



جامعة عباس لغرور خنشلة
ABBES LAGHROUR UNIVERSITY KHENCHELA

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة



جامعة عباس لغرور خنشلة
ABBES LAGHROUR UNIVERSITY KHENCHELA

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية



سلسلة محاضرات

مادة : قانون وتشريعات العمل في الجزائر

مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر
تخصص. تنظيم وعمل

إعداد الاستاذ: بن عمران بوبكر

2026/2025

01- قانون العمل، مدخل مفاهيمي .	
1-	تعريف قانون العمل
2-	أهداف قانون العمل.
3-	أهمية قانون العمل.
4-	أسباب ظهور قانون العمل
02- تطور مفهوم قانون العمل	
1-	العمل في القرآن الكريم وأحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم
2-	العمل وحقوق العمال وضماناتهم في المؤتمرات العالمية والعربية
3-	أهم المبادئ الدولية لحماية حقوق العمال.
4-	أهم المؤتمرات والإتفاقيات العربية.
5-	حقوق العمال في الجزائر وفق الإتفاقيات.
03- النظام القانوني لقانون العمل	
1-	خصائص قواعد قانون العمل
2-	مصادر قانون العمل
1-2-	المصادر الداخلية لقانون العمل
2-2-	المصادر الخارجية (الدولية) لقانون العمل
04- علاقة قانون العمل بفروع القوانين الأخرى	
1-	علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص .
ب-	علاقة قانون العمل بالقانون التجاري
ج-	علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات الإدارية .
د-	علاقة قانون العمل بقانون الضمان الإجتماعي.
2-	علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون العام .
05- علاقات العمل الفردية	
1-	عقد العمل و الإثارة المترتبة عليه
1-1-	مفهوم عقد العمل .
1-2-	خصائص عقد العمل

	1-3- عناصر عقد العمل
	• عنصر (النشاط) العمل
	• عنصر الأجر
	• عنصر التبعية
	2- شروط انعقاد عقد العمل .
	1-2- الشروط الشكلية لعقد العمل
	2-2- الشروط الموضوعية في عقد العمل
	3- مراحل إبرام عقد العمل وطرق اثباته.
	06- آثار علاقة العمل الفردية
	1- حقوق و التزامات العامل .
	أ- حقوق العامل .
	ب- الإلتزامات الأساسية للعامل .
	2- حقوق و إلتزامات صاحب العمل .
	07- منازعات العمل الفردية وكيفية تسويتها
	1- إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية
	1-1- التسوية الودية للمنازعات الفردية
	• التسوية الداخلية للنزاع
	• التسوية الخارجية للنزاع
	1-2- التسوية القضائية
	2- مضمون نزاعات العمل الفردية
	1-2- النزاعات المتعلقة بإثبات وتنفيذ علاقة العمل الفردية
	2-2- النزاعات الناتجة عن ممارسة السلطة التأديبية
	3-2- النزاعات الناتجة عن توقيف علاقة العمل.
	4-2- النزاعات الناتجة عن انتهاء علاقة العمل
	08- علاقات العمل الجماعية
	1- علاقات العمل الجماعية
	2- اطراف علاقات العمل الجماعية

	3- أهداف علاقات العمل الجماعية
	4- أدوات تنظيم علاقات العمل الجماعية.
	4-1- اتفاقيات العمل الجماعية.
	• تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل.
	• محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل.
	• الشروط القانونية لاتفاقيات العمل الجماعية.
	• تنفيذ الاتفاقية الجماعية.
	• انتهاء الاتفاقية الجماعية للعمل
	09- منازعات العمل الجماعية وتسويتها
	1- مفهوم النزاع الجماعي في العمل
	2- مسببات النزاع الجماعي في العمل
	3- طرق وآليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل
	• التسوية الوقائية
	• التسوية العلاجية
	10- الطرق ذات الطابع الاحتجاجي لتسوية نزاعات العمل الجماعية
	1- الإضراب عن العمل
	2- الاعتصام
	3- الوقفات الاحتجاجية
	4- المقاطعة المهنية أو العمالية

مقدمة.

تعد هذه المطبوعة محصلة عمل بيداغوجي يتضمن 10 محاضرات موزعة على حوالي 12 حصة خلال السداسي في مادة قانون وتشريعات العمل في الجزائر، التي أعدّها الأستاذ وقدمها لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع، تخصص . تنظيم وعمل، وذلك على مدى 04 سنوات دراسية متتالية مع اربع دفعات مختلفة، حيث كنا نحرص في كل سنة على تعديل وتحيين ما يجب تعديله وتحيينه من معومات ومفاهيم ومعارف، ومراجعة كل المحاضرات وإثرائها بالإضافات والشروحات، ليكون العمل في صيغته النهائية هذه، مع محاولة موائمة حجم المضمون العلمي الكبير والواسع الذي تفرضه المادة مع الحجم الساعي المخصص لها الذي نراه قليل ولا يفي بالغرض. وبذلك تبقى إشكالية عدم تناسب حجم ومضمون مادة قانون وتشريعات العمل في الجزائر مع عدد الحصص المخصصة لها خلال سداسي واحد تلقي بضلالها كل سنة، وتلزمنا بمراجعة دورية لما يجب شرحه والتفصيل فيه وما يمكن عرضه باختصار حسب الأهمية.

01- قانون العمل، مدخل مفاهيمي .**1- تعريف قانون العمل****1-1- تعريف قانون العمل.**

قانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تُنظّم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، سواء على مستوى العلاقات الفردية (بين صاحب العمل والعامل) أو على مستوى العلاقات الجماعية (بين مجموعة من العمال وصاحب العمل).

يختلف قانون العمل عن غيره من فروع القانون لأنه يُعنى بالتوازن و(التناسب) بين طرفين غير متكافئين في العلاقة الاقتصادية . العامل وصاحب العمل¹.

• العامل. الطرف الذي يقدم خدماته ويكون في وضع التبعية لصاحب العمل.

• صاحب العمل. الطرف الذي يتلقى الخدمات ويوجه العمل، ويدفع مقابل ذلك أجرا.

• التبعية القانونية. التبعية هي معيار أساسي لتطبيق قانون العمل، حيث يعتبر العامل تابعا لصاحب العمل إذا كان يعمل تحت إشرافه وتوجيهه في حال كانت العلاقة بين العامل وصاحب العمل خالية من التبعية (مثل العمل الحر أو المقاولات المستقلة)، فإن قوانين العمل لا تنطبق.

قانون العمل يمكن تعريفه بطرق متعددة وفقا للسياقات القانونية، لكن التعريف الاساسي هو. « مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل في إطار علاقة تبعية قانونية »

1-2- أهم عناصر تعريف قانون العمل.**أ- التبعية القانونية.**

¹ - علي جاسم محمد السعدي، محاضرات في قانون العمل العراقي، كلية القانون/جامعة المستقبل، بغداد، 2015، ص 08.

العامل يعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل. هذا ما يميز علاقة العمل عن غيرها من العلاقات القانونية مثل العقود المستقلة.



التنظيم القانوني للعلاقة بين العمال وأصحاب العمل.

قانون العمل لا يتعامل فقط مع الأفراد بل أيضا مع الجماعات العمالية (مثل النقابات) والمفاوضات الجماعية وهو يهدف إلى حماية حقوق العمال من خلال وضع قواعد محددة تتعلق بالأجر، ساعات العمل، الإجازات،

ب- التبعية الاقتصادية .

يرتكز هذا المعيار على أن العامل يتبع لصاحب العمل تبعية اقتصادية فقط، بمعنى أن العامل يحتاج للأجر الذي يعتبر المورد الوحيد لرزقه، بمعنى أن أساس هذا المعيار هي الحاجة الاقتصادية التي تحدد ما اذا كان العامل يخضع لقانون العمل أو لنظام قانوني آخر، وذلك بالاعتماد على المعطيات الاقتصادية والمالية التي تنتج عن علاقة العمل، بالإضافة الى ذلك فان هذا المعيار لا يهتم بسلطة الإشراف و التوجيه التي تعتبر أساس الرقابة القانونية، وهي حق من حقوق صاحب العمل في تسيير المؤسسة المستخدمة.

2- أهداف قانون العمل.

- حماية العامل. من خلال وضع معايير واضحة ومُلزمة لأصحاب العمل بشأن حقوق العامل.
- تحقيق العدالة الإجتماعية. العمل على توازن العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وتحقيق العدالة بينهم.
- تحسين ظروف العمل. من خلال تحديد ساعات العمل، الإجازات، والتأمينات الصحية والاجتماعية.

3- أهمية قانون العمل.

أ- الأهمية الاجتماعية.

التأثير على حياة الأفراد. قانون العمل له تأثير مباشر على شريحة كبيرة من المجتمع. العمال وأصحاب الأعمال. كما ينظم هذا القانون كيفية تعايشهم وضمان حقوقهم الأساسية في بيئة العمل.

تحقيق السلم الاجتماعي¹. من خلال تنظيم حقوق العمال مثل الأجر العادل، ساعات العمل، والإنجازات، يساهم قانون العمل في تجنب الصراعات والنزاعات بين العمال وأصحاب العمل. كما يقلل من خطر الإضطرابات العمالية، التي قد تؤثر سلبا على المجتمع والإقتصاد. أن تعلق قانون العمل بمجموعة كبيرة من أفراد المجتمع وأثرة في حياتهم الشخصية والعائلية يظهر أهميته البالغة للسلم الاجتماعي أذ يعتبر من أهم عوامل إقرار هذا السلم لأنه بتدخله المتزايد في حياتهم وما يوفره لهم من حماية يساعد على إرساء الاستقرار ويقضي على أسباب النزاع والسخط والتذمر

العدالة الإجتماعية. يلعب قانون العمل دورا رئيسيا في تحسين ظروف العمل وضمان العدالة الإجتماعية، مثل تحقيق الأمان الوظيفي والتأمينات الإجتماعية وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية.

ب- الإهمية الإقتصادية.

إعادة توزيع الدخل القومي. من خلال تحديد الإجور وضمان الحقوق المالية للعمال، يساهم قانون العمل في توزيع عادل للدخل بين مختلف شرائح المجتمع. كما تظهر أهمية قانون العمل في مدى التأثير على إنتاج فئري مثلا إن قانون العمل يحدد كمية العمل عندما يضع حد أقصى لساعات العمل اليومي ، فائر قانون العمل كبير على مردود النشاط الإقتصادي².

تحسين الإنتاجية. حماية حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم كما يعزز من إنتاجيتهم. لأن العامل الذي يشعر بالإمان والإستقرار يكون أكثر قدرة على الإنتاج بفعالية وكفاءة.

توجيه الإقتصاد الوطني. من خلال تحديد أسس العمل وتطوير أنظمتها، كما يساهم قانون العمل في توجيه الإقتصاد الوطني وتحقيق أهدافه من خلال توفير بيئة مستقرة ومناسبة للإستثمار والنمو الإقتصادي.

4- أسباب ظهور قانون العمل

لشرح أسباب ظهور قانون العمل، علينا النظر في التطور التاريخي لعلاقات العمل عبر العصور.

¹ - حسن كيرة . دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، بيروت، 1972، ص 8.

² - د. فؤاد دهمان ، التشريعات الاجتماعية - قانون العمل - دمشق سنة 1965، ص 21.



أ- في العصور القديمة.

مجتمعات العبودية . في الحضارات القديمة، مثل مصر الفرعونية وروما القديمة، كانت القوة العاملة تعتمد بشكل كبير على العبودية. إذ كان العبيد يعتبرون ممتلكات شخصية لأسيادهم، ولم يكن هناك أي حقوق للعمل. هذه المرحلة لم تشهد وجود قوانين منظمة للعمل لأن العلاقة كانت قائمة على الملكية الكاملة للعبيد.

مجتمعات الحرفيين الأحرار. بالرغم من وجود العبيد، كان هناك أيضا حرفيون أحرار يعملون لحسابهم الخاص أو يعملون بعقود محددة، ولكن هذه العلاقات كانت غير منظمة بالقوانين كما هو الحال في العصور الحديثة.

ب- في العصور الوسطى.

نظام الإقطاع . في هذه الفترة، كان العامل (الفلاح) مرتبطا بالأرض ويُسمى بالقرن. لم يكن للفلاح حقوق قانونية مستقلة عن مالك الأرض، وكان العمل يعتبر جزءا من العلاقة الإقطاعية، حيث يقوم الفلاح بالعمل مقابل حماية أو استقرار على الأرض.

نظام الطوائف الحرفية . مع تطور الحرف في المدن الأوروبية، نشأ نظام الطوائف الحرفية الذي كان ينظم المهن من خلال جمعيات مهنية لكل حرفة. كانت هذه الطوائف تهدف إلى تنظيم الإنتاج وضمان جودة المنتجات، لكنها لم تكن تهتم بحقوق العمال بالمعنى الحديث.

ج- الثورة الصناعية (القرن 18-19).

الحرية الاقتصادية والإستغلال. مع انطلاق الثورة الصناعية، ظهرت المصانع الكبيرة وزادت الحاجة إلى عمالة كثيفة. وفي ظل مبدأ الحرية الاقتصادية، امتنع القانون عن التدخل في العلاقات الاقتصادية، مما أدى إلى استغلال واسع للعمال. حيث كانوا يعملون لساعات طويلة في ظروف قاسية، وكان الأطفال يعملون في المصانع دون أي حماية قانونية.

ظهور الحركات العمالية . كرد فعل على الإستغلال، ظهرت حركات عمالية تطالب بتحسين ظروف العمل، مما ضغط على الحكومات للتدخل ووضع تشريعات تحمي حقوق العمال، مثل تحديد ساعات العمل ومنع تشغيل الأطفال

د- القرن 20.

تشريعات العمل الحديثة. في بداية القرن العشرين، استجابت الحكومات للضغوط العمالية وأصدرت قوانين شاملة لتنظيم العمل. هذه القوانين تضمنت تحديد ساعات العمل، وضع حد أدنى للأجور، ضمان الإجازات المرضية، وإقرار التأمينات الإجتماعية.

اتفاقيات العمل الدولية . مع تطور الحركات العمالية عالميا، وظهر منظمات مثل منظمة العمل الدولية (ILO)، أصبح هناك تنسيق دولي لضمان حقوق العمال من خلال اتفاقيات دولية تعزز المعايير العالمية للعمل.

02- تطور مفهوم قانون العمل



1- العمل في القرآن الكريم وأحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم

أ- العمل في القرآن الكريم.

• القرآن الكريم أولى العمل اهتماما كبيرا، حيث اعتبره وسيلة لتحقيق الكرامة الإنسانية وأداة للإعمار والتنمية. بعض الآيات القرآنية التي تحت على العمل وتوضح أهميته.

العمل كوسيلة للإعمار . قال تعالى ﴿هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا﴾ سورة هود، الآية 61.

هذه الآية تعكس دعوة الله للإنسان إلى إعمار الأرض من خلال العمل، والذي يشمل الإنتاج والتطوير واستغلال الموارد الطبيعية لخدمة الإنسان والمجتمع.

العمل كمصدر للرزق. قال تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ﴾ سورة الجمعة، الآية 10. هذه الآية تشجع على العمل بعد الصلاة، فهي تدعو المسلمين إلى السعي والكسب من خلال العمل بعد أداء العبادة.

ب- العمل في أحاديث الرسول صلى الله عليه وآله وسلم.

الرسول (صلى الله عليه وآله وسلم) قدم توجيهات واضحة في العديد من الأحاديث التي تحت على العمل الشريف وتعظم من قيمة السعي والجهد البشري. ومن هذه الأحاديث.

الحث على العمل باليد. قال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم. "ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده"¹، هذا الحديث يبرز قيمة العمل اليدوي وأهمية الإعتماد على النفس في الكسب الحلال.

¹ - صحيح البخاري، تأليف. محمد بن إسماعيل البخاري، تحقيق. محمد زهير الناصر، الناشر. دار طوق النجاة الطبعة. الأولى، 1422هـ.



الجث على الإتقان في العمل. قال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم. "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه، الإسلام لا يحث فقط على العمل، بل يدعو إلى إتقانه وجعله عملا جيدا ومفيدا للآخرين. العمل حتى في الظروف الصعبة. قال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم. إن قامت الساعة وبيد أحدكم فسيلة، فإن استطاع أن لا يقوم حتى يغرسها فليفلح.

هذا الحديث يُظهر الحث على العمل حتى في أشد الظروف، حيث يشجع الرسول على الإستمرار في العمل حتى إذا كانت النهاية قريبة.

2- العمل وحقوق العمال وضماناتهم في المؤتمرات العالمية والعربية

أ- المؤتمرات والإتفاقيات العالمية

على المستوى الدولي . تم تنظيم العديد من المؤتمرات العالمية التي تركز على حقوق العمال وظروف العمل العادلة من أبرز هذه الجهود هي منظمة العمل الدولية (ilo) التي تأسست عام 1919 كجزء من عصابة الأمم ثم أصبحت وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة.

أهم المؤتمرات والإتفاقيات الدولية.

مؤتمر العمل الدولي *International Labour Conference* .

يعقد سنويا منذ تأسيس منظمة العمل الدولية يضم ممثلين من الحكومات، وأرباب العمل، والنقابات العمالية من مختلف دول العالم يتم من خلال هذا المؤتمر مناقشة المعايير العالمية للعمل، وإصدار توصيات واتفاقيات لضمان حقوق العمال في مختلف البلدان.

اتفاقية العمل الجبري (1930)-اتفاقية رقم 29.

هذه الإتفاقية تحظر جميع أشكال العمل الجبري أو الإجباري إلا في حالات استثنائية مثل الخدمة العسكرية، وتشكل حجر الأساس في مكافحة الإستغلال والعبودية الحديثة.



اتفاقية الحد الأدنى للأجور (1970) - اتفاقية رقم 131.

تحت هذه الاتفاقية الدول على وضع حد أدنى للأجور يضمن حياة كريمة للعمال، مع مراعاة ظروف الإقتصاد المحلي واحتياجات العمال.

اتفاقية حقوق الطفل والعمل القسري (1999) - اتفاقية رقم 182.

تحظر هذه الاتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال وتلزم الدول الأعضاء بوضع سياسات لإزالة ظاهرة عمل الأطفال بشكل عام.

اتفاقية ساعات العمل (1919) - اتفاقية رقم 1.

هذه واحدة من أوائل الإتفاقيات التي وضعتها منظمة العمل الدولية ، تنص على تحديد ساعات العمل الإسبوعية بـ 48 ساعة كحد أقصى، وتعتبر حجر الزاوية لضمان التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعمال.

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998) .

يتضمن هذا الإعلان التزام الدول الأعضاء بحقوق العمال الأساسية التي تشمل. حرية تكوين النقابات، القضاء على العمل الجبري، القضاء على عمل الأطفال، وإنهاء التمييز في العمل.

أهم المبادئ الدولية لحماية حقوق العمال.

حرية تكوين النقابات العمالية والمشاركة في المفاوضات الجماعية. جميع العمال لديهم الحق في تنظيم أنفسهم لتكوين نقابات والدفاع عن مصالحهم.

حظر العمل الجبري. عدم إجبار أي شخص على العمل ضد إرادته.

المساواة وعدم التمييز في العمل. حق جميع الأفراد في فرص متساوية للعمل دون تمييز على أساس العرق، الجنس، الدين، أو غيره من الأسباب.

¹ - خليل سومية، الحد الأدنى للأجور بين منظمات العمل الدولية والعربية في قانون العنل الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، منشورات جامعة الوادي، مج 11، عدد 01، ص 296.

حماية الأطفال من العمل. منع استغلال الأطفال في العمل وضمان حقهم في التعليم والنمو في بيئة صحية وأمنة

ب- المؤتمرات والاتفاقيات العربية.

على الصعيد العربي، تم تنظيم العديد من المؤتمرات والاتفاقيات التي تسعى لتحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال في الدول العربية. ومن بين هذه الجهود.

أهم المؤتمرات والاتفاقيات العربية.

منظمة العمل العربية (ALO) – Arab Labour Organization

تأسست في عام 1965 تحت مظلة جامعة الدول العربية، وتعمل على تنسيق السياسات العمالية بين الدول العربية، الهدف الأساسي للمنظمة هو تحسين ظروف العمل في الدول الأعضاء، وتوفير الحماية الإجتماعية للعمال، وتعزيز فرص العمل.

مؤتمر العمل العربي.

يعقد سنويا على غرار مؤتمر العمل الدولي، ويضم ممثلين من الحكومات، العمال، وأصحاب العمل في الدول العربية. يناقش هذا المؤتمر قضايا العمل وحقوق العمال في المنطقة العربية، ويصدر توصيات تتعلق بتحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال.

الميثاق العربي لحقوق الإنسان (2004) .

يحتوي هذا الميثاق على مواد تضمن حماية حقوق الإنسان في العالم العربي، بما في ذلك حقوق العمال. كما يلتزم الميثاق بضمان العمل اللائق والأجر العادل وحقوق التأمينات الإجتماعية للعمال في الدول العربية.

الإتفاقية العربية رقم 1 بشأن العمل (1966) .

تتعلق هذه الإتفاقية بالحقوق الأساسية للعمل وظروف العمال في الدول العربية، تشدد على أهمية تحسين الأجور، وضمان بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير التأمينات الإجتماعية.



الإتفاقية العربية بشأن منع استخدام الأطفال في العمل (1996) .

هذه الإتفاقية تؤكد على حماية الأطفال من الإستغلال في سوق العمل بالدول العربية، وتلزم الدول الأعضاء باتخاذ التدابير اللازمة لضمان حقوق الطفل في التعليم وعدم الإستغلال.

ج- حقوق العمال في الجزائر وفق الإتفاقيات.

الإجر العادل. معظم الإتفاقيات تركز على ضرورة توفير أجر عادل يتناسب مع حجم العمل ويحفظ كرامة العامل.

التأمينات الإجتماعية. جميع العمال لديهم حق في التأمينات الإجتماعية، بما في ذلك التأمين ضد الإصابة، العجز، أو الوفاة، إضافة إلى التأمين على الشيخوخة.

03- النظام القانوني لقانون العمل

1- خصائص قواعد قانون العمل

1-1- الطابع الحمائي. يهدف قانون العمل إلى تحقيق مصلحة المجتمع العليا حتى وإن تعارض ذلك مع المصالح الفردية. يسهم القانون في تعزيز التضامن الاجتماعي والتنمية الاقتصادية.

1-2- خاصية القاعدة الآمرة . معظم قواعد قانون العمل ذات طبيعة آمرة، حيث تمنع الأطراف من التفاوض بما يتعارض مع مصلحة العامل كطرف أضعف في العلاقة. ومن سمات الخصيصة الآمرة

أولاً. النظام العام.

ثانياً . تتضمن حد ادنى للحقوق.

ثالثاً. الحاق الجزاء.

آثار القواعد الآمرة

1- تقييد تنازل العامل عن حقوقه . يمنع القانون تنازل العامل عن حقوقه في أي مرحلة.

2- إبطال الاتفاقات المخالفة . تعتبر أي اتفاقات تخالف قواعد القانون الأساسية باطلة.

3- فرض العقوبات الجزائية. يتم تشديد العقوبات على أصحاب العمل المخالفين لضمان حماية العمال

2- تفسير نصوص قانون العمل. يتم اللجوء إلى التفسير في الحالات التالية

1. الغموض. عند وجود نصوص غامضة.

2. التعارض. عند وجود نصوص متعارضة.

3. غياب النصوص. يتم اللجوء إلى القواعد المكملة مثل القانون المدني.

مبادئ التفسير

1. التفسير لصالح للعامل. تعزيز حقوق العامل.

2.روح النص. حماية الحقوق أو تعزيز الإنتاجية.

3.الإحالة إلى القواعد المهنية . الرجوع إلى الأعراف المهنية لتحديد الحقوق والالتزامات.

1-3-واقعية وحداثة قانون العمل



تطور قانون العمل نتيجة الضغوط الاجتماعية والاقتصادية لتحقيق التوازن بين العامل وصاحب العمل يميزه الطابع الواقعي وحداثة التشريعات.

الطابع الواقعي لقانون العمل

1.أحكام موجهة لصاحب العمل . تراعي ظروفه الاقتصادية.

2.أحكام تراعي ظروف العمال. تأخذ بعين الإعتبار العمر والجنس وطبيعة العمل.

حداثة قانون العمل

1.تطور القواعد القانونية . مواكبة التحولات الاقتصادية والتقنية.

2.القواعد ذات الاصل الدولي. مستمدة من معاهدات دولية مثل منظمة العمل الدولية (ILO)، ومنظمة العمل العربية (ALO).

1-4-سريان قانون العمل من حيث الزمان

1.السريان بأثر فوري . تطبيق القواعد الجديدة بمجرد نفاذها.

2.ضوابط التنازع بين القوانين . عدم المساس بالحقوق المكتسبة للعامل.

2-مصادر قانون العمل

مصادر قانون العمل تشمل القواعد الداخلية والخارجية التي تؤثر على تطور القانون وتحديد معاييرها.

1-2- المصادر الداخلية لقانون العمل

أ- الرسمية .



الدستور. أعلى التشريعات القانونية.

التشريع . قوانين مثل قانون العمل الجزائري.

التعليمات التنفيذية . تفصيل وتطبيق أحكام قانون العمل.

القضاء . تفسير القواعد القانونية.

الفقه القانوني . آراء الفقهاء من المجتهدين.

ب- شبه الرسمية

النظام الداخلي للعمل . تنظيم بيئة العمل.

العرف . مثل تحديد الأجور وشروط العمل كما هو متعارف عليها

الاتفاقيات الجماعية . تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل.

القرارات النقابية . تحسين ظروف العمل.

2-2- المصادر الخارجية (الدولية) لقانون العمل

التنظيم الدولي . تعزيز العدالة الإجتماعية.

المنظمات الدولية . مثل ILO و ALO

أنواع التنظيم الدولي للقواعد القانونية

1.الاتفاقيات الدولية والإقليمية . تلزم الدول بتعديل تشريعاتها.

2.التوصيات الدولية . مرجع عند صياغة القوانين.

3.المعاهدات الدولية والإقليمية . تنظيم العلاقة بين الدول حول حقوق العمال.

04- علاقة قانون العمل بفروع القوانين الأخرى



لقانون العمل صلة وثيقة ببعض فروع القانون الخاص وبعض فروع القانون العام

1- علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص .

لقانون علاقة وثيقة ببعض فروع القانون الخاص وبصورة خاصة القانون المدني والقانون التجاري وقانون

الإجراءات المدنية والإدارية، وسنوضح هذه العلاقة فيما يلي .

أ-علاقة قانون العمل بالقانون المدني . يستمد قانون العمل مبادئه الأساسية من الشريعة العامة فمصطلح "العقد" يجد سنده في ظل القانون المدني ، وأركان عقد العمل هي نفسها الأركان العامة للإلتزام والتي هي ، الرضا، المحل ، والسبب ، إذ أن عقد العمل له خصائص ذاتية تميزه عن العقد المدني ، ففكرة البطلان في قانون العمل تختلف عن البطلان في القانون المدني ، فالبطلان في عقد العمل لا يكون نتيجة غياب ركن من أركان العقد أو بالاخلال بالنظام العام والآداب العامة فحسب ، بل ينتج كذلك متى كانت بنود وأحكام العقد لا تتماشى والنصوص القانونية والتنظيمية.

الفرق بين قانون العمل والقانون المدني .

قانون العمل . ينظم العلاقات بين العامل وصاحب العمل في إطار علاقة تبعية قانونية.الهدف الأساسي هو حماية العامل باعتباره الطرف الإضعف في العلاقة، ويغطي جوانب مثل الإجر، ساعات العمل، الإجازات، والتأمينات الإجتماعية.

القانون المدني. يركز على العلاقات التعاقدية بين الأفراد بشكل عام، مثل عقود البيع والإيجار، وهو قانون مرن يقوم على مبدأ المساواة بين الأطراف المتعاقدة. ولا يتضمن حماية خاصة لأي طرف في العلاقة التعاقدية كما هو الحال في قانون العمل.



ب- علاقة قانون العمل بالقانون التجاري . يتقاطع قانون العمل والقانون التجاري في المؤسسة المستخدمة ، فالقانون التجاري هو الذي يحدد شكل هذه المؤسسة التي بواسطتها تنشأ علاقة العمل الفردية والجماعية ، وحسب أحكام القانون التجاري تتخذ المؤسسة المستخدمة شكل شركة ذات مسؤولية محدودة أو شركة مساهمة التمييز بين قانون العمل والقانون التجاري¹.

قانون العمل . يتعلق بالعلاقات بين العمال وأصحاب العمل في إطار علاقة عمل تبعية يعمل القانون على حماية حقوق العمال من خلال وضع قواعد خاصة بهم، إذ تعد الصلة بين العامل والمشروع (صاحب العمل) صلة وثيقة، كذلك التي بين العمل والأجر

القانون التجاري . ينظم العلاقات بين التجار أو بين المؤسسات التجارية ويهتم بالعمليات التجارية كالعقود التجارية والصفقات. وهو قانون يركز على مبدأ الحرية والمساواة في التفاوض بين الأطراف التجارية.

ج- علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات الإدارية . تبرز علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات الإدارية عند وقوع نزاع فردي بين كل من العامل و المؤسسة المستخدمة ، فلأجل فض النزاع يجب إتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها في قانون الإجراءات الادارية ، إبتداء من شروط رفع الدعوى ، وكيفية صدور الأحكام وطرق الطعن فيها وإجراءات تنفيذها .

التمييز بين قانون العمل والقانون الإداري.

قانون العمل . يطبق على العمال في القطاع الخاص وأحيانا القطاع العام، ويغطي جميع أنواع العمالة المرتبطة بالتبعية لصاحب العمل.

القانون الإداري . ينظم العلاقات بين الدولة أو الجهات الحكومية والأفراد. يخضع الموظفون العموميون لقوانين العمل الخاصة بالقطاع العام (قانون الوظيفة العمومية) وليس لقانون العمل العادي.

د- علاقة قانون العمل بقانون الضمان الإجتماعي.

قانون العمل . يركز على تنظيم علاقة العمل نفسها بما فيها الإجر وحقوق العامل وساعات العمل.

¹ - نضال جمال مسعود، الاستخلاف في قانون العمل، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، مج 49، ع 02، 2025، ص 96.



قانون الضمان الإجتماعي . يهتم بحماية العمال بعد انتهاء علاقة العمل أو أثناء الأزمات مثل المرض، الإصابة، أو البطالة. يهدف القانون إلى توفير ضمانات اجتماعية للعاملين من خلال نظم التأمينات الإجتماعية والمعاشات.

2- علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون العام .

هناك علاقة وثيقة بين قانون العمل وفروع القانون العام ، وخاصة منها القانون الدولي العام ، والقانون الإجنايي أو العقوبات وحتى قانون الوظيفة العمومية ، وسنبين هذه العلاقة من خلال مايلي .

أ-علاقة قانون العمل بالقانون الدولي العام . لقانون العمل علاقة وثيقة بالقانون الدولي العام ، فالمصادر الداخلية الوطنية لقانون العمل مستنبطة من الإتفاقيات الدولية المنبثقة عن منظمة العمل الدولية ، وهذه الميزة خاصة بكل قوانين العمل لمختلف التشريعات العمالية في مختلف الدول وتبرز هذه العلاقة في أن قانون العمل في معظم دول العالم إن لم نقل كلها تتضمن أحكاما جزائية توقع عند مخالفة الأحكام الآمرة المتعلقة بالنظام العام الإجتماعي ،كمخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل القصر ، والنساء ، والقواعد القانونية للعمل ، والراحة القانونية ، ودفع أجر للعامل يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون وغير ذلك .

ب-علاقة قانون العمل بقانون الوظيفة العمومية . بالرغم من الإختلاف بين قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية سواء من حيث مصدرهما أو من حيث إنعقاد العلاقة في كل منهما، حيث أن مصدر قانون العمل هو القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ، في حين أن مصدر قانون الوظيفة العمومية هو الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الذي ألغى الاحكام الواردة في الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والمرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، وبينما تنشأ العلاقة الوظيفية بعد إستلام الموظف قرار التعيين وإمضاء محضر التنصيب وهي وسائل تنظيمية لا دخل لإرادة الأطراف فيها ، تنشأ علاقة العمل بإرادة الطرفين ، وكقاعدة عامة تنشأ بموجب عقد عمل غير محدد المدة ، واستثناء عن القاعدة يمكن أن تنشأ علاقة العمل بعقد محدد المدة وفق أحكام خاصة نصت عليها المادة 12 من القانون 90²-11 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم .

¹ - قانون 90_11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 17 المؤرخة في 1 شوال عام 1410 الموافق لـ 25 أبريل سنة 1990

² - انظر المادة 12 من نفس القانون

ورغم هذا الإختلاف إلا أن هناك أحكام يشترك فيها كل من العمال الأجراء الذين يخضعون لقانون العمل والموظفون الخاضعون لقانون الوظيفة العمومية، ومن أمثلة ذلك خضوعهما لنفس المدة القانونية الأسبوعية للعمل ب. 40 ساعة ، واستفادتهما من نفس الأجر الوطني الأدنى المضمون شهريا وخضوعهما لنفس الأحكام الخاصة بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب ، بالإضافة إلى ذلك فإنهما يخضعان لنفس الأحكام المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية ، كالتأمين على المرض ، والعجز ، والأمومة ، والوفاة ، وتلك المتعلقة بالتقاعد، كما يخضع العامل والموظف إلى نفس الأحكام المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية ، وإلى تلك المتعلقة بتسوية منازعات الضمان الإجتماعي.

05- علاقات العمل الفردية

1- عقد العمل و الإثار المترتبة عليه

عقد العمل كأى عقد آخر يجب لقيامه صحيح توافر شروط معينة وهذا بالنظر إلى أهميته، ولعل هذا ما يفسر سبب وجود مراحل التعاقد بخصوص العمل اضافة إلى أن أهمية عقد العمل وأثرها على مراكز أطرافه تستدعي دراسة طرق إثباته ، كما أن عقد العمل يتميز بإمكانية وقف تنفيذه بعد عملية الإبرام.

1-1- مفهوم عقد العمل . يتحدد قانون العمل بصورة أساسية في علاقة العمل الفردية القائمة على عقد العمل، والتي تتميز بخصائص تجعلها متميزة عن باقي العلاقات القانونية الخاضعة للقواعد العامة للعقد، مما يجعلها تكتسي أهمية بالغة، كما أن هذه العلاقة تجد لها مصادر داخلية وأخرى دولية.

لم يتعرض المشرع الجزائري في قانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل الفردية تعريفا لعقد العمل حاذيا في ذلك حذو أغلب التشريعات الحديثة، إذ أن إعطاء التعريفات من مهام القضاء والفقهاء، غير أننا نجده قد ركز على الجانب الموضوعي في علاقة العمل من حيث نشأتها كتابة أو من دون كتابة، وما يتمخض عنها من حقوق وواجبات.

إلا أن المادتين الثانية و الثامنة منه أشارتا إلى العناصر الأساسية لعقد العمل حيث نصت المادة 02 من قانون 11/90¹ على. يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم. أما المادة الثامنة فقرة 03 منها فقد نصت على. "... و تنشأ عنها- أي علاقة العمل- حقوق المعنيين- وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية و عقد العمل"

غير أن بعض التشريعات قد تطرقت إلى تعريف عقد العمل على غرار التشريع المصري، حيث نصت المادة 674 ق. م. م على أنه. " عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الأخر وتحت إدارته أو اشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

¹ - انظر المادة 02 من القانون 11-90.



ويعرفه الفقه الفرنسي على أنه . الاتفاق الذي من خلاله يتعهد شخص بالقيام بعمل لفائدة شخص آخر وتحت إشرافه، مقابل أجر . و من ثم فإن عقد العمل هو إتفاق يلتزم بموجبه العامل ببذل جهد فكري أو بدني لحساب المستخدم وتحت إشرافه و إدارته لمدة محددة أو غير محددة مقابل مجموعة من الحقوق في مقدمتها الأجر .

1-2- خصائص عقد العمل . يتميز عقد العمل بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره من العقود المشابهة أهمها .

- **عقد العمل عقد مسمى .** فهو من العقود التي أقر لها المشرع الجزائري نضاما قانونيا خاصا بها في ظل القانون 11/90.

- **عقد العمل عقد ملزم للجانبين .** يلتزم كل من العامل و المستخدم بكل بنود العقد و كذا كل ما هو وارد ضمن النصوص القانونية و التنظيمية و اتفاقية العمل الجماعية و كل إخلال بالإلتزامات من طرف أحد أطراف عقد العمل يجيز للطرف الآخر طلب فسخ العقد مع المطالبة بالتعويض.

- **عقد رضائي .** ينشأ عقد العمل بمجرد تطابق إرادة الطرفين حول شروط العقد.

- **عقد العمل عقد معاوضة .** إن الإلتزامات في عقود العمل متبادلة فكل طرف في العقد يأخذ مقابل لما يمنح

1-3- عناصر عقد العمل

يتضح من خالل التعاريف السابقة العناصر التي يقوم عليها عقد العمل ، والمتمثلة في عنصر العمل ، عنصر الأجر، وعنصر التبعية بين العامل ورب العمل، وكذا مدة العمل .

1- عنصر (النشاط) العمل.¹ يحمل عنصر العمل في عقد العمل بعدين، إذ أنه محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، وهو يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية يلتزم العامل بتحقيقها وإنجازها لصالح ولحساب صاحب العمل، هو إذن كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني، لا يقتصر على أداء شيء مادي معين يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل. وهو الجهد الذي لا يملك عليه صاحب العمل حقا مباشرا كحق الملكية بل

¹ - جلال مصطفي قريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول. علاقات اعمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، 307.



يقتصر حقه فقط على المطالبة بالتعويض في حالة إخلال العامل بتنفيذ التزاماته'. كما أن العمل بهذه الصورة يتطلب القيام به بصورة شخصية من قبل العامل وذلك بالنظر إلى المؤهلات التي يتمتع بها والتي دفعت بالمستخدم إلى التعاقد معه، وهذا ما أشار إليه قانون علاقات العمل من خلال تنظيمه لفترة التجربة والتي يتأكد فيها المستخدم من مؤهلات العامل، وهذا تؤكد كذلك المادة 7 من قانون 11/90 بنصها على أنه: ' يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية.

- أن يؤدي وبأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم' .

ويندرج التزام العمل بالقيام بعمله بصورة شخصية في إطار الصفة التبادلية التي يتصف بها عقد العمل باعتباره عقد تبادلياً، بحكم المادة 57 ق م ج التي نصت على أنه. يكون العقد تبادلياً متى التزم أحد الطرفين بمنح، أو فعل شيء، يعتبر معادلاً لما يمنح أو يفعل له.، وكذا نص المادة 169 ق م ج التي قضت بأنه . في الالتزام بعمل، إذا نص الاتفاق، أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين.

2- **عنصر الأجر**¹. يعتبر الأجر من بين أهم المسائل التي يقوم عليها عقد العمل وذلك بالنظر إلى أهميته الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، حيث قضت المادة 80 من قانون 11/90 بأنه. للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل ، كما نصت المادة 02 من قانون 11/90 على انه يعتبر عمالاً أجراً في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب.

3- **عنصر التبعية** . حيث نصت المادة 02 من قانون 11/90 على أنه يعتبر عمالاً أجراً في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عمالاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.

¹ - جلال مصطفى قرشي،، المرجع نفسه، ص 308.



يتمثل هذا العنصر في خضوع العامل لإشراف ورقابة المستخدم وهو أي هذا العنصر يتخذ شكلين. تبعية قانونية وتبعية اقتصادية .

التبعية القانونية . تتمثل هذه التبعية في وجوب خضوع العامل إلى تعليمات وأوامر رب العمل وفق الأطر المسموح بها قانونا. ومن بين مظاهر هذه التعليمات، التعليمات التي يوجهها المستخدم بخصوص توزيع المهام والأعمال على العمال، وأيضا توزيع توقيت العمل.

التبعية الاقتصادية. يتمثل هذا النوع من التبعية في تبعية العامل إلى المستخدم من الناحية الاقتصادية، بحيث يتبع له من ناحية الأجر، كما يمنع على العامل ازدواجية الوظيفة، إذ يظل المستخدم محتكرا لجهود العامل طيلة مدة العقد الذي يربطه به.

4-مدة العمل. يلتزم العامل اتجاه المستخدم بالعمل طيلة مدة العقد التي يتم تحديدها كقاعدة عامة بالإتفاق في جميع حالات التعاقد، أي سواء كان العقد محدد المدة أو غير محددة المدة.

ويعتبر عقد العمل طبقا للتشريع الجزائري كأصل عام عقدا غير محدد المدة بينما الاستثناء هو العقد محدد المدة، وبهذا قضت المادة 11 من قانون 11/90 بنصها على انه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

2-شروط انعقاد عقد العمل .

يخضع عقد العمل في أصله العام إلى القواعد العامة لنظرية العقد الواردة في القانون المدني مع خضوعه أيضا لبعض الخصوصيات التي تضمنها قانون العمل، حيث يقسم الفقه شروط انعقاد عقد العمل إلى شروط شكلية، وشروط موضوعية .

2-1- الشروط الشكلية لعقد العمل . إن الاصل العام الذي تتميز به عقود العمل أنها عقود رضائية يكفي لانعقادها توافر ركن الرضا والمحل والسبب، غير أنه وبخصوص عقد العمل المحدد المدة فقد فضل



المشعر الجزائري اعتماد القالب الشكلي، ذلك بالنظر إلى كون هذا النوع من عقود العمل يعد استثناء على اعتبار عقد العمل غير محدد المدة في أصله.

ومهما يكن من أمر فإن عقود العمل يجب ان تتضمن بعض البيانات المحددة سواء كانت وفقا للتنظيم المعمول به، أو بناء على اتفاق أطرافه، بحيث تقسم هذه البيانات إلى بيانات اجبارية أو جوهرية، أو بيانات اختيارية أو تكميلية .

أ- البيانات الاجبارية في عقد العمل . تتمثل هذه البيانات الجوهرية على وجه الخصوص في .

- تحديد هوية الاطراف ومدة العمل . وذلك من خلال الذكر الكامل لاسم العامل وكل عناصر هويته وعنوانه، ونفس الامر بالنسبة للمستخدم، كما يجب أن يتم الاتفاق حول تاريخ بدأ سريان العقد نظرا لما يؤثر ذلك على حقوق وواجبات الطرفين، وكذا تاريخ نهايته إذا ما كان عقدا محدد المدة.

- تحديد منصب العمل . يجب الاتفاق على طبيعة عمل العامل ذلك ان هذا الأمر مرتبط بالمؤهلات العلمية والفنية التي يملكها والتي تعاهد المستخدم معه من أجلها، لذا وجب الاتفاق على طبيعة العمل الذي يتناسب مع هذه المؤهلات.

- تحديد الأجر ومشماتته . يجب الاتفاق على الأجر باعتباره أحد أهم عناصر عقد العمل، ذلك لكونه الوسيلة التي يضمن بها العامل عيشا كريما، كما يعتبر الأجر من جهة أخرى سببا لتبعية العامل للمستخدم تبعية اقتصادية، لذا وجب تحديده تحديدا دقيقا سواء فيما يخص الأجر الأساسي أو مكملته.

ب- البيانات الاختيارية أو التكميلية لعقد العمل . هي بيانات لا يؤثر غيابها في صحة العقد، وتتعدد هذه الأحكام بحيث لا يمكن حصرها، إلا أن أهمها.

- توزيع ساعات العمل، وفترات المناوبة
- تبيان مهلة الاخطار قبل انتهاء علاقة العمل
- تبيان حالات تعديل سواء تعلق الأمر بالمستخدم كتحويل الملكية مثال أو بالعامل كحصوله على شهادة تؤهله للترقية.



2-2- الشروط الموضوعية في عقد العمل . إن عقود عقد العمل من العقود الرضائية، وبالتالي يكفي

لقيامه وإبرامه توافر الرضا والمحل والسبب.

أ- ركن الرضا في عقد العمل¹ . يخضع ركن الرضا في عقد العمل إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني بخصوص الرضا، ففي إطار عقد العمل يجب أن يتفق أطرافه حول جميع البيانات الأساسية من عمل وأجر مع إمكانية ترك الاتفاق بشأن المسائل الثانوية لوقت آخر أو للأنظمة واللوائح التنظيمية. وتبعا لذلك فتعبير كلا من المستخدم والعامل عن إرادته يخضع للقواعد العامة، إذ يجوز أن يتم ذلك باللفظ الصريح أو كتابة أو بأي شكل لا يدع لبس في ذلك، كما يمكن أن يشوب رضا الطرفين عيب من عيوب الإرادة التي نص عليها القانون المدني، والمتمثلة في الغلط والتدليس والاكراه والاستغلال، وبالتالي يجوز لمن وقع ضحية أحد عيوب الإرادة أن يطالب بإبطال العقد. كما يعود إلى قواعد القانون المدني للنظر في أهلية أطراف عقد العمل المتمثلة في بلوغ سن الرشد (19) سنة، وإن كان قد أجاز المشرع في إطار قواعد قانون 11/90 عمل القاصر الذي لا يقل سنه عن 16 سنة طبقا لنص المادة 15 من نفس القانون

ب- المحل والسبب في عقد العمل . يتمثل المحل في عقد العمل ما تم الاتفاق بشأنه في العقد، فهو بالنسبة للعامل العمل الذي سيقدمه للمستخدم، أما بالنسبة لهذا الأخير فهو يمثل الأجر الواجب دفعه للعامل. ويشترط في محل عقد العمل ما تشترطه القواعد العامة الواردة بخصوصه في القانون المدني، سواء أفيما يخص محل التزام العامل أو المستخدم، بأن يكون معينا محددًا أو قابلا للتعيين، أن يكون ممكن التحقيق و غير مستحيل ، مشروعًا غير مخالف للنظام العام والآداب العامة. وتبعا لذلك فإن عدم مراعاة هذه الشروط الواجبة في المحل فإن مصير العقد هو البطلان طبقا للقواعد العامة، غير أن بعض الفقهاء يرى أن البطلان في عقد العمل لا يكون غالبا إلا بطلانا نسبيا بالنظر إلى خصوصيته، مالم تتعلق المخالفة بأحكام النظام العام والآداب العامة، كالاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانونا كتجارة المخدرات.

¹ - قويدريمصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، طبعة 2، الجزائر، 2011، ص 93



وبالمقابل فإنه يشترط أن يكون السبب في عقد العمل مشروعاً طبقاً للقواعد العامة للقانون المدني و غير مخالف للنظام العام و الآداب العامة وإلا كان العقد باطلاً، غير انه من النادر وقوع ذلك مقارنة بحالات حدوث أحد عيوب الإرادة الأربعة.

3- مراحل إبرام عقد العمل وطرق اثباته.

نظراً لأهمية الآثار المترتبة على عقد العمل على كل من العامل -والمستخدم، فإن إبرامه يتم عبر مراحل كما أنه نظراً لأهمية هذا العقد فقد أقرت التشريعات الحديثة طرقاً لإثباته .

أ- مراحل إبرام عقد العمل. لا يصبح عقد العمل منتجاً لكافة آثاره القانونية و العقدية إلا بعد مروره بمرحلتين أساسيتين هما مرحلة التجربة وعملية التثبيت .

1-فترة التجربة . إن الهدف من فترة التجربة هو تأكد المستخدم من مؤهلات العامل، والتي من أجلها تعاقده معه، وكانت المادة 120 من قانون 11/90 قد تركت أمر تحديدها إلى الاتفاقيات الجماعية. غير أن المشرع الجزائري عاهد بموجب المادة 18 من قانون 11/90 وحدد الفترة القصوى لفترة التجربة والمتمثلة في 6 أشهر، و12 شهراً فيما يخص المناصب التي تحتاج إلى مؤهلات عالية.

وتبعاً لذلك فإن التكييف القانوني لعقد العمل في ظل هذه المرحلة يتمثل في كونه عقد ابتدائي مرتبط بشروط فاسخ يتمثل في عدم قدرة العامل في إثبات مؤهلاته بعد انقضاء مدة التجربة.

وعملاً بأحكام المادة 20 من قانون 11/90 يمكن في ظل هذه المرحلة للمستخدم إنهاء العقد متى شاء بدون اخطار مسبق أو تعويض إذا ما تبدى له عدم قدرة العامل على إثبات مؤهلاته، كما انه بالمقابل فإن للعامل الحق في التمتع بجميع الحقوق التي يتمتع بها بقية العمال ما عدا حالة الاستيلاء وطلب الانتداب، كما يمكنه هو أيضاً الانسحاب وفسخ العقد إذا ما ظهر له عدم ملاءمة ظروف العمل لما يطمح إليه.

2-مرحلة التثبيت¹ . هي المرحلة التي تعقب فترة التجربة إذ يتم فيها تثبيت العامل في منصبه بعد أن يكون قد اقتنع بمنصبه، وبعد أن يكون كذلك المستخدم قد اقتنع هو أيضاً بمؤهلات العامل الخاضع للتجربة. وكيف

¹ - همام محمد محمود، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003، ص312.



العقد بعد انقضاء فترة التجربة على انه عقد نهائي، منتجا لكافة آثاره القانونية وبذلك يختلف العقد في هذه المرحلة عنه في مرحلة التجربة.

ب . إثبات عقد العمل . يجوز إنعقاد عقد العمل بطريقة كتابية أو شفوية و من ثم يمكن إثباته بكافة الطرق و الوسائل الممكنة إذ تنص المادة 08 من قانون 11/90 على أنه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ... و علاقة العمل يمكن إثباتها بكافة طرق الإثبات و هو ما أكده المشرع الجزائري بموجب المادة 10 من قانون 11/90 بنصها أنه . يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت" و الملاحظ أن المشرع الجزائري وسع وسائل إثبات عقد العمل إلى كل الوسائل الأخرى غير العقد المكتوب و هذا نظرا لأهمية الحقوق التي تترتب على هذه العلاقة و انعكاساتها على العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل .



06- آثار علاقة العمل الفردية

يترتب على عقد العمل عدة آثار بالنسبة لطرفيه أهمها .

1- حقوق و التزامات العامل .

أ- حقوق العامل .

الحق في الإجر . و هو محل إلتزام صاحب العمل و سبب إلتزام العامل حيث ذكر المشرع الجزائري في نص المادة 80 من القانون 11/90 أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل .

الحق في التكوين و الترقية. نصت المادة 57 من القانون 11/90 على إلتزام صاحب العمل بمباشرة برامج تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال لاكتساب معارف من شأنها ترفيتهم في منصب عمل عالي المستوى حسب المناصب المتوفرة .

الحق في ممارسة مهام نقابية. و هو الحق المكرس دستوريا و قانونا بموجب نص المادة 02 من القانون 90/14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

الحق في التقاعد . ويستفيد منه العامل متى بلغ سن 60 سنة و المرأة العاملة استثناء سن 55 سنة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل خدمة مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي عن سنوات الخدمة .

الحق في الراحة و العطل و الغيابات القانونية . نص المشرع على هذا الحق بموجب المادة 37 من القانون 11/90 ففي مقابل إلتزام العامل بساعات العمل المقدره حسب المشرع الجزائري ب40 ساعة أسبوعيا فإن العامل يتمتع بيوم راحة في الإسبوع . ما لم تكن ضرورات إقتصادية أو تنظيم الإنتاج الذي يقتضي التناوب ، إضافة إلى باقي العطل .العطلة السنوية ، عطلة الإومومة ، عطل الإعياد الدينية و الوطنية

ب- الإلتزامات الأساسية للعامل .



التنفيذ الشخصي للعمل . يشترط في تنفيذ العمل الصفة الشخصية كون العامل في علاقة العمل محل اعتبار من حيث الكفاءة و المقدرة اللزمتين لإداء المهام المرتبطة بمنصب العمل، غير أن الصفة الشخصية لتنفيذ العمل في إطار العلاقة التعاقدية لا تعتبر من النظام العام إذ يجوز تنفيذه في بعض الحالات الإستثنائية بحلول شخص آخر محل العامل أو بطلب مساعدة الغير بشرط موافق صاحب العمل .

بذل العناية في تنفيذ العمل . يترتب على تنفيذ العمل وجوب بذل العناية في تنفيذه كما نصت عليه المادة 07 من القانون 11/90 وهو ما يسمح للطرفين الإتفاق على درجة معينة من العناية سواء كانت أعلى أو أدنى من العناية المعتادة طبقا لظروف العمل .

المحافظة على وسائل العمل . يقع على العامل الإلتزام بالمحافظة على وسائل العمل و أدواته الضرورية المسلمة له لأداء العمل و التي يؤدي تلفها إلى قيام مسؤوليته التقصيرية إلا إذا ثبت أن التلف نتج عن قوة قاهرة لا يمكن دفعها . و لذلك يعتبر هذا الإلتزام إلتزاما ببذل عناية لا بتحقيق غاية .

الإلتزام بالسر المهني . يجب على العامل ضرورة الإلتزام بحفظ أسرار العمل و المعلومات والوثائق التي يطلع عليها أثناء تنفيذه للعمل و عدم تمكين الغير من الإطالع عليها أو حيازتها

أثر اخلال العامل بالإلتزاماته المهنية

يتمتع صاحب العمل بصلاحيه تأديب العامل عند مخالفته الإلتزامات المترتبة عليه و إرتكابه لخطأ مهني يستوجب المساءلة ، و يعرف الخطأ التأديبي بأنه كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل .

و تصنف الجزاءات التأديبية عادة التي يذكرها النظام الداخلي في جدول يقسم إلى درجات تبعا لجسامة الخطأ المرتكب و تصنف على العموم في ثلاث درجات .

الجزاءات من الدرجة الأولى. و تتضمن بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب مثل الإنذار و التوبيخ . و هي تدابير و إجراءات إحترازية وردعية تتخذ من طرف صاحب العمل دون الرجوع إلى الهيئة التأديبية نظرا لبساطتها .



الجزاءات من الدرجة الثانية. تتضمن بعض الجزاءات الأكثر شدة من جزاءات الدرجة الأولى وتمس العامل من الناحية المادية و الناحية المعنوية مثل التوقيف عن العمل و هو عبارة عن تعليق علاقة العمل لفترة وجيزة يحرم خلالها العامل من الأجر ، و تتخذ من طرف الهيئة التأديبية التي يرجع إليها الإختصاص للنظر في جسامه الخطأ تبعا للإجراءات التأديبية المعمول بها .

الجزاءات من الدرجة الثالثة. و تتضمن أشد الجزاءات و التي تلحق العمل نتيجة إخلاله بالتزاماته المهنية مثل النقل الإجباري من وظيفة إلى وظيفة أخرى أو من مكان إلى مكان آخر، و الفصل من العمل الذي يعد أشد أنواع الجزاءات لأنه يضع حدا لعلاقة العمل و نظرا لخطورة هذا الجزاء التأديبي أحيط ببعض القيود والضمانات للتأكد من تناسبه مع الخطأ المرتكب.

2- حقوق و إلتزامات صاحب العمل .

يتمتع صاحب العمل بموجب عقد العمل المبرم بين طرفيه بجملة من الحقوق تتمثل في الإساس في الإلتزامات الملقاة على العامل مثل حق الإدارة و الإشراف و التوجيه و إصدار التعليمات و ضرورة التنفيذ الشخصي للعمل المطلوب من قبل العامل . أما إلتزامات صاحب العمل فتمثل في المقابل أهم حقوق العامل كالإلتزام بدفع الإجرة في وقتها و توفير الحماية و الإمن المهني و وسائل العمل و تكوين و ترفي.



07- منازعات العمل الفردية وكيفية تسويتها

قد يشوب التوتر في العلاقة بين أحد العمال والمستخدم حول مضمون العقد نفسه، أو حول الالتزام أو حق معين يخص أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقة العمل. ولحل هذه الإشكاليات والمنازعات، وتنظيم عمليات حلها وتسويتها فقد وضع المشرع الآليات القانونية لذلك من خلال الهيئة المختصة، وكذلك الإجراءات الواجبة الإتباع ويتجلى ذلك من خلال الإطار الذي حدده المشرع. وهذا منذ السبعينات في إطار تسوية النزاعات الفردية عن طريق قانون العدالة في العمل¹، الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة بالقضايا ومنازعات العمل، ويمكن قانون الإجراءات المدنية بأحكام خاصة بهذا النوع ما يتلاءم وطبيعة هذه المنازعات والتطورات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد والتي تحددت بتنظيم علاقات العمل²، وكذلك كيفية تسوية المنازعات الفردية في العمل [3]والذي جاء في المادة الثانية لتحديد المنازعات الفردية كما يلي .

« يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة»

1- إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية

1-1- التسوية الودية للمنازعات الفردية

الخاصية المميزة للمنازعات الفردية في العمل هي وجوب إتباع بعض الإجراءات الأولية والتي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى قضائيا والتي تتمثل في التسوية الودية وذلك من اجل الحفاظ على العلاقة الحسنة بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل.

أ- التسوية الداخلية للنزاع

لقد حرص المشرع الجزائري على المحافظة على إمكانية تسوية النزاع بين العامل أو ممثله وصاحب العمل داخل المؤسسة وديا عن طريق إيجاد حلا مشتركا للنزاع وهذا دون تدخل أي جهة أجنبية في النزاع وذلك إما بأن يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل، أو أن يعادله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه

¹ - لأمر 32/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بقانون العدالة في العمل ، الجريدة الرسمية ، عدد 39 ص.(566)

² - قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالفة الذكر



العامل ، وهذا استجابة لطلب العامل كما ترك المشرع الجزائري إمكانية معالجة النزاعات الداخلية للعمل عن طريق إجراءات داخلية . حيث تنص المادة 03 من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل « يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة »

ولكن في حالة غياب هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية فان للعامل حق اللجوء إلى الإجراءات التي ينص عليها القانون وهذا بتقديم العامل أمره إلى رئيسته مباشرة والذي يجب أن يقدم الرد عليه خلال 08 أيام، هذا ما جاءت به المادة 04 من قانون تسوية النزاعات الفردية « في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزئ من الموضوع خلال (15) خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار»

وإذا رغم أن هذا الأسلوب يعتبر بسيطا في إجراءاته وسرعته إلى انه لا يمكن أن يكون الحل المناسب لكل النزاعات، خاصة إذا كانت هذه النزاعات معقدة وأثرها جسيما، لذلك فإنه في حال تمسك المستخدم بقراره وعدم التنازل ، يجد العامل نفسه ملزم باللجوء إلى الوسيلة الثانية والتي تخرج عن إطار المؤسسة ليتدخل طرف ثالث لحل النزاع بين العامل والمستخدم حيث يعرض النزاع على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، وهذا ما جاءت به المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل « بعد استيفاء إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفق الإجراءات التي يحددها هذا القانون »

ب-التسوية الخارجية للنزاع

• إخطار مفتش العمل



في حال فشل المساعي الودية التي تتم داخل المؤسسة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل إذا شاء مواصلة المطالبة بحقوقه، وهذا مانصت عليه المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل، والإخطار يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصياً أمام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته، وبعدها يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاث أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور الطرفين.

• المصالحة .

المصالحة هي الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث كمحاولة للتقريب في وجهات نظر الطرفين المتنازعين (العامل والمستخدم) والخروج بحل يرضي الطرفين مع الحفاظ على العلاقة الودية بينهما. التشريع الجزائري في هذا الإطار عرف تحولاً كبيراً، بين النظام القديم الذي يعطى هذا الاختصاص إلى مفتش العمل وهو ما كان معمول به في قانون 1975م. وبين النظام الجديد الذي أنتزع هذه المهمة من مفتش العمل بمقتضى قانون 04/90 حيث أنشأ هذا القانون هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، وهذا ماتتص عليه المادة 06 من نفس القانون السابق « يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين اصحاب العمل ويرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين » وبهذا تحولت صلاحية مفتش العمل في إطار هذا القانون الى مجرد وسيلة اتصال بين العمال واصحاب العمل. كما جعل القانون الجديد عملية الصلح من الإجراءات الجوهرية التي لا يمكن الاستغناء عنها ولا يمكن قبول أي دعوى قضائية لم تتم فيها عملية الصلح¹ كما تؤكد المادة 19 من القانون السابق الذكر والتي تنص . « يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية »

• تشكيل مكتب المصالحة واختصاصه .

¹ - القرار الصادر عن المحكمة العليا³ المجلة القضائية 1990م العدد الأول، قضية 37058.



مكاتب المصالحة عبارة عن لجان متساوية الأعضاء، خاصة بنزاعات العمل الفردية، وتتكون هذه المجالس من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين لأصحاب العمل تكون رئاسة المجلس بالتداول لمدة شهرين، يتم اختيار الممثلين بعد عملية الإقتراع السري من بين المرشحين الذين يجب أن تتوفر فيهم الشروط التي جاءت بها المادة 12 من قانون تسوية النزاعات الفردية 04/90 وهي.

- التمتع بالجنسية الجزائرية.

- بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الإنتخاب.

- ممارسة العمل 05 سنوات على الأقل.

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

يستثنى من عضوية هذه اللجنة الحالات التالية.

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

- قداماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.

ويتم تعيين الأعضاء الذين تم انتخابهم في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، وهذا بعد الاطلاع على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي في عدد الأصوات المحصل عليها وذلك لمدة ثلاث سنوات.

أما فيما يتعلق باختصاص مكاتب المصالحة فيمكن التمييز بين الاختصاص النوعي والذي يتمثل في أنواع القضايا أو المنازعات الفردية التي يختص بها هذا المكتب. والاختصاص المحلي أو ما يطلق عليه بالنطاق الجغرافي الذي يمتد إليه اختصاص كل مكتب.

• تنفيذ اتفاقية الصلح



لقد اعتبر المشرع الجزائري محضر المصالحة حجة إثبات¹ بحيث يكون اتفاق تنفيذ المصالحة وفق الأجل التي يحددها ، وتنفيذ الاتفاق يكون راجعاً إلى رغبة الأطراف أنفسهم والالتزام بما تم الإتفاق عليه وصدر فيه محضر من قبل مكتب المصالحة، ولما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التواصل إليه [10] بقدر ما يطرحها عند تنفيذه، وبهذا فقد حاول المشروع الاحاطة ببعض الضمانات التنفيذية، والتي تتمثل في غرامة تهديدية والذي يكون بأمر صادر من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية،

1-2- التسوية القضائية .

تعتبر التسوية القضائية هي الوسيلة الأخيرة لحل نزاعات العمل الفردية وهذا عند فشل كل محاولات التسوية الودية سواء أكانت تسوية داخلية أو محاولة الصلح. وهي المرحلة الرسمية الأخيرة التي تلجأ إليها الأطراف عند فشل طرق ومحاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة.

أ- تعريف قضاء العمل وبيان طبيعته

يعرف قضاء العمل بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة تنفيذ أو توقف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين ، يتسم قضاء العمل بطابعه الاستثنائي، بالمقارنة مع النظام القضائي العادي وسبب هذه الاستثناء يكمن في ثلاث مظاهر بارزة يتمثل الأول في تشكيل المحكمة عند النظر في النزاعات العمالية، بينما يتمثل الثاني في الطابع الاستعجالي لقضاء العمل، في حين يتمثل الثالث في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة لاسيما من حيث قوتها التنفيذية.

2- مضمون نزاعات العمل الفردية .

1-2- النزاعات المتعلقة بإثبات وتنفيذ علاقة العمل الفردية.

أ- إثبات علاقة العمل ونوعيتها. لقد نصت المادة 08 من ق 11/90 على أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، كما نصت المادة 10 من ق

¹ - الأمر 61/72 المؤرخ في 21 مارس 1972م المتعلق بتنظيم وتسيير المحاكم المختصة في المسائل الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 25، ص (365).



11/90 على أنه يمكن إثبات عقد العمل أو علاقة العمل بأية وسيلة كانت من خلال نص المادتين السالفتين الذكر، نستخلص أن المشرع قد حاول تبسيط الإجراءات، ولم يشترط الكتابة لإثبات عقد العمل، بل أجاز إثبات ذلك بجميع الطرق الممكنة قانوناً لأن عبء الإثبات يقع على العامل، وفي هذا الصدد نذكر على سبيل المثال أن المحكمة العليا أيدت حكماً لمحكمة الجزائر العاصمة والتي أجازت بطاقة الانخراط في النقابة كوسيلة إثبات وجود علاقة العمل (قضية رقم 135433 جلسة 1996/06/04م)

ب- فترة التجريب وإمكانية تجديدها. حسب المادة 18 من ق 11/90 يمكن أن تخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 06 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهراً، بينما عدة مؤسسات تتجاوز أحياناً هذه المدة القصوى القانونية، وذلك عن طريق تجديد هذه الفترة لعدة مرات متتالية، وعلى سبيل المثال إذا كانت فترة التجريب محددة بـ 09 أشهر فإن تجديدها بنفس المدة سوف يرفعها إلى 18 شهراً لذلك يعتبر تعسفي التسريح الذي يطرأ بعد الفترة القصوى القانونية، وبالتالي فإن عدم مراعاة المدة القصوى لفترة التجريب يعتبر بمثابة انحراف عن القانون الذي يحددها.

ج- تعديل علاقة لعمال. إن التعديل قد ينصب إما على عقد العمل ذاته الذي يمكن تعديله لفائدة العامل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر فعالية ونفعاً من التي نص عليها عقد العمل، وقد ينصب التعديل على الشروط التي يتضمنها عقد العمل أو طبيعته وذلك بناءً على اتفاق الطرفين (العامل والمستخدم) نتيجة لذلك فإن السلطة الإدارية لا تمكن صاحب العمل من تعديل العناصر الأساسية لعقد العمل بإيراداته المفردة خاصة إذا كان ذلك يمس المنصب والمكان الذي وظف العامل من أجله، وبالتالي لا تمكن لصاحب العمل أن يحول عاملاً إلى وظيفة أخرى في مدينة أخرى دون رضا هذا الأخير.

2-2- النزاعات الناتجة عن ممارسة السلطة التأديبية.

أ- تحديد الأخطاء الجسيمة. تنص المادة 37 ق 11/90 إن التسريح التأديبي يتم في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وقد حدد في هذا الشأن المشرع على الخصوص سلسلة من الأخطاء الجسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح دون مهلة إخطار وبدون تعويض وذلك علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها جزائياً والتي ترتكب أثناء العمل.



ب- الإجراءات التأديبية. إن أول إجراء يجب على صاحب العمل مراعاته هو بطبيعة الحال وضع النظام الداخلي إذ كانت المؤسسة المستخدمة تحتوي على 20 عامل فأكثر، وفي هذا الصدد فإن القضاء قد أعتبر تعسفياً كل قرار تأديبي متخذ في غياب النظام الداخلي وذلك بغض النظر عن حقيقة وخطورة الأفعال المادية المكونة للخطأ . زيادة على ذلك تستلزم كل عقوبة تأديبية إتباع إجراءات مسبقة تتضمن مراحل مختلفة.

2-3- النزاعات الناتجة عن توقيف علاقة العمل.

أ- الإضراب والعقوبات التأديبية

إن الإضراب هو نزاع جماعي لا يخضع لاختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية غير أن الإضراب بصفته نزاع جماعي قد يخضع للرقابة القضائية وذلك بمناسبة نزاع فردي يتعلق مثلاً بتسريح عامل. إذ يعتبر في هذه الحالة الإضراب غير قانوني ومن وجهة نظر صاحب العمل. في هذه الحالة تقدر المحكمة مشروعيته أو قانونية الإضراب وشروط ممارسته وفي هذا الصدد قد حدد الاجتهاد القضائي .

ب- المرض وممارسة السلطة التأديبية

على غرار للإضراب فإن المرض يوقف علاقة العمل ويعلق ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية وبالتالي لا يمكنه خلال عطلة العامل المرضية باستدعائه لسبب تأديبي أو بإعذاره أو معاقبته وكل فعل من شأنه أن يمس بحقوق العامل واختراق هذه القاعدة القانونية يعتبر تعسفياً، أما في ما يتعلق بإثبات حالة المرض فقد يتم بتقديم شهادة طبية

2-4- النزاعات الناتجة عن انتهاء علاقة العمل

إن المادة 66 قد ذكرت على سبيل الحصر الحالات التي تنهي علاقة العمل غير أننا نكتفي بالحالات التي قد تثير نزاعات بين أطراف علاقة العمل، وعلى وجه الخصوص التسريح، وفي هذا الصدد يمكن القول بأنه ما عدا حالي التسريح التأديبي والجماعي عن طريق تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية فإن المشرع الجزائري لم يفترض أو بالأحرى لم ينظم التسريح بالإرادة المنفردة لصاحب العمل وذلك لأسباب أخرى غير الأسباب المذكورة آنفاً، ففي حالة نزاع ما حول هذا النوع من التسريح كيف يمكن تحديد محتوى ومدى رقابة القاضي في هذا الشأن ؟



حسب التشريع الساري العمل به حالياً في الجزائر ، يعتبر تعسفياً كل تسريح ناتجاً عن الإرادة المنفردة للمستخدم دون ارتكاب العامل خطأ جسيماً ما عدا التسريح الناجم عن تقليص عدد العمال وذلك مهما كانت جدية وحقيقة السبب الذي أسس عليه صاحب العمل قراره.

غير أن القضاء قد اعتمد إنهاء علاقة العمل عن طريق إرادة الطرفين أو بما يسمى الذهاب الإرادي ، وفي الواقع أن الذهاب الإرادي لا يعتبر في حد ذاته كأسلوب قانوني لإنهاء علاقة العمل بل يعني فقط حالة فسخها الذي يتم على إثر مبادرة من طرف صاحب العمل ويقوم العامل بعد ذلك لإبداء قبوله على أن ينقض عقد عمله، أما الأسلوب القانوني الذي يؤسس عليه الذهاب الإرادي لإنهاء علاقة العمل فإنه يتمثل في اتفاق الطرفين الذي بموجبه يتفق طرفا العقد على فسخه .



08- علاقات العمل الجماعية

1-علاقات العمل الجماعية هي العلاقات التي تنشأ بين الأطراف المختلفة داخل بيئة العمل، مثل العلاقة بين الإدارة والموظفين أو بين النقابات العمالية وأصحاب العمل. تُعتبر من الجوانب الحيوية لضمان بيئة عمل مستقرة، منتجة، وعادلة.

2- اطراف علاقات العمل الجماعية.

أصحاب العمل (الإدارة). يمثلون الطرف المسؤول عن تشغيل المؤسسة وتحقيق أهدافها الاقتصادية.

العمال أو الموظفون. يمثلون القوة العاملة التي تقوم بتنفيذ الأعمال اليومية.

المنظمات النقابية. تمثل العمال وتدافع عن حقوقهم وتحسن ظروف عملهم.

الحكومة. تضع القوانين التي تنظم العلاقات بين الأطراف، وتشرف على تنفيذها.

3- أهداف علاقات العمل الجماعية.

- حماية حقوق العاملين.
- تعزيز الحوار والتفاوض الجماعي.
- تقليل النزاعات والصراعات داخل بيئة العمل.
- تحسين بيئة وشروط العمل.
- تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

4- أدوات تنظيم علاقات العمل الجماعية.

4-1-اتفاقيات العمل الجماعية.



تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل فيما يخص العلاقات العمل الجماعية إطارا للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال. ويتوج هذا التشاور عادة باتفاق جماعي حول الضوابط والشروط المنظمة للعمل. أ-تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل.

اتفاقية العمل الجماعية، اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم.

ب-محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل.

تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط المحددة في القانون على وجه الخصوص العناصر التالية.

- التصنيف المهني وما يرتبط به من مواضيع تتعلق بالأجور والتعويضات.
- تحديد مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها حسب طبيعة المؤسسة.
- الأجور الأساسية الدنيا.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
- تحديد التعويض عن النفقات.
- فترة التجريب والإشعار المسبق.
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تضمن فترات توقف عن النشاط.
- التغييبات الخاصة.
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.



• الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

• ممارسة الحق النقابي.

• مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

ج- الشروط القانونية لاتفاقيات العمل الجماعية.

الشروط الموضوعية . حيث يشترط في الاتفاقيات الجماعية، ذات الشروط والاركان المطلوبة في العقود العادية، مع إضافة بعض الشروط الخاصة والمتعلقة بأهلية المتفاوضين بالنسبة لممثلي العمال، والاقدمية في العمل. كما يجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعاً غير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية، ولا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم، ويكون هدفاً لتحسين شروط العمل وتنظيمها.

الشروط الشكلية. يشترط في الاتفاقيات الجماعية، شكلية الكتابة، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي، الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية. ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية لأنها تتضمن عدداً من الشروط الخاصة بالعمل الواجبة التطبيق، والتي تهم عدداً كبيراً من العمال. ويتم إشهار الاتفاقية في عدة نسخ؛ نسخة منها يتم تعليقها في مكان العمل المميز وأوساط جماعات العمال المعنيين للاطلاع عليها. كما تسلّم نسخة قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل وكتابة الضبط للمحكمة الموجودة في المكان التابع لدائرة الاختصاص حسب الاتفاقية، إذ يقدمها الطرف الأكثر استعجالاً في الاتفاقية¹.

د- تنفيذ الاتفاقية الجماعية.

يبدأ تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل بتسجيلها لدى إدارة مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين المكان الذي يقع فيه مقر الهيئة المستخدمة. ويعتبر إجراء التسجيل شرطاً لبداية سريان آثار الاتفاقية على الأطراف المعنية بها

1. سريان الاتفاقية الجماعية للعمل. يمكن أن تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محددة أو لمدة غير محددة، حيث أنه كثيراً ما تبرم الاتفاقيات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محددة، إلا أن الأطراف يتركون باب

¹ - أحمد حسن البرعي، عالقات العمل الجماعية في القانون المصري النفاقرن الجزء الثاني، عقد العمل المشترك، دار الفكرى ، لعربى، دون سنة نشر، ص 254.

طلب المراجعة من أحد الطرفين مفتوحا، إلى جانب حق النقض الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين، شرط التقيد بمرور المدة الدنيا لسريان الاتفاقية قبل نقضها. غير ان الاتفاقية الجماعية المحددة المدة لا تنتهي تلقائيا بانتهاء مدتها، بل يجب أن يكون هناك اتفاق صريح سابق بين الطرفين على ذلك، أما إذا لم يكن هناك اتفاق سابق بانتهاء الاتفاقية بمجرد حلول أجلها، فإنها تستمر في السريان بعد هذا الأجل، إذا لم يتم التوصل إلى اتفاقية جديدة تحل محلها، بحكم القانون.

و- انتهاء الاتفاقية الجماعية للعمل. تختلف أسباب انقضاء الاتفاقية الجماعية، بحسب ما إذا كانت المدة المتفق عليها وصلت إلى حدها، كما يمكن أن تنتهي الاتفاقية الجماعية بنقضها.

أ. انتهاء الاتفاقية الجماعية بانتهاء مدتها. بالنسبة للاتفاقيات الجماعية محدودة المدة، فإنها تنتهي بانتهاء مدتها، حيث منح المشرع الجزائري بموجب نص المادة 117 من القانون المتعلق بعلاقات العمل، الحق للأطراف في إبرام اتفاقية جماعية لمدة محدودة، حيث أن هذه الاتفاقية تنتهي بانتهاء المدة التي حددها الأطراف.

ب- انتهاء الاتفاقية الجماعية بنقضها. خول المشرع الجزائري كذلك بموجب المادة 117 من القانون 90-11 لأطراف الاتفاقية الجماعية الحق في إبرامها لمدة غير محدودة، وتظل الاتفاقية الجماعية خلالها سارية المفعول إلى حين انتهائها إما بتراضي الطرفين، أو بالإرادة المنفردة لأحدهما، حيث يثبت لكل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية المحددة المدة الحق في إنهاؤها بإرادته المنفردة في أي وقت كان.

09- منازعات العمل الجماعية وتسويتها



1- مفهوم النزاع الجماعي في العمل.

حسب نص المادة 2 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب (الجريدة الرسمية، العدد 6). « يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم »

و بالتالي، النزاع الجماعي عبارة عن خلاف ينشأ بين الفئة العمالية أو تمثيلها النقابي وبين الهيئة أو الهيئات المستخدمة، سببه يرتبط بمصلحة أو هدف مشترك بين العمال. لذا تشترط في النزاعات الجماعية. من الناحية الشكلية. أن يكون الخلاف جماعيا و يشمل جميع عمال الهيئة المستخدمة أو جزء منهم أو من يمثلهم.

من الناحية الموضوعاتية. موضوع النزاع ينبغي أن يكون جماعيا ويرتبط بمصلحة مشتركة للعمال، كظروف العمل، الأجر، تطبيق قانون ما،...الخ¹.

2- مسببات النزاع الجماعي في العمل .

في ما يخص المسببات، فإنه تباينت أسباب هذا النوع من النزاعات، بين.

- نزاعات تتعلق بتطبيق نص قانوني تنشأ بين العمال والمستخدمين من جراء سوء تفسير أو تطبيق نص قانوني أو تنظيمي.

- نزاعات تتعلق بتعديل القانون وترتبط بمطالبة أحد الطرفين لا سيما العمال بحقهم في طلب تعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية (كالمطالبة بتحسين الأجور، الحصول على بعض الامتيازات،...).

¹ - قذري عبد الفتاح، الشهاوي، موسوعة قانون العمل. الإسكندرية. دار المعارف، 2003، ص 291.

- نزاعات تتعلق بسوء تفسير و تطبيق لشروط من شروط الاتفاقية الجماعية، ما قد يضر بمصلحة العمال حيث يفترض أن يتضمن عقد العمل شروطا أفضل مما جاءت به الاتفاقيات الجماعية.

الحالات السابقة تشير إلى حالات و مسببات عامة دون التفصيل فيها، إلا أن هناك من حدد أكثر أسباب المنازعات الجماعية و العناصر التي تكون محل خلاف دائم بين العاملين و المستخدمين مثل .

- الأجور. وتعتبر أكثر العوامل والعناصر محل النزاع الجماعي في العالم بأكمله، من خلال بحث الفئة العمالية الدائم عن تأمين الحد الأدنى من المستوى المعيشي لا سيما في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة.
- ساعات و ظروف العمل. و تحتل المرتبة الثانية لمسببات النزاع، وكان و لا يزال هذا العنصر محل نضال عمالي طويل، هذا ما جعله من بين أهم اهتمامات منظمة العمل الدولية و المنظمة العربية للعمل التي حددت عدد ساعات العمل اليومي (8 ساعات) و كذا أيام العمل الأسبوعي (5 أيام)، بالإضافة إلى البحث الدائم عن تحسين ظروف العمل و توفير بيئة عمل صحية و آمنة.
- المزايا الإضافية. و هي المزايا الممنوحة التي تضاف إلى الأجر كالخدمات الاجتماعية من. نقل سكن، تأمينات، خدمات صحية... الخ¹.

3- طرق وآليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل.

تقسمها مختلف تشريعات العمل الحديثة إلى نوعين. وسائل و آليات وقائية، و وسائل و آليات علاجية.

3-1- التسوية الوقائية.

هي مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تهدف الى تفادي وقوع النزاعات الجماعية، كأن تحرص الهيئات المستخدمة على تهيئة ظروف و إجراءات تساعد على إحداث الحوار وتبادل الآراء و سماع الشكاوي من أجل عدم تفاقم الأمور لاحقا، و غالبا ما يتم العمل على ذلك من خلال مضمون الاتفاقيات الجماعية في العمل التي تركز على التفاوض الجماعي و إحداث لجان المشاركة و المساهمة.

¹ - عبد الوهاب برتيمه، المفاوضات الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة خيضر، بسكر 2013/2014، ص 287.

فحسب نص المادة 4 من قانون تسوية المنازعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب. « يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية، و يدرسون فيها وضعيات العلاقات الاجتماعية والمهنية. و تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال » ، وفقا لهذا القانون تنطلق التسوية الوقائية من اللقاءات المستمرة والاتصالات الدائمة بين الأطراف المعنية من أجل تعزيز الحوار و التشاور المباشر و توضيح أو دراسة أي إشكال في العلاقات.

3-2-التسوية العلاجية.

تتظر في أسباب النزاع وتعمل على تحليلها من أجل إيجاد طرق حل مناسبة لجميع الأطراف من خلال اعتماد عدة آليات كالمصالحة و الاتفاق، الوساطة أو التحكيم.

أ-المصالحة.

جاء في نص المادة 5 من قانون تسوية النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب (القانون 90-02) بأنه. إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها. و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. وبالتالي يتضح وجود نوعين من المصالحة.

مصالحة اتفاقية. تتضمن مجموعة الإجراءات التي تقرها الاتفاقيات الجماعية، و غالبا ما يتم تشكيل لجان متساوية بين طرفي النزاع تتدرج وفقها المصالحة من المستوى المحلي للمؤسسة إلى مستويات خارجية أعلى.

مصالحة قانونية. في حالة غياب النوع الأول من المصالحة أو فشله، تصبح المصالحة من مهام مفتش العمل (حسب المادة 5)، جاء في نص المادتين 6 و 7 من نفس القانون بأن. يستدعي مفتش العمل طرفي الخلاف الجماعي إلى جلسة خلال 4 أيام الموالية لإخطاره لتسجيل موقف كل طرف، ثم يكون على الطرفين حضور جلسات المصالحة فيما بعد.¹

¹ - الصديق ريكلي، المصالحة كطريقة اساسية لتسوية المنازعات الجناعية في لعمال وديا، مجلة العلوم الانسانية، مج 34، ع 01، جوان 2023، جامعة الاخوة منتوري شنطينة، الجزائر، ص 275.

و حسب نتائج المصالحة و بالتحديد القانونية، يخرج الأطراف إما. بأن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل النزاع و من خلالها يعد مفتش العمل محضر صلح يمضي عليه الطرفان يحوي الشروط المتفق عليها و تصبح نافذة، أو عدم التوصل لاتفاق و بالتالي يحزر محضر عدم مصالحة وبعدها يمكن اللجوء إلى آلية الوساطة أو التحكيم.

ب-الوساطة.

تعرفها المادة 10 من القانون 90-02 بأنها. إجراء يتفق بموجبه أطراف النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح حلول ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط يشترك الطرفان في تعيينه.

كما تؤكد المادة 11 في معناها أن الوسيط يتلقى المعلومات الأساسية من الطرفين و يكون عليه التقيد بالسرية المهنية إزاء هذه المعلومات.

ج-التحكيم.

هو آخر الطرق الودية و السلمية في المنازعات الجماعية، لا يتم اللجوء إليه إلا بعد استنفاد الطرق السابقة، حيث يمكن عرض المنازعة للتحكيم من قبل حكم أو هيئة تحكيم يتفق عليها الطرفان، و هو نظام اختياري للتسوية و ليس إجباري يراعى فيه إرادة الطرفين. يعين كل طرف حكما عنه و يعين الحكمان المتفق عليهما حكما مرجحا بينهما، في الأخير يتم إثبات اتفاق التحكيم إما بمحضر أو عقد رسمي أو عرفي¹.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، و هذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه. حسب نا جاء في نص المادة 13 من القانون 90-02

¹ - عبد الوهاب برتيمية، مرجع سبق ذكره ، ص 287.

10- الطرق ذات الطابع الاحتجاجي لتسوية نزاعات العمل الجماعية

الطرق ذات الطابع الاحتجاجي لتسوية النزاعات الجماعية في العمل تُعد من الوسائل غير التقليدية التي يلجأ إليها العمال أو ممثلوهم للتعبير عن مطالبهم أو الضغط على أصحاب العمل أو السلطات المختصة بهدف تحقيق تسوية عادلة للنزاع. هذه الطرق غالبًا ما تأتي بعد فشل سبل الحوار أو التفاوض.

من أبرز هذه الطرق.

1-الإضراب عن العمل . إن حق الإضراب ظلت تمارسه الطبقة العاملة دفاعا عن حقوقها، ولتحقيق مطالبها منذ عهد الاستعمار الفرنسي الذي كان يعتبر أن هذا الحق مسموحا به فقط للعمال الفرنسيين دون الجزائريين. إلى أن تمكنت الطبقة العاملة بعد صراع طويل، أن تفرض ذلك على أرض الواقع بعد تضحيات كبيرة.

ورغم ذلك، فقد ظل العمال يمارسون هذا الحق، إلى أن تم إقراره والتتصيص عليه في الدستور . بدءا من دستور 1963 ولا سيما المادة 20 منه انتهاء بدستور 1996 ، والذي نصت المادة 57 منه على ما يلي. أن الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون"، وجاء القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ليكرس هذه الممارسة ويؤكد لها. وقد ترسخ هذا الحق أكثر مع صدور الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، حيث أن المادتين 36 و 37 منحت للموظف ممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول بها.

والتعريف الأبسط للإضراب. يعني قيام العمال أو الموظفون العامون أو أصحاب المهن بالتوقف المؤقت عن العمل بشكل جماعي كوسيلة لضغط لتحقيق أهدافهم ومطالبهم. وتختلف الأسباب والظروف التي تؤدي للجوء

¹ - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إلى الإضراب، لكن الإضرابات عادة ما يتم اللجوء لها إثر فشل أو تعثر التفاوض الجماعي كوسيلة ضغط على أصحاب العمل أو الدولة. وهناك نوعين من الإضرابات هما.

1-1- أنواعه.

إضراب إنذاري. يستغرق وقتًا قصيرًا لتنبية صاحب العمل. وهو الذي يتم خوضه لمدة ساعة أو ساعتين أو يوم أو يومين، وقد يكون أكثر أو أقل من ذلك، إما داخل أو خارج المؤسسة (مكان العمل). ويمكن أن يتحول إلى إضراب مستمر إن لم يتم التوصل إلى اتفاق.

إضراب مفتوح. وفي هذا النوع من الإضراب يأتي العمال إلى أماكن عملهم، لكن لا يمارسون أعمالهم الاعتيادية، ويتم خوض الإضراب لمدة غير محددة ويكون مستمر أو مفتوح حتى تحقيق المطالب. يستمر إلى حين تحقيق المطالب.

إضراب تدريجي. يبدأ جزئيًا ثم يتصاعد.

إضراب تضامني. لدعم عمال قطاع آخر.

إضراب فوضوي (غير قانوني). غير منظم وغالبًا مخالف للقانون.

2- الاعتصام. هو تواجد العمال داخل أماكن العمل دون أداء المهام، كوسيلة للضغط على رب العمل دون الإضرار بالمعدات أو الممتلكات.

• قد يكون داخل المصنع، أو أمام المؤسسات الحكومية ذات العلاقة.

• يعكس الطابع السلمي للاحتجاج، مع استمرار التواجد في مكان العمل.

3- الوقفات الاحتجاجية. ووقفات زمنية قصيرة (ساعات محددة) يُنظّمها العمال بشكل سلمي. تُستخدم كأداة تصعيد قبل اللجوء إلى الإضراب الشامل.

4- المقاطعة المهنية أو العمالية. مقاطعة إنتاج أو التعامل مع جهة معينة، كرفض القيام بمهام إضافية أو رفض استخدام معدات معينة.

1-2- الإطار القانوني. في كثير من الدول، يجب أن تُمارَس هذه الأساليب وفق شروط قانونية (مثل إشعار مسبق، تنظيم سلمي، موافقة نقابية، حماية حق العمال اثناء الاضراب، عدم عرقلة حرية العمل، ضمان الحد الأدنى من الخدمة) وإلا اعتُبرت غير شرعية وقد تعرّض المشاركون للعقوبات.

الطرق ذات الطابع الاحتجاجي هي وسائل ضغط سلمية (في الغالب) تُمارَس جماعيًا بهدف تسوية نزاع أو تحقيق مطالب مهنية، وتأتي بعد فشل المفاوضات. ورغم طابعها التصعيدي، فإنها جزء مهم من ممارسة الحقوق العمالية المشروعة في إطار قانون العمل.

قائمة المراجع

1- الكتب .

- 1- علي جاسم حمد السعدي، محاضرات في قانون العمل العراقي، كلية القانون/جامعة المستقبل، بغداد، 2015
- 2- حسن كيرة . دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، بيروت، 1972
- 3- فؤاد دهمان ، التشريعات الاجتماعية . قانون العمل . دمشق سنة 1965
- 4- صحيح البخاري، لمحمد بن إسماعيل البخاري، تحقيق. زهير الناصر، دار طوق النجاة، الطبعة 1، 1422هـ.
- 5- جلال قريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج 1. علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984
- 6- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، طبعة 2، الجزائر، 2011
- 7- همام محمد محمود، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003
- 8- أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، دار الفكري، العربي. د س ن.
- 9- قدرى عبد الفتاح، موسوعة قانون العمل. الإسكندرية، دار المعارف، 2003.

2- المذكرات والاطروحات .

- 1- عبد الوهاب برتيمية، المفاوضات الجماعية كألية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق ، جامعة خيضر، بسكر 2013/2014

3- المقالات العلمية .

- 1- نضال جمال مسعود، الاستخلاف في قانون العمل، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، مج 49، ع 02، 2025
- 2- خليل سومية، الحد الأدنى للأجور بين منظمب العمل الدولية والعربية في قانون العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، منشورات جامعة الوادي، مج 11، عدد 01
- 3- الصديق ريكلي، المصالحة كطريقة اساسية لتسوية المنازعات الجناعية في لعمل وديا، مجلة العلوم الانسانية، مج 34، ع 01، جوان 2023، جامعة الاخوة منتوري شنتطينة، الجزائر

4-القوانين، الاوامر والقرارات

- 1- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 2- لأمر 32/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بقانون العدالة في العمل ، الجريدة الرسمية ، عدد 39 ص (566).
- 3- القرار الصادر عن المحكمة العليا "المجلة القضائية 1990م العدد الأول، قضية 37058.
- 4- الأمر 61/72 المؤرخ في 21 مارس 1972م المتعلق بتنظيم وتسيير المحاكم المختصة في المسائل الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 25، ص. (365)
- 5- قانون 90_11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 17 المؤرخة في 1 شوال عام 1410 الموافق لـ 25 أبريل سنة 1990