

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية



نيابة العمادة لما بعد التدرج والبحث
العلمي والعلاقات الخارجية

قسم الحقوق

قانون العمل

مطبوعة جامعية أقيمت على طلبة السنة الثانية ليسانس حقوق، المجموعة: ب

للسنوات الجامعية: 2020/2019، 2021/2020، 2022/2021

إعداد الدكتور: بوجوراف عبدالغاني

أستاذ محاضر - أ -

السنة الجامعية 2022/2021

مقدمة:

يعرف العمل بأنه مجهود يقوم به الإنسان فهو شرف وواجب وحق لكل مواطن قادر عليه، والعمل هو المصدر الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى لأفراد المجتمع، حيث يعتبر الدخل الناتج منه الدخل الوحيد للمجتمع، لهذا اهتمت المواثيق الدولية والداستير بوضع الضمانات التي تكفل الحماية للعامل وبيان مهامه وأهدافه، ومع تطور أساليب العمل وزيادة الإنتاج، نشأت حضارات عديدة وازدهرت وسيطرت على العالم بأسره، وحققت الصناعة تقدما هائلا منذ مطلع القرن العشرين، واقترن ذلك بظهور أعداد هائلة من العمال تعرضت لسيطرة أصحاب العمل، ولم يقف العمال مكتوفي الأيدي بل حاولوا تنظيم أنفسهم لمواجهة القوة الهائلة لأصحاب المشروعات الكبيرة.

وهذا ما حتم على الدولة التدخل في تنظيم علاقة العمل لإقامة نوع من التوازن للمصالح الاقتصادية والاجتماعية لحفظ السلم الاجتماعي، وبرزت في هذه المرحلة مذاهب فكرية وفلسفية رأسمالية واشتراكية، ساهمت في تنظيم علاقة العمل رغم تباين الأفكار والأساليب، فكان لذلك انعكاسا ايجابيا على تطور تنظيم العمل وظهور النصوص القانونية المتعلقة به، فلم يكن هناك بديل من إيجاد توازن فعلي بين مصالح أصحاب العمل من جهة ومصالح العمال من جهة أخرى، تقاديا لأي صراع يمكن أن يحصل بينهما، وقد عجز القانون المدني عن إقامة هذا التوازن، لذلك أصبح لزاما على المشرع أن يتدخل بوضع تنظيم قانوني خاص يحقق توجيه الجهود نحو مزيد من التقدم والإزدهار، ويتمثل ذلك في التشريعات العمالية التي خرجت في كثير من الحالات، على القواعد العامة للقانون المدني.

ويعتبر قانون العمل من أهم القوانين التي يقوم الفقه بدراستها باستمرار لما لها من علاقة بمختلف جوانب الحياة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو لعلاقته بمختلف الفروع القانونية

الأخرى كالقانون المدني والإداري والاقتصادي والدولي، ولكونه من جهة أخرى يهتم بدراسة أكبر فئة اجتماعية في المجتمع والمتمثلة في طبقة العمال.

لذلك كان قانون العمل محل اهتمام المشرع الجزائري حيث قام بسن قانون للعمل وعدة قوانين أخرى متعلقة به، منذ السنوات الأولى بعد الاستقلال وأعقبته العديد من الإصلاحات والتعديلات تماشيا مع التوجه الجديد للبلاد ومع التطورات الحاصلة في المجتمع جميع الميادين. ولدراسة مادة قانون العمل قمنا بتقسيم هذه المحاضرات إلى ثلاث فصول، بداية بالفصل الأول المخصص لماهية قانون العمل ومصادره، وفي الفصل الثاني نتطرق لعلاقات العمل الفردية، أما الفصل الثالث فنتطرق فيه لعلاقات العمل الجماعية.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل ومصادره

نتطرق في هذا الفصل المتعلق بماهية قانون العمل ومصادره، في مبحث أول لماهية قانون العمل ببيان تعريفه ثم خصائصه، وبعدها لنشأة وتطور قانون العمل بصفة عامة ولتطوره في الجزائر، ثم نبين علاقته بفروع القانون الأخرى وأخيرا نتطرق لأهمية قانون العمل، وفي المبحث الثاني نتطرق لمصادر قانون العمل، المتمثلة في مصادر داخلية وأخرى خارجية.

المبحث الأول: ماهية قانون العمل

لدراسة ماهية قانون العمل نتطرق لتعريف قانون العمل ثم لخصائصه، وبعدها لنشأة وتطور قانون العمل بصفة عامة ولتطوره في الجزائر، ثم نبين علاقته بفروع القانون الأخرى وأخيرا نتطرق لأهمية قانون العمل.

المطلب الأول: مفهوم قانون العمل

من الضروري قبل الخوض في نشأة قانون العمل ومصادره وأهميته التطرق لتعريف قانون العمل ثم لخصائصه.

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

يقصد بقانون العمل مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام إنسان بأداء عمل مقابل أجر لحساب شخص آخر تحت إشرافه ورقابته،¹ واختلفت تسميات قانون العمل بالنظر إلى دور وأهمية هذا القانون سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الاشتراكي، فهناك من سماه بالتشريع الصناعي، والقانون العمالي والقانون الاجتماعي، وقد استقر الفقه

¹ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003، ص11.

والتشريع حديثا على تسميته بقانون العمل، وهو الاصطلاح الأكثر شمولاً وتعبيراً عنه¹، وهناك من عرفه على أنه: "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"، وعرفه آخر على أنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص آخرين تحت سلطتهم و إشرافهم مقابل أجر"².

ويتضمن تعريف قانون العمل من حيث محتواه القواعد القانونية والتنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقات الجماعية ونظم العمل الداخلية، ومن حيث مجال تطبيقه فإنه يطبق على مختلف العمال في مختلف القطاعات الصناعية والتجارية والخدماتية، باستثناء قطاع الوظيف العمومي الذي يخضع إلى قانون الوظيفة العامة أو القطاعات المستثناة بنص صريح، بالإضافة إلى ذلك فإن قانون العمل يمتد إلى كل ما له علاقة بالعامل من حيث حياته المهنية والاجتماعية بعد نهاية علاقة العمل.³

الفرع الثاني: خصائص قانون العمل

شهد العالم تطورا كبيرا في جميع المجالات ومنها الميدان الاقتصادي والاجتماعي، وفي حقوق الانسان بصفة عامة وحقوق وواجبات الطبقة العمالية بصفة خاصة، وواكب ذلك تطورا في تشريعات العمل على المستويين الدولي والداخلي لمختلف الدول، وبدوره شهد المجتمع الجزائري نهضة وتطورا ملحوظا في مختلف الميادين وكان لذلك تأثيره على مختلف القوانين

¹ جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص10.

² توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، لبنان، 1986، ص10.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص25.

والتنظيمات، ومن بينها قانون العمل الذي أصبح يتميز بمجموعة من الخصائص والمميزات نتطرق لأهمها في ما يلي:

1- قانون العمل قانون حديث: يعود تاريخ بداية قانون العمل في الجزائر إلى بداية سنوات السبعينات بعد عشرية من تاريخ الاستقلال، وهذا راجع إلى خروج البلاد من استعمار وني لها لاستقلالها سنة 1962 فاهتمت السلطة ببناء اقتصاد وذلك بإنشاء مصانع وشركات ومؤسسات اقتصادية في مختلف المجالات منتهجة نهجا اشتراكيا، وصاحب ذلك دخول آلاف المواطنين إلى سوق الشغل فكانت بداية الاهتمام بإصدار قوانين العمل.¹

2- قانون العمل قانون سريع التطور: إن التأخر النسبي لظهور قانون العمل في الجزائر لم يمنعه من مواكبة التطور السريع لوتيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها البلاد، حيث عرفت قوانين العمل الصادرة في السنوات الأولى للاستقلال أين كانت الدولة تنتهج النهج الاشتراكي في التسيير والتنظيم بالطابع التنظيمي المركزي وبطابع التكفل التام بشؤون العمال المهنية والاقتصادية والاجتماعية، حيث صدر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات والقانون الأساسي العام للعامل.

وفي نهاية الثمانينات شهدت الدولة الجزائرية التخلي عن النهج الاشتراكي حيث بدأت الدولة في التخلي عن فكرة التكفل التام بكل المسائل الخاصة بتنظيم شؤون العمال وعلاقتهم بالمؤسسات المستخدمة، حيث تركت لهم المبادرة لتنظيم شؤونهم بما يتناسب ومتطلبات التوجه الاقتصادي الجديد، المبني على تحرير المبادرات والتفاوض بين العمال والأجهزة المسيرة

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، 2010، ص55.

للمؤسسات، فأعيد إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل دورها التنظيمي في إطار الحرية التعاقدية وفي حدود احترام المبادئ والحريات العامة والحقوق الأساسية لكل طرف.¹

3- قانون العمل متنوع الأحكام والنصوص: تمتاز مجالات العمل بالتنوع والاختلاف من حيث طبيعة المهن والنشاطات، واختلاف الحالات الفردية للعمال فكان من الضروري التكيف مع هذه الاختلافات بتتويج أحكام هذا القانون، فلم يبق مجال تنظيم علاقات العمل محصورا في الإطار الضيق المتمثل في تلك العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل والمحددة بواسطة عقد عمل فردي الذي يحدد فيه شروط العمل والأجر وإنما توسعت لتشمل عدة مجالات واهتمامات ومطالب، البعض منها خاصة بالعمال وحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، وأخرى خاصة بأصحاب العمل بينما البعض الآخر خاص بالاثنتين معا، إلى جانب بعض القواعد الأخرى الخاصة بإقامة الهياكل والأجهزة والأنظمة الخاصة بتسيير مصالح الطرفين.²

وانطلاقا من هذا التنوع في الغايات والمهام جاءت ميزة التنوع في الأحكام والنصوص التي تتفاوت درجاتها بتفاوت أهمية كل موضوع، ففيما يتعلق بتنوع الأحكام نجد النص الواحد يتضمن عدة جوانب وموضوعات مثل تنظيم وتحديد شروط إقامة علاقة العمل وتحديد الحقوق والالتزامات الرئيسية لكل طرف، أما فيما يتعلق بتنوع النصوص فإنها نتيجة طبيعية لتنوع الأحكام لأن القوانين الأساسية أو العامة عادة ما تحيل تنظيم بعض الجوانب التنظيمية إما إلى نصوص تشريعية أو تنظيمية خاصة أو إلى الاتفاقيات الجماعية، نظرا لطبيعة وخصوصية هذه

¹ المرجع نفسه، ص 56.

² بشير هدفي، المرجع السابق، ص 26.

المسائل العملية أو التنظيمية وارتباطها بمتطلبات القطاع أو المهنة أو الظروف الخاصة بالعمال.¹

4- **الصيغة الآمرة:** نشأ قانون العمل في ظل المذهب الفردي، حيث كان مبدأ سلطان الإدارة هو القانون المطبق لمختلف العلاقات التعاقدية في شتى المجالات، وبين كذلك بأن العمال قد تعرضت مصالحهم و حقوقهم للإجحاف والانتهاك من جراء سيطرة وقوة أصحاب العمل، الذين كثيرا ما كانوا يمارسون ذلك تحت حماية القانون المطبق آنذاك، أي قانون السوق ولذلك جاء تدخل الدولة لوضع قواعد منظمة لعلاقات العمل، متشددا نوعا ما في صياغة هذه القواعد وعدم السماح لأطراف هذه العلاقة بتجاوزها أو الاتفاق على مخالفتها، واعتبارها في الكثير من الأحيان من ضمن مسائل النظام العام، ويتميز قواعد قانون العمل بهذه الصيغة الآمرة فهو يهدف لحماية الطبقة العاملة وضمان التطبيق السليم لقواعد قانون العمل عن طريق فرض إجراءات جزائية متفاوتة في الشدة على كل مخالفة لهذه القوانين، حيث لا يكاد يخلو أي نص تشريعي أو تنظيمي من الأحكام الجزائية التأديبية والمالية.²

5- **ذاتية المصدر:** إن الدور الذي لعبته الطبقة العاملة في وضع قواعد وأحكام قانون العمل قد طبع هذا القانون بنزعة متميزة، تتمثل في اعتماد هذا القانون بشكل كبير على المتطلبات والظروف والاحتميات التي يتميز بها قطاع النشاط، إلى جانب المطالب الخاصة بالعمال، وذلك عند صياغة أحكام هذا القانون، مما جعل قواعد قانون العمل تمر بمرحلتين، المرحلة الأولى

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص58.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص63.

تميزت بتراجع سلطة العقد أمام سلطة القانون بالمعنى الواسع، أما الثانية فتميزت بتراجع سلطة القانون أمام القواعد التي نشأت عن المطالب العمالية.¹

وفسح المجال في هذه المرحلة الثانية للنقابات والجماعات المهنية لتملي على السلطة العمومية وأصحاب العمل الأحكام والنصوص التي تتناسب مع مصالحها، سواء عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل التي توضع بمشاركة العمال، أو عن طريق المشاركة المباشرة أو غير مباشرة في صياغة ووضع القوانين والنظم الخاصة بالعمل سواء في الهيئات التشريعية أو التنفيذية، وهذا انطلاقاً من تحقيق الإرادة الجماعية للعمال التي تهدف إلى وضع قواعد قانونية تشمل فئات واسعة من العمال.²

كما أن لقانون العمل متطلباته الخاصة التي جعلت قواعده تخرج عن الأعراف والمبادئ المعروفة في القوانين الأخرى، حيث نجد على سبيل المثال أن أهلية العمل في هذا القانون تختلف عن الأهلية المدنية في القانون المدني، حيث حددت أهلية العمل بستة عشر سنة، وهي سن التمييز بالنسبة للقانون المدني، في حين أن الأهلية المدنية محددة بتسعة عشرة، وبالتالي فإن الشخص البالغ سن التمييز يمكن له اكتساب الحقوق والالتزام بالواجبات في ظل قواعد قانون العمل، ونفس الشيء بالنسبة لتسوية المنازعات الناشئة عن العمل، وانتقال الدين لأصحاب الحقوق الخاصة إلى غير ذلك من الأحكام الأخرى المختلفة.

6- التوجه نحو التدويل: إن التقارب بين الدول وانتشار وسائل الاتصالات وتطورها وتبادل التجارب والبحوث والدراسات، وإقامة العلاقات السياسية والاقتصادية، والبرلمانية بين مختلف الدول، وظهور المنظمات الدولية المتخصصة كالمنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 27.

² جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 31.

العربية... إلخ، وما يصدر عنها من اتفاقيات دولية متعددة الأطراف أو ثنائية، وما تقدمه من توصيات وأعمال استشارية ومساعدات في المجال التشريعي والتنظيمي للبلدان، إلى جانب التعاون النقابي بين شتى النقابات المختلفة، وظهور النقابات الدولية وما تقوم به من نشاط مكثف، كل هذا وغيره قد جعل المجتمع الدولي وكأنه دولة واحدة، حيث يلاحظ تشابه قواعد قانون العمل في مختلف الدول على اختلاف اتجاهاتها السياسية، الإيديولوجية والاقتصادية مما يدعو إلى التسليم بوجود قانون دولي للعمل يمثل المصدر الرئيسي والمشارك لمختلف تشريعات العمل في أغلب الدول، إذ لم نقل كلها.¹

يضاف إلى هذا تأثير الآراء الفقهية، واستغلال التجارب والبحوث العلمية من قبل الهيئات التشريعية والعمالية وتحويل نتائجها وتوصياتها واقتراحاتها إلى تنظيمات ونصوص تشريعية مما دعم التجانس والتطابق بين تشريعات العمل في مختلف الدول، هذه العوامل كلها أنتجت هذا الاتجاه نحو التدويل الذي يمتاز به هذا القانون عن بقية الفروع القانونية الأخرى.

المطلب الثاني: نشأة وتطور قانون العمل

تطورت فكرة العمل عبر العصور منذ العصور القديمة والعصور الوسطى إلى العصر الحديث، مروراً بالعصر الإسلامي الذي أبان عن مكانة سامية ورفيعة للعمل في حياة الإنسان فلم يبدأ الاهتمام بقانون العمل إلا منذ أواسط القرن التاسع عشر بصورة بطيئة وتدرجية والسبب في تأخر ظهوره يرجع إلى الظروف المحيطة بالعمل في الجماعات القديمة، ذلك أن التنظيم القانوني للعمل في الوقت الحاضر يختلف اختلافاً جوهرياً عما كان عليه في السابق.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 27.

الفرع الأول: نظام العمل في العصور القديمة

كانت علاقات العمل في العصور القديمة قائمة على أساس الرق أي على أساس وجود علاقة تبعية دائمة بين العبد وسيدته بمقتضاها يخضع العبد خضوعاً مطلقاً لسلطة سيده، ويعمل لحسابه بدون أجر، وبدون أن يكون لعمله أجل محدد لأن العبد ملك لسيده يفعل به ما يشاء ويسخره في أي عمل يريد، باعتباره شيئاً من أشياءه، ولم يكن من المتصور في ظل هذا النظام قيام علاقات العمل بالمعنى المعروف اليوم، حيث يقوم العامل بالعمل باختياره وبصورة غير أبدية، بخدمة شخص آخر وهو رب العمل وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر، ولكن هذا لا يعني أن العمل كان قاصراً على الأرقاء وحدهم فهناك بعض الحالات التي يقوم فيها الأحرار بعمل مقابل أجر على النحو الذي نشهده اليوم، لكنها كانت حالات نادرة.

وكان القانون الروماني يرى في هذا العمل نوعاً من الإجارة ويخضعه لذات القواعد التي تخضع لها إجارة الأشياء، ولذلك كان يطلق على عقد العمل الذي يتم بين الأحرار اسم عقد إيجار الأشخاص تشبيهاً له بعقد إيجار الأشياء الذي كان ينظمه.¹

الفرع الثاني: نظام العمل في العصور الوسطى

تغير نظام العمل في القرون الوسطى عما كان عليه في العصور القديمة فقد زال نظام الرق وحل محله نظام الإقطاع في الزراعة ونظام الطوائف في الصناعة، ولكن لم يكن من شأن هذا التغيير أن يسمح بتدخل المشرع لتنظيم علاقات العمل، ولذلك لم توجد قوانين للعمل بالمعنى المعروف اليوم.

¹ رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري والبناني، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1983، ص 35.

وساد نظام الإقطاع في الزراعة حيث كان ينظر للعامل نظرته إلى الأرض من حيث تبعيته لصاحب الإقطاع، فهو مثلها تابع للإقطاعي تبعية أبدية لا تسمح له بحرية العمل وحرية تركه، وكان للسيد الإقطاعي سلطان مطلق على عماله، فيكلفهم بما شاء من أعمال بدون مقابل، كما كان له أن يمنعهم من ترك العمل للبحث عن عمل، ولذلك لم يكن من المتصور في ظل مثل هذا النظام أن تقوم بين العامل وصاحب الإقطاع علاقات عمل تابع بالمعنى الحديث لهذه العلاقات، وأن يقوم بالتالي قانون للعمل يحكم هذه العلاقات، أما نظام الطوائف فقد حكم علاقات العمل في الصناعة، وبمقتضى هذا النظام كان أهل كل صناعة أو حرفة يكونون فيما بينهم طائفة خاصة بهم تقوم على أساس من التدرج الطبقي، بحيث تبدأ من الصبي الذي يتعلم الحرفة أو الصبي تحت التمرين ثم العامل أو العريف، وأخيرا المعلم أو شيخ الطائفة، وكانت الترقية من درجة إلى أخرى مفتوحة أمام أبناء الطائفة الواحدة، ولكنه كان يخضع لامتحان خاص، وكانت كل طائفة تختص وتستقل بوضع النظام الذي يحكم شؤون الصناعة أو الحرفة التي تمثلها، وقواعد الترقية في درجات الطائفة وشروط العمل، وخاصة ما يتعلق بالأجور وأوقات العمل والراحة والإجازات، ومع وجود هذا التنظيم لم تكن هناك حاجة إلى تدخل المشرع لتنظيم علاقات العمل.¹

ولكن هذا التنظيم وإن بدا حريصا على توفير بعض الحقوق للعمال كتقرير الراحة الأسبوعية، والتعطيل أيام الأعياد، ومنع العمل الليلي، وتحديد معدلات الأجور، وتحريم العمل في المنازل، فإن الهدف منه لم يكن حماية العامل وتوفير أمنه، بقدر ما كان حماية مصالح أهل الحرفة أو الصناعة بالذات، ومهما يكن من أمر أفضلية نظام الطوائف على نظام الإقطاع ونظام الرق، واعتباره النواة الأولى لتنظيم العمل تنظيما داخليا على نحو يحفظ بعض حقوق

¹ رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص26.

العمال، وفضله في تقريب الفوارق بين العمال وأصحاب الأعمال على نحو يسمح للأوليين بالانتهاز إلى الدخول في سلك الآخرين، فقد كان هذا النظام على أي حال عقبة كبرى في وجه حرية العمل، لأنه لم يكن مباحا لأي شخص أن يحترف حرفة من الحرف إلا إذا رضيت الطائفة الخاصة بها بدخوله فيها، وكذلك انتهى نظام الطوائف في آخر الأمر إلى إقفال باب الترقية إلى مرتبة المعلمين أمام العرفاء، إذ صار هذا الترتي وراثيا محصورا في أبناء المعلمين أو أفراد أسرهم وحدهم، فبدأت الفجوة تتسع بين العمال وأصحاب الأعمال، وساعد على استشعار العمال باتساع هذه الفجوة أن التطور قد انتهى إلى تقليل التفاوت الاجتماعي والاقتصادي بينهم وبين أصحاب الأعمال، وأن الارتفاع المتواصل في الأسعار لم يقابله ارتفاع مماثل في الأجور، مما أكد في نظر العمال ما يقع عليهم من استغلال أصحاب الأعمال كل أولئك ما لبث أن ولد السخط في نفوسهم و ألجأهم إلى التجمع ولو في منظمات سرية للدفاع على مصالحهم.¹

الفرع الثالث: نظام العمل في الفكر الاقتصادي الحديث

أدت ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل وحدوث إجحاف في حقوق العمال وظروفهم المهنية السيئة، إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، وانتشر الاحتكار في العديد من الأنشطة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة، هذه الأوضاع الصعبة دفعت الدولة للتدخل في تنظيم علاقة العمل لإقامة نوع من التوازن بين طرفي علاقة العمل.²

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص18.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص19.

فرغم اعتراف الفكر الرأسمالي بقيمة العمل ورغم جعله هو مصدر قيمة الأشياء والخدمات والسلع وهو بالتالي مصدر الربح والثروة، فإنه لم ينصف العمال الذين يبذلون جهد العمل ولم ينحهم القيمة التي منحها للعمل الذي يقومون به، ويتضح هذا جليا في التركيبة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الرأسمالي الذي يتكون من طبقتين الطبقة الثرية المالكة لوسائل الإنتاج والثروة وهي الأقلية، والطبقة الكادحة المالكة لقوة العمل فقط وهي تمثل الأغلبية وهي دوما في تبعية مادية ومعنوية للطبقة الأولى صاحبة السلطة والثروة والجاه.

ونفس القيمة للعمل نجدها لدى الفكر الاشتراكي، الذي يجعل من العمل أساس القيمة لكل سلعة أو خدمة، إلا أن الفارق بين الاتجاهين هي كيفية توزيع القيمة المضافة الحاصلة من العمل فالأول يرى بأن القيمة التبادلية يجب أن توزع بين أجور العمال والربح الذي يجب أن يحصله صاحب وسائل الإنتاج أي صاحب العمل، بينما يرى أصحاب الاتجاه الاشتراكي عكس ذلك بأن القيمة المضافة عن العمل يجب أن تعود للعامل بكاملها باعتباره هو العنصر الوحيد للإنتاج، وأن ما يمارس في النظام الرأسمالي من أساليب التوزيع ما هو إلا سرقة لجهد وحق العمال.¹

الفرع الرابع: فكرة العمل في الشريعة الإسلامية

للعمل قيمة كبيرة في الدين الإسلامي، فهو مصدر للرزق ووسيلة لإعمار الأرض وإنماء المجتمع الإنساني، ودعا إلى الكسب بواسطة الجهد وعرق الجبين، وبلغ تمجيد العمل في الإسلام إلى أن لفظ العامل لا يقتصر إطلاقه على العامل الأجير فقط وإنما تنسب كذلك لأولي الأمر بمن فيهم الولاة، ولقد ورد ذكر العمل واشتقاقاته والمعاني المرادفة له في كثير من

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 25.

السور والآيات القرآنية الكريمة، سواء بالمعنى الاقتصادي المعروف أو بما يعنيه من معاني دينية واجتماعية.¹

والعمل في الإسلام ليس غاية في حد ذاته، وإنما هو وسيلة من أجل أن تستمر الحياة وتتطور المجتمعات في توازن محكم بين حاجتي الروح والجسد، بين الدنيا والآخرة، وترتقي قيمة الإنسان الذي فضله الله سبحانه وتعالى على بقية مخلوقاته، وشدد الإسلام على أهمية العمل وضرورته، وأكد على أن قيمة الإنسان إنما تقاس بعمله وسعيه ومثابرتة، فبين لنا القرآن الكريم قيمة العمل وأهدافه ومقاصده ومكانته الرفيعة في حياة الإنسان، حيث اعتبره واجب شرعي وفريضة دينية في قوله تعالى: "وقل اعملوا فسير الله عملكم ورسوله والمؤمنون".²

إذ توجب الشريعة الإسلامية أن يكون أجر العامل مساويا للجهد المبذول، وهو ما تجلى في قوله تعالى: "ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون"³، بل جعل من العمل درجات من حيث الجزاء على اتقان العمل والإخلاص فيه لقول الله تعالى: "من عمل صالحا من ذكر وأنتى وهو مؤمن فلنجزيه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يفعلون"⁴.

وكذا السعي للعمل وبيان قيمته السامية والسعي والكد في حياة الإنسان، ومن ذلك قوله تعالى: "وابتغ فيما أتاك الله الدار الآخرة ولا تنس نصيبك من الدنيا وأحسن كما أحسن الله إليك".⁵

¹ القاضي حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005، ص73.

² سورة التوبة، الآية 105.

³ سورة الأحقاف، الآية 19.

⁴ سورة النحل، الآية 97.

⁵ سورة القصص، الآية 77.

كما حثت الشريعة الإسلامية على الربط بين العمل التعبدى والعمل الدنيوي من خلال قوله تعالى: "إذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله".¹

وفي السنة النبوية كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يعطي المتزوجين من الأجر حظين والعازب حظا واحدا، مراعاة لنفقات العامل المتزوج لأسرته، والمبدأ الذي أستمدت منه أسس النظرية الحديثة المتعلقة بترتيب الوظائف ووضع الأجور.²

وقد وردت أحاديث نبوية تبين أهمية العمل وقيمه في الإسلام في مختلف المجالات من زراعة وتجارة، في حديث رواه البخاري في صحيحه، عن المقدم بن معد يكرب رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: "ما أكل أحد قط خيرا من أن يأكل من عمل يديه، وأن نبي الله داوود عليه السلام كان يأكل من عمل يديه".

وعلى هذا النحو سار العلماء والأئمة في بيان قيمة العمل، ومن ذلك الخليفة عمر ابن الخطاب رضي الله عنه أنه قال: "إني أرى الرجل فيعجبني، فأقول أله حرفة؟ فإن قالوا لا سقط من عيني".

الفرع الخامس: تطور قانون العمل في التشريع الجزائري

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة ويمتد من فترة الاستعمار الفرنسي في الجزائر إلى ما بعد الاستقلال، إلى أن ظهر قانون العمل الجزائري وبالرغم من تأخره إلا أنه عرف تطورا سريعا مقارنة بالقوانين الأخرى.

أولا- المرحلة ما قبل الاستقلال (1830 إلى 1962): عرفت هذه الفترة تطبيق أغلب القوانين الفرنسية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر مع إدخال بعض التعديلات المناسبة

¹ سورة الجمعة، الآية 10.

² حامد محمد الجمل، الموظف العام، فقها وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1969، ص3.

للأوضاع في الجزائر، وبالرغم من ذلك فإن الواقع يؤكد أنه هناك قانون واحد طبق في فرنسا والجزائر ولا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر.

ثانيا- المرحلة ما قبل التعددية السياسية (1962 إلى 1989): عرفت الجزائر في السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا في مختلف المجالات، لتجد نفسها مجبرة على إصدار قانون 62-75 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، والذي بقي ساريا إلى غاية صدور الأمر 73-29 المؤرخ في 05 جويلية 1973 والذي دخل حيز النفاذ ابتداء من 05 جويلية 1975.

وبقي الأمر كذلك إلى غاية 1966 سنة صدور الأمر المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،¹ ليصدر بعده أول قانون للعمل في الجزائر المستقلة، بالأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الذي أصبح العامل بموجبه منتجا ومسيرا في آن واحد، وفي نفس السنة صدر الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص.²

وقد عرفت الجزائر في سنة 1975 جملة من القوانين منها القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بموجب الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 وآخر متعلق بالمدة القانونية للعمل بموجب الأمر 75-30 المؤرخ في 29 أبريل 1975 وآخر متعلق بالعدالة في العمل بموجب الأمر 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975، وآخر متعلق بتحديد اختصاصات مفتشية العمل بموجب الأمر 75-33 المؤرخ في 12 أبريل 1975، وإن

¹ الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 42، لسنة 1966.

² الأمر 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج ر العدد 101، لسنة 1971.

كانت هذه النصوص جاءت لتنظيم القطاع الخاص، إلا أنها امتدت إلى القطاع العام لعدم وجود أي استثناء للقطاع العام من نطاق تطبيقها ولحاجة إلى وجود انسجام بين عمال المؤسسات الخاصة والمؤسسات العامة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات، وقد تميزت هذه الفترة بعدم الاستقرار في مجال علاقات العمل إلى حين صدور القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978، ويعتبر أهم تشريعات العمل وامتاز بالشمولية والتوحيد وتكريس المبادئ الواردة في دستور 1976، وتطبيقاً له صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم منها القانون 82-06 لسنة 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، والمرسوم التشريعي 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية.¹

ثالثاً - مرحلة التحول إلى الاقتصاد الرأسمالي بعد 1990: وتتعلق هذه المرحلة بالنصوص الصادرة تطبيقاً لدستور 1989، وقد تميزت بالإلغاء الضمني والصريح للنصوص ذات الطابع الإشتراكي، ومن هذه القوانين قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصت المادة 157 منه بوضوح على النصوص الملغاة وهي: الأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بميثاق وقانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات، والأمر 75-31 المؤرخ في 29 نوفمبر 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، و ذلك المواد من 01 إلى 179 و 199 إلى 216 من قانون 78-11 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، وقانون 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بالعلاقات الفردية ومجموع النصوص التنظيمية.

وقد أعتمد في هذه المرحلة على جملة من النصوص القانونية الجديدة تبعا للتوجه الجديد للبلاد، ومن أهم هذه النصوص، القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 47 وما بعدها.

بعلاقات العمل المعدل والمتمم، والقانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 27-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والقانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، والقانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بموجب قانون 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، وما يمكننا أن نستخلصه مما تقدم ذكره أن تشريعات العمل في الجزائر وإن تأخرت في الظهور إلا أنها تميزت بالسرعة والمرونة في التطور تبعا لتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

المطلب الثالث: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى وأهميته

يمتاز قانون العمل بعدة مميزات خاصة، من حيث طبيعته وأحكامه وموضوعاته ومجال تطبيقه غابت عليه بذلك الصبغة الاجتماعية، ويحتل مكانة هامة بين مختلف فروع القانون لاحتوائه على قواعد من القانون العام، وقواعد من القانون الخاص، لذلك فهو يعتبر من أكثر القوانين ارتباطا بالفروع القانونية الأخرى.

الفرع الأول: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى

إن قانون العمل باعتباره قانون اجتماعي بالدرجة الأولى من حيث طبيعته وأحكامه وموضوعاته ومجال تطبيقه ونوعية أهدافه، يعتبر من أكثر القوانين ارتباطا بالفروع القانونية الأخرى، لا سيما تلك التي تنظم علاقات الأفراد فيما بينهم، أو تلك التي تنظم علاقة السلطة العامة بالأفراد، أو تلك التي تنظم الحياة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، أو تلك التي تنظم الحقوق والحريات العامة، كما له علاقة وطيدة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، إذ

كثيرا ما تعكس قواعد هذا القانون مبادئ وأهداف هذه السياسة سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، خاصة فيما يتعلق بالطبقة العاملة.

أولاً- علاقة قانون العمل بالقانون المدني: كانت مختلف جوانب قانون علاقات العمل تنظمها مبادئ وأحكام القانون المدني، فهو يعتبر أكثر القوانين قرابة إلى قانون العمل، حيث أنه من الناحية التاريخية نجد أن قانون العمل ولد وترعرع في أحضان القانون المدني، لا سيما في المراحل الأولى لظهور قواعد تنظيم علاقات العمل في ظل مبدأ سلطان الإرادة، وفي إطار ما عرف بإيجازة الخدمات، كما أن بعض مبادئ نظرية الالتزامات لا زالت تطبق على بعض جوانب علاقات العمل إلى يومنا هذا في الكثير من البلدان، بما فيها الجزائر وخاصة عندما لا توجد قواعد خاصة في تشريعات العمل.

ولم يتم انفصال قانون العمل عن القانون المدني، إلا بعد أن توسعت التشريعات العمالية ومن خلالها القواعد الخاصة بتنظيم علاقات العمل بما يحقق المطالب العمالية والاستجابة لاحتياجاتهم والتلاؤم مع ظروفهم سواء تعلق الأمر بالعلاقات الجماعية، أو الفردية، والأجور.¹

ورغم نشأة قانون العمل في دائرة القانون الخاص إلا أنه ما لبث أن احتلت قواعد القانون العام حيزا هاما في أحكامه وتنظيماته ومبادئه، لا سيما تلك القواعد التي تعرف بقواعد النظام العام والتي تتسم بطابع الحماية القانونية والاقتصادية والاجتماعية لمصالح العمال، الأمر الذي أضفى عليه مميزات خاصة جعلت توجهه نحو الاستقلالية عملية مسلم بها من قبل فقهاء القانون العام والخاص.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص30.

إلا أن هذه الاستقلالية لم تقطع علاقته بقواعد القانون المدني بل أنه توجد الكثير من الحالات التي يحكم فيها قانون العمل أحكام و قواعد القانون المدني، إما عن طريق الإحالة أو السكوت في حالة عدم تنظيم مسألة ما بقواعد خاصة، أو الاستناد إليه لا سيما فيما يتعلق بتقدير التعويضات وحسن تنفيذ الالتزامات، وقواعد صحة الرضا وسلامة الإرادة، وما إلى ذلك من القواعد العامة الأخرى.¹

ثانيا- علاقة قانون العمل بالقانون الإداري: بتدخل المشرع بوضع أحكام إلزامية لطرفي عقد العمل واعتبارها من أحكام النظام العام، بدأ قانون العمل في الانفصال عن القانون المدني، ومن هنا بدأت سيادة القانون تبسط نفوذها على هذه العلاقات وذلك بتدخل السلطة العامة في تنظيم كل الجوانب العملية، سواء بواسطة النصوص القانونية أو النصوص التنظيمية، وانطلاقا من متطلبات ومميزات هذه العلاقة التي تمتاز بالتنوع وبسرعة التطور، أصبحت الدولة الحديثة تتكفل بها انطلاقا من المهمة الاجتماعية والتنظيمية العامة، بمنح السلطات والصلاحيات الواسعة للإدارة في التدخل لتنظيم كل ما يمس بمصلحة المجتمع بصفة مباشرة أو غير مباشرة، ومن هنا ظهرت النصوص التنظيمية المحددة لحقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل في مختلف المجالات الخاصة بالعمل سواء المكمل منها للنصوص التشريعية أو التطبيقية لها أو التفسيرية.²

ثالثا- علاقة قانون العمل بالقانون الجزائي: يمتاز قانون العمل بالصيغة الأمرة مما يستوجب أن أي مخالفة لهذه القواعد والأحكام يترتب عليها جزاء يختلف باختلاف درجة وجسامته المخالفة، ولذلك نجد معظم النصوص التشريعية أو التنظيمية في مجال قانون العمل منتهية

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 110.

² بشير هدفي، المرجع السابق، ص 30.

بسلسلة من الأحكام الجزائية، تتراوح بين الجزاء التأديبي إلى المدني لتصل في بعض الأحيان إلى الجزاء الجنائي، ويعود الحرص على فرض هذه الأحكام الجزائية من قبل المشرع، إلى ضرورة المحافظة على التطبيق السليم للقانون من جهة، وعدم التصرف في التفسير أو الخروج عن أحكامه من جهة ثانية، وهذا كله من أجل المحافظة على حقوق العمال ومراكزهم القانونية، وعدم تعرضها إلى تصرفات وتعسفات أصحاب العمل التي قد تمس بها بصورة أو بأخرى.¹

وانطلاقاً من كل هذا تبدو العلاقة بين القانونين الجزائي وقانون العمل واضحة، حيث بدأت تتخذ أحكام هذا الأخير الطابع الجزائي سواء عن طريق الإحالة أو بالنصوص المدرجة ضمنها، فنجد ضمنه أحكام جزائية صريحة بدأت تشكل نظاماً قانونياً خاصاً يمكن تسميته بالقانون الجزائي للعمل، وهذا القانون الذي يركز في الغالب على نوعين من الجزاءات، جزاءات مالية تتمثل في الغرامات التي تفرض على كل من يخالف أحكام قوانين و نظم العمل المعمول بها، وجزاءات بدنية تتمثل في الحبس للمخالف لهذه القوانين لمدة قصيرة نسبياً حسب جسامته المخالفة أو تكرارها، وأحياناً الجزائين معا في بعض الحالات، وهو تقدير متروك للقاضي، وللتدليل على كل هذا يمكن الرجوع على سبيل المثال إلى أحكام القانون المتعلق بعلاقات العمل لسنة 1990، الذي خصص الباب الثامن منه للأحكام الجزائية وجاء يحتوي ثمانية عشر مادة لمختلف الجزاءات.

رابعا- علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي: يمكن اعتبار علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي بالعلاقة التكاملية أي أنه إذا كان قانون العمل ينظم شؤون وقضايا العمل والعمال الاجتماعية والتنظيمية، فإن القانون الاقتصادي ينظم نشاط المؤسسات المستخدمة الصناعية

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 112.

منها والتجارية، ومؤسسات الخدمات وغيرها لضمان حسن سيرها المالي والإداري، وهو ما يجعل كلا منهما مكملا للثاني يؤثر ويتأثر به، وبمتابعة التطورات التاريخية للتنظيمين الاقتصادي والعمالي نلاحظ تأثر قوانين ونظم علاقات العمل بصورة مباشرة وواضحة بالقوانين الاقتصادية المنظمة للهياكل والبنى الاقتصادية المركزية والمحلية.

وبالنظر للمنظمة الاقتصادية الوطنية العامة، فإن قانون العمل يتناول تنظيم التكفل بشؤون أهم شريحة اجتماعية في البلاد، وهي الطبقة العاملة، فيحدد القواعد والإجراءات التي تحمي حقوقهم المادية والمعنوية، ويؤطر مشاركتهم في انتاج الثروة الاقتصادية للبلاد، وكيفيات استفادتهم منها، في حين يقوم القانون الاقتصادي بوضع الإطار التنظيمي العام للاقتصاد الوطني، مما يجعل القانونين متكاملين من حيث الهدف والغاية، التي هي في النهاية غاية اقتصادية اجتماعية تهم المجتمع بكل هياكله المادية والبشرية، أما فيما يخص العناصر المشتركة بينهما فكلاهما يعتمدان أدوات قانونية مشتركة وهي العقود الفردية والعقود الجماعية، سواء بالنسبة لتنظيم علاقات العمل أو بالنسبة لتنظيم علاقات المؤسسات فيما بينها، فيما يتعلق بعلاقات الانتاج والتوزيع والإدارة.¹

خامسا - علاقة قانون العمل بالقانون الدولي: يمتاز قانون العمل نحو التدويل نظرا لعدة اعتبارات مهنية واجتماعية وفقهية، ودرجة تأثير المعاهدات الدولية للعمل على القوانين الداخلية، وتظهر علاقة قانون العمل بالقانون الدولي أكثر في اعتماد تشريعات العمل على الكثير من المبادئ التي تنص عليها بعض الاتفاقيات الدولية، مثل مبدأ المساواة بين الأفراد من الجنسين في العمل، والأجر، ومبدأ عدم التمييز بين الجنسين على أساس العرق أو الدين

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، دس، ص24.

عند التوظيف إلى غير ذلك من المبادئ التي أصبحت تشكل فئة خاصة تعرف بحقوق الإنسان.

ومما زاد من هذه العلاقة في العصر الحالي هو الهجرة العمالية لا سيما من البلدان النامية نحو البلدان المصنعة، وما تطلبت هذه الهجرة الجماعية من اتفاقيات وقواعد دولية للتحكم والقضاء على المشاكل التي نتجت عن تواجد هؤلاء العمال في بلدان أجنبية، إلى جانب الدور الذي لعبته النقابات الدولية والمنظمات الدولية المتخصصة في إيجاد قواعد قانونية واتفاقيات لحماية حقوق هؤلاء العمال المهاجرين من جهة، وضمان الاستقرار والتعايش السلمي بين مختلف عمال المجموعة الدولية من جهة أخرى، يضاف إلى كل هذا الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف، ومواثيق بعض التجمعات الاقتصادية كالاتحاد الأوروبي، الذي كثيرا ما أكد على عدة بنود خاصة بقضايا العمل والعمال العاملين لديه، أو الذين ينتمون لجنسيات البلدان المشكلة للإتحاد.¹

الفرع الثاني: أهمية قانون العمل

أصبح اليوم قانون العمل رغم حداثة نشأته في طليعة فروع القانون والسبب في ذلك أهميته الاجتماعية والاقتصادية.

أولاً - الأهمية الاجتماعية: تظهر أهمية قانون العمل الاجتماعية نتيجة اهتمامه بأكبر طائفة في المجتمع تقوم بالعمل التابع وتعتمد في معيشتها على الدخل الناتج عن هذا العمل الأمر الذي يجعل قانون العمل بالنسبة لها في المقام الأول، خاصة وأن لقواعده المتعلقة بالأجر وساعات العمل وأيام الراحة، والإجازات والتأمين ضد إصابات العمل أثرها الواسع والبارز على حياة

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 115.

العمال الفردية والعائلية ، كما تظهر أهميته كذلك في مجال الأمن الاجتماعي وذلك بتدخله المتزايد في شؤون العمل وما يوفره لهم من حماية، إذ بواسطتها يقضي على أسباب السخط والتذمر من جانب العمال عن طريق تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل وما يترتب عنه من أمن في الحياة الاجتماعية.¹

ثانيا- الأهمية الاقتصادية: تظهر هذه الأهمية الاقتصادية لقانون العمل بتأثيره الواسع في اقتصاد الجماعة، إذ بحماية العمال من استغلال أصحاب العمل بتحديد الأجور وفرض حد أدنى لها بالقدر الذي يزيد من القدرة الشرائية للعمال، يؤدي إلى ازدياد القدرة الاستهلاكية للبضائع المنتجة وما سيتبعه من تنشيط للإنتاج وزيادة أرباح المشاريع المنتجة، وانتهاج سياسة حماية العمال بتحريم تشغيل بعض الفئات وتخفيض ساعات العمل اليومية وتقرير راحة أسبوعية أو سنوية مدفوعة الأجر، يحفز أصحاب الأعمال على تعويض ما لحقهم من خسارة عن طريق تحسين الوسائل الفنية للإنتاج بما يعطيه كفاية أكبر بما يعود بالفائدة على الإنتاج وعلى اقتصاد المجتمع.²

ولعل إحساس المشرع بالأهمية الاقتصادية لقانون العمل جعله يتخذ من قواعده أداة فعالة لتوجيه اقتصاد الجماعة، فتنظيمه للتمرين والتدريب المهني وحرية العمل، يمكنه من التأثير في سوق العمل مما يحقق صالح الاقتصاد القومي بتوجيه اليد العاملة إلى مناطق الإنتاج المحتاجة لهذه اليد العاملة، وبتدخله في تحديد الأجور وفرض الأعباء الاجتماعية على أصحاب العمل لصالح العمال تمكنه من التأثير في الإنتاج بتغيير ظروفه وفي الدخل القومي بإعادة توزيعه.³

¹ عبد الواحد كرم، قانون العمل ، مكتبة دار الثقافة والنشر، عمان، الأردن، 1998، ص 19.

² أحمد عبدالكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص45.

³ عبد الواحد كرم، المرجع نفسه، ص18.

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل

تنقسم مصادر قانون العمل إلى مصادر داخلية ومصادر دولية أو خارجية، تتمثل فيما

يلي:

المطلب الأول: المصادر الداخلية لقانون العمل

تتمثل المصادر الداخلية لقانون العمل في مجموعة النصوص القانونية والتنظيمية التي تصدرها الدولة ويمكن تصنيفها حسب أهميتها ودرجة الأولوية في خلق قانون العمل ودرجة أسبقيتها في التطبيق، إلى مصادر داخلية رسمية ومصادر داخلية غير رسمية.

الفرع الأول: المصادر الداخلية الرسمية

تتمثل المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل في المبادئ الدستورية والنصوص التشريعية والقوانين التنظيمية والأحكام القضائية، نتطرق لها تباعا.

أولاً- المبادئ الدستورية: نستخلص المبادئ الدستورية من القانون الأسمى في الدولة وهو الدستور، ونجد أن أغلب دساتير الدول تتضمن أحكام تتعلق بالحقوق والحريات والواجبات وضمنها نجد أحكام عامة في مجال العمل والعلاقات العمالية، وقد تضمنت مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة بعض الأحكام والمبادئ العامة للعمل، حيث يتضمن التعديل الدستوري 2020 على العديد من المبادئ في مجال العمل منها أن العمل حق وواجب وكل عمل يقابله أجر، والحق في الحماية والأمن والنظافة أثناء العمل، والحق في الراحة والحق في الضمان

الإجتماعي، وهذه الأحكام جاءت الفصل الأول من الباب الثاني المعنون بالحقوق الأساسية والحريات العامة.¹

وتحتل هذه الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول مكانة الصدارة في السلم التشريعي الوطني وهي بالتالي المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات والحريات والحقوق والواجبات، ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بعلاقات العمل بصفة خاصة وقطاع العمل والقضايا الاقتصادية والاجتماعية الخاصة به بصفة عامة، ولم تشذ الدساتير الوطنية عن هذا المبدأ و هذه القاعدة، حيث توسع دستور 1976 في وضع الأحكام والمبادئ التي تقوم عليها علاقات العمل، كمكانة العمل في المجتمع، وحق العمل إلى غير ذلك من المبادئ التي تضمنتها حوالي سبعة مواد كاملة من هذا الدستور الذي يعتبر من قبل الدساتير البرامج، وليس بالدستور القانون.²

بينما سلك دستوري 1989 و 1996 اللذان يعتبران من بين الدساتير القانونية مسلكا آخر يختلف عن الدستور السابق، حيث اكتفيا بالنص على بعض المبادئ الأساسية والقانونية للعمل، مثل الحق في العمل، والحق في الحماية والأمن، والحق في الراحة، والحق النقابي، وحق الإضراب وهي الأحكام الواردة في الفصل الخاص بالحقوق والحريات العامة، السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية والتي أدت إلى مراجعة وتعديل مختلف القوانين السابقة، ووضع قوانين جديدة أكثر ملائمة.

¹ التعديل الدستوري 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر العدد 82، 30 ديسمبر 2020.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص84.

ثانياً- النصوص التشريعية: وهي القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية في الدولة، والتي تتماشى وتطبق الأحكام الدستورية، وتحمل هذه القواعد المرتبة الأولى من بين مصادر قانون العمل، ولذلك وتطبيقاً للأحكام الدستورية فقد صدرت عدة تشريعات خاصة بقطاع العمل، وعلاقات العمل، وتنظيم الحقوق والالتزامات التي ترتبها هذه العلاقة، بينما جاء البعض الآخر تطبيقاً للديساتير الجديدة، نذكر منها على سبيل المثال القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل وبعض القوانين الأخرى المتعلقة بالنزاعات الجماعية وحقوق الإضراب والقانون المتعلق بحل النزاعات الفردية، والحق النقابي وغيرها من القوانين الأخرى التي تعتبر من اختصاص البرلمان، كما جاء التعديل الدستوري 2020¹ في المادة 139 فقرة 18 منه ينص على أن البرلمان يشرع في المجالات التالية: القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الإجتماعي وممارسة الحق النقابي، والأمر نفسه نص عليه دستور 2016 في المادة 140 فقرة 17.²

ويتضح أن اختصاص البرلمان في مجال تشريع العمل هو اختصاص أصيل، نظراً لارتباطه بالحريات العامة والحقوق الاجتماعية والاقتصادية الأساسية للفرد والمجتمع.

ثالثاً- النصوص التنظيمية: إن تنوع واختلاف مجالات ومواضيع قانون العمل، وبالتالي تنوع أحكامه وتميزها بالطابع الواقعي والعملي قد جعل أغلب النصوص التشريعية عاجزة عن تنظيم كل ما يتعلق بعلاقات العمل وما تنتج من آثار مباشرة وغير مباشرة، فالمشرع غالباً في القوانين الاقتصادية والاجتماعية والادارية يورد في تشريعه القواعد العامة والأساسية ويترك

¹ التعديل الدستوري 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر العدد 82، 30 ديسمبر 2020.

² التعديل الدستوري 2016، الصادر بموجب القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر العدد 14، 07 مارس 2016.

للسلطة التنفيذية تفصيل هذه القواعد الأساسية عن طريق التشريع الفرعي أو النصوص التنظيمية.¹

وهو الأمر الذي حتم ترك تنظيم هذه المسائل العلمية والتقنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة وفعالية، وهي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها من مراسيم وقرارات وتعليمات، هذه الأدوات التي تختص بإصدارها الهيئات التنفيذية، فقوانين العمل كثيرا ما تحيل المسائل التطبيقية والعملية والتنظيمية إلى النصوص التنظيمية وذلك لتعذر الإحاطة بكل هذه المسائل ضمن القانون، حيث يعود الاختصاص التنظيمي في مجال تطبيق القانون واتخاذ الوسائل التنظيمية والاجرائية لتنفيذه إلى الوزير الأول أو رئيس الحكومة، طبقا لنص المادة 112 من التعديل الدستوري 2020.

رابعاً - الأحكام القضائية: تمثل الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء أحد المصادر الهامة في خلق وصياغة قواعد قانون العمل وترسيخ بعض المبادئ والأحكام التي كثيرا ما تتحول إما بعد حيازتها لحجية الأمر المقضي فيه، أو بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية، وأحيانا قواعد اتفاقية ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل.

ويرجع دور القضاء في أداء هذه المهمة الهامة إلى دوره المتمثل على الخصوص في تطبيق القانون وتفسيره، واستكمال النقص الذي قد يلاحظ فيه وإزالة الغموض الذي قد يشوب بعض قواعده.²

¹ أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الخامسة، 2010، ص53.

² جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص50.

الفرع الثاني: المصادر الداخلية غير الرسمية

إلى جانب المصادر الرسمية هناك طائفة أخرى من المصادر غير الرسمية ذات طابع تفسيري أو مهني تعتبر كمصادر لقانون العمل، فهذا الأخير لا تصنعه فقط المصادر والسلطات الرسمية وإنما يشارك في وضع قواعده أصحاب الشأن، أي العمال وأصحاب العمل بقصد أو دون قصد عن طريق العرف، والعادات المهنية والاتفاقيات الجماعية وأنظمة العمل الداخلية والقرارات النقابية، إلى جانب الآراء الفقهية والدراسات والأبحاث، هذه الآراء والدراسات التي كثيرا ما تجد طريقها إلى التحول إلى قواعد قانونية أو تنظيمية بعد اعتمادها من قبل الهيئات المختصة، أو اعتمادها من قبل العمال وأصحاب العمل عند صياغة الاتفاقيات الجماعية.

أولاً- الآراء الفقهية: يلعب الفقه دورا مهما في عملية وضع وإنشاء قواعد وأحكام قانون العمل حيث تساعد الدراسات والأبحاث الفقهية تساعد المشرع على استنباط الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية استجابة للمطالب العمالية، ويعود دور الفقه في مساعدة وتدعيم الهيئات التشريعية بمختلف الدراسات والأبحاث والتحليل العلمية والميدانية إلى مدة طويلة، بحيث يرجع إليه الفضل في الدعوة إلى استبدال فكرة عقد العمل بوسيلة أخرى تنظيمية على أساس أن القواعد التي تحكم المعنيين لم تعد خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة فقط، وإنما أصبحت خاضعة بالدرجة الأولى إلى الأحكام القانونية والتنظيمية التي أصبحت تفرض أحكامها وشروطها على كل من العامل وصاحب العمل على السواء، إلى جانب بعض الآراء الأخرى التي كثيرا ما أخذ بها المشرع عند صياغته لبعض القوانين والنظم المتعلقة بقانون العمل.¹

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 88.

ثانياً - العرف والعادات المهنية: رغم تعدد مصادر قانون العمل وأهميتها في إنشاء قواعد قانون العمل، إلا أن العرف والعادات المهنية تلعب دوراً هائلاً في إنشاء قانون العمل، حيث يفوق دور العرف والعادات المهنية في مجال قانون العمل دور العرف والعادات في أي فرع قانوني آخر، فيما يتعلق بخلق وإنشاء القواعد القانونية، نظراً لتمييز هذا الفرع القانوني بطابع الواقعية والعملية فإنه كثيراً ما تتولد بعض الأحكام والقواعد القانونية عن بعض الممارسات العملية العرفية، سواء من قبل العمال أو من قبل أصحاب العمل، حيث تأخذ هذه الممارسات طابع القواعد القانونية الحرة، أي غير الرسمية، إلا أنها تعتبر إلزامية للأطراف التي أخذت بها طواعية في إطار تعاقدية، ثم لا تلبث مع مرور الزمن وتواتر العمل بها أن تتحول إلى قواعد ملزمة مثلها مثل القواعد الرسمية، إما بتبنيها من قبل السلطات التشريعية وصياغتها في قالب قانوني، أو بالأخذ من قبل القضاء والحكم على أساسها باعتبار أن العرف من المصادر المعترف بها للقانون، هذه الأحكام التي كثيراً ما تتحول هي الأخرى إلى قواعد قانونية تلزم القضاء و الهيئة التنفيذية والعمال وأصحاب العمل.¹

ومن بين أهم المسائل التي نشأت في ظل العرف والعادات المهنية، نذكر على سبيل المثال ممارسة الحق النقابي وتكوين النقابات قبل صدور القوانين التي تنظمها، والعمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل وإصدار تعليمات العمل الداخلية، وهي كلها ممارسات عملية حرة لم تلبث الدولة أن اعترفت بها رسمياً ونظمتها بمقتضى قوانين و نظم خاصة.

ثالثاً - الاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل: تعتبر الاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل من أهم المصادر المهنية لقانون العمل، لكونها ناتجة عن الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل، وتبرم عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال المتمثلة في التنظيم النقابي وأصحاب العمل، حيث يتراضى

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 35.

الطرفين بكل حرية واستقلالية على كافة الأحكام والشروط التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية الأمر الذي يعطيها مصداقية أكثر وشرعية والتزام من قبل الطرفين، لأن أحكامها نابعة من إرادتهم وليست مفروضة عليهم، وهذا ما يقلل من تعرضها للإخلال بها أو عدم تنفيذها، كما أن إلغاؤها لا يتم إلا بموافقة الطرفين، وإلا تعرض الطرف المخل بالتزاماته إلى جزاء التعويض على أساس المسؤولية التعاقدية، انطلاقاً من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، ومن هنا تكتسب صفة القواعد المكملة للقواعد القانونية والتنظيمية التي تضعها السلطة العامة.

بالإضافة إلى أن تشريعات العمل غالباً ما تحيل تنظيم المسائل العملية والإجرائية إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، مما يضيف عليها نوع من الرسمية والأولوية في التطبيق عند تعارضها مع المصادر الأخرى.¹

رابعاً- النظم الداخلية وتعليمات العمل: وهي تعليمات ولوائح تنظيمية تصدر عن صاحب العمل، تحكم سير العمل داخل المؤسسة، وتتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية، والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة، من الناحية التقنية والأمنية والصحية، والإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل، والأمراض المهنية ومختلف الأخطار الأخرى المتعلقة بالعمل، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة عن مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية أو النظام الداخلي، بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في أماكن العمل.

وقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة بهذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال، نظراً لما لها من أهمية في ضبط العلاقات المهنية بين الطرفين، خاصة بعد

¹ رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص174.

ظهور التنظيمات النقابية، والنصوص القانونية المقيدة لممارسة الحرية النقابية وما قد ينجم عن ترك السلطة التقديرية المطلقة لصاحب العمل في اتخاذ كل ما يراه مناسباً لمصلحته، وما يترتب عن ذلك من ظلم تجاه العامل، لذلك تحرص التشريعات العمالية على إخضاع هذه النظم الداخلية إلى مبدأ المشروعية، وذلك بتقييدها بالنصوص القانونية والتنظيمية من جهة ومنح الحق للعمال بالمشاركة في وضعها وإقرارها من جهة ثانية، وهذا تقادياً لأي خرق أو تجاوز لحقوق العمال المادية والمعنوية المقررة في القوانين والنظم المعمول بها في قطاع العمل.

ويعتبر وضع النظام الداخلي واجبا الزاميا على صاحب العمل متى تجاوز عدد العمال لديه حدا معيناً، كما أن واجب إشراك العمال في وضعه أو على الأقل أخذ رأيهم فيه هو الآخر واجب إلزامي على صاحب العمل، وهذا راجع لأهمية هذه الوثيقة التنظيمية التي تعتبر رسمية لكونها تسجل وتودع لدى مفتش العمل حتى تكون حجة على الطرفين من جهة، وحتى لا يتصرف أي طرف منهما فيها بالتعديل أو التغيير من جهة ثانية، إلى جانب إعلانها ونشرها للعمال حتى يتمكنوا من الاطلاع عليها، وبالتالي إقامة الحجة عليهم وعدم تمكينهم من الادعاء الجهل بها.¹

ومن هنا يمكن لهذا النظام الداخلي أن يأخذ طابع الرسمية عند توفره على كافة الشروط القانونية المقررة في التنظيم المعمول به وبالتالي يمكن للقضاء اللجوء إليه عندما لا توجد نصوص قانونية أخرى لحكم النزاع المعروف عليه، كما يمكن للمشرع أو الهيئة التنفيذية أو حتى ممثلي العمال وأصحاب العمل، عند وضع القوانين والتنظيمات أو اتفاقيات العمل الجماعية، أن تستمد منه بعض الأحكام التي جاء بها هذا التنظيم أو ذلك، إذا كانت قابلة

¹ أحمد عبدالكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص 60.

للتعميم أو أكثر فائدة للعمال أو لخدمة المصلحة العامة للطرفين، مما يجعلها هي الأخرى أداة مكملة لقوانين ونظم العمل الرسمية والتفسيرية.

المطلب الثاني: المصادر الدولية أو الخارجية

يحتل قانون العمل مكانة جد هامة على المستوى الدولي، حيث أولت المجموعة الدولية اهتماما كبيرا لقانون العمل، من خلال إنشاء عدة تنظيمات دولية وإقليمية وما قامت به هذه الأخيرة من أعمال ونشاطات هامة من أجل صياغة قانون عمل متجانس بين مختلف الدول انطلاقا من الاهتمامات المشتركة والمتشابهة للعمال في كافة دول العالم، وإلى جانب تأثير هذه الأعمال الدولية في التشريعات العمالية الوطنية، وسنتطرق لبعض هذه المنظمات ودورها في إنشاء قواعد قانون العمل.

الفرع الأول: منظمة العمل الدولية

يعود تاريخ اهتمام المجموعة الدولية بقانون العمل والدفاع عن مطالب العمال ومصالحهم إلى عهد بعيد، من خلال العديد من المحاولات الفردية التي قام بها رجال الصناعة تارة ورجال السياسة تارة أخرى، إلا أنها بقيت دائما مجرد محاولات فاشلة لأن العمل الدولي لا يمكن أن يكتب له النجاح إلا اذا تضافرت له عدة جهود سياسية وصناعية ونقابية مشتركة تهدف إلى تحقيق هدف واحد.¹

ولذلك لم يظهر أي تنظيم رسمي إلا مع بداية هذا القرن عندما أنشأت في سويسرا سنة 1901 الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل من قبل رجال السياسة والصناعة وبعض المهتمين بالمسائل الاجتماعية وذلك بهدف النهوض بقانون موحد للعمال، وبمبادرة من هذه

¹ أحمد عبدالكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص 62.

الجمعية تم إبرام معاهدتي برن لسنتي 1905 و 1906، حيث منعت المعاهدة الأولى تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية، بينما منعت الثانية استخدام الفسفور الأبيض في صناعة الكبريت، لكن قيام الحرب العالمية الأولى سنة 1914 قد حال بينها وبين تحقيق غاياتها.

وتأسست منظمة العمل الدولية في عام 1919 ومقرها مدينة جنيف في سويسرا بموجب معاهدة فرساي التي جاءت بعد نتائج الحرب العالمية الأولى، كجهاز من أجهزة عصابة الأمم المتحدة، وتأثرت بعدد من التغييرات والاضطرابات على مدى عقود من الزمن، واستمرت في وجودها وبإنشاء هيئة الأمم المتحدة سنة 1945، اعتبرت وكالة متخصصة تابعة لها عام 1946.¹

وتعتمد على ركيزة دستورية أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية، وحددت منظمة العمل الدولية العلامات المميزة للمجتمع الصناعي، مثل تحديد ساعات العمل في ثماني ساعات، وسياسات الاستخدام، وسياسات أخرى تتعلق بالسلامة في مكان العمل، والعلاقات الصناعية السليمة.

وتضم منظمة العمل الدولية 187 دولة عضو من أصل 193 دولة عضو في الأمم المتحدة ويقع مقرها الرئيسي في جنيف بسويسرا، وتهدف معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية على نطاق واسع إلى ضمان الوصول إلى العمل المنتج والمستدام في جميع أنحاء العالم في ظل ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة، وتتكون منظمة العمل الدولية من ثلاثة أجهزة وهي:

أولاً- مؤتمر العمل الدولي: وهو أعلى هيئة في المنظمة ويجتمع مرة واحدة في السنة لصياغة معايير العمل الدولية، ويتمون من جميع ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة، ويمثل كل دولة

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص95.

أربعة مندوبين، اثنان عن الحكومة ومندوب عن العمال ومندوب عن أصحاب العمل، إلى جانب عدد من المستشارين والفنيين، ويختص المؤتمر بوضع الإستراتيجية العامة للمنظمة وإقرار الإتفاقيات والتوصيات الدولية ومراقبة تطبيقها ومراجعتها عند الضرورة.

ثانياً - مجلس الإدارة: الذي يعمل كمجلس تنفيذي ويقرر سياسة الوكالة وميزانيتها ومكتب العمل الدولي وهو الأمانة الدائمة التي تدير المنظمة وتنفذ أنشطتها، ويرأس الأمانة مدير عام، ويتكون مجلس الإدارة من 56 عضواً منهم 28 عضواً عن الحكومات من بينهم عشرة مقاعد شرفية دائمة العضوية يمثلون الدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسية وهي البرازيل والصين وفرنسا وألمانيا والهند وإيطاليا واليابان وروسيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، ينتخب بقية الأعضاء من قبل المؤتمر الذي يعقد كل ثلاث سنوات، ويجتمع المجلس ثلاث مرات في السنة ويختص بالإضافة لتعيين مدير المنظمة، وتحضير جدول أعمال المؤتمر، ومراقبة تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية وغيرها من الأعمال التنفيذية الأخرى.

ثالثاً - مكتب العمل الدولية: ويمثل الأمانة العامة الدائمة للمنظمة ويختص بجمع وتوزيع المعلومات المتعلقة بالشؤون العمالية وأنظمة العمل، وإجراء التحقيقات التي يطلبها والقيام بالإتصالات مع الدول وأوساط العمل، كما يقوم بتحضير أعمال المؤتمر وإعداد الوثائق اللازمة له ويراقب تنفيذ الاتفاقية الدولية للعمل.¹

الفرع الثاني: المجلس الأوروبي

يعتبر المجلس الأوروبي منظمة أوروبية إقليمية للعمل أنشأت بموجب إتفاقية أبرمت في بريطانيا سنة 1942 وتضم حالياً 40 دولة أوروبية، وقد اعتمدت هذه المنظمة عدة اتفاقيات متعددة الأطراف في مجال العمل أولها إتفاقية حماية الحقوق والحريات الأساسية للعمل، ونصت

¹ بشير هدفي، المرجع السابق، ص39.

على تحريم العمل الشاق و على الحرية النقابية، كما اعتمد أيضا الميثاق الإجتماعي الأوروبي لسنة 1961 بغرض ضمان الممارسة الفعلية لبعض الحقوق والمبادئ مثل الحق في العمل والحق في الأجر العادل والحق النقابي والمفاوضات الجماعية للعمل.

الفرع الثالث: منظمة العمل العربية

تم وضع ميثاق العمل العربي ودستور منظمة العمل العربية في المؤتمر الذي انعقد في بغداد سنة 1956 لوزراء العمل العرب، وتم الإعلان الرسمي عن قيام منظمة العمل العربية في المؤتمر الذي انعقد بالقاهرة سنة 1971، وتعمل على دعم التعاون العربي في مجال العمل وحماية القوى العاملة،¹ وتضم هذه المنظمة الأجهزة التالية:

أولاً- المؤتمر العربي: وهو أعلى هيئة في المنظمة ويتكون من أربعة ممثلين اثنان عن الحكومة وممثل عن أصحاب العمل وممثل واحد عن العمال أو النقابات الأكثر تمثيلاً في الدولة، كما هو الشأن في منظمة العمل الدولية، وتضم الدول العربية الأعضاء في الجامعة العربية والمصادقة على قانون المنظمة، وأية دولة عربية أخرى تحصل على استقلالها وتطلب الانضمام للمنظمة، ويجتمع المؤتمر في دورة عادية مرة في السنة بمقر جامعة الدول العربية بالقاهرة، أو أي دولة يختارها المؤتمر، ويختص بتحديد برنامج عمل المنظمة، ودراسة التقارير السنوية المرسلة إليه من الدول الأعضاء كما يقوم بتعيين المدير العام للمنظمة ووضع النظام الأساسي للمنظمة وتعديله.

ثانياً- مجلس الإدارة: أو لجنة المتابعة وتتكون كل ثلاث سنوات من مندوبين عن الحكومات ومندوب واحد عن العمال ومندوب عن أصحاب العمل، وتقوم بمتابعة سير العمل في مكتب

¹ أحمد عبدالكريم أبوشنب، المرجع السابق، ص 68.

العمل العربي، ومتابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر العربي واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء، وتقوم برفع تقريرها إلى المؤتمر.

ثالثاً - مكتب العمل العربي: ويمثل المان الدائمة للمنظمة ويراسه مدير عام بمساعدة ثلاثة مديرين مساعدين يعينهم المؤتمر ويعمل في المكتب عدد من الموظفين الذين يعينهم المدير العام، ويختص المكتب بجمع وتوزيع المعلومات الخاصة بمجال العمل ونشرها، والقيام بأعمال الكتابة للمؤتمرات والاجتماعات، وتقديم المساعدات والاستشارات للدول العربية في مجال تشريع العمل.¹

¹ أحمد عبدالكريم أبوشنب، المرجع السابق، ص 69.

الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية

تتسم علاقة العمل في الأصل بالطابع الفردي، فالعلاقة بين العمال وأصحاب العمل تستند بصفة أساسية إلى عقود عمل فردية تنظمها قواعد قانون العمل، حيث ينظم عقد العمل الفردي العلاقة بين طرفيه وهما العامل وصاحب العمل، ويعد هذا العقد المرجع في تحديد مضمون علاقة العمل الفردية الناتجة عنه، وتطورت علاقات المعمل بصورة مطردة نحو الطابع الجماعي وبدأت علاقات العمل الجماعية في الظهور إثر ميلاد النظم والتنظيمات الجماعية ممثلة في النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل وما تسفر عنه العلاقات فيما بينها من مفاوضات وإبرام عقود عمل مشتركة بين مجموعات من العمال وأصحاب الأعمال، وحل ما يثور بشأنها من خلافات عن طريق التوفيق والتحكيم، هذا بالإضافة إلى تشكيل مجالس ولجان استشارية ومعاونة في هذا الصدد، وسنتناول في هذا الفصل، المبحث الأول متعلق بمفهوم عقد العمل وتنظيمه أما في المبحث الثاني نتناول آثار عقد العمل وانتهائه وفي المبحث الثالث منازعات العمل الفردية.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل وتنظيمه

نتطرق في هذا المبحث لمفهوم عقد العمل من خلال تعريفه وبيان عناصره وخصائصه وتمييزه عن بعض العقود المشابهة له، ثم للتنظيم القانوني لعقد العمل.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل

نتطرق لتعريف عقد العمل ثم لعناصره وخصائصه وتمييزه عن بعض العقود المشابهة له.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

نتطرق لتعريف عقد العمل فقها ثم قانونا.

أولاً- تعريف عقد العمل فقها: هناك عدة تعاريف فقهية لعقد العمل، فهناك من عرفه بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه.

اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح آخر و تحت إشرافه مقابل عوض.¹

اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر و هو صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً.²

كما عرف عقد العمل بأنه المصدر الأساسي لعلاقات العمل الفردية، والذي يتفق بموجبه العامل ورب العمل على انشاء علاقة عمل بينهما.³

وعرفه الفقه الفرنسي بأنه: "اتفاق يضع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم أو رب العمل مقابل عوض".⁴

¹ جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص80.

² سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص15.

³ القاضي حسين عبداللطيف حمدان، المرجع السابق، ص175.

⁴ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص57.

ثانياً - تعريف عقد العمل قانوناً:

إن تسمية عقد العمل حديثة نسبياً فهي لم تظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر حيث وردت تسميته بعقد إجارة الخدمات في بعض التشريعات المقارنة، كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني، وسمي في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 بإجارة العمل وهي التسمية التي تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع والإيجار، وقد انتشر حديثاً تسميته بعقد العمل سواء لدى الفقه أو القضاء أو التشريع، حيث أفرزت محاولاتهم عدة تعاريف لهذا العقد اختلفت وتباينت حسب اختلاف مراحل التطور واختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والفكرية السائدة.¹

ونجد غالباً أن التشريعات الحديثة لا تعرف عقد العمل ولكنها تكتفي بوضع القواعد التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح، ولن يخرج المشرع الجزائري عن هذا المنهج إذ أنه لم يعرف عقد العمل في مختلف القوانين المتعاقبة، واعتبره غير شكلي أي أنه لا يخضع لشكل معين فقد يكون مكتوباً أو غير مكتوب، فلا تشترط فيه الكتابة أو صيغة معينة.

وبهذا يكون قد اعتمد ضمناً تعريف العقد بصفة عامة والمنصوص عليها في القانون المدني حيث تنص المادة 54 منه على أنه: "اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما".²

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 55.

² القانون المدني الجزائري، الصادر بالأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم، ج ر العدد 78، 30 سبتمبر 1975.

وبذلك اعتبر عقد العمل عقد مدني ومجرد أداة لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أوسع وأشمل والتي تخضع بالدرجة الأولى لإدارة الطرفين ثم القوانين والنظم المعمول عليها، وهذا ما تقضي به المادة 09 من قانون علاقات العمل بأنه: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة".¹

وهذا ما يجعل عقد العمل في القانون الجزائري عقد غير شكلي، أما بخصوص مصطلح عقد العمل فهذا مصطلح حديث العهد لم يشرع في استعماله إلا في أواخر القرن 19 حيث كان يعرف فيما سبق بعقد اجارة الخدمات وقد إجارة الأشخاص أي أن العامل يوحد قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر وقد أخذ المشروع الجزائري بمصطلح عقد العمل كما جاء في نص المادة 09 من قانون علاقات العمل المذكورة أعلاه.

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

يقوم عقد العمل على أربع عناصر أساسية هي عنصر العمل وعنصر الأجر وعنصر التبعية وعنصر المدة وهي العناصر التي أجمع الفقه على أنها تشكل الهوية المميزة له.

أولاً- عنصر العمل: يعتبر عنصر العمل عنصراً أساسياً في عقد العمل فهو محل التزام العامل في هذا العقد، ويقابله عنصر الأجر الذي يعتبر محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل والعمل في هذا العقد ليس محددًا بنوع أو شكل معين، بل يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية معينة يلتزم العامل بتحقيقها أو إنجازها لصالح أو لحساب صاحب العمل.²

ويقصد بالعمل كل نشاط بدني أو فكري أو فني يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل، وهو يشمل النشاط الانساني المبذول في إحدى مجالات العمل

¹ القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990، ج ر العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 21-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر العدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 20.

الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية، وهو التزام العامل الذي لا يملك صاحب العمل أي حق مباشر عليه، بل يقتصر حقه في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي يكون العامل قد أحدثها بسبب عدم تنفيذ العمل.¹

وبذلك يشكل عنصر العمل إحدى الأسس التي يقوم عليها عقد العمل، ويتطلب توافر فيه مجموعة من الشروط، من أهمها يجب أداء العامل للعمل المحدد والمتفق عليه بصفة شخصية ودون أن يستغل أو يستعين في ذلك بشخص آخر، وأن يتم العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل، مع توفير صاحب العمل كافة الأدوات والوسائل والظروف اللازمة للعامل حتى يتمكن من أداء عمله بكيفية حسنة وعادية، وألا يكون هذا العمل داخلا في إطار علاقة الوظيفة العامة.

ثانيا- عنصر الأجر: إذا كان العمل محل التزام العامل فالأجر هو محل التزام صاحب العمل ولا يمكن الحديث عن العمل دون الحديث عن الأجر، فهو الحق الأساسي للعامل والالتزام الرئيسي للمستخدم، لذلك لا يحتفظ عقد العمل بتكليفه القانوني إذا لم يكن هناك أجر مقابل العمل، إذ يتحول مباشرة إلى عقد تبرعي من العامل.

ويمكن تعريف الأجر بأنه المقابل المالي للعمل، أو هو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقوم به.

هو العوض النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه للمستخدم وقد تناوله المشرع الجزائري في المواد من 80 إلى 90 من قانون علاقات العمل، حيث تنص المادة 80 منه على أنه: "العامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص58.

وتطور مفهوم عنصر الأجر مع تطور مفهوم العمل، حيث كان يعتبر مجرد ثمن مقابل للعمل المؤدى الذي كان ينظر إليه كسلعة أو بضاعة خاضعة لقانون السوق، ثم تطور مفهومه ليتخذ أبعادا اجتماعية واقتصادية، ومن حيث أهدافه ومكوناته باعتباره الوسيلة والمصدر الوحيد الذي يضمن به العامل حياته ومعيشته، لذلك تدخلت الدولة بفرضها لبعض القواعد القانونية لحمايته من التأثيرات والأزمات الاقتصادية والتقنية التي قد تؤثر على منصب العمل.¹

وحظي الأجر في تشريعات العمل بمكانة هامة حيث خصصت له عدة أحكام خاصة بتنظيمه وأشكاله، ومختلف وسائل وأدوات الحماية المقررة له، مثل اقرار مبدأ التقدير والدفع النقدي فقط، والتحديد المركزي للحد الأدنى الوطني المضمون للأجور، وامتنياز الأجور عن كافة الديون بما فيها ديون الخزينة، وعموما فإن العلاقة بين عنصر الأجر وعنصر العمل في عقد العمل علاقة تكاملية شرطية، إذ أن تنفيذ العمل يستلزم بالضرورة دفع أجر معين، وأن استحقاق الأجر لا يتم إلا بعد تنفيذ العمل.²

ثالثا - عنصر التبعية: عنصر التبعية هو المعيار المميز لعقد العمل عن بقية العقود الأخرى المشابهة له ويقصد بالتبعية سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يتمتع بها المستخدم وتأخذ التبعية ثلاث صور في علاقات العمل وهي تكمن في امتثال العامل لبعض الإجراءات والتعليمات التي يحددها القانون والنظم المعمول بها وخضوعه لرقابة وإشراف سلطة رب العمل، الذي له أن يصدر إلى العامل أوامر وتوجيهات حيث يجب على هذا الأخير إطاعتها، ولعنصر التبعية مظهران الأول يتمثل في المظهر القانوني والتنظيمي ويتمثل في مجموعة الأحكام القانونية والتنظيمية التي تفرض على العامل بوجوب الامتثال لبعض الإجراءات والتعليمات التي يحددها القانون، حيث جاء في القانون 90-

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 29.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 59.

11 المتعلق بعلاقات العمل الفصل الثاني معنونا بواجبات العمال ونجد المادة 07 فقرة 01 و 03 منه تنص على أنه: "يخضع العمال في إطار علاقة للواجبات الأساسية التالية:

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

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

ومن بين أهم مظاهر سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يتمتع بها المستخدم في مواجهة العامل، هو تحديد أوقات العمل وتوزيع العمل على العمال وتوزيعهم في أماكن العمل المناسبة، ووضع النظام الداخلي للعمل، وسلطة التأديب وفرض قواعد الأمن والوقاية وما إلى ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى المعترف بها قانوناً¹.

أما المظهر الثاني لعنصر التبعية فيتمثل في المظهر الفني أو التنفيذي فبتطور أساليب الانتاج الحديثة وما أصبحت تتطلبه من تكوين وتأهيل وتقنية وتخصص للعمال ودقة في العمل، فأدى ذلك لإقامة أنظمة وأساليب للمراقبة والمتابعة الميدانية للعمال أثناء عملهم، أما المظهر الثالث لعنصر التبعية فيتمثل في المظهر الاقتصادي و تتمثل في اعتماد العامل في حياته على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يؤديه، مما يجعله مرتبطاً معيشياً بالمستخدم وهذا يترتب عليه أنه يمنع على العامل أن يمارس أي نشاط خارج علاقته بالمستخدم محتكراً لجهد ووقت العامل طيلة علاقة العمل².

رابعاً- عنصر المدة: يقصد بعنصر المدة أو الزمن تلك المدة الزمنية التي يضع خلالها العامل نشاطه وجهده وخبرته في خدمة صاحب العمل، وهي المدة التي تحدد مبدئياً في إطار عقد

¹ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص112.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص33.

العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية وبعض المبادئ التي تنص عليها مثل منع التعاقد على العمل لمدة الحياة، والقاعدة هي أن تنشأ علاقة العمل أو عقد العمل لمدة غير محدودة أو الدائمة إلا إذا أتفق على غير ذلك كتابيا، وفي حال عدم توفر عقد مكتوب يفترض أن تكون العلاقة لمدة غير محدودة.

ومن هنا يقترن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب انجازه سواء لمدة محددة أو غير محددة كما هو الشأن في القيام بأعمال دورية أو أعمال موسمية، لكن تحديد المدة أو عدم تحديدها في عقد العمل لا يؤثر على وضعية العامل، ففي كلتا الحالتين يترتب عن ذلك نفس الحقوق والواجبات بالنسبة للعامل ورب العمل، لذلك تبقى أهمية المدة في عقد العمل نسبية مقارنة بالعناصر الأخرى، فهي تساعد على تمييزه عن غيره من العقود المشابهة كعقد المقاول والوكالة، إضافة إلى تحديد الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل.¹

الفرع الثالث: خصائص عقد العمل

لعقد العمل جملة من الخصائص يتميز بها، فهو عقد رضائي من العقود المسماة، كما أنه من عقود المعاوضة الملزمة للجانبين، وهو من العقود المحددة لحقوق والتزامات الطرفين كما أنه من عقود المدة وسنتناول كل من هذه الخصائص وفقا لما يلي:

أولاً- من حيث الانعقاد (عقد العمل عقد رضائي): إن عقد العمل بحسب الأصل عقد رضائي فهو ينعقد بمجرد اتفاق إرادتي العامل وصاحب العمل ولا يشترط فيه شكلية معينة، ولصحة هذا الاتفاق يجب أن تتوافر أركانه الثلاثة: وهي الرضا الذي لا يشوبه عيب، والمحل وهو مزدوج ويتمثل بالأجر بالنسبة لصاحب العمل، وبالعمل بالنسبة للعامل، ثم الركن الثالث وهو السبب وهو بحسب النظرية التقليدية يتمثل بالالتزامات المتبادلة، فالتزام كل طرف هو السبب في التزام

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 60.

الطرف الآخر، أو بحسب النظرية الحديثة فهو الباعث الدافع إلى التعاقد الذي يشترط فيه أن يكون مشروعاً، ويلاحظ أن صفة الرضائية في عقد العمل لا تنفي كونه عقد إذعان، ويحدث ذلك عندما يتم تحديد شروط العقد من قبل صاحب العمل دون أن يكون للعامل الحق في مناقشتها، فيكون قبول العامل بالتعاقد مجرد إذعان لما يمليه صاحب العمل فيقبل الايجاب كما هو أو يرفضه كلياً، غير أن فكرة الإذعان هذه قد تضاءلت في الوقت الحاضر بسبب تدخل المشرع بتنظيم أحكام هذا العقد ووضع النصوص الآمرة المقيدة لحرية أرباب العمل في وضع شروط العقد وبما يوفر الحماية اللازمة للعمال.¹

ثانياً- من حيث الموضوع (من العقود المسماة): يعد عقد العمل من طائفة العقود المسماة والعقد المسمى هو ما خصه القانون باسم معين وتولى تنظيمه بنصوص تشريعية لشيوعه بين الناس في التعامل، مثال ذلك عقد البيع وعقد الإيجار وعقد العمل، أما العقد غير المسمى فهو ذلك العقد الذي لم يخصصه القانون باسم معين ولم يتول تنظيمه، فيخضع للقواعد العامة التي تقررت لجميع العقود، ذلك لأنه أقل شيوعاً في التعامل من العقد المسمى.

ثالثاً- من حيث الأثر (من العقود الملزمة لجانبين): يعد عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين كونه يرتب التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين، فالعامل يلتزم بأداء العمل المتفق عليه وصاحب العمل يلتزم بدفع الأجر نظير العمل الذي أنجزه العامل، كما أنه من عقود المعاوضة إذ يأخذ كل من طرفيه مقابلاً لما يعطيه، فالعامل يقدم العمل ويأخذ الأجر في مقابل ذلك وصاحب العمل يدفع الأجر مقابل الحصول على العمل، لذا لا يكون هناك عقد عمل إذا ما قدمت الخدمات تبرعاً، ومن الجدير بالذكر أن عقد العمل يعد من العقود المحددة أو المحققة ويقصد بالعقد المحدد ذلك العقد الذي يستطيع بموجبه كل من المتعاقدين أن يحدد وقت تمامه

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص 84.

المقدار الذي أخذ والمقدار الذي أعطى، أي أن كل من المتعاقدين يعلم مقدما مقداره وقيمة دينه، وذلك بعكس العقد الاحتمالي الذي لا يستطيع فيه كل من المتعاقدين أن يحدد عند إبرام العقد المقدار الذي أخذ أو المقدار الذي أعطى، بسبب ارتباط ذلك بحادث غير محقق الوقوع في المستقبل، كعقود المقامرة والرهان والتأمين.¹

رابعاً- من حيث المدة (من عقود المدة أو من العقود المستمرة): يعتبر عقد العمل من عقود المدة أو من العقود المستمرة عادة ويقصد بذلك، العقد الذي يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه بحيث يكون هو المقياس الذي يقدر به محل العقد، فالعامل يلتزم بأداء عمله لمدة من الزمن معينة أو غير معينة، بحيث يصبح الزمن لازماً لقياس العمل ويترتب على اعتبار عقد العمل من العقود المستمرة في الزمان أمران مهمان، أولهما أن فسخ هذا العقد أو بطلانه لا تتسحب آثاره على الماضي أي لا يكون البطلان بأثر رجعي، وثانيهما أن القوة القاهرة المؤقتة تؤدي إلى وقف العقد وليس انتهاءه، وتتحدد مدة العقد إما بالاتفاق على تحديدها في العقد نفسه، أو تتحدد بنوع العمل محل التعاقد أو الغرض منه كأن يكون أداء خدمة معينة أو عملاً موسمياً.²

الفرع الرابع: تمييز عقد العمل عن بعض العقود المشابهة له

هناك العديد من العقود المشابهة لعقد العمل والتي يصعب أحياناً التفرقة بينها، سنحاول التطرق لأهمها بإبراز أوجه الشبه والاختلاف ومن أهمها عقد المقاول والشركة والوكالة، وهذا ليس من جانب النصوص المنظمة لكل منهم ولكن من جانب التكيف، حيث يلتبس الأمر في بعض الحالات بين وصف علاقة معينة على أنها علاقة عمل أو علاقة أخرى، وبالتالي إخضاعها لنوع معين من العقود وتبدو أهمية التفرقة بين عقد العمل وغيره من العقود التي

¹ عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 2002، ص 337.

² جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص 116.

تختلط به، لأن المزايا التي يوفرها قانون العمل لمن يسري عليهم قاصرة على الحالات التي يرتبطون فيها بعقد العمل، فللعامل مصلحة في تكييف العقد بأنه عقد عمل كي يستفيد من المزايا التي يمنحها قانون العمل للعامل، في حين أن لصاحب العمل مصلحة في تكييف العقد بأنه ليس عقد عمل كي يتحلل من الالتزامات التي يفرضها قانون العمل على صاحب العمل.

أولاً- تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة: يعرف المشرع الجزائري في نص المادة 549 من القانون المدني الجزائري عقد المقاولة بأن: "المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"، ويعرف الفقه الحديث عقد العمل بأنه اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر يسمى صاحب العمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين محدد سلفاً وبالنظر إلى التعريفين نجد أن تعريف عقد المقاولة جاء خالياً من أي إشارة لرابطة التبعية القانونية التي أكد عليها تعريف عقد العمل بوضوح وذلك بعبارة بالعمل لحساب شخص آخر وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، وهذا هو الفرق الجوهرى بين العقدتين سواء من جانب الاستقلالية في العمل أين يلتزم العامل بتعليمات رب العمل فلا يعمل مستقلاً عنه، ولهذا يعتبر العامل تابعاً لرب العمل، أما المقاول فبالرغم من تلقيه توجيهات من رب العمل، فهو لا يخضع لسلطانه بل يعمل مستقلاً عنه، وعليه فقط أن يراعى ما هو موجود في العقد المبرم بينهما، وبالتالي فالمقاول لا يعتبر تابعاً.¹

ومن جانب المسؤولية أين يتحمل رب العمل المسؤولية الناجمة عن الأعمال الضارة التي يحدثها العامل تنفيذاً لأوامر صدرت له من رب العمل، باعتباره تابعاً له وفقاً لنص المادة 129 من التقنيين المدني الجزائري على أنه: "لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين

¹ أحمد عبدالكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص 88.

شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"، على عكس رب العمل في عقد المقاولة فهو لا يتحمل أية مسؤولية عن الأفعال الضارة المترتبة عن أعمال المقاول فتقع المسؤولية على عاتق المقاول فقط، ومن أوجه التفرقة أيضا بين عقد العمل وعقد المقاولة، نجد أن العامل في عقد العمل ملزم شخصيا بتنفيذ العمل محل العقد لكون شخصيته محل اعتبار في علاقة العمل بينما يمكن للمقاول تكليف من ينوب عنه بتنفيذ العمل، كذلك الأمر بالنسبة للأجر الذي يحدد في عقد العمل بعدة طرق كالنصوص التنظيمية والقواعد الفردية، فهو يحظى بحماية قانونية تجعل منه مسألة من مسائل النظام العام، كتحديد الحد الأدنى المضمون، في حين أن أجر المقاول يحدد بصيغة جزافية، وبتفاهق حر بين المقاول وصاحب العمل دون تدخل من السلطة العامة فهو لا يحظى بحماية قانونية، بل يخضع لقواعد الحماية المقررة لتنفيذ الالتزامات التعاقدية بصفة عامة في القانون المدني والقانون التجاري، ويبقى الشبه بينهما يكمن في وحدة محلها بحيث أن عقد المقاولة يقوم أيضا على شرط تأدية عمل من طرف شخص لحساب شخص آخر مقابل أجر¹.

ثانيا- تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة: يعرف المشرع الجزائري عقد الوكالة في نص المادة 571 من القانون المدني على أنها: "الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه".

وباستقراء نص هذه المادة نجد أن المعيار الأساسي للتمييز بين العقدين هو معيار التبعية القانونية، فمتى كان موضوع العقد هو إبرام التصرفات القانونية لحساب شخص آخر، وكان من يقوم بالعمل يحتفظ بحريته واستقلاله في أداء العمل الموكل له، كأن يكون حرا في اختيار كيفية

¹ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 137.

تنفيذ المهمة ووسائل تنفيذها، ضمن حدود الصلاحيات التي أوكلت إليه، ولا يخضع إلا لتوجيهات عامة من الطرف الآخر، كان العقد وكالة، وعلى العكس إذا كان من يقوم بالعمل يخضع للرقابة والإشراف والتوجيه العام ممن يؤدي العمل لحسابه فإن العقد يعتبر عقد عمل، ولا يعترض على هذا المعيار بأن الوكالة تتضمن علاقة تبعية بين الوكيل والموكل لأنها تفترض خضوع الأول للأوامر والتوجيهات التي تصدر له من الثاني، ذلك أن الوكيل رغم خضوعه لهذه التوجيهات والتعليمات، يحتفظ بحريته واستقلاله في أداء مهمته، وتلك التوجيهات التي يصدرها الموكل تعتبر توجيهات عامة لا تقاس بالتعليمات والتوجيهات التي تنظمها علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل، فالعامل لا يخضع للإشراف والتوجيه العام لصاحب العمل فحسب بل يخضع للتوجيه في كيفية تنفيذ العمل، وتحديد مكان وزمان العمل والتعليمات الفنية الخاصة بأدائه، سواء من صاحب العمل نفسه أو من يفوضهم في ذلك من مديرين ورؤساء.

أما من حيث المسؤولية فتقع المسؤولية على عاتق رب العمل في حالة ارتكاب العامل خطأ أثناء تأديته لعمله، أما الوكيل فيتحمل المسؤولية عن أفعاله الضارة إذا كان هو المتسبب فيها، وإذا وقع ضرر خارج عن إرادة الوكيل، فيتحمل المسؤولية الموكل وفقا لنص المادة 583 من التقنين المدني الجزائري بأن: "يكون الموكل مسؤولا عما أصاب الوكيل من ضرر دون خطأ منه بسبب تنفيذ الوكالة تنفيذا معتادا"، نستخلص من هذه المقارنة أنه وبالنظر إلى عناصر عقد العمل نجد أن عنصر التبعية القانونية معيار أساسي في تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود المشابهة له¹.

ثالثا - تمييز عقد العمل عن عقد الشركة: تنص المادة 416 من القانون المدني الجزائري على أن: "الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في

¹ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص96.

نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة، كما يتحملون الخسارة التي قد تنجر عن ذلك"، ومن خلال استقراء نص هذه المادة نجد أنه قد يكون هناك تشابه بين العقدين إذا قدم الشريك حصته في شكل عمل، كأن يساهم بقوته البدنية أو قدراته الفكرية مقابل حصته في الأرباح وهنا يكون مركز الشريك شبيها بمركز العامل المادة 423 قانون مدني جزائري، ولإزالة هذا اللبس في التمييز بين العقدين نعود دوما إلى معيار التبعية القانونية، فإذا توافر هذا العنصر بأن كان أحد الأطراف تابعا وخاضعا لإشراف أو سلطة الطرف الآخر نكون أمام عقد عمل، أما إذا انتقت هذه التبعية فإننا نكون أمام عقد شركة، لأن الشركة تقوم على نية المشاركة وهذه النية تقتضي المساواة بين الشركاء بحيث لا يكون بينهم لا تابع ولا متبوع .

كما أن الأطراف في عقد الشركة يقتسمون الأرباح والخسارة، وأي اتفاق على الإعفاء من تحمل الخسارة يجعل عقد الشركة باطلا طبقا لنص المادة 426 قانون مدني جزائري، أما في عقد العمل فيتقاضى العامل أجره مقابل جهده الذي يبذله لصاحب العمل، ولا يقتسم معه الربح ولا يتحمل معه الخسارة، إضافة إلى أن الشركاء في عقد الشركة يشاركون اعتياديا في إدارة الشركة، كما يستطيعون أن يوكلوا غيرهم لإدارتها طبقا لنص المادة 431 قانون مدني جزائري أما في عقد العمل فلا يستطيع العامل تفويض غيره، وإنما يلتزم بالقيام بالعمل بنفسه لأن شخصه محل اعتبار¹.

المطلب الثاني: التنظيم القانوني لعقد العمل

نتناول في هذا العنصر المتعلق بالتنظيم القانوني لعقد العمل كل من أركانه وشروط صحته ومراحل إبرامه و كيفية إثباته.

¹ أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص101.

الفرع الأول: أركان عقد العمل

الأصل في التعاقد أنه يتم بمجرد تبادل الطرفين التعبير عن إرادتهما، فيتم العقد بتطابق الإيجاب مع القبول و يلزم لانعقاد عقد العمل الذي يعد عقدا رضائيا تلاقي إرادة المستخدم مع إرادة العامل وبما أن المشرع الجزائري قد لجأ في تعريف عقد العمل إلى القانون المدني، فإنه على غرار العقود الرضائية التي يحكمها هذا القانون، وتتمثل الأركان الجوهرية لانعقاده في الأهلية والرضا والمحل والسبب.

أولاً- الرضى والأهلية:

يتساوى عقد العمل مع العقود الرضائية الأخرى وإن اختلف عنها نوعا ما بسبب طبيعته الخاصة والمتصلة بالشروط المعدة مسبقا، فيتم الرضا بعقد العمل بأن تتوافق إرادتي الطرفين وهما العامل ورب العمل، على أن يقوم العامل بالعمل لحساب رب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يلتزم هذا الأخير بأدائه إليه، فركن الرضا ضروري لصحة هذا العقد حسبما تنص عليه أحكام القانون المدني الجزائري، والرضا هو التعبير عن الإرادة في عقد العمل وفقا للأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات، خاصة من حيث مفهومه وعيوبه كالغلط والتدليس والإكراه، وتنص على ذلك المواد من 59 إلى 91 من القانون المدني الجزائري¹، حيث تنص المادة 59 منه على أنه: "يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية".

ويجب أن يكون الرضا سليما خاليا من عيوب الغلط والإكراه والتدليس، كما يجب أن لا تكون الأهلية منعدمة أو ناقصة بالنسبة لطرفي العقد، والأهلية هنا مقصود بها أهلية الأداء وقد

¹ القانون المدني الجزائري، الصادر بالأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم، ج ر العدد 78، 30 سبتمبر 1975.

اشترط المشرع الجزائري أن لا يقل عمر الطفل العامل عن 16 سنة حماية للطفولة، إلا إذا أجاز له وليه الشرعي ذلك، ويكون التعبير عن الإرادة باللفظ أو بالكتابة أو بالإشارة المتداولة عرفا، كما يكون باتخاذ موقف لا يدع أي شك في دلالاته على مقصود صاحبه، ويجوز أن يكون التعبير عن الإرادة ضمنيا إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان على أن يكون صريحا وهذا ما تنص عليه المادة 60 من القانون المدني الجزائري.

ثانيا- المحل:

إذا كان المحل والسبب بالنسبة للعقود مستقلان عن بعضهما البعض فإنهما بالنسبة لعقد العمل تبادليان بالنسبة للعامل والمستخدم، فالمحل بالنسبة للمستخدم هو سبب بالنسبة للعامل السبب بالنسبة للمستخدم هو محل بالنسبة للعامل، فلم يتضمن القانون المدني الجزائري تعريفا محددًا لمحل الالتزام ولذا فإن محل الالتزام هو الأداة الذي يلتزم بها المدين في مواجهة الدائن وهذا الأداء قد يكون القيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل، ومحل عقد العمل بالنسبة للعامل ما يؤديه من عمل حسب المواصفات التي يفرضها العقد من نوعية ومدة وحجم، أما بالنسبة للمستخدم فهو المقابل المالي الذي يقدمه للعامل، فكل من العمل والأجر هما عنصران لمحل عقد العمل.¹

والمحل يجب أن تتوفر فيه شروط يرجع فيها إلى القانون المدني، فيجب أن يكون محل الالتزام موجودا وأن يكون مشروعاً أي أن لا يكون مخالفا للنظام العام والآداب العامة، حيث يبطل عقد العمل إذا كان ممنوعاً قانونياً أو مخالفا للنظام أو الآداب العامة كإدارة بيت للدعارة أو إدارة لعبة قمار، كما يجب أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعيين كسائر العقود، وفقاً لأحكام القانون المدني فقد نصت المادة 93 من القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005

¹ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص31.

الذي يعدل الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني على أنه: "إذا كان محل الالتزام مستحيلاً في ذاته أو مخالفاً للنظام العام أو الآداب العامة كان العقد باطلاً بطلانا مطلقاً"¹، ونصت المادة 94 من نفس القانون على أنه: "إذا لم يكن محل الالتزام معيناً بذاته، وجب أن يكون معيناً بنوعه ومقداره وإلا كان العقد باطلاً ويكفي أن يكون المحل معيناً بنوعه فقط إذا تضمن العقد ما يستطاع به تعيين مقداره".

ثالثاً - السبب:

السبب هو الغاية أو الهدف الذي يسعى المتعاقد إلى تحقيقه من وراء تعاقدته والتزامه فسبب التزام العامل هو محل التزام المستخدم والعكس صحيح، ويشترط أن يكون السبب مشروع غير مخالف للنظام العام والآداب العامة طبقاً للمادة 97 من القانون المدني، وهذه المشروعية مفترضة هذا يعني أن كل التزام في الأصل يقوم على سبب مشروع إلى أن يقام الدليل على عكس ذلك طبقاً للمادة 98 فقرة 01 من القانون المدني، فيجب أن يكون السبب مشروعاً فالعامل يعمل لدى مستخدم ما من أجل تلقي أجر مقابل عمله ولا يكون من أجل التكتّم عن جريمة فعلها مثلاً، أو من أجل استلام مهلوسات أو مخدرات مقابل عمله، فالسبب المشروع والمتعارف عليه بالنسبة للعامل هو اقتصادي من أجل العيش بكرامة من عرق الجبين حتى لا يكون عالة على المجتمع، أو ينحرف عن القيم الإنسانية والاجتماعية².

الفرع الثاني: مراحل إبرام عقد العمل

يمر إبرام علاقة العمل بمرحلتين قد أورد هما المشرع الجزائري في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وهما المرحلة التجريبية ثم من بعد تليها مرحلة التثبيت، وقد يحدث أن

¹ القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005 الذي يعدل الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر العدد 44، الصادرة في 26 جوان 2005.

² أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص 172.

يلجأ المستخدم إلى اختبار قدرات العامل المهنية قبل القيام بتوظيفه بالمؤسسة لديه ولذلك قد أعطى المشرع ضمانات المرحلة التجريبية.

أولاً- المرحلة التجريبية: تضمنت المواد 18 و 19 و 20 من القانون 90-11 تنظيم المدة التجريبية من عقد العمل، حيث تنص المادة 18 فقرة 01 من قانون علاقات العمل بأنه: "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المادة إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي...".

ففي هذه الحالة وحسب بعض الفقهاء يكون العامل مرتبطا برب العمل بعقد تمهيدي مؤقت موضوعه تقدير كفاءة العامل، ومنهم من يرى أن عقد العمل معلق على شرط واقف وهو نجاح التجربة، ويذهب غالبية الشراح إلى القول بأن عقد العمل معلق على شرط فاسخ وهو عدم نجاح التجربة، فإذا تحقق الشرط الفاسخ بعدم رضا أحد الطرفين عن التجربة فسخ العقد بأثر غير رجعي وهذا لا يؤثر على الالتزامات التي نفذت، لأن عقد العمل من العقود الزمنية التي لا تسند أثر الفسخ فيها إلى الماضي، وإذا انقضت التجربة بنجاح وتخلف بالتالي الشرط الفاسخ تأكد العقد وأصبح عقد العمل نهائي، مع احتساب مدة الأقدمية للعامل منذ التحاقه بالعامل تحت التجربة لا من تاريخ العقد النهائي، وأهم النقاط الذي نضمها المشرع في المرحلة التجريبية هي المدة، وحقوق وواجبات العامل وإنهاء علاقة العمل ووسائل إثباتها.

والهدف من فترة التجريب هو وضع العامل تحت الملاحظة قصد التأكد من كفاءته وقدرته ومدى استعدادة للقيام بالعمل المطلوب منه من طرف المستخدم، إذ على العامل أن يبرز مهاراته وانضباطه في العمل، لأن عقد عمله في هذه المرحلة معرض للفسخ إذا لم يجتاز هذه المرحلة بنجاح.

ويحق للطرفين فسخ العقد خلال المدة التجريبية حسب المادة 20 من هذا القانون التي تنص على أنه: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق".

فالعامل يمكنه فسخ العقد إذا رأى عدم توفر ظروف العمل الملائمة وينسحب من العمل من غير إشعار مسبق ودون طلب التعويض، والمستخدم يمكنه فسخ عقد العمل إذا لم يجد في العامل قدرات ومهارات يتطلبها نوع العمل الذي يطلبه منه، دون أن يشعر العامل بالفسخ مسبقاً ودون تعويضه.¹

ثانياً - مرحلة التثبيت: كما سبق الإشارة فإن علاقة العمل أثناء التجربة تكون معلقة على شرط فاسخ وهو عدم نجاحها، فإذا تخلف الشرط الفاسخ وتوفر الرضا لدى الأطراف، امتد أثر العقد ليصبح العامل مثبتاً في منصب عمله بعقد نهائي.

إن مرحلة التثبيت هي مرحلة لاحقة لمرحلة التجربة إذا كانت هذه الأخيرة إيجابية، فبمجرد انتهاء التجربة دون اعتراض أي أحد من الأطراف أصبحت علاقة العمل منتجة لكافة آثارها، سواء من حيث حقوقهم أو واجباتهم، فمن حقوق العامل يصبح بإمكانه طلب الاستبعاد أو الإلحاق، وكذا ممارسة حق الإضراب والمهام النقابية وغيرها من الحقوق التي لم تكن ممنوحة له في إطار عقد العمل تحت التجربة.²

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، 2012، ص83.

² سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص85.

الفرع الثالث: إثبات عقد العمل

تنص المادة 09 من قانون علاقات العمل على أنه: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة"، وتنص المادة 10 من نفس القانون على أنه: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت"، فالشكل ما هو إلا وسيلة لإثبات عقد العمل وبالتالي فهو ليس ركنا جوهريا فيه، ومن هنا يتضح أن إثبات عقد العمل يتم بأي وسيلة كانت وعليه يجب الرجوع إلى قواعد الإثبات الواردة في القانون المدني، فإذا تمت علاقة العمل بمقتضى عقد مكتوب فإن أداة الإثبات تكون بالرجوع إلى وثيقة العقد سواء كانت أصلية أو نسخة مطابقة لها وهذا لا يمنع المطالب بالإثبات من اللجوء إلى وسائل إثبات أخرى، ذلك أن المادة 08 فقرة 01 من قانون علاقات العمل تنص على أنه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.....".

ولا تقيد المطالب بالإثبات بأي قيد، وكذلك في الحالات التي لا يكون فيها عقد العمل مكتوبا يمكن اللجوء إلى وسائل الإثبات المختلفة كالبينة، القرائن، اليمين، إضافة إلى هذا هناك وسائل إثبات أخرى تطرح في الميدان العملي مثل ملف العامل وما تضمنه من وثائق والذي يحتفظ به المستخدم، وكذلك إمكانية اللجوء إلى بعض الإدارات التي لها علاقة بالمستخدمين مثل مصلحة الضرائب أو الضمان الاجتماعي، كما يمكن إثبات علاقة العمل بواسطة قسيمة الأجر التي يلتزم المستخدم بدفعها شهريا إلى العامل، ولو أن هذه الوسائل قد لا تكون فعالة بالنسبة لعلاقة العمل التي تتم بصفة شفوية، أما عبأ الإثبات فإنه يقع على من يتمسك بوجود علاقة العمل أو من يتمسك بالتزام معين يقع على الطرف الآخر.

المبحث الثاني: آثار عقد العمل وانتهائه

بإبرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل يولد ذلك أثارا بالنسبة للطرفين، تتمثل في حقوق يتمتع بها كل طرف وتقابلها واجبات تقع على عاتق الطرف الآخر ويجب عليه القيام بها، كما أن عقد العمل المبرم بينهما يمكن أن ينتهي لعدة أسباب.

المطلب الأول: آثار عقد العمل

تتمثل هذه الآثار في الالتزامات الملقاة على عاتق كل من العامل والمستخدم، حيث تشكل التزامات كل طرف لحقوق للطرف الآخر والعكس صحيح .

الفرع الأول: آثار عقد العمل بالنسبة للعامل

بعد إبرام عقد العمل ينتج آثاره، ومن بينها آثار تمس الطرف الأول في علاقة العمل هذه وهو العامل وتتمثل في حقوق يتمتع بها العامل وتقابلها واجبات تقع على عاتقه.
أولاً- حقوق العامل: يعتبر العامل الطرف الأضعف في عقد العمل الفردي، وخصه القانون بحماية خاصة فهو يتمتع بحقوق عديدة نتطرق لأهمها في ما يلي:

1- الحق في الأجر ومختلف الامتيازات المالية الأخرى: تعتبر من أهم الحقوق الأساسية للعامل ويجب أن يكون أداءه منتظما ومطابقا لعقد العمل والاتفاقيات الجماعية، شأنه شأن الملحقات والحقوق الأخرى المرتبطة بتنفيذ العمل، ويحضى الأجر بحماية قانونية حيث تنص المادة 06 فقرة 05 من قانون علاقات العمل 90-11 بأنه: "يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: الدفع المنتظم للأجر المستحق....."، كما يحمي الحق في الأجر القانون

الأسمى في الدولة وهو الدستور حيث ينص التعديل الدستوري 2020 في المادة 66 فقرة 02 منه على أنه: "كل عمل يقابله أجر...."¹.

2- الحق في الراحة: هو حق دستوري مكرس في المادة 66 فقرة 04 من التعديل الدستوري 2020 بأن: "الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته...."، ويتضمن الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وإجازات الأعياد الوطنية والدينية والعطل غير مدفوعة الأجر، كما يمكن أوقات الراحة أثناء العمل، فضلا عن العطل المرضية والعطل المتعلقة بالأمومة وقد نص على هذه الحقوق قانون علاقات العمل 90-11 في الفرع الأول المعنون بالعطل والراحة القانونية من الفصل الرابع المعنون بالراحة القانونية والعطل والغيابات، وذلك في المواد من 33 إلى 52 حيث تنص المادة 35 منه على أنه: "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية"، والمادة 39 منه على أنه: "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وكل تنازل من العامل عن كل عطلة أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر".

3- الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي والتقاعد: يقع واجب التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي على عاتق المستخدمة وتتوزع أحكام الحماية والضمان الاجتماعي على مجموعة من النصوص القانونية التي تغطي عدة مجالات، وتتمثل في التأمينات الاجتماعية التي تشمل كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني حيث تنص المادة 06 من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر في 1982 ينطوي وجوبا تحت طائلة التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني، يا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأي صفة من الصفات حيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل،

¹ التعديل الدستوري 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

ومهما كان المبلغ أو طبيعة أو صلاحيات عقد عملهم وعلاقتهم فيها وتشمل التأمينات الاجتماعية التأمين على المرض والولاية والوفاة والعجز، كما يستفيد العامل من أداءات الضمان الاجتماعي عند إصابته بحادث عمل أو مرض مهني، حيث تقتضي هذه الحوادث والأمراض التكفل التام بالعامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي، كما ينص التعديل الدستوري 2020 في المادة 66 فقرة 04 على أنه: "يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي".¹

وفي سن معينة وبعد عدد معين من سنوات العمل ينتهي عقد العمل بالتقاعد وهو من أهم الحقوق الاجتماعية المعترف بها للعامل وهذا ما تنص عليه المادة 05 فقرة 04 من قانون علاقات العمل على أنه: "يتمتع العامل بالحقوق الأساسية التالية: - الضمان الاجتماعي والتقاعد".

4- الحق في ممارسة النشاط النقابي: وهو حق دستوري ينص عليه التعديل الدستوري 2020 في المادة 69 فقرة 01 منه على أن: "الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون"، ويدخل ضمن الحقوق النقابية للدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم بكل الوسائل التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح، لاسيما حق التفاوض الجماعي والمساهمة في الوقاية من النزاعات الجماعية وحق الاضراب، حيث تنص المادة 05 فقرة 01 و 02 و 08 على أنه: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، اللجوء إلى الإضراب..."، وتنص على الحق في الإضراب كذلك المادة 70 فقرة 01 من التعديل الدستوري 2020 على أن: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون".

5- الحق في الرقابة الصحية والأمن وطب العمل: وهي حقوق منظمة بموجب القانون رقم 88-07 المؤرخ في 27 جانفي 1988 والمتعلق بحماية العامل من المخاطر الناجمة عن

¹ التعديل الدستوري 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

المناهج وبيئة العمل والأدوات المستعملة وتشمل هذه الوقاية حماية العامل ووقايته من مختلف الأخطار التي تتعرض لها أثناء العمل.

وهذا ما تنص عليه المادة 05 فقرة 05 قانون علاقات العمل 90-11 بأنه: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الوقاية الصحية، والأمن وطب العمل...."

6- حق المشاركة في التسيير والمساهمة في النتائج: إن مبدأ مشاركة العمال في التسيير من أهم المبادئ التي نصت عليها القوانين العمالية الحديثة، حيث تمنح حق العمال في المشاركة في تسيير المؤسسات بواسطة مندوبين وممثلين عنهم في مجلس الإدارة، حيث تنص المادة 05 فقرة 03 قانون علاقات العمل 90-11 بأنه: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: المشاركة في الهيئة المستخدمة..."، أما فيما يتعلق بحق المساهمة في نتائج المؤسسة فإنها تتمثل في المساهمة في أرباح المؤسسة حيث تعتبر هذه الأخيرة جزء من الأجر.¹

7- الحق في التكوين المهني والترقية: وهو ما تنص عليه المادة 57 من قانون علاقات العمل 90-11 وما يليها من عبارات تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية، كما يمكن لكل عامل أن يستفيد من الغيابات مدفوعة الأجر، وهذا الحق تنص عليه المادة 06 فقرة 04 من قانون علاقات العمل 90-11.

8- الحق في الحماية من التمييز والحق في احترام السلامة البدنية والمعنوية والكرامة: وهي الحقوق الناتجة عن المادتين 35 و 37 من التعديل الدستوري 2020 ويطبق عدم التمييز بالأخص بالنسبة للأجانب، والنساء، ويشمل عدم التمييز في الجنس والعرق والدين والحالة العائلية والعاهات الجسدية وذلك بالامتناع عن استعمال العنف الجسدي أو المعنوي على العمال والامتناع عن أي تصرف، أما حق العامل في احترام كرامته وسلامته الجسدية والمعنوية فتتص

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص169.

عليه المادة 06 فقرة 02 من قانون علاقات العمل 90-11 بأنه: "يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: احترام السلام البدنية والمعنوية وكرامتهم...".

ثانيا- واجبات العامل: إذا كانت علاقة العمل والقوانين المنظمة لها ترتب حقوقا للعمال فهي كذلك ترتب عدة التزامات تقع على عاتقهم، البعض من هذه الالتزامات تنشأ بموجب القوانين والأنظمة المعمول بها، والبعض الآخر يكون عن طريق العقود الجماعية والفردية.

1- الالتزام بتنفيذ وتأدية العمل المحدد في العقد: يلتزم العامل بمقتضى عقد العمل أن يؤدي العمل المتفق عليه في العقد والذي تم تعيينه عند التعاقد، وذلك لكون شخصية العامل تعتبر عنصرا جوهريا في العقد وهذا ما تنص عليه المادة 07 فقرة 01 من قانون علاقات العمل على أنه: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم"، كما يتعين على العامل الالتحاق بمنصب العمل في التاريخ المحدد عند بداية العقد وإذا امتنع العامل عن الالتحاق أمكن المستخدم مطالبته بالتعويض على عدم التنفيذ.¹

2- واجب تنفيذ تعليمات السلطة السلمية: يلتزم العامل بتنفيذ أوامر المستخدم وأن يطيع تعليماته الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ولا يقتصر الالتزام بالطاعة على الأوامر والتعليمات الصادرة من المستخدم شخصيا، بل يشمل أيضا كل ما يصدر من تنويه في الاشراف على العامل وإدارته وهذا ما تنص عليه المادة 07 فقرة 03 من قانون علاقات العمل بأنه: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة"، وذلك بشرط

¹ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص165.

أن تكون هذه التوجيهات غير مخالفة للنظام العام والآداب العامة والعقد والقوانين كذلك، وهذه التعليمات قد تكون مكتوبة أو شفوية، وتشكل أي مخالفة لهذه التوجيهات خطأ مهنيا يلزم غرامة مالية طبقا للمادة 139 من قانون علاقات العمل.

3- الالتزام بالسر المهني: إن أهم ما يترتب على مبدأ حسن النية هو التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل وعدم إفشائها، وورد هذا الالتزام في المادة 07 فقرة 08 من قانون علاقات العمل 90-11 بـ: " أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية"، وعلى أي حال كل معلومة من شأنها أن تستغل من طرف المنافس استغلالا يترتب عليه خسارة للمستخدم، ويرفع واجب السر المهني على العامل في الحالات التي تنص عليها القوانين أو بطلب من السلطة السلمية، وهذا الالتزام لا يقتصر على مدة العقد بل يضل قائما حتى بعد الانقضاء العقد ويبقى العامل ملزما بذلك إلى أن تفقد الأسرار والمعلومات أهميتها.¹

4- الالتزامات بعدم ممارسة أي منافسة أو نشاط يتعارض وطبيعة العمل: نصت على هذا الالتزام المادة 07 فقرة 07 من قانون علاقات العمل 90-11 التي تنص بعدم شرعية المنافسة المباشرة أثناء قيام علاقة العمل وليس بعد انتهائها حيث تنص على أنه: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تتنافس في مجال نشاطه"، أما بعد انتهاء علاقة عمل فإنه باستثناء المحافظة على الأسرار المهنية فإنه لا يوجد ما يسمح للمستخدم أن يدرج شرط عدم المنافسة، ذلك لأن

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص84.

إدراج مثل هذا الشرط في أي عقد يعد شرطا باطلا وعديم الأثر، وهذا طبقا للمادة 137 من قانون علاقات العمل 90-11 التي تنص على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية".

إلى جانب هذه الالتزامات الأساسية هناك التزامات أخرى مثل المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين الانتاج والتنظيم والمراعاة التدابير الرقابة الصحية والأمن التي يضعها المستخدم وكذلك المشاركة في الأعمال الخاصة بالتكوين وتحسين المستوى المهني للعمال وتجديد المعارف وكذلك أن يتقبل أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي يضعها المستخدم، وهذا ما تنص عليه المادة 07 فقرات 02، 04، 05، 06 من قانون علاقات العمل 90-11 بأن: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.
- أن يتقبلوا أنواع الوقاية الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشر المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.
- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن....".

الفرع الثاني: آثار عقد العمل بالنسبة للمستخدم

كما يرتب عقد العمل أثارا بالنسبة للعامل فهو يرتب كذلك أثارا بالنسبة لرب العمل، تتمثل في حقوقه وواجباته سنتطرق لها فيما يلي.

أولاً- حقوق المستخدم: لا ينص القانون صراحة على حقوق المستخدم كطرف في العقد إلا أنه يمكن استخلاصها من الشروط التي تحكم عقد العمل وصلاحيته كطرف في عقد العمل.

وتتمثل هذه الصلاحيات في حق الأمر والتوجيه والإشراف وحقه في حماية مصالحه المادية والمعنوية عن طريق الزام العامل بالمحافظة على الأسرار المهنية وتنفيذ العمل الذي وُضف من أجله حيث يشكل كل التزام على العامل حق للمستخدم إلى جانب الحقوق والصلاحيات التي تعترف بها القوانين والنظم المعمول بها للمستخدم باعتباره طرفاً في علاقة العمل.

1- صلاحية الإدارة والتنظيم: يتمتع المستخدم بعدة صلاحيات في إطار تنظيم العمل داخل مؤسسته، من بين هذه الصلاحيات سلطة الإدارة والتنظيم، وتتمثل في اتخاذ كافة الإجراءات والتصرفات المناسبة قصد تنظيم العمل سواء كان ذلك بصفة منفردة أو بالتشاور مع الهيئات النقابية وممثلي العمل، حتى يضمن الانضباط داخل محيط العمل وضمان عدم التعسف أي طرف في معاملة الطرف الآخر، وأهم الأدوات التي يعتمد عليها المستخدم في سلطته الإدارية والتنظيمية التوجيهات والتعليمات، وتتمثل في التعليمات والأوامر والتوجيهات والمستخدم لا يخضع في وضع هذه التعليمات إلى أي إجراءات شكلية.¹

2- سلطة التأديب: ومن بين الصلاحيات التي يتمتع بها المستخدم في مواجهة العامل السلطة التأديبية والمتمثلة في اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية اللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء أدائه لعمله أو يخالف النظام المعمول به في المؤسسات إلا أن سلطة التأديب المعترف بها للمستخدم لم تترك بلا قيد حتى لا يتعسف هذا الأخير في استعمال حقه، لذلك فرضت التشريعات الحديثة ومنها التشريع الجزائري على المستخدمين إلزامية وضع نظام خاص

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص95.

بالتأديب تحدد فيه المخالفة أو التصرفات التي تشكل أخطاء مهنية، وأن يحدد لكل نوع من هذه الأخطاء العقوبات المناسبة لها، ووضع النظام التأديبي يكون بواسطة الأنظمة الداخلية وهذا ما تنص عليه المادة 77 فقرة 02 قانون علاقات العمل 90-11 بقولها: "يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجة العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ"، فكل عامل يرتكب خطأ تأديبيا يتعرض لعقوبة تأديبية.

ثانيا- واجبات المستخدم: تنقسم التزامات المستخدم إلى قسمين رئيسيين، التزامات تصدر عن عقد العمل مباشرة و لها صفة تعاقدية بحتة، والتزامات يفرضها القانون لصالح العامل ولحماية مصلحة اجتماعية.

1-التزامات المستخدم التعاقدية: على المستخدم أن يشغل فعليا العامل وهذا ما تنص عليه المادة 06 الفقرة 01 من قانون علاقات العمل بقولها: "يحق للعمال في إطار علاقة العمل ما يأتي: - التشغيل الفعلي....."، ومعنى ذلك أنه لا يجوز للمستخدم أن يمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه وأن لا يجبره على أداء عمل غيره، ما لم تتدخل حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي تمنع تشغيله كما اتفق عليه، وأن يوفر للعامل الوسائل اللازمة لأداء عمله، وعلى المستخدم أن يضمن للعامل الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على تأهيله واستحقاقه،¹ وهذا طبقا للمادة 06 فقرة 03 من قانون علاقات العمل على أن: " يحق للعمال في إطار علاقة العمل ما يأتي: - الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهميتهم واستحقاقهم.....".

- على المستخدم أن يدفع بصفة منتظمة الأجر المتفق عليه، وهذا من أهم الالتزامات التعاقدية وهذا ما تنص عليه المادة 06 فقرة 05 من قانون علاقات العمل 90-11 بقولها: "يحق للعمال

¹ بشير هدفى، المرجع السابق، ص94.

في إطار علاقة العمل ما يأتي: - الدفع المنتظم للأجر المستحق....."، مع ضمان المساواة في الأجر بين العمال وهذا ما تنص عليه المادة 84 من قانون علاقات العمل 90-11 بقولها: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

2-التزامات المستخدم القانونية: تتمثل التزامات رب العمل القانونية فيما يلي:

- التزامه بتوفير الأمن والحماية للعمال من مختلف المخاطر المهنية ودفع أقساط الاشتراك الضمان الاجتماعي والتقاعد ومختلف التأمينات الاجتماعية الأخرى.
- التزامه من تمكين العمال من الترقية المستمرة في السلم الوظيفي.
- وهناك التزامات أخرى يفرضها القانون لا يستطيع الطرفان الاستغناء عنها كحق العمال في الراحة وتمكينهم من المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها والمشاركة في الهيئة المستخدمة و لتفاوض الجماعي واللجوء إلى الإضراب وهذا طبقا للمادة 05 من قانون علاقات العمل 90-11 باعتبارها حقوقا للعمال وفي نفس الوقت واجبات للمستخدم.¹

المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل

بتوفر الشروط الشكلية والموضوعية لإبرام عقد العمل وفقا للقانون، يصبح العقد صحيحا ومنتجا لجميع أثاره، حيث يقع على طرفيه التزاما بتنفيذ هذا العقد، إذ يقع على العامل التزام بأداء عمله وعلى صاحب العمل التزاما بالوفاء بأجر العامل، إلا أن هناك حالات قد يتعذر فيها على أحد طرفي العقد أو كليهما تنفيذ التزاماته، والتي بتوافرها لا يمكن اللجوء مباشرة إلى إنهاء عقد العمل لاستحالة تنفيذه، خاصة إذا كان التنفيذ يمكن أن يتم في فترة لاحقة عند زوال المانع

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص207.

من تنفيذ الالتزام، لاختلاف الأثر الذي يربته القانون على هذه الاستحالة بحسب ما إذا كانت استحالة مؤقتة أو مستديمة، فإذا كانت هذه الاستحالة التي حالت بين العامل وبين تنفيذ التزاماته ليست سوى مؤقتة فلا يترتب عليها سوى وقف العقد في أثناء الفترة التي تتحقق فيها هذه الاستحالة، أما إذا كانت الاستحالة دائمة يستحيل معها تنفيذ أحد الأطراف لالتزاماته يقتضى ذلك انتهاء علاقة العمل، وأخذ المشرع الجزائري بمجموع الأسباب التي تشكل حالات انحلال علاقة العمل، والتي ترجع أحيانا إلى إرادة طرفي علاقة العمل، العامل والمستخدم، بينما تعود أحيانا أخرى إلى أسباب خارجة عن إرادة الطرفين.¹

ويقصد بإنهاء علاقة العمل عدم تنفيذ الالتزامات الواردة بين طرفي العقد بصفة دائمة ويمكن أن يكون هذا الإنهاء صادر من أحد أطراف العلاقة سواء كان العامل أو رب العمل، أو أن يكون بقوة القانون أو نتيجة انقضاء أجل العقد أو انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة، وقد يكون الإنهاء بسبب لا دخل لإرادة أطراف العقد فيه ولا لقوة القانون، وإنما يكون نتيجة لقوة قاهرة كما في حالة موت العامل، وبالرجوع إلى نص المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم يمكن حصر حالات انتهاء علاقات العمل في:

- البطلان أو الإلغاء القانوني.
- انقضاء أجل عقد العمل المحدد المدة.
- الاستقالة.
- العزل.
- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع.
- التسريح للتقليص من عدد العمال.

¹ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، الجزائر، 2000، ص 43.

- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

- التقاعد.

- الوفاة.

وبهذا القدر من التنظيم لانتهاء علاقة العمل عمد المشرع الجزائري إلى الاعتراف بالحرية التامة تقريبا في إنهاء وفسخ العقد غير محدد المدة بالإضافة إلى إتباع إجراءات تعويضية بصفة رئيسية لتخفيف نتائج الفسخ، وهي التعويضات عن الفسخ المفاجئ والتعسفي وما ينتج عنهما من آثار سواء كان الإنهاء من قبل العامل أو صاحب العمل¹.

إن علاقة العمل كأي علاقة قانونية أخرى قد ينتهي بها الأمر إلى الانقضاء لعدة أسباب عددها القانون، منها ما وصفه الفقه بحالات عادية لانتهاء علاقة العمل، ومنها ما يعد أمر غير عادي لا يدخل في الإطار الطبيعي لما تتميز به علاقات العمل.

الفرع الأول: الحالات العادية لانتهاء عقد العمل

إن الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل مردها طلب أحد أطراف علاقة العمل إنهاء عقد العمل وفقا للإجراءات المحددة في قانون العمل، وهي تتمثل في الاستقالة وانتهاء مدة العمل واستحالة التنفيذ بسبب العجز الكلي عن العمل، أو بسبب الوفاة أو التقاعد.

أولاً- الإستقالة: تعتبر الاستقالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل، حيث تعترف مختلف التشريعات العمالية بحق العامل في الاستقالة من منصب عمله، وطلبه فسخ العقد والتحلل من التزاماته المهنية²، وطبقا لنص المادة 66 من قانون 90-11 فإن الاستقالة هي

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص335.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص109.

أحد طرق إنهاء علاقة العمل، كما أنها تعتبر حقا من حقوق العامل، وذلك بالاستناد إلى مبدأ حرية العامل، إذ لا يتصور إجبار العامل على البقاء في منصب عمله من غير إرادته، حيث تنص المادة 68 من نفس القانون بأن: "الاستقالة حق معترف به للعامل، على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة، ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

ويلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري قد وازن بين مصلحة العامل والمستخدم، حيث أنه وإن كان قد اعترف بأحقية العامل في الاستقالة من منصب عمله إلا أنه قيد هذا الحق بشروط معينة مراعاة لمصلحة المستخدم ونشاطه الاقتصادي، ذلك أن التوقف عن العمل بمجرد تقديم طلب الاستقالة يضر بسيرورة العمل داخل الهيئة المستخدمة، وتبعاً لذلك فقد اشترط المشرع الجزائري ضرورة تقديم هذه الاستقالة كتابة مع تقييدها بمهلة إشعار مسبق تحددها الاتفاقيات الجماعية، كما لا يبدأ سريان مفعولها إلا من تاريخ موافقة المستخدم عليها، وذلك من أجل تمكين المستخدم من البحث عن عامل آخر بغرض استخلاف العامل المستقيل، وتختلف مدة الاخطار باختلاف القطاعات العمالية ومناصب العمل أيضا، حيث تكون طويلة نسبية في المناصب ذات التأهيل العالي، مقارنة بالمناصب ذات التأهيل المنخفض أو المتوسط في السلم المهني، فالمشرع الجزائري في تنظيمه للاستقالة في القانون 90-11 قام بالموازنة بين حقوق العامل والمستخدم، إذ من جهة أقر بحق العامل في ترك منصب عمله من خلال الاستقالة، إلا أنه قيدها بضرورة تقديمها كتابة مع الاخطار المسبق وذلك حماية لمصلحة المستخدم وحماية لنشاطه الاقتصادي.¹

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 337.

ثانيا- الوفاة: تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل، ويجب التمييز بين حدوث الوفاة لدى العامل أو بالنسبة للمستخدم، حيث أنه في حالة وفاة العامل فإن ذلك يؤثر في جميع الحالات على علاقة العمل، ذلك أن شخصية العامل محل اعتبار في إطار هذه العلاقة، غير أنه يتم التمييز فيما إذا كانت وفاة العامل وفاة طبيعية أين لا يرتب ذلك أثرا في إطار قانون التأمينات الاجتماعية سوى فيما يخص منحة الوفاة، أما إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني، حيث لا تنقضي آثار علاقة العمل وتبقى سارية لصالح ذوي الحقوق كما هو الحال بالنسبة لمعاش الوفاة طبقا لما ورد في نص المادة 49 وما يليها من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث تنص المادة 49 منه على أنه: "تدفع منحة الوفاة لذوي حقوق الهالك"¹.

في المقابل فإن الأصل أن وفاة المستخدم لا تؤثر على علاقة العمل، إذ تبقى سارية المفعول بانتقال الالتزامات التي كان يتحملها إلى ورثته، مالم تتحل المؤسسة المستخدمة بعد وفاة المستخدم، وهذا بتطبيق الإنهاء القانوني لنشاط المؤسسة، حيث تنص المادة 66 فقرة 07 من قانون علاقات العمل بأنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة"².

ثالثا- العجز الكلي عن العمل: يقصد بالعجز الكلي عن العمل محل الاعتبار العجز لسبب من الأسباب المهنية أو الصحية وفقا للقانون الجزائري حتى يستفيد العامل مما يرتبه ذلك، وهو ما نصت عليه المادة 32 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بقولها: "يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب

¹ القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر العدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص340.

على الأقل"، كما تضمنت المادة 36 فقرة 03 من ذات القانون 83-11 العجز الكلي عن العمل كأحد أصناف العجز المستحق للمعاش، بنصها على أنه: "يصنف العجز من حيث تحضير مبلغ المعاش إلى ثلاثة أصناف: - الصنف الثالث: العجز الذي يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم"

وهناك بعض الحالات المتعلقة بالعجز الكامل عن العمل يمكن اثباتها بمختلف وسائل الإثبات القانونية كشهادة الطبيب المختص بعجز العامل الكامل عن أداء العمل الموكل إليه أو المختص به بسبب حادث عمل أو مرض مهني، وبالمقابل هناك حالات أخرى يصعب إثبات العجز عن العمل بصفة دقيقة ومحددة مثل حالة إدعاء صاحب العمل بعدم الكفاءة المهنية للعامل أو المهارة أو الخبرة أو الإستعداد، والتي يصعب على العامل إثبات عكس ما يدعيه رب العمل، حيث يرجع أمر تقدير هذه الحالة لكل من المستخدم لأنه الوحيد المؤهل لقياس درجة مردودية العامل ومهارته، وبحكم اختصاصه المهني كذلك، أو تفصل فيها الخبرة القضائية لتقدير درجة الكفاءة المهنية إذا ما طرح نزاع أمام القضاء.¹

رابعاً- التقاعد: تعد الإحالة على التقاعد أحد طرق إنهاء علاقة العمل بصفة عادية، وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ونهاية المدة القانونية للحياة المهنية، وفقا لنص المادة 66 فقرة 08 بأنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: - التقاعد...."، سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من المستخدم، حيث لا يشترط في تحققها تقديم طلب من قبل العامل بل يمكن للمستخدم أن يبادر إلى إحالة هذا العامل على التقاعد متى توافرت الشروط اللازمة لذلك، ذلك أن العبرة في الإحالة على التقاعد مدى توافرت هذه الشروط من عدمه.

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 346.

خامسا - انتهاء مدة العمل: إن الأصل في عقود العمل أنها تبرم لأجل غير محدد المدة، لكن يمكن أن تبرم لأجل محدود في حالات خاصة عددها المادة 12 من قانون علاقات العمل 90-11، تتمثل فيما يلي:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود العمل المرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة.

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

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

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

فتحديد مدة علاقة العمل يعتبر استثناء من الأصل الذي هو عدم تحديد المدة، وتبعا لذلك فإنه في مثل هذه العقود إذا ما انتهى الأجل الوارد ذكره بدقة وبصفة صريحة وواضحة في عقد العمل ينقضي هذا الأخير هو أيضا، ولا تترتب أية التزامات في ذمة الطرفين، إلا إذا تعلق الأمر بإمكانية عدم تجديد العقد، أين يفسر السكوت والاستمرار في تنفيذ الالتزامات في هذه الحالة على أنه رغبة في تجديد العقد¹ وبالتالي يصير هذه العقد عقد غير محدد المدة بعد أن كان محدد المدة، غير أنه بالمقابل يمكن أن يتصور انقضاء عقود العمل المحددة المدة قبل انقضاء أجلها، وذلك من خلال اتفاق الأطراف على ذلك، بحكم أن العقد شريعة المتعاقدين يجوز تعديله ونقضه باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون، طبقا للقواعد العامة للقانون المدني من خلال نص المادة 106 منه، كما يتصور ذلك أي انقضاء هذه العقد في

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص114.

حالة الفسخ سواء بسبب خطأ صدر من العامل أو بدونه، وهنا يجب أن تحترم الإجراءات القانونية الواجبة في مثل هذه الحالات.¹

الفرع الثاني: الحالات غير العادية لانتهاج عقد العمل

هناك حالات قانونية غير عادية نص عليها تشريع العمل تؤدي لانتهاج عقد العمل وهي البطلان والإلغاء القانوني والعزل و التسريح لأسباب اقتصادية، ويمكن أن ينتهي عقد العمل كذلك طبقاً للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين عن طريق الفسخ.

أولاً- بطلان عقد العمل: يخضع عقد العمل فيما يخص البطلان إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني، سواء فيما يخص البطلان النسبي، كما في حالة نقص الأهلية أو توافر أحد عيوب الإرادة من غلط أو إكراه أو تدليس أو استغلال، أو فيما يخص البطلان المطلق كما في حالة انعدام الرضا أو عدم مشروعية السبب.

غير أنه بالمقابل فإن الحكم ببطلان عقد العمل لا يسري بأثر رجعي مراعاة لخصوصية هذا العقد، حيث لا يتصور في إطار هذا العقد أن يحرم العامل بسبب الحكم ببطلان عقد العمل حقاً من حقوقه،² كما ورد ذلك بخصوص الأجر مثلاً وفقاً لما قضت به المادة 135 من قانون 90-11 حيث لا يمكن أن يؤدي بطلان عقد العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه، كما أنه لا يتم إبطال عقد العمل برمته وإنما فقط البنود المخالفة للقانون، وهذا ما أشارت إليه المادة 136 من قانون 90-11 بنصها على أنه: "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون"، وأشارت إليه أيضاً المادة 137 من ذات القانون بنصها على أنه: "يكون باطلاً

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 349.

² محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1995، ص 128.

وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستتقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية."

وتبعاً لذلك فإن ما ورد في نص المادتين 136 و137 يعد ترجمة لما ورد في القواعد العامة للقانون المدني والخاصة بالبطلان، إذ قضت المادة 104 من القانون المدني الجزائري على أنه: "إذا كان العقد في شق منه باطلاً أو قابلاً للإبطال فهذا الشق وحده هو الذي يبطل، إلا إذا تبين أن العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلاً أو قابلاً للإبطال، فيبطل العقد كله."

ثانياً- فسخ عقد العمل: عقد العمل غير محدد المدة يمكن انهاءه في أي وقت لسبب حقيقي وقانوني وبالتالي فإنه يمكن فسخه بالإرادة الحرة لطرفي العقد، إما بطلب من العامل أو من صاحب العمل مع احترام الإجراءات المعمول بها في فسخ عقود العمل، حيث يخضع عقد العمل كغيره من العقود الملزمة للجانبين إلى القواعد العامة من حيث انحلال العلاقة العقدية عن طريق اتفاق الأطراف أو ما يسمى الفسخ الاتفاقي طبقاً لنص المادة 119 من القانون المدني الجزائري، وتبعاً لذلك يجوز لأطراف عقد العمل المطالبة بفسخ العقد وفق الأطر والشروط التي تضعها اتفاقيات العمل الجماعية وعقود العمل ذاتها، مثل الاخطار المسبق عن النية في فسخ العقد حيث يجب إخطار الطرف الثاني بالرغبة في الفسخ بعد مدة معينة وهي مهلة الاخطار المسبق، ذلك أن الفسخ في مثل هذه الحالات يخضع للرقابة القضائية، إذ يتحمل الطرف المبادر بالفسخ المسؤولية في اثبات السبب المشروع والذي من أجله يطالب بالفسخ.¹

ويفصل الفقه فيما يخص الفسخ الاتفاقي فيما إذا كان بمبادرة من العامل أو من قبل المستخدم، فإذا كان الفسخ بمبادرة من العامل فإن هذا الفسخ يخضع لما تخضع له مسألة

¹ أحمد عبدالكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص264.

الاستقالة من شروط وإجراءات وذلك لتمكين صاحب العمل من التحرك من أجل استخلافه، أما إذا ما كان المبادر بالفسخ هو المستخدم فيلتزم بكل الضمانات والإجراءات المقررة لفسخ العقد دون خطأ من العامل كما هي محددة في القانون أو في النظام والاتفاقيات المعمول بها.¹

وإذا لم يقبل العامل بهذا الفسخ ويرى بأنه تعسفيا فله الحق في رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلغاء قرار الفسخ أو المطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق من جراء ذلك، وفقا لما نصت عليه المادة 73 فقرة 4 من قانون علاقات العمل 90-11 المعدل والمتمم بالأمر 91-26 بأنه: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقيات الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلتزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله، وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفيا.

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة 6 أشهر من العمل، دون الاخلال بالتعويضات المحتملة، يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض".²

ثالثا- العزل: يعتبر العزل من الحالات القانونية التي تؤدي لإنهاء عقد العمل، إذ تنص المادة 66 فقرة 04 من قانون علاقات العمل 90-11 على أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات

¹ القاضي عبداللطيف حمدان، المرجع السابق، 461.

² القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990، ج ر العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 21-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر العدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

التالية: "العزل"، ويتضح من خلال حالات إنهاء علاقة العمل كيف سعى المشرع الجزائري مثله مثل التشريعات المقارنة إلى حماية العامل ومراعاة مصلحته إلا أنه بالمقابل سعى أيضا إلى حماية مصلحة المستخدم من خلال حماية نشاط المؤسسة المستخدمة، وذلك من خلال تنظيمه لمسألة عزل العامل في حالة ارتكابه لخطأ جسيم.

غير أن اختلاف الآراء الفقهية والأحكام القضائية في كيفية تصنيف الأخطاء الجسيمة التي من شأنها أن تؤدي إلى تسريح أو عزل العامل، وذلك بالنظر إلى اختلاف القطاعات العمالية وكذا اختلاف تصنيف الدرجات المهنية للعمال، ولعل لهذا السبب تدخلت التشريعات الحديثة لتنظيم هذه الأخطاء.¹

ولم يشذ المشرع الجزائري عن هذه القاعدة إذ عمد إلى تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى تسريح العامل من خلال المادة 73 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، حيث تتمثل في:

- 1- رفض العامل تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل بدون عذر مقبول.
- 2- تسريب العامل لأسرار مهنية بدون إذن المستخدم.
- 3- ارتكاب أعمال من شأنها توقيف العمل توقيفا جماعيا.
- 4- القيام بأعمال العنف.
- 5- إلحاق الضرر عمدا بالبنائيات وأجهزة العمل.
- 6- تعاطي الكحول والمخدرات أثناء العمل.
- 7- عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين.

¹ القاضي عبداللطيف حمدان، المرجع السابق، 463.

وإضافة إلى ما ورد في المادة 73 السابقة الذكر التي أشارت إلى عدم قصر تحديد الأخطاء الجسيمة الممكن ارتكابها من قبل العامل على ما ورد فيها فقط، بل أشارت إلى تحديدها أيضا طبقا لنصوص قانونية أخرى ومثالها ما ورد في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب في مادته 36 التي اعتبرت عرقلة حرية العمل وعدم الامتثال للأحكام القضائية يشكل خطأ جسيما، كما نصت المادة 40 من ذات القانون على أنه: "يعد رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ جسيما".

كما أن المشرع الجزائري لم يكتف بتحديد الأخطاء الجسيمة حماية للعامل، إذ أن ترك أمر تحديدها للمستخدم قد يؤدي إلى تعسفه في ذلك، بل ألزم المستخدم باحترام جملة من الإجراءات نص عليها في المادة 73 فقرة 01 من قانون 90-11،¹ والتي قضت بأنه: "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها 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".

كما أنه وتشديدا لسلطة المستخدم إزاء الأخطاء الجسيمة التي من الممكن أن يرتكبها العامل، فقد اشترط القضاء إضافة إلى الأحكام التشريعية الواردة بهذا الخصوص حماية لهذا العامل، أن يتخذ قرار التسريح باقتراح من لجنة تأديب وذلك بعد ثبوت ارتكاب الخطأ الجسيم.²

¹ القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أفريل 1990، ج ر العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 122.

رابعاً- التسريح لأسباب اقتصادية: لقد نص المشرع الجزائري على التسريح لأسباب اقتصادية في المادة 69 من قانون 90-11، والتي قضت بأنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي، يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

وتبعاً لذلك فإنه يجوز للمستخدم ونظراً لاعتبارات اقتصادية بحتة اللجوء إلى تقليص عدد المستخدمين لديه، وذلك حفاظاً على سيرورة نشاط مؤسسته الاقتصادي، وتحدد الاعتبارات الاقتصادية بالنظر إلى موجة التطور التكنولوجي التي مست وسائل الإنتاج مما أدى إلى تقليص العمل البشري في ساحة الإنتاج في المؤسسات الاقتصادية، مما يجعل المستخدم في غنى عن عدد من المهن والوظائف، كما أن الأزمات الاقتصادية والمالية التي قد تعصف ببعض المؤسسات الاقتصادية قد يجعل المستخدم أمام حتمية تقليص عدد العمال توفيراً لموارد مالية كافية لضمان بقاء المؤسسة المستخدمة، وهذا ما يميز هذا النوع من التسريح عن باقي أنواع التسريح التي تمت دراستها،¹ حيث نصت المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 على أنه: "لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة والعمال الموسميون أو العاملون في البيت والعاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي".²

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص76.

² المرسوم 74-11 المؤرخ في 26 ماي 1974، المتضمن التأمين على البطالة، ج ر العدد 34، 01 جوان 1974.

إلا أنه وإذا كان من المفهوم لجوء المستخدم لمثل هذا النوع من التسريح مراعاة لمصلحة مؤسسته الاقتصادية، إلا أن "تعدد واختلاف الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح الجماعي أدى إلى صعوبة إيجاد معيار دقيق لحصرها، إلا من طرف صاحب العمل القادر وحده على إثبات حقيقة وجدية هذه الأسباب. لذلك حاول الفقه في البداية ربط السبب الاقتصادي بالصعوبات والضغط الظرفية المتولدة عن السوق، ثم توسع هذا المفهوم فيما بعد ليشمل كل الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة وتحديثها. وقد أخذ المشرع الفرنسي بهذا المفهوم الواسع في قانون 03 جانفي 1975 المتعلق بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية والذي حدد فيه الشروط والاجراءات المتبعة في هذا النوع من التسريح".

غير أنه بالمقابل إذا كان القانون قد اعترف للمستخدم بجواز اللجوء إلى هذا النوع من التسريح مراعاة لمصلحة مؤسسته إلا أنه ألزمه حماية للعمال بجملة من الشروط تضمنتها المادة 70 من القانون 90-11، والتي نص فيها المشرع على أنه: "يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما:

- تخفيض ساعات العمل.

- العمل الجزئي كما هو محدد في القانون.

- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به.

- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة

تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أج تقليص عدد المستخدمين."

المبحث الثالث: منازعات العمل الفردية

عند إبرام عقد العمل يترتب عليه علاقات بين رب العمل والعامل تتمثل في حقوق وواجبات لكل منهما، وعند تنفيذ هذه العلاقة قد تؤدي إلى توتر العلاقة بينهما نظرا لتعارض مصالحهما، ويرجع ذلك لأسباب مختلفة، فعلاقة العمل التي تربط بين العامل وصاحب العمل عند تنفيذها، يمكن أن تشهد وقوع منازعات بينهما لسبب خرق حق من الحقوق المقررة قانونا أو عدم تنفيذ أحد الأطراف للالتزامات الواقعة عليه.

وأدى ذلك بتشريعات العمل إلى الاهتمام بهذا النوع من المنازعات وتنظيم آليات وإجراءات حلها وتسويتها، وإقامة أجهزة خاصة لذلك منها وقائية وأخرى قضائية.

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية

نتطرق لتعريف منازعات العمل الفردية ثم لصورها.

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية

من الضروري قبل الخوض في صور وطرق تسوية منازعات العمل الفردية التطرق لتعريفها، فهناك عدة تعاريف نركز فيها على التعريف القانوني ثم الفقهي لمنازعات العمل الفردية.¹

أولاً- تعريف منازعات العمل الفردية قانونا:

يقصد بالمنازعة الفردية للعمل كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل بسبب تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، حيث جاء تعريف منازعات العمل الفردية في المادة 02 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل بأنه: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 295.

أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئات المستخدمة¹.

من خلال هذه المادة نلاحظ أن المشرع الجزائري قصر مفهوم المنازعة الفردية على المنازعات التي سبب نشوئها خلاف بين العامل والمستخدم حول تنفيذ علاقة العمل، ونظم المشرع إجراءات تسوية النزاع من خلال التمييز بين فئتين من الأحكام، أحكام التسوية الودية ثم التسوية القضائية، كما أنه يعتبر أن الخلاف يأخذ شكل المنازعة فقط عندما لا يجد حلا له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية بواسطة آليات مختلفة².

ثانيا- تعريف منازعات العمل الفردية فقها:

هناك من عرف منازعات العمل الفردية بأنها كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة، وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الآخر³.

وهناك من عرفها بأنها كل خلاف قائم بين العامل وصاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، لوجود إخلال من أحدهما بالتزام من التزاماته المحددة ابتداء في العقد، أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي موجود، وهو ما يترتب عليه إضرار للطرف الآخر.

كما تم تعريفها في الفقه الفرنسي بأنها ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو

¹ القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر العدد 06، 07 فيفري 1990.

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الخامسة، 2010، ص8.

³ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، دار هومة، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2007، ص13.

تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنه إلحاق الضرر بالطرف الآخر، وعرفت أيضا بأنها ذلك النزاع الخاص بالعمال أو بعض العمال، يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه.¹

الفرع الثاني: صور منازعات العمل الفردية

تأخذ منازعات العمل الفردية عدة أشكال حسب طبيعة كل خلاف يثور بين طرفي عقد العمل، العامل والمستخدم حول تنفيذ هذا العقد وسريان علاقة العمل وانتهائها وأثار ذلك. **أولاً- منازعات مرتبطة بتنفيذ بنود العقد:** لم يعرف المشرع عقد العمل بل اعتبره وسيلة شكلية قد تكون بشكل كتابي أو غير كتابي حسب، لكن يتخذ مظهر النزاع العمالي الفردي إذا تخلف شرط أو بند أساسي يتعلق بركن من أركانه أو تلك الأحكام الأساسية كهوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد منصب العمل، ورتبته في السلم الوظيفي، الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه، ونوع العمل، بداية ونهاية العقد و تحديد الأجر و توابعه. فكل إخلال بالالتزامات التعاقدية بين طرفي عقد العمل تنتج عنه نزاعات تتعلق ببنود العقد.

ثانياً- منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي: كان لمشاركة العمال أهمية في تحسين وحماية الوضعية المهنية والاجتماعية والاقتصادية لهم، عبر المفاوضات و مشاركتهم في إعداد اتفاقيات العمل الجماعية التي أقرها المشرع في القانون 90-02،² فكل إخلال ببنود هذه الاتفاقية يضر بالعمال، يعتبر نزاعا عماليا فرديا وهذا طبقا لنص المادة 118 من قانون علاقات العمل 90-11.³

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص296.

² القانون 90-02 المؤرخ 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 06، 07 فيفري 1990.

³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص16.

ثالثا - منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي: تلتزم كل مؤسسة تشغل 20 عاملا على الأقل بإعداد نظام داخلي، ويجب عرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال لإبداء الرأي فيه بل تطبيقه، وتودع نسخة منه لدى مفتشية العمل والمحكمة المختصة إقليميا، إنه أداة لتنظيم العلاقة بين العمال والمستخدم، تمكن هذا الأخير من تنفيذ أحكامه واتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة ضد كل عامل يرتكب خطأ مهنيا أو مخالفة لأحكام هذا النظام، فإذا كانت تلك الإجراءات التأديبية تعسفية أو مبالغ فيها تتحول إلى نزاع.

رابعا - منازعات متعلقة بخرق القانون والتنظيم: رغم تراجع دور الدولة في الحماية والتدخل في مجال العمل والتشغيل، إلا أنها ظلت وفيه لسلطتها في مجال تنظيم القطاع من خلال القانون والتنظيم، فإذا ورد شرط باطل في العقد أو الاتفاقية مخالفا للقانون أو التنظيم يبطل الشرط وتبقى البنود الأخرى حسب المادة 63 من القانون رقم 90-11.¹

المطلب الثاني: أساليب تسوية المنازعات الفردية للعمل

يرتب عقد العمل حقوق وواجبات لكل من طرفي العقد، وعند تنفيذ هذا العقد بين العامل وصاحب العمل يمكن أن تشهد وقوع منازعات بينهما لعدم تنفيذ أحدهما للالتزامات الواقعة عليه، وهناك طرق لتسوية هذه المنازعة الفردية تتمثل في التسوية الودية وقد يتم اللجوء إلى التسوية القضائية، إذا لم تجد الطريقة الأولى نفعاً.

الفرع الأول: التسوية الودية للمنازعات الفردية للعمل

يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهما قبل اللجوء إلى القضاء، و يتميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل المؤسسة، وتلك التي تباشر خارجها عن طريق المصالحة.

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص18.

أولاً- التسوية الداخلية: تتمثل التسوية الداخلية للنزاع في اتفاق طرفي علاقة العمل على عدم تدخل أي طرف آخر خارجي في حل النزاع والاكتفاء بالحل الودي الداخلي للنزاع، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها، ويشترط لتنفيذها أن لا تكون مخالفة لما ينص عليه هذا القانون من ضمانات مقررة للعامل وهذا ما نصت عليه المادة 03 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. كما سمحت المادة 04 من القانون نفسه للعامل في حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 03 أن يعرض الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر في العمل ليقدم جواباً في أجل 08 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم الرضا من طرف العامل يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، ويجب الرد كتابياً خلال 15 يوماً من تاريخ الإخطار.

ومن خلال ذلك فإن التسوية الداخلية تتم داخل أجهزة المؤسسة بطريقة إدارية بأن يسحب مصدر القرار قراره المنشئ للنزاع أو يعدله أو يتقبله العامل، وفق الإجراءات المقررة في الاتفاقيات الجماعية أو القانون، مثل منح رب العمل مهلة لسحب أو تعديل القرار، وعقد جلسة استماع للعامل قبل إصدار القرار قصد التمكن من التقريب بين الطرفين في محاولة لحسم النزاع مسبقاً¹.

ثانياً- المصالحة: هو إجراء يقوم به طرف ثالث أجنبي عن المؤسسة للتوفيق بين طرفي النزاع وذلك قصد حسمه قبل اللجوء إلى القضاء، وقد أوكلها المشرع الجزائري إلى هيئة متساوية التمثيل نصفها من ممثلي العمال والنصف الثاني ممثلاً لأرباب العمل، ويتولى أمانتها مفتش للعمل، وتتم المصالحة من خلال إيداع عريضة مكتوبة أو بمقتضى محضر بأقوال الطرف

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص12.

المتضرر يحرره رب العمل المختص، والمصالحة شرط جوهري لمباشرة الدعوى العمالية، بحيث يعد إغفالها سببا لرفض الدعوى القضائية شكلا¹.

فإذا استنفذ العامل إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يجب عليه أن يعرض النزاع على المفتشية بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا، حيث يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي وذلك حسب المادة 26 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ثم يقوم مفتش العمل خلال 03 أيام من تبليغه بإخطار مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع خلال 08 أيام على الأقل من تاريخ الإستلام، وإذا لم يحضر المدعي عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يستدعي من جديد وإذا تغيب للمرة الثانية يحرر محضر عدم الصلح ويسلم للمدعي، وفي حال غياب هذا الأخير دون عذر جدي يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية و يبلغ ذلك القرار إلى المدعي².

ومن خلال هذه المادة يتبين أن مفتش العمل هو الذي يستلم الشكوى وهو الذي يقوم باستدعاء الأطراف للاجتماع والنظر في الشكوى، وإذا لم يتوصل الطرفان إلى مصالحة يحرر محضر عدم الصلح وتسليم نسخ للأطراف أما في حال الاتفاق الجزئي يعد المكتب محضرا بالصلح، لكن يفهم من ذلك أن العامل لا يجوز له المطالبة أمام المحكمة بباقي حقوقه المتنازع حولها لكن يرى البعض أن مكتب المصالحة يمكنه تحرير محضر عدم الصلح في مواضيع الخلاف.

ومحضر المصالحة حسب المادة 32 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل لا يمكن الطعن فيه إلا بالتزوير ويعتبر بذلك حجة على الطرفين، وإذا لم

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 98.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 29.

يتوصل الطرفان إلى مصالحة يحزر محضر عدم الصلح وبعد ذلك يلجأ صاحب المصالحة إلى القسم الاجتماعي لرفع دعوى قضائية.

1- اختصاصات مكتب المصالحة: نميز في هذا الصدد بين الاختصاص الموضوعي والاختصاص المحلي:

أ- الاختصاص الموضوعي: يمتد اختصاص مكتب المصالحة لكافة المنازعات الفردية في العمل، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، وعليه يستثنى من هذا المجال الأنظمة الخاصة، وتلك الخاضعة للتوظيف العمومي.

ب- الاختصاص الإقليمي: الأصل أن يؤسس لكل دائرة إقليمية لمكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة، إلا إذا استدعت ضرورات عملية استحداث أكثر من مكتب واحد داخل دائرة اختصاص مفتشية واحدة، كما هو الحال بالنسبة لشساعة النطاق الجغرافي لاختصاص مفتشية العمل، أو ارتفاع حجم المنازعات العمالية لاسيما بالنسبة للمناطق ذات النشاط الاقتصادي الكثيف¹.

2- تنفيذ اتفاقات الصلح: لا يملك مكتب المصالحة سلطة إجبار الطرفين على تنفيذ اتفاق الصلح، حيث يتدخل المشرع لدعم ما تم الاتفاق عليه بين المتنازعين، حيث شمله بنظام الغرامة التهديدية بأمر من رئيس المحكمة المختصة الملتزم بعريضة من أجل التنفيذ، مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن ربع الأجر الوطني الأدنى المضمون².

الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 99.

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 23.

إذا لم تتم المصالحة بين الطرفين ترفع الدعوى أمام القضاء، وبالضبط أمام القسم الاجتماعي حسبما نصت عليه المادة 36 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ويرفعها الطرف الذي له مصلحة.

أولاً- تعريف قضاء العمل: هو قضاء مختص بالمنازعات التي تثور بين طرفي عقد العمل وهو ذو اختصاص أصيل، حيث لا ينظر إلا في المسائل التي يحيلها عليه قانون العمل دون غيرها وهو قضاء مهني متساوي التمثيل، حيث يتشكل من ممثلين منتخبين من العمال، وممثلين منتخبين عن أرباب العمل.

ثانياً- تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر: مر تنظيم قضاء العمل في الجزائر بالمراحل التالية:

1- مرحلة ما قبل 1972 : كان فيها قضاء العمل مندمجا ضمن المنظومة القضائية العامة التي أقرها الأمر 65-278.

2- مرحلة 1972-1975 : تميزت بتحول في تشكيلة المحكمة الاجتماعية من حيث انعقادها برئاسة قاضي يساعده مساعدان لهما صوت استشاري حسب ما ورد في الأمر 72-61 المتضمن سير المحاكم في المسائل الاجتماعية.

3- مرحلة 1975-1990 : تميزت بإجراءات خاصة لاسيما عرض النزاع على مفتشية العمل المختص حسب ما أورده الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل.

4- مرحلة ما بعد 1990: أقر المشرع بمقتضى القانون 90-04 المتضمن تسوية المنازعات الفردية في العمل صوتا تداوليا بالنسبة للمساعدين.¹

ثالثاً- تشكيلة و اختصاصات القسم الاجتماعي:

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 50 وما بعدها.

1- تشكيلة القسم الاجتماعي: يتشكل القسم الاجتماعي على مستوى المحاكم الإبتدائية من قاض رئيسا ويعاونه مساعدين من العمال ومساعدين من أصحاب العمل كقاعدة عامة واستثناء عن القاعدة العامة يجوز عقد الجلسة بحضور مساعد من العمال ومساعد من أصحاب العمل على الأقل، وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وللمساعدين من العمال وأصحاب العمل صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس أي القاضي، وهذا حسب المادتين 08 و 40 من القانون 90-04.¹

حيث تنص المادة 08 من القانون 90-04 على ما يلي: " تتعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين".

وتتشكل محكمة العمل أو القسم الاجتماعي من قاضي يرأس المحكمة، ومن ممثلين اثنين للعمال وممثلين اثنين لأرباب العمل، ينتخبون من بين العمال وأرباب العمل كل حسب صفته، ويجوز للمحكمة أن تتعقد قانونا بحضور ممثل واحد عن كل فئة، أما بالنسبة للغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا فهي تتشكل حصرا من قضاة معينين.

2- اختصاصات القسم الاجتماعي (محكمة العمل): حدد القانون مجال اختصاص محكمة العمل سواء تعلق الأمر بالاختصاص الإقليمي أو الاختصاص الموضوعي.

أ- الاختصاص الإقليمي: تنص المادة 501 فقرة 01 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص102.

العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه"¹، وتضيف المادة 501 فقرة 02 من نفس القانون: "غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي".

ب - الاختصاص الموضوعي : حيث تحدد المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الاختصاص الموضوعي للقسم الاجتماعي، الذي يختص للفصل في القضايا التالية:

- إثبات وتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

- منازعات انتخاب مندوبي العمال.

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

- منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد.

- المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية للعمل.

رابعاً - إجراءات التقاضي: نرجع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية لمعرفة الإجراءات المتبعة في ذلك والتي تشير إليها المادة 503 بأن: "ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقاً للقواعد المقررة قانوناً"، وأضاف هذا القانون بأنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

وترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة وذلك وفقاً

لنص المادة 37 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث تحدد

¹ قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، الصادر بموجب القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، ج ر العدد 21، 23 أبريل 2008 .

الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما من تاريخ رفع الدعوى، ويجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال.¹

فإجراءات التقاضي تخضع أمام المحكمة العمالية للأحكام ذاتها المقررة بالنسبة لإجراءات التقاضي عموما، مع استثناء مرتبط باشتراط محضر عدم المصالحة كشرط لمباشرة الدعوى العمالية، حيث ترفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة تودع لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة، أو الإدلاء بأقوال لدى هذه الجهة، حيث يتكفل حينها كاتب الضبط بتحرير محضر بأقوال المدعي، وتقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، فإذا لم يحضر المدعي أو ممثله بدون عذر مقبول ورغم صحة التبليغ يتم شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر المدعى عليه بدون عذر مقبول ورغم صحة التبليغ فيقضى في غيابه، وفي حالة ما إذا كان غيابه مبررا فيستدعى من جديد.²

إن الطابع الإستعجالي لقضايا العمل دفع المشرع إلى تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز 15 يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية، وأن تصدر حكمها في أقرب وقت ممكن، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية مثل تعيين خبير، وفيما يتعلق بإعادة السير في الدعوى في حالة وفاة المدعي أو المدعى عليه، فللورثة حق مواصلة السير في الدعوى إلا أن تكون مهياً للفصل فيها.³

الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص104.

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص42 وما بعدها.

³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص64.

قد تكون علاقة العمل فردية تربط بين العامل ورب العمل وتتجسد بعقد العمل الفردي كما قد تكون علاقة العمل جماعية تربط بين مجموعة من العمال أو نقابة عمل من جهة، وبين صاحب العمل أو جمعية أصحاب أعمال من جهة أخرى، لكن علاقة العمل الجماعية ليست بديلا عن عقد العمل الفردي، حيث يبقى هذا الأخير هو العقد الذي بموجبه يتم استخدام صاحب العمل للعامل، أما علاقات العمل الجماعية فهي عبارة عن اتفاق على تنظيم شروط العمل التي يتوجب الالتزام بها في عقود العمل الفردية بين رب العمل والعامل، ولا يكون هذا الاتفاق دائما نتيجة لمفاوضات ودية بين طرفيه، بل يكون في أغلب الأحيان نتيجة لنزاعات عمل جماعية، وستتطرق في هذا الفصل لماهية علاقات العمل الجماعية، وبعدها لممارسة الحق النقابي وأخيرا لمنازعات العمل الجماعية.

المبحث الأول: ماهية علاقة العمل الجماعية

لدراسة علاقة العمل الجماعية من الضروري التطرق في البداية لماهيتها، من خلال تعريفها وبيان خصائصها ونطاقها وأخيرا لاتفاقية العمل الجماعية كأساس لها.

المطلب الأول: مفهوم علاقة العمل الجماعية

نتطرق في هذا العنصر المتعلق بمفهوم علاقة العمل الجماعية لتعريفها وبيان خصائصها وأخيرا لنطاقها .

الفرع الأول: تعريف علاقة العمل الجماعية

تعرف علاقة العمل الجماعية بأنها اتفاق خطي بين صاحب العمل أو جمعية أصحاب عمل من جهة، وبين نقابة عمال أو مجموعة من العمال من جهة أخرى، على تنظيم شروط العمل، فتتضمن هذه العلاقة الجماعية للعمل شروطا يتوجب احترامها عند إبرام عقود العمل الفردية بين العامل ورب العمل، كتحديد الحد الأدنى للأجور، وساعات العمل والعطل وتنظيم

الترقية، والإجراءات التي تتبع في الصلح والتحكيم لفض النزاعات ومكافأة نهاية الخدمة وغيرها.¹

وعرف الفقه والقضاء عقد العمل الجماعي بأنه تنظيم جماعي أو مشترك ينظم شروط العمل بين ممثلي العمال وأصحاب العمل بما يحقق مزايا أفضل.² وعرفه آخرون بأنه العقد الذي يبرم وتظهر آثاره وشروطه على أشخاص لم يشاركوا في عقده، ويتم بين نقابة مهنية عمالية مع رب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو مع نقابة لأصحاب العمل.

وتعرف علاقة العمل الجماعية كذلك بأنها مصدر معاون للتشريع فهو يختلف من حيث تأثيره المباشر كمصدر للقانون عن تعليمات العمل أو بيانات مخاطر المهنة، لأنه يتضمن قواعد تناقش وتحدد ويصوت عليها قبل إبرام الاتفاق من قبل عمال المشروع أو المشاريع المعنية ويتفق عليها جماعيا، بينما تعليمات العمل المتمثلة في النظام الداخلي للمؤسسة فتصدر من صاحب العمل أو الجهة الإدارية.³

فلا تعد علاقة أو عقد العمل جماعيا إلا إذا كان موضوعه هو تنظيم شروط العمل وكان أحد طرفيه نقابة عمال أو مجموعة عمال والطرف الآخر صاحب عمل أو جمعية أصحاب عمل، ولا يحد من حرية الطرفين في هذا الاتفاق بالتطرق لأي موضوع يدخل في مناقشة شروط العمل إلا قيد واحد وهو مخالفة القانون والنظام العام والآداب العامة.

الفرع الثاني: خصائص علاقة العمل الجماعية

¹ أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة، عمان، الأردن، الطبعة الخامسة، 2010، ص316.

² نايل عيد، قانون العمل، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2001، ص151.

³ مصطفى فراج، قانون العمل لسنة 1996 وتعديلاته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص96.

يعرف عقد العمل الجماعي بأنه اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى، وتتميز علاقة العمل الجماعية بعدة خصائص، من أهمها ما يلي:

1- الصفة الجماعية لأطراف علاقة العمل: يمكن القول أن الغرض الرئيسي من علاقة العمل الجماعية هو مواجهة العمال لأصحاب العمل بشكل جماعي مع بعضهم البعض، حيث يعتبر الشكل الجماعي إلزامياً بالنسبة للعمال في علاقة العمل الجماعية، وعلى ذلك يجب أن يمثل العمال منظمة نقابية أو أكثر، ولا يكون للعامل حق التوقيع على العقد بشخصه بعكس عقود العمل الفردية التي يشترط فيها الاتفاق مع العامل نفسه، كما أن الصفة الجماعية غير لازمة في صاحب العمل، فيجوز إبرام العقد مع عدد من أصحاب الأعمال أو مع صاحب عمل واحد أو منظمات ممثلة لهم.

2- عدم إلزامية القيام بعمل معين لصاحب العمل: لا يترتب على عقد العمل الجماعي التزام العامل بالقيام بعمل معين لصاحب العمل مقابل أجر كما هو الحال بالنسبة لعقد العمل الفردي، فدور علاقة العمل الجماعية تقتصر على تحديد الشروط الواجب اتباعها عند إبرام عقد العمل الفردي بحيث تكون شروط عقد العمل الفردي التي تناقض عقد العمل الجماعي باطلة ولا ترتب أي أثر، وهذا ما تنص عليه المادة 136 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأنه: "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون".¹

¹ القاضي حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى،

3- إلزامية التقيد بنود علاقة العمل الجماعية: إن الهدف الأساسي من تنظيم العقود الجماعية هو المساواة بين العمال والحد من الخلافات بينهم وبين أصحاب العمل، وذلك بتحديد شروط وقواعد عامة يقع أثرها على الفئة التي تندرج تحت مظلة هذا العقد، فيجب على أي عامل يشملها العقد الجماعي الالتزام بتلك القواعد والشروط عند إبرام عقده الفردي، بحيث لا تخالف بنوده بنود العقد الجماعي فيصبح باطلاً،¹ حيث تنص المادة 127 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأنه: "تلتزم الاتفاقيات الجماعية (الاتفاق الجماعي) كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة".

الفرع الثالث: نطاق علاقة العمل الجماعية

تتمثل علاقة العمل الجماعية في الاتفاق بين طرفين، الطرف الأول يتمثل في صاحب العمل أو جمعية أصحاب عمل من جهة، أما الطرف الثاني فيتمثل في نقابة عمال أو مجموعة من العمال من جهة أخرى، ومضمون هذا الاتفاق هو تنظيم شروط العمل، وعند إبرام هذه الإتفاقية صحيحة يتوجب على أطرافها الالتزام بما جاء فيها من بنود، وسنتطرق لنطاقها من حيث الأشخاص ومن حيث الموضوع.

أولاً- نطاق علاقة العمل الجماعية من حيث الأشخاص: توقع علاقة العمل الجماعية من طرفين وهما صاحب العمل أو جمعية أصحاب عمل من جهة، وبين نقابة عمال أو مجموعة من العمال من جهة أخرى، وهؤلاء هم الأطراف الأصليون في هذه العلاقة كونهم هم الذين يبرمونه ويحددون شروطه، وبالتالي فهم ملزمون بتنفيذه، كما يجب على خلفاء أصحاب العمل كالمشتري للمؤسسة أو الوارث لها الالتزام بما جاء في علاقة العمل الجماعية، وإذا أبرمت هذه العلاقة من طرف جمعية أصحاب العمل فإن هذه الجمعية وكل أصحاب العمل الأعضاء في

¹ القاضي حسين عبداللطيف حمدان، المرجع السابق، ص533.

الجمعية ملزمون بهذه العلاقة المبرمة، و في المقابل فإنه يلزم بها كذلك الطرف الآخر وهو نقابة العمال وكل العمال الأعضاء فيها، كأطراف أصليين في هذه العلاقة.

كما أن العامل المنسحب من النقابة التي وقعت على العلاقة الجماعية للعمل يستمر بالخضوع لأحكامها وبنودها، كون العامل طرف أصيل في هذا العقد مثله مثل النقابة التي وقعت العقد والتي كان ينتمي إليها، وبالتالي فإن انسحابه من هذه النقابة لا يؤثر على التزامه بهذا العقد.

كما تشمل علاقة العمل الجماعية العمال غير الأعضاء في النقابة التي أبرمت هذا العقد ويشمل كذلك العمال الذين انضموا للمؤسسة بعد إبرامها، كما يمكن أن تطبق أحكام علاقة العمل الجماعية على عمال مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات أو بصفة محلية أو جهوية كما يمكن أن يشمل تطبيقها كامل الوطن، كما جاء في المادة 127 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.¹

ثانياً - نطاق علاقة العمل الجماعية من حيث الموضوع: يلتزم أطراف علاقة العمل الجماعية بتنفيذ بنودها كما قد تشمل أطرافاً آخرين، فصاحب العمل ملزم بتنفيذ ما جاء فيها فيما يخص علاقاته بعماله، وإذا تعارضت شروط العقد الفردي لأحد العمال مع شروط عقد العمل الجماعي في موضوع ما فتطبق الشروط الأفضل للعامل، حيث يعتبر الشرط الوارد في عقد العمل الفردي الأقل مراعاة لمصلحة العامل باطلاً، أما إذا كان الشرط الوارد في عقد العمل الجماعي هو الأقل مراعاة لمصلحة العامل، فيبطل هذا الشرط بالنسبة لهذا العامل فقط،² حيث تنص المادة 137 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند

¹ القاضي حسين عبداللطيف حمدان، المرجع السابق، ص544.

² أحمد عبدالكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص337.

في عقد العمل يخالف باستنقاظه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

المطلب الثاني: الاتفاقية الجماعية للعمل كأساس لتنظيم علاقة العمل الجماعية

وضع المشرع تنظيما قانونيا أمرا يحمي بمقتضاه العامل عند إبرامه عقد العمل مع صاحب العمل، وكان الهدف من ذلك هو حماية العامل إزاء القوة الاقتصادية لصاحب العمل ومع ذلك فإن الاقتصار على هذه الحماية لن يؤدي إلى تحقيق الهدف المقصود منها، إذ أن أصحاب العمل وإن كانوا في بعض الأحيان يتنافسون، إلا أنهم في معظم الوقت يتفاهمون على ما يجلب لهم المصلحة المشتركة، ويدخل في ذلك توحيد نظم تعاملهم مع العمال بحيث يمكنهم فرض أفضل الشروط لمصلحتهم في عقود العمال في حدود التنظيم القانوني الأمر لعقد العمل الفردي.

وعلى ذلك فقد أصبح لزاما على العمال أن يواجهوا أصحاب العمل بصورة جماعية تتوازن مع القوة الجماعية لأصحاب العمل ولم يغفل المشرع هذه الحقائق، فعمد إلى تنظيم علاقات العمل الجماعية ويدخل في ذلك نقابات العمال وعقد العمل الجماعي، وأخيرا منازعات العمل الجماعية.

وتنشأ اتفاقيات العمل الجماعية عن طريق التفاوض بين أصحاب العمل وممثلي العمال من أجل تحسين شروط العمل وظروفه، وتحقيق منافع أكثر للعمال ومن ثم تظهر أهمية تواجد التمثيل النقابي القوي الذي يستطيع التفاوض والمساومة لتحقيق المطالب العمالية في شكل اتفاق يسري على الجميع، ويتمتع بالصفة الإلزامية في التطبيق.¹

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص193.

الفرع الأول: تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل

جاء تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل في المادة 114 من الأمر 96-21 المعدل والمتمم للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأن: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية"¹.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن قانون علاقات العمل ميز بين الاتفاقية الجماعية للعمل التي تعالج مجموع شروط العمل والتشغيل والضمانات الإجتماعية، وبين الإتفاق الجماعي الذي يعالج عنصرا أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط.

كما تعرف الاتفاقية الجماعية للعمل بأنه عبارة عن اتفاق بين طرفين متعاقدين، أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي، أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض وإبرام العقد، والطرف الثاني ممثلا من قبل صاحب العمل أو عدة أصحاب العمل، وذلك للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديدها بصورة عامة.²

الفرع الثاني: أهمية الاتفاقية الجماعية للعمل

تكتسي الاتفاقية الجماعية للعمل أهمية كبيرة خاصة بالنسبة للطرف الضعيف في عقد العمل وهو العامل وحمائته، ومحاولة خلق التوازن بين طرفيه وتحسين العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، وتظهر أهميتها من عدة نواحي نتناولها أهميتها الاجتماعية ثم الاقتصادية ثم القانونية.

¹ الأمر 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، المعدل والمتمم القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 10 جويلية 1996.

² بشير هدفي، المرجع السابق، ص195.

أولاً- الأهمية الاجتماعية للاتفاقية الجماعية للعمل: للاتفاقية الجماعية للعمل أهمية كبيرة خاصة من الناحية الاجتماعية، وذلك من خلال العمل على تحسين العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، بنصها على معالجة النزاعات الجماعية للعمل بوضع إجراءات المصالحة والتسوية لها، والنص على إجراءات وقواعد لعدم الوصول لحالة الإضراب أو نهاية للإضراب إن حدث، والنص كذلك على هيكله وانضمام العمال وأصحاب العمل لتنظيمات مهنية، والعمل على إقامة التوازن بين هاذين الطرفين، لتحقيق استقرار وظروف ملائمة داخل المؤسسات لأداء العمال لعملهم على أحسن وجه وتحقيق نتائج مرضية.¹

ثانياً- الأهمية الاقتصادية للاتفاقية الجماعية للعمل: تلعب الاتفاقية الجماعية للعمل دور مهم من الناحية الاقتصادية، حيث يترتب عليها توحيد شروط العمل بالنسبة لجميع العمال، لتحقيق المساواة بينهم وتجنب المنافسة بين أصحاب العمل وبالتالي حماية الطرف الضعيف في عقد العمل وهم العمال من الأضرار والسلبيات جراء ذلك ومنها انخفاض الأجور، وهو الهدف الذي ناضلت كثيرا من أجله الطبقة العمالية، كما تحاول الاتفاقية الجماعية للعمل الربط بين تشريعات العمل و التطورات الاقتصادية الحاصلة، بجعل عقود العمل الفردية تواكب هذه التطورات بما يسمح بتحسين ظروف العمال من جميع النواحي واستفادتهم من هذه التطورات وكذلك بمراعاة تحقيق التوازن بين الواجبات التي يتحملها العمال وبين المزايا التي يحصلوا عليها.²

ثالثاً- الأهمية القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل: تبرز الأهمية القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل من خلال دورها في تحقيق التوازن بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الفردية عند إبرامهم لعقود العمل الفردية، وذلك من خلال النقابات العمالية باعتبارها طرف مهم في

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2005، ص176.

² عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 1999، ص151.

الاتفاقيات الجماعية للعمل، فهي تقود المفاوضات وتمثل العمال وتعمل على الدفاع على مصالحهم المهنية وتحسين ظروفهم.¹

كما أن الاتفاقية الجماعية للعمل تفرز قواعد اتفاقية تكفل حماية العمال، وعلى طرفي علاقة العمل الفردية تطبيقها والالتزام ببندوها واحترامها وعدم مخالفتها، وتلعب هذه القواعد دورا مزدوجا في تنظيم علاقات العمل وتسد الثغرات التشريعية في حالة عدم وجود حكم لحل النزاع المعروض على الجهات المختصة، فهذه القواعد الاتفاقية تكمل القواعد التشريعية العمالية وتساهم في تطورها.²

الفرع الثالث: مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل

يشترط في الاتفاقية الجماعية للعمل أن يكون سببها مشروعا وغير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية، ولا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم، ويكون هدفها تحسين شروط العمل وتنظيمها، كما يشترط أن تكون مكتوبة ومحركة في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية.³ لذلك تهدف الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى تحقيق التوازن بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الفردية، وإلى توحيد شروط العمل بالنسبة لجميع العمال لتحقيق المساواة بينهم، وتحسين العلاقات بين العمال وأصحاب العمل من خلال معالجة النزاعات الجماعية للعمل، ويتمثل مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل في العناصر التالية:

- التصنيف المهني.
- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

¹ عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص 151.

² نايل عيد، المرجع السابق، ص 549.

³ بشير هدفي المرجع السابق، ص 196.

- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
 - المكافأة المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
 - كفاءات مكافئة فئات العمال المعنيين على المردودية.
 - تحديد النفقات المصرفية.
 - فترة التجريب والإشعار المسبق.
 - مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.
 - التغيبات الخاصة.
 - إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
 - الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
 - ممارسة الحق النقابي.
 - مدة الاتفاقية وكفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.
- وهذا حسب ما جاء في نص عليه المادة 120 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

الفرع الرابع: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل

اختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية لعلاقة العمل الجماعية حيث يرى البعض بأنه عقد أساسه التراضي، والبعض الآخر يرى أنه ليس عقداً بمعنى الكلمة بل له طبيعة تنظيمية أو لائحية، كما يرى آخرون أن له طبيعة مزدوجة عقدية وتنظيمية.

أولاً- الطبيعة العقدية للاتفاقية الجماعية للعمل: يرى البعض بأن اتفاقية العمل الجماعية عقد يقوم على التراضي بين طرفين، أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض وإبرام العقد والطرف الثاني ممثلاً من قبل صاحب العمل أو عدة أصحاب العمل، لكن هناك انتقاد وجه لهذا الرأي وهو كيف يفسر انطباق العقد على عقود العمل الفردية التي ستبرم بعد توقيع وسريان اتفاقية العمل الجماعية، إلا أن هذا الرأي كان رده أن العمال الذين ينوون الدخول في عقد فردي بموجب شروط العقد الجماعي أحراراً في إبرام العقد أو عدم إبرامه، فإن أبرموه فإنهم بذلك قد قبلوا بشروط عقد العمل الجماعي مما يعني توافر التراضي اللازم لإبرام العقد، وهنا يجب البحث في صفة نقابة العمال أثناء التعاقد.

ولقد ذهب البعض على اعتبارها من قبيل الوكالة الضمنية تتعقد بمجرد الانضمام من حيث الأطراف، إلا أن هذا التفسير لا يفسر الناحية القانونية في حالة رجوع صاحب العمل على النقابة أو رجوع النقابة على صاحب العمل، إذ أن دور الوكيل ينتهي بمجرد إبرام العقد وتتصرف الحقوق والالتزامات للأصيل، وذهب البعض الآخر إلى اعتبارها اشتراط لمصلحة الغير باعتبار أن لها مصلحة أدبية في إبرام العقد إلا أن رجوع النقابة على أعضائها المخالفين في عقد العمل يتعارض مع القواعد الخاصة في الاشتراط لمصلحة الغير.¹

ثانياً- الطبيعة التنظيمية للاتفاقية الجماعية للعمل: يرى أصحاب هذا الرأي أن هذه الاتفاقية الجماعية للعمل تصدر عن إرادة خاصة في المهنة وليس عن إرادة تشريعية وأن قانون العمل هو نوع من الأنظمة، وأن الغاية من العقد الجماعي هو وضع قواعد تفرض على العقد الفردي، كما أنه يتضمن قواعد عامة تفرض على جميع أفراد المجموعة أو أعضاء النقابة سواء الموجودين حالياً أو الذين سيبرمون العقد في المستقبل، ويرى أن الرضا في هذا العقد غير مهم

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 183.

لأنه يسري على جميع الأعضاء حتى المعارضين له، مما يجعل هذا العقد أقرب إلى القانون والنظام منه إلى العقد الرضائي، إذ أنه لا يجوز الاتفاق على مخالفته ويأخذ صفة النظام العام. إلا أن هناك انتقادات لهذا الرأي، إذ أن النظام أو القانون هو من اختصاص السلطات المختصة في الدولة ولا شأن للقطاع الخاص به، كما أن السماح للغير في الانضمام للعقد لا يغير من الطبيعة القانونية للعقد، وأن خضوع الأقلية للأغلبية في إبرام العقود هي قاعدة معروفة في نظام الجمعيات والشركات، كما أن صفة النظام العام لعقد العمل جاءت لحماية العامل بحيث أن كل شرط في العقد الفردي يخالف العقد الجماعي يعتبر باطلا ما لم يكن أكثر فائدة للعامل،¹ وهذا ما نصت عليه المادة 137 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستتقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

ثالثا - الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية للعمل: وقد ظهر هذا الرأي بهدف تقادي الانتقادات السابقة، حيث يرى أصحابه أنه يجب التمييز بين عقد العمل الجماعي من حيث إبرامه وعقد العمل الجماعي من حيث آثاره، وقد تبنى هذا الرأي عدد من الفقهاء إذ يروا أن الاتفاقية الجماعية للعمل ذو طبيعة خاصة ووجدوا أنها في إبرامها تعتبر كسائر العقود، أما في آثارها فلها صفة ذات قاعدة خاصة نظرا لما تتصف به من عمومية وتجريد، وذلك باعتبار أن المشرع نفسه قد فوض طرفي العقد في الاتفاق على قواعد عامة ومجردة وملزمة.²

فلم تعد الاتفاقية الجماعية للعمل مجرد اتفاق إرادي يتجسد في صورة عقد عادي يقتصر أثره على الأعضاء المنضمين إلى الهيئات والمنظمات الموقعة عليه، بل أصبحت تشكل طبيعة خاصة ومركبة حيث يتكون على أساس تعاقدية، بالنظر للاتفاق الإرادي للطرفين المتعاقدين

¹ عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، عشتار للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، الطبعة الثالثة، 1997، ص 481.

² جلال العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1995، ص 153.

الذي يشكل أساس الاتفاقية، ووضع إطارها التنظيمي بواسطة التشريع وهذا ما يفسر اكتسابها للقوة الإلزامية في التطبيق، وامتداد أثرها للعمال التابعين لمجال العمل المعني، وغير المنتسبين للهيئات الموقعة على الاتفاقية.¹

المبحث الثاني: ممارسة الحق النقابي

النقابة هي جمعية تنشأ بمقتضى اتفاق بين مجموعة أفراد ينتمون إلى مهنة معينة على القيام دائما وبانتظام بحماية مصالح أفراد المهنة، ورفع كفاءتهم الإنتاجية، ورفع مستواهم المادي والثقافي والاجتماعي، ويكون لهذه الجمعية الحق في تمثيل المهنة والدفاع عنها، وتعتبر النقابات العمالية الطرف الرئيسي في عقد العمل الجماعي وهي مجموعة من الأشخاص الذين تجمعهم نفس المهنة، ويمثلون الاعضاء للمطالبة بحقوقهم و مائة مصالحهم، وظهرت هذه النقابات في أواخر القرن التاسع عشر مع تزايد التطورات الاقتصادية من شركات ومصانع وسكك حديدية. فأصبح لزاما على العمال أن يواجهوا أصحاب العمل بصورة جماعية، تتوازن مع القوة الجماعية لأصحاب العمل، ولم يغفل المشرع هذه الحقائق فعمد إلى تنظيم علاقات العمل الجماعية، ويدخل في ذلك نقابات العمال.²

وبإقرار التعددية السياسية بعد التعديل الدستوري سنة 1989 انعكست هي الأخرى على التعددية النقابية بعد أن كان النظام النقابي القديم يعتمد على النقابة الوحيدة التي تمثل كل العمال في جميع القطاعات المختلفة، فأقر القانون الجديد 90-14 الصادر 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي اعترف بحق تكوين النقابات وحق الانخراط والانسحاب منها بالإرادة المنفردة لصاحبها دون أي ضغوط.³

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص197.

² القاضي حسين عبداللطيف حمدان، المرجع السابق، ص486.

³ القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 23، 06 يونيو 1990.

المطلب الأول: نشأة وتأسيس التنظيم النقابي

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

الفرع الأول: نشأة التنظيمات النقابية

عاشت الطبقة الكادحة ظروف صعبة وجد قاسية، حيث مورست عليهم من طرف أصحاب العمل أساليب الاستغلال والاضطهاد، فأدى ذلك لخلق جو من التذمر والقلق والإحساس بالظلم لدى العمال، وكان هذا من الأسباب الرئيسية التي أدت إلى نشوء موجة من الاحتجاجات والإضرابات في عدة دول أوروبية، فهناك إجماع بأن الظاهرة النقابية العمالية في العالم ظهرت لأول مرة في أوربا التي شهدت أولى الحركات الاحتجاجية العمالية التي أدت لميلاد النقابة العمالية، ونشأة هذه الأخيرة بقيام الثورة الصناعية في أوربا في أواخر القرن 18 بانجلترا.¹

حيث جاءت هذه الثورة الصناعية بجملة من التغيرات التي مست وسائل الإنتاج، وأصبح الاقتصاد الأوربي يعتمد على الصناعة والاستخدام الكبير للمكننة، وشهد ازدياد كبير في عدد المصانع وفي عدد العمال، فأصبحت هذه الطبقة العمالية تعاني من الاستغلال البشع لأرباب العمل دون مراعاة لحقوقهم ولتحسين ظروف عملهم ودون زيادة في أجورهم، حيث كان العمال يعملون لساعات طويلة مقابل أجور زهيدة، بالإضافة إلى استغلال بشع للأطفال والنساء وتشغيلهم في ظروف صعبة وقاسية، غياب للعطل وأوقات الراحة، وفي ظل هذه الظروف قام العمال بحركات احتجاجية وإضرابات في عدة مدن، وقوبلت هذه الحركات بالرفض والمنع بإصدار قوانين في كل من فرنسا وبريطانيا تمنع كل تجمع أو اتفاق مهني بأي شكل كان من

¹ القاضي حسين عبداللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 496.

شأنه المطالبة بتحسين ظروف العمل، وتم اعتبارها بمثابة مؤامرة على حرية العمل والصناعة وعرقلة لهما.¹

وظهرت أول الحركات العمالية في بريطانيا سنة 1720 تحت مسمى الجمعيات، مثل جمعية الخياطين في لندن وجمعية عمال الصناعات الصوفية، لكن استمرت هذه القوانين الراضية لهذه الحركات العمالية الاحتجاجية إلى غاية 1844 بصدور القانون الإمبراطوري في بريطانيا الذي أجاز التكتلات العمالية، حيث تعتبر بريطانيا أسبق الدول إلى الاعتراف بالأهلية الكاملة للنقابات العمالية وكان ذلك في عام 1871، ثم تلتها فرنسا في سنة 1864 وانتقلت بعد ذلك لباقي الدول الأوروبية وبعدها لباقي دول العالم.

وبنهاية الحرب العالمية الأولى أصبح مبدأ حرية العمل النقابي معترفا به في جميع الدول المصنعة والدول الاشتراكية كذلك، ونادت نقابات العالم باتحاد نقابي عالمي، فتأسس اتحاد النقابات العمالية العالمي في باريس عام 1945 بدعم من الكتلة الاشتراكية، وشكلت الرأسمالية على غرارها اتحادا نقابيا آخر سمي بالاتحاد الدولي للنقابات الحرة.²

ثم انتزعت النقابات العمالية الاعتراف بها في المجتمع الدولي، انسجاما مع الاتفاقيات والمعاهدات والمواثيق الدولية، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 الفقرة 4 منه بأن لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات لحماية مصلحته، وكذلك العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر من الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 الذي ينص في المادة 8 الفقرة أ بحق مجموعة من الأشخاص ذات مهنة واحدة بتشكيل نقابة لحماية حقوقهم ومصالحهم والدفاع عنها، أما التشريعات الوطنية فقد نظمت القوانين الداخلية

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص201.

² عزيز خثير، الظاهرة النقابية العمالية في العالم: المخاض العسير، مجلة مدارات تاريخية، مركز المدار المعرفي للأبحاث والدراسات، الجزائر، المجلد الأول، العدد الثالث، سبتمبر 2019، ص255.

والتشريعات العمالية بما يتفق مع جاء في هذه الاتفاقيات والمعاهدات والمواثيق الدولية من حقوق للطبقة العمالية، وذلك من خلال سن قوانين خاصة بالعمل، وكيفية تشكيل النقابات وتنظيمها وشروط عضويتها، والإضرابات العمالية وحقوق عمالها والجزاء المترتبة على التعدي عليها.¹

الفرع الثاني: تأسيس التنظيمات النقابية

يحق للعمال والمستخدمين تأسيس تنظيم نقابي يتولى الدفاع عن مصالحهم المهنية، ونصت على هذا الحق الاتفاقيات والمعاهدات الدولية وكل التشريعات الداخلية للدول ومنها التشريع الجزائري الذي اعترف دستوريا بمبدأ الحق النقابي، حيث ينص القانون الأسمى في الدولة والمتمثل في الدستور الجزائري بمختلف تعديلاته على ذلك، فينص التعديل الدستوري 2020 في المادة 69 منه بأن: "الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون ويمكن لمتعلمي القطاع الإقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون".²

ويتم تأسيس النقابات العمالية بإتباع إجراءات نص عليها القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ويجب اتباع هذه الإجراءات الشكلية والموضوعية من طرف العمال والمستخدمين الذين يريدون تأسيس النقابات العمالية.

أولاً- الإجراءات الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية: تتمثل الإجراءات الموضوعية لتأسيس نقابة في ضرورة صياغة القانون الأساسي للمنظمة النقابية من قبل الأعضاء المؤسسين بكل حرية عن طريق جمعية عامة تصادق على الخطوط العريضة لبرنامج عمل المنظمة، وضوابط

¹ القاضي حسين عبداللطيف حمدان، المرجع السابق، ص497.

² التعديل الدستوري 2020، الصادر بموجب المرسوم رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر 82، 30 ديسمبر 2020.

قانونية لتحديد فئات المهن والقطاعات التي تشملها المنظمة وكذا القواعد الخاصة بحقوق والتزامات الأعضاء المؤسسين، وكذا شروط الانخراط والانسحاب من المنظمة، وكذا كيفية تسيير المنظمة مع بيان إجراءات حل المنظمة.

وبالإضافة إلى تحديد هذه الضوابط القانونية التي تحكم تأسيس المنظمات النقابية يشترط المشرع الجزائري عدة شروط يجب توافرها في الأعضاء المؤسسين لها، والذين يجب أن يكونوا من العمال الأجراء أو من المستخدمين، ونصت على هذه الشروط المادة 06 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹، وتتمثل فيما يلي:

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل.
- بلوغ سن الرشد.

- التمتع بالحقوق المدنية الوطنية.

- ممارسة نشاط له علاقة بهدف التنظيم النقابي.

- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.

ثانيا- الإجراءات الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية: وتتمثل هذه الإجراءات الشكلية حسب المواد 8 و 9 و 10 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، في ضرورة أن يودع تصريح بتأسيس المنظمة النقابية لدى السلطة العمومية الممثلة في والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية أو لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين ولايات الوطن، ويجب أن يرفق هذا التصريح الموقع من قبل الأعضاء المؤسسين بملف يتكون من الوثائق التالية:

¹ القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 23، 06 يونيو 1990.

- القائمة الإسمية للأعضاء المؤسسين وتوقيعاتهم وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.

- نسختين من القانون الأساسي للمنظمة النقابية مصادق عليهما بالإضافة إلى محضر الجمعية العامة التأسيسية.

- محضر الجمعية التأسيسية.

وبعد أن يودع ملف التصريح بالتأسيس لمنظمة نقابية لدى السلطات المعنية يسلم وصل تسجيل تصريح بالتأسيس من قبل هذه الهيئة خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف، أما آخر مرحلة من الإجراءات الشكلية المستوجبة في تأسيس المنظمة النقابية، فتتمثل في ضرورة استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة.¹

المطلب الثاني: حقوق التنظيم النقابي

وبعد اكتمال الإجراءات المستوجبة شكليا وموضوعيا كما سبق ذكره يترتب على ذلك آثار قانونية تتمثل في اكتساب المنظمة النقابية للشخصية القانونية التي يترتب عليها هي الأخرى حقوق كما يتمتع أعضاء التنظيم النقابي بعد تأسيسه بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع والتنظيم الساري المفعول وكذلك في القانون الأساسي للنقابة، وتتمثل هذه الحقوق والواجبات فيما يلي:

أ- **حق التقاضي أو أهلية التقاضي:** حيث نصت المادة 16 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بأنه يمكن للتنظيم النقابي بعد اكتساب الشخصية القانونية التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عن وقائع لها عدة بهدفها وألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص202.

ب - **حق تملك أموال عقارية أو منقولة:** اعترف القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي للنقابة بحق تملك الأموال عقارية كانت أم منقولة بغرض قيام النقابة بوظيفتها وتحقيق أهدافها، حيث ذكرت المادة 16 من هذا القانون السالف ذكره أنه يمكن للنقابة اقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجاناً أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

ج- **حق التمثيل الحر والسيد للمنظمة:** من بين أهم الحقوق التي تتمتع بها المنظمة النقابية هو حق تمثيل أعضائها في مختلف الجوانب ولمصالح فردية كانت أم جماعية، وهو ما ذهبت إليه المادة 16 الفقرة 02 و 03 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أين أكدت أن للنقابة حق تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية ، وكذا حق إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها.¹

ومثال ذلك إبرام اتفاقية أو اتفاقات جماعية للعمل متعلقة بتنظيم علاقات العمل خاصة ما يتعلق منها بشروط العمل وشبكة الأجور بالإضافة إلى مختلف الحقوق المهنية والاجتماعية وكل ذلك يتم وفق لعمليات ما يعرف بالتفاوض باسم المنظمة النقابية مع السلطة العامة وهو ما أكدته المادة 38 مننفي القانون 90-14 التي تنص على حق المنظمات النقابية في المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة، وكذلك المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

د - **حق الانخراط في المنظمات النقابية الإقليمية والدولية:** ونصت في هذا الإطار المادة 18 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه يحق للمنظمات النقابية في

¹ بشير هدي، المرجع نفسه، ص203.

إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما أن تتخبط في المنظمات النقابية الدولية أو الجهوية التي تتشد نفس الأهداف معها أو المماثلة لها.

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

ويظهر الحق في التعبير من خلال الحماية القانونية المقررة للمندوبين النقابيين ضد أي إجراء عقابي يمكن أن يتخذ ضدهم بسبب أنشطتهم النقابية، فقد أكدت المادة 50 من القانون 90-14 على أنه لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية خلال التوظيف والأداء وتوزيع العمل والترقية في الحياة المهنية وعند تحديد المرتب، وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية، كما أكدت المادة 51 من نفس القانون 90-14 أنه لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها. وأحاط المشرع الممثل النقابي ببعض الضمانات الخاصة بالتأديب، حيث منع المستخدم من توقيع عقوبات العزل والتحويل نتيجة مزاوله الممثل النقابي لنشاطه النقابي مفوضا هذا الاختصاص للمنظمة النقابية نفسها في معالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض حسب مقتضيات المادة 53 من قانون 90-14.¹

¹ بشير هدي، المرجع نفسه، ص204.

المبحث الثالث: منازعات العمل الجماعية

تتمثل علاقات العمل في حقوق والتزامات الأطراف المتعاقدة، والتي قد تؤدي في بعض الحالات إلى وقوع منازعات بين العمال وأصحاب العمل، من أجل ذلك وضع قانون العمل آليات لحل مثل هذه المنازعات التي يمكن أن تلحق هذه العلاقة، لكي لا يقع أطراف العلاقة في حالة غموض أو عجز لإيجاد حل لأية منازعة مهما كانت طبيعتها، ويمكن أن تكون منازعات فردية كما يمكن أن تكون منازعات جماعية.

ويمكن أن تتعدى منازعة العمل لأكثر من طرفين وبالتالي تكون المنازعة تحتوي على مجموعة من الأطراف سواء كان التعدد من طرف أصحاب العمل أو من طرف العمال أو من الطرفين، ومن خلال هذا التعدد تصبح المنازعة جماعية، وارتبطت ظاهرة منازعات العمل الجماعية بتطور الحركة العمالية ونضالها من أجل انتزاع حقوقها وتحسين ظروف العمل ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل، لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية والدولية، قد اهتمت بهذا الجانب حيث نظمت الطرق والوسائل المختلفة لتسوية المنازعات الجماعية، سواء بالطرق الودية كالمفاوضات والمصالحة والتحكيم، أو عن طريق التهديد والقوة كالإضراب وغلق المؤسسة.¹

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية

تعتبر هذه النزاعات ظاهرة عالمية ونتائجها خطيرة إذا لم تحل وديا، وتنشأ بين المستخدم والعمال بسبب خلاف حول تطبيق العلاقات المهنية أو الاجتماعية أو نتيجة الإخلال بالتزام عقدي أو قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي كمطلب رفع الأجور و تحسين شروط العمل، مما يلحق ضررا بالطرف الآخر.

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص75.

وهي عبارة عن نزاع واحد بين مجموعة من العمال والمستخدم، نظمها المشرع في القانون 90-02 ووضع إجراءات وقواعد خاصة لتسويتها والوقاية منها وإيجاد حل لها يبدأ بالمصالحة وينتهي بالتحكيم.

وانطلاقاً من الاهتمام الدولي بالمنازعات الجماعية للعمل الذي يعبر عن وجود تناقض واختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل أي بين العمال وأصحاب العمل وموقع العمال الضعيف في هذه العلاقة، ويمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعة الجماعية بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل وحلها بشكل جماعي، ومن ثم فإن النضال العمالي المتواصل وظهور النقابات باعتبارها تدافع عن مصالح العمال، كان دافعا قويا لمختلف التشريعات العمالية للاعتراف بالمنازعات الجماعية للعمل ووضع طرق تسويتها بهدف المحافظة على توازن العلاقات العمالية.¹

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية

عرفتها المادة 02 من القانون 90-02 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنها: "يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه".²

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 211.

² القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 06، 07 فيفري 1990.

وبالتالي فإن منازعات العمل الجماعية تتمثل في كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، تنشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل وبين جميع العمال أو فريق منهم، ولم يجد تسويته بين أطراف المنازعة.

الفرع الثاني: شروط المنازعة الجماعية للعمل

لكي يكون النزاع جماعيا يجب توافر شرطين أساسيين وهما:

أولاً- تعدد أطراف المنازعة: يجب أن تشمل المنازعة عمال المؤسسة أو مجموعة منهم سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة واحدة أو عدة نقابات أو غير منتسبة لأي نقابة، كما يمكن أن يكون الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل.

ثانياً- أن يكون موضوع المنازعة متعلق بالمصلحة الجماعية للعمال: يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال، حيث يكون موضوع المنازعة جماعي عندما يقوم العمال بالمطالبة بحقوقهم المتعلقة بشروط العمل أو المطالبة بزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل أو المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال، وغيرها من موضوعات النزاع كون المصلحة مشتركة بين هؤلاء العمال، والذي يرتبط أهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمل.¹

الفرع الثالث: أنواع منازعات العمل الجماعية

يمكن اعتبار المصلحة الجماعية المشتركة بين العمال والهدف القائم من وراءها هما أساس قيامها، هناك ثلاثة أنواع للنزاعات العمالية الجماعية:

أ- نوع يتعلق بتطبيق القانون: يظهر حين يختلف الطرفان بشأن تسيير أو تطبيق القانون أو التنظيم الساري كأن يصنف المستخدم مجموعة من العمال ضمن فئة أدنى خلافا للقانون الذي يصنفهم في فئة أعلى.²

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 211.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 81.

ب - نوع يتعلق بتعديل القانون: يحق للعمال أو المستخدم المطالبة بتعديل ومراجعة القانون أو الاتفاقية الجماعية بغرض زيادة الأجر أو الحصول على امتيازات اجتماعية أفضل، نظرا لتغير الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي طبقا للمادة 62 من القانون 90-11.

ج - نوع يتعلق بتفسير اتفاقيات جماعية: إذا أبرمت عقود عمل فردية قبل وضع اتفاقيات جماعية، يجب تكييف تلك العقود كي تتطابق معها أين يقع سوء فهم أو تفسير لبند الاتفاقية مما يلحق ضررا بالعمال كتقليص عدد العمال أو التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية كما جاء في المرسوم التشريعي 94-09.¹

المطلب الثاني: تسوية منازعات العمل الجماعية

يتم تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال التسوية الودية والتسوية القضائية، حيث صارت النقابات والتنظيمات العمالية تقوم بدور مهم ومؤثر في مصير هذه النزاعات، مما يضطر المستخدم إلى الرضوخ لمطالب العمال، لكن بعد إتباع الإجراءات الودية، لقد تطورت وسائل وإجراءات التسوية، بتنظيمها عبر اتفاقيات العمل الجماعية.

وأشار المشرع الجزائري لآلية التفاوض الجماعي المباشر كأسلوب للحوار والنقاش بين ممثلي العمال والمستخدم، لتبادل الآراء وطرح الحلول المتاحة لإيجاد حل مشترك للنزاع نصت المادة 4 من القانون 90-02 المعدل بالقانون 91-27 على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة".

لكن في حال فشل التفاوض المباشر الذي هو طريق وقائي، حينها يلجأ إلى السبل العلاجية كالمصالحة والتسوية والتحكيم.

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 83.

الفرع الأول: الطرق الودية لحل المنازعات الجماعية للعمل

تختلف التشريعات العمالية المقارنة في الأخذ بالأساليب والطرق لحل منازعات العمل الجماعية، حسب اختلاف أنظمتها السياسية والاجتماعية وتشمل على العموم المفاوضات المباشرة، المصالحة، الوساطة، والتحكيم.

أولاً- المفاوضات المباشرة: هي أسلوب مباشر للحوار و النقاش بين طرفي المنازعة الجماعية حيث يلتقي ممثلي العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال، وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، و قد تكون المفاوضات المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول كما قد تكون إجراء اختياري، إذ تحيل التشريعات إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين كما هو الحل بالنسبة للتشريع الجزائري.¹

غير أن هذا الأسلوب كثيرا ما لا يحقق أهدافه اعتبارا لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر ومن ثم يتم اللجوء إلى أسلوب المصالحة.

ثانيا- المصالحة: يتم اللجوء إلى المصالحة كمرحلة ثانية في حل النزاع بعد فشل المفاوضات المباشرة ويتم من خلالها تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة للوصول إلى حل، ويقوم بهذا الجراء طرف ثالث أجنبي محايد، إذ أوكل المشرع الجزائري هذه المهمة إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل أو إلى مفتشية العمل عند عدم الاتفاق على لجان أو أجهزة خاصة، أو موظفا، وتضمنت هذا الإجراء المادة 04 فقرة 03 من القانون 90-02.²

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 211.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 89.

وإذا لم يتفقوا في اللجوء إلى المصالحة أو فشلها في حالة اللجوء إليها يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بدورها باستدعاء أطراف المنازعة في أجل لا يتعدى 04 أيام الموالية للإخطار لتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع وذلك وفقا لنص المادة 05 و06 من القانون 90-02، كما لا يجب أن لا يتجاوز أجل المصالحة 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى.

ثم يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا إلى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح المادتين 08 و 09 من القانون 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 91-27.¹

يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، والتي تقوم باستدعاء الطرفين ومحاولة المصالحة في أجل أقصاه 04 أيام الموالية لإخطاره ثم يقوم بتحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة في أجل أقصاه 08 أيام.

ثالثا- الوساطة: تعتبر الوساطة إجراء اختياري يخضع إلى اتفاق الطرفين عليه، وحسب نص المادة 10 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب فهي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل بعرض النزاع على شخص محايد يسمى الوسيط مهمته اقتراح الحلول للنزاع المعروض عليه، يشترك

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص214.

طرفا النزاع في تعيينه وعليه التقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته، كما يمكن للوسيط طلب المساعدة من مفتشية العمل المختصة إقليميا في مجال تشريع العمل حسب نص المادة 11 من القانون 90-02.¹

يعرض الوسيط اقتراحات لتسوية النزاع خلال الآجل الذي يحدده في شكل توصية معللة ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وذلك حسب نص المادة 12 من القانون 90-02، وفي حالة عدم المصالحة يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى الوسيط ويطلعانه على المعلومات المتعلقة بالنزاع، بحيث يقوم الوسيط باقتراح حل للنزاع في شكل توصية معللة يقدمها للطرفين ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

رابعاً- التحكيم: يعتبر التحكيم المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية في حالة فشل مهمة الوسيط، ويتمثل في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم، وقد أحالت المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها إجراءات تنظيم التحكيم وكيفياته إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث يجب على الطرفين المتنازعين أن يختار كل منهما حكما يمثله، على أن يتفق الحكمان المعينان على اختيار وتعيين حكم مرجح بينهما، ويتم الاتفاق على التحكيم بحضور الحكامين المختارين ويدون الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي.

كما يجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع وأسماء المحكمين وإلا كان باطلا، ويمكن للمتنازعين أن يتفقا مسبقا أثناء إبرام العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما وهو ما يرد النص عليه في الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم الاتفاق على تعيين المحكمين من أحد الطرفين أو كلاهما فيعيه رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الخامسة، 2010، ص103.

المحكم أو المحكمين بناء على عريضة ترفع إليه وعلى المحكمين إصدار قراراتهم خلال 30 يوما من تاريخ تعيينهم المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها.

لقد اعتمد المشرع الجزائري نظام التحكيم الاختياري والتحكيم الإجباري في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال، والذين يعملون في القطاعات الإستراتيجية للدولة والممنوعة من ممارسة حق الإضراب وذلك حسب المواد 43 إلى 65 من القانون 90-02.

الفرع الثاني: التسوية القضائية لحل المنازعات الجماعية للعمل

لا تخضع المنازعة الجماعية للحلول القضائية في الأصل كونها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي، إلا أنه في بعض الحالات تحال إلى القضاء المختص للنظر فيها وهي الحالات المنصوص عليها في المواد 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و 35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وكذا نص المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي والمتمثلة حسب ترتيبها فيما يلي:

- تفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية واتفاقات المصالحة: وذلك وفقا لنص المادة 22 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

- حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب: وهو ما نصت عليه المادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب فيما يتعلق باللجوء إلى القضاء المختص وهو القضاء الإستعجالي لإصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب وعندما يستهدف هذا الإخلال عرقلة حرية العمل.

- حالة تمثيلية التنظيمات النقابية: وهو ما نصت عليه المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في حالة نزاع أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة المتمثلة في القسم الاجتماعي، وذلك في أجل لا يتجاوز 60 يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل.¹

خاتمة:

تطورت فكرة العمل عبر العصور منذ العصور القديمة والعصور الوسطى إلى العصر الحديث، مروراً بالعصر الإسلامي الذي أبان عن مكانة سامية ورفيعة للعمل في حياة الإنسان فهو مصدر للرزق ووسيلة لإعمار الأرض وإنماء المجتمع الإنساني، فلم يبدأ الاهتمام بقانون العمل إلا منذ أواسط القرن التاسع عشر بصورة بطيئة وتدرجية، ونشأ قانون العمل في ظل المذهب الفردي، حيث كان مبدأ سلطان الإدارة هو القانون المطبق لمختلف العلاقات التعاقدية في شتى المجالات.

وأصبح قانون العمل في عصرنا الحديث يكتسي أهمية بالغة على المستويين الداخلي والدولي كذلك، نظراً لاهتمامه بأكبر طائفة في المجتمع تقوم بالعمل وتعتمد في معيشتها على الدخل الناتج عن هذا العمل، ويعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة ورغم ظهوره المتأخر إلا أنه عرف تطوراً سريعاً مقارنة بالقوانين الأخرى، حيث نص المشرع الجزائري في مختلف الدساتير المتعاقبة على الحق في العمل ومبادئ متعلقة بحقوق العامل، كما صدرت العديد من النصوص القانونية المتعلقة بالعمل وأدخلت عليه عدة تعديلات تبعا للتوجه الجديد للبلاد ومواكبة للتطور السريع لوتيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 218.

وأصبح لزاما على العمال أن يواجهوا أصحاب العمل بصورة جماعية تتوازن مع القوة الجماعية لأصحاب العمل، فقام المشرع الجزائري بتنظيم علاقات العمل الجماعية ووضع تنظيمًا قانونيًا أمرًا يحمي بمقتضاه العامل عند إبرامه عقد العمل مع صاحب العمل، وتنشأ اتفاقيات العمل الجماعية عن طريق التفاوض بين أصحاب العمل وممثلي العمال من أجل تحسين شروط العمل وظروفه وتحقيق منافع أكثر للعمال، ومن ثم تظهر أهمية تواجد التمثيل النقابي القوي الذي يستطيع التفاوض والمساومة لتحقيق المطالب العمالية في شكل اتفاق يسري على الجميع، ويتمتع بالصفة الإلزامية في التطبيق.

وعند إبرام عقد العمل يترتب عليه علاقات بين رب العمل والعامل تتمثل في حقوق وواجبات لكل منهما، وعند تنفيذ هذه العلاقة قد تؤدي إلى توتر العلاقة بينهما نظرا لتعارض مصالحهما ويرجع ذلك لأسباب مختلفة، فعلاقة العمل التي تربط بين العامل وصاحب العمل عند تنفيذها، يمكن أن تشهد وقوع منازعات بينهما لسبب خرق حق من الحقوق المقررة قانونًا أو عدم تنفيذ أحد الأطراف للالتزامات الواقعة عليه، وأدى ذلك بتشريعات العمل إلى الاهتمام بهذا النوع من المنازعات وتنظيم آليات وإجراءات حلها وتسويتها، وإقامة أجهزة خاصة لذلك منها وقائية وأخرى قضائية.

وتعتبر هذه النزاعات ظاهرة عالمية ونتائجها خطيرة إذا لم تحل وديا، تنشأ بين المستخدم والعمال بسبب خلاف حول تطبيق العلاقات المهنية أو الاجتماعية أو نتيجة الإخلال بالتزام عقدي أو قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي كمطلب رفع الأجر وتحسين شروط العمل، حيث يتم تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال التسوية الودية والتسوية القضائية، وصارت النقابات والتنظيمات العمالية تقوم بدور مهم ومؤثر في مصير هذه النزاعات، مما يضطر المستخدم إلى الرضوخ لمطالب العمال لكن بعد إتباع الإجراءات الودية، ولقد تطورت وسائل وإجراءات التسوية بتنظيمها عبر اتفاقيات العمل الجماعية.

قائمة المراجع:

1- الدساتير:

- التعديل الدستوري 2016، الصادر بموجب القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

- التعديل الدستوري 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2- القوانين والأوامر:

- القانون 83-11 الصادر بتاريخ 02 جوان 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج ر العدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983.

- القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر العدد 06، 07 فيفري 1990.

- القانون 90-02 المؤرخ 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 06، 07 فيفري 1990.

- القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أفريل 1990، ج ر العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر العدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

- القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 23، 06 جوان 1990.

- القانون رقم 10-05 المؤرخ في 20 جوان 2005 الذي يعدل الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر العدد 44، الصادرة في 26 جوان 2005.

- قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، الصادر بموجب القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، ج ر العدد 21، 23 أفريل 2008.

- الأمر 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج ر العدد 101، لسنة 1971.

- الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج ر العدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975.

- المرسوم 74-11 المؤرخ في 26 ماي 1974، المتضمن التأمين على البطالة، ج ر العدد 34، 01 جوان 1974.

- المرسوم 94-09، المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر العدد 34، 01 جوان 1994.

3- الكتب:

- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الخامسة، 2010.

- القاضي حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005.

- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، لبنان، 1986.
- جلال العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1995.
- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- حامد محمد الجمل، الموظف العام، فقها وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1969.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، دار هومة، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2007.
- رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري والبناني، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1983.
- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، 2010.
- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، 2012.
- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الخامسة، 2010.
- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، دس.

- عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.
- عبد الواحد كرم، قانون العمل، مكتبة دار الثقافة والنشر، عمان، الأردن، 1998.
- عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 1999.
- عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، عشتار للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، الطبعة الثالثة، 1997.
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، الجزائر، 2000.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010.
- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1995.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2005.
- مصطفى فراج، قانون العمل لسنة 1996 وتعديلاته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
- نايل عيد، قانون العمل، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2001.
- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003.

4-المقالات:

- عزيز خثير، الظاهرة النقابية العمالية في العالم: المخاض العسير، مجلة مدارات تاريخية، مركز المدار المعرفي للأبحاث والدراسات، الجزائر، المجلد الأول، العدد الثالث، سبتمبر 2019.

الفهرس

الصفحة	العنوان
02	مقدمة:
04	الفصل الأول: ماهية قانون العمل ومصادره
04	المبحث الأول: ماهية قانون العمل
04	المطلب الأول: مفهوم قانون العمل
04	الفرع الأول: تعريف قانون العمل
05	الفرع الثاني: خصائص قانون العمل
10	المطلب الثاني: نشأة وتطور قانون العمل
11	الفرع الأول: نظام العمل في العصور القديمة
11	الفرع الثاني: نظام العمل في العصور الوسطى
13	الفرع الثالث: نظام العمل في الفكر الاقتصادي الحديث
14	الفرع الرابع: فكرة العمل في الشريعة الإسلامية

16	الفرع الخامس: تطور قانون العمل في التشريع الجزائري
19	المطلب الثالث: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى وأهميته
19	الفرع الأول: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى
24	الفرع الثاني: أهمية قانون العمل
26	المبحث الثاني: مصادر قانون العمل
26	المطلب الأول: المصادر الداخلية لقانون العمل
26	الفرع الأول: المصادر الداخلية الرسمية
30	الفرع الثاني: المصادر الداخلية غير الرسمية
34	المطلب الثاني: المصادر الدولية أو الخارجية
34	الفرع الأول: منظمة العمل الدولية
36	الفرع الثاني: المجلس الأوربي
37	الفرع الثالث: منظمة العمل العربية
39	الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية

39	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل وتنظيمه
39	المطلب الأول: مفهوم عقد العمل
40	الفرع الأول: تعريف عقد العمل
42	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل
46	الفرع الثالث: خصائص عقد العمل
48	الفرع الرابع: تمييز عقد العمل عن بعض العقود المشابهة له
52	المطلب الثاني: التنظيم القانوني لعقد العمل
53	الفرع الأول: أركان عقد العمل
55	الفرع الثاني: مراحل إبرام عقد العمل
58	الفرع الثالث: إثبات عقد العمل
59	المبحث الثاني: آثار عقد العمل وانتهائه
59	المطلب الأول: آثار عقد العمل
59	الفرع الأول: آثار عقد العمل بالنسبة للعامل

65	الفرع الثاني: آثار عقد العمل بالنسبة للمستخدم
68	المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل
70	الفرع الأول: الحالات العادية لانتهاء عقد العمل
75	الفرع الثاني: الحالات غير العادية لانتهاء عقد العمل
82	المبحث الثالث: منازعات العمل الفردية
82	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية
82	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية
84	الفرع الثاني: صور منازعات العمل الفردية
85	المطلب الثاني: أساليب تسوية المنازعات الفردية للعمل
85	الفرع الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية للعمل
89	الفرع الثاني: التسوية القضائية للمنازعات الفردية للعمل
93	الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية
93	المبحث الأول: ماهية علاقة العمل الجماعية

93	المطلب الأول: مفهوم علاقة العمل
93	الفرع الأول: تعريف علاقة العمل
95	الفرع الثاني: خصائص علاقة العمل الجماعية
96	الفرع الثالث: نطاق علاقة العمل الجماعية
98	المطلب الثاني: الاتفاقية الجماعية للعمل كأساس لتنظيم علاقة العمل الجماعية
99	الفرع الأول: تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل
99	الفرع الثاني: أهمية الاتفاقية الجماعية للعمل
101	الفرع الثالث: مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل
102	الفرع الرابع: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل
105	المبحث الثاني: ممارسة الحق النقابي
106	المطلب الأول: نشأة وتأسيس التنظيم النقابي
106	الفرع الأول: نشأة التنظيمات النقابية
108	الفرع الثاني: تأسيس التنظيمات النقابية

110	المطلب الثاني: حقوق التنظيم النقابي
113	المبحث الثالث: منازعات العمل الجماعية
113	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية
114	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية
115	الفرع الثاني: شروط المنازعة الجماعية للعمل
115	الفرع الثالث: أنواع منازعات العمل الجماعية
116	المطلب الأول: تسوية منازعات العمل الجماعية
117	الفرع الأول: الطرق الودية لحل المنازعات الجماعية للعمل
120	الفرع الثاني: التسوية القضائية لحل المنازعات الجماعية للعمل
121	خاتمة: