جماعية.

ومن أجل بناء فكرة عن ماهية قانون العمل، فإنه تم تقسيم هذا الفصل إلى مباحث ثلاثة

على النحو الآتي بيانه:

- المبحث الأول: التطور التاريخي لقانون العمل.
- المبحث الثاني: مفهوم قانون العمل وعلاقته بالقوانين الأخرى.
- المبحث الثالث: مصادر قانون العمل.
- المبحث الرابع: نطاق قانون العمل.

المبحث الأول: التطور التاريخي لقانون العمل

مر قانون العمل بالعديد من المراحل التاريخية التي عكست الاتجاه السياسي والاجتماعي والاقتصادي السائدة في كل مرحلة من مراحلها، بدأت من النظرة العبودية للعمل باعتبار العامل شيء ليس له حقوق إلى غاية تكريس الظروف المناسبة لشروط العمل، وقد كانت هذه النظرة السائدة عبر العصور المختلفة (المطلب الأول)، كما عرف قانون العمل الجزائري عدة تطورات وفقا لتطور النظام الدستوري السائد وما يبيلوره من تشريعات وتنظيمات (المطلب الثاني).

المطلب الأول: قانون العمل عبر العصور المختلفة

يعتبر قانون العمل ثمرة الصراع التاريخي بين العمال وأرباب العمل، حيث تطور هذا الصراع عبر مختلف المراحل التاريخية قبل أن يتم بلورة أحكامه ومبادئه المعروفة اليوم، ذلك أن قانون العمل هو قانون حديث نسبيا ساهمت عدة عوامل في تأخر نشأته مثل نظام الرق ونظام الإقطاع المعروفين في العصور القديمة والوسطى، وخضعت أحكامه لمبدأ سلطان الإرادة في عهد الثورة الفرنسية، قبل أن تتدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل.

الفرع الأول: قانون العمل في العصور القديمة

كانت الحياة القديمة قاسية تتطلب العمل من أجل الحصول على مصادر الحياة والبقاء، فاقترنت في البداية على استخدام أدوات بسيطة لتأمين سبل العيش، ومع تطور تلك الأدوات تطورت معها مصادر الحصول على الغذاء، التي استغلها الإنسان القديم في الصيد البري والبحري، وفي العمل الزراعي، فتكونت العشائر التي كرست مبدأ التقسيم الاجتماعي للعمل والملكية العامة لوسائل الإنتاج وتوزيع المنتجات بالتساوي على أفراد المجتمع، وبالتالي لم تعرف هذه المرحلة من تاريخ العمل الإنساني فكرة الطبقة والاستغلال، لكن الأمر تطور بعد نشوء الحاجة إلى تبادل السلع بين القبائل، فظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وانقسم المجتمع إلى طبقتين، طبقة الأسياد وطبقة الرقيق، وحل مجتمع الرق محل المجتمع المشاع⁽¹⁾.

(1) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2006، ص.15.

لقد عرف المجتمع القديم خضوع العبد المطلق لسيدته، فكان الرقيق يعاملون معاملة الأشياء رغم قيامهم بالأعمال المادية المسندة لهم، أما الأعمال غير المادية فكانت تنظمها القوانين الرومانية بموجب عقود الوكالة⁽¹⁾.

إن ظاهرة الرق أدت إلى وجود علاقة تبعية بين العبد والسيد، لكنها علاقة خضوع مطلق، بحيث يعامل العبد معاملة الأشياء، فقد كان الاقتصاد في معظم الدول القديمة يقوم على نظام الرق، ولم يكن الرقيق يتمتعون بالشخصية القانونية التي تمكنهم من اكتساب الحقوق والتحمل بالالتزامات، وبالتالي لم يكن هناك قانون عمل يحميهم ولم يكن لينشأ قانون للعمل⁽²⁾.

الفرع الثاني: قانون العمل في العصور الوسطى

إذا كان قانون العمل غائبا في مرحلة العصور القديمة، فإن الأمر لم يختلف كثيرا عنه في العصور الوسطى، فلم يظهر قانون عمل ينظم علاقات العمل بين العامل ورب العمل، ويمنح حقوقا للعمال مقابل العمل الذي يؤديه، فقد تميزت فترة العصور الوسطى بظهور نظامين مختلفين هما: نظام الإقطاع ونظام الطوائف أو الحرف.

أولا- نظام الإقطاع في مجال الزراعة

تميزت العصور الوسطى بظهور نظام الإقطاع، الذي يتضمن تبعية العامل لصاحب الأرض الإقطاعي له كتبعية الأرض له، فلم يكن العمال يتمتعون بحرية العمل أو حرية تركه، وبالتالي وقف نظام الإقطاع أمام نشوء قانون العمل في مجال الزراعة⁽³⁾.

إن الإكراه الممارس من طرف ملاك الأراضي على الأبقان ينقسم إلى نوعين، إكراه اقتصادي يتمثل في امتلاك الأرض التي بدونها لا يكون هناك نشاط زراعي، وإكراه مادي يتمثل في استيلاء الإقطاعي على منتوجات عمل الفلاحين، وإكراه قانوني هو فرض الإتاوات والضرائب عليهم⁽⁴⁾.

(1) - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2005، ص.25.

(2) - عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر، 2002، ص ص.27-28.

(3) - عصام أنور سليم، نفس المرجع، ص.28.

(4) - بشير هدي، المرجع السابق، ص.17.

ثانياً - نظام الحرف في مجال الصناعة

يتمثل نظام الحرف في ظهور مجموعة من الأشخاص الذين يحترفون مهنة معينة في المجالات غير الزراعية، وكانت تتميز بنظام تدرجي كشيخ الحرفة والمعلم والصبيبة، وكان انتخاب شيخ الطائفة حقا للمعلمين وحدهم، ولا يمكن لأي شخص أن يمارس حرفة معينة إلا بعد حصوله على ترخيص من شيخ الطائفة، وكانت كل طائفة تستقل بوضع نظام يحكم شؤونها، ومثال ذلك تحديد درجات وأصناف الحرفيين، وشروط العمل، وتحديد الأجور وأوقات العمل والراحة والإجازات، وهكذا فقد كانت علاقات العمل منظمة تنظيمياً داخلياً صرف المشرع عن تنظيم علاقات العمل، والتي لم يكن لها صفة تعاقدية خاصة إذا علمنا أن العامل لم يكن له الحق في ترك عمله، والعمل لدى معلم آخر إلا بعد موافقة شيخ الطائفة⁽¹⁾.

وعليه فقد كان نظام الطوائف النواة الأولى لنشأة قانون العمل، خلافاً لنظام الرق ونظام الإقطاع اللذان لم يعرفا تنظيم العمل، غير أن نظام الطوائف كان يقف أمام حرية العمل بحيث أن الدخول إلى الحرفة أو حتى الخروج منها موقوفة على موافقة شيخ الطائفة.

الفرع الثالث: قانون العمل في العصر الحديث

شهد العصر الحديث نقلة نوعية ساهمت في تكوين قانون العمل، حيث قامت الثورة الفرنسية تحت مبادئ الحرية والمساواة والإخاء، وكان من تطبيقات ذلك إطلاق الحريات العامة ومنها حرية العمل، فأصبح عقد العمل يخضع للحرية التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل، وبسبب مساوئ مبدأ سلطان الإرادة تدخلت الدولة من أجل تنظيم وضبط علاقات العمل.

أولاً - قانون العمل في ظل مبدأ سلطان الإرادة

1- تأثير مبدأ سلطان الإرادة على قانون العمل: لقد أدى قيام الثورة الفرنسية عام 1789 إلى ترسيخ مبادئ الحرية والمساواة التي تفرع عنها مبدأ حرية العمل، مما أحدث قطيعة مع نظامي الإقطاع والطوائف الحرفية، التي تنعدم فيها حرية العمل، ففي هذه المرحلة ظهر مبدأ سلطان الإرادة

(1) - عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص. 29، ويشير هدفي، المرجع السابق، ص. 18.

الذي أدى إلى اعتبار العقد أفضل وسيلة لتنظيم علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل عن طريق تحديد الحقوق والالتزامات المتبادلة⁽¹⁾.

إن ظهور مبدأ الحرية أدى إلى القضاء على النظم السائدة في العصور السابقة وهي نظام الرق ونظام الإقطاع ونظام الحرف، فأصبح من حق العامل حرية اختيار العمل الذي يريد الانتساب إليه، ورب العمل الذي يشتغل عنده، والحق في إنهاء علاقة العمل.

ومن القوانين التي كرست مبدأ الحرية في العمل هو قانون Allard بفرنسا في مارس عام 1791 الذي نص على أن كل شخص حر في أن يمارس المهنة أو الحرفة التي يريد، ومن أجل تقادي نظام الطوائف صدر قانون Chapelier في جوان عام 1791 الذي حظر على العمال سن لوائح تخص مصالحهم المشتركة، ففي هذه الظروف كانت علاقات العمل الفردية هي السائدة، وكانت الاتفاقات المسماة بعقود ايجار الخدمات خاضعة للتفاوض الحر بين طرفي العقد⁽²⁾.

2- تدهور وضع العمال في ظل مبدأ سلطان الإرادة: إذا كانت الحرية الاقتصادية السائدة في مرحلة ما بعد الثورة الفرنسية قد أدت إلى وجود توافق بين طرفي العقد وهما العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى، بحيث يختار الطرفان البنود التي يتفقان عليها، فإن هذه الوضعية أدت إلى نتيجة عكسية وهي تدهور وضعية العمال بفعل عدم التكافؤ بين طرفي العقد، واستغلال أرباب العمل لحاجة العمال إلى العمل، حيث اقتصر دور الدولة على احترام تلك العلاقة التعاقدية دون التدخل فيها.

إن نظام العمل السائد في عصر الحرية جعل العمال يرضخون لشروط وإملاءات أرباب العمل، حيث كان قانون السوق هو المسيطر على هذه المرحلة، فقد أدى زيادة العرض على الطلب إلى زيادة تحكم أرباب العمل في العلاقة التعاقدية، وهو ما تعرض إلى الانتقادات التالية⁽³⁾:

- أدى تفوق أرباب العمل بسبب امتلاكهم للقوة الاقتصادية إلى فرض شروطهم على العمال باعتبارهم الحلقة الأضعف في العلاقة التعاقدية.

(1) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص.27.

(2) - عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص.21-22.

(3) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص.28.

- انخفاض أجور العمال نتيجة تحكم أرباب العمل في تحديدها وفرضها على الطرف الآخر، مما أدى إلى تدني مستوياتهم المعيشية.
- أدى نظام حرية العمل إلى إلحاق الضرر بطبقة العمال نتيجة عدم توفر الظروف المناسبة للعمل، وضعف وسائل الحماية من أخطار العمل.

ثانياً - تدخل الدولة في علاقات العمل

إن الوضعية السيئة التي عاشتها طبقة العمال في مبدأ سلطان الإرادة، والصراع المستمر بين العمال وأرباب العمل من أجل توفير ظروف ملائمة للعمل، وشروط عادلة للعلاقات التعاقدية بين الطرفين، أدت إلى تدخل المشرع من أجل تحقيق التوازن بين مصلحة العمال ومصلحة أرباب العمل، حتى لا يؤدي عدم التكافؤ بين الطرفين إلى تهديد استقرار المجتمع والدولة.

ساهمت عدة عوامل في تدخل الدولة من أجل تنظيم علاقة العمل ومنها ظهور المذاهب الاشتراكية المناهضة للمذهب الفردي، وزيادة ضغط العمال الذين تكتلوا في نقابات للمطالبة بتحسين أوضاعهم، واللجوء إلى الأحزاب السياسية باعتبارها من وسائل الضغط للمطالبة بتحسين أوضاع العمال والدفاع عن مصالحهم، كما ظهر المذهب الرأسمالي الاجتماعي الذي دعى إلى تدخل الدولة في إطار النظام الرأسمالي من أجل تحسين ظروف العمل، ومن أبرز دعاة هذا التدخل المفكر السويسري " سيسموندي " والإنجليزي " كيتير " في نظريته حول التشغيل الكامل، و " ويليام فريديج " الذي طالب بتحقيق الضمان الاجتماعي للعمال كالتأمين ضد المخاطر واستحداث وزارة الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

لقد بدأ تدخل الدولة في علاقات العمل في أواسط القرن التاسع عشر بشكل تدريجي، قصد معالجة بعض المسائل مثل تخفيض ساعات العمل، وتحديد حد أدنى لسن العمل، وراح يتسع إلى أن شمل جل مسائل العمل، وانتهى في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين إلى تكوين قانون كامل للعمل، ويمكن القول أن تدخل الدولة يرجع إلى عدة عوامل هي⁽²⁾:

- (1) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص. 29 وبشير هدي، المرجع السابق، ص. 19.
- (2) - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بدون طبعة، بيروت، لبنان، 2007، ص ص. 55-60.

1- الاعتبارات الاجتماعية: إن الظلم الذي يتعرض له العامل بسبب ظروف العمل السيئة، ينعكس سلباً على نفسية وأداء العامل، مما يجعله يلجأ إلى العنف دفاعاً عن مصالحه، كما كان الإضراب وغلق المصانع من الوسائل التي يلجأ إليها العمال للضغط على أرباب العمل، مما يؤدي إلى الإخلال بالسلم الاجتماعي.

2- الاعتبارات القانونية: إن حرية التعاقد التي جاءت بها الثورة الفرنسية جعلت الدولة تمتنع عن التدخل في علاقات العمل، لكن هذا الوضع أوجد امتيازاً لأرباب العمل على حساب العامل باعتبارهم يمتلكون الإمكانيات المادية التي تمكنهم من فرض شروطهم على العمال، فالأجر هو المورد الوحيد للعامل فليس له وقت للمساومة ولا يملك إلا أن يقبل شروط العقد ولو كانت مجحفة في حقه، ومن هنا كان تدخل الدولة ضرورياً لإعادة التوازن بين الطرفين.

3- الاعتبارات الاقتصادية: كان العمل عبارة عن سلعة تخضع لقانون الطلب والعرض مما أفاد أصحاب العمل، حيث كان عرض العمل أكبر من الطلب عليه، مما دفع أصحاب العمل لاستغلال هذه الوضعية والنزول بالأجور إلى حده الأدنى الذي لا يكفي للمعيشة، واضطر العمال إلى تشغيل نساءهم وأولادهم في العمل بأجور منخفضة، وهو ما انعكس سلباً على القدرة الشرائية لطبقة العمال.

4- الاعتبارات السياسية: كانت طبقة العمال تشكل قوة انتخابية لا يستهان بها، فكانت الأحزاب السياسية تتقرب منها من أجل كسب أصواتها مقابل تلبية مطالبهم العمالية، كما انخرط العمال أنفسهم في الأحزاب السياسية ذات التوجهات الاشتراكية أو الشيوعية، من أجل التأثير على سياسة الدولة تجاههم، والنظر في مطالبهم الاجتماعية والاقتصادية من خلال قانون العمل الذي تنتبأه الدولة.

الفرع الرابع: قانون العمل في الإسلام

إن العمل في الإسلام يعتبر من مصادر الرزق والإعمار في الأرض، فلا يمكن بناء المجتمع بدون عمل يقوم به الإنسان لاستغلال ما سخره الله تعالى لنا في الأرض، حتى يحصل قوت يومه ولا يكون عالة على غيره، ويساهم في توفير الحاجات الضرورية له وللمن حوله.

أولاً- العمل في القرآن الكريم

دللت العديد من الآيات القرآنية الكريمة على فضل العمل والسعي إليه، ومنها:

- قوله تعالى ﴿وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا﴾⁽¹⁾، فقد خصص الله النهار للعمل واكتساب الرزق.
- قوله ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾⁽²⁾، فالله سبحانه وتعالى جعل لنا الأرض سهلة لنستقر في أماكنها ومناطقها المختلفة، بحثا عن مصادر الرزق التي سخرها الله لنا.

- قوله تعالى ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾⁽³⁾، وهي دعوة للمسلم بأن يحقق التوازن بين العبادة والعمل، فبمجرد أن يؤدي ما عليه من صلاة فعليه أن يسعى إلى تحصيل رزقه مع ذكر الله وشكره.

- قوله تعالى ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنْفِقُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغِضُوا فِيهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ﴾⁽⁴⁾، فهي دعوة للعمل من خلال الصدقة التي يقدمها العامل من عمله الحلال، فيكتسب بها الأجر والثواب.

- قوله تعالى ﴿وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى﴾⁽⁵⁾، وهي تأكيد لعلاقة السعي بما يقدمه الإنسان من عمل.

- قوله تعالى ﴿إِنَّ رَبَّكَ يَعْلَمُ أَنَّكَ تَقُومُ أَدْنَىٰ مِن ثُلُثِي الثَّلَاثِ وَنِصْفَهُ وَثُلُثُهُ وَطَائِفَةٌ مِّنَ الَّذِينَ مَعَكَ وَاللَّهُ يُقَدِّرُ الثَّلَاثَ وَالنَّهَارَ عَلِيمٌ أَن لَّنْ نُّحْصِيهِ فَتَابَ عَلَيْكُمْ فَاقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ عَلِيمٌ أَن سَيَكُونُ مِنكُم مَّرْضَىٰ وَءَاخِرُونَ يَصْرَبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِن فَضْلِ اللَّهِ﴾⁽⁶⁾، حيث خفف الله سبحانه تعالى من العبادة في الليل للسماح للأشخاص بأن يمارسوا التجارة والعمل وطلب الرزق، فأمر الله الإنسان بأن يقرأ من القرآن ما تيسر منه حتى يسمح له بالسعي في الأرض لطلب الكسب.

(1) - سورة النبأ، الآية 11.

(2) - سورة الملك، الآية 15.

(3) - سورة الجمعة، الآية 10.

(4) - سورة البقرة، الآية 267.

(5) - سورة النجم، الآيات 39-41.

(6) - سورة المزمل، الآية 20.

- قوله تعالى ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾⁽¹⁾، تتضمن هذه الآية الكريمة دعوة إلى العمل الصالح دون التمييز بين الذكور والإناث، وجزء ذلك هو الحياة الطيبة والأجر الحسن.

ثانياً - العمل في السنة النبوية

دعت السنة النبوية الشريفة إلى العمل من خلال طلب الرزق والكسب، فقد كان عليه الصلاة والسلام يعمل في التجارة، وكان الخليفة الراشدي عثمان بن عفان من الأغنياء الذين حصلوا رزقهم من التجارة وساهموا بمالهم في الدعوة إلى الإسلام ونشره، ومن الأحاديث النبوية التي تحت على العمل وإتقانه ما يلي:

- قوله صلى الله عليه وسلم: « ما أكلَ أحدٌ طعاماً قطُّ، خيراً من أن يأكلَ من عملِ يدهِ، وإن نبيَّ الله داوُدَ عليه السلامُ، كان يأكلُ من عملِ يدهِ »⁽²⁾.

- قوله صلى الله عليه وسلم: « لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ، فَيَأْتِيَ بِحُزْمَةِ الحَطَبِ عَلَى ظَهْرِهِ، فَيَبِيعَهَا، فَيَكْفِيَ اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ »⁽³⁾.

- قوله صلى الله عليه وسلم: « عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ صَدَقَةٌ قَالُوا: فَإِنْ لَمْ يَجِدْ؟ قَالَ: فَيَعْمَلُ بِيَدَيْهِ فَيَنْفَعُ نَفْسَهُ وَيَتَصَدَّقُ، قَالُوا: فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ، أَوْ لَمْ يَفْعَلْ؟ قَالَ: فَيُعِينُ ذَا الحَاجَةِ المَلْهُوفَ، قَالُوا: فَإِنْ لَمْ يَفْعَلْ؟ قَالَ: فَيَأْمُرُ بِالْخَيْرِ، أَوْ قَالَ: بِالمَعْرُوفِ، قَالَ: فَإِنْ لَمْ يَفْعَلْ؟ قَالَ: فَيُمْسِكُ عَنِ الشَّرِّ، فَإِنَّهُ لَهُ صَدَقَةٌ »⁽⁴⁾.

وعليه فإن كل الأحاديث النبوية الشريفة تدعونا إلى العمل حتى لا نكون عالة على غيرنا، فالعمل هو عبادة للتقرب من الله سبحانه وتعالى، ووسيلة لكسب الرزق الحلال، فمنه يستفيد الإنسان ويفيد غيره من خلال إشراكهم في العمل أو تقديم الصدقات لمن هو بحاجة إلى المال.

(1) - سورة النحل، الآية 97.

(2) - محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، دار بن كثير، الطبعة الأولى، بيروت، 2002، رقم الحديث: 2072.

(3) - نفس المرجع، رقم الحديث: 1471.

(4) - نفس المرجع، رقم الحديث: 6022.

المطلب الثاني: تطور قانون العمل في الجزائر

عرف قانون العمل الجزائري عدة تحولات وتطورات كانت بدايتها الهيمنة الاستعمارية على شؤون العمل، واستمرار تطبيق القوانين الفرنسية إلا ما يتعارض مع السيادة فيما فترة ما بعد الاستقلال، وتميزت بسيطرة الطابع الاشتراكية الاجتماعي قبل اعتماد النظام الحر الذي سمح باكتساب العمال العديد من الحقوق كتوسيع الحق النقابي وحق الإضراب، وغيرها من الحقوق المعترف بها خاصة في مرحلة ما بعد دستور 1989.

الفرع الأول: فترة ما قبل الاستقلال

كان قانون العمل الفرنسي هو القانون المطبق على الأراضي الجزائرية، وفق النظرة الاستعمارية التي يعتبرها امتداد للمحتل الفرنسي مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للوضع في الجزائر⁽¹⁾، غير أن العامل الجزائري كان يفقد لأبسط حقوقه والتي كانت مطالبه الرئيسية هي الحرية والاستقلال، فعرفت هذه الفترة الإضرابات العمالية ذات الطابع الاجتماعي وأحيانا السياسي، ونتج عن ذلك تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين عام 1956، وبالتالي لا يمكن الحديث خلال الفترة الاستعمارية عن قانون عمل جزائري⁽²⁾.

الفرع الثاني: قانون العمل في فترة ما بين 1962-1989

أولاً- السنوات الأولى للاستقلال

عرفت هذه الفترة فراغا تشريعيا وتنظيميا في مختلف المجالات ومنها مجال العمل، لذلك بادرت السلطات إلى إصدار القانون رقم 62-57 من أجل تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية، واستمر العمل بهذا القانون حتى صدور الأمر 73-29 الذي منح أجل سنتين أي إلى غاية 5 جويلية 1975 لإنهاء العمل بالقوانين الفرنسية⁽³⁾، ويعتبر هذا القانون انتصارا للاتجاه الليبرالي المناهض للتيار الاشتراكي، وتطبيقا له تم الفصل بين قانون العمل

(1) - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2015، ص.11.

(2) - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2009، ص.142.

(3) - القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31/12/1962 الملغى بالأمر 73-29 المؤرخ في 05/07/1973.

في الإطار التنظيمي وقانون العمل في إطاره التعاقدية، تطبيقا للقانون الفرنسي لعام 1959 الذي يسري على عمال الإدارات والمؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري، واستثناء عمال المؤسسات العمومية الإدارية الذين يخضعون لنظام قانوني خاص بهم، وكانت أول محاولة لتنظيم العمل في القطاع العام هو صدور الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العامة⁽¹⁾، الذي لم يستثن من مجال تطبيقه عمال المؤسسات الاقتصادية بشروط يحددها مرسوم تنظيمي، غير أن هذا المرسوم لم يصدر وبالتالي استمرت التفرقة قائمة في مجال العمل⁽²⁾.

ثانيا - قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات لعام 1971

يعتبر هذا القانون أول محاولة لتنظيم العمل في إطار النظام الاشتراكي⁽³⁾، حيث تنص مادته الثامنة على أن العامل هو كل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني، وتساوي مادته التاسعة بين العمال في الحقوق والواجبات ومن نفس الأجور عن نفس العمل، وتعترف لهم المادة الخامسة عشر بالحق في ممارسة العمل النقابي، كما صدر في نفس السنة الأمر 71-75 الذي ينظم علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص⁽⁴⁾، والذي أحدث بموجب مادته الثانية قسما نقابيا من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين في كل وحدة أو مؤسسة تابعة للقطاع الخاص تشغل أكثر من 9 عمال.

(1) - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المنضمم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 لعام 1966.

(2) - بشير هدي، المرجع السابق، ص.46.

(3) - الأمر 71-74 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية عدد 101 لعام 1971.

(4) - الأمر 71-75 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية عدد 101 لعام 1971.

ثالثاً - قوانين العمل لعام 1975

عرف عام 1975 جملة من القوانين التي تعالج مواضيع مرتبطة بقطاع العمل، كتحديد القانونية للعمل⁽¹⁾، والقانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁽²⁾، والعدالة في العمل⁽³⁾، واختصاصات مفتشية العمل⁽⁴⁾، وقد تم تمديد تطبيق أحكام الأمر 75-31 إلى القطاع العام خاصة أنه لا يتضمن أي استثناء صريح للقطاع العام من نطاق تطبيقه، حيث تم تطبيق أحكامه بالفعل على بعض الاتفاقيات الجماعية بين المؤسسات العامة الاقتصادية وعمالها، لعدم وجود قوانين وطنية أو عدم وضوحها، خاصة أن القانون الفرنسي هو المطبق كما سبق الإشارة إلى ذلك، أو من أجل تحقيق انسجام بين عمال المؤسسات الخاصة والمؤسسات العامة لاسيما في الحقوق والالتزامات⁽⁵⁾.

رابعاً - القانون الأساسي العام للعامل لعام 1978

جاء هذا القانون لتكريس المبادئ الواردة في الميثاق الوطني ودستور عام 1976 وفقاً لما جاء في مادته الأولى⁽⁶⁾، وفي عام 1982 صدر قانونان مهمان لتطبيق القانون الأساسي العام للعامل لعام 1978، هما:

- القانون الخاص بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية التي تطرأ بين العمال وأصحاب العمل⁽⁷⁾، حيث نص في مادته الخامسة على الهيئات المكلفة بتسوية تلك الخلافات كالهيئات الداخلية ومفتشية

(1) - الأمر رقم 75-30 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، الجريدة الرسمية عدد 39 لعام 1975.

(2) - الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية عدد 39 لعام 1975.

(3) - الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية عدد 39 لعام 1975.

(4) - الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 39 لعام 1975.

(5) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.12.

(6) - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32 لعام 1978.

(7) - القانون رقم 82-05 المؤرخ في 1982/02/13 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، الجريدة الرسمية عدد 7 لعام 1982.

العمل واللجان البلدية والولائية، وميز هذا القانون بين الإجراءات المتبعة في القطاع العام، والإجراءات الخاصة بالقطاع الخاص.

- أما القانون الثاني فهو القانون المتعلق بعلاقات العمل الفردية⁽¹⁾، وما يميز هذا القانون هو انطباقه على كل خلاف بين العامل والمستخدم مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه سواء القطاع العام أو القطاع الخاص.

خامسا- قوانين الحماية الاجتماعية في عام 1983

عرف عام 1983 ظهور قوانين الحماية الاجتماعية للعامل ومنها:

- القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁽²⁾، الذي يهدف إلى تغطية المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاة، حيث يرصد لكل حالة أداءات نقدية أو عينية.

- قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد⁽³⁾، الذي يمنح معاش أو منحة التقاعد على أساس مدة العمل وسن العمل، كما قرر منح معاش منقول للزوج الباقي أو اليتامى أو الأصول.

سادسا- القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية لعام 1988

جاء هذا القانون في ظل الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة، حيث أعطى نوع من المرونة والاستقلال في التسيير لهذه المؤسسات، وخفف من الأسلوب الاشتراكي للمؤسسات، ونصت مادته الثانية بقولها " المؤسسات العمومية الاقتصادية هي مؤسسات اشتراكية تكتسي الأشكال القانونية التي ينص عليها هذا القانون "⁽⁴⁾، وهي الأشكال التي ظهرت في صورة شركات مساهمة أو شركات ذات مسؤولية محدودة تملك فيها الدولة أو الجماعات المحلية جميع الأسهم والحصص⁽⁵⁾.

(1) - القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 9 لعام 1982.

(2) - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 28 لعام 1983.

(3) - القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 28 لعام 1983.

(4) - القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية عدد 2 لعام 1988.

(5) - بشير هدي، المرجع السابق، ص.48.

- قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁽¹⁾، الذي يسري طبقاً لمادته الثانية على القطاع العام والقطاع الخاص، ويهدف إلى توحيد الأحكام المتعلقة بحوادث العمل أو الأمراض المهنية.

- قانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي⁽²⁾، والذي تميز بتعريف أصحاب العمل في المادتين الثالثة والرابعة بأنهم كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً واحداً أو أكثر أياً كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدته، بالإضافة إلى الخواص الذين يستخدمون أشخاصاً لحسابهم الخاص كالخدم في البيوت أو السواق أو الخياطات أو الممرضات.

- قانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي⁽³⁾، والتي قسمها إلى منازعات عامة ومنازعات طبية ومنازعات تقنية، حيث خصص لكل نوع إجراءات خاصة به.

الفرع الثالث: فترة ما بعد 1989 إلى اليوم

تميزت هذه المرحلة بظهور دستور 1989 الذي كرس التعددية الحزبية بعد أن كان الحزب الواحد هو المسيطر على العمل السياسي والاقتصادي والاجتماعي، وعرف الانتقال من الاشتراكية المكرسة في دستور 1976 باعتبارها خياراً لا رجعة فيه⁽⁴⁾، إلى النظام الديمقراطي والعدالة الاجتماعية⁽⁵⁾، كما كرس الحق في الملكية الخاصة⁽⁶⁾، والحق في العمل⁽⁷⁾، والحق النقابي الذي

(1) - القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28 لعام 1983.

(2) - القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28 لعام 1983.

(3) - القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02/07/1983 بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28 لعام 1983 (ألغى بموجب القانون 08/08 بموجب المادة 90 منه، الجريدة الرسمية عدد 08/11).

(4) - المادة 10 من دستور 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22/11/1976، الجريدة الرسمية عدد 94 لعام 1976.

(5) - المادة 10 من دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 88-18 المؤرخ في 28/02/1989، الجريدة الرسمية عدد 09 لعام 1989.

(6) - المادة 49 من دستور 1989.

(7) - المادة 52 من دستور 1989.

كان محتكرا من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين⁽¹⁾، والحق في الإضراب الذي كان محصورا في القطاع الخاص فقط دون القطاع العام⁽²⁾.

وتماشيا مع المبادئ التي كرسها الدستور ظهرت ترسانة من القوانين في مجال علاقات العمل سواء الفردية او الجماعية أو ما يتصل بها من قوانين وتنظيمات، نذكر منها: القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽³⁾، والقانون المتعلق بمفتشية العمل⁽⁴⁾، والقانون المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الفردية⁽⁵⁾.

ومن أبرز القوانين هو قانون علاقات العمل⁽⁶⁾، الذي أدخلت عليه بعض التعديلات تماشيا مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي، والموازنة بين مصالح الأطراف المتناقضة ومنها⁽⁷⁾:

- تعديل المادة 73 التي كانت تمنح المستخدم حق تحديد الأخطاء الجسيمة بإرادته المنفردة من خلال النظام الداخلي، ثم تدخل المشرع ليتولى بنفسه تحديد قائمة الأخطاء الجسيمة على سبيل المثال لا الحصر والتي تبرر التسريح التأديبي للعامل⁽⁸⁾.

- إلغاء المادة 72 المتعلقة بحق العامل في التعويض عن التسريح على أساس شهر عن كل سنة عمل في حدود 15 شهرا، بموجب المادة 35 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية⁽⁹⁾.

(1) - المادة 53 من دستور 1989

(2) - المادة 54 من دستور 1989

(3) - قانون رقم 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 6 لعام 1990.

(4) - قانون رقم 90-03 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية عدد 6 لعام 1990.

(5) - قانون رقم 90-04 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية عدد 6 لعام 1990.

(6) - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 لعام 1990.

(7) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.30.

(8) - المادة الثانية من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 الذي يعدل ويتمم قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 68 لعام 1991.

(9) - الجريدة الرسمية عدد 34 لعام 1994.

- تعديل المادة 87 المتعلقة بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون بإضافة المادة 87 مكرر التي حددت مكونات هذا الأجر في الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات⁽¹⁾، وهي المادة محل النقد من قبل المنظمات النقابية.

- تعديل المادة 12 المتعلقة بتحديد حالات إبرام عقد محدد المدة بإضافة حالة خامسة وهي الأشغال ذات المدة المحددة أو المؤقتة بطبيعتها، كما تم إضافة المادة 12 مكرر لإعطاء مفتش العمل صلاحية التحقق من أن عقد العمل المحدد المدة قد أبرم ضمن الحالات المحددة⁽²⁾.

المبحث الثاني: مفهوم قانون العمل وعلاقته بالقوانين الأخرى

يعتبر قانون العمل فرعاً حديثاً من فروع القانون، ولهذا اجتهد الفقه في تكوين إطار مفاهيمي يبين العلاقات التي ينظمها ويحكمها ذلك القانون، فقانون العمل ليس هو القانون الذي ينظم العمل الإنساني كما يبدو من تسميته، ولهذا كان تحديد مفهومه ضرورياً لتحديد معالمه وتمييزه عن غيره من فروع القانون، ولهذا نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم قانون العمل (المطلب الأول) وعلاقة قانون العمل بغيره من القوانين (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم قانون العمل

إن تحديد مفهوم قانون العمل يتطلب ضبط تعريفه من خلال ذكر الآراء التي قيلت بشأنه والوصول إلى تعريف يحدد الجوانب المختلفة لهذا القانون، كما يترتب عن ذلك ذكر الخصائص التي يتميز بها قانون العمل.

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

ظهرت عدة مسميات لقانون العمل كالقانون الصناعي المطبق على عمال المصانع في بداية الثورة الصناعية، ثم القانون العمالي والقانون الاجتماعي، ويمكن القول أن قانون العمل هو " مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل

(1) - المرسوم التشريعي المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11/04/1994 المتمم للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 20 لعام 1994.

(2) - الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996 المعدل والمتمم لقانون 90-11، الجريدة الرسمية عدد 43 لعام 1996.

والمؤسسة المستخدمة، الناتجة عن عقد العمل، وما يترتب عنها من آثار ومراكز قانونية للطرفين⁽¹⁾، وفي تعريف آخر أن قانون العمل هو " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الفردية منها والجماعية والآثار المترتبة عنها بين العامل أو العمال ورب العمل"⁽²⁾.

يعرف قانون العمل أيضا بأنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص (هم العمال) بالعمل لحساب آخرين (هم أصحاب العمل) وتحت سلطتهم وإشرافهم، مقابل أجر"⁽³⁾.

كما يعرف كذلك بأنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالأجر، وكذلك تلك التي تنظم العلاقات الجماعية "، ويعرف أيضا بأنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص طبيعي آخر، أو شخص معنوي خاص، وتحت سلطته وإشرافه، مقابل أجر "، وفي تعريف آخر فإن قانون العمل هو " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية المتعلقة بالعمل التابع المأجور الخاص"⁽⁴⁾.

يعرف قانون العمل أيضا بأنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل بشرط أن يكون العامل تابعا وخاضعا لرب العمل في تأدية العمل، وأن يكون تحت إشرافه ورقابته، كما ينظم علاقات العمل الجماعية وما يترتب عن العلاقة من حقوق والتزامات للطرفين"⁽⁵⁾. إن قانون العمل في الحقيقة لا يحكم العمل الإنساني كله كما يدل عليه تسميته، بل يحكم

نشاطا معينا ومحددا من العمل الإنساني، ولذلك فإن المقصود بقانون العمل هو⁽⁶⁾:

- (1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.36.
- (2) - عجة الجيلالي، مدخل العلوم القانونية: نظرية القانون، برتي للنشر، الجزائر، 2009، ص.155.
- (3) - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص.24.
- (4) - عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص.13-15.
- (5) - خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2014، ص.14.
- (6) - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص.25-32.

1- العمل التابع: يقتصر قانون العمل على نوع واحد منه هو العمل التابع، ويكون العمل تابعا إذا كان من يؤدي العمل خاضعا لسلطة وإشراف وتوجيه رب العمل، وبالتالي يخرج من نطاقه العمل المستقل الذي يقوم به الشخص لحساب نفسه دون أي رقابة أو إشراف من الغير كالطبيب والمحامي والمهندس، فالتبعية هي عنصر التفرقة بين العمل التابع والعمل المستقل، ذلك أن قانون العمل يهدف إلى منع استغلال الإنسان لأخيه الإنسان، وهذا الاستغلال يظهر في نطاق العمل التابع الذي يربط العامل برب العمل.

2- العمل التابع المأجور: ليس كل عمل تابع يحكمه قانون العمل بل هو العمل التابع المأجور، وبالتالي يخرج عن نطاقه العمل المجاني أو على سبيل التبرع، حيث يعتبر الأجر عنصر أساسيا في علاقات العمل، قد نصت المادة الأولى من قانون علاقات العمل رقم 90-11 بأن هذا القانون يحكم العلاقة بين العمال الأجراء والمستخدمين، والعامل الأجير طبقا للمادة الثانية من نفس القانون هو من يقوم بعمل يدوي أو فكري مقابل مرتب⁽¹⁾.

3- العمل الخاص: إن قانون العمل ينظم العلاقات التي يقوم بها العامل لحساب الأشخاص العاديين، أما العمل التابع المأجور المؤدى لحساب الدولة وغيرها من أشخاص القانون العام فإنه يدخل في نطاق القانون الإداري، ويحكم قانون الوظيفة العامة، فالموظف العام يخضع لأحكام خاصة بحكم ارتباطه بالإدارة العامة، لكن قد ترد استثناءات من شأنها إخضاع بعض هذه العلاقات إلى تشريع العمل، كخضوع المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري لأحكام قانون العمل دون المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري التي تخضع للقانون الخاص بالوظيفة العامة⁽²⁾.

بالرجوع إلى المادة الثانية نجد أن العمل المأجور الذي يقوم به العامل قد يكون لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى "المستخدم"، ثم نصت المادتان الثالثة والرابعة من قانون 90-11 صراحة على الفئات المستثناة من تشريع العمل، ومنهم: المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون لوزارة الدفاع، والقضاة، والموظفون العموميون والأعوان المتعاقدون

(1) - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 لعام 1990.

(2) - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 25-32.

في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

4- العلاقات الجماعية: لا يقتصر قانون العمل على علاقات العمل الفردية المتمثلة في عقد العمل، بل يشمل أيضا علاقات العمل الجماعية سواء كانت بين العمال أنفسهم كالنقابات، أو العلاقات بين العمال وأرباب العمل كما الحال في عقد العمل الجماعي.

مما سبق يمكن القول إن قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل التابع والمأجور، سواء كانت علاقات عمل فردية أو علاقات عمل جماعية.

الفرع الثاني: خصائص قانون العمل

أولاً- الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل

أينما عند دراسة التطور التاريخي لقانون العمل أن فترة الحرية التعاقدية أدت إلى سلبيات انعكست على العمال بسبب وجود أرباب العمل في مركز أقوى، وهو ما دفع الدولة إلى التدخل لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل وهم فئة العمال، الأمر الذي استلزم وجود قواعد آمرة تضمن تمتع العمال بالحقوق وتحول دون استغلالهم في علاقات العمل، مما يحقق الاستقرار في المجتمع عن طريق شعور جميع الأطراف بالتوازن في مصالحهم ويضمن زيادة الإنتاجية في ظروف عمل ملائمة.

إن الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل واتصالها بالنظام العام، ترتب عليها إقرار جزاءات مدنية وأخرى جزائية عن مخالفة أحكامه، فقد نصت المادة 135 من قانون 90-11 على بطلان كل علاقة عمل مخالفة لأحكام التشريع المعمول به، كما يعد باطلا طبقا للمادة 136 كل بند في عقد العمل يكون مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، كما نص قانون العمل على أحكام جزائية في المواد 138 إلى 155 تتعلق بكل من يخالف قاعدة آمرة من قواعد قانون العمل.

ثانيا - الواقعية في قانون العمل

تتميز أحكام قانون العمل بالواقعية، أي أنها تتكيف مع ظروف الواقع وتختلف باختلافها، فهي أحكام مختلفة باختلاف الأشخاص والوضعيات والظروف، فالعمل مسألة واقعية يتطلب وجود قواعد تأخذ بعين الاعتبار نوع العمل وسن العمال وظروف العمل.

لقد راعى قانون العمل في قواعده الظروف المختلفة للعمل والعمال، فظروف العمل في الزراعة تختلف عنها في الصناعة، كما تختلف معاملة الأشخاص بحسب جنسهم وسنهم وجنسيتهم، ولهذا توجد قواعد خاصة بظروف المرأة العاملة التي تختلف عن ظروف الرجل العامل، كتحريم عملها في بعض الأعمال الشاقة أو غير الملائمة لهم، أو تحريم عملها ليلا⁽¹⁾، ومنع تشغيل من هم أقل من 19 سنة من الجنسين في الأعمال الليلية⁽²⁾، كما يمنع تشغيل الصغار قبل بلوغهم السن القانونية للعمل، أو يمنع تشغيلهم في الأعمال الشاقة أو المرهقة، حيث حددت المادة 15 سن العمل بـ 16 سنة وهو أقل من سن الرشد المدني، واشترطت على القاصر الحصول على ترخيص من وليه الشرعي، ومنعت تشغيل القصر في أعمال خطيرة أو تتعدم فيها النظام أو تضر بصحته أو أخلاقه، ويعلق تشغيل العمال الأجانب على وجوب الحصول على ترخيص مسبق بمزاولة النشاط في الدولة، ولهذا وضع قانون العمل قواعده بما يراعي خصوصية كل حالة⁽³⁾.

ثالثا - الطبيعة الذاتية لقانون العمل

تتجلى ذاتية قانون العمل في خروج قواعده عن المبادئ العامة المعروفة في باقي القوانين، ومنها على سبيل المثال تحديد سن العمل بـ 16 سنة⁽⁴⁾، بخلاف القانون المدني الذي حدد سن الرشد بـ 19 سنة في المادة 40 منه⁽⁵⁾، كما تميزت قواعد قانون العمل بتراجع مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد وتدخل الدولة في تنظيم أحكامها وفسح المجال أمام التفاوض الجماعي، وتتجلى ذاتية

(1) - المادة 29 من قانون 90-11.

(2) - المادة 28 من قانون 90-11.

(3) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص.40، وأيضا: حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص.132-133.

(4) - المادة 15 من قانون 90-11 المشار إليه.

(5) - الأمر 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 78 لعام 1975، المعدل

قانون العمل في اعتماد مبادئ ومصادر خاصة به، كالقواعد المنظمة للأعراف المهنية للعمل، ومبدأ تفسير قواعده وفق الأصلح للعامل خروجاً عن القواعد العامة للتفسير⁽¹⁾.

ومن المبادئ التي تؤكد ذاتية قانون العمل وتميزه عن غيره، هو الأخذ بمبدأ تفسير أحكام قانون العمل عند الشك لمصلحة العامل، دائماً كان أو مديناً في الالتزام، خروجاً عن القاعدة المقررة في القانون المدني بأن الشك يفسر لمصلحة المدين، وهو ما يتلاءم مع الغاية من قانون العمل وهي حماية العمال، ويتفق مع طبيعة عقد العمل الذي يمكن اعتباره عقد إذعان في ظروف انتشار البطالة وقلة فرص العمل التي يحتكرها أصحاب العمل⁽²⁾، غير أنه لا ينبغي الأخذ بهذا المبدأ إذا كان قصد المشرع من النص هو تحقيق مصلحة أصحاب العمل أو إقامة التوازن بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل، أو كان الهدف منه تحديد المسؤولية الجنائية لأصحاب العمل⁽³⁾.

رابعاً - تدويل قانون العمل

لقد أدت مختلف العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى تدويل قانون العمل، فأصبح وجود قانون دولي للعمل المصدر المشترك لمختلف التشريعات العمالية، وهو ما حدث بسبب نشاط النقابات وظهور المنظمات التي تدافع عن العمال في العالم، كالمنظمة الدولية للعمل والسوق الأوروبية المشتركة⁽⁴⁾.

خامساً - خصوصية المنازعات الاجتماعية

1- الجهات الفاصلة في النزاع العمالي

يتميز قانون العمل بتيسير إجراءات التقاضي التي تستهدف إلى تمكين العامل من الحصول على حقوقه بالسرعة المطلوبة دون تحميله بالرسوم القضائية نظراً لضعفه الاقتصادي، ولذلك وضعت

(1) - بشير هدي، المرجع السابق، ص. 27 وأيضاً: خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص. 22.

(2) - محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2010، ص. 36.

(3) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص. 55.

(4) - بشير هدي، المرجع السابق، ص. 27.

عدة تشريعات عمالية إجراءات خاصة بالمنازعة العمالية، ومنها استحداث محاكم خاصة للنظر في منازعات العمل تتكون من قضاة وممثلين عن العمال وأرباب العمل⁽¹⁾.

أما المشرع الأردني فقد استحدث (سلطة الأجور) التي تختص بالنظر في الدعاوى الخاصة بقضايا الأجور، أما باقي القضايا فقد أفردها محاكم خاصة وهي محكمة الصلح بالنسبة لمنازعات العمل الفردية، أما المنازعات الجماعية فيفصل فيها كل من مندوب معين من وزير العمل وفي حالة فشله تحال إلى وزير العمل الذي يحيلها على مجلس التوثيق إذا فشل في حل النزاع خلال آجال محددة، فإن فشل مجلس التوثيق في حل النزاع يقوم وزير العمل بإحالة النزاع على المحكمة العمالية. ولا يختلف القانون الجزائري في تيسير إجراءات التقاضي وطرق حل النزاع التي تمر بمرحلة الحلول الودية للنزاع قبل اللجوء إلى القسم الاجتماعي للمحكمة كما سنرى لاحقاً.

2- من حيث الرسوم القضائية

تتص بعض التشريعات العمالية على إعفاء العمال من الرسوم القضائية، وقد يكون الإعفاء مطلقاً يشمل كل الدعاوى العمالية سواء كانت مرفوعة من طرف العمال وحتى أرباب العمل كما هو الشأن في القانون اللبناني والقانون الأردني، خلافاً للقانون المصري الذي يقصر الإعفاء على القضايا المرفوعة من العمال فقط⁽²⁾، وفي القانون الجزائري يدفع العامل رسوماً أقل من رب العمل، فتكون قيمتها 600 دج إذا كان العامل هو رافع الدعوى، و1500 دج إذا كان المستخدم هو رافع الدعوى وتصيح مجانية إذا كان أجره أقل من الأجر الوطني الضمون.

3- الفصل في الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال

تتميز الدعاوى العمالية بضرورة الفصل فيها على وجه السرعة والاستعجال، ولذلك تستخدم معظم التشريعات عبارة (على وجه السرعة) أو عبارة (في أقرب الآجال) للفصل في تلك الدعاوى، وفي هذا تنص المادة 505 من قانون الإجراءات والمدنية والإدارية بقولها (تحدد أول جلسة في أجل أقصاه 15 يوم من تاريخ رفع الدعوى، يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال).

(1) - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 138-140.

(2) - حسين عبد اللطيف حمدان، نفس المرجع، ص 140 وأيضاً: سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 59.

4- امتياز المبالغ المستحقة للعامل

منح المشرع ميزة خاصة للمبالغ المستحقة للعمال، وهي صورة من صور التيسير في إجراءات التقاضي التي يستفيد منها العامل في مرحلة التنفيذ، حيث تنص المادة 993 من القانون المدني على امتياز الديون المستحقة للعمال على جميع أموال المدين من منقولات وعقارات.

المطلب الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

يرتبط قانون العمل بفروع أخرى من فروع القانون، كالتي تتعلق بالحريات والحقوق الاقتصادية والاجتماعية، أو تنظم العلاقات التعاقدية والتنظيمية بين الأشخاص، فقانون العمل ليس قانونا منعزلا عن غيره من القوانين، بل توجد مسائل مرتبطة بعلاقات العمل المختلفة في باقي القوانين.

الفرع الأول: علاقة قانون العمل بالقانون المدني

يرتبط قانون العمل تاريخيا بالقانون المدني عندما كانت العلاقات العمالية تخضع لمبدأ سلطان الإرادة فقط، وهو المبدأ المكرس في القانون المدني حيث تنص المادة 106 من القانون المدني على أن العقد شريعة المتعاقدين، وبالتالي فقد كانت عقود العمل تقوم على توافق إرادة الطرفين وهما العمال وأرباب العمال، لكنها في فترة ما تحولت إلى مجرد عقود إذعان بسبب تسلط أصحاب العمال واستغلالهم للوضعية الاقتصادية للعمال مما سمح لهم بفرض شروطهم الخاصة، قبل أن تتدخل الدول بأحكام تشريعية وتنظيمية لتحقيق الموازنة بين الطرفين وحماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، والاستجابة للمطالب المهنية والاجتماعية والاقتصادية لطبقة العمال.

غير أن تدخل الدولة في المسائل العمالية لم يمنع من وجود أحكام تخضع للقانون المدني كالأركان العامة للعقد من تراضي ومحل وسبب، وأحكام المسؤولية المدنية للتعويض عن الأضرار، بينما يستقل قانون العمل عن القانون المدني من عدة جوانب:

- إن بطلان عقد العمل لا يتقرر بسبب تخلف أركان العقد وشروط صحته فحسب، بل أيضا نتيجة مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية لقانون العمل، كما أن سن العمل محدد بـ 16 سنة (المادة 15 من قانون 90-11) شريطة حصول القاصر على ترخيص الولي الشرعي وهو أقل من سن الرشد المدني المحدد بـ 19 سنة (المادة 40 من القانون المدني).

- يغلب على قواعد قانون العمل الصفة الآمرة نظرا لارتباطه بالنظام العام الاجتماعي والاقتصادي، بينما يحتوي القانون المدني على قواعد آمرة وأخرى مكملة.

الفرع الثاني: قانون العمل والقانون الإداري

إذا كانت المرحلة الأولى لقانون العمل تميزت بعلاقة وثيقة بالقانون المدني حيث يستمد منه أحكامه المتعلقة بمبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية، فإن تدخل الدولة في المسائل العمالية بما لها من امتيازات السلطة العامة، ساهم في فرض الدولة لشروط قانونية وتنظيمية تحكم علاقات العمل تحت طائلة العقوبات المدنية والجزائية، وعلى الرغم من هذا التدخل فإن العديد من المجالات التنظيمية للعمل تخضع للتفاوض الحر سواء في عقود العمل أو اتفاقات العمل الجماعية⁽¹⁾.

الفرع الثالث: قانون العمل والقانون الجزائي

سبق أن أشرنا إلى الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل والتي نتج عنها نتيجة هامة وهي عدم جواز الاتفاق على مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي وضعها المشرع من أجل تنظيم علاقات العمل الفردية أو الجماعية.

إن المشرع حريص على التدخل من أجل تنظيم الحقوق والالتزامات التي تحكم العلاقة بين العمال وأرباب العمل، وتحديد شروط التوظيف وكيفياته، ومدة العمل القانونية، وتعديل علاقة العمل وتعليقها وإنهائها، وغيرها من الأحكام التي يترتب على مخالفتها البطلان كما نصت على ذلك المادة 135 و136 و137 من قانون 90-11.

ولهذا جاء قانون العمل بالعديد من الأحكام الجزائية التي تعاقب على المخالفات ضد أحكامه وقواعده، والتي تتراوح العقوبات فيه بين الغرامات والحبس بحسب المخالفات المرتكبة وظروف ارتكابها وحالة العود، كالمواد 138 إلى 155 من قانون 90-11، والمواد 35-57 من قانون رقم

(1) - بشير هدي، المرجع السابق، ص.31.

90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽¹⁾،
والمواد 23-25 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل⁽²⁾.

الفرع الرابع: قانون العمل والقانون الدولي

أصبحت مسألة تنظيم علاقات العمل والدفاع عن حقوق العمال من المسائل ذات الاهتمام الدولي، حيث يعتبر العمل حقا من حقوق الإنسان حيث تنص المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بقولها (1- لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة، 2- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي)، وتنص المادة 24 من نفس الإعلان بقولها (لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصا في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة).
إن الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل أصبحت جزءا لا يتجزأ من النظام الداخلي للدولة بعد إدماجها طبقا للشروط المنصوص عليها في دستور الدولة، وعليه تعتبر ملزمة للقضاء الوطني، فهي تنظم العديد من المسائل العمالية كالحق في العمل وتنظيم ساعات العمل وعدم تشغيل الصغار وتوفير ظروف العمل الملائمة.

الفرع الخامس: قانون العمل وقانون الإجراءات المدنية والإدارية

لم يهمل قانون العمل فرضية وقوع نزاعات في علاقات العمل، لذلك أولى عناية كبيرة بهذا الجانب وهو ما يتجسد في قانون 90-02 فيما يخص الوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، بينما خصص القانون 90-04 لتسوية النزاعات الفردية⁽³⁾، حيث تضمن هذا الأخير أحكاما تتعلق بالاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية (المواد 20 و21 و22) والاختصاص الإقليمي (المادة 24)، أما قانون الإجراءات المدنية والإدارية فقد أفرد فصلا

(1) - قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 6 لعام 1990.

(2) - قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية عدد 6 لعام 1990.

(3) - قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية عدد 6 لعام 1990.

خاصا بالقسم الاجتماعي تناول اختصاصه النوعي (المادة 500) والإقليمي (المادة 501) وتشكيلة القسم (المادة 502)، وإجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي (المواد 503-510)⁽¹⁾.

الفرع السادس: قانون العمل وقانون الوظيفة العامة

أولاً- من حيث الأداة

تختلف علاقة العمل عن علاقة الوظيفة العامة من حيث الوسيلة المستخدمة في كل منهما، فعلاقة العمل تقوم على عقد يخضع للحرية التعاقدية للطرفين يتم إبرامه بين العامل وصاحب العمل، ولا يهيم شكله سواء كان مكتوباً أو شفوياً، كما أن شروط التشغيل لا تخضع لأحكام قانونية مسبقة، بل إلى تنظيمات يحددها صاحب العمل وفق اعتبارات مختلفة وغير موحدة، بينما تختلف وسيلة العمل في نظام الوظيفة العامة وهي قرار التعيين الصادر عن الجهة الإدارية التي تملك سلطة التعيين، وهو قرار إداري انفرادي لا دخل للموظف في تكوينه، أما محتوى قرار التعيين فيتضمن تحديد منصب العمل المطلوب والرتبة والدرجة والصنف والنقطة الاستدلالية وهي معطيات محددة مسبقاً في جدول خاص بذلك والذي يمثل أساس حساب مرتب الموظف، فالموظفون في الدولة ينقسمون إلى موظفين مرسومون يتلقون قرار التعيين ويوقعون محضر التنصيب لبدء مهامهم، وأعاون متعاقدون يبرمون عقد عمل مع الإدارة تعدها هذه الأخيرة دون دخل للعون فيها، إما أن يقبلها كما هي أو يرفضها، مما يجعله عقد إذعان غالباً ما تكون محدد بسنة واحدة قابلة للتجديد تلجأ إليها الإدارة عند الحاجة فقط⁽²⁾.

ثانياً- من حيث طريقة التوظيف أو العمل

ينص قانون الوظيفة العامة على إجراءات تنظيمية يجب مراعاتها قبل توظيف أي شخص أهمها أسلوب المسابقات أو الاختبارات الخارجية أو الداخلية، بينما لا يوجد طريقة مسبقة للتعاقد في إطار قانون العمل، فصاحب العمل غير ملزم بنفس الأسلوب والطريقة.

(1) - قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21 لعام 2008.

(2) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص ص. 95-96.

ثالثاً - من حيث آثار العمل

أما من حيث الآثار فإن عقد العمل يدخل حيز النفاذ بمجرد التوقيع عليه بين الطرفين، بينما تحتاج علاقة العمل في الوظيفة العامة إلى إجراءات لاحقة على قرار التعيين وهو خضوعها لرقابة المشروعية من طرف الوظيف العمومي للتحقق من احترام إجراءات التوظيف الشكلية والموضوعية، تليها الرقابة المالية للتحقق من احترام مخطط التسيير الذي يحدد المناصب المالية المسموح بها.

رابعاً - من حيث طبيعة العلاقة

إذا كانت العلاقة بين العامل وصاحب العمل هي علاقة تعاقدية بالدرجة الأولى، قائمة على أساس التراضي بين الطرفين في إطار الأحكام التي تضعها الدولة لحماية العمال من تعسف أرباب العمل والمساواة في الحقوق والالتزامات، فإن علاقة الموظف أو العون مع الإدارة المستخدمة في قانون الوظيفة العامة هي علاقة قانونية تنظيمية طبقاً للمادة السابعة من قانون الوظيفة العامة، فكل ما يتعلق بحقوق والتزامات الموظف ومساره المهني من تعيين وترقية وتأديب وانتهاء، تحكمها نظم خاصة تضعها السلطة العامة⁽¹⁾.

المبحث الثالث: مصادر قانون العمل

يقصد بمصادر القانون تلك المنابع التي يستمد منها القانون أحكامه وقواعده، ويمكن أن نميز بين المصادر المادية أو الموضوعية والمصادر الرسمية أو الشكلية، فالمصدر المادي هو ما يأخذ منه القانون مادته الأولية وهي الحقائق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وكل العوامل التي أفرزت نشوء قانون العمل، أما المصدر الرسمي فهو الذي يضيف على القانون قوته الملزمة كالتشريع ومبادئ الشريعة الإسلامية ومبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة، وبالنظر إلى خصوصية قانون العمل فإن له مصادر مختلفة يمكن تقسيمها إلى نوعين، مصادر داخلية (المطلب الأول) ومصادر دولية (المطلب الثاني).

(1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.99.

المطلب الأول: المصادر الداخلية

يقصد بالمصادر الداخلية مختلف النصوص القانونية الصادرة داخل الدولة والتي يستمد منها قانون العمل أحكامه ومبادئه، وهي تتنوع بين مصادر وردت بالمادة الأولى من القانون المدني وأخرى مصادر مهنية خاصة بقانون العمل.

الفرع الأول: الدستور

يعتبر الدستور القانون الأعلى في الدولة، فهو يحتوي على العديد من المبادئ التي يجب أن تلتزم بها باقي القوانين وإلا كانت غير دستورية، ومن هذه المبادئ ما يتصل بقانون العمل على وجه خاص مثل حرية العمل والحق في العمل والحق في أجر عادل والحق في الضمان الاجتماعي والحق في الراحة وحق الإضراب، وغيرها من الحقوق المكفولة دستوريا.

لقد كرست الدساتير الجزائرية الحق في العمل والعديد من المبادئ المتعلقة بقانون العمل، حيث نصت المادة 66 من التعديل الدستوري لعام 2020 على العديد من المبادئ العمالية⁽¹⁾، ومنها أن العمل حق وواجب، وكل عمل يقابله أجر، وأن الحق في الراحة مضمون، كما يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي، ويعاقب على تشغيل الأطفال، ونصت المادة 68 من الدستور على ترقية التناسف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، ونصت المادة 69 على ضمان ممارسة الحق النقابي، واعترفت المادة 70 بالحق في الإضراب.

إن أهمية المبادئ الدستورية تكمن في أنها موجبات عامة ملزمة للمشرع عند سن القوانين العادية⁽²⁾، ولذلك يجب أن تكون كل النصوص التشريعية والتنظيمية مطابقة لأحكام الدستور.

الفرع الثاني: التشريع العادي

يقصد بالتشريع العادي تلك النصوص القانونية التي تضعها السلطة التشريعية، وتعد التشريعات العادية مجالا خصبا للعديد من القواعد والأحكام المرتبطة بقانون العمل، ومنها:

(1) - المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 2020/12/30 المتضمن إصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 82 لعام 2020.

(2) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص.65.

- قانون علاقات العمل رقم 90-11 الذي يهدف إلى تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية بين العمال الأجراء والمستخدمين طبقاً لمادته الأولى، وخصص الباب الثاني منه لحقوق العمال وواجباتهم، وتطرق في الباب الثالث إلى علاقات العمل الفردية وغيرها من المسائل التي تحكم علاقات العمل.

- القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

- القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

- القانون رقم 90-14 المتعلق بالحق النقابي⁽¹⁾.

- القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

الفرع الثالث: التشريع الفرعي

لا يقتصر قانون العمل على التشريعات الصادرة عن السلطة التشريعية، بل إنه يحتاج إلى أحكام تفصيلية تضعها السلطة التنفيذية لمعالجة مختلف جوانب العلاقات العمالية⁽²⁾، ومن التشريعات الفرعية المراسيم الرئاسية التي يصدرها رئيس الجمهورية والمراسيم التنفيذية الصادرة عن رئيس الحكومة أو الوزير الأول والقرارات الصادر عن مختلف الهيئات الوزارية.

يمتاز التشريع الفرعي بسهولة تعديله أو إلغائه دون الحاجة إلى إجراءات طويلة، مما يجعله قادر على مواجهة الظروف الواقعية للعمل، ذلك أن علاقات العمل تشمل على مسائل ذات طابع فني تتناول تفصيلات يصعب تنظيمها عن طريق التشريع العادي⁽³⁾.

ومن بين التشريعات الفرعية التي تعالج مسائل تفصيلية في قانون العمل:

(1) - القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 23 لعام 1990.

(2) - هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دار حامد، الطبعة الأولى، عمان، السعودية، الأردن، ص.56.

(3) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص.61.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الذي جاء تطبيقاً لنص المادة 4 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾.
- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بحفظ الأمن والصحة في أماكن العمل⁽²⁾.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بطب العمل⁽³⁾.

الفرع الرابع: مبادئ الشريعة الإسلامية

تحتل الشريعة الإسلامية مكانة متميزة في مصادر القانون، حيث تأتي مباشرة بعد التشريع، وقد سبق أن أوضحنا المكانة العظيمة للعمل في القرآن الكريم والسنة النبوية. إن تتبع وتدبر مصادر التشريع الإسلامي من شأنه الكشف عن مبادئ الشريعة الإسلامية في مجال العمل، وهي مبادئ خصبة وعادلة، بحيث إذا سكت قانون العمل عن تنظيم بعض المسائل، فإنه يجب تطبيق مبادئ الشريعة الإسلامية لاستنباط الحكم الواجب الأعمال في المسألة المعروضة⁽⁴⁾.

الفرع الخامس: العرف

يعتبر العرف المصدر الثالث من مصادر القانون، وهو مصدر احتياطي بعد مبادئ الشريعة الإسلامية، والعرف في مجال قانون العمل هو تكرار السلوك في مجال علاقات العمل بحيث يسود الاعتقاد بالزاميتها، قد يكون عرفاً محلياً خاصاً بإقليم معين أو بمنطقة معينة، أو عرفاً مهنياً يختص بمهنة أو حرفة معينة، غير أن دور العرف بدأ يتراجع مع زيادة تدخل المشرع في تنظيم علاقات العمل سواء من خلال التشريعات أو التنظيمات⁽⁵⁾.

- (1) - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات المرسوم التنفيذي، الجريدة الرسمية عدد 42 لعام 1990.
- (2) - المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية عدد 4 لعام 1991.
- (3) - المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية عدد 33 لعام 1993.
- (4) - عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص.140.
- (5) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص.69، وأيضاً: حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص.104.

ورغم تراجع دور العرف إلا أنه يحتفظ بأهميته كمصدر لقانون العمل كما جاء بالمادة الأولى من القانون المدني، والمادة 107 من نفس القانون التي تنص على تنفيذ العقد بحسن النية دون أن يقتصر المتعاقد على ما ورد فيه، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة، ويلاحظ أن المشرع نفسه قد يحيل إلى قواعد العرف في بعض مسائل العمل مثل ما سلكه المشرع الأردني طبقا للمادة 810 من القانون المدني الأردني التي تقول " فإذا لم يكن الأجر مقدرا في العقد كان للعامل أجر مثله طبقا لما جرى عليه العرف"⁽¹⁾.

الفرع السادس: الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية

تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل من بين أهم مصادر قانون العمل، فهي تتبع عن الإرادة الحرة لطرفي علاقة العمل، وتأتي كنتيجة للمفاوضات التي يقوم بها العمال وأصحاب العمل من أجل تحديد شروط وظروف العمل، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية مكملة للنصوص التشريعية والتنظيمية في مجال قانون العمل⁽²⁾.

تعتبر الأنظمة الداخلية مصدرا مهما أيضا لقانون العمل، وهي مجموعة القواعد التي يضعها صاحب المؤسسة لتنظيم حسن سير العمل داخل المؤسسة من مختلف النواحي كأوقات العمل والراحة، والأمن والنظام داخل المؤسسة، والنظام التأديبي والجزاء المترتبة عن مخالفة النظام الداخلي، ويجب على المستخدم طبقا للمادة 75 من قانون علاقات العمل إعداد النظام الداخلي في المؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها 20 عاملا وعرضها على ممثلي العمال لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، وعرفت المادة 77 من قانون علاقات العمل النظام الداخلي بأنه " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ ".

(1) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص.70.

(2) - بشير هدي، المرجع السابق، ص.37.

المطلب الثاني: المصادر الدولية

بدأت الدول تعمل على توحيد قواعد قانون العمل في شكل اتفاقيات ومعاهدات دولية تتناول شتى المسائل المرتبطة بعلاقات العمل، وتشكلت منظمات متخصصة في مجال العمل على المستوى الدولي والإقليمي، فمنذ أواخر القرن التاسع عشر بدأت الحركة الدولية في مجال قانون العمل خاصة بعد تدوين حق العمل كحق من حقوق الإنسان، وظهور المنافسة التجارية الدولية بهدف تحقيق التوازن في تحمل الأعباء بين الدول، كما ساهمت النقابات العمالية التي أصبحت تناضل دولياً من أجل الدفاع عن مصالحها في ظهور تشريع دولي للعمل.

الفرع الأول: منظمة العمل الدولية

تم إنشاء منظمة العمل الدولية عام 1919 بموجب معاهدة فرساي وكانت جهازاً تابعاً لعصبة الأمم، ثم أصبحت منظمة متخصصة تابعة لهيئة الأمم المتحدة، وتتشكل هذه المنظمة من ثلاثة أجهزة هي:

- مؤتمر العمل الدولي: يتكون من مندوبي الدول الأعضاء، ويلاحظ أن عدد المندوبين هو 4 موزعين على ثلاث طوائف، 2 يمثلون الحكومة و 1 يمثل العمال و 1 مندوب عن أصحاب العمل، ويجتمع المؤتمر مرة في السنة، ويقوم المؤتمر بعمل تشريعي لتحقيق توحيد قانون العمل، وإقرار نصوص على شكل اتفاقيات لا تكون ملزمة للدول إلا بعد التصديق عليها.

- مكتب العمل الدولي: يعتبر بمثابة الجهاز التنفيذي للمنظمة أو أمانة المؤتمر، وله مجلس إدارة يشرف على نشاطه ويتولى إدارته، ويقوم المكتب بتجميع المعلومات المتعلقة بالعمل في مختلف الدول، ويعتبر حلقة وصل بين المؤتمر والحكومات، ويتولى إعداد جدول أعمال المؤتمر، والسهر على متابعة تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية.

- مجلس الإدارة: يتكون هذا المجلس من أربعين (40) عضواً مقسمين على ثلاثة طوائف، طائفة الحكومات (20 عضواً) وطائفة العمال (10 أعضاء) وطائفة أرباب العمل (10 أعضاء)⁽¹⁾.

(1) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ص.75-77، وأيضاً: محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ص.27-28.

تساهم منظمة العدل الدولية في تقنين ووضع قواعد دولية تنظم علاقات العمل، من خلال تركيبتها المتميزة التي تجمع ممثلي كل من الحكومات والعمال وأصحاب العمل، حيث تقوم بوضع وصياغة اتفاقيات دولية ملزمة للدول عند المصادقة عليها، كما تقوم بإصدار توصيات غير ملزمة، والتي تتناول مسائل مختلفة مثل: حرية العمل، منع التمييز غير العادل بين العمال، منع تشغيل الأطفال، منع العمل القسري.

الفرع الثاني: منظمة العمل العربية

تعتبر منظمة العمل الدولية إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، حيث تعنى بشؤون العمل والعمال، ففي عام 1965 وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب على الميثاق العربي للعمل وعلى دستور المنظمة، وتهدف منظمة العمل الدولية حسب المادة الثالثة من دستورها إلى:

- تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها.
- تقديم المعونة الفنية في مجال العمل.
- وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية.
- إعداد دليل عربي للعمل.

ساهمت منظمة العمل العربية في إبرام اتفاقيات دولية في مجالات عدة مثل: بيئة العمل، المرأة العاملة، تحديد وحماية الأجور، تأهيل وتشغيل المعوقين، تفتيش العمل، الحريات والحقوق النقابية، المفاوضات الجماعية، وقد صادقت الجزائر عام 2005 على الاتفاقية العربية بشأن الصحة والسلامة المهنية عام 1977، والاتفاقية العربية بشأن بيئة العمل لعام 1981، والاتفاقية العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين لعام 1993⁽¹⁾.

المبحث الرابع: نطاق قانون العمل

الأصل أن قانون العمل يطبق على جميع العمال المتواجدين في الإقليم الجزائري، كما أن الصل أن قانون العمل يحكم كل علاقات العمل الإنساني كما يظهر ذلك من تسميته، لكن هذا

(1) - راجع الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية: www.alolabor.org.

الأمر ليس بالسهولة التي قد يبدو عليها ذلك أن هناك استثناءات أو حدود معينة لتطبيق قانون العمل سواء من ناحية المكان أو من حيث الأشخاص.

المطلب الأول: نطاق قانون العمل من حيث المكان

يخضع تطبيق قانون العمل إلى مبدأ إقليمية القانون المستند إلى مبدأ سيادة الدولة على إقليمها البرية والبحرية والجوية، كما ينص على ذلك التعديل الدستوري لعام 2020 في مادته 13 بقولها " تمارس سيادة الدولة على مجالها البري، ومجالها الجوي، وعلى مياهاها"⁽¹⁾، وتطبيقا لذلك فإن قانون العمل الجزائري هو القانون الواجب التطبيق على العمال المتواجدين على الأراضي الجزائرية سواء كانوا مواطنين أو أجانب، ومفهوم المخالفة فإن هذا القانون لا يطبق خارج الحدود الإقليمية على العمال الجزائريين المتواجدين بالخارج.

واستثناء من مبدأ إقليمية القوانين، فإن قانون الإرادة هو القانون المطبق على العقود الدولية، حيث تنص المادة 18 من القانون المدني بقولها " يسري على الالتزامات التعاقدية القانون المختار من المتعاقدين، إذا كانت له صلة حقيقية بالمتعاقدين أو بالعقد، وفي حالة عدم إمكان ذلك يطبق قانون الموطن المشترك أو الجنسية المشتركة، وفي حالة عدم إمكان ذلك يطبق قانون محل الإبرام، غير أنه يسري على العقود المتعلقة بالعقار قانون موقعه"، ومعنى ذلك أن المشرع الجزائري اعتمد ضابط إسناد أصلي هو قانون الإرادة، وثلاث ضوابط إسناد احتياطية هي: قانون الموطن المشترك، قانون الجنسية المشتركة، وقانون محل الإبرام، كما نصت المادة 1050 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن محكمة التحكيم تفصل في النزاع طبقا لقواعد القانون الذي اختاره الطرفان، وذلك في مجال التحكيم التجاري الدولي.

لكن قاعدة الإرادة المطبقة في مجال العقود ترد عليها استثناءات من بينها عقود العمل، باعتبار أن قواعده في معظمها أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، لهذا اختلف الفقه كثيرا في القانون الواجب التطبيق عليها إلى عدة آراء:

(1) - التعديل الدستوري لعام 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30/12/2020، الجريدة الرسمية عدد 82 لعام 2020.

- إخضاع الجانب التنظيمي لعقد العمل إلى قانون الدولة محل التنفيذ، أما الجانب غير التنظيمي فيبقى خاضعا لقانون العقد، وهناك من يرى وجوب تطبيق قانون بلد تنفيذ العمل في جميع الحالات التنظيمية أو غير التنظيمية، من أجل توحيد القانون المطبق على عقد العمل⁽¹⁾.
- هناك من يرى إخضاع عقد العمل لقانون مركز العمل، ويرى البعض الآخر إخضاعه لقانون بلد إبرام العقد، وفريق ثالث يرى إخضاعه لقانون الدولة التي ينفذ فيها العمل⁽²⁾.

المطلب الثاني: نطاق قانون العمل من حيث الأشخاص

يتطلب تحديد نطاق قانون العمل من حيث الأشخاص معرفة من هم الأشخاص الذين يخاطبهم هذا القانون وبالتالي يخضعون لأحكامه وقواعده، وفي نفس الوقت تحديد الفئات المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل.

الفرع الأول: الأشخاص الخاضعون لقانون العمل

يطبق قانون العمل على علاقات العمل الفردية والجماعية بين العمال وأصحاب العمال، وقد عرفت المادة 2 من قانون 90-11 العامل بأنه كل شخص يؤدي عملا فكريا أو يدويا مقابل أجر لحساب شخص طبيعي عمومي أو خاص يدعى بالمستخدم، فالعامل هو من يقوم بالعمل التابع للمأجور، والتبعية قد تكون قانونية أو اقتصادية، فالتبعية القانونية هي العلاقة التي تحددها شروط العقد والتي تمنح صاحب العمل سلطة توجيه ومراقبة العامل والالتزام بتعليماته في حدود القانون والاتفاقيات المعمول بها، أما التبعية الاقتصادية فهي تعتمد على عنصر الأجر الذي يتقاضاه العامل فالعامل يعتبر تابعا للجهة التي تقدم له هذا الأجر، وتتجه التشريعات الحديثة ومنها القانون الجزائري إلى الأخذ بالمعيارين معا في تحديد عنصر التبعية⁽³⁾.

أما الفئة الثانية في العلاقة فهم المستخدمون ولم يعط المشرع لهم تعريفا دقيقا خلافا للمشرع الفرنسي الذين حصرهم في المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية والمهن الحرة وكل هيئات

(1) - أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، دار هومة، بدون طبعة، الجزائر، 2002، ص.313.

(2) - علي علي سليمان، مذكرات في القانون الدولي الخاص الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، 2008، ص.118.

(3) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.36-37.

القانون الخاص، ويرى جانب من الفقه أن المقصود بصاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له، سواء لتحقيق الربح كالمحامين والأطباء وأصحاب الشركات التجارية، أو لتحقيق أغراض اجتماعية وثقافية كالجمعيات ومعاهد التعليم الخاص، بينما يذهب غالبية الفقه والقضاء إلى عدم اشتراط أن يكون المستخدم محترفا للعمل، فمن يتعاقد مع عامل للقيام بعمل مؤقت أو عرضي يعد صاحب عمل ويحكمه قانون العمل⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الأشخاص غير الخاضعين لقانون العمل

أولاً- الفئات المستثناة بموجب المادة 3 من قانون العمل

- 1- **القضاة:** وهم فئة خاصة تتمتع بحصانة تؤهله للقيام بمهامه النبيلة في تحقيق العدالة، ولذلك فهم يخضعون لنظام قانوني خاص بهم يراعي خصوصيتهم.
- 2- **أفراد الجيش الشعبي الوطني:** تخضع هذه الفئة لنظام صارم من حيث التدرج الهرمي الإداري وواجب الطاعة، ولذلك فهم يخضعون لنظام قانوني خارج مجال قانون العمل.
- 3- **الموظفون والمتعاقدون مع الإدارة:** يخضع الموظفون العموميون إلى نظام قانوني خاص بهم وهو قانون الوظيفة العامة الذي يتتبع المسار المهني للموظف العام منذ بدايتها إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية وما يترتب عليها من آثار، أما العوان المتعاقدون مع الإدارة فهم يخضعون لنظام قانوني خاص، وهم لا يعتبرون موظفين بل أشخاص تلجأ إليهم الإدارة بصفة استثنائية حسب احتياجاتها، من أجل العمل لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، فالعامل المتعاقد مع الإدارة لا يخضع للقواعد العامة بل تحكمه قواعد لائحية وتنظيمية⁽²⁾.

(1) - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.142.

(2) - المرسوم رئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007، المتضمن كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، الجريدة الرسمية عدد 61 لعام 2007.

ثانياً - الفئات المستثناة بموجب المادة 4 من قانون العمل والخاضعين لنظام خاص

- 1- مسيرو المؤسسات الاقتصادية⁽¹⁾.
- 2- مستخدمو الملاحة الجوية والبحرية⁽²⁾.
- 3- مستخدمو السفن التجارية والصيد البحري.
- 4- عمال المنازل⁽³⁾.
- 5- الصحفيون⁽⁴⁾.
- 6- الفنانون.
- 7- المسرحيون.
- 8- الممثلون التجاريون.
- 9- رياضيو النخبة.
- 10- مستخدمو البيوت.

-
- (1) - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، الجريدة الرسمية عدد 42 لعام 1990.
 - (2) - المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 27/03/2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحيين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، الجريدة الرسمية عدد 22 لعام 2005.
 - (3) - المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08/09/1997 المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بعمال المنازل، الجريدة الرسمية عدد 82 لعام 1997.
 - (4) - القانون رقم 12-05 المؤرخ في 18/01/2012 المتعلق بالإعلام، الجريدة الرسمية عدد 1 لعام 2012.

الفصل الثاني

علاقات العمل الفردية

يقصد بعلاقة العمل الفردية تلك العلاقة التي تنشأ نتيجة قيام شخص (العامل) بالعمل لحساب شخص آخر (المستخدم) وتحت سلطته وإشرافه، ويتم ترسيخ هذه العلاقة في صورة عقد العمل الذي يخضع من جهة للنظام القانوني للعقود المقرر في القانون المدني وخاصة مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وفي نفس الوقت تدخل المشرع لتنظيم هذه العلاقة حرصاً منه على حماية حقوق العامل وتحقيق التوازن بين مصالح طرفي العقد وعدم تعسف أحدهما في وضع شروط وأحكام العقد. ومن أجل بناء فكرة عن علاقة العمل الفردية، بداية من الأداة المستخدمة في انعقادها وهي عقد العمل إلى انتهاء تلك العلاقة، فإنه تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- المبحث الأول: ماهية عقد العمل.
- المبحث الثاني: تنظيم عقد العمل.
- المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الفردية.
- المبحث الرابع: انتهاء علاقة العمل الفردية.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية الملزمة للجانبين وهما العامل ورب العمل، ومن أجل الوقوف عند ماهيته لا بد من التعرف على مفهوم هذا العقد من حيث التعريف به وخصائصه (المطلب الأول)، ومن ثم عناصر عقد العمل (المطلب الثاني)، وأخيراً أركان عقد العمل (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل

جرت محاولات تشريعية وفقهية من أجل ضبط مفهوم عقد العمل، وللتعرف على معالم هذا العقد لا بد من تحديد تعريف له (الفرع الأول) ومن ثم التطرق إلى خصائصه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

تعتبر تسمية عقد العمل من المسميات الحديثة إذ كان يطلق عليه عقد إجازة الخدمات في القانون الفرنسي تأثراً بالقانون الروماني وإجازة العمل في القانون السويسري⁽¹⁾، فمصطلح عقد العمل هو مصطلح حديث ظهر في أواخر القرن العشرين، فكان قبل ذلك ينظر إلى عمل الإنسان بأنه سلعة⁽²⁾.

سكنت بعض التشريعات عن تعريف عقد العمل كالقانون الجزائري والقانون اللبناني، بينما تناولت تشريعات أخرى تعريف عقد العمل في قانون العمل والقانون المدني، كالمادة الثانية من قانون العمل الأردني بقولها بأنه " اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى رب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين " ⁽³⁾.

أما المشرع المصري فقد عرف عقد العمل الفردي في المادة 31 من قانون العمل رقم 12 لعام 2003 بأنه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو

(1) - بشير هدي، المرجع السابق، ص.55.

(2) - عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص.301.

(3) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص.99.

إشرافه لقاء أجر " وهذا التعريف لا يختلف كثيرا عن نص المادة 1710 من القانون المدني الفرنسي الذي يسمى Le louage d'ouvrage⁽¹⁾.

أما قانون العمل الجزائري فنصت مادته الثامنة بقولها " 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 الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل".

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل

أولاً- عقد مسمى

يعتبر عقد العمل من العقود المسماة التي تولى القانون تنظيم أحكامه وقواعده على غرار عقود البيع والإيجار والرهن، ومن هذه النصوص قانون علاقات العمل رقم 90-11.

ثانياً- عقد رضائي

عقد العمل من العقود الرضائية التي تتعقد بمجرد توافق إرادة الطرفين وهما العامل وصاحب العمل، فهو لا يحتاج إلى شرط آخر لانعقاده، وليس هناك حاجة لإفراغه في شكل معين، فيكفي في عقد العمل تبادل الإيجاب والقبول سواء كان كتابيا أو شفويا، وتشتت بعض القوانين أن يكون عقد مكتوبا غير أن الكتابة هنا ليس شرطان لانعقاد العقد بل وسيلة لإثباته.

ثالثاً- عقد ملزم للجانبين

عقد العمل هو عقد تبادلي لأنه يرتب التزامات متبادلة في ذمة كل من العامل ورب العمل، فالعامل ملتزم بتأدية العمل المطلوب منه ورب العمل يلتزم بدفع الأجرة المستحقة للعامل.

رابعاً- عقد معاوضة

عقد العمل هو من عقود المعاوضة وليس عقد تبرعي، فكل طرف يحصل على مقابل لما يعطيه، فالعامل يقدم العمل ويحصل مقابل ذلك على أجره، وصاحب العمل يدفع الأجر مقابل حصوله على العمل المطلوب.

(1) - علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص.245.

خامسا - عقد مستمر

يعتبر عقد العمل من عقود المدة، وهي العقود التي يعتبر الزمن عنصرا أساسيا فيها، حيث يقاس به العمل المتفق عليه ويحدد على أساسه الأجرة.

سادسا - الاعتبار الشخصي للمتعاقد

يقوم عقد العمل على كون شخصية المتعاقد محل اعتبار في العلاقة التعاقدية، هي شخصية تظهر في جانب العامل أكثر منها في جانب رب العمل⁽¹⁾، فشخصية العامل هي سبب التزام رب العمل معه، حيث يراعي رب العمل الشخصية المطلوبة في العامل من حيث سلوكه الشخصي والتزامه المهني ومهارته وكفاءته في أداء العمل المطلوب منه، ولا يقبل العمل إذا أداه عنه شخص آخر، فإذا توفي العامل أو عجز عن أداء عمله انقضى عقد العمل ولا ينتقل إلى ورثته.

المطلب الثاني: عناصر عقد العمل

يتميز عقد العمل بمجموعة من العناصر التي يستقل بها عن غيره من العقود، وتتحدد عناصر عقد العمل في ثلاثة عناصر أولها العمل (الفرع الأول) وعنصر التبعية (الفرع الثاني) وأخيرا الأجر (الفرع الثالث).

الفرع الأول: عنصر العمل

يقصد بالعمل كل الأعمال اليدوية والعقلية التي يأتيها الإنسان بحسب الاتجاه الحديث لمفهوم العمل، حيث كان العمل في ظل القانون الروماني مقتصرًا على الأعمال اليدوية فقط كعمل التاجر والصانع والنجار والخياط، أما أصحاب العمل العقلي كالمدرس والمهندس والصيدلي والمحاسب فكانوا لا يخضعون لقانون العمل، وعليه فإن مفهوم العمل قد اتسع ليشمل كل أنواع العمل سواء كانت إدارية أو فنية أو كتابية أو حسابية أو عقلية⁽²⁾، وهو الاتجاه الذي تبناه المشرع الجزائري عند تعريفه الأجير في المادة الثانية من قانون علاقات العمل بقولها "يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا ..".

(1) - محمد جمال مطلق، شرح قانون العمل، مكتبة القانون والاقتصاد، الطبعة الأولى، الرياض، السعودية، 2012، ص.37.

(2) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص.127.

الفرع الثاني: عنصر التبعية

يقصد بالتبعية خضوع العامل لإشراف ورقابة رب العمل وتوجيهه خلال المدة التي ينعقد خلالها العقد، فهي سلطة مقررة لصاحب العمل تعطي له الحق في مراقبة عمل لعامل وتقديم الملاحظات والتوجيهات له والتزام يقع على العامل في الامتثال لهذه التوجيهات، فإذا انعدمت رابطة التبعية بأن قام العامل بعمل مستقل فلا نكون بصدد عقد عمل، ومن الأعمال المستقلة عمل الأطباء والمحامين والصيادلة، فهؤلاء يتقاضون أتعابهم مقابل ما يؤديه من عمل دون أن يكونوا تابعين أو خاضعين لإشراف ورقابة رب العمل.

إن محل عقد العمل هو العمل التابع المأجور، فالعامل يتميز بالتبعية لرب العمل، ومنه يستبعد العمل المستقل من موضوعات قانون العمل، فهو يخضع للقانون المدني كعقد المقاوله وعقد الوكالة، وقد ثار خلاف فقهي حول المقصود بالتبعية بين التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية، فالتبعية القانونية هي أن يكون العامل في مركز تعاقدية يوجب عليه الخضوع لسلطة رب العمل الرئاسية فيما يصدره له من أوامر وتعليمات حول العمل المطلوب، أي خاضعا لرقابة رب العمل وتحت سلطته وإشرافه، أما التبعية الاقتصادية فهي تبعية العامل اقتصاديا لرب العمل الذي يتلقى منه مصدر رزقه الوحيد وهو الأجر، والراجح فقها هو استبعاد التبعية الاقتصادية وترجيح التبعية القانونية⁽¹⁾.

الفرع الثالث: عنصر الأجر

يعتبر الأجر عنصرا جوهريا في عقد العمل وشرطا لوجوده، لأن عقد العمل من عقود المعاوضة وليس عقدا تبرعيا، فإذا تخلف عنصر الأجر فلا مجال لتطبيق قانون العمل، وقد نصت المادة 80 من قانون علاقات العمل أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى يتناسب ونتائج العمل.

إن الأجر هو ما يتحصل عليه العامل مقابل عمله أيا كان نوعه وتسميته وطريقة احتسابه، سواء أخذ صورة نقدية أو عينية، أو سمي بالأجر أو الرتب أو الأتعاب، فالأجر هو كل المبالغ التي

(1) - عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص ص 386-399.

تثبت للعامل لقاء عمله، فلا يعتبر أجرا ما تلقاه العامل خارج عقد العمل أو مقابل عمله، كالتعويض عن فصله التعسفي⁽¹⁾.

المطلب الثالث: أركان عقد العمل

حتى يقوم العقد ويكون له وجود قانوني فلا بد أن تحقق أركانه مجتمعة كما يستوجبها القانون، وبوجودها يرتب عقد العقد آثاره القانونية من حقوق والتزامات بين طرفي علاقة العمل وهما العامل ورب العمل، وأول هذه الأركان هو ركن التراضي (الفرع الأول) وركنا المحل والسبب (الفرع الثاني).

الفرع الأول: وجود التراضي

إن التراضي من أهم عناصر عقد العمل، حيث كان في القديم يقوم على الإكراه والإذلال ومعاملة العمال كعبيد، ولهذا لا بد أن تتطابق إرادة الطرفين في إبرام عقد العمل، أي تطابق الإيجاب والقبول، ومن أجل صحة الإيجاب وجب تحديد المسائل الجوهرية للعقد المراد إبرامه، والتي تتمثل في:

أولاً- التراضي على العناصر الجوهرية في العقد

1- التراضي على ماهية العقد

يجب أن تتجه إرادة الطرفين إلى إبرام عقد العمل، فتكون إرادة العامل هي القيام بعمل معين لحساب رب العمل وتحت إشرافه ورقابته، وتتجه إرادة رب العمل إلى دفع الأجرة المستحقة للعامل لقاء ما بذله من عمل.

2- التراضي على تعيين العمل

يجب أن يتفق الطرفان على العمل الذي يجب القيام به وتعيينه في العقد أو تحديد الأسس التي تجعله معيناً أو قابلاً للتعيين.

3- التراضي على الأجر

يجب أن يتفق الطرفان على الأجرة الواجبة الدفع من طرف رب العمل لقاء العمل المبذول، ويتحدد الأجر طبقاً لاتفاق الطرفين وبناء على ما يحدده القانون.

(1) - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص.108.

4- التراضي على مدة العقد

إن عقد العمل من عقود المدة، لذا يجب الاتفاق بين الطرفين على مدة العقد، وتراضي الطرفين على المدة يأخذ أحد صورتين:

- قد يتفق طرفا العقد على جعل العقد محدد بمدة معينة ينتهي العقد بانتهائها أو يتفقان على أن ينتهي العقد بانتهاء الخدمة المطلوبة.

- قد لا يتفق الطرفان على مدة العقد ويطلق على هذه الحالة بالعقد غير محدد المدة⁽¹⁾.

ثانيا- صحة التراضي**1- الأهلية**

تكتمل الأهلية ببلوغ الشخص 19 سنة كاملة متمتعا بقواه العقلية وغير محجور عليه طبقا للمادة 40 من القانون المدني، غير أن قانون العمل يسمح لمن بلغ سن 16 سنة أن يبرم عقد العمل شريطة حصول القاصر على ترخيص مسبق من وليه الشرعي طبقا للمادة 15 من قانون علاقات العمل، أما بالنسبة لأهلية رب العمل فليس هناك نصوص خاصة به لذلك يتم الرجوع للقواعد العامة.

2- سلامة إرادة الطرفين من عيوب الرضا

يجب أن تكون إرادة الطرفين - العامل ورب العمل - خالية من عيوب الرضا وهي الغلط والإكراه والتدليس والاستغلال.

الفرع الثاني: ركن المحل والسبب**أولا - محل عقد العمل**

المحل هو الشيء الذي يلتزم به المدين أي بماذا يلتزم المدين، ومحل التزام العامل هو سبب التزام رب العمل والعكس صحيح، فالعمل هو محل التزام العامل، والأجر هو محل التزام رب العمل، وطبقا للقواعد العامة فإنه يجب أن تتوفر في المحل الشروط التالية:

(1) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ص. 171-177.

- أن يكون المحل ممكناً، فإن كان مستحيلاً وقت العقد اعتبر العقد باطلاً طبقاً للمادة 93 من القانون المدني، وتطبيقاً لذلك يجب على رب العامل ألا يكلف العامل بأداء عمل مستحيل، بل يجب أن يكون العمل في حدود القدرات البدنية والفكرية للعامل.
- أن يكون المحل مشروعاً أي غير مخالف للنظام والآداب العامة، فليس لرب العامل أن يطلب من العامل أداء عمل غير مشروع كالتزوير في المحررات أو الاتجار بالمخدرات.
- أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعيين تعييناً نافياً للجهالة به.

ثانياً - السبب في عقد العمل

إذا كان المحل هو إجابة السؤال: بماذا يلتزم المدين فإن السبب هو إجابة السؤال: لماذا يلتزم المدين، والسبب هو الباعث الدافع على التعاقد، ويشترط فيه أن يكون مشروعاً أي غير مخالف للنظام والآداب العامة كما رُود في المادة 97 من القانون المدني، وعليه يكون عقد العمل باطلاً إذا كان سبب التعاقد بين رب العمل والعامل هو تهريب الأشخاص أو المؤثرات العقلية.

المطلب الرابع: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود

لا يعتبر عقد العمل هو العقد الوحيد المتعلق بالعمل الإنساني، بل يوجد إلى جانبه عقود أخرى مثل عقد المقاولة وعقد الوكالة وعقد الوديعة، ولذلك لا بد من تمييز عقد العمل عن باقي العقود، مع التركيز على عنصر التبعية الذي ينفرد به عقد العمل عن غيره من العقود.

الفرع الأول: عقد العمل وعقد المقاولة

عرف القانون المدني في المادة 549 عقد المقاولة بأنه "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به أحد المتعاقدين"، وهكذا يتضح أن عقد المقاولة وعقد العمل متشابهين في الأداء الذي يقوم به أحد المتعاقدين وهو القيام بعمل معين لحساب المتعاقد الآخر الذي يلتزم بدفع الأجرة لقاء ذلك العمل، وهو ما دفع الفقه إلى تحديد المعايير التي تميز عقد العمل عن عقد المقاولة والتي استقرت في النهاية إلى اعتبار عنصر التبعية القانونية هو العنصر الفاصل بين العقدين، فالعامل يخضع لإشراف رب العمل ورقابته بموجب عقد العمل فيحدد له طبيعة عمله وطريقة تنفيذه وساعات العمل ويوقع عليه الجزاءات التأديبية إذا خالف حسن سير العمل، أما

في عقد المقاولة فلا وجود لمثل هذه التبعية، فإذا كان المقاول يتلقى تعليمات من رب العمل حول تنفيذ العمل، إلا أنه لا يعمل تحت إدارة وإشراف رب العمل، بل يملك المقاول استقلالية حول تنفيذ العمل، وبالتالي يتحمل المسؤولية حول مخاطر العمل خلافا للعامل الذي لا يتحمل مخاطر العمل باعتباره خاضعا لأوامر وتوجيهات رب العمل، وعدم امتلاكه الحرية في أداء عمله كالحرية التي يتمتع بها المقاول.

وبناء على ذلك يكون النجار والحداد والكهربائي مقاولا إذا تعاقد مع رب العمل على إصلاح أو صنع شيء معين، فيقوم بعمله مستقلا عن رب العمل، ولكنه ينقلب عاملا إذا كان يقوم بعمله تحت إشراف ورقابة وإدارة رب العمل⁽¹⁾.

الفرع الثاني: عقد العمل وعقد الوكالة

عرفت المادة 571 من القانون المدني عقد الوكالة بأنه "عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه"، ففي كل من عقد العمل وعقد الوكالة التزام من أحد المتعاقدين بالقيام بعمل لحساب المتعاقد الآخر، وقد اختلفت آراء الفقه في تحديد المعيار الفاصل بينهما، فالبعض يرى أن الوكالة تبرعية والعمل بأجر، لكن هذا المعيار (الأجر) وإن كان مقبولا في المجتمعات القديمة إلا أنه حاليا أصبحت الوكالة بأجر بل هي العنصر الغالب فيها، ويرى البعض الآخر أن العقد يكون وكالة إذا انصب على عمل قانوني بينما يكون عقد عمل إذا كان موضوعه عملا ماديا أو ذهنيا، غير أن هذا المعيار (طبيعة العمل) لا يصلح في كل الأحوال فقد يقوم الخادم بشراء لوازم لمنزل مخدمه ومع ذلك يرتبط بعقد عمل مع رب عمله، وكذلك البائع في المحل التجاري فإن يقوم بعمليات البيع وهي أعمال قانونية ومع ذلك يبقى أجيرا عند صاحب المحل ومرتبطا به بموجب عقد عمل وليس عقد وكالة، ولذلك يرى الفقه الغالب أن معيار التبعية القانونية هو الذي يميز بين العقدين، فالعقد يكون عقد عمل لا عقد وكالة إذا كان الشخص في حالة تبعية كاملة لرب العمل، ورغم أن الوكيل يتبع أيضا موكله لكنها ليست بالدرجة الموجودة بين العامل ورب العمل، إذا يتمتع الوكيل بنوع من الحرية والاستقلال في كيفية أداء العمل ووسائله، تقتصر على التوجيهات

(1) - عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص ص 417-418.

العامّة، بينما تتجاوزها في عقد العمل إلى طريقة تنفيذ العمل ووسائله وأوقاتها وتوقيع الجزاءات التأديبية عند الإخلال بحسن أداء العمل⁽¹⁾.

ولتوضيح دو التبعية في تحديد نوع العقد، فإن عمل المحامي الذي يتولى قضية ما لحساب موكله هو عمل خاضع لعقد الوكالة والتي يشترط المشرع في المادة 574 من القانون المدني ان تكون وكالة خاصة، لكن المحامي لا يخضع لإشراف وتوجيه موكله بل له الحرية في أداء عمله وفق ما يتطلبه مقتضيات مهنته، ولكن إذا تعاقد المحامي مع شركة ما لإدارة أعمالها القانونية، مع خضوعه لإشراف ورقابة إدارة الشركة والتزامه بنظامها الداخلي كالحضور اليومي لمقر العمل وتوقيع الجزاءات عليه إذا أخل بالتزاماته، ففي هذه الحالة يكون العقد المبرم هو عقد عمل.

الفرع الثالث: عقد العمل وعقد البيع

إن عقد البيع من العقود الواردة على الملكية أما عقد العمل فهو من العقود الواردة على العمل، غير أن التمييز بينهما يصعب عندما يلتزم أحد المتعاقدين بالعمل لصالح شخص آخر مع تقديم المواد الأولية اللازمة لهذا العمل، فإن كانت هذه المواد جوهرية وأكبر من قيمة العمل كذا بصدد عقد البيع، وإن كانت المواد ثانوية فإننا نكون بصدد عقد عمل إذا توفرت التبعية القانونية وعقد المقاوله إذا انتفت تلك التبعية، كما يثور الخلاف في علاقة المنتج بالتجار الذين يحصلون على كمية من الإنتاج ثم يبيعهون للجمهور بقصد الربح، وقد استقر القضاء على أن عنصر التبعية هو الذي يحدد نوع العقد، فإن كان الشخص يتولى البيع تحت إشراف ورقابة المنتج كأن يحدد له ساعات العمل وكمية المنتج الذي يتولى تسويقه والجزاءات التي توقع عليها في حالة مخالفة تعليماته كان العقد عقد عمل، أما إذا انتفت تلك التبعية كان العقد بيعاً⁽²⁾.

الفرع الرابع: عقد العمل وعقد الإيجار

إذا كان عقد العمل يرد على العمل التابع فإن الإيجار يرد على الانتفاع بالشيء، غير أن هناك حالات توجب تحديد طبيعة العقد إذا كان أحد المتعاقدين يقوم بعمل معين للمتعاقد الآخر

(1) - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص ص. 214-217.

(2) - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص. 103.

الذي يلتزم بتمكين الأول من الانتفاع بأعيانه، وفي هذا الفرض فإن عنصر التبعية هو المميز بين العقدين، كعلاقة سائق سيارة الأجرة بمالكها، فإن كان السائق يعمل تحت توجيهات ورقابة صاحب السيارة الذي يحدد له ساعات العمل ومكانه والمسؤولية عن الحوادث، كانت العلاقة بينهما علاقة عمل، أما إذا استلم السائق السيارة ليعمل بها مستقلا عن صاحبها مقابل أن يدفع له أجرتها، فإن العلاقة تكون إيجارا⁽¹⁾.

المبحث الثاني: تنظيم عقد العمل

يتمتع عقد العمل بنظام قانوني متميز يجمع بين الأحكام العامة والأحكام الخاصة الواردة في تشريعات وتنظيمات العمل، فقد كان يسمى في الماضي عقد إجارة الأشخاص نظرا لتأثره بنظام الرق السائد في العصور القديمة ثم عقد إجارة الخدمات ثم أصبح يعرف بتسميته الحالية وهو عقد العمل، ولم يعد يخضع للمبادئ العامة السائدة في مجال العقود، بل تدخل المشرع من أجل ضبط أحكامه من خلال التشريعات والتنظيمات.

المطلب الأول: مراحل عقد العمل

الأصل أن يكون عقد العمل عقدا باتا، غير أن صاحب العمل قد يتفق مع العامل على خضوعه لفترة معينة يخضع فيها العامل للاختبار والتجربة قصد التحقق من ملائمة للعمل المطلوب واستيفائه للشروط الفنية والشخصية المطلوبة في العمل، فإذا توفرت تلك الصفات والشروط تم إبرام العقد النهائي وتثبيت العامل في عمله.

الفرع الأول: الفترة التجريبية

هي المرحلة التي يخضع فيها العامل للملاحظة والتجربة قصد التحقق من توفره على الإمكانيات والقدرات اللازمة التي تؤهله للقيام بالعمل المطلوب منه، ولا تقتصر المرحلة التجريبية على تحقيق مصلحة رب العمل فقط من خلال تحققه من أهلية العامل، بل أيضا تحقق مصلحة العامل في التأكد من ظروف العمل وشروطه خلال فترة التجربة وما إذا كانت تناسبه أم لا، وقيمة الأجر الذي يتقاضاه وما إذا كان متلائما مع المجهود الذي يبذله في عمله.

(1) - محمد حسين منصور، السابق المرجع، ص.104.

وقد حدد قانون العمل فترة التجربة في المادة 18 التي تنص على إمكانية خضوع العامل الجديد لفترة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر، وقد ترفع إلى 12 شهر إذا كان منصب العمل ذو تأهيل عالي، كما يتولى الاتفاق الجماعي تحديد الفترة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال، حيث تختلف الفترة التجريبية حسب متطلبات كل عمل وتكون محلاً للتفاوض الجماعي كما جاء في الفقرة الثامنة من المادة 120 من قانون العمل، ويتمتع العامل خلال فترة التجربة بنفس الحقوق التي يتمتع بها باقي العمال في مناصب مماثلة ويتحمل نفس الالتزامات، كما تدخل فترة التجربة في حساب الأقدمية عند تثبيت العامل في منصبه طبقاً للمادة 19 من نفس القانون، وتجزئ المادة 20 من قانون العمل لأحد الطرفين فسخ علاقة العمل خلال الفترة التجريبية دون تعويض أو إشعار مسبق.

اختلف الفقه في طبيعة العقد تحت الاختبار أو التجربة، فالرأي الأول يرى أنه عقد ابتدائي أو مؤقت يسبق عقد العمل النهائي، يقصد منه الوقوف على كفاءة العامل واستعداده، فإذا ظهرت كفاءته أبرم العقد النهائي، وانتقد هذا الرأي لأنه يجعلنا أمام عقدين مختلفين فمتى نجحت التجربة أبرم عقد جديد وهذا مخالف للواقع، ذلك أن العلاقة تستمر كما كانت خلال فترة التجربة دون إبرام عقد جديد، ويرى الرأي الثاني أنه عقد معلق على شرط واقف وهو الرضا بنتيجة الاختبار، فمتى تحقق هذا الشرط صار العقد نهائياً مثل البيع بشرط التجربة، لكن هذا الرأي يغفل طبيعة العقدين، فالبيع عقد فوري وعقد العمل من العقود المستمرة، فإذا علق عقد العمل على شرط فإن ذلك يحول دون قيام التزامات الطرفين حتى يتحقق الشرط، كما أن التزامات العامل لن تقوم خلال فترة التجربة، ولهذا فإن الرأي السائد أن العقد معلق على شرط فاسخ، حيث يرتب آثاره منذ بدايته، ولكن زوال العقد أو استمراره مرتبط بنتيجة الاختبار، فإذا كانت النتيجة غير مرضية تخلف الشرط وألغى العقد، وإذا كانت مرضية فإن العقد يستقر ويصبح باتاً غير موصوف⁽¹⁾.

(1) - توفيق حسن فرج ووائل أنور بندق، قانون العمل الجديد، مؤسسة إبراهيم الناحل القانونية، الطبعة الثالثة، مصر، 2007، ص ص 198-200.

الفرع الثاني: مرحلة التثبيت أو الترسيم

إذا انتهت فترة التجربة وأثبت العامل كفاءته في العمل وتحقق رب العمل من أهليته، تحول عقد العمل من عقد مؤقت مهدد بالزوال إلى عقد نهائي منتج لكافة الآثار، وأصبح العامل في نفس وضعية باقي العمال المرسمين، فيخضع لنفس نظامهم القانوني والاتفاقي، ويستفيد من حقوق لم يكن يتمتع بها في فترة التجربة كالحق في الترقية والاستبعاد والانتداب، كما يتحصن العقد من الفسخ الانفرادي الذي يقوم به رب العمل بإرادته المنفردة دون تعويض أو إشعار مسبق، بحيث يخضع تعديل عقد العمل لأحكام المادتين 62 و62 من قانون العمل حول الاتفاقيات الجماعية الأكثر نفعا والإرادة المشتركة للطرفين.

المطلب الثاني: سريان علاقة العمل

يقصد بسريان علاقة العمل تلك المراحل التي يمر بها العامل أو الأوضاع التي يوجد فيها العامل منذ تعيينه وترسيمه في منصب عمله وخلال مساره المهني إلى غاية انتهاء علاقة العمل، والتي تتروح بين استمراره في تأدية عمله وممارسته لوظيفته بصفة فعلية، وبين انقطاعه عن العمل لأسباب مختلفة.

الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي

تعتبر وضعية العمل الفعلي هي الوضعية الطبيعية أو الحالة العادية لعلاقة العمل، فصاحب العمل يهدف إلى توظيف عمال يقومون بأداء أعمالهم بصفة مستمر ومنتظمة بدون انقطاع، حيث يتواجدون في أماكن عملهم في الأوقات المحددة لهم، للقيام بمختلف المهام والاختصاصات والوظائف المسندة لهم بمقتضى عقد العمل، ويترتب على أداء العمل الفعلي تمتع العامل بحقوق وامتيازات يضمنها الاستمرار في العمل، كالحق في الترقية المترتب عن الخبرة والأقدمية في العمل، والحق في العطل القانونية، والاستفادة من المكافآت والعلاوات⁽¹⁾.

(1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.81.

الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل (تعليق علاقة العمل، م 63 من قانون العمل)

قد يحدث أن تتوقف علاقة العمل بصفة مؤقتة تحول دون الاستمرار فيها كما هو في الوضع العادي أو المألوف لعلاقة العمل، ولهذا تنظم قوانين العمل تلك الحالات وتحدد أسبابها ودوافعها ونتائجها، ويمكن إرجاعها إلى العامل نفسه من جهة أو رب العمل من جهة أخرى.

أولاً- الحالات المرتبطة بالعامل

1- الاستيداع: يقصد بها التعليق المؤقت للعمل بالنسبة للعامل المثبت في منسبة الذي اضطر لتقديم طلب الاستيداع لأسباب موضوعية كإصابة أحد أفراد عائلته بمرض مزمن يتطلب رعاية خاصة، أو أن يضطر العامل للانتقال مع زوجته عند تغيير محل الإقامة بسبب تحويل مكان العمل، أو التفرغ للقيام بدراسات وأبحاث ذات فائدة عامة، وطبقاً للمادة 64 من قانون العمل فإن تعليق علاقة العمل أو طلب عطلة بدون أجر تكون باتفاق الطرفين، تاركة مسألة التفصيل في حالات الاستيداع ومدته القصوى إلى الأنظمة الداخلية لكل مؤسسة أو الاتفاقات الجماعية، ويترتب على الإحالة على الاستيداع⁽¹⁾:

- توقف الأجر وكل الامتيازات المادية المرتبطة به.

- عدم الاستفادة من الأقدمية في المنصب والترقية والتقاعد.

- احتفاظ العامل بالحقوق المكتسبة قبل الاستيداع.

- الحقي في رجوع العامل إلى منصبه بعد انتهاء حالة الاستيداع.

2- الانتداب: هي الحالة التي يتم فيها استدعاء العامل المثبت في منصب عمله بمؤسسته الأصلية إلى الانتقال للعمل في مؤسسة أخرى لمدة محددة، حيث يترك مكان عمله الأصلي ليتفرغ للعمل في مكان العمل المستدعى إليه، ومن الأسباب التي تستدعي الانتداب:

- ممارسة مهمة نيابية، وهي المهام الانتخابية التي تتطلب انقطاع العامل المنتخب عن عمله الأصلي والتفرغ لمهمته التي انتخب من أجلها، ونصت على هذه الحالة المادة 64 من قانون العمل

(1) - بشير هدي، المرجع السابق، ص.73.

بقولها (ممارسة مهمة انتخابية عمومية)، كأن ينتخب نائبا في البرلمان أو المجلس الشعبي البلدي او المجلس الشعبي الولائي.

- أداء واجب الخدمة الوطنية، حيث يوضع العامل بمجرد التحاقه بالخدمة الوطنية في وضعية الانتداب بقوة القانون، وقد نصت عليها المادة 64 من قانون العمل بقولها (أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها).

3- العطلة المرضية أو ما يماثلها كعطلة الأمومة: في هذه الحالة يتكفل الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج والتعويضات اليومية للأمومة، حيث نصت عليها المادة 64 من قانون العمل بقولها (عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي).

4- التوقيف الجزائي للعامل: يقصد بها كل متابعة تؤدي إلى حرمان العامل من الحرية قبل صدور حكم نهائي في حقه، كتوقيفه للنظر أمام وكيل الجمهورية أو إيداعه الحبس خلال مرحلة التحقيق القضائي، هو ما يؤدي إلى توقيفه عن العمل بصفة مؤقتة واططارية، وقد نصت عليها المادة 64 بقولها (حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي).

5- ممارسة حق الإضراب: يعتبر حقا من الحقوق الدستورية الذي يؤدي إلى التوقيف المؤقت لعلاقة العمل، ويشترط أن يتم وفق الشروط المنصوص عليها قانونا، حيث نصت عليه المادة 64 من قانون العمل في فقرتها السابقة، وقد نصت المادة 32 من قانون 90-02 بقولها (ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها).

6- التوقيف التأديبي: وهي الحالة السادسة الواردة في المادة 64 من قانون العمل، حيث قد يتعرض العامل لعقوبات تأديبية بسبب المخالفات المهنية التي ارتكبها، وتتمثل في تعليق علاقة العمل بصفة مؤقتة، ويتم تحديد إجراءات التعليق ومدته بموجب النظام الداخلي للمؤسسة أو اتفاقات العمل الجماعية.

ثانيا - الحالات المرتبطة بصاحب العمل

قد تضطر المؤسسة التي يعمل بها العامل إلى التوقف المؤقت عن العمل، فيستحيل على صاحب العمل تنفيذ التزاماته تجاههم لأسباب متعددة كالظروف الجوية التي تؤدي إلى غلق المؤسسة مؤقتا، أو انعدام المواد الأولية اللازمة للإنتاج، أو غلق المؤسسة مؤقتا من طرف المصالح العمومية المختصة بسبب ارتكاب صاحب لمخالفات معينة، أو وقوع حريق بالمؤسسة يؤدي لوقف عملها مؤقتا، وغيرها من الأسباب التي تدعو إلى غلق المؤسسة مؤقتا وتوقيف العمال عن العمل وهو ما يسمى بالبطالة التقنية.

والسؤال المطروح في هذه الحالة يتعلق بمدى التزام صاحب العمل بدفع الأجور لعماله خلال فترة التوقف، فطبقا للقواعد العامة في القانون المدني فإن حالتنا القوة القاهرة والحادث الفجائي تمنع تنفيذ الالتزام التعاقدى مؤقتا في العقد الملزم للجانبين، أما في قانون العمل فإن الفقه يميز بين حالتين⁽¹⁾:

- بالنسبة للحالات المتوقعة والتي تدخل في مخاطر المؤسسة كإنتقاع التيار الكهربائي أو الحريق أو نقص المواد الأولية أو تعطل آلات الإنتاج، وغير ذلك من المخاطر التي يمكن توقع حدوثها في كل لحظة، فإن صاحب العمل ملزم بدفع أجور العمال طوال مدة التوقف سواء من أموال المؤسسة الخاصة، أو شركة التأمين كحالة التأمين على الحريق، حيث يقع على المؤسسة التزام اكتتاب التأمين على منشأتها.

- بالنسبة للحالات الأخرى حيث يكون التوقف غير متوقع، وغير ناتج عن إهمال أو تقصير من قبل صاحب العمل، ولا يدخل ضمن المخاطر المتوقعة للمؤسسة، ففي هذه الحالات لا يكون صاحب العمل ملزما بدفع أجور العمال من الناحية القانونية، غير أنه في حالة تلقي صاحب العمل تعويضا من شركة التأمين أو مساعدة من الدولة، فإنه يمكنه تعويضهم عن أجورهم.

(1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص ص. 90-91. وأيضا: بشير هدي، المرجع السابق، ص ص. 75-76.

المطلب الثالث: إثبات عقد العمل

يعتبر عقد العمل من لعقود الرضائية التي تتعقد بمجرد تراضي الطرفين، فالقانون لا يتطلب فيه شكلا معينا، كالعقود الشكلية التي يعتبر فيها الشكل ركنا في العقد، فقد يكون عقد العمل كتابيا وقد يكون شفويا، والكتابة هنا وسيلة للإثبات وليس شرطا لانعقاد العقد.

الفرع الأول: القواعد العامة في الإثبات

طبقتنا القواعد العامة الواردة في القانون المدني، فإننا نميز بين الحالات التالية:

- يقع عبء الإثبات على عاتق من يدعي وجود عقد العمل، وفي حالة وجود عقد العمل، فإنه يقع على من ينازع في تخلف أو وجود شرط من الشروط⁽¹⁾.
- إذا كان العقد محدد المدة وكانت أجرة العامل خلال مدة العقد تزيد قيمته عن مائة ألف دينار جزائري فإن العقد يثبت بالكتابة فقط طبقا للمادة 333 من القانون المدني.
- إذا كان عقد العمل غير محدد المدة فإنه يكون تصرفا غير محدد القيمة ومن ثم يجب إثباته بالكتابة طبقا للمادة 333 من نفس القانون.
- يجوز الإثبات بالشهادة فيما يساوي أو يقل عن مائة ألف دينار جزائري وفق المادة 333 المذكورة، غير أنه إذا كان العقد مكتوبا فلا يجوز الإثبات بالشهادة فيما يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه هذا العقد ولو كانت قيمته لا تتجاوز مائة ألف دينار جزائري (يلاحظ أن المشرع الجزائري في المادة 334 تحدث عن العقد الرسمي في حين أن تشريعات أخرى كالقانون المصري واللبناني نصت على العقد المكتوب عموما).
- يجوز إثبات عقد العمل بالشهادة إذا وجد مانع أدبي يحول دون الحصول على الدليل الكتابي كوجود صلة قرابة بين العامل ورب العمل طبقا للمادة 336 من القانون المدني.
- إذا كان رب العمل تاجرا وتعاقد مع العامل في أعمال تجارته ثم وقع نزاع بينهما، فإن هذا العقد يعتبر مدنيا بالنسبة للعامل وتجاريا بالنسبة لرب العمل، فيمكن للعامل إثبات العقد بكافة طرق

(1) - همام محمد محمود زهران، قانون العمل " عقد العمل الفردي "، دار الجامعة الجديدة، مصر 2007، ص. 259.

الإثبات، أما رب العمل فلا يمكنه إثباته إلا بالكتابة إذا كانت قيمة العقد تزيد عن مائة ألف دينار جزائري.

الفرع الثاني: خصوصية الإثبات في عقد العمل

طبقا للمادة 10 من قانون العمل فإنه يجوز إثبات عقد العمل بأي وسيلة كانت، كشهادة الشهود واليمين وغير ذلك، وبذلك خرج المشرع عن قواعد الإثبات في القانون المدني، وهكذا يمكن مثلا إثبات عقد العمل الشفوي بكافة طرق الإثبات ولو تجاوزت قيمة نصاب الإثبات بالشهادة أو كان غير محدد القيمة، ويرجع ذلك إلى خصوصية علاقات العمل وما ترتبه من حقوق والتزامات، خاصة بالنسبة للعامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة، وما تتميز به علاقة العمل من حرية في اختيار الشكل الذي تتم به حيث تنص المادة التاسعة من قانون العمل بقولها " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة "(1).

المطلب الرابع: آثار علاقة العمل

ينشأ عقد العمل حقوق والتزامات متبادلة بين طرفي علاقة العمل، فالالتزام كل طرف يعتبر حقا بالنسبة للطرف الآخر، فالالتزام رب العمل بدفع الأجرة هو حق للعامل، والالتزام العامل بأداء العمل المطلوب هو حق لرب العمل وهكذا بالنسبة لباقي الالتزامات فقد رأينا أن من خصائص عقد العمل أنه عقد تبادلي، كما تناول قانون العمل بعض الآثار التي قام بضبطها بهدف إقامة التوازن بين العامل ورب العمل، ولهذا سوف نتطرق إلى آثار عقد العمل بالنسبة للعامل ثم رب العمل.

الفرع الأول: آثار عقد العمل بالنسبة للعامل

أولا- حقوق العامل

تتنوع الحقوق التي يتمتع العامل بحيث لا يمكن حصرها، فهي تخضع لأحكام قانونية وأخرى اتفاقية بين أطراف علاقة العمل، وقد نصت المادتان 5 و6 من قانون العمل على الحقوق التالية:

1- ممارسة الحق النقابي، وهو الحق المكفول في القانون 90-14 المشار إليه، حيث نصت المادة الثانية منه بقولها " يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى

(1) - بشير هدي، المرجع السابق، ص 75-76، وأيضا: حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 356.

المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

2- التفاوض الجماعي، وهو الموضوع الذي نظمته المادة 114 وما يليها من قانون العمل، حيث يتم إبرام اتفاق مكتوب تحدد فيه شروط العمل الخاصة بفئة أو عدة فئات مهنية.

3- المشاركة في الهيئة المستخدمة، وذلك في الكيفيات التي حددتها المادة 91 من قانون العمل.

4- الضمان الاجتماعي والتقاعد، وذلك وفق القوانين المنظمة للضمان الاجتماعي والتقاعد.

5- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الذي يهدف إلى تحديد الظروف الصحية والأمنية الأنسب للعمال للقيام بأعمالهم، ومن ذلك القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽¹⁾.

6- الراحة، حيث نصت المواد 33 إلى 56 من قانون العمل على حق العامل في الراحة، كالراحة الأسبوعية والعطلة السنوية والغيابات دون فقدان الأجر وعطلة الأمومة.

7- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.

8- اللجوء إلى الإضراب.

9 - التشغيل الفعلي.

10- احترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم.

11- عدم التمييز إلا على أساس الكفاءة والأهلية.

12- التكوين المهني والترقية في العمل.

13- الدفع المنتظم للأجر المستحق.

14- الخدمات الاجتماعية.

15- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطاً نوعياً.

(1) - قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 8 لعام 1988.

ثانيا - التزامات العامل

1- أداء العمل المطلوب منه: نصت المادة السابعة من قانون العمل بقولها " أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم "، ومن ثم وجب على العامل القيام بالعمل المتفق عليه مع بذل أقصى جهد ممكن في ذلك، والقيام ببذل العناية اللازمة لتنفيذ العمل وفق ما هو متفق عليه أو ما ينص عليه القانون.

2- المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية: يجب على العامل أن يعمل تحقيق مؤسسته لأهدافها الاقتصادية وأن يكون عامل إيجابي في تطور إنتاجية المؤسسة، لأن نجاحها ينعكس إيجابا على مجموع العمال ككل.

3- إطاعة أوامر رب العمل: يجب على العامل السهر على تنفيذ تعليمات وأوامر رب العمل التي تكفل حسن سير العمل وتحقيق أهدافه، فعلى العامل أداء واجباته المهنية التي تفرضها واجبات المهنة وفق النظام الداخلي للمؤسسة، فيمتنع عليه تلقي تعليمات من أشخاص غير مخولين في النظام التدرجي الهرمي، ومن ثم فإن مخالفة العامل لأوامر وتوجيهات صاحب العمل أو من ينوبه ترتب المسؤولية التقصيرية أو العقدية، على أن سلطة رب العمل مقيدة بعدة قيود، أولها ألا تكون الأوامر الصادرة للعامل تخالف الشروط الجوهرية في العقد، وثانيها ألا يترتب على إطاعة العامل لأوامر رب العمل تعريضه للخطر، وثالثها ألا تكون تلك الأوامر مخالفة للقوانين والآداب العامة⁽¹⁾.

4- مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن: وهي التدابير التي تحمي العمال وتقيه من حوادث العمل، فضلا عن إجراء الفحوصات الطبية التي تؤكد خلوه من الأمراض المهنية، للتحقق من كفاءة العامل الصحية.

5- التكوين المستمر: يلتزم العامل بالدخول في الورشات التي يفتحها صاحب العمل من أجل الرفع من مستوى التكوين لدى العامل وتحسين قدراته المعرفية والتقنية، وهو ما ينعكس إيجابا على أداء المؤسسة التي ينتمي إليها ويرفع من إنتاجيتها.

(1) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ص 252-253 وأيضاً: بشير هدي، المرجع السابق، ص 82.

6- عدم منافسة رب العمل: من حق رب العمل أن يشترط على عماله عدم منافسته في مجال نشاطه مما يؤدي إلى الإضرار به، وإذا كان هذا الالتزام أثناء سريان العمل عقد العمل فإنه يعتبر تطبيقاً مباشراً للالتزام العامل بالتفرغ لعمله، أما إذا تقرر هذا الالتزام بعد انتهاء العقد فإنه يعتبر قيداً على حرية العمل ولذلك وقيدته بعض التشريعات بشروط، أولها أن توجد مصلحة مشروعة لرب العمل من اشتراط عدم المنافسة، فرب العمل قد يخشى منافسة العامل له عن طريق اتصاله بعملائه أو الاستفادة من الأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله، وثانيها أن يكون المنع محدداً من حيث زمانه ومكانه ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة⁽¹⁾.

7- الحفاظ على الأسرار: إن وجود العامل في المؤسسة قد يسمح له بالاطلاع على أسرارها ومعرفة عملائها وسر نجاحها، لذا فهو ملزم بعدم إفشاء المعلومات المهنية المتعلقة بالتكنولوجيا والتقنيات المستخدمة وأساليب الصنع وطريقة التنظيم، ويمتنع عليه كشف الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية.

8- مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل: إن عقد العمل هو اتفاق بين طرفين هما العامل ورب العمل، فمن حق رب العمل فرض الالتزامات التي يراها مناسبة لعمله، فإذا وافق عليها العامل فغنها تعتبر ملزمة له باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين.

الفرع الثاني: آثار عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل

أولاً- سلطات رب العمل

يتمتع رب العمل بعدة سلطات وصلاحيات أقرتها تشريعات العمل المعاصرة، أهمها⁽²⁾:

1- سلطة الإدارة والتنظيم: هي السلطة الناتجة عن امتلاك رب العمل لوسائل الإنتاج والمستثمر الذي يتحمل الربح والخسارة، ولذلك فمن حقه اختيار طريقة التسيير والتنظيم التي يراها ملائمة، لتحقيق النتائج والأهداف المرجوة في العمل، سواء قام بهذه السلطة بنفسه أو فوضها لغيره من

(1) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 263-268.

(2) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 111 وما يليها.

المسيرين أو المدراء، حيث يقوم رب العمل بوضع لائحة العمل التي تسمى بالنظام الداخلي للعمل، وهو طبقاً للمادة 77 من قانون العمل عبارة عن وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم القواعد الآتية:

- التنظيم التقني للعمل مثل شروط التوظيف ومدة العمل وأوقاته، والعطل والإجازات والغيابات.
- تدابير الوقاية الصحية والأمن، وهي في نفس الوقت التزامات على رب العمل.
- النظام التأديبي داخل المؤسسة، عن طريق تحديد وتصنيف المخالفات التأديبية والعقوبات المرصودة لها ابتداء من التوبيخ والإنذار إلى غاية الفصل من العمل مع التعويض والإخطار المسبق أو بدونه، كما يجب أن يتضمن النظام التأديبي الجانب الإجرائي حول كيفية تطبيق العقوبات مثل إنشاء اللجان التأديبية وتحديد تشكيلتها واختصاصاتها وطرق الطعن في العقوبات المقررة.

يتم إعداد النظام الداخلي للمؤسسة من طرف رب العمل، وهو وجوبي في المؤسسات التي تشغل 20 عاملاً فأكثر، ويشترط فيه:

- وجوب عرضه على أجهزة المشاركة، أو ممثلي العمل في حالة عدم جودها، ويهدف هذا الإجراء إلى إعلام العمل وإبداء الرأي فيه وهو رأي استشاري غير ملزم للمستخدم.
- خضوع النظام الداخلي لرقابة المشروعية من طرف مفتش العمل للتأكد من مطابقته لمقتضيات النصوص التشريعية والتنظيمية، كتدابير الوقاية من حوادث العمل والصحة والأمن والإجراءات التأديبية، وغير ذلك من المسائل بما فيها اتفاقيات العمل الجماعية، وهي الرقابة التي تهدف إلى ضمان عدم تعسف المستخدم في استخدام صلاحياته.
- حتى يكون النظام الداخلي نافذاً يجب إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، وحتى كتابة ضبط المحاكم التي يقع في دائرتها فروع المؤسسة إن وجدت، وهو ما يسمح للقاضي أيضاً بالرجوع إليه في حالة وجود نزاع بين العمال والمستخدم.

2- سلطة التأديب: وهي من أهم السلطات المعترف بها لصاحب العمل، وقد اختلف الفقه في أساس هذه السلطة، فالبعض يؤسسها على فكرة التبعية التي يضعها عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، وهو رأي منتقد لأنها سلطة مستقلة عن عقد العمل بل تنقرر لرب العمل ولو لم ينص عليها العقد، والبعض يؤسسها على فكرة المنظمة أو المؤسسة باعتبارها سلطة مكملة لسلطة الإدارة

والتنظيم، حيث تصبح سلطة صاحب العمل التنظيمية بدون جدوى إذا لم تتبعها إجراءات تأديبية لمن يخالفها.

إن سلطة التأديب هي حق للمستخدم في توقيع الجزاء المناسب لكل مخالفة بحسب ما تنص عليه القوانين والنظام الداخلي، ومن أجل تجنب تعسف المستخدم يجب:

- تصنيف الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها، عن طريق تحقيق التناسب بين كل خطأ والعقوبة المقابلة له، وعادة ما تصنف الأخطاء التأديبية إلى ثلاثة أو أربعة أصناف من الأقل شدة إلى الأكثر شدة، مع بيان العقوبات المناسبة لكل صنف.

- توضيح الإجراءات التأديبية التي يتكفل بها النظام الداخلي طبقاً للمادة 2/77 من قانون العمل، والتي تختلف من مؤسسة لأخرى، وعملياً تتسم عقوبات الدرجة الأولى والثانية بالبساطة في الإجراءات، حيث يقوم صاحب العمل أو ممثله بمعاينة الخطأ وتبليغه للعامل خلال أجل معين من أجل تقديم توضيحه الكتابي والسماح له بالاستعانة بعامل يساعده في الدفاع عنه، وعند اقتناع سلطة التأديب بخطأ العامل فإنها تقرر له العقوبة المناسبة وتبلغه إياها مع السماح له بالطعن فيها، أما عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فإنها عادة تحال على اللجنة المتساوية الأعضاء حيث تتلقى التقارير والوثائق المرتبطة بالعامل المخطأ، وتسمح له بالدفاع عن نفسه أو الاستعانة بمن يساعده من العمال، لتتروح اللجنة على سلطة التأديب العقوبة المناسبة فتقوم بإصدار العقوبة وتبليغها للعامل الذي يمكنه الطعن فيها أمام هيئة التأديب الأعلى درجة.

ثانياً - التزامات رب العمل

لا يمكن حصر التزامات رب العمل بحكم اختلاف أنشطة وظروف العمل، وتنوع الأحكام القانونية والاتفاقية، ولكن يمكن ذكر أهم الالتزامات المتمثلة في:

1- الالتزام بدفع الأجر: ذلك أن الأجر من أهم عناصر عقد العمل، حيث تنص المادة 80 من قانون العمل بقولها " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل"، ويجب على المستخدم:

- المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مماثل دون تمييز وفق المادة 84 من قانون العمل.

- تدفع الأجور بوسائل نقدية محضنة وفق المادة 85 من قانون العمل.
 - تحديد حد أدنى للأجور يسمى بالأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً حسب المادة 87 من قانون العمل.
 - دفع الأجور بانتظام عند حلول أجل استحقاقه طبقاً للمادة 88 من قانون العمل.
- ولما كان الأجر هو المصدر الرئيسي لقوت العامل فإن المشرع أحاطه بمجموعة من الضمانات:

- منح الأولوية لأجور العمال على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها طبقاً للمادة 89 من قانون العمل.
 - عدم جواز الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يجوز حجزها أو الاقتطاع منها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال كما أكدته المادة 90 من قانون العمل.
- 2- احترام مدة العمل:** يعتبر تنظيم مدة العمل ذو طبيعة مزدوجة فهي حق للعامل من جهة والتزام يقع على صاحب العمل من جهة أخرى، ونظراً لوجود رب العمل في مركز أقوى من العامل بحكم علاقة التبعية، فإن المشرع تدخل لتنظيم أوقات العمل بهدف حماية العامل من أي تعسف صادر عن المستخدم، لهذا تناول الفصل الثالث من الباب الثاني من قانون العمل مدة العمل، وأهم هذا الفصل ما يلي:

- **المدة القانونية للعمل:** حددت بـ 40 ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة أيام على الأقل، ويجوز أن تخفض هذه المدة لبعض المناصب الشاقة أو الخطيرة، أو أن ترفع لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط، وتحدد قائمة تلك المناصب بموجب الاتفاقيات الجماعية، وإذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر، فينبغي للمستخدم أن يخصص فترة استراحة لا تتعدى ساعة واحدة، ويعتبر نصفها عملاً، ولا يجوز أن تتعدى بأي صفة كانت مدة العمل الفعلي اثنتي عشرة (12) ساعة في اليوم⁽¹⁾.

(1) - الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية عدد 3 لعام 1997.

- **العمل الليلي:** أشارت المادة 27 من قانون العمل إلى العمل الليلي باعتباره العمل الذي يقع بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، حيث تحدد شروط وحقوق العمل الليلي بموجب اتفاقيات العمل الجماعي، مع حظر تشغيل من هم أقل من 19 سنة في أي عمل ليلي، كما يمنع تشغيل العاملات ليلا إلا بترخيص خاص من مفتش العمل إذا كانت طبيعة النشاط وخصوصيته تبرر ذلك.

- **الساعات الإضافية:** لا يكون العمل بالساعات الإضافية إلا استجابة لضرورة مطلقة وفي حدود 20 % من المدة القانونية للعمل، لكن يمكن مخالفة هذه النسبة في حالتين هما: الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عنها، وإنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار، وفي هاتين الحالتين يجب استشارة ممثلي العمال ويعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا⁽¹⁾، ويخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة⁽²⁾.

- **فترات الراحة:** تتمثل في راحة يومية لا تتجاوز الساعة في نظام الدوام المستمر يعتبر نصفها عملا، وراحة أسبوعية كل جمعة في ظروف العمل العادية، ويحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانوني أن يتمتع براحة تعويضية وفق المادة 36 من نفس القانون، كما يمكن تأجيل يوم الراحة الأسبوعي إلى يوم آخر في حالة الضرورة الاقتصادية.

- **العطل أو الإجازات:** تتنوع العطل في قانون العمل مما يشكل التزاما على عاتق رب العمل في مواجهة العامل، وأهمها العطلة السنوية التي تحسب على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة، ويمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة العمل الواحدة، ويجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغال تتسبب في متاعب خاصة بدنية أو عصبية، وتعتبر فترات عمل تدخل في حساب العطلة السنوية كل من فترات العمل

(1) - المادة 31 المعدلة بالقانون 96-21.

(2) - المادة 31 من قانون العمل.

المؤدى وفترات العطل السنوية والغيابات المدفوعة الأجر أو التي يرخّص بها المستخدم، وفترات الراحة القانونية (أيام العطل الأسبوعية وأيام العطل المدفوعة الأجر)، وفترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل، فترات البقاء في الجيش وإعادة التجنيد (المواد 39- 46 من قانون العمل).

ولا يجوز لرب العمل تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية، كما يرخّص للعامل للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها، كما يمكن استدعاء العامل من عطلته في حالة الضرورة الملحة التي تقتضيها الخدمة طبقاً للمادة 48 من قانون العمل.

- **الغيابات:** يلتزم رب العمل بتمكين العامل من حق في الغياب دون أن يفقد أجره في الحالات المنصوص عليها بالمادة 54 من قانون العمل:

- لتأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين.
- لمتابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.

- يستفيد العامل من ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث التالية: زواج العامل، ولادة مولود للعامل، زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه، وفاة زوج العامل، ختان ابن العامل.

- يستفيد العامل من عطلة خاصة مدفوعة الأجر لتأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال مساره المهني.

- تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة تقدر 14 أسبوع، ويمكنهن الاستفادة أيضاً من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة كالغيابات المدفوعة الأجر لأجل الرضاعة.

3- توفير تدابير الأمن والسلامة والصحة المهنية للعمال: تعتبر تدابير الحماية الصحية والأمنية المقرر لصالح العمال من أهم الواجبات الملقاة على عاتق رب العمل، وهو الالتزام الذي أوجب

المادة 77 من قانون العمل إدراجه في النظام الداخلي، حيث يلزم القانون رب العمل بتوفير تدابير الوقاية من الأخطار المختلفة كالحرائق وحوادث العمل والغازات الضارة، وقد تكفل القانون 07-88 بتنظيم تلك التدابير نذكر منها:

- وجوب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتجهيزاتها نظيفة باستمرار، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال، وتوفير شروط الراحة والتهوية والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار وتصريف الفضلات، وتمكين العمال من وسائل النظافة وخزانة الملابس ودورات المياه والمرشات وتوفير المياه الصالحة للشرب ونظافة المطاعم (المادة 4 من قانون 88-07).

- حماية العمال من الدخان والغازات السامة والضجيج، وتجنب الازدحام والاكتظاظ، وضمان أمن العمال عند تنقلهم وأثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال العتاد والمنتجات، وتوفير وسائل الوقاية من أسباب الحريق والانفجارات (المادة 5 من قانون 88-07).

- يجب على رب العمل مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا، وأن تكون كل التجهيزات مناسبة للعمل ولضرورة الاحتياط من الأخطار، وأن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة مستمرة (المادة 7 من قانون 88-07).

- اعتبرت المادة 13 من القانون 88-07 بأن طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة، ويمارس في مكان نفسه، ويعتبر طب العمل وسيلة وقائية وعلاجية يهدف إلى الحفاظ على راحة العمال البدنية والعقلية من أجل رفع مستوى قدراتها الإنتاجية كما جاء في المادة 12 من نفس القانون.

- ألزمت المادة 23 من القانون 88-07 كل مؤسسة يفوق عدد عمالها التسعة ذوي علاقة العمل غير المحددة "لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن"، وتطبيقا لذلك صدر المرسوم الذي ينظم هذه اللجان المتساوية الأعضاء⁽¹⁾.

(1) - المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية عدد 04 لعام 2005.

- توجب المادة 26 من القانون 07-88 إنشاء " مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل " كلما اقتضت ذلك أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعة نشاطها، وتطبيقا لهذا النص صدر المرسوم التنفيذي حول تنظيم صلاحيات هذه المصلحة⁽¹⁾.

- فضلا عن هيئات الرقابة الداخلية المذكورتين أعلاه في المادتين 23 و 26 توجد أجهزة خارجية وهي مفتشية العمل التي تراقب التزامات المؤسسة في مجالات متعددة منها الوقاية والأمن والصحة، كما توجد هيئة الضمان الاجتماعي التي تتولى التعويض عن الأخطار والحوادث والأمراض المهنية.

4- إلزامية التأمين الاجتماعي على العمال: يقع على صاحب العمل التزامات يفرضها القانون رقم 14-83 ومنها⁽²⁾:

- التصريح بالنشاط: يلتزم صاحب العمل بالتصريح بنشاطه لدى هيئة الضمان الاجتماعي خلال 10 أيام من شروعه في نشاطه (المادة 6 من قانون 14-83).

- التصريح بالعمال: يلتزم صاحب العمل بالتصريح عن العامل الحديث لدى مصالح الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا خلال 10 أيام من توظيفه (المادة 10 من قانون 14-83).

- التصريح بالأجور: يلتزم صاحب العمل بالتصريح عن أجور عماله ومبلغ الاشتراكات المستحقة خلال 30 يوم الموالية لانتهاء السنة المالية (المادة 14 من قانون 14-83).

- اقتطاعات الضمان الاجتماعي: يقع على صاحب العمل واجب دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والاقتطاع من أجور العمال عند كل دفع القسط المستحق على كل عامل (المادتان 17 و 18 من قانون 14-83).

(1) - المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08/01/2005 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيم سيرها وكذا صلاحياتها، الجريدة الرسمية عدد 04 لعام 2005.

(2) - القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28 لعام 1983.

المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الفردية

إن علاقة العمل الفردية التي تربط العامل برب العمل قد يشوبها في بعض الأحيان سوء تفاهم أو خلافات بين الطرفين تحتاج إلى حلول لإنهاء النزاع حتى لا ينعكس سلبا على السير الحسن للعمل، ولهذا تدخل المشرع لإيجاد آليات يمكن من خلالها حل تلك الخلافات.

طبقا للمادة الثانية من قانون 90-04 فإن النزاع الفردي هو كل خلاف في العمل قائم بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل والذي يتم تسويته داخل الهيئة المستخدمة، فالخلاف الفردي ناتج عن إخلال أو تقصير أحد الطرفين في الوفاء بالتزاماته القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية، وهو ما يميزه عن الخلاف الجماعي في العمل الذي يهدف أساسا إلى تغيير أو تعديل الاتفاق الجماعي، ومن بين أسباب النزاع الفردي عدم الوفاء بأجور العمال والمنح والتعويضات والحماية الاجتماعية للعامل، ولمعالجة هذه الخلافات يتم تسويتها بالطرق الودية (المطلب الأول) فإذا لم يتوصل إلى حل ودي يلجأ أطراف النزاع إلى التسوية عن طريق القضاء (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التسوية الودية للنزاع الفردي

تتمثل إجراءات التسوية الودية في كل الحلول التي يمكن التوصل من خلالها إلى حل النزاع الفردي دون اللجوء إلى القضاء، وذلك فإن طرفي النزاع يحرصون على حله داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل طرف ثالث، وذلك من خلال الإجراءات المنصوص عليه قانونا والآليات الداخلية التي قد تتضمنها الأنظمة الداخلية أو اتفاقات العمل الجماعية (الفرع الأول)، فإذا لم تنجح الطرق الداخلية في إنهاء الخلاف فإن طرفا النزاع سوف يكونون بحاجة إلى طرف ثالث يلعب دور الوسيط بينها وتقريب وجهات النظر فيما بينهما (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التسوية داخل الهيئة المستخدمة

وهي التسوية التي تهدف إلى إيجاد حل داخلي ودي بين طرفي النزاع بطريقة مباشرة وبدون وساطة أو تدخل طرف خارجي⁽¹⁾، ونميز بين حالتين:

(1) - بشير هدي، المرجع السابق، ص.98.

أولاً- وجود اتفاق مسبق

طبقاً للمادة الثالثة من قانون 90-04 يمكن أن تحتوي المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل للإجراءات الداخلية لحل النزاع الفردي داخل الهيئة المستخدمة، وبذلك فإن طرفي النزاع يلجآن إلى الحلول التي وضعها الاتفاق المبرم بينهما باعتباره وسيلة وقائية.

ثانياً- عدم وجود اتفاق مسبق

إذا لم توجد حلول للنزاع داخل الاتفاقية الجماعية للعمل، فإن المادة الرابعة من قانون 90-04 أوجبت اتباع الإجراءات التالية:

- أن يعرض العامل تظلمه إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جوابه خلال 8 أيام من تاريخ إخطاره.

- إذا لم يرد رب العمل على التظلم أو لم يرض العامل بمضمون الرد فإن التظلم يرفع إلى الهيئة المكلفة بشؤون المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

- تلزم الهيئة المسيرة للمستخدمين أو المستخدم بالرد كتابياً خلال 15 يوم من تاريخ إخطارها وتوضيح أسباب رفض كل أو جزء من انشغالات العامل.

إن نجاح الإجراءات الداخلية لحل النزاع الفردي يؤدي إلى توفير الوقت والجهد على الطرفين، وتحقيق التوافق داخل المؤسسة، وتوفير بيئة سليمة وهادئة للعمل، لكنها قد لا تأتي بنتائج مرضية للطرفين وهو ما يتطلب أجهزة خارجية.

الفرع الثاني: التسوية عن طريق مكتب المصالحة

تعني المصالحة تدخل طرف ثالث بهدف تقريب أو التوفيق في وجهات النظر بين طرفي النزاع لإيجاد حلول مرضية لهما، وقد نصت المادة الخامسة من القانون 9-04 بقولها " بعد استفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفق الإجراءات التي يحددها القانون"، ويعتبر مفتش العمل أداة اتصال لربط العلاقة بين العامل وبين مكتب المصالحة طبقاً للمادة 27 من نفس القانون.

أولاً- تشكيل مكتب المصالحة

يعتبر مكتب المصالحة لجنة متساوية الأعضاء تتكون من عضوين ممثلين عن العمل وعضوية ممثلين عن المستخدم⁽¹⁾، مع وجوب أن يكون هناك أعضاء احتياطيون بضعف عدد الأعضاء الأصليين لخلافتهم عند وقوع أي مانع لهم⁽²⁾، ويرأس المكتب عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين بالتداول ولمدة 6 أشهر، ويتم تعيين أعضاء مكتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المترشحين المنتخبين⁽³⁾، ويشترط في الأعضاء التمتع بالجنسية الجزائرية وبلوغ سن 25 سنة وممارسة المهنة بصفة عمال أو مستخدمين منذ 5 سنوات والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية⁽⁴⁾، وفي حالة غياب العضو عن ثلاث اجتماعات متتالية أو تخلى عن واجباته الوظيفية بصفة خطيرة فإنه يتعرض إلى عقوبات والتوبيخ لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر والإسقاط يصدرها ريس المجلس القضائي المختص⁽⁵⁾.

ثانياً- اختصاصات مكتب المصالحة

1- الاختصاص الموضوعي: يشمل كل النزاعات التي يحكمها القانون 90-11 والقوانين والنظم الملحقة به، سواء وقعت داخل مؤسسات عمومية أو خاصة، وبذلك يستثنى النزاعات الخارجة عن مجال تطبيق قانون العمل، كمنازعات الموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة، والعمال المشابهين لهم كالقضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني⁽⁶⁾، وتتص المادة 19 من قانون 90-04 على أن كل خلاف فردي خاص بالعمل يجب أن يكون موضوع محاولة صلح

(1) - المادة 6 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المشار إليه سابقا.

(2) - المادة 7 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

(3) - المادة 9 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

(4) - المادة 12 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، وراجع أيضا: المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10/08/1991 المتضمن كليات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية عدد 38 لعام 1991.

(5) - المادة 18 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية المشار إليه سابقا.

(6) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.172.

قبل اللجوء إلى القضاء، غير المصالحة تكون اختيارية في حالتين: إذا كان المدعى عليه خارج التراب الوطني، أو إذا كان المستخدم في حالة إفلاس أو تسوية قضائية.

2- الاختصاص الإقليمي: هو نفسه الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، طبقا للمادة الثانية من المرسوم التنفيذي 91-273 المشار إليه حيث يؤسس لكل اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية عمل، مكتب واحد للمصالحة، واستثناء من ذلك يجوز أن يؤسس مكاتب مصالحة تكميلية في نفس دائرة اختصاص مكتب مفتش العمل بقرار وزاري مشترك، أما إذا وجد مكتب مصالحة واحد فإنه يكون بمقر مكتب مفتشية العمل وبمحلها طبقا للمادة الرابعة من هذا المرسوم.

ثالثا- إجراءات المصالحة

1- تبليغ مفتش العمل: إذا فشلت محاولات التسوية الداخلية للنزاع أي التسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة، يمكن للعامل المتضرر أن يخطر مفتش العمل إما بعريضة مكتوبة، أو بحضوره شخصيا إلى مقر المفتشية لإخطار مفتش العمل شفويا، حيث يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العامل⁽¹⁾.

2- اجتماع مكتب المصالحة: يقوم مفتش خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة له أو تدوينه المحضر، باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للاجتماع من أجل النظر في النزاع المعروض للمصالحة، وبعد توجيه الاستدعاءات لأعضاء مكتب المصالحة، فإنه تحتسب مهلة 8 أيام على الأقل بين تاريخ الاستدعاء واليوم المحدد لحضور الأطراف⁽²⁾.

3- غياب الأطراف: إذا تخلف المدعي أو من يمثله عن الحضور فإنه يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية مالم يكن هناك مبرر جدي وشرعي للغياب، وبيبلغ المدعي بذلك خلال 8 أيام من اتخاذ هذا القرار، أما إذا لم يحضر المدعي عليه أو من يمثله في التاريخ المحدد للاستدعاء فإنه يتم استدعاءه للمرة الثانية لاجتماع المصالحة الذي يعقد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غياب المدعي عليه أو ممثله لاجتماعين متتاليين فإن مكتب المصالحة

(1) - المادة 26 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية المشار إليه سابقا.

(2) - المادة 27 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

محضر " عدم المصالحة لغياب المدعى عليه"، وتسلم نسخة من هذا المحضر إلى المدعي الحاضر أثناء الاجتماع⁽¹⁾.

4- تحرير محضر المصالحة أو عدم المصالحة: إذا اتفق طرفا النزاع على حل كلي أو جزئي له فإن مكتب المصالحة يحرر محضر مصالحة بذلك، علما أن محضر المصالحة يعتبر حجة إثبات مالم يطعن فيه بالتزوير بشرط ألا يتضمن شروطا تتنافى مع النصوص القانونية السارية في مجال العمل، أما في الحالة العكسية فإن المكتب يحرر محضر عدم المصالحة⁽²⁾، والذي يسمح برفع الدعوى أما القسم الاجتماعي خلال ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة تحت طائلة سقوط الحق في رفع هذه الدعوى⁽³⁾.

5- تنفيذ اتفاق المصالحة: إن مكتب المصالحة ليس هيئة قضائية بل مجرد وسيط لتقريب وجهات النظر بناء على إرادة الطرفين المشتركة لحل النزاع الفردي، وهكذا تنص المادة 33 من قانون 90-04 بقولها " ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها ، فإذا لم توجد ، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما "، ولإضفاء نوع من الضمانات التنفيذية لاتفاق المصالحة فقد نصت المادة 34 من نفس القانون على ما يلي " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية ، والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة، ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به، غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ بعد انقضاء مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما "، ووفقا للمادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في حالتيين منها حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف، ويكون لهذا الأمر طابع التنفيذ المعجل تحت طائلة الغرامة التهديدية كما تنص المادة 509 من نفس القانون.

(1) - المواد 28 و29 و30 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

(2) - المادتان 31 و32 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

(3)- المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المطلب الثاني: التسوية القضائية للنزاع الفردي

يعتبر اللجوء إلى ساحة القضاء آخر الحلول التي يلجأ أطراف النزاع الفردي لإيجاد تسوية لهذا النزاع بعد أن فشلت محاولات التسوية الداخلية أو الخارجية عن طريق مكتب المصالحة، ويلاحظ أن القضاء الاجتماعي له خصوصيات معينة في تشكيلة المحكمة وإجراءاتها وتنفيذ الأحكام الصادرة عنها، فهو قضاء جماعي وتحمل أحكامه الطابع المعجل، كما أنه ذو طابع استعجالي حيث تحدد أول جلسة في مدة أقصاها 15 يوما من تاريخ تسجيل العريضة الافتتاحية للدعوى.

الفرع الأول: تشكيل القسم الاجتماعي واختصاصاته

أولاً- تشكيل القسم الاجتماعي

يتشكل القسم الاجتماعي طبق تحت طائلة البطلان من قاض رئيسا ومساعدين طبقا لما ينص عليه قانون العمل، أي مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، ويجوز أن تتعقد المحكمة قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين، وفي حالة غياب المساعدين فإنه يمكن استخلافهم بالقائمة الاحتياطية، وإن تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة، فإن كان أحد المساعدين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية فيه فإنه يعوض بأحد المساعدين الاحتياطيين، وإن تعذر ذلك يتم تعويضه بقاض يعينه رئيس المحكمة، ويتمتع المساعدون سواء من العمال أو المستخدمين بصوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة⁽¹⁾.

ثانياً- اختصاص المحكمة

1- الاختصاص الإقليمي: القاعدة العامة في اختصاص المحكمة الاجتماعية يرجع إلى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه، واستثناء من ذلك يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني⁽²⁾.

(1) - المادة 8 من قانون 90-04 والمادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(2) - المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2- الاختصاص النوعي: يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا فيما يلي⁽¹⁾:

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.
- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.
- منازعات انتخاب مندوبي العمال.
- منازعات ممارسة الحق النقابي.
- منازعات ممارسة حق الإضراب.
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- منازعات اتفاقيات العمل الجماعية.

ثالثا - إجراءات الدعوى

- ترفع الدعوى طبقا لشروط رفع الدعوى وخاصة شرطي الصفة والمصلحة، بموجب عريضة مكتوبة ومؤرخة وموقعة ومودعة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة اقليميا من طرف المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف، ويجب أن تتضمن الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى وهوية أطراف الدعوى وعرض موجز بالوقائع⁽²⁾.
- يجب إرفاق محضر عدم الصلح باعتباره شرطا جوهريا لقبول الدعوى، إلا أنه يجب ملاحظة أن المصالحة تكون اختيارية إذا كان المدعى عليه مقيما في الخارج أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من طرف صاحب العمل⁽³⁾.
- يجب رفع الدعوى خلال 6 أشهر من تحرير محضر عدم الصلح وإلا سقط الحق في رفع الدعوى⁽⁴⁾.

(1) - المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(2) - المواد 13 و 14 و 15 و 503 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(3) - المواد 19 و 36 و 37 من قانون 09-04 المشار إليه سابقا.

(4) - المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- تحدد أول جلسة خلال 15 يوم من تاريخ رفع الدعوى، ويجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال⁽¹⁾.

رابعاً- طبيعة أحكام المحكمة

1- أحكام ابتدائية: هي الأحكام الابتدائية العادية في غير الأحوال المنصوص عليها بالمادتين 21 و22 من قانون 9-04 مما يجعلها قابلة للمراجعة بالطرق العادية وغير العادية للطعن.

2- أحكام ابتدائية مشمولة بالنفذ المعجل: وهي أحكام رغم كونها ابتدائية فإنها تكون معجلة النفاذ بحيث تنفذ بمجرد تبليغها للخصم دون انتظار نتيجة الاستئناف، ولا يعتبر الاستئناف فيها موقفاً للتنفيذ خلافاً للأحكام الابتدائية العادية، وهي الأحكام الواردة في المادة 22 من القانون رقم 90-04 المذكور أعلاه، وهي:

- 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.

3- أحكام ابتدائية ونهائية: على العكس من الحالة الأولى فإنه توجد أحكام ابتدائية ونهائية في نفس الوقت، وهي تصدر في أول وآخر درجة ولا يمكن الطعن فيها بالاستئناف، وبالتالي تكون قابلة للتنفيذ بعد اتباع الإجراءات المقررة قانوناً، وهي قابلة للطعن فيها بالنقض أمام المحكمة العليا إذا توفرت أسباب وأوجه الطعن، وهي الأحكام المحددة في نص المادة 21 من القانون رقم 90-04 والتي تتمثل في:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الجماعية، وقد تم تأكيد الطابع النهائي لهذا النوع من الأحكام في المادة 73-4 من قانون العمل، وطبقاً لهذه المادة إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية، فإن المحكمة تلغي قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المطلوب، وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في العمل،

(1) - المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

كما قررت نفس المادة أنه في حالة تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 فإنه يعتبر تسريحاً تعسفياً، وفي هذه الحالة تفصل المحكمة ابتدائياً نهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، وإما في حالة رفض أحد الطرفين ذلك يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات الممكنة⁽¹⁾.

- تسليم شهادات العمل وكشوفات الراتب وغيرها من الوثائق المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي.

4- الأوامر الاستعجالية: يمنح القانون لرئيس القسم الاستعجالية سلطة إصدار أوامر استعجالية قابلة للاستئناف دون أثر موقوف، والاستعجال هو كل ما يطلب من القاضي دون الفصل في الموضوع كاتخاذ تدابير من شأنها حماية حقوق الخصوم من التبدد أو دفع تسبيق دون الحكم بالمبلغ الكلي أو الحكم بالغرامة التهديدية⁽²⁾.

ويتمثل مجال التدابير الاستعجالية في:

- الأمر باتخاذ الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كافة التصرفات المقيدة لحرية العمل، وهي أوامر قابلة للاستئناف، وليس للاستئناف أثر موقوف⁽³⁾.

- الأمر بالتنفيذ الفوري في حالة امتناع أحد الأطراف عن تنفيذ اتفاق المصالحة⁽⁴⁾، وقد سبق أن أشرنا إلى أن اتفاق المصالحة يجب أن ينفذ خلال الأجل المتفق عليه بين الأطراف، فإذا لم يحدد الأجل فيجب تنفيذ اتفاق المصالحة خلال 30 يوم من تاريخ الاتفاق.

ففي حالة امتناع أحد الطرفين عن تنفيذ اتفاق المصالحة يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري له في أول جلسة بعد استدعاء المدعى عليه، مع فرض غرامة تهديدية لا تقل عن 25 %

(1) - المادة 9 من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996 المعدل والمتمم للقانون 90-11.

(2) - خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية، بدون طبعة، الجزائر، 2006، ص. 409.

(3) - المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(4) - المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

من الراتب الشهري الأدنى المضمون، غير أن هذه الغرامة لا تنفذ إلا بعد انقضاء مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوم⁽¹⁾.

- الأمر بالتنفيذ الفوري في حالة امتناع أحد أطراف علاقة العمل الجماعية في العمل عن تنفيذ اتفاقية العمل الجماعية⁽²⁾.

المبحث الرابع: انتهاء علاقة العمل الفردية

بعد أن تكونت علاقة العمل بين كل من العامل وصاحب العمل وتحددت حقوق والتزامات الطرفين، فإنه قد تقع أسباب معينة تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل الفردية وعدم الاستمرار فيها، ويمكن تقسيم هذه الأسباب إلى أسباب إرادية ترجع فيها إلى إرادة طرفي العقد أي إرادة العامل أو صاحب العمل (المطلب الأول) وقد تكون أسباب خارجة عن إرادة الطرفين بحيث تفرض نفسها بنفسها وتسهم في إنهاء عقد العمل الفردي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الأسباب الإرادية

يقصد بالأسباب الإرادية لإنهاء علاقة العمل الفردية، كل الأسباب التي ينص عليها قانون العمل لإنهاء عقد العمل بطريقة عادية دون اللجوء إلى إجراءات استثنائية.

الفرع الأول: الاستقالة

تعتبر الاستقالة حقا معترفا به للعامل، فهي تضع حدا للعلاقة التعاقدية والقانونية التي تربط بين العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى، ويشترط في الاستقالة الشروط التالية⁽³⁾:

أولا- الكتابة

يجب أن يقدم العامل طلبا مكتوبا بذلك يعبر فيه عن إرادته في إنهاء العلاقة التعاقدية مع المستخدم.

(1) - المادتان 33 و34 من قانون 90-04 المشار إليه.

(2) - المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(3) - المادتان 3/66 و68 من قانون 90-11 المشار إليه سابقا.

ثانيا - مهلة الإخطار

يجب على العامل عدم مغادرة منصب عمله وتركه بصفة فورية، بل عليه الانتظار حتى نهاية فترة الاخطار المسبق التي تحددها اتفاقيات العمل الجماعية، وهذه المهلة تسمح للمستخدم باتخاذ إجراءات احتياطية تسمح بتعويض العامل في الوقت المناسب دون أن يقع مشكل في الإنتاج. إن الإجراءات المتبعة في تقديم الاستقالة إجبارية بالنسبة للعامل وكل إخلال بها يعتبر تعسفا من العامل وتعديا على حقوق المستخدم الذي يمكنه أن يطلب التعويض عن الأضرار التي تلحقه بسبب مغادرة منصب العمل دون احترام الشروط والإجراءات السابقة(1).

الفرع الثاني: الفسخ

طبقا للقواعد العامة فإنه إذا أخل أحد المتعاقدين في العقود الملزمة للجانبين بالتزاماته، جاز للطرف الآخر طلب تنفيذ العقد أو فسخ العقد بعد إعداره المدين مع التعويض في الحالتين إذا الحال ذلك، والفسخ أنواع:

- الفسخ القضائي إذا لم ينص العقد على طرق فسخه، وغالبا ما يكون هذا الفسخ انفراديا(2).
- الفسخ الاتفاقي (التفاسخ) وهو اتفاق الطرفين على اعتبار العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون الحاجة إلى حكم قضائي عند عدم الوفاء بالالتزامات المترتبة عنه(3)، والفسخ الاتفاقي في مجال العمل هو أن يتفق الطرفان على إنهاء علاقة العمل صراحة أو ضمنا، فينتهي العقد ولو كان محدد المدة، ومثال الاتفاق الضمني أن ينقطع الأجير عن العمل فيرسل له رب العمل أجرته فيقبله دون تحفظ، ويترتب على ذلك إنهاء علاقة العمل بالنسبة للمستقبل فقط(4).
- الفسخ بقوة القانون (الانفساخ) وذلك إذا انقضى الالتزام بسبب استحالة تنفيذه(5).

(1) - بشير هدي، المرجع السابق، ص.110.

(2) - المادة 119 من القانون المدني.

(3) - المادة 120 من القانون المدني.

(4) - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص.461.

(5) - المادة 121 من القانون المدني.

ويعتبر الفسخ من الأسباب الإرادية لإنهاء عقد العمل، والفسخ هو إنهاء أحد طرفي العلاقة سواء كان العامل أو المستخدم لعقد العمل، إذا لو يوف الطرف الآخر بالتزاماته المقررة في عقد العمل أو قوانين العمل وتنظيماته، مثل قيام المستخدم بعرقلة حرية العمل، أو عدم توفير وسائل الوقاية من حوادث العمل، أو انعدام الشروط الصحية والأمنية في أماكن العمل، أو عدم وفاء العامل بالتزاماته المقررة في العقد كالغيابات المتكررة أو عدم أداء العمل المطلوب، وغيرها من الأسباب التي تدفع العامل أو المستخدم إلى فسخ العقد، ويشترط في الفسخ حتى يكون قانونياً:

- أن يقوم على سبب مشروع وواضح من خلال استناده على بنود العقد أو القوانين والتنظيمات السارية في مجال العمل، وهو ما يسمح للقضاء في حالة برقابة مشروعية السبب وجدية الطلب.

- احترام الإجراءات التي تقرها اتفاقيات العمل الجماعية في فسخ العقود كاشتراط أن يقدم طلب مكتوب العامل أو المستخدم طلباً مكتوباً بفسخ العقد، أو وجوب إخطار الطرف الثاني برغبته في فسخ العقد بعد مدة معينة أو ما يسمى بمهلة الإخطار المسبق.

فإذا تبين لأحد الطرفين أن الطرف الآخر لجأ إلى فسخ العقد دون وجود مبرر له، أو بالمخالفة للإجراءات الواجبة الاتباع في هذه الحالة، جاز للطرف الآخر اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحق به.

الفرع الثالث: التسريح

يعتبر التسريح من أسباب إنهاء عقد العمل بإرادة المستخدم، وقد يكون هذا التسريح تأديبياً لارتكاب الخطأ الجسيم وقد يكون التسريح لأسباب الاقتصادية.

أولاً- التسريح التأديبي لخطأ جسيم

استخدم المشرع مصطلح التسريح بدل مصطلح العزل الذي كان وارداً في المادتين 4/66 و73 من قانون العمل، وذلك بموجب القانون 91-29 الذي عدل المادة 73 من قانون العمل في مادته الثانية، واعتبر التسريح التأديبي هو جزاء إخلال العامل الجسيم بالتزاماته⁽¹⁾.

(1) - القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991 المعدل والمتمم للقانون 90-11 المشار إليه، الجريدة الرسمية عدد 68 لعام 1991.

1- حالات التسريح التأديبي: نصت المادة 73 على التسريح بدون مهلة أو علاوة، وذكرت هذه المادة على وجه الخصوص⁽¹⁾ الحالات التالية:

- رفض العمل دون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية
- افشاء معلومات مهنية تتعلق بالتكنولوجيا والتقنيات وطرق الصنع والتنظيم أو الوثائق الداخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- المشاركة في توقف جماعي عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية.
- القيام بأعمال عنف.
- التسبب عمداً في أضرار مادية بالبنائيات والمنشآت والآلات والأشياء الأخرى المتعلقة بالعمل.
- رفض أمر التسخير.
- تناول الكحول أو المحذرات داخل أماكن العمل.

وإلى جانب هذه الحالات المذكورة أعلاه، توجد حالات أخرى مصنفة كأخطاء مهنية جسيمة في قوانين مختلفة، مثل:

- عرقلة حرية العمل⁽²⁾.
- رفض الامتثال لأمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية⁽³⁾.
- رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه في حالة الإضراب⁽⁴⁾.

2- إجراءات التسريح التأديبي

- يجب أن يراعي المستخدم بعين الاعتبار عند توصيف الخطأ الجسيم، ظروف وملابسات الفعل المرتكب، عملاً بالمادة 73 من القانون رقم 91-29 المشار إليه سابقاً، التي توجب أن يراعي

(1) - يؤكد مصطلح (على الخصوص) بأن القائمة المذكور في المادة 73 ليست وادرة على سبيل الحصر، بل توجد حالات أخرى تتنوع بحسب خصوصية وطبيعة كل عمل، شريطة أن تذكرها قوانين أخرى، أو اتفاقيات العمل الجماعية.

(2) - المادة 36 من قانون 90-02 المشار إليه.

(3) - المادة 36 من قانون 90-02.

(4) - المادة 40 من قانون 90-02.

المستخدم على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة.

- يجب يتم التسريح التأديبي وفق الإجراءات المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة، والتي يجب أن تتضمن حق العامل في السماع لأقواله والدفاع عن نفسه والاستعانة بعامل آخر في المؤسسة للدفاع عنه.

- يجب التبليغ الكتابي لقرار التسريح التأديبي.

ويترتب على عدم مراعاة شروط وإجراءات التسريح، اعتباره تسريحا تعسفيا في حق العامل وعلى صاحب العمل إثبات عكس ذلك، ويحق للعامل:

- تفصل المحكمة ابتدائيا نهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، وفي حالة رفض أحد الطرفين يمنع العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه طيلة 6 أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة⁽¹⁾.

- حق العامل في مهلة العطلة التي تحددها الاتفاقيات الجماعية للعمل⁽²⁾.

ثانيا - التسريح لأسباب اقتصادية

يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية وهو ما يسمى بالتسريح لأسباب اقتصادية، وقد ارتبط مفهوم السبب الاقتصادي المؤدي إلى التسريح بظهور الآلات والتكنولوجيا الحديثة، وتحديث وسائل عمل المؤسسات للتقليل من النفقات وزيادة الإنتاجية، وهو ما دفع إلى تقليص عدد العمال، والتسريح الجماعي هو فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات اقتصادية، فهو يقوم على سبب مشترك بين كل الحالات وليس على سبب شخصي لكل عامل كما هو الحال في التسريح التأديبي⁽³⁾.

(1) - المادة 73-4 من الأمر 96-21 المعدل والمتمم للقانون 90-11.

(2) - المادة 73-5 من القانون 91-29 المعدل والمتمم للقانون 90-11.

(3) - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 122-123.

1- شروط التسريح: تتم عملية التسريح بصفة تدريجية وليس دفعة واحدة، بحيث يراعي المستخدم الظروف الاجتماعية والنتائج الخطيرة المترتبة عن التسريح الجماعي، حيث يقوم المستخدم قبل اتخاذ قرار التقليل من عدد العمال بالتدابير الوقائية التالية:

- التخفيض من ساعات العمل.

- العمل بالتوقيت الجزئي.

- الإحالة على التقاعد.

- تحويل العمال إلى نشاطات أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، فإذا لم يرغبوا في ذلك فإنهم يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليل العمال⁽¹⁾.

وقد ركز المشرع على ضرورة الاهتمام بالجانب الاجتماعي من خلال المرسوم التشريعي 09-94 المتعلق بالحفاظ على مناصب الشغل⁽²⁾، وهو الجانب الذي يجب أن توافق عليه الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة، وتمر عبر مرحلتين متميزتين ومتعاقبتين هما:

- تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات تتعلق بإعادة تكييف النظام التعويضي والعلاوات، ومستويات العمل، وإلغاء تدريجي للساعات الإضافية، وإحالة من بلغ السن القانونية إلى التقاعد، والعمل على تقسيم العمل والعمل التوقيت الجزئي، وعدم تجديد العقود المحددة المدة⁽³⁾.

- تتضمن المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي إحدى العمليتين أو كليهما: تنظيم المستخدمين عملية إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني، و/أو إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع⁽⁴⁾.

(1) - المادة 70 من قانون 09-11 المشار إليه سابقاً.

(2) - المرسوم التشريعي رقم 09-94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية عدد 34 لعام 1994.

(3) - المادة 7 من المرسوم التشريعي 09-94.

(4) - المادة 8 من المرسوم التشريعي 09-94.

المطلب الثاني: الأسباب الإرادية

إذا كان عقد العمل يقوم على توافق إرادة الطرفين، فلا يجوز تعديله أو إنهائه إلا باتفاقهما ووفقاً لإرادتهما، أو بإرادة أحد الطرفين كما رأينا في المطلب الأول، إلا أن هناك عوامل خارجية عن إرادة طرفي علاقة العمل سواء كان العامل أو المستخدم تؤدي إلى إنهاء العقد.

الفرع الأول: انتهاء مدة العقد

يعتبر انتهاء المدة المقررة للعقد من الأسباب المذكور في البند الثاني من المادة 66 من قانون العمل، والعقد المحدد المدة هو العقد الذي يتم بالتوقيت الكلي الجزئي، للقيام بأعمال مؤقتة أو موسمية والتي تتطلب مدة محدودة، كما جاءت في المادة 12 من قانون العمل وهي:

- تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

- استخلاف عامل مثبت في منصبه تغيب عنه مؤقتاً إلى غاية رجوعه لمنصبه.

- القيام بأشغال دورية في فترات متقطعة.

- زيادة العمل أو لأسباب موسمية.

- الأشغال ذات المدة المحددة أو المؤقتة بطبيعتها

ويجب أن يبين عقد العمل المدة المحددة لعلاقة العمل، وتحديد أسباب المدة المقررة، فإذا تم

عقد العمل خلافاً لقانون العمل فإنه يتحول إلى عقد عمل غير محدد المدة⁽¹⁾.

وعليه إذا انتهت المدة المحددة في عقد العمل انتهت معها علاقة العمل بين العامل

والمستخدم، فلا يترتب أي التزام على عاتق طرفي العقد، إلا فيما يخص الإعلام بالنية في عدم

تجديد العقد مرة أخرى من أحد الطرفين، حيث يمكن تفسير سكوت أحد الطرفين والاستمرار في تنفيذ

التزاماته بمثابة تجديد أو تمديد ضمنى للعقد، وهنا يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة، تسري

الأسباب الأخرى لإنهاء علاقة العمل سواء من العامل أو المستخدم⁽²⁾.

(1) - المادة 14 من قانون 90-11 المشار إليه سابقاً.

(2) - بشير هدي، المرجع السابق، ص.114.

الفرع الثاني: الإحالة التقاعد

تنتهي علاقة العمل بالتقاعد كما ذكرت المادة 66 في بندها الثامن من قانون العمل، وهي نتيجة أداء العامل لاشتراكات تقطع من راتبه خلال مساره المهني ويلوغه سن معينة، حيث نصت المادة السادسة من قانون التقاعد رقم 83-12 على شروط الاستفادة من معاش التقاعد، وهي⁽¹⁾:

- بلوغ سن معينة هي 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة، ويمكن للعامل أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد بلوغه السن القانونية للتقاعد في حدود خمس سنوات.
- قضاء 15 سنة في العمل على الأقل، من بينها 7 سنوات ونصف على الأقل تمت فيها تأدية عمل فعلي وسددت فيها الاشتراكات.

الفرع الثالث: بطلان العقد

يخضع بطلان عقد العمل إلى نظرية البطلان المقررة في القانون المدني، والبطلان هو الجزاء القانوني على عدم استجماع العقد لأركانه كاملة مستوفية لشروطها⁽²⁾، والعقد قد يكون باطلا بطلانا مطلقا إذا تخلفت أحد أركانه وهي الرضا والمحل والسبب والشكلية في العقود الشكلية⁽³⁾، فإذا انعدم الرضا بأن صدر من عديم التمييز أو تخلفت شروط المحل وهي أن يكون ممكنا ومعينا ومشروعا، أو تخلفت شروط السبب وهي أن يكون مشروعا، كان العقد باطلا بطلانا مطلقا، فإذا صدر الرضا من ناقص الأهلية أو شابه عيب كالغلط أو التدليس أو الإكراه، كان العقد باطلا بطلانا نسبيا.

كما تدخل المشرع في تحديد حالات بطلان عقد العمل في حالات معينة بحيث تصبح علاقة العمل باطلة وعديمة الأثر، وهي⁽⁴⁾:

- كل علاقة عمل غير مطابقة للتشريع المعمول به، دون ضياع الأجر المستحق للعامل.
- بطلان كل بند في العقد مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

(1) - قانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 28 لعام 1983، والمعدل والمنتم بالقانون رقم 16-15 مؤرخ في 2016/12/31، الجريدة الرسمية عدد 78 لعام 2016.

(2) - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثالثة، بيروت، لبنان، 2009، ص.532.

(3) - عبد الرزاق السنهوري، نفس المرجع، ص.535.

(4) - المواد 135 و136 و137 من قانون 90-11 المشار إليه سابقا.

- بطلان كل بند في عقد العمل ينتقص من حقوق العمال الممنوحة لهم بموجب القانون.

الفرع الرابع: استحالة تنفيذ عقد العمل

طبقاً للقواعد العامة المقررة في القانون المدني فإنه إذا استحال تنفيذ العقد بسبب قوة قاهرة، فإن الاستحالة تؤدي إلى انفساخ العقد بقوة القانون⁽¹⁾، وعليه فإذا استحال على أحد المتعاقدين في عقد العمل تنفيذ التزاماته المترتبة عنه، فإن عقد العمل يفسخ بقوة القانون، وهذه الاستحالة التي ترجع إلى العامل وقد ترجع إلى رب العمل.

أولاً- الاستحالة الراجعة إلى العامل

1- العجز الكلي عن العمل: ينتهي عقد العمل بالعجز الكلي عن العمل كما جاء في البند الخامس من المادة 66 من قانون العمل، وهنا يجب التمييز بين ثلاثة فروض:

- العجز الدائم الذي يحول دون رجوع العامل إلى عمله سواء كان جسدياً أو عقلياً والمثبت بموجب خبرة طبية تعدها لجنة مختصة تابعة لصناديق الضمان الاجتماعي، وبالتالي يتم استبعاد العجز المؤقت لأنه يعني عدم قدرة العامل على مواصلة نشاطه المهني لمدة معينة فقط، في حين أن العجز الدائم لا يرجى فيه عودة العامل إلى منصب عمله، ولهذا صنفت المادة 36 من قانون 83-11 العجز إلى ثلاثة أصناف، ويعد الصنفان الثاني والثالث فقط مبرران لإنهاء علاقة العمل لأن العامل يتعذر عليه إطلاقاً القيام بأي نشاط المأجور، أما الصنف الأول - كما ذهب المحكمة العليا - فلا يعتبر مبرراً لتسريح ما دام عجزه ليس بعجز كلي ونهائي⁽²⁾.

- العجز الدائم بسبب حوادث العمل، حيث عرفت المادة 6 من قانون 83-13 حادث العمل بأنه "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل"، وفي هذه الحالة يستفيد العامل الذي يعتره عجز دائم من الحق في ريع يحسب وفق شروط حددتها المواد من 39 إلى 47 من قانون 83-13 المشار إليه سابقاً.

(1) - المادة 121 من القانون المدني.

(2) - مجلة المحكمة العليا، العدد الأول 2011، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 619805، ص 186.

- العجز الدائم الناتج عن حوادث المرور والتي يتحملها المسؤول عن حادث المرور وفق الجدول المنصوص عليه قانون 31-88 المتعلق بالتعويض عن حوادث المرور⁽¹⁾، في حين نجد أن صاحب العمل وحده هو من يتحمل تعويض العامل في حالة العجز بسبب حوادث العمل طبقا للمادة 76 من قانون 13-83 المشار إليه، كما التعويض يكون جزافيا بعد تحديد نسبة العجز من طرف طبيب مختص أو اللجنة الولائية للعجز وليس بناء على جدول محدد مسبقا كما في العجز الناتج عن حوادث المرور.

2- وفاة العامل: من بين الأسباب المؤدية لانتهاء علاقة العمل هو وفاة العامل طبقا للبند الأخير في المادة 66 من قانون العمل، ويرجع السبب في انتهاء علاقة العمل إلى الطابع الشخصي الذي يميز عقود العمل، فإذا توفي العامل فليس لرب العمل أن يلزم ورثته بما كان يلتزم به مورثهم تجاهه، كما لا يجوز لروثة العامل مطالبة رب العمل بذلك، وعلى العكس من ذلك فلا ينتهي عقد العمل بوفاة رب العمل طالما أن المؤسسة قائمة ولا تتأثر بوفاة إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل⁽²⁾.

ثانيا - الاستحالة الراجعة إلى صاحب العمل

قد تنتهي علاقة العمل لأسباب ترجع إلى صاحب العمل ولكن بدون إرادته وهي:

- وفاة رب العمل وكانت شخصيته محل اعتبار، كأن يتعاقد المحامي مع موظفي مكتبه أو الطبيب مع مساعديه، فينقضي عقد العمل بينهما بموت المحامي أو الطبيب.
- وقوع ظروف قاهرة أو حادث فجائي خارج عن إرادة صاحب العمل كوقوع حريق في مصنعه أو حدوث فيضانات أو زلزل يؤدي إلى إتلافه، فإذا كان الحادث الفجائي متوقعا نتيجة طبيعة نشاط المؤسسة التي تزال نشاطها في مجال البترول أو الغاز أو الكيماويات، وغيرها من المواد القابلة للاحتراق أو الانفجار، ففي هذه الحالة يقع على رب العمل في حالة انتهاء العقد تعويض العامل.

(1) - القانون رقم 31-88 المؤرخ في 19/07/1988 المتعلق بإلزامية التأمين على السيارات ونظام التعويض عن حوادث المرور، الجريدة الرسمية عدد 29 لعام 1988.

(2) - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 399-400.

الفصل الثالث

علاقات العمل الجماعية

تكتسي اتفاقية العمل الجماعية أهمية بالغة في مجال تنظيم شروط وظروف العمل، فهي مصدر من المصادر المهنية لقانون العمل، وتلعب دورا في تحديد حقوق والتزامات طرفي علاقة العمل، وهما النقابات العمالية التمثيلية من جهة وصاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى، حيث يكون أسلوب التفاوض الجماعي الوسيلة المناسبة لإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، بهدف تحقيق الموازنة بين المصالح المختلفة للطرفين، وإيجاد أرضية مناسبة عن طريق الحوار من أجل تحقيق مناخ عمل مناسب ينعكس إيجابا على مردود المؤسسة أو الهيئة التي يجري فيها العمل. كما تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية أداة مثلى لتجنب أية خلافات قد تقع بين طرفي علاقة الجماعية في العمل، وإيجاد الوسائل المناسبة لتسويتها، ولهذا كان هذا الموضوع محل اهتمام المشرع الجزائري من خلال قانون العمل رقم 90-11 في بابه السادس. ومن أجل بناء فكرة عن علاقات العمل الجماعية، تم تقسيم هذا الفصل إلى مباحث ثلاثة على النحو الآتي بيانه:

- المبحث الأول: مفهوم علاقات العمل الجماعية وطبيعتها القانونية
- المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لاتفاقيات العمل الجماعية
- المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب

المبحث الأول: مفهوم علاقات العمل الجماعية وطبيعتها القانونية

تكتسي علاقات العمل الجماعية شكل اتفاقيات العمل الجماعية التي تعقد بين ممثلي العمال من حلال التنظيمات النقابية وصاحب العمل، وتعتبر وسيلة اتفاقية يناقش فيها الطرفان كل المسائل المتعلقة بشروط وظروف العمل، كما يتدخل المشرع من أجل ضبط تلك العلاقة والموازنة بين الأطراف، ولهذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم علاقات العمل الجماعية (المطلب الأول)، مع تحديد الطبيعة القانونية لتلك العلاقة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم علاقات العمل الجماعية

لتحديد مفهوم علاقات العمل الجماعية لابد من إعطاء تعريف لهذه العلاقة ومن ثم استخلاص الخصائص التي تتميز بها.

الفرع الأول: تعريف علاقة العمل الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية مرحلة سابقة لإبرام اتفاقية العمل الجماعية الغرض منها تنظيم شروط وظروف العمل وتحسين الأحوال الاجتماعية للعمال، وتسوية منازعاتهم المختلفة، وقد عرف بعض التشريعات العربية كالتشريع المصري الاتفاقية الجماعية للعمل بأنها " اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"، وعرفها المشرع الفرنسي بأنها " اتفاق مكتوب تحت طائلة البطلان، مبرم بين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء على المستوى الوطني أو المنظمات التابعة لها، أو المنظمات التمثيلية حسب المجال الإقليمي والمهني المحدد في الاتفاقية الجماعية من جهة، ومن جهة أخرى منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين أو مجموعة مستخدمين أو مستخدم بصفة فردية" (1).

أما المشرع الجزائري فقد ميز بين الاتفاقية الجماعية والاتفاق الجماعي، فالاتفاقية الجماعية هي التي تعالج مجموع شروط العمل حيث عرفها بقوله " الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن

(1) - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.142.

مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية⁽¹⁾، أما الاتفاق الجماعي فهو "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".

ويشترك كل من المفهومين من حيث الشكل وهو وجوب إفراغهما في شكل مكتوب، ومن حيث أطرافهما وهما المستخدمون أو منظمة نقابية للمستخدمين وبين العمال أو منظمة نقابية تمثيلية للعمال، كما ميز المشرع بين نوعين من اتفاقيات العمل الجماعية، الأولى هي الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسات، والثانية هي الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالقطاع.

الفرع الثاني: خصائص علاقة العمل الجماعية

يتضح من التعريف السابق أن اتفاقية العمل الجماعي أو عقد العمل الجماعي كما يسمى في بعض التشريعات العربية، يتميز بالخصائص التالية:

أولاً- أنه يقوم على عنصر التراضي بين طرفي علاقة العمل، فلا بد من تطابق إرادة نقابات العمال من جهة والمستخدمين أو ممثليهم من جهة أخرى، ولا يجوز أن يبرم عقد العمل الجماعي إلا من طرف نقابة عمالية أو أكثر، بينما لا يشترط ذلك بالنسبة لأصحاب العمل، وهذه الصفة الجماعية هي التي تميز عقد العمل الجماعي عن عقد العمل الفردي.

ثانياً- ينصب موضوع عقد العمل الجماعي في تنظيم علاقات العمل، أي أنه لا ينشئ علاقة عمل جديدة، بل يهدف إلى وضع شروط ومزايا أفضل للعمال حول ظروف العمل، كأن يتعهد صاحب العمل بتوفير الحماية الاجتماعية والصحية للعمال، وتحديد شروط وإجراءات اللجوء إلى الوساطة والتحكيم، وتنظيم المسال التفصيلية كالأجور وساعات العمل والإجازات والمكافآت بشروط ومزايا أفضل مما هي مقررة قانوناً.

ثالثاً- يسري عقد العمل الجماعي على جميع أطرافه، طبقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، أي أن آثاره تسري على أطرافه وهم العمال أو أعضاء النقابة وأصحاب العمل أو نقاباتهم الموقعين على الاتفاق، ولا يقتصر آثار عقد العمل الجماعي على الموقعين فقط بل إلى الأعضاء الجدد الذين

(1) - المادة 114 من قانون العمل، المعدلة والمتممة بالأمر 96-21 المؤرخ في 1996/07/09.

ينضمون إليه مستقلاً، كما يمكن أن يقتصر عقد العمل الجماعي على نشاط معين أو منشأة محددة، وقد يمتد إلى فرع كامل من النشاط الاقتصادي.

رابعاً- يختلف عقد العمل الجماعي عن التنظيم القانوني للعمل الذي تضعه السلطة المختصة بموجب القوانين والتنظيمات، فالأول ملزم لأطرافه فقط الذين وقعوا عليه وهو نتاج التفاوض الجماعي، أما الثاني فإن ناتج عن الإرادة المنفردة للسلطة ويسري على الجميع سواء كانوا أطراف في العقد أم لا(1).

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل الجماعية

اختلف الفقه في تحديد طبيعة علاقات العمل الجماعية، فالبعض اعتبرها علاقة تعاقدية خالصة تخضع للقواعد العامة للعقود، واعتبرها البعض الآخر ذات طبيعة تنظيمية لائحية، بينما يميل الاتجاه الحديث إلى اعتبارها علاقة مركبة.

الفرع الأول: الطبيعة العقدية

تبنى هذه النظرية فقهاء القانون الخاص، حيث يرون أن القواعد الناشئة عن الاتفاقيات الجماعية هي وليدة الإرادة الحرة لطرفي العقد، أما تدخل الدولة فيقتصر على تشجيع التفاوض الجماعي، فلا يمكنها أن تحل محل أطراف التعاقد، وقد أخذ على هذه النظرية أن اتفاقيات العمل الجماعية لا تنتج آثارها على طرفي العلاقة فقط، بل تمتد إلى الغير عندما تلزم العمال المنضمين للنقابة في حالة إبرامهم عقد فردي مع صاحب العمل، وهو ما يتعارض مع مبدأ نسبية آثار العقد، ويبرر أصحاب هذه النظرية ذلك بفكرة الوكالة، فالنقابة تبرم الاتفاقية الجماعية باسم ولحساب العمال، غير أن هذا التبرير محل نقد لأن الوكالة لا يمكن تصورها إلا من جانب العمال المنضمين للنقابة وقت التعاقد، فلا يمكن تصور هذه الوكالة بالنسبة للعمال المعارضين لاتفاقية العمل الجماعية أو الذين انضموا للنقابة في وقت لاحق على إبرام الاتفاقية(2).

(1) - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص.475.

(2) - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.147.

الفرع الثاني: الطبيعة اللائحية

على خلاف النظرية الأولى، يذهب فريق إلى اعتبار عقد العمل ذو طبيعة لائحية أو تنظيمية ذلك أن عقد العمل الجماعي وإن كان يحمل اسم العقد أو الاتفاق إلا أنه لا ينشئ حقوق أو التزامات جديدة إنما يقرر ما هو موجود في التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالعمل، خاصة أن فكرة العقد لم تعد كافية لتبرير طبيعته القانونية.

إن اتفاقية العمل الجماعية هي أحد المصادر المهنية لقانون العمل، وتسمو على كونها مجرد عقد، وهو ما تؤكد العديد من النصوص القانونية⁽¹⁾:

- أن عقد العمل الفردي يعدل إذا كانت اتفاقية العمل الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً من تلك القواعد المنصوص عليها في العقد⁽²⁾.

- خضوع النظام الداخلي لأحكام اتفاقية العمل الجماعية، حيث تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي والتي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، لاغية وعديمة الأثر إذا كانت تتعارض مع اتفاقية العمل الجماعية⁽³⁾.

- سلطة مفتش العمل الرقابية في السهر على تنفيذ اتفاقية العمل الجماعية ومراقبة مدى تطابها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية⁽⁴⁾، فإذا لاحظ أنها مخالفة للتشريع المعمول به فعليه أن يعرضها تلقائياً على الجهات القضائية المختصة⁽⁵⁾.

الفرع الثالث: الطبيعة المختلطة

يذهب الاتجاه الحديث إلى تقرير الطابع المختلط لاتفاقيات العمل الجماعية، فهي تتضمن خصائص العقد من جهة وخصائص التنظيم أو اللائحة من جهة أخرى، ذلك أن اتفاقيات العمل الجماعية ليست مجرد اتفاق إرادي في شكل عقد كغيره من عقود القانون المدني، التي تقتصر آثاره

(1) - عجة الجبالي، المرجع السابق، ص. 188.

(2) - المادة 62 من قانون العمل.

(3) - المادة 78 من قانون العمل.

(4) - المادتان 130 و134 من قانون العمل.

(5) - المادة 134 من قانون العمل المعدلة بالأمر 96-21 المشار إليه سابقاً.

على طرفيه فقط، بل إنه ذو طابع تنظيمي لائحي يتجسد في تدخل الدولة التي تتولى رسم السياسات ووضع الإطار العام لعلاقة العمل الجماعية، كالنصوص المتعلقة بتمثيل أطراف الاتفاق في المفاوضات الجماعية والإجراءات الواجب اتباعها من طرف المستخدم، وسلطة مفتش العمل في السهر على تنفيذ الاتفاقية⁽¹⁾، أو الادعاء ضد اتفاقية العمل الجماعية إذا كانت مخالفة للتشريعات والتنظيمات المعمول بها في مجال العمل⁽²⁾.

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لاتفاقيات العمل الجماعية

أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة باتفاقيات العمل الجماعية وهو ما يظهر من خلال الباب السادس من قانون العمل، حيث اعتبر التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام تلك الاتفاقيات من خلال اللجان المتساوية الأعضاء، وتدخل من أجل تحديد المواضيع التي تعالجها، والشروط الواجب توفرها في أطرافها، إلى غاية تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية، ولهذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى التفاوض الجماعي كوسيلة لإبرام اتفاقيات العمل الجماعية (المطلب الأول) ثم تأتي مرحلة إبرام اتفاقيات العمل الجماعية من خلال تحديد مجالها وشروطها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مرحلة التفاوض الجماعي

اعتبر المشرع التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، ونظرا لأهمية هذه الوسيلة فقد عنون بها الباب السادس من قانون العمل رغم أن هذا الباب يتناول أحكام اتفاقيات العمل الجماعية.

الفرع الأول: تعريف التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي هو الوسيلة الرئيسية لإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، ويمكن القول أن التفاوض الجماعي هو " النقاء فريقين أو طرفين أو أكثر مستقلين عن بعضهما البعض، يمثل كل منهما مصلحة أو جهة معينة، من أجل التشاور والتباحث وتبادل المطالب والاقتراعات، والدفاع المستميت عن هذه المصالح، مع الاستعداد لقبول بعض التنازلات المتبادلة قصد التمكن من الوصول

(1) - المادة 130 من قانون العمل.

(2) - المادة 134 من قانون العمل.

إلى اتفاق أو عقد يحدد ويضبط الحقوق والالتزامات التي تفرزها العلاقات القائمة بينهم، أو التي ستقوم في المستقبل"، ومنه فإن عملية التفاوض عملية معقدة وطويلة تحتاج إلى الحنكة والدراية الكافية بالمسائل محل التفاوض، وهي تحتاج إلى سلطة تقديرية واسعة للأطراف للتحكم في مجريات التفاوض، والاستعداد المسبق لأية تنازلات تتطلبها ظروف التفاوض⁽¹⁾.

وتعتبر اللجان المختلطة المتساوية الأعضاء هي الإطار الوحيد للتفاوض الجماعي، حيث يكون التفاوض بناء على طلب أحد الطرفين، وتقوم به (لجان متساوية الأعضاء) للتفاوض، وتتألف هذه اللجان من عدد متساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد مماثل من المستخدمين، حيث يعين كل طرف من يمثل في هذه اللجان⁽²⁾، أما من حيث عدد الأعضاء فقد ميز القانون بين نوعين من الاتفاقيات، فبالنسبة للاتفاقيات الخاصة بالمؤسسة فإن أعضاء اللجنة لكل طرف يتراوح بين 3 و 7 أعضاء، أما بالنسبة للاتفاقيات الأعلى درجة أي الاتفاقيات القطاعية أو الوطنية، فيكون التفاوض فيها من طرف لجنة لا يتجاوز فيها ممثلو كل طرف أحد عشر (11) عضواً⁽³⁾.

تلعب الدولة دوراً هاماً في تحديد موضوع المفاوضة والقضايا المطروحة للتفاوض، فإذا كان موضوع المفاوضة يتركز في شروط العمل وظروفه، فإنه يحتوي على قضايا متعددة مثل الأجور وساعات العمل والإجازات وقواعد الصحة والسلامة المهنية وظروف العمل من حيث الزمان والمكان وبيئة العمل والبيئة المحيطة بمكان العمل، فهناك قضايا قد لا يستطيع الأطراف الاتفاق بشأنها من خلال المفاوضة الجماعية، لذلك تتدخل الدولة لتنظيمها، ومع ذلك فإن الدول تضع الحد الأدنى من هذا التنظيم، ويمكن لأطراف علاقة العمل التفاوض على حد أعلى من ذلك⁽⁴⁾.

(1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 324-325.

(2) - المادة 123 من قانون العمل.

(3) - المادة 124 من قانون العمل.

(4) - سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية، بدون طبعة، مصر، 2002، ص 289.

الفرع الثاني: تأهيل التنظيمات النقابية للتفاوض الجماعي

أولاً- تأسيس النقابات العمالية

تتم عملية التفاوض الجماعي بين طرفين هما، الممثلين النقابيين للعمال جهة، والمستخدم أو المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين من جهة أخرى.

يجب التمييز بين ممثلي العمال وممثلوهم النقابيون، فممثلو العمال هم أشخاص ينتخبهم العمال للمشاركة في الهيئة المستخدمة، عن طريق مندوب العمال في كل مكان عمل يحتوي 20 عاملاً أو بواسطة لجنة مشاركة تضم أكثر من مندوب على مستوى مقر الهيئة المستخدمة⁽¹⁾، ويتم إنشاء لجنة المشاركة عن طريق الانتخاب السري المباشر من بين العمال البالغين سن 21 سنة وأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة⁽²⁾، ويتم تحديد طريقة انتخاب مندوبي العمال ضمن الهيئة المستخدمة وفق إجراءات حددها المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المتعلق بتنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين⁽³⁾، وقد حدد المشرع مهام لجنة المشاركة ومنها ما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن والضمان الاجتماعي وطب العمل، وإبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم قراراته المتعلقة بمقاييس العمل وأوقاته وهيكله العمل (تخفيض ساعات العمل وإعادة توزيع العمال)⁽⁴⁾.

أما التمثيل النقابي فيحكمه القانون رقم 90-14 المشار إليه سابقاً، حيث وضع هذا القانون إجراءات مبسطة للراغبين في تأسيس تنظيم نقابي:

- من حيث العضوية، يشترط في العضو المؤسس للنقابة أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية والسياسية، وبلوغ سن الرشد، وعدم ارتكاب سلوك ضار بالثورة التحريرية، وممارسة نشاط له علاقة بموضوع التنظيم النقابي⁽⁵⁾.

(1)- المادة 91 من قانون العمل.

(2)- المادة 97 من قانون العمل.

(3)- المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، الجريدة الرسمية عدد 42 لعام 1990، المعدل والمتمم.

(4)- المادة 94 من قانون العمل.

(5)- المادة 6 من قانون 90-14 معدلة بالقانون 22-06 (الجريدة الرسمية عدد 30).

- ومن حيث الإجراءات، يؤسس التنظيم النقابي بعد عقد جميعه عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين⁽¹⁾، ويصرح بتأسيس التنظيم النقابي بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية (الوالي بالنسبة للتنظيمات البلدية أو الولائية، ووزير العمل بالنسبة للتنظيمات ما بين الولايات أو الوطنية)، وتسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية خلال 30 يوما على الأكثر، واستيفاء شكليات الأشهار في جريدة يومية وطنية على الأقل⁽²⁾، ويكون تصريح التأسيس مرفوقا بملف كامل يشمل: القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين ولهيئات القيادة و/أو الإدارة وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم، ونسختان من القانون الأساسي موقعا عليهما من عضوين مؤسسين على الأقل أحدهما المسؤول الأول للنقابة، ومحضر الجمعية العامة التأسيسية⁽³⁾.

ويترتب على استيفاء الإجراءات السابقة اكتساب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية بمجرد تأسيسه، والتي تمكنه من حق التقاضي وتمثيل العمال أمام كل السلطات العمومية وإبرام أي عقد أو اتفاقية متصلة بأهدافه واقتناء الأملاك المنقولة أو العقارية لممارسة نشاطه⁽⁴⁾.

ثانيا - اكتساب صفة التمثيل النقابي

لا تكتسب التنظيمات النقابية للعمال الأجراء الصفة التمثيلية إلا بشرطين:

- أن يمر 6 أشهر على الأقل منذ تأسيس التنظيم النقابي⁽⁵⁾.
- أن تضم 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء لدى المؤسسة المستخدمة و/أو يكون لها نفس النسبة في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل الهيئة المستخدمة، أما على المستوى المحلي أو الوطني فيشترط لاكتساب صفة التمثيلية بالنسبة للاتحادات أو الكونفدراليات أن تضم نسبة 20 % من التنظيمات النقابية التمثيلية التي تشملها قوانينها الأساسية في المقاطعة الإقليمية المعنية⁽⁶⁾.

(1) - المادة 7 من قانون 90-14.

(2) - المادة 8 من قانون 90-14.

(3) - المادة 9 من قانون 90-14 المعدلة بالقانون 22-06.

(4) - المادة 16 من قانون 90-14.

(5) - المادة 34 من قانون 90-14.

(6) - المادة 35 من قانون 90-14.

وبمجرد توفر هذين الشرطين يصبح التنظيم النقابي مؤهلاً للقيام بما يلي (1):

- المشاركة في التفاوض الجماعي لإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها.
- ممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء التنظيم في أماكن العمل في أوقات العمل واستثناء خارج أوقات بالاتفاق مع المستخدم.

- إعلام العمال بواسطة النشرات النقابية أو التعليق في الأماكن التي يخصصها المستخدم.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل حسب الإجراءات المنفق عليها مع المستخدم.
- عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

ويمكن للتنظيم النقابي التمثيلي فتح هيكل نقابي في أية مؤسسة عمومية أو خاصة للدفاع مصالحه المادية والمعنوية، ويعين الهيكل النقابي من بينه مندوبين نقابيين يمثلونه لدى المستخدم يتراوح عددهم من مندوب واحد إلى 13 مندوباً وفق حدود ونسب معينة (2)، وهذا الفرع النقابي ما هو إلا هيكل محلي لمنظمة النقابة، فلا يتمتع بالشخصية المعنوية وبالتالي ليست له صفة التقاضي (3).

فإذا لم تتوفر في أي تنظيم نقابي الشروط المحددة قانوناً، فإن الذي يمثل العمال الأجراء في مرحلة التفاوض الجماعي، هم عمال منتخبون مباشرة من العمال الأجراء وفق نسب محددة قانوناً، أما المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملاً فيمثلها مندوب واحد ينتخبه مجموع العمال (4).

(1) - المادة 38 من قانون 14-90.

(2) - المادتان 40 و41 المعدلتان من قانون 14-90، بموجب قانون رقم 91-30 المؤرخ في 21/12/1991 الذي يعدل ويتمم قانون 14-90 المشار إليه، الجريدة الرسمية عدد 68 لعام 1991.

(3) - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.163.

(4) - المادة 42 المعدلة من قانون 14-90.

المطلب الثاني: مرحلة إبرام اتفاقيات العمل الجماعية

بعد مرحلة التفاوض الجماعي يبقى على الأطراف مناقشة المسائل التي تدخل في صميم اتفاقية العمل الجماعية، وقد تدخل المشرع لتحديد المواضيع الرئيسية محل التفاوض تاركا باقي المواضيع لاتفاق الطرفين طالما أنها لا تتعارض مع القوانين المعمول بها، وتبرم الاتفاقية في إطار الشروط الموضوعية والشكلية التي يجب على الأطراف التقيد بها.

الفرع الأول: المسائل محل التفاوض الجماعي

نص قانون العمل على المسائل التي تكون محلا للتفاوض الجماعي، والتي يتم صياغتها ضمن الاتفاقية الجماعية للعمل، وقد ذكر أمثلة منها فقط على وجه الخصوص، وهي⁽¹⁾:

- التصنيف المهني.
- الأجور الأساسية الدنيا، والتعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل وتعويض المنطقة، والمكافأة المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، والمكافأة عن مردود العمل.
- تحديد النفقات.
- تحديد فترة التجريب، والإشعار المسبق.
- مدة العمل الفعلي التي تتضمن مناصب العمل ذات التبعات الخاصة، أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.
- التغييرات الخاصة.
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
- ممارسة الحق النقابي.
- مدة الاتفاقية وكيفية تمديد أو مراجعتها أو نقضها.

ويلاحظ أن التفاوض الجماعي حول النقاط السابقة مقيد ببعض القواعد المتعلقة بالنظام العام بحيث لا يجوز مخالفتها، مثل الحد الأدنى للأجور، وسن التشغيل، وعدد ساعات العمل، والعطل القانونية، وفيما عدا تلك المسائل يتمتع أطراف التفاوض بحرية التعاقد، رغم تدخل بعض الأطراف

(1) - المادة 120 من قانون 90-14.

مثل مفتشية العمل من خلال تقديم النصح للأطراف، كما تتدخل وزارة العمل أو بعض الوزارات الوصية في شكل هيئة مستخدمة أو ممثلة عن الصالح العام⁽¹⁾.

الفرع الثاني: شروط إبرام اتفاقيات العمل الجماعية

أولاً- الشروط الموضوعية

1- الشروط العامة: يشترط في الاتفاقية الجماعية للعمل نفس الأركان والشروط المطلوبة لإبرام العقود، كالتراضي والمحل والسبب، فهي تتطلب توافق إرادة أطرافها، فبالنسبة للتراضي يشترط فيه تطابق الإيجاب والقبول وأن يكون صادرا من أشخاص يتمتعون بالأهلية الكاملة وإرادة حرة غير معيبة بعيب من عيوب الرضا كالغلط والتدليس والإكراه، ويشترط في المحل أن يكون معينا أو قابلا للتعين وممكنا ومشروعا، ويشترط في السبب أن يكون مشروعاً غير مخالف للنظام والآداب العامة.

2- الشروط الخاصة: بالإضافة إلى الشروط العامة توجد شروط خاصة للعقد الجماعي كبلوغ ممثل العمل أو مندوب النقابة سن 21 سنة يوم انتخابه، وتمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وأقدمية سنة على الأقل في المقالة أو المؤسسة أو الإدارة المعنية⁽²⁾، واحترام نسب التمثيل النقابي المطلوبة، وألا تكون الاتفاقية مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال العمل، وأن يكون هدفها تحسين وتنظيم شروط العمل.

ثانياً- الشروط الشكلية

1- الكتابة: يشترط في اتفاقية العمل الجماعية أن تكون مدونة ومكتوبة، تحت طائلة بطلان الاتفاقية غير المكتوبة، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي الذي لا يشترط فيه شكلية الكتابة، والهدف من هذه الشكلية هو ضمان حقوق الأطراف وخاصة العمال واستخدامها كوسيلة إثبات في حالة وقوع نزاع بين طرفي العقد الجماعي.

(1) - عجة الجبلاي، المرجع السابق، ص.185.

(2) - المادة 44 المعدلة من قانون 90-14.

2- الشهر: يقع على الهيئة المستخدمة التزام بشهر اتفاقية العمل الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط العمال المعنيين، وأن تضع نسخة من الاتفاقية تحت تصرف العمال في أماكن العمل المميزة، حتى يسهل على العمال الاطلاع عليها والتعرف على محتواها⁽¹⁾.

3- التسجيل: يقوم أحد أطراف الاتفاقية الجماعية أو الطرف الأكثر استعجالا فور إبرامها بتسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في مكان مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة، أو في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي في حدود البلدية، أو في مقر الولاية إذا كان مجال تطبيقها يمتد إلى الولاية أو عدة بلديات من نفس الولاية، أو في مدينة الجزائر بالنسبة لاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو الوطنية⁽²⁾.

تنص المادة 127 من قانون العمل أن إجراءات التسجيل ضرورية حتى تصبح اتفاقية العمل الجماعية نافذة، إذ تنص بقولها " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة ".

المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب

تعتبر منازعة العمل الجماعي كل خلاف مرتبط بالعلاقات المهنية والاجتماعية للعمل والشروط العامة للعمل، التي تقع بين طرفي علاقة العمل الجماعية في العمل، وقد أولى المشرع اهتماما بالغا بمنازعات العمل الجماعية وخصص لها القانون 90-02 لمعالجة الوقاية من هذه المنازعات وطرق تسويتها (المطلب الأول) كما اهتم بشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تسوية منازعات العمل الجماعية

ميز المشرع بين طرق التسوية المتبعة في القطاع العمومي الاقتصادي وبين الإجراءات المتبعة في المؤسسات الإدارات العمومية.

(1) - المادة 119 من قانون العمل.

(2) - المادة 126 من قانون العمل.

الفرع الأول: التسوية في إطار القطاع الخاص

أولاً- التسوية الوقائية

اهتم المشرع بالجانب الوقائي في مجال تسوية منازعات العمل قبل لجوء طرفي النزاع إلى طرف ثالث، ويتم حل النزاع الجماعي داخل الهيئة المستخدمة بين المستخدمين وممثلي العمال، حيث ألزم المشرع الطرفين على التفاوض المباشر بينهما من خلال عقد اجتماعات دورية للتدارس حول الوضعية المهنية والاجتماعية للعمال، وتحدد دورات التفاوض المباشر بين الطرفين من خلال اتفاقيات العمل الجماعية⁽¹⁾، ولذلك يبدو من الضروري أن يبادر المستخدم إلى دعوة العمال باعتبارهم شركاء في العمال، من أجل الاطلاع على أحوالهم وظروفهم المعيشية من جهة، والتحقق من توفر الظروف الملائمة لهم للنهوض بالإنتاجية وتقديم عمل أفضل ينعكس إيجاباً على المؤسسة، ويرجع ذلك إلى شخصية مسير المؤسسة الذي يجب ألا يكتفي بالأعمال الإدارية الروتينية، بل عليه أن ينتقل إلى ميدان العمل وتفحص ظروف العمل واتخاذ القرارات الضرورية في وقتها المناسب.

إن التفاوض المباشر بين ممثلي العمال والمستخدم يؤدي إلى طرح الانشغالات وحصرها، وتبادل الآراء حول الحلول الممكنة لها، غير أن هذا الأسلوب غالباً ما يفشل بسبب تعنت كل طرف وتمسكه بوجهة نظره، وعدم قبوله القيام بأي تنازلات للطرف الآخر.

ثانياً- المصالحة

إذا فشلت طريقة التفاوض المباشر في الوصول إلى حلول ممكنة للنزاع كله أو بعضه، يلجأ الطرفان إلى جهة ثالثة للتوفيق بينهما، وهي عبارة عن لجان مصالحة يمكن أن تخذ صورتين، الصورة الأولى هي المصالحة الاتفاقية التي ينص عليها اتفاقيات العمال الجماعية والتي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها، حيث يتحدد في تلك الاتفاقيات تشكيل لجنة المصالحة ومهامها واختصاصاتها، فتكون عبارة عن لجنة مصالحة دائمة تقوم بمهامها تلقائياً بمجرد فشل التفاوض المباشر بين الطرفين⁽²⁾.

(1) المادة 4 من قانون 90-02.

(2) المادة 5 من قانون 90-02.

فإذا فشلت لجان المصالحة الاتفاقية في مهامها أو كانت غير منصوص عليه أصلاً ضمن اتفاقيات العمل الجماعية. فإنه يتم اللجوء إلى لجان المصالحة القانونية الوجوبية حيث يرفع الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتش العمل المختص إقليمياً، والذي يتولى استدعاء طرفي النزاع إلى جلسة أولى للمصالحة خلال 4 أيام من إخطار بالنزاع، وتهدف هذه الجلسة إلى تسجيل مواقف الطرفين في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها⁽¹⁾، ويعتبر حضور جلسات المصالحة وجوبياً على كافة الأطراف تحت طائلة العقوبات الجزائية التي تتمثل في غرامة مالية تتراوح بين 500.00 و 2000.00 دج وشهرين إلى سنة ضد كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة⁽²⁾.

إذا انتهت جلسات المصالحة والتي يجب ألا تتجاوز 8 أيام من تاريخ الجلسة الأولى، فإن مفتش العمل يقوم بتحرير محضر ينتهي إلى:

- محضر مصالحة يوقع عليه الطرفان يتضمن المسائل المتفق عليها، والمسائل التي استمر فيها الخلاف إن وجدت، وتصبح المسائل المتفق عليها نافذة في اليوم الذي يودع فيه الطرف الأكثر استعجالاً محضر المصالحة لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً⁽³⁾.
- محضر عدم المصالحة في حالة فشلت محاولات الصلح بين طرفي الخلاف الجماعي في العمل، وفي هذه الحالة يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم وفق الإجراءات المحددة قانوناً⁽⁴⁾.

ثالثاً- الوساطة

تعتبر الوساطة إجراء اختياري يلجأ إليه طرفا النزاع الجماعي بعد فشل محاولات الصلح، وتعرف الوساطة بأنها " إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة

(1) المادة 6 من قانون 90-02، المعدلة والمتممة بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية عدد 68 لعام 1991.

(2) المادتان 7 و 53 من قانون 90-02.

(3) المادة 8 من قانون 90-02 المعدلة بالقانون 91-27 المشار إليه سابقاً.

(4) المادة 9 من قانون 90-02.

اقترح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه⁽¹⁾، فالوساطة بهذا المعنى تقوم على اتفاق بين طرفي النزاع الجماعي على اختيار شخص ثالث يدعى الوسيط، والذي يفترض أن يكون محل ثقة الطرفين ومن أهل الخبرة في مجال قوانين العمل، حيث يبذل هذا الوسيط جهوده لتقريب وجهات النظر بين الطرفين والتوصل إلى تسوية ترضي جميع الأطراف لإنهاء النزاع الجماعي في العمل.

وبمجرد اختيار الوسيط فإنه يتلقى المعلومات المفيدة من الطرفين والتي تساعد على وضع تصور مناسب للمشكلة أو الخلاف القائم بين الطرفين، وعليه أن يلتزم بالحفاظ على السر المهني في كل المعلومات التي يتلقاها أو يطلع عليها، ويمكن للوسيط أن يطلب مساعدة مفتشية العمل في مجال تشريع العمل⁽²⁾، وبعد أن ينتهي الوسيط من مهامه خلال الأجل المحدد من الطرفين، فإنه يصوغ مقترحات لتسوية النزاع في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من هذه التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁽³⁾.

رابعاً - التحكيم

ذكرنا أنه عند تحرير محضر عدم المصالحة فإنه يمكن لطرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، فإذا وقع الاتفاق بين الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، فإنه تطبق في ذلك أحكام التحكيم الواردة في المواد 1006 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽⁴⁾. إن اللجوء إلى التحكيم جائز في الحقوق التي يملك فيها الشخص مطلق الحرية في التصرف فيها، ولا يجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام أو حالة الأشخاص وأهليتهم، كما لا يجوز للأشخاص المعنوية العامة طلب التحكيم إلا في مجال العلاقات الاقتصادية الدولية والصفقات العمومية⁽⁵⁾، وقد يكون شرط التحكيم مكتوباً في اتفاقية العمل الجماعية بين طرفي النزاع، لعرض

(1) المادة 10 من قانون 90-02.

(2) المادة 11 من قانون 90-02.

(3) المادة 12 من قانون 90-02.

(4) المادة 13 من قانون 90-02.

(5) المادة 1006 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

خلافاتها التي قد تثور بشأن هذا الاتفاق على التحكيم⁽¹⁾، أما اتفاق التحكيم فهو قبول الأطراف عرض النزاع الذي سبق نشوؤه على التحكيم، ويجب أن هذا الاتفاق مكتوباً ومتضمناً موضوع النزاع وأسماء المحكمين أو كيفية تعيينهم⁽²⁾، وتتشكل محكمة التحكيم من محكم أو عدة محكمين بعدد فردي⁽³⁾.

أما بالنسبة لحكم التحكيم فيجب أن يصدر في مداوات سرية وبأغلبية أصوات المحكمين، ويجب أن يتضمن الحكم أسماء وألقاب المحكمين، وتاريخ ومكان صدور الحكم، وأسماء وألقاب الأطراف وموطن كل منهم وتسيمه الأشخاص المعنوية ومقرها الاجتماعي، وأسماء وألقاب المحامين أو ممثلي الأطراف إن وجدوا، ويتخلى المحكم عن الحكم بمجرد صدوره ماعدا في حالة تفسيره أو تصحيح الأخطاء المادية فيه، وتحوز أحكام التحكيم حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها⁽⁴⁾، ويكون حكم التحكيم قابلاً للاستئناف خلال شهر واحد من تاريخ النطق به أمام المجلس القضائي⁽⁵⁾، ويصبح قابلاً للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها⁽⁶⁾.

الفرع الثاني: تسوية مناعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية

أولاً- الوقاية عن طريق الاجتماعات الدورية

يتم دراسة العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في إطار الاجتماعات الدورية التي يتم عقدها بين ممثلي العمال من جهة والممثلين المخولين في تلك المؤسسات والإدارات⁽⁷⁾، وهو ما يسمح بتقادي أية خلافات قد تقع بين الطرفين.

(1) المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(2) المادتان 1011 و1012 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(3) المادة 1017 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(4) المواد 1025-1031 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(5) المادة 1033 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(6) المادة 1035 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(7) المادة 15 من قانون 90-02.

ثانيا - المصالحة في إطار مجلس الوظيف العمومي المتساوي الأعضاء

إذا استمر الخلاف بين طرفي النزاع حول كل المسائل المدروسة أو بعضها، فإن ممثلي

العمال يرفعون المسائل الخلافية إلى كل من (1):

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

- الوزارة المعنية إذا كانت المؤسسة أو الإدارة المعنية خاضعة لاختصاصها أو كان الخلاف الجماعي في العمل ذو طابع جهوي أو وطني.

فإذا لم يتم حل الخلاف على مستوى السلطات المحلية أو الوزارة المعنية، فإن السلطات

السلمية العليا تقوم خلال 8 أيام من إخطارها باستدعاء طرفي النزاع الجماعي في العمل بحضور

ممثلين عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا من أجل عقد مصالحة

بين الأطراف، وفي هذه الحالة يميز المشرع بين الفروض التالية(2):

- إذا تبين للسلطة السلمية العليا خلال اجتماع المصالحة أن النزاع يتعلق بعدم تطبيق نص قانوني

أو تنظيمي فإنها تسهر على ضمان تنفيذ ذلك خلال 30 يوم من إخطارها.

- إذا تبين للسلطة السلمية العليا خلال اجتماع المصالحة أن النزاع يتعلق بتفسير نص قانوني أو

تنظيمي أو بمسائل لا يمكن التكفل بها في ظل الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها، ففي هذه

الحالة تقوم هذه السلطة السلمية العليا بإخطار السلطة المكلفة بالوظيف العمومي من أجل عرض

نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء للوظيف العمومية.

- عند انتهاء إجراءات المصالحة والتي لا يمكن أن تتجاوز 15 يوم من أول اجتماع، تقوم السلطة

السلمية العليا بتحرير محضر يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها إذا اقتضى الأمر،

والمقترحات التي تقدمها السلطة السلمية العليا إلى السلطة المكلفة بالوظيف العمومي حول كيفية

التكفل بالمسائل الخلافية بين الطرفين.

(1) - المادة 16 من قانون 90-02.

(2) - المواد 17 و18 و19 و20 من قانون 90-02.

أما بالنسبة لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، فهو جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، يوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ويرأسه المدير العام للوظيفة العمومية، ويتكون من ممثلي عن العمال وممثلين عن الإدارة، ويتكون هذا المجلس من 8 أعضاء دائمين، 4 ممثلين للإدارة، و4 ممثلين عن العمال، ويشمل ممثلو الإدارة ممثلين عن المدير العام للتوظيف العمومية وممثل وزير العمل وممثل وزير المالية وممثل وزير الداخلية، بينما يتم تعيين ممثلي العمال أكثر المنظمات النقابية تمثيلاً للعمال الأجراء على المستوى الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية⁽¹⁾، ويشرع المجلس في إجراء المصالحة عقب الاستماع إلى المقرر وأطراف النزاع وأي شخص آخر يرى فائدة في الاستماع إليه، ويصدر حكمه خلال 8 أيام من أول اجتماع له، فإن حصل الاتفاق حرر المجلس محضر بالمصالحة ويبلغه للأطراف، فيكون هذا الاتفاق قابلاً للتنفيذ بمجرد تبليغه، أما إذا فشلت المصالحة فيحرر المجلس محضر بعدم المصالحة يحدد فيه بدقة المسائل المتفق عليها والمسائل التي بقيت خلافية، ويرسل المحضر إلى الأطراف⁽²⁾.

ثالثاً - التحكيم عن طريق اللجنة الوطنية للتحكيم

وضع المشرع لجنة خاصة تسمى باللجنة الوطنية للتحكيم مختصة بحل الخلافات الجماعية في العمل وذلك في حالتين:

- الخلاف الجماعي في العمل بالنسبة للمستخدمين ممنوعين من ممارسة حق الإضراب كالقضاة ورجال الأمن والحماية المدنية، وفي هذه الحالة يتم إحالة الخلاف الجماعي في العمل من طرف الوزير المعني أو ممثلي العمال⁽³⁾.

(1) - المواد 2 و3 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 1990/12/22 المتضمن تشكيل مجلس الوظيفة العمومية

المتساوي الأعضاء وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية عدد 1 لعام 1990.

(2) - المواد 17 و18 و19 من المرسوم 90-416 المشار إليه سابقاً.

(3) - المواد 43 و49 و50 من قانون 90-02.

- استمرار الإضراب بعد فشل الوساطة، ففي هذه الحالة يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس البلدية إحالة الخلاف الجماعي في حالة الضرورة الاقتصادية والاجتماعية القاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم⁽¹⁾.

أما من حيث تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم، فإن رئاسة اللجنة تعود إلى قاض معين من طرف المحكمة العليا بالإضافة إلى 14 عضوا دائما، منهم 4 ممثلين تعينهم الدولة، و5 ممثلين عن العمال، و5 ممثلين عن المستخدمين من بينهم ممثل عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتتكون من عدد متساو من ممثلي الدولة وممثلي العمال، وتتلقى اللجنة كافة المعلومات المتعلقة بالخلاف الجماعي وأية وثيقة أعدت في إطار الوساطة أو المصالحة، وتصبح قراراتها نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، ويتم تبليغ قراراتها من طرف رئيسها إلى جميع الأطراف خلال 3 أيام الموالية لاتخاذها⁽²⁾.

الفرع الثالث: التسوية القضائية

بالرجوع إلى الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي نجد أن يختص اختصاصا مانعا في المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، وهو ما جاءت به الفقرة 7 من المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فضلا عن اختصاص القسم الاجتماعي في:

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي في الفقرة 4 من نفس المادة 500 المذكورة، ويلاحظ أن المادة 37 مكرر من قانون 90-14 تنص على أن كل خلاف يتعلق بتطبيق المواد 35 إلى 37 مكرر من نفس القانون، يمكن أن يحال على الجهة القضائية المختصة (القسم الاجتماعي) التي تفصل فيه خلال أجل أقصاه 60 يوم بموجب حكم نافذ بغض النظر عن المعارضة أو الاستئناف⁽³⁾.

(1) - المادتان 49 و50 من قانون 90-02.

(2) - المواد 50 و51 و52 من قانون 90-02، وراجع أيضا: المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 1990/12/22 المتضمن تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية عدد 1 لعام 1990.

(3) - المادة 37 مكرر المضافة بموجب المادة 6 من الأمر 96-12 المؤرخ في 10/06/1996 المعدل والمتمم للقانون 90-14 المشار إليه سابقا، الجريدة الرسمية عدد 36 لعام 1996.

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب طبقاً للفقرة 5 من المادة 500 المذكورة أعلاه، كما يمكن اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لطلب إخلاء العمال الذين يحتلون المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل⁽¹⁾.

المطلب الثاني: ممارسة حق الإضراب

يعتبر حق الإضراب من الحقوق المعترف بها دستورياً، حيث كافتح طبقة العمال من أجل الاعتراف لها بهذا الحق سواء في القطاع الخاص وحتى في القطاع العام، فهو يمثل وسيلة ضغط يمارسها العمال من أجل افتكك حقوقهم ومطالبهم المشروعة، لكنه لا يمارس إلا في إطار شروط وقيود معنية تدخل المشرع من أجل تنظيمها وضبطها، كما حدد طرق تسوية الإضراب.

الفرع الأول: تعريف الإضراب وأساسه القانوني

يعرف الإضراب بأنه امتناع العمال عن العمل بصفة جماعية ومنتظمة، من أجل حمل صاحب العمل تحقيق مطالبهم المتعلقة بشروط العمل، فهو من أهم وسائل الضغط التي يستعين بها العمال للحصول على حقوقهم المشروعة⁽²⁾.

اعترف المؤسس الدستوري بالحق في الإضراب لكنه قصره على القطاع الخاص فقط بموجب المادة 61 من دستور 1976 بقولها " ... في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، ويتم القانون ممارسته"، غير أنه مع الإصلاحات السياسية والاقتصادية تم الاعتراف بحق الإضراب في القطاعين العام والخاص بموجب المادة 54 من دستور 1989 بقولها " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون .."، وهو نفس النص الذي استمر التأكيد عليه في المادة 71 من دستور 1996 بمختلف تعديلاته اللاحقة⁽³⁾، والمادة 70 من التعديل الدستوري لعام 2020.

وتماشياً مع الاعتراف بحق الإضراب عقب دستور 1989 صدر القانون 90-02 المشار إليه ليخصص المادة 24 وما يليها لشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، حيث نصت هذه المادة

(1) - المادة 35 من قانون 90-02 المشار إليه سابقاً.

(2) - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص.502.

(3) - دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، الجريدة الرسمية عدد 76 لعام 1996.

على أنه في حالة استمرار الخلاف الجماعي في العمل رغم محاولات الصلح والوساطة التي سبق الإشارة إليها، وفي غياب أي طرق أخرى لتسوية النزاع قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، فإنه من حق العمال اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب وفق الشروط المحددة قانوناً، وفضلاً عن الحماية الدستورية لحق الإضراب فقد قرر المشرع عقوبات جزائية ضد كل من يمس أو يحاول المساس بحق الإضراب عن طريق توظيف عمال آخرين أو استخدام التهديد أو العنف⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بكيفية ممارسة حق الإضراب

أولاً- الشروط العامة

لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استمرار الخلاف الجماعي بين الطرفين بعد استنفاد كل الطرق المنصوص عليها قانوناً أو المتفق عليها لحل الخلاف، وهي⁽²⁾:

- إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها قانوناً.
- لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إذا اتفق الطرفان على اللجوء إلى التحكيم.
- استنفاد الطرق المحددة في اتفاقيات العمل الجماعية إن وجدت.

ثانياً- موافقة جماعة العمال

1- اجتماع الجمعية العامة: يجب استدعاء العمال لعقد جمعية عامة في مكان العمل المعتاد، بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر واحتمال التوقف الجماعي عن العمل، ويمكن للجمعية العامة أن تسمح بسماع المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم.

2- قرار الجمعية العامة: يعبر كل عامل عن رأيه الشخصي من خلال الصندوق بطريقة الاقتراع السري المباشر دون إكراه أو ضغط عليه، سواء بموافقه على الإضراب أو الامتناع عنه، ويتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب بموافقة أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة بشرط حضور نصف جماعة العمال على الأقل⁽³⁾.

(1) - المادة 57 من قانون 09-02.

(2) - المادتان 24 و25 من قانون 02-90.

(3) - المادتان 27 و28 من قانون 02-90.

ثالثاً - الإشعار المسبق

لا يتم الشروع في الإضراب إلا بعد انتهاء مدة الإشعار المسبق بالإضراب، وتحسب مدة الإشعار المسبق من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، أما مدة الإشعار المسبق فيتم التفاوض حولها بين العمال ولا يمكن أن تقل عن 8 أيام، وبمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب يلتزم كل من المستخدم وممثلو العمال باتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على المنشآت والأموال وأمنها، بحيث يعين الطرفان قائمة العمال المتكفلون بهذه المهمة.

رابعاً - عدم عرقلة حرية العمل

1- عرقلة الالتحاق بالعمل: يمنع عرقلة حرية العمل أي كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم من الالتحاق بمكان عمله، أو منعهم من استئناف نشاطهم المهني، وذلك عن طريق التهديد أو الاعتداء عليهم.

2- احتلال أماكن العمل: يمنع العمال المضربون من احتلالهم المحلات المهنية للمستخدم، إذا كان يهدف إلى عرقلة حرية العمل، وفي هذه الحالة يمكن استصدار أمر استعجالي بإخلاء هذه المحلات، وفي حالة عدم امتثال العمل لهذا الأمر القضائي فإن ذلك يعتبر خطأ مهني جسيم يصل إلى العزل أو التسريح.

الفرع الثالث: قيود ممارسة حق الإضراب

أولاً - ضمان الحد الأدنى من الخدمة

أوجب المشرع على العمال ضمان حد أدنى من الخدمة في بعض القطاعات الحيوية بصفة إجبارية، ذلك أن الإضراب في هذه القطاعات من شأنه أن يمس استمرارية المرافق العامة الأساسية، أو المساس بالأنشطة الاقتصادية الحيوية وتموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجود، ويعتبر رفض العامل القيام بالحد الأدنى من الخدمة خطأ مهنيًا جسيمًا، وتشمل القطاعات المعنية بالخدمة الأدنى الإجبارية كل من المستشفيات ومصالح الكهرباء والغاز والمياه ومصالح البلدية لرفع القمامة ومصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم⁽¹⁾، ويمكن لأطراف علاقة العمل

(1) - المواد 37 و38 و40 من قانون 90-02.

تحديد ميادين القدر الأدنى من الخدمة بموجب اتفاقية العمل الجماعية خارج الحالات المنصوص عليه قانونا، فإذا لم يتم تحديدها في الاتفاقية الجماعية فإنه يمكن للمستخدم أو السلطة الإدارية المعنية وبعد استشارة ممثلي العمال، تحديد ميادين النشاط التي تتطلب حد أدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل بذلك⁽¹⁾.

ثانيا - التسخير

يمكن تسخير الموظفين أو العمال الأجراء المضربين في المؤسسات أو الهيئات العمومية، والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والممتلكات أو الذين يشغلون أنشطة لازمة لتمويل السكان، من أجل ضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد، ويعتبر عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ مهنيا جسيما فضلا عن العقوبات الجزائية⁽²⁾.

الفرع الرابع: آثار الإضراب

أولا - الإضراب غير المشروع

الإضراب غير المشروع هو الإضراب الذي لم يراع الإجراءات القواعد الإجرائية التي سبق أن أشرنا إليها، كعدم استكمال التسوية الودية، وعدم اتخاذ قرار الإضراب في جمعية عامة، أو عدم بلوغ النصاب المطلوب فيها وهو مشاركة نصف العمال فيها على الأقل، أو عدم الحصول على الأغلبية المطلوبة لتقرير الإضراب، أو إهمال إجراء الإشعار المسبق، أو أن تكون مدته أقل من ثمانية أيام، وغيرها من المخالفات التي تسمح للمستخدم برفع دعوى استعجالية من أجل تقرير عدم مشروعية الإضراب، أو رفع دعوى بإخلاء المحلات المهنية للمستخدم عندما يحتلها العمال خلافا لما ينص عليه القانون.

(1) - المادة 39 من قانون 90-02.

(2) - المادتان 41 و42 من قانون 90-02.

ثانيا - الإضراب المشروع

1- وقف علاقة العمل: يحمي القانون حق الإضراب إذا تمت طبقا للشروط والإجراءات المقررة قانونا، ولا يقطع الإضراب علاقة العمل، ولكنه يوقف آثار علاقة العمل طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل، إلا فيما تم الاتفاق عليه بين طرفي النزاع من خلال اتفاقيات العمل الجماعية⁽¹⁾.

2- الحفاظ على مناصب العمال المضربين: يجب على المستخدم الحفاظ على مناصب العمال المضربين، فلا يجوز له تسريحهم أو فصلهم من العمل بسبب قيامهم بهذا الحق، ويمنع عليه خلال فترة الإضراب أن يقوم بأية تعيينات أو استخلافات للعمال المضربين، إلا في حالة التسخير الذي تقوم به السلطات الإدارية أو رفض العمال ضمان الحد الأدنى من الخدمة⁽²⁾، وترتبا على ذلك يعاقب القانون صاحب العمل الذي يحاول المساس بحق الإضراب عن طريق توظيفه أو تعيينه عمالا آخرين، بعقوبة الحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وغرامة من 500.00 إلى 2000.00 دج أو إحدى هاتين العقوبتين، وتضاعف هاتان العقوبتان إذا ترافق المساس بحق الإضراب مع التهديد أو العنف و/أو الاعتداء، بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات وغرامة من 2000.00 إلى 50.000.00 دج أو إحدى هاتين العقوبتين⁽³⁾.

3- حظر العقوبات التأديبية: لا يجوز للمستخدم تسريح أو فرض عقوبات تأديبية ضد العمال المضربين بطريقة مشروعة⁽⁴⁾، ويستثنى من ذلك حالات الخطأ الجسيم المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة، كالقيام بأعمال عنف داخل المؤسسة أو الإلتلاف العمدي للمنشآت والممتلكات⁽⁵⁾.

4- وقف الأجرة: تتوقف علاقة العمل خلال فترة الإضراب مما يترتب عنها توقف المستخدم عن التزامه بدفع أجور العمال، باعتبار عقد العمل ذو طبيعة تبادلية، فيكون الاقتطاع من الأجر بقدر عدد أيام الإضراب⁽⁶⁾.

(1) - المادة 32 من قانون 90-02.

(2) - المادة 33 فقرة 1 من قانون 90-02.

(3) - المادة 57 من قانون 90-02.

(4) - المادة 33 فقرة 2 من القانون 90-02.

(5) - بشير هدي، المرجع السابق، ص.222.

(6) - بشير هدي، نفس المرجع، ص.223.

الفرع الخامس: تسوية الإضراب

أولاً- التفاوض الجماعي

يلزم القانون طرفي النزاع الجماعي العمل سواء خلال فترة الإشعار المسبق أو بعد الدخول في مرحلة الإضراب، بمواصلة التفاوض المباشر بينهما من أجل تسوية الخلافات التي أدت للشروع في الإضراب، وفي حالة عدم توصل الأطراف إلى نتيجة مرضية فإن الخلاف يعرض على لجنة للوساطة بينهما⁽¹⁾.

ثانياً- الوساطة

إذا فشلت المفاوضات المباشرة بين الطرفين، فيمكن للوزير المعني بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطاً يتمتع بالكفاءة المطلوبة، ويقوم هذا الوسيط المعين بنفس المهمة التي يقوم بها الوسيط الذي يعينه طرفا النزاع طبقاً للمادة العاشرة من قانون 90-02 المشار إليه، وهي تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع الجماعي في العمل والتوصل إلى حلول مرضية لهما، ويمكن للجهة التي عينت الوسيط أن تحدد له مدة معينة لتقديم مقترحاته، كما يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي النزاع الجماعي⁽²⁾.

ثالثاً- اللجنة الوطنية للتحكيم

سبق أن تطرقنا إلى اختصاص ومهام اللجنة الوطنية للتحكيم، فهي تأتي في المرحلة الثالثة بعد فشل الوساطة، حيث يمكن للجهات التي عينت الوسيط (الوزير أو الوالي أو رئيس البلدية) إذا كانت هناك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، أن تحيل النزاع الجماعي في العمل على اللجنة الوطنية للتحكيم بعد استشارة المستخدمين وممثلي العمال⁽³⁾.

(1) - المادة 45 من قانون 90-02.

(2) - المادتان 46 و 47 من قانون 90-02.

(3) - المادة 48 من قانون 90-02.

خاتمة

لا شك أن قانون العمل في تطور مستمر ودائم، محاولاً أن يواكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، من أجل تحقيق التوازن المطلوب في المصالح المتضاربة بين العمال وأصحاب العمل، وتوفير الشروط الملائمة للعمل في بيئة سليمة، وتحقيق الحماية الاجتماعية الضرورية للعامل في حياته المهنية، مع ضمان الأداء الحسن للمؤسسة المستخدمة قصد المساهمة في نهضة الدولة وتقديمها.

لقد تأثر قانون العمل الجزائري بالتغيرات الحاصلة على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي، والتوجهات التي تبنتها الدولة في مجال الشغل، فتحوّلت نصوصه من الطابع الأيديولوجي الاشتراكي والتسيير الموجه إلى نصوص أكثر انفتاحاً على الطابع الاقتصادي والتسيير الحر، مع الاحتفاظ بدور الدولة في الرقابة على المكتسبات الأساسية للعامل بموجب قواعد قانونية أمر، كتحديد الحد الأدنى للأجور، وتسقيف ساعات العمل، والحق النقابي، وحق الإضراب، وضمان مشاركة العمال في هيئات المستخدمين.

كل هذه التطورات انعكست على النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية، منذ اعتماد النصوص القانونية الكبرى في عام 1990 أي عقب دستور 1989، غير أن عجلة التطور لن تتوقف مع إدخال العديد من الإصلاحات على هذه النصوص، قصد وضع سياسة قانونية واضحة المعالم في مجال التشغيل والعمل.

قائمة المصادر والمراجع

أولا - القوانين

1- الدساتير

- دستور 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22/11/1976، الجريدة الرسمية عدد 94 لعام 1976.

- دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 88-18 المؤرخ في 28/02/1989، الجريدة الرسمية عدد 09 لعام 1989.

- دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، الجريدة الرسمية عدد 76 لعام 1996.

- دستور 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30/12/2020، الجريدة الرسمية عدد 82 لعام 2020.

2- النصوص التشريعية

- القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31/12/1962 الملغى بالأمر 73-29 المؤرخ في 05/07/1973.

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 لعام 1966.

- الأمر 71-74 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية عدد 101 لعام 1971.

- الأمر 71-75 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية عدد 101 لعام 1971.

- الأمر رقم 75-30 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي،
الجريدة الرسمية عدد 39 لعام 1975.
- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في
القطاع الخاص، الجريدة الرسمية عدد 39 لعام 1975.
- الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية عدد
39 لعام 1975.
- الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون
الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 39 لعام 1975.
- الأمر 75-58 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 78
لعام 1975، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة
الرسمية عدد 32 لعام 1978.
- القانون رقم 82-05 المؤرخ في 1982/02/13 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل
وتسويتها، الجريدة الرسمية عدد 7 لعام 1982.
- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية
عدد 9 لعام 1982.
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية
عدد 28 لعام 1983.
- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 28 لعام
1983.
- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،
الجريدة الرسمية عدد 28 لعام 1983.
- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان
الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28 لعام 1983.

- القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02/07/1983 بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28 لعام 1983.
- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية عدد 2 لعام 1988.
- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية رقم 8 لعام 1988.
- القانون رقم 88-31 المؤرخ في 19/07/1988 المتعلق بإلزامية التأمين على السيارات ونظام التعويض عن حوادث المرور، الجريدة الرسمية عدد 29 لعام 1988.
- قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 6 لعام 1990.
- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية عدد 6 لعام 1990.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية عدد 6 لعام 1990.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 لعام 1990.
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 23 لعام 1990.
- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991 الذي يعدل ويتمم قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 68 لعام 1991.
- القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21/12/1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14، الجريدة الرسمية عدد 68 لعام 1991.

- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية عدد 34 لعام 1994.
- الأمر 96-12 المؤرخ في 10/06/1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14، الجريدة الرسمية عدد 36 لعام 1996.
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996 المعدل والمتمم للقانون 90-11، الجريدة الرسمية عدد 43 لعام 1996.
- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية عدد 3 لعام 1997.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2088 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21 لعام 2008.
- القانون رقم 12-05 المؤرخ في 18/01/2012 المتعلق بالإعلام، الجريدة الرسمية عدد 1 لعام 2012.
- القانون رقم 16-15 مؤرخ في 31/12/2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12، الجريدة الرسمية عدد 78 لعام 2016.
- القانون رقم 22-06 مؤرخ في 25/04/2022، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14، الجريدة الرسمية عدد 30 لعام 2022.

3- النصوص التنظيمية

- المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، الجريدة الرسمية عدد 42 لعام 1990، المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيّري المؤسسات المرسومة التنفيذي، الجريدة الرسمية عدد 42 لعام 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22/12/1990 المتضمن تشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية عدد 1 لعام 1990.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22/12/1990 المتضمن تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية عدد 1 لعام 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية عدد 4 لعام 1991.
- المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10/08/1991 المتضمن كفايات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية عدد 38 لعام 1991.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية عدد 33 لعام 1993.
- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08/09/1997 المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بعمال المنازل، الجريدة الرسمية عدد 82 لعام 1997.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية عدد 04 لعام 2005.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08/01/2005 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيم سيرها وكذا صلاحياتها، الجريدة الرسمية عدد 04 لعام 2005.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 27/03/2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحيين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، الجريدة الرسمية عدد 22 لعام 2005.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007، المتضمن كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، الجريدة الرسمية عدد 61 لعام 2007.

ثانيا - الكتب

- الجيلالي عجة، مدخل العلوم القانونية: نظرية القانون، برتي للنشر، الجزائر، 2009.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2006.
- بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2009.
- بلقاسم أعراب، القانون الدولي الخاص الجزائري، دار هومة، بدون طبعة، الجزائر، 2002، ص.313.
- توفيق حسن فرج ووائل أنور بندق، قانون العمل الجديد، مؤسسة إبراهيم الناحل القانونية، الطبعة الثالثة، مصر، 2007.
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بدون طبعة، بيروت، لبنان، 2007.
- سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2015.
- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2005.
- سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية، بدون طبعة، مصر، 2002.
- علي علي سليمان، مذكرات في القانون الدولي الخاص الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، 2008.
- عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر، 2002.
- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2014.

- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر، 2003.
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثالثة، بيروت، لبنان، 2009.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2010.
- محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، دار بن كثير، الطبعة الأولى، بيروت، 2002.
- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دار حامد، الطبعة الأولى، عمان، السعودية، الأردن.
- همام محمد محمود زهران، قانون العمل " عقد العمل الفردي "، دار الجامعة الجديدة، مصر 2007.

ثالثاً - المواقع الالكترونية

- www.alolabor.org.
- www.joradp.dz

الفهرس

1.....	مقدمة
3.....	الفصل الأول
3.....	ماهية قانون العمل
4.....	المبحث الأول: التطور التاريخي لقانون العمل
4.....	المطلب الأول: قانون العمل عبر العصور المختلفة
4.....	الفرع الأول: قانون العمل في العصور القديمة
5.....	الفرع الثاني: قانون العمل في العصور الوسطى
5.....	أولاً- نظام الإقطاع في مجال الزراعة
6.....	ثانياً- نظام الحرف في مجال الصناعة
6.....	الفرع الثالث: قانون العمل في العصر الحديث
6.....	أولاً- قانون العمل في ظل مبدأ سلطان الإرادة
8.....	ثانياً- تدخل الدولة في علاقات العمل
9.....	الفرع الرابع: قانون العمل في الإسلام
10.....	أولاً- العمل في القرآن الكريم
11.....	ثانياً- العمل في السنة النبوية
12.....	المطلب الثاني: تطور قانون العمل في الجزائر
12.....	الفرع الأول: فترة ما قبل الاستقلال
12.....	الفرع الثاني: قانون العمل في فترة ما بين 1962-1989
12.....	أولاً- السنوات الأولى للاستقلال
13.....	ثانياً- قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات لعام 1971
14.....	ثالثاً- قوانين العمل لعام 1975
14.....	رابعاً- القانون الأساسي العام العامل لعام 1978
15.....	خامساً- القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية لعام 1988
15.....	سادساً- قوانين الحماية الاجتماعية في عام 1983
16.....	الفرع الثالث: فترة ما بعد 1989 إلى اليوم
18.....	المبحث الثاني: مفهوم قانون العمل وعلاقته بالقوانين الأخرى

المطلب الأول: مفهوم قانون العمل	18
الفرع الأول: تعريف قانون العمل	18
الفرع الثاني: خصائص قانون العمل	21
أولاً- الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل	21
ثانياً- الواقعية في قانون العمل	22
ثالثاً- الطبيعة الذاتية لقانون العمل	22
رابعاً- تدويل قانون العمل	23
خامساً- خصوصية المنازعات الاجتماعية	23
المطلب الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى	25
الفرع الأول: علاقة قانون العمل بالقانون المدني	25
الفرع الثاني: قانون العمل والقانون الإداري	26
الفرع الثالث: قانون العمل والقانون الجزائي	26
الفرع الرابع: قانون العمل والقانون الدولي	27
الفرع الخامس: قانون العمل وقانون الإجراءات المدنية والإدارية	27
المبحث الثالث: مصادر قانون العمل	29
المطلب الأول: المصادر الداخلية	30
الفرع الأول: الدستور	30
الفرع الثاني: التشريع العادي	30
الفرع الثالث: التشريع الفرعي	31
الفرع الرابع: مبادئ الشريعة الإسلامية	32
الفرع الخامس: العرف	32
الفرع السادس: الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية	33
المطلب الثاني: المصادر الدولية	34
الفرع الأول: منظمة العمل الدولية	34
الفرع الثاني: منظمة العمل العربية	35
المبحث الرابع: نطاق قانون العمل	35
المطلب الأول: نطاق قانون العمل من حيث المكان	36
المطلب الثاني: نطاق قانون العمل من حيث الأشخاص	37

- 37 الفرع الأول: الأشخاص الخاضعون لقانون العمل
- 38 الفرع الثاني: الأشخاص غير الخاضعين لقانون العمل
- 38 أولا- الفئات المستثناة بموجب قانون العمل
- 39 ثانيا- العمال الخاضعون لنظام خاص
- 40 الفصل الثاني
- 40 علاقات العمل الفردية
- 41 المبحث الأول: ماهية عقد العمل
- 41 المطلب الأول: مفهوم عقد العمل
- 41 الفرع الأول: تعريف عقد العمل
- 42 الفرع الثاني: خصائص عقد العمل
- 42 أولا- عقد مسمى
- 42 ثانيا- عقد رضائي
- 42 ثالثا- عقد ملزم للجانبين
- 42 رابعا- عقد معاوضة
- 43 خامسا- عقد مستمر
- 43 سادسا- الاعتبار الشخصي للمتعاقد
- 43 المطلب الثاني: عناصر عقد العمل
- 43 الفرع الأول: عنصر العمل
- 44 الفرع الثاني: عنصر التبعية
- 44 الفرع الثالث: عنصر الأجر
- 45 المطلب الثالث: أركان عقد العمل
- 45 الفرع الأول: وجود التراضي
- 45 أولا- التراضي على العناصر الجوهرية في العقد
- 46 ثانيا- صحة التراضي
- 46 الفرع الثاني: ركنا المحل والسبب
- 46 أولا - محل عقد العمل
- 47 ثانيا- السبب في عقد العمل
- 47 المطلب الرابع: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود

- 47 الفرع الأول: عقد العمل وعقد المقاولة
- 48 الفرع الثاني: عقد العمل وعقد الوكالة
- 49 الفرع الثالث: عقد العمل وعقد البيع
- 49 الفرع الرابع: عقد العمل وعقد الايجار
- 50 المبحث الثاني: تنظيم عقد العمل
- 50 المطلب الأول: مراحل عقد العمل
- 50 الفرع الأول: الفترة التجريبية
- 52 الفرع الثاني: مرحلة التثبيت أو الترسيم
- 52 المطلب الثاني: سريان علاقة العمل
- 52 الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي
- 53 الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل
- 53 أولا- الحالات المرتبطة بالعامل
- 55 ثانيا- الحالات المرتبطة بصاحب العمل
- 56 المطلب الثالث: إثبات عقد العمل
- 56 الفرع الأول: القواعد العامة في الإثبات
- 57 الفرع الثاني: خصوصية الإثبات في عقد العمل
- 57 المطلب الرابع: آثار علاقة العمل
- 57 الفرع الأول: آثار عقد العمل بالنسبة للعامل
- 57 أولا- حقوق العامل
- 59 ثانيا- التزامات العامل
- 60 الفرع الثاني: آثار عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل
- 60 أولا- سلطات رب العمل
- 62 ثانيا- التزامات رب العمل
- 68 المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الفردية
- 68 المطلب الأول: التسوية الودية للنزاع الفردي
- 68 الفرع الأول: التسوية داخل الهيئة المستخدمة
- 69 أولا- وجود اتفاق مسبق
- 69 ثانيا- عدم وجود اتفاق مسبق

- 69 الفرع الثاني: التسوية عن طريق مكتب المصالحة
- 70 ثانيا- اختصاصات مكتب المصالحة
- 73 المطلب الثاني: التسوية القضائية للنزاع الفردي
- 73 الفرع الأول: تشكيل القسم الاجتماعي واختصاصاته
- 73 أولا- تشكيل القسم الاجتماعي
- 73 ثانيا- اختصاص المحكمة
- 74 ثالثا- إجراءات الدعوى
- 75 رابعا- طبيعة أحكام المحكمة
- 77 المبحث الرابع: انتهاء علاقة العمل الفردية
- 77 المطلب الأول: الأسباب الإرادية
- 77 الفرع الأول: الاستقالة
- 77 أولا- الكتابة
- 78 ثانيا- مهلة الإخطار
- 78 الفرع الثاني: الفسخ
- 79 الفرع الثالث: التسريح
- 79 أولا- التسريح التأديبي لخطأ جسيم
- 81 ثانيا- التسريح لأسباب اقتصادية
- 83 المطلب الثاني: الأسباب الإرادية
- 83 الفرع الأول: انتهاء مدة العقد
- 84 الفرع الثاني: الإحالة التقاعد
- 84 الفرع الثالث: بطلان العقد
- 85 الفرع الرابع: استحالة تنفيذ عقد العمل
- 85 أولا- الاستحالة الراجعة إلى العامل
- 86 ثانيا- الاستحالة الراجعة إلى صاحب العمل
- 87 الفصل الثالث
- 87 علاقات العمل الجماعية
- 88 المبحث الأول: مفهوم علاقات العمل الجماعية وطبيعتها القانونية
- 88 المطلب الأول: مفهوم علاقات العمل الجماعية

- 88 الفرع الأول: تعريف علاقة العمل الجماعية
- 89 الفرع الثاني: خصائص علاقة العمل الجماعية
- 90 المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل الجماعية
- 90 الفرع الأول: الطبيعة العقدية
- 91 الفرع الثاني: الطبيعة اللائحية
- 91 الفرع الثالث: الطبيعة المختلطة
- 92 المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لاتفاقيات العمل الجماعية
- 92 المطلب الأول: مرحلة التفاوض الجماعي
- 92 الفرع الأول: تعريف التفاوض الجماعي
- 94 الفرع الثاني: تأهيل التنظيمات النقابية للتفاوض الجماعي
- 94 أولا- تأسيس النقابات العمالية
- 95 ثانيا- اكتساب صفة التمثيل النقابي
- 97 المطلب الثاني: مرحلة إبرام اتفاقيات العمل الجماعية
- 97 الفرع الأول: المسائل محل التفاوض الجماعي
- 98 الفرع الثاني: شروط إبرام اتفاقيات العمل الجماعية
- 98 أولا- الشروط الموضوعية
- 98 ثانيا- الشروط الشكلية
- 99 المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب
- 99 المطلب الأول: تسوية منازعات العمل الجماعية
- 100 الفرع الأول: التسوية في إطار القطاع الخاص
- 100 أولا- التسوية الوقائية
- 100 ثانيا- المصالحة
- 101 ثالثا- الوساطة
- 102 رابعا- التحكيم
- 103 الفرع الثاني: تسوية منازعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية
- 103 أولا- الوقاية عن طريق الاجتماعات الدورية
- 104 ثانيا- المصالحة في إطار مجلس الوظيف العمومي المتساوي الأعضاء
- 105 ثالثا- التحكيم عن طريق اللجنة الوطنية للتحكيم

106	الفرع الثالث: التسوية القضائية
107	المطلب الثاني: ممارسة حق الإضراب.....
107	الفرع الأول: تعريف الإضراب وأساسه القانوني.....
108	الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بكيفية ممارسة حق الإضراب
108	أولاً- الشروط العامة
108	ثانياً- موافقة جماعة العمال
109	ثالثاً- الإشعار المسبق
109	رابعاً- عدم عرقلة حرية العمل
109	الفرع الثالث: قيود ممارسة حق الإضراب
109	أولاً- ضمان الحد الأدنى من الخدمة.....
110	ثانياً- التسخير
110	الفرع الرابع: آثار الإضراب
110	أولاً- الإضراب غير المشروع.....
111	ثانياً- الإضراب المشروع.....
112	الفرع الخامس: تسوية الإضراب
112	أولاً- التفاوض الجماعي.....
112	ثانياً- الوساطة.....
112	ثالثاً- اللجنة الوطنية للتحكيم
113	خاتمة
114	قائمة المصادر والمراجع
121	الفهرس