

دروس مادة قانون العمل

السنة الثانية ليسانس حقوق ل م د المجموعة ب

البروفيسور : **بن مبارك ماية**

أستاذة بكلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عباس لغرور خنشلة

السنة الثانية: 2025 – 2026

مقدمة:

إن قانون العمل عرف تطورات هامة على مر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة لكونه شرطا ضروريا لتطور الأفراد والمجتمع، وكما أن الحاجة إلى العمل كانت ولا تزال ضرورة ملحة في حياة الإنسان الذي يسعى من أجل توفير حياة كريمة وعيشا هنيئا، لذلك عرفت جل المجتمعات عبر التاريخ محاولات عديدة لتأطير العمل ولتخليص العامل من العبودية التي كان يعيشها.

ف نجد أن كل المستجدات والتطورات الحاصلة في مجال العمل، وما تخلف عن الأزمات الاقتصادية وتهديد السلم وأمن في المجتمع، وهذا ما جعل من التشريعات العمالية المقارنة إلى تقرير أحكام قانونية وتنظيمية تعين التوازن بين أطراف العلاقة العمالية من الدولة، أرباب العمل والعمال.

وأمام زيادة حدة الصراع بين فئة العمال وفئة أرباب العمل الذي أصبح يهدد السلم والأمن الاجتماعيين، كان لزاما على الدول التدخل تدريجيا بوضع الأحكام والقواعد التي تكفل تحقيق التوازن والاستقرار في مجال العمل، فلا تقتصر هذه الأحكام على تنظيم المنازعات الفردية فقط، بل يجب أن تشمل العلاقات الجماعية أيضا، ففي هذه الأخيرة تحل الإرادة الجماعية محل الإرادة الفردية في وضع وتنظيم شروط العمل وضوابطه.

ومنه، اهتمت مختلف التشريعات الوضعية المقارنة بتنظيم المسائل التي تحيط علاقة العمل المهنية بداية من إبرام عقد العمل إلى غاية انتهاء هذه العلاقة التي تربط بين العامل ورب العمل، ومنه ظهرت العديد من القواعد التشريعية والتنظيمية التي تأطر الآثار المترتبة عن هذه العلاقة لاسيما منها الحقوق والالتزامات المتبادلة بين أطرافه.

وكما أنه يختلف عن أغلبية فروع القانون الخاص لأن قواعده ليس فقط من الأحكام التشريعية والتنظيمية، فيستمد منها من العقود الفردية والجماعية، وبالتالي يمتاز بالمرونة والتطور السريع من جهة، ويستمد قواعده أيضا من مصادر داخلية ودولية، ومنه لازمته صفة التدويل من جهة أخرى.

ونجد أن أحكام قانون العمل ومصادره تنوعت، وتوسع مضمونه ونطاقه، بل تغير في اتجاه اجتماعي عمالي حيث أصبح يهتم بحماية الطفولة والتكوين المهني والتمهين، ومشاركة العمال في التسيير، وفي سياسات التشغيل التي أصبحت تشكل جزءا كبيرا من انشغالات الدولة خاصة في ظل التطور الاقتصادي، وبالتالي ظهور منازعات عمالية فردية وجماعية، منازعات الضمان الاجتماعي وتقاعد، الأمر الذي أدى إلى تفعيل آليات جديدة لحل هذا النوع من المنازعات، وأهمها المستجدات التشريعية التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وتتجلى الأهمية من وضع أحكام قانون العمل في المجالات العديدة التي يغطيها وللعلاقات المهنية التي يسهر على تنظيمها، وكما ازدادت مع مرور الزمن نظرا لارتباط هذا القانون بكل الفروع القانونية الأخرى تأثرا وتأثيرا.

وتكمن هذه الأهمية أيضا في تحقيق الحماية القانونية التي تقرر للعمال، فلا تنحصر في الحقوق المقررة في عقود العمل، وهذا لأن مصادر هذا القانون لا تستمد من الأحكام القانونية والتنظيمية فقط بل أيضا من القانوني الجماعي، وكما تستمد قوتها وأصالتها من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بهذا الشأن، فشمولية الحماية تبرز في تمكين العامل من عدة حقوق أهمها: الاستفادة من الضمان الاجتماعي، الرعاية الصحية، التكوين في مجال عمله، المشاركة في التسيير، الحق في العطل بمختلف أنواعها، الحق في التقاعد، الأجر هو حق امتياز حتى على الخزينة العمومية.

وقد تناول دروس مادة قانون العمل التي أقيمت على طلبة السنة الثانية حقوق LMD جذع مشترك في السداسي الثالث من تكوينهم الجامعي حسب ما تضمنه عرض التكوين في ثلاثة فصول، فدرسنا مدخل معرفي لقانون العمل في فصل أول، وتناولنا الإطار القانوني لعقد العمل في فصل ثان، وفي حين تطرقنا لعلاقات العمل في فصل ثالث، وذلك وفقا للتقسيم الآتي:

الفصل الأول: مدخل معرفي لقانون العمل "ماهية ومصادر قانون العمل".

الفصل الثاني: الاطار القانوني لعقد العمل.

الفصل الثالث: منازعات علاقات العمل الفردية والجماعية.

الفصل الأول: مدخل معرفي لقانون العمل "ماهية ومصادر قانون العمل"

إن ما يعيشه العالم حاليا من حركية اجتماعية واقتصادية يتطلب تكييف قواعد وتشريعات العمل مع التطورات الحاصلة، وهاته الميزة تجعل من قانون العمل ومنذ استقلاله عن القانون المدني، قانون متطور وواقعي ومرن يستجيب لكل المتطلبات المهنية ويساير عالم الشغل.

ومما لا شك فيه أن كل المسائل المرتبطة بعلاقات العمل عرفت تطورا كبيرا في الوقت الحالي، وكما ساهمت عوامل كثيرة من أبرزها العوامل الاقتصادية في وضع نظام قانوني خاص به على وجه العموم، واستقلاله عن القانون المدني خصوصا.

فعقد العمل له خصوصية تميزه عن باقي العقود التي تتعلق بالعمل، وهذا على اعتبار أنه ينصب على عمل بشري أي عمل الانسان، وهو ما جعل من المشرع الجزائري يقرر أحكامه كلها من النظام العام والآداب العامة حتى ولو كانت هذه الأحكام تختلف مصادرهما بين الوطنية منها والدولية، وكما نصادف في الكثير من الأحيان عدم تمييز هذا النوع من العقود عن العقود المشابهة له في حالة حدوث نزاع لاحتوائه على بنود يصعب تأويلها، فيكون للقاضي في هذه الحالة السهر على وضع التكييف الصحيح له، ومنه توجب معرفة الاطار النظري لقانون العمل.

ومنه، نتعرض لمدخل قانون العمل في بحثين إثنين، فنتناول ماهية قانون العمل في بحث ثان، وفي حين نتطرق لمصادر قانون العمل في بحث ثان، وذلك وفقا للتقسيم الآتي:

المبحث الأول: ماهية قانون العمل.

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل.

المبحث الأول: ماهية قانون العمل

لقد اتخذت فكرة العمل منذ نشأتها عدة صور وأشكال متميزة ومختلفة حسب اختلاف المراحل التاريخية المتعاقبة ابتداء من العصور القديمة إلى بداية العصر الحديث، وقد كانت علاقات العمل قائمة على منطلق القوة والاستئثار ثم السيادة المطلقة لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد من جهة، وزيادة العرض والطلب مع زيادة النشاطات التجارية والصناعية في بداية القرن 19 عشر من جهة أخرى، كان من الضروري تقرير مختلف أشكال الحماية القانونية للعامل في جميع الجوانب التي تؤدي إلى اضطهاده، سوء معاملته واستغلاله، مثل ذلك عدم تعويضه عن حوادث العمل، ظروف عمل سيئة وأجور متدنية في حقه وإلى غير ذلك.

ومنه، نتعرض لماهية قانون العمل من خلال دراسة نشأته، مراحل تطوره في الجزائر، واكتمال قواعده عبر العصور لتتلائم مع المرونة والواقعية التي تتميز بها حاليا، وتحديد مفهومه وأهم الخصائص التي يتميز بها، وعلاقته بفروع القانون الأخرى.

المطلب الأول: نشأة قانون العمل ومراحل تطوره في الجزائر

شهدت المنظومة التشريعية الجزائرية في الجزائر بداية التسعينات تطورا كبيرا في مختلف المجالات منها: السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، وهذا تماشيا والتطورات العالمية على نطاق واسع لا سيما التطور التكنولوجي والتغير الحاصل في المجال الجيوسياسي، ولم تقتصر تلك التحولات على المجال الاقتصادي فحسب، بل شملت نطاقا آخر لا يقل أهمية عن الأول وهو نطاق علاقات العمل التي تعتبر الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الاقتصاد، وقد اقترن ظهوره وتطوره في الجزائر بتغيره الأوضاع التي عرفت بها البلاد، والخيارات السياسية والاقتصادية التي اعتمدتها منذ الاستقلال.

الفرع الأول: نشأة قانون العمل

إن قانون العمل حديث النشأة بحيث لم يكن معروفا في الزمن الماضي، ففي العصور القديمة كان العبيد يعملون في الأرض ويخدمون أسيادهم في البيوت ولم يعترف

لهم بالشخصية القانونية، واعتبروا بمثابة الأشياء التي تستعمل للعمل، ونجد أن الأمر نفسه في عهد النظام الإقطاعي في العصور الوسطى، فالعامل في تلك الفترة يعتبر جزء من الأرض التي يملكها صاحب الأرض، وكما لا يملك حرية العمل أو تركه إلا بموافقة سيده، فيتصرف هذا الأخير في العامل وممتلكاته.

وأما عهد الطوائف الحرفية في القرون الوسطى، فقد سمح بتكوين طائفة تخص كل الحرفيين والصناعيين، حيث تتكون من المعلم، العامل والعامل المتمرن، فاتخذ العمل شكلا آخر يختلف عن سابقه من حيث كونه خفف نوعا ما من حدة العبودية واستبدلها بنظام التبعية، وظهر هذه الطوائف المهنية والتخصص الحرفي، أعطى كل طائفة الحق في وضع قواعد تنظيم وتسيير شؤونها، وكل ما يتعلق بالأجور، وأوقات العمل والعطل والإجازات، ومنه كان لتلك الفترة دور في بروز نوع من الأعراف والقوانين المهنية الخاصة بكل طائفة.

وقد ظل عهد الطوائف إلى غاية قيام الثورة الفرنسية التي أتت بمبادئ جديدة ليس في ميدان العمل فقط، وإنما جاء التغيير في كل الميادين والقطاعات، وبالتالي أصبح لمفهوم الحرية والمساواة والعدالة تأثير في مجال العمل، وبرزت فكرة حرية العمل وإلغاء الطوائف.

وتبدأ المرحلة التاريخية بتطور القانون الاجتماعي في فرنسا بصدور قانون Allard المؤرخ 17 في مارس 1791، فبموجب هذا القانون تم إلغاء نظام الطوائف المهنية الذي كان سائدا قبل ظهور الثروة الصناعية، وحيث أن هذا الأخير قد كرس مبدأ حرية العمل، وكما حرمت التكتلات العمالية والتجمعات بصفة عامة بموجب قانون le chapelier المؤرخ في 17 جوان 1791، وقد جاء في هذا القانون أن تجمع أعضاء المهنة الواحدة من أجل الاتفاق على اتخاذ تدابير مشتركة من شأنها رفع الأجور، فإن هذه الاتفاقات تعتبر غير دستورية، لأنها تمس بمبدأ الحرية، وتكون من ثم باطلة وعديمة الأثر.

فتطورت فكرة حرية الممارسة المهنية والوظيفية من الناحية القانونية من جهة، وتكريس مبدأ التعاقد الحر بين طرفي العلاقة المهنية من جهة أخرى، ونجد أنها وصلت إلى إعلان "آدم سميث" في مبدأه القائل "دعه يعمل دعه يمر"، وهو مبدأ يتماشى مع الحرية الاقتصادية، وكما أن الأخذ بهذه المبادئ وقيام الثورة الصناعية ودخول الاقتصاد الأوروبي في مرحلة متميزة، ظهرت عيوب إطلاق الحرية لأرباب العمل الذين كانوا يرفضون على الطبقة الشغيلة شروط جد قاسية، وبدأت هذه الطبقة توحّد صفوفها من أجل المطالبة بحقوقها المشروعة وكذا بالحماية في مجال العمل.

وفي أوائل القرن التاسع عشر وتحت تأثير الضغوطات والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي سادت أوروبا آنذاك، تدخلت السلطات لتنظيم الروابط المهنية عبر سلسلة من القوانين والنصوص التي أطلق عليها فيما بعد تشريع العمل وظهر قانون العمل كفرع مستقل من فروع القانون الخاص لينظم العلاقات بين العمال وأرباب الأعمال. ولقد أدت الصراعات بين مصالح العمال وأصحاب العمل إلى محدودية وفشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على علاقات العمل، الأمر الذي أدى إلى ضرورة تدخل الدول من أجل تنظيم علاقات العمل والحد من الصراعات بين طرفيها وإقامة نوع من التوازن في المصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة من خلال تنظيم علاقات العمل بقواعد آمرة.

الفرع الثاني: تطور قانون العمل في الجزائر

تميزت المرحلة الاستعمارية بهيمنة المستعمر على علاقات العمل التي كانت آنذاك خاضعة للقانون الفرنسي، فقد كان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه، فهمه الوحيد في تلك الفترة سوى المطالبة بالحرية والاستقلال، وتجسد ذلك في الإضرابات العديدة التي اكتسبت أحيانا الطابع الاجتماعي، وأحيانا أخرى الطابع السياسي، ونتج عنه تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956.

وأما في المرحلة ما بعد الاستقلال، فقد شهدت الجزائر فراغا قانونيا في مجال العمل، ومنه تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية عملا بمقتضياتها القانون رقم 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية، وقد أسند للعمال في تلك الفترة مهمة تسيير وإدارة أملاك ومؤسسات المستعمر التي أصبحت شاغرة، وذلك بموجب الأمر رقم 62-20 المؤرخ في 24 أوت 1962، والذي تم إلغاؤه في 19 جوان 1965 وتعويضه بنظام المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والشركات الوطنية، فقد تميز في تلك الفترة بهيمنة الدولة على النشاط الاقتصادي.

وبعدها صدر الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي كرس بموجبه مبدأ حق مشاركة العمال في التسيير، وهو مبدأ نابع عن مبدأ آخر هو مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج، وبالتالي يصبح العامل في تلك الفترة شخص منتجا ومسيرا في ذات الوقت، وكما جاء في الأمر رقم 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي كان بعيدا عن الواقع العملي وشبه منعدم لتعارضه مع التوجه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر خلال تلك الفترة.

وقد تم إصدار عدة نصوص قانونية في مجال قانون العمل سنة 1975، وبدورها كانت تتلاءم مع التوجه الاقتصادي، فنذكر منها الأمر رقم 75-30 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، والأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، والأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل، فقسم بدوره إلى فصلين اثنين، فتناول الفصل الأول المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، وفي حين تطرق الفصل الثاني لإجراءات المتابعة أمام المحكمة الاجتماعية، وأيضا الأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

ويعتبر القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل من أهم تشريعات العمل في الجزائر، فتضمن هذا القانون المبادئ الواردة في الميثاق الوطني ودستور 1976، فكرس مبدأين هامين مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد.

وفي سنة 1982 صدرت مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية تطبيقاً للأحكام الواردة في القانون رقم 78 - 12 المذكور سابقاً، وهي:

- القانون رقم 82-05 المتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.
- القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.
- المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

وأما سنة 1983، فقد تم صدور عدة قوانين متعلقة بالمجال الضمان الاجتماعي، وهي:

- القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ويخص المخاطر المتعلقة بالمرض، الولادة، العجز والوفاة.

- القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بموجب الأمر 97 - 13، فتم بموجبه التوحيد بين العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية.

- القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- القانون رقم 83 - 14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ويخص التصريح بالنشاط وبالعمال، أصحاب العمل أشخاص طبيعيين أم معنويون، يستخدمون عاملاً أو عدة عمال، طبيعة علاقة العمل ومدتها.

القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، وقد قرر بموجبه المنازعات العامة، الطبية، والتقنية المتعلقة بالنشاط الطبي، فنجد أن لكل نوع من هذه المنازعات إجراءاته.

وكانت البداية في التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية، الصناعية والتجارية التي قررت رسميا من خلال لوائح الندوة الرابعة للتنمية في 21 و 22 ديسمبر 1986، ومن الاقتراحات التي قدمت الندوة الرابعة للتنمية المذكورة سابقا، والمتمثلة في مبدأ العلاقات التعاقدية وتعويض القوانين الأساسية النموذجية الصادرة بمقتضى نصوص تنظيمية باتفاقيات جماعية قطاعية واتفاقيات جماعية للمؤسسات، وكما تكون هذه الأخيرة خاضعة للأولى من أجل وضع أجهزة وميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل، أساسها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل.

وكان من الضروري وضع مجموعة من الاقتراحات من أجل تكيف العمل وتعديله وفقا لخطة يتم تطبيقها على مراحل، وتتمثل في الآتي:

- المرحلة الأولى "1988-1989": المرحلة الأولى هي مرحلة تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه.

- المرحلة الثانية "1990": إن المرحلة الثانية تتمثل في مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد.

- المرحلة الثالثة "1990-1994": أما المرحلة الثالثة تكمن في مرحلة متابعة إصدار كافة القوانين والتعديلات الخاصة.

وتطبيقا للمبادئ الواردة في الدستور الجزائري لسنة 1989، والذي تضمن انتقال الدولة الجزائرية من النظام الاقتصادي الموجه القائم على تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل إلى اقتصاد السوق، والقائم بدوره بانسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل، وتماشيا مع الدستور الجزائري الصادر سنة 1996، الذي يتماشى مع مقتضيات التوجه الاقتصادي الجديد القائم على حرية التجارة والصناعة، فقد تم صدور القوانين العمالية الآتية:

- القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات العامة الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

- القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

- القانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية.

- القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

وما يمكن ملاحظته هنا، أن هذه المجموعة من القوانين تعتبر جوهر قانون العمل في التشريع العمالي الجزائري، وأن تطوره كان نتيجة لمختلف الخيارات والتغيرات والمراحل التي عرفت بها البلاد من مختلف النواحي الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، وكما أنه أصبح يشكل فرعاً ضمن النظام القانوني.

المطلب الثاني: مفهوم قانون العمل

عرف قانون العمل عدة تسميات بحسب الوضع الاقتصادي والاجتماعي الذي تعيشه الدولة، ولكن الروابط التي ينظمها هذا القانون تبقى هي الروابط المهنية القائمة على أساس عنصر التبعية، أي باستبعاد العمل الحر أو المستقل من مجال القاعدة العمالية، وكما أن إفراده بمجال ونطاق خاص جعل منه قانون يخص عقود العمل و /أو علاقات العمل فقط، وهو ما يجعله يتميز عن باقي العقود المتشابهة معه من ناحية القانون الواجب التطبيق والمحكمة المختصة في ذلك.

ومنه، نتعرض لتعريف قانون العمل، خصائصه وتميزه عن باقي العقود المشابهة له وعلاقته بالفروع القانونية الأخرى في ثلاثة فروع متتالية.

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

اختلف الفقه في التعريف بقانون العمل وذلك نتيجة لحدائته من جهة، واختلاف تسمياته من جهة أخرى، وقد كان يسمى لمدة طويلة بالتشريع الصناعي **Droit industriel**، وكانت هذه التسمية منتقدة على اعتبار تعبير ضيق لقانون العمل، وذلك لأنه لا يمتد إلى الصناعة فقط بل ينطبق أيضا على عمال التجارة والزراعة وغيرها من

المجالات، وإنها جاءت التسمية لأن الثروة الصناعية هي التي فرضت في شدتها مسائل قانون العمل بوضع حلول لها بل أن تعبير التشريع الصناعي قد أصبح في العصر الحاضر دالا على الملكية الصناعية.

فعرفه البعض 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، وهناك من عرفه على أنه مجموعة الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية، وما ترتبه من آثار بين العمال وأصحاب العمل في إطار العمل التبعية.

كما عرفه البعض الآخر على أنه مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص "العمال" بالعمل لحساب أشخاص آخرين "أصحاب العمل" تحت سلطتهم وإشرافهم، مقابل أجر.

وقد سمي قانون العمل بالقانون العمالي، ولكن هذا التعبير أكثر ضيقا لأن قانون العمل لا يخص العمال وحدهم، وإن كانت الحركات العمالية هي التي لعبت دورا هاما ولمدة طويلة في اتساع قانون العمل وامتداد نطاقه، وذلك لأن قانون العمل حين ينظم علاقة العمل لا يكون فحسب من حيث حقوق العمال وواجباته، وإنما يتناول بالتنظيم حقوق صاحب العمل والتزاماته.

وعرف مؤخرا هذا القانون باسم القانون الاجتماعي **Droit Social**، وقد تعرضت هذه التسمية للانتقاد من طرف بعض الفقهاء، لأن حسب نظرهم أي قانون بصفة عامة يعتبر اجتماعيا، كونه أهم خاصية تتميز بها القاعدة القانونية هي قاعدة سلوك اجتماعي، فتتنظم علاقات داخل المجتمع.

فحسب رأينا أن تسمية القانون الاجتماعي أطلقت بالنسبة إلى العلاقة التي ينظمها هذا القانون بين العامل ورب العمل، والعلاقة بين كل منهما وهيئات الضمان الاجتماعي، فالقانون الاجتماعي يجمع بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

وما يمكن استخلاصه هنا، أن المشرع الجزائري قد استعمل مصطلح العمل في كل التشريعات الذي سنها، ونذكر منها القانون المتعلق بتسوية علاقات العمل، القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية، القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، القانون المتعلق بمفتشية العمل، فنجدها قوانين تدرج في صلب قانون العمل، فيعريف بمجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار علاقة العمل.

الفرع الثاني: خصائص قــــــــــــــــانون العمل

يجتمع الفقه القانوني الحديث على مجموعة من الخصائص تميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى، فيمتاز بذاتية المصدر، قانون حمائي يتضمن قواعد متعلقة بالنظام العام والآداب العامة أي الصيغة الأمرة لقواعده، قانون سريع التطور للتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي، وهي خاصية الواقعية وتنوع الأحكام، وأخيرا خاصية الاتجاه نحو التدويل، ولنتعرض لخصائص قانون العمل في أربع نقاط متتالية.

أولا: خاصية ذاتية المصدر:

تتضح ذاتية قانون العمل من خلال تحديد نطاق تطبيق أحكام قانون العمل، وخصوصية هذه الأحكام بالنسبة لقواعد مختلف فروع القانون ولاسيما القانون المدني، القانون التجاري، القانون الإداري لأنها تتشابه في الكثير من الأحكام من جهة، وتبدو أيضا في المرونة الخاصة به التي تفرضها ضروريات عالم الشغل، فنجد أن العديد من التقنيات تأثرت بها.

ثانيا: خاصية الصيغة الأمرة لقواعد قانون العمل:

إن الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل يجعلها تمتاز بكونها قواعد أمرة لا يجوز لأطراف العلاقة الاتفاق على مخالفتها لأنها تتعلق بمسألة النظام العام الاجتماعي، وتترتب عن هذه الخاصية بطلان كل الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل أو في عقود العمل أو في الأنظمة الداخلية المخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما ما لم تكن أكثر نفعا وفائدة للعامل.

وتتجلى الصفة الآمرة في قانون العمل كونه يتضمن بين طياته الكثير من الأحكام القانونية تتعلق بالجزاءات سواء المتمثلة في الغرامات أو الحبس، ويمكن ذكر بعض الأمثلة:

1 - توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة قانون بموجب هذا القانون، وهذا حسب المادة 140 من القانون رقم 90-11 المذكور آنفا.

2 - المتعلق بكيفيات الحق النقابي ويبرز ذلك في غير الحالات المنصوص عليها قانونا، وهو ما جاء في المادة 53 من القانون ذاته.

3 - القواعد الآمرة التي رتب عليها المشرع الجزائي عقوبة جزائية عدم تسليم صاحب العمل العامل قسيمة الأجر المقبوض أو إغفاله عن ذكر عنصر أو عدة عناصر منها، وهذا بموجب المادة 148 من القانون ذاته.

ثالثا: خاصية الواقعية وتنوع الأحكام:

إن قانون العمل لا يعرف الاستقرار لأنه يتماشى والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية على عكس القانون المدني المعروف بالثبات والاستقرار، فيسائر النظام الاقتصادي، وأحكامه تتماشى مع اختلاف ظروف عمل الشخص منها ما يتعلق بالسن، الجنس، والجنسية، وهو ما يجعله يمتاز بطابع الواقعي.

وتتبع صفة الواقعية لأحكام قانون العمل من اختلاف مجالات العمل، وما يتفق مع كل فئة من فئات العمال، وكما يتكيف في تطوره مع الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل، وما تتطلبه من إجراءات تنظيمية واقعية، وبالتالي نجد المشرع يضع المبادئ والقواعد العامة فقط، ويترك المسائل التنظيمية والعملية الخاصة بكل قطاع أو نشاط مهني معين إلى الهيئات الإدارية التنفيذية والمؤسسات المستخدمة، وبالاتفاقيات الجماعية وفقا لما تقتضيه متطلبات علاقة العمل.

رابعا: خاصية الاتجاه نحو التدويل:

لقد ساهمت العوامل السياسية، الاقتصادية والثقافية في تدويل قانون العمل أي جعله قانون عمالي دولي، وبالإضافة لذلك مشاركات المنظمات الدولية والجهوية والإقليمية المتخصصة في مجال العمل، ومنها المنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية، والتي كان لها دور في توجه قواعد وأحكام قانون العمل نحو التدويل، وكذا الاتفاقات الدولية المبرمة.

إن الجهود والمحاولات الدولية، قد واكبت الجهود الوطنية لتوفير الحد الملائم من الحماية للعمل على المستوى الوطني، فعلى مدى القرن التاسع عشر الذي بدأت فيه الأوضاع المأساوية للعمال في التفاقم بما أدى إلى ضرورة التدخل التشريعي في الدول المختلفة لتوفير الحماية لهم، وبالتالي توفير حماية دولية للعمل إلى جانب ما يكن توفيره لهم من حماية على المستوى الوطني.

الفرع الثالث: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

إن قانون العمل له علاقة وطيدة ببعض فروع القانون الخاص من جهة، وبعض فروع القانون العام من جهة أخرى، الأمر الذي دفع بالعديد من الشراح إلى إدراجه ضمن القانون المختلط.

ولنتعرض لعلاقة قانون العمل بفروع الأخرى من خلال إبراز العلاقات القائمة بين قانون العمل وغيره من القوانين في خمسة نقاط متتالية.

أولاً: علاقة قانون العمل بالقانون المدني:

استمد قانون العمل مبادئه الأساسية من القانون المدني، حيث لا زالت مبادئ وأحكام هذا الأخير وإلى حد الساعة تنظم بعض جوانب علاقة العمل التي تخضع أساساً إلى مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، ولم يتم استقلال قانون العمل عن القانون المدني إلا في بداية العصر الحديث، حيث تدخلت الدولة بالتنظيم التشريعي للعمل نتيجة للظروف والمتطلبات الاجتماعية والمهنية.

ولكن غير هذا الانفصال لم يتم بشكل كامل إذ ظلت العديد من جوانب علاقات العمل التي لا توجد بشأنها أحكام خاصة في قانون العمل، خاضعة للأحكام العامة للالتزامات والعقود المقررة في القانون المدني، والذي يعتبر كشرعية عامة ينبغي الرجوع إليها إذا لم يتم النص في قانون العمل وبما لا يتعارض مع أحكامه.

ثانيا: علاقة قانون العمل بالقانون الإداري:

لقد أدى التدخل التدريجي والضروري للدولة، والذي حتمته المتطلبات والظروف الواقعية التي أفرزتها علاقة العمل، إلى تداخل قواعد قانون العمل مع قواعد القانون الإداري.

فمنذ أن بدأت الدولة تتدخل في تنظيم مجالات العمل بأحكام من النظام العام وأيضا منذ أن بدأت تتدخل للسهر على احترام تلك الأحكام لما لها من تأثير على استقرار علاقات العمل التي تقترب في بعض جوانبها من الوظيفة العمومية، أصبحت قواعد قانون العمل ذات صلة حتمية بقواعد القانون الإداري.

ثالثا: علاقة قانون العمل بالقانون الجزائي:

إن قانون العمل نشأ في الأصل في نطاق القانون الخاص مما جعل قواعده لا تتصل بفكرة السلطة العامة، ولكن التدخل التدريجي والضروري للدولة في العديد من مجالاته، أدى إلى وضع جملة من الجزاءات المقررة لاحترام أحكامه وقواعده الآمرة التي حرص المشرع الجزائري من خلالها على المحافظة على حقوق العمال وحمايتهم من التعسف الصادر من أرباب العمل، لاسيما فيما يتعلق بشروط العمل، الراحة، الأجر، الصحة، طب العمل والوقاية.

وبما أن قانون العمل هو قانون حمائي للعمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة المهنية، ومن ثمة فلا حماية إلا بتوفير ضمانات قانونية وإجرائية، وهو ما يجعل من الترابط والعلاقة وثيقة بين هذا القانون وقانون العقوبات.

رابعا: علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية:

يجتمع قانون العمل مع قانون الإجراءات المدنية والإدارية عند وقوع منازعات القانون الاجتماعي، ونقصد بها منازعات العمالية بنوعيهما الفردية والجماعية، كذا منازعات الضمان الاجتماعي بنوعيهما العامة والطبية، ونجدها العلاقة تكاملية تبدو من خلال أن الأول قد وضع الإجراءات التي يجب اتباعها عند وقوع نزاع بين أطراف علاقة العمل وحدد الجهة التي تختص بنظر هذا النزاع ألا وهي القسم الاجتماعي "العمالي".

وتبدو هذه العلاقة أيضا من خلال تضمن النصوص التي تحكم علاقات العمل ونزاعاتها بعض النصوص الإجرائية المستوحاة من قانون الإجراءات المدنية لاسيما منها الإجراءات التي تسبق اللجوء إلى القضاء مثل التسوية الودية الداخلية والخارجية، وكذا حصول العامل على محضر عدم الصلح قبل رفع الدعوى، فضلا عن إبرازها تشكيلة القسم الاجتماعي وخصوصية الإجراءات التي تسري الخصومة وفقها على مستواه.

خامسا: علاقة قانون العمل بالقانون الدولي:

يستمد قانون العمل أحكامه ومبادئه من بعض الاتفاقيات الدولية والجهوية والإقليمية التي تعتبر مصدرا من مصادره لا سيما في مجال تشغيل القصر، التكوين، عدم التمييز في التشغيل، حقوق العمال في المشاركة، الحق النقابي والأجر وغيرها، وهذا ما يجعل من قانون العمل متجه نحو التدويل.

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل:

نشوء أحكام وقواعد قانون العمل إلى مصادر داخلية تتمثل أساسا في النصوص القانونية والتنظيمية التي تصدرها الهيئات المختصة، ثم مصادر خارجية تدخل في تشكيل قواعد قانون العمل، والتي تصدر عن المنظمات الدولية المختصة في شكل معاهدات واتفاقيات.

ومنه، يستمد قانون العمل أحكامه وقواعده من مصادر داخلية ومصادر خارجية، نتطرق لها في مطلبين متتاليين.

المطلب الأول: المصادر الداخلية لقانون العمل

يرتب الفقه القانوني هذه المصادر حسب أولويتها في إنشاء قواعد قانون العمل إلى مصادر داخلية رسمية ومصادر داخلية غير الرسمية "تفسيرية"، ولنتعرض للمصادر الداخلية لقانون العمل في فرعين متتاليين.

الفرع الأول: المصادر الداخلية الرسمية

تتضمن المصادر الداخلية الرسمية مجموعة من المصادر، ترتب وفق مبدأ تدرج القوانين، المبادئ والقواعد الدستورية "التشريع الأساسي"، النصوص التشريعية "التشريع العادي"، النصوص التنظيمية "الوائح" وإلى جانب بعض الأحكام القضائية النهائية، ولنتطرق لمصادر قانون العمل الداخلية الرسمية في أربع نقاط متتالية.

أولاً: المبادئ والقواعد الدستورية:

يعتبر الدستور مصدر من مصادر قانون العمل حيث وضع جملة من الأسس العامة التي يركز عليها المجتمع في مجال العمل، وقد تضمنت مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة لسنة 1963، 1976، 1989 ثم دستور 1996 المعدل سنة 2008 العديد من المبادئ الأساسية لقانون العمل مثل الحق في العمل، والحق في الإضراب، والحق النقابي، والحق في الحماية والأمن وغيرها، وهي الأحكام الواردة في الفصل الخامس المتعلق بالحقوق والحريات الأساسية للإنسان والمواطن.

وكرس أيضا التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020 حقوقا للعامل في نصوص مواد مختلفة لا سيما منها ترقية والمساواة بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، الحق في الإضراب، الحق في العمل والحق في الضمان الاجتماعي، الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون.

ثانياً: النصوص والقواعد التشريعية:

يخول للبرلمان صلاحية التشريع في مجال العمل كاختصاص أصيل لا مفوض نظرا لارتباطه بحقوق أساسية للمواطنين وحرياتهم العامة، وذلك بمقتضى المادة 139

الفقرة 18 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020، وكما تحتل هذه القواعد مكانة مهمة من بين مصادر قانون العمل، حيث صدرت عدة نصوص تشريعية في الجزائر لتنظيم مجال العمل والشغل وعلاقته الفردية والجماعية، ونذكر من بينها:

1 - القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

2- القانون 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

3 - القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

4 - القانون 88-07 المؤرخ في 29/01/1988 المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل المعدل والمتمم.

5 - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

6 - القانون رقم 90-03 المؤرخ في 09/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل.

7 - القانون 90-04 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

8 - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

9 - القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/07/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

10 - القانون 08-08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

ثالثا: النصوص والقواعد التنظيمية:

نجد أن هذه النصوص التنظيمية تحتل جانبا هاما في إطار علاقات العمل نظرا لعجز التشريع وعدم قدرته الإحاطة بمختلف الحالات المعروضة، مما استوجب سد الثغرات التي يتضمنها بنصوص تنظيمية، ونذكر منها:

- 1 - المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل والمتمم.
- 2 - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية.
- 3 - المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 متعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة المعدل والمتمم.

رابعا: الأحكام القضائية:

تلعب الأحكام القضائية دورا هاما في إنشاء وصياغة قواعد قانون العمل، وترسيخ بعض أحكامه، كون القضاء يطبق ويفسر القانون، ويستكمل النقص وإزالة الغموض الذي يشوب هذه النصوص.

وكما نجد أن الفقه القانوني قد أجمع على اعتبار الأحكام القضائية النهائية مصدرا من المصادر الرسمية لقانون العمل، وكما توجد عدة قواعد قانونية استلهمتها السلطة التشريعية أو التنظيمية من الأحكام والقرارات الصادرة باسم الشعب، وبعد حيازتها لحجية الشيء المقضي فيه، نذكر من بينها مبدأ الأجور مقابل العمل، التعويض مقابل الضرر، تناسب العقوبة مع الخطأ وغيرها من الأحكام والمبادئ.

الفرع الثاني: المصادر غير الرسمية "التفسيرية"

تسمى المصادر غير الرسمية بالمصادر التفسيرية أو المصادر المهنية، فيجب الأخذ بها في مجال العمل، وتتمثل هذه المصادر في الفقه القانوني، العرف والعادات المهنية، الاتفاقيات الجماعية للعمل، الأنظمة الداخلية ولوائح العمل، ولنتعرض للمصادر غير الرسمية أي التفسيرية في أربع نقاط متتالية.

أولاً: الفقه القانوني:

يمثل الفقه القانوني أهمية عملية في وضع العديد من قواعد وأحكام قانون العمل، فتساعد العديد من الدراسات والأبحاث الفقهية المشرع في وضع واستتباط الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية التي تتجارب مع المطالب الاجتماعية في المحيط العمالي، فنجد المشرع يستعين بها القضاء في تفسير النصوص، وفي استخلاص المبادئ منها، فهو في كثير من الأحيان ينشأ القواعد القانونية بالنظر للموضوعية والواقعية التي يتميز بها.

ثانياً: العرف والعادات المهنية:

يعد العرف والعادات المهنية من المصادر المعترف بها في قانون العمل، فهو يلعب دوراً هاماً في خلق قواعده، ويقصد به اتباع العامل أو صاحب العمل لسلوك مهني معين بانتظام واستمرار بعدما أصبح لديه الشعور بالزاميته، وقد نشأت العديد من الأعراف والعادات المهنية بصفة واقعية قبل الاعتراف بها رسمياً من قبل المشرع كما هو الشأن بالنسبة للاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات، والنقابات المهنية.

ونجد أنه لكي يصبح سلوك العامل وصاحب العمل عرفاً ومصدراً من مصادر قانون العمل، يجب أن يتوفر فيه ركنين، فيتمثل الركن الأول في الركن المادي أي الاعتياد، وقد يكون هذا الاعتياد إيجابياً يظهر في صورة القيام بعمل، أو سلبياً في صورة الامتناع عن القيام بعمل، وأما الركن الثاني فيتمثل في الركن المعنوي، وهي العقيدة بالزامية القاعدة المتبعة وضرورة احترامها وعدم مخالفتها واعتبار ذلك مخالفة قانونية تتطلب الجزاء.

ثالثاً: الاتفاقيات الجماعية للعمل:

إن الاتفاقيات الجماعية تبرم للعمل عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأرباب العمل حول شروط العمل والتشغيل، لتصبح أحكامها مكملة للأحكام القانونية والتنظيمية التي عادة ما تحيل في المسائل التفصيلية والإجرائية إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

ويجب أن تكون هذه الاتفاقيات الجماعية مطابقة للقانون وغير سالبة لأحدى الحقوق الأساسية للعمال، وفي نفس الوقت مصدرا مهما من مصادر قانون العمل، فهي تجسد الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل وتعمل على تقريب وجهات النظر بينهم، وكما أنها تتضمن قواعد قانونية أكثر ملائمة للعمال بسبب استقلاليتها عن السلطات الرسمية.

رابعاً: الأنظمة الداخلية ولوائح العمل:

إن المقصود بالنظام الداخلي الوثيقة المكتوبة التي يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ، وكما يلزم صاحب العمل بإعداده وجوبا في المؤسسات التي تشغل 20 عامل فأكثر.

وتشكل النظم الداخلية مصدرا مكملًا للمصادر الرسمية لقانون العمل كونها تجسد إرادة الشركاء الاجتماعيين في مسائل دقيقة، وهي:

1 - الشروط العامة للعمل.

2 - النظام التأديبي.

3 - الوقاية والصحة وطب العمل.

ف نجد أن صاحب العمل يصدر إلى جانب النظام الداخلي أو بدلا منه تعليمات أو أوامر لتنظيم وضبط سير العمل داخل المؤسسة من النواحي الإدارية والأمنية والصحية، وبالإضافة إلى الإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، نجد جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، أو النظام الداخلي.

المطلب الثاني: المصادر الخارجية لقانون العمل "المصادر الدولية لقانون العمل"

تحتل المصادر الدولية مكانة بارزة ضمن مصادر قانون العمل، وهو ما يعكس الاهتمام الذي أولته الجماعة الدولية لهذا القانون، ويمكن حصر هذه المصادر في

الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل، الاتفاقيات الجهوية الصادرة عن منظمة العمل العربية والاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الجزائر مع بعض الدول في إطار التعاون الثنائي.

ولنتعرض للمصادر الخارجية لقانون العمل أي المصادر الدولية له من خلال التطرق للاتفاقيات الدولية، الجهوية والثنائية في ثلاثة فروع متتالية.

الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية

تبرم اتفاقيات دولية في كل سنة، ونجدها تخص مسائل عمالية مثل التشغيل والهجرة ورخص العمل، وتعتبر كل الدول موقعة على هاته الاتفاقيات ملزمة بمضمونها عن اصدار النصوص القانونية سواء أكانت الاتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف، وقد صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر، ونذكر منها:

1 - الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 58-06 المؤرخ في 12 محرم عام 1472 الموافق 11 فيفري 2006.

2 - الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1403 الموافق 03 سبتمبر 1983.

3 - الاتفاقية 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 92-248.

4 - الاتفاقية الدولية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل ودورها ووظائفها وتنظيمها، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-714 المؤرخ في 28 صفر عام 1404 الموافق 03 ديسمبر 1983.

وكما يمكن اعتبار الإعلان العلمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، وكذا الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والثقافية لعام 1966 من أهم مصادر قانون العمل.

الفرع الثاني: الاتفاقيات الجهوية

إن الاتفاقيات الجهوية تكون مصدرا دوليا من مصادر قانون العمل لما لها من دور في إرساء قواعد قانون العمل في الدول العربية من ناحية، وسعيها في توحيد تشريعات عمل هاته الدول من ناحية أخرى، فهي إذن تمتاز بالطابع الدولي ولكنه جهوي، ونذكر من بين هذه الاتفاقيات:

- 1 - الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم 6 المؤرخة في مارس 1976.
- 2 - الاتفاقية العربية رقم 7 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
- 3 - الاتفاقية رقم 12 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في 16 مارس 1980 المتعلقة بالعمال الزراعيين.
- 4 - الاتفاقية العربية رقم 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور.
- 5 - الاتفاقية العربية رقم 16 المصادق عليها بعمان في مارس 1983 المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية.

الفرع الثاني: الاتفاقيات الثنائية

تكتسب الاتفاقيات الدولية الثنائية بأهمية كبرى في مجال العمل لما تحمله من امتيازات لأطراف علاقة العمل، ولقد صادقت الجزائر على مجموعة من هذه الاتفاقيات، ومنها:

- 1 - اتفاقية التعاون في مجال العمل واستخدام الموارد البشرية المبرمة بين الجزائر ودولة ليبيا الموقعة في طرابلس يوم 20 ديسمبر 1987 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-189 المؤرخ في 10 ربيع الأول 1410 الموافق 10 أكتوبر 1989.
- 2 - الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي المبرمة بين الجزائر والمملكة المغربية الموقعة بالجزائر في 23 فيفري سنة 1991 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في 02 محرم عام 1412 الموافق 14 جويلية 1991.

الفصل الثاني: الإطار القانوني لعقد العمل

تقوم علاقة العمل في أغلب التشريعات على أساس تعاقدية، انطلاقا من مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد، اعتمادا على المبدأ المعروف وهو مبدأ سلطان الإرادة الذي يجعل العقد شريعة المتعاقدين، يستوجب لقيام علاقة العمل توافر الشروط المتعلقة بالعقود الرضائية طبقا لنصوص وقواعد القانون المدني لاسيما الرضا، الأهلية، المحل والسبب، وإلى جانب الخصوصية التي يمتاز بها هذا العقد، ولدراسة الإطار القانوني لعقد العمل التطرق لمفهومه من خلال تحديد أنواعه، طبيعته القانونية، إبرامه، الإطار التنظيمي لعلاقة العمل، آثارها، تعليقه وانتهائه.

ومنه، اقتضت الضرورة دراسة الإطار القانوني لعقد العمل في أربع مباحث متتالية، فندرس مفهوم عقد العمل في مبحث أول، ونشرح الإطار التنظيمي لعقد العمل في مبحث ثاني، ونبحث الآثار القانونية المترتبة عن إبرام عقد العمل في مبحث ثالث، وفي حين نتطرق لتعليق وانتهاء علاقة العمل في مبحث رابع، وذلك وفقا للتقسيم الآتي:

المبحث الأول: ماهية عقد العمل.

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لعقد العمل.

المبحث الثالث: الآثار القانونية المترتبة عن إبرام عقد العمل.

المبحث الرابع: تعليق وانتهاء علاقة العمل.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل

تعتبر رابطة العمل الناتجة عن المواد القانونية والنظم القانونية المختلفة التي تربط الأجير ورب العمل، وبالرغم من وجود هذا الاختلاف في التشريعات المقارنة، فإن الأمر يقتضي التعرض لماهية عقد العمل من خلال التطرق إلى مفهوم عقد العمل وأركانه في مطلبين متتاليين.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل

إن رابطة العمل التي تنظم العلاقة الوطيدة بين العامل ورب العمل مقررة من طرف المشرع الجزائري بموجب التشريع الجزائري العمالي، ولنتعرض لمفهوم قانون العمل من خلال التطرق لتعريف عقد العمل وعناصره، خصائصه وطبيعته القانونية في ثلاثة فروع متتالية.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل وعناصره

تسمية عقد العمل حديثة نسبيا لم تظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر حيث وردت تسميته بعقد إجازة الخدمات في بعض التشريعات المقارنة، ولنتعرض لتعريف عقد العمل وعناصره في نقطتين متتاليتين.

أولا: تعريف عقد العمل:

لقد ظهرت عدة محاولات فقهية لتعريف عقد العمل، فقد عرفه البعض على أنه: "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر، وتحت إشرافه مقابل عوض، وعرفه آخرون بأنه: "اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل أجر". وكما عرف أيضا بأنه: "اتفاق شفهي أو كتابي، صريح أو ضمني، يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته، مقابل أجر ويكون عقد العمل في العادة، محدود المدة - أو غير محدود المدة ولعمل معين أو غير معين".

فهناك من عرفه بأنه: "ذلك العقد الذي يلتزم من خلاله العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل، وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر". وما يمكن استخلاصه من هاته التعاريف، أنها تشترك كلها في ثلاثة عناصر رئيسية وهي العمل أو النشاط، التبعية أي الإشراف والإدارة ثم الأجر أي التعويض والمقابل، وغير أنها أهملت العنصر الرابع المميز لعقد العمل، وهو المدة التي ترتب نتائج وآثار عملية وقانونية هامة في حياة وسريان علاقة العمل.

لذلك فإن التعريف الأكثر شمولية لكافة العناصر السابقة والأكثر تعبيراً عن حقيقة هذا العقد هو ذلك الذي يعرفه بأنه "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً".

وفيما يخص المشرع الجزائري، فلم يقدم أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف النصوص التي نظمت علاقة العمل وذلك لكونه اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل، واكتفى باعتبار "علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لدى مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل".

ثانياً: عناصر عقد العمل:

إن التعريفات السابقة لعقد العمل تبين بأنه يقوم على جملة من العناصر التي تشكل في مجموعها الهوية التي تميزه عن غيره من العقود التي تشبهه، وتتمثل هذه العناصر في عنصر العمل، عنصر الأجر، عنصر التبعية وعنصر المدة.

1 - عنصر العمل:

يعد عنصر العمل محل التزام العامل وسبب التزام رب العمل، ويقصد به ذلك الجهد الفكري أو البدني الذي يبذله العامل لمصلحة رب العمل، وليتصف العقد بأنه عقد عمل يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط منها:

- تنفيذ العمل المحدد والمتفق عليه برضا الأجير ومن طرفه شخصيا.
- تنفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل.
- التزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل اللازمة والظروف الملائمة للعمل.
- ألا يكون هذا العمل في إطار ممارسة أعمال السلطة العامة.

2 - عنصر الأجر:

يعد عنصر الأجر سبب التزام العامل من جهة، ومحل التزام صاحب العمل من جهة ثانية، فيعتبر المقابل المالي الذي يدفعه رب العمل للعامل مقابل الجهد الذي بذله، والعمل الذي قام به لصالحه، ويشتمل الأجر على عنصرين، أحدهما ثابت ويسمى الأجر القاعدي، والآخر متغير، ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح وتعويضات وعلاوات، ويحدد الأجر مبدئيا بالتفاوض الفردي فيما بين العامل ورب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي.

3 - عنصر التبعية:

تتخذ التبعية في علاقة العمل ثلاثة أوجه، تتمثل فيما يلي:

- أ - الوجه القانوني والتنظيمي لعنصر التبعية: يقصد به سلطة صاحب العمل في الرقابة والإشراف على العامل، وتوجيهه في أدائه للعمل المعهود به إليه، فهو ملزما بالطاعة والامتثال للتعليمات والأوامر التي تصدرها رب العمل فيما يسمح بها قانونا.
- ب - الوجه الفني أو التنفيذي لعنصر التبعية: يقصد به سلطة صاحب العمل في إقامة أنظمة وأساليب لمراقبة العمال ومتابعتهم ميدانيا أثناء أدائهم لمهامهم وتنفيذهم لها.
- ج - الوجه الاقتصادي لعنصر التبعية: يقصد به اعتماد العامل في حياته وبشكل كامل على الأجر أو الدخل الذي يحققه مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل باعتباره المصدر الوحيد أو الأساسي لمعيشته.

4 - عنصر المدة:

المقصود بعنصر المدة تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل من خلالها جهده ونشاطه وخبرته في خدمة صاحب العمل، وتتحدد في إطار عقد العمل هاته الفترة بكل حرية بين أطراف عقد العمل وبشرط مراعاة النصوص القانونية الآمرة في هذا الشأن، وعادة ما تقترن مدة عقد العمل بطبيعة العمل المطلوب إنجازه سواء لمدة غير محددة، أو لمدة محددة.

الفرع الثاني: الخصائص التي يتميز بها عقد العمل عن العقود المشابهة له

يتميز عقد العمل بجملة من الخصائص التي تجعله يختلف عن غيره من العقود الأخرى الواردة على العمل.

أولاً: عقد العمل من العقود الرضائية:

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية التي تقوم على تطابق إرادة طرفيها حول مقتضيات العقد وحول الحقوق والالتزامات المتبادلة بينهم، بحيث ينعقد العقد ويبدأ السريان بمجرد توافق إيجاب الطرف الأول بقبول الطرف الثاني، واتفاقهما على أن يقوم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل مقابل التزام هذا الأخير بدفع أجر له.

ثانياً: عقد العمل من العقود الملزمة للطرفين:

إن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين التي ترتب حقوق والتزامات متبادلة في ذمة كل من العامل وصاحب العمل، حيث يلتزم رب العمل أساساً بدفع أجره للعامل، وكما يلتزم العامل ببذل جهده لحساب صاحب العمل من خلال قيامه بالعمل المتفق عليه.

ثالثاً: عقد العمل من عقود المعاوضة:

إن عقد العمل من عقود المعاوضة التي يحصل فيها كل طرف على مقابل، إذ يأخذ العامل الأجر مقابل أدائه للعمل المتفق عليه، علاوة على الحقوق الأخرى المرتبطة بمنصب عمله، في حين يستفيد رب العمل من الجهد الذي يبذله العامل لصالحه والمعرفة والخبرة التي يحظى بها.

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لعقد العمل

إن طبيعة عقد العمل حسب القانون رقم 90-11 المذكور سابقا، خاضعة لاتفاق الطرفين وإرادتهم، وتنعقد علاقة العمل كقاعدة عامة لمدة غير محددة إلا أنه وبصفة استثنائية، ولعدة اعتبارات عملية يمكن أن تتم هذه العلاقة لمدة محددة.

أولاً: عقد العمل غير محدد المدة:

تنعقد علاقة العمل في الأصل بصفة دائمة ولمدة غير محددة انطلاقاً من قرينة الديمومة في عقود العمل، وحماية للعامل وضماناً لحقه في الاستقرار مهنيًا، يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

فعلاقة العمل حسب المادة 11 من القانون رقم 90-11 المذكور آنفاً، تبرم لمدة غير محددة إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك كتابة، فبانعقاد علاقة العمل يفترض فيها الدوام كقرينة ثابتة، وهذه القرينة ثابتة كذلك إذا أبرمت العلاقة دون عقد عمل.

وقد تقتضي علاقة العمل أن يكون توظيف العامل لمدة غير محددة، ولكن طبيعة الأشغال لا تستلزم التوقيت الكلي، فيجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل، ويكون ذلك في الحالتين التاليين، فالحالة الأولى تتمثل في ما إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت، وأما الحالة الثانية فتتمثل في ما إذا طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم، ولا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

ثانياً: عقد العمل محدد المدة:

إن الأصل في عقود العمل أن تبرم لمدة غير محددة، ومع ذلك قد تقتضي طبيعة النشاط أو ظروفه أن يلجأ المستخدم إلى التشغيل بعقود محددة المدة، ولقد حدد المشرع

الحالات الاستثنائية التي يجوز فيها إبرام عقود العمل لمدة مؤقتة بالتوقيات الكامل أو الجزئي، ويمكن تحديد الحالات الاستثنائية فيما يلي:

- 1 - عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير المتجددة.
- 2 - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- 3 - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- 4 - عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- 5 - عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

المطلب الثاني: أركان عقد العمل:

إذا كان عقد العمل من العقود الرضائية، وهما تبين من تعريفه وطبيعته القانونية، فإنه يخضع في شروط انعقاده من حيث المبدأ لذات الشروط العامة الواردة في عقود القانون المدني والأحكام الخاصة المنصوص عليها في القوانين والنظم المنظمة لمجال العمل.

ونجد أنه لا يوجد نص صريح فيما يخص أحكام خاصة بأركان عقد العمل وشروط صحته، ومنه يكون الرجوع بغية إلى الأحكام والقواعد العامة التي يتضمنها القانون المدني في باب العقود على اعتباره الشريعة العامة، ومع وجود بعض الفوارق والخصوصيات المقررة في النصوص التي تحكم مجال العمل في الجزائر.

ولنتعرض لأركان عقد العمل من خلال التطرق إلى الرضا الصادر من ذي أهلية، محل عقد العمل وسببه، الشكلية في هاته العقود في ثلاثة فروع متتالية.

الفرع الأول: الرضا الصادر من ذي أهلية

ينعقد عقد العمل إذا تراضى الطرفان على العمل المطلوب، حيث يلتزم العامل بأن يعمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويجب أن يكون العمل المطلوب القيام به معينا أو قابلا للتعيين، ويتراضى الطرفان أيضا على الأجر الذي يلتزم صاحب

العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل المطلوب في العقد، فضلا عن مدة العقد والفترة التجريبية عند الاقتضاء ويمكن لهما أن يضمنا في العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات متى كان مكتوبا.

ويخضع الرضا في عقد العمل إلى القواعد والأحكام العامة المقررة في القانون المدني، فلا بد أن يكون صحيحا ألا يشوبه أي عيب من العيوب التي قد تعتريه، والتي قد تجعل من العقد باطلا، وكما يشترط أن يكون صادرا من ذي أهلية نظرا لكون عقد العمل من العقود التي تتراوح آثارها بين النفع والضرر، ولا بد أن تكون هذه الأهلية كاملة وصحيحة لتتعد علاقة العمل ويبرم العقد ويرتب آثاره.

فتعتبر الأهلية في عقد العمل من الأركان الجوهرية لصحته، ويترتب عن تخلفها بطلان العقد، ويقصد بها "صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق وصلاحيته لاستعمالها"، وعلى اعتبار أن أحكام الأهلية الخاصة بصاحب العمل تختلف عن تلك التي تحكم أهلية العامل، فإنه يستلزم لدراسة موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أم معنويا.

أولا: أهلية صاحب العمل:

يقتضي لصحة العقد توافر الأهلية في صاحب العمل، وتختلف أحكام هاته الأهلية بحسب ما إذا كان شخصا طبيعيا أو معنويا.

1 - صاحب العمل شخص طبيعي:

يجب أن يتمتع رب العمل بالأهلية الكاملة التي تمكنه من إدارة أمواله وممتلكاته، خاصة وأن عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر.

2 - صاحب العمل شخص معنوي:

بغض النظر عن الطبيعة العامة أو الخاصة للمؤسسة المستخدمة، وبغض النظر عن شكلها القانوني، وجب على قانونها أو نظامها الداخلي تحديد الشخص أو الأشخاص الطبيعية المؤهلة قانونا لتمثيلها في إبرام وتوقيع عقود عملها، فقد تعطى هذه الصلاحية

لرئيس مصلحة المستخدمين أي مدير الموظفين، أو مدير المؤسسة إلى آخر، وتصبح عقود العمل المبرمة من جهات غير مؤهلة أو غير مختصة قانونا أو تنظيما هكذا، باطلة لعدم الاختصاص وغير ملزمة بالتبعية لذلك للشخص المعنوي.

ثانيا: أهلية العامل:

نظرا لاعتبارات اقتصادية واجتماعية لقد فرضت التشريعات العمالية الحديثة توفر أهلية خاصة بالعمل، وهي بلوغ العامل سن 16 سنة، ونجدها السن المعمول بها في أغلب التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري.

وتكيف أهلية العامل هذه بأنها أداء قاصرة أو مقيدة، وهو ما أدى بالمشروع الجزائري على غرار تشريعات العمل المقارنة إلى تقييد صحة وصلاحية عقود العمل المبرمة مع العمال القصر الذين لم يكملوا سن الرشد المقدرة بتسعة عشر "19" سنة كاملة على إلزامية موافقة أولياؤهم الشرعيين وحصولهم على إجازة من أجل العمل.

وما يمكن ملاحظته هنا، أن أهلية العامل بالرغم من أنها أهلية قاصرة، فهي ركن جوهري لصحة العقد، وإن تخلفها من شأنه أن يؤدي إلى إبطال العقد بحكم المادة 135 من القانون 90-11 المذكور سابقا، والتي تنص على أنه تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به.

الفرع الثاني: ركن المحل لعقد العمل والسبب

يختلف محل عقد العمل بالنظر إلى طرفيه، فيتمثل بالنسبة للعامل في طبيعة العمل الملتمزم بتقديمه لصاحب العمل أو نوعه وحجمه، وأما بالنسبة لرب العمل فهو الأجر أو المقابل المالي الذي تعهد بتقديمه للعامل مقابل ما يحصله منه من عمل.

ويشترط أن يكون محل التزام الطرفان في عقد العمل مشروعاً وغير مخالف للنظام العام وللأداب العامة، ومثالها المتاجرة في المخدرات أو ما شابه ذلك من تصرفات محضورة قانوناً، وكما يشترط أن يكون ممكناً ومعيناً أو قابلاً للتعيين، ومحدداً تحديداً نافياً

للجهالة، وبشكل لا يترك أي لبس حوله، كما يشترط أن يكون ممكن التحقيق أي عدم الاستحالة.

أما فيما يخص ركن السبب، فهو الغاية أو الغرض أو الهدف الذي يسعى المتعاقدان في عقد العمل إلى تحقيقه من وراء التزامهما، ويختلف هذا السبب بالنظر إلى العامل أو إلى صاحب العامل، فسبب التزام العامل يتمثل في رغبته في تحسين مستواه المهني والاجتماعي والمعيشي من خلال الحصول على أجره من صاحب العمل، وأما سبب التزام صاحب العمل فيتمثل في قيام وتنفيذ العامل لعمله.

إذن يشترط أن يكون السبب في عقد العمل مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، ويعد باطلاً وعديم الأثر كل التزام يفترض أن يكون سببه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك، وهذا طبقاً لنص المادة 98 من القانون المدني الجزائري.

الفرع الثالث: الشكالية في عقد العمل

ينعقد عقد العمل وعلاقته من دون حاجة إلى شكالية معينة، وهو ما ذهبت إليه أغلب التشريعات العمالية المقارنة، فقد اعتبرت الكتابة شرط اختياري في إبرام العقد، مع أنه لا مانع من اتباع شكالية الكتابة في إبرامه، وخصوصاً أنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين.

وعلى غرار هاته التشريعات العمالية المقارنة، فإن المشرع الجزائري لم ينص على جعل الكتابة شرط من الشروط الشكالية في عقد العمل، بل أجاز اتباع أسلوب الكتابة من عدمها في إبرام العقد، على أنه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وفي نفس المعنى أضافت المادة 09 من ذات القانون، أن يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة، ويتضمن عقد العمل متى كان مكتوباً جملة من البيانات بعضها أساسي والبعض الآخر تكميلي.

وتهدف البيانات الأساسية إلى بيان العناصر الهامة والأحكام الجوهرية في العقد والتي تنطوي أساساً على بيان هوية الأطراف، تاريخ بداية ونهاية العقد، تحديد الوظيفة أو منصب العمل بدقة والمهام المعهود بها للعامل، مكان العمل، الأجر وعناصره.

كما تهدف البيانات التكميلية إلى إدراج الأحكام التي لا يؤثر عدم ذكرها في العقد على صحته، ومثال ذلك تحديد فترة التجربة، بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب، بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل.

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لعلاقة العمل

نظراً لأهمية الأحكام التنظيمية ودورها في تحديد وضبط مختلف جوانب علاقة العمل، سوف نتعرض لتنظيم مراحل انعقاد علاقة العمل والأحكام الخاصة بظروف العمل وبعض الفئات العمالية في مطلبين متتاليين.

المطلب الأول: مراحل انعقاد علاقة العمل

تختلف علاقة العمل من حيث إجراءات ومراحل إبرامها وانعقادها عن بقية العلاقات الأخرى، حيث تمر هاته العلاقة عادة بمرحلتين متعاقبتين تتمثل الأولى في فترة التجربة، والثانية في مرحلة التثبيت أو الترسيم.

الفرع الأول: الفترة التجريبية

تعتبر الفترة التجريبية المرحلة الأولية التي يوضع فيها العامل الجديد بعد تشغيله مباشرة وقبل ترسيمه في منصب عمله، تحت الملاحظة قصد تأكد المستخدم من مدى كفاءته وقدرته واستعداداته للقيام بالعمل الموكل إليه على أكمل وجه.

ونجد أن هذه المرحلة فرصة للعامل لإثبات مهاراته وخبرته في إتقان العمل الذي كلف به، وكما أنها فترة تسمح له بالاطلاع على ظروف العمل ومحيطه، ومما يمكنه من الانسحاب من العمل وفسخ العقد حتى قبل نهاية المدة المقررة للتجربة، ودون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه.

ولقد قرر المشرع الجزائري على فترة التجربة في وحددها بمدة لا تتعدى ستة أشهر، ومع إمكانية رفعها إلى 12 شهرا بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، والتي تتطلب مهارات عالية، ولقد تركت الفقرة الثانية من هاته المادة أمر تحديد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال، للتفاوض والاتفاقيات الجماعية مراعاة مستويات المهام والأعمال وطبيعتها حسب اختلاف قطاعات العمل.

ويخضع العامل خلال المدة التجريبية لنفس الواجبات التي يخضع لها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، ويتمتع بنفس الحقوق والامتيازات التي يتمتعون بها، ومع ذلك لا يمكنه الاستفادة من بعض الوضعيات كوضعية الانتداب والإحالة على الاستبعاد، وكما لا يمكن انتخابه في أية مسؤولية تمثيلية لزملائه سواء في الهيئات النقابية أو في غيرها داخلية كانت أو خارجية.

الفرع الثاني: مرحلة التثبيت أو الترسيم

نجد أنه بعد ثبوت كفاءات العامل ومهاراته وقدرته على إنجاز الأعمال المعهود بها إليه، ونهاية فترة التجربة بنتيجة إيجابية ودون استعمال الطرفين لحقهما في فسخ عقد العمل، يتم تثبيت العامل في المنصب الذي تدرب فيه أو في منصب عمل أقل درجة منه إذا ثبتت محدودية قدراته وكفاءاته المهنية.

وعندها يتحول هذا العقد الذي كان مؤقتا ومشروطا إلى عقد نهائي منتج لكافة آثاره القانونية والاتفاقية، يتمتع فيه العامل بكافة الحقوق بما فيها تلك التي كانت مجمدة أو ممنوعة عنه، ويصبح محصنا من أي تعديل أو فسخ أو إنهاء انفرادي إلا ضمن الإجراءات والأحكام المعمول بها.

وعند ترسيم العامل في منصب عمله يتم تبليغه بقرار تنصيبه، ويتضمن هذا القرار تاريخ تنصيبه ورتبته ومكان العمل وأجره وتحسب مدة التجربة في أقدميته.

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بظروف العمل وبيع بعض الفئات العمالية

أولت التشريعات العمالية الحديثة أهمية بالغة للأحكام المتعلقة بظروف العمل وبشروطه، حيث أنها وضعت لمصلحة العامل بصفة خاصة، ومن أجل الحد من تعسف رب العمل في مواجهته، وذلك من خلال تنظيم ظروف العمل سواء تلك التي تشمل جميع الفئات العمالية أو تلك التي تشمل بعض الفئات الخاصة.

الفرع الأول: الأحكام الخاصة بظروف العمل

إن الأحكام الخاصة بظروف العمل تتعلق بالمدة القانونية للعمل ثم إلى العطل القانونية وفترات الراحة، وأخيرا إلى تدابير الأمن والوقاية في العمل، ومنه نتطرق لهذه الأحكام الخاصة في ثلاث نقاط متتالية.

أولا: المدة القانونية للعمل:

يقصد بالمدة القانونية للعمل تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم العامل بقضائها في العمل من أجل تنفيذ المهام والواجبات المرتبطة بمنصب عمله، حيث يضع نفسه ووقته خلال هاته المدة تحت تصرف وخدمة صاحب العمل.

ولقد تكفل المشرع الجزائري بتنظيم المدة القانونية للعمل واعتبرها من النظام العام ولم يترك حرية للعامل وصاحب العمل في تحديدها تقاديا دون شك لتعسف وتشدد صاحب العمل في فرض المدة التي تناسبه على حساب قوة ووقت العامل الذي كثيرا ما يضطر إلى قبولها تحت وطأة الحاجة التي تفرض عليه ذلك.

ونجد أن الأمر رقم 97-03 المذكور سابقا، قد حدد المدة التي يجب على العامل أن يستغرقها في العمل بـ 40 ساعة أسبوعيا موزعة على خمسة أيام كاملة على الأقل تشمل جميع قطاعات العمل باستثناء بعض الحالات المحددة على سبيل الحصر، ويتمتع صاحب العمل بصلاحيات تنظيم وتوزيع ساعات العمل المقررة قانونا حسب طبيعة النشاط، حاجة وظروف العمل والإنتاج وخصوصيات كل قطاع، وعلى ألا تتجاوز مدة العمل الفعلي 12 ساعة في اليوم.

يمكن استثناء تغيير مدة العمل سواء بالزيادة أو بالنقصان، حيث ترفع المدة قانوناً بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتميز بفترات توقف عن العمل، وتخفيض بالنسبة للأشغال الشاقة والخطيرة التي يترتب عليها جهد عصبي وبدني شاق للعامل.

ولصاحب العمل أيضاً تحديد وقت حضور العمال وانصرافهم، ويجوز له أيضاً في حالات استثنائية أن يطلب من العامل أداء العمل لساعات إضافية استجابة لضرورات الخدمة، على ألا تتعدى 20 % من المدة القانونية للعمل، ويمكن لصاحب العمل تخفيض ساعات العمل أقل من المدة القانونية إذا كان حجم العمل لا يسمح استخدام العمال كامل الوقت، أو إذا طلب العامل ذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم.

ثانياً: فترات الراحة والعطل القانونية والخاصة:

نظراً لاختلاف الأنظمة والأحكام المتعلقة بكل موضوع من هذه المواضيع، سنتطرق فيما يلي إلى كل منها على حدى:

1 - الراحة الأسبوعية: إن الراحة الأسبوعية تشمل جميع الفئات العمالية في مختلف الأنشطة والأعمال، وهو الحق الذي حددته بيوم كامل في الأسبوع، وقد حدد يوم الجمعة للتمتع بالراحة الأسبوعية كمبدأ عام في ظروف العمل العادية، وترد على هذا المبدأ بعض الاستثناءات التي تجيز تأجيل يوم الراحة إلى يوم آخر متى استدعت الضرورات الاقتصادية أو ضرورات الإنتاج ذلك.

2 - العطل والإجازات القانونية: تقرر مختلف التشريعات العمالية المقارنة مجموعة من العطل والإجازات القانونية المدفوعة الأجر، بعضها طويل المدة والبعض الآخر قصير المدة، ومنها:

أ - الراحة الأسبوعية: تقرر الراحة الأسبوعية في جميع التشريعات القانونية الحديثة على وجه العموم، والتشريع الجزائري خصوصاً، فترة راحة تشمل جميع الفئات العمالية في مختلف الأنشطة والأعمال.

ب - الأعياد الدينية والوطنية: مثل: عيد الثورة والاستقلال، عيد الفطر والأضحى، المولد النبوي، أول ماي، أول جانفي....

ج - العطلة السنوية: تعتبر العطلة السنوية مدفوعة الأجر من بين أهم الحقوق التي حصل عليها العمال بفضل نضالهم من أجل تحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية.

وتتفق أغلب التشريعات العمالية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري، على حساب مدة العطلة السنوية على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل دون أن تتعدى مدتها الإجمالية ثلاثين يوما "30" تقويما لسنة العمل الواحدة، ويمكن منح عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة عمل الواحدة بالنسبة لعمال الجنوب.

د - الإجازات والعطل الخاصة: قد يستفيد العامل في حالات معينة حددها القانون من الحصول على عطل استثنائية خاصة مدفوعة الأجر، معلقة على إخبار المستخدم مسبقا وإفادته بالتبريرات اللازمة، وتتمثل في:

- تأدية العامل لمهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين.
- متابعة العامل لدورات التكوين المهني أو النقابي التي ينظمها ويسمح بها المستخدم، والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.
- حالة وقوع مناسبة أو حادث خاص لدى العامل كزواجه أو زواج أحد فروع أو زيادة مولود جديد لديه، أو وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروع أو أحد أصول زوجه أو الحواشي من الدرجة الأولى أو ختان ابنه، حيث يستفيد العامل في هاته الحالات من ثلاثة أيام كاملة.

- تأدية العامل لفريضة الحج مرة واحدة خلال حياته المهنية.

ه - الإجازات والعطل غير المدفوعة الأجر: تعتبر الإجازات والعطل غير المدفوعة الأجر إجازات استثنائية غير مدفوعة الأجر قد يضطر إليها العامل لأسباب مختلفة نذكر منها المشاركة في المنافسات الرياضية الوطنية أو الدولية بالنسبة للرياضيين، أو المشاركة

في بعض الندوات أو المؤتمرات العلمية أو الأكاديمية الوطنية أو الدولية، أو المشاركة في مسابقات أو امتحانات أو دورات تدريبية أو تكوينية.

ثالثاً: تدابير الأمن والوقاية في العمل:

لقد أولت التشريعات العمالية أهمية كبيرة لمسألة الحماية والأمن والوقاية من مختلف المخاطر التي يمكن أن تنتج إما عن محيط العمل أو أدوات كحوادث العمل، وإما عن بعض الإفرازات التي تنتج عن بعض المواد أو الأدوات المستعملة في الإنتاج مثل الغازات السامة أو الروائح أو ما شابه ذلك من الأشياء التي تؤدي إلى الإصابة ببعض الأمراض المهنية.

1 - مضمون تدابير الأمن والوقاية في العمل ومجال تطبيقها:

خصصت التشريعات المقارنة ومن بينها التشريع الجزائري جملة من الأحكام والقواعد التي تجعل من هذه التدابير حقوقاً أساسية للعمال، والتزامات تقع على عاتق أرباب العمل بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة العمل، وبغض النظر عن القطاع الذي يعملون به عاماً كان أو خاصاً، فيجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها، وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال، وكما يجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات الآتية:

- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج، وكل الأضرار الأخرى.

- تجنب الازدحام والاكتظاظ.

- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والتنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم.

- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات، وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة.

- وضع العمال في مأمن من الخطر، وإبعادهم عن الأماكن الخطرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.

- ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث.

وتتطلب تدابير احتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل، فيتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل، ويجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل، مناسبة للأشغال الواجب إنجازها، ولضرورة الاحتياط من أجل ضمان الأمن في وسط العمل.

2 - الأجهزة المكلفة بتطبيق تدابير الأمن والوقاية الصحية:

تكلف بتطبيق إجراءات وأحكام القوانين والنظم الخاصة بقواعد الأمن والوقاية الصحية من الأخطار المهنية وحوادث العمل ثلاثة أنواع من الأجهزة، تتمثل الأجهزة الأولى في المؤسسة المستخدمة نفسها التي يقع عليها العبء والالتزام الأكبر في اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير الوقائية المقررة في النصوص التشريعية والتنظيمية كونها المخاطبة المباشرة بها.

وأما الأجهزة الثانية، فتتمثل في الهيئات والأجهزة التي تشرف على مدى امتثال هذه المؤسسات للقوانين والأنظمة السارية في مجال الوقاية الصحية والأمن، سواء كانت هذه الهيئات والأجهزة داخلية " لجان تقنية أو لجان متساوية الأعضاء " أم خارجية "مفتشية العمل"، وأما الأجهزة الثالثة فتتمثل في هيئات ومصالح الضمان الاجتماعي التي تتلخص مهمتها في التعويض عن الأخطار والحوادث والأمراض المهنية التي تصيب العامل.

الفرع الثاني: الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية

يعتبر قانون العمل من القوانين التي تتميز بالواقعية وتنوع الأحكام، ونظرا لخصوصيات الفئات العمالية، وخصوصيات العمل في مختلف القطاعات والمجالات، لقد

تضمن قانون علاقات العمل عدة أحكام وقواعد تغطي مختلف الحالات والفئات التي قد تصادفها العلاقة المهنية.

أولاً: الأحكام الخاصة بعمل فئة النساء:

إن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة ومتطلبات العادات والتقاليد، اقتضت على المشرع الجزائري تمييزها بقواعد وأحكام خاصة في مجال العمل حماية لها من مختلف الأخطار المعنوية والأخلاقية، مثلاً منع تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة، وأيضاً منع تشغيلهن في الأعمال الليلية إلا في حالات خاصة وبترخيص من مفتش العمل وعندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصية منصب العمل، ومثالها المصالح الاستشفائية لطب النساء والتوليد، ويكون ذلك بعد أن توفر المؤسسة كافة الضمانات على عدم تعرضهن لأي خطر مادي أو أخلاقي.

وحيث أنه تقرر مؤخراً بموجب القانون رقم 25 - 08 أن تصل عطلة الأمومة إلى 150 يوماً متتالياً أي 5 أشهر مع التعويض كامل 100% من الأجر، وكما يمكن أن تكون 42 يوماً من التاريخ المتوقع للولادة، وكما تمديد لمدة 50 أو 165 يوماً إضافياً في حالات طبية خاصة تتطلب رعاية إضافية للطفل.

ثانياً: الأحكام الخاصة بعمل فئة القصر:

تعتبر أهلية العامل في عقود العمل أهلية قاصرة، فقد سمح المشرع الجزائري بتوظيف القاصر الذي اكتمل 16 سنة، إلا أنه قيد هذا التوظيف بجملة من الأحكام والقواعد التي قررها حماية له، نذكر منها:

- منع توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي.
- منع تشغيل القاصر في الأعمال الشاقة والخطيرة أو المضرة بالصحة أو التي من شأنها أن تمس بأخلاقياته.

ثالثاً: الأحكام الخاصة بعمل فئة المعوقين:

خصت معظم التشريعات العمالية المقارنة الحديثة، ومن بينها التشريع الجزائري طبقة العمال المعوقين بأحكام خاصة تتناسب وطبيعة العاهات والإعاقات التي تعاني منها، وتتمثل فيما يلي:

- تخصيص مناصب عمل خاصة ومتميزة للأشخاص المعوقين في كل مؤسسة مستخدمة ضمن مخطط التوظيف المعمول به فيها، على أن تتناسب هذه المناصب كل حالة من حالات الإعاقة، ومع إدخال الإصلاحات اللازمة لذلك.
- تخصيص أوقات عمل لهذه الفئة من العمال عند الضرورة، لا سيما بالنسبة لأولئك الذين هم في طور النقاهة والذين لم يتكيفوا بعد مع مناصبه عملهم، أو الذين لا تسمح لهم طبيعة إعاقاتهم بالعمل لمدة تساوي مدة العمل القانونية.
- منح رخص تغيب وعطل خاصة للعمال المعاقين، بناء على رأي الطبيب المعالج، من أجل إعادة التأهيل والتربية البدنية وإجراء الفحوصات الطبية الضرورية بصفة دائمة ودورية.

رابعا: الأحكام الخاصة بعمل فئة العمال الأجانب:

- أجاز المشرع الجزائري للمستخدم توظيف العمال الأجانب، إلا أنه قيد هذا التوظيف بأحكام من شأنها ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظرتها الأجنبية، والتقليل قدر الممكن من اللجوء إلى هذه اليد العاملة، وهي:
- يتم توظيف الأجانب بعقود عمل محددة المدة خروجاً عن الأصل المعمول به، ولدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها.
 - لا يسمح بتوظيف الأجانب إلا بعد حصولهم على رخصة أو إجازة العمل التي تقدمها لهم السلطات المختصة في البلاد.
 - لا يسمح بتوظيف الأجانب إلا بعد التأكد من عدم إمكانية شغل المنصب أو العمل المعني من قبل يد عاملة وطنية، نظراً لانعدام التأهيل أو الاختصاص المطلوب.

- تقييد فسخ علاقة العمل بوجوب إعلام الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أشهر من تاريخ سريان الفسخ.

المبحث الثالث: الآثار القانونية المترتبة على أطراف عقد العمل

يترتب على علاقة العمل جملة من الآثار القانونية المباشرة التي تخص كل العمال والفئات المهنية بغض النظر عن طبيعة النشاط وطبيعة العلاقة، والمقصود بهذه الآثار القانونية مجموعة الحقوق والالتزامات المتبادلة الناشئة عنها، والمتمثلة في حقوق العامل التي تشكل في نفس الوقت التزامات رب العمل، والتزامات العامل التي تشكل حقوق رب العمل.

ولنتعرض للآثار القانونية المترتبة على أطراف عقد العمل من خلال التطرق لالتزامات رب العمل والعامل في مطلبين متتاليين.

المطلب الأول: التزامات رب العمل "حقوق العامل"

يترتب عن إبرام عقد العمل صحيح عقد منشئ لآثاره القانونية من بينها التزامات مترتبة على عاتق رب العمل هي في نفس الوقت حقوق للعامل، فتشكل هذه الحقوق في الوقت ذاته التزامات على عاتق رب العمل.

ولنتعرض للحقوق التي يستفيد منها العامل بصفة فردية، وإلى تلك التي يستفيد منها العامل بصفة جماعية في نقطتين متتاليتين.

الفرع الأول: الحق الفردي للعمال

تعترف التشريعات العمالية المعاصرة بما فيها التشريع الجزائري للعامل بمجموعة من الحقوق والامتيازات التي يحظى بها بصفة شخصية وانفرادية عن باقي العمال، وتعتبر هاته الحقوق التزامات في ذمة صاحب العمل.

أولاً: الحق في الأجر:

يعرف الأجر بأنه ذلك المبلغ المالي المحدد والمعين الذي يتفق عليه الطرفان مسبقاً، ويدفع بوسائل نقدية من طرف صاحب العمل إلى العامل كلما حل موعد أو أجل

الدفع، مقابل العمل المؤدى، وهو المقابل الذي يدفعه المستخدم للعامل نقدا مقابل ما ينجزه هذا الأخير من عمل، وفق ما اتفقا عليه في العقد ووفقا لأسس تحديد الأجر المقررة قانونا وتنظيما.

فيعتبر الأجر ومختلف التعويضات والمنح الملحقة به من أهم الحقوق المقررة للعامل في مختلف التشريعات المقارنة لاسيما منها التشريع الجزائري، ويقع التزام تسديده بانتظام عند وصول أجل استحقاقه على عاتق رب العمل، الذي لا يمكنه بأي عذر من الأضرار حرمان العامل من حقه في الأجر، والأداء يكون منتظما ومطابقا للكيفيات التي تم الاتفاق عليها في عقد العمل أو في الاتفاقيات الجماعية.

ويتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين، فيتمثل العنصر الأول في العنصر الثابت، والمقصود به أجر المنصب أو الأجر الأساسي أو القاعدي الذي يتمشى والتصنيف المهني في المؤسسة، وأما العنصر الثاني فيتمثل في العنصر المتغير الذي يشمل مجموع التعويضات المرتبطة بالأقدمية، بالمنطقة، بالمخاطر وبالساعات الإضافية، وبالإضافة إلى العلاوات والمنح والحوافز المالية المرتبطة بإنتاج العمل ونتائجه، وقد يشتمل العنصر المتغير أيضا على بعض المصاريف الإضافية الخاصة، كتعويض استعمال سيارة العامل الشخصية لأغراض المصلحة أو المهام المأمورة مثلا.

وإن سياسة الأجور في الجزائر تغيرت بعد صدور القانون رقم 90-11 المذكور آنفا، بحيث توسع مفهوم الدخل، وأصبحت الأجور تخضع للتفاوض الجماعي ومبدأ التعاقد الحر وفق ما قرره المادة 120 منه.

ثانيا: الحق في الراحة والعطل القانونية:

أقرت التشريعات العمالية المقارنة الحديثة هذا الحق في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقيات الجماعية، ليصبح الحق في الراحة والعطل حقا مكفولا دستوريا من طرف المؤسس الدستوري، وحقا قانونيا كفله المشرع الجزائري في أحكام القانون 90-11 المذكور آنفا.

ثالثا: الحق في التأمين والضمان الاجتماعي:

تتمثل الحماية التي قررها المشرع الجزائري في هذا المجال في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي ترتب للعامل حقا ثابتا في التأمين والحماية الاجتماعية في ذمة رب العمل والدولة، والتي تعمل على التكفل بشؤونهم بصفة كلية أو جزئية، وعلى مساعدته في التخفيف من الأضرار التي قد تلحق به، والتي قد تصعب من ظروفه الاجتماعية، ولم يبق هذا الحق حقا قانونيا فحسب بل ارتقى إلى درجة الحق الدستوري، ويكون الحق في التأمين والضمان الاجتماعي فيما يلي:

1- الحق في التأمينات الاجتماعية:

تستفيد من هذا الحق كل الطبقات العمالية مهما كان المنصب المحتل، ومهما كانت طبيعة علاقة العمل ومهما كان القطاع الذي ينتمي إليه العامل، عاما كان أم خاصا، ويستفيد منه أيضا الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص، وكما يتمتع من تغطية الضمان الاجتماعي بمجرد إبرام عقد العمل، حيث يقع على رب العمل واجب التصريح به لدى الصندوق وفق الكيفيات والآجال المقررة قانونا، ويعتبر هذا الالتزام القانوني من النظام العام، وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية الحالات مثل التأمين على المرض، التأمين على الولادة، التأمين على العجز و التأمين على الوفاة.

ونجد أن العامل يستفيد من التأمينات الاجتماعية السالفة الذكر، ويجب أن يكون قد ساهم في تمويل خدماتها من خلال دفعه اشتراكات يقطعها رب العمل من أجوره شهريا.

2 - حق التأمين من حوادث العمل والأمراض المهنية:

يستفيد العمال في إطار علاقة العمل من التكفل التام بحوادث العمل والأمراض المهنية نتيجة للتأمينات الاجتماعية المكتتبة مع هيئات الضمان الاجتماعي، وذلك مهما كانت طبيعة علاقة العمل ومهما كانت درجة الإصابة أو العجز، ودون النظر إلى المدة التي يستغرقها العلاج، حيث يترتب للعامل الحق في العلاج وإعادة التأهيل البدني، والتكفل التام بمصاريف التداوي والاستشفاء والتنقل.

3 - حق الوقاية الصحية والأمن وطب العمل:

تعتبر الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من الحقوق الجوهرية للعمال ومن الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق الهيئة المستخدمة، ويهدف هذا الحق إلى تكريس ثلاثة مبادئ:

أ - مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف.

ب - تحسين ظروف العمل بما ينعكس إيجاباً على صحة العامل وعلى قدرته على الإنتاج والمردودية.

ج - حماية البيئة والمحيط.

4 - التأمين على البطالة:

إن النظام الجديد الذي استحدثته المرسوم التشريعي رقم 94-11 في اكتاب تأمين خاص بأخطار البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من أجل الحصول مؤقتاً، وفي انتظار البحث والحصول على منصب عمل جديد، على أداءاته في حالة تحقق الخطر المؤمن عليه، ولا تقل هذه الأداءات شهرياً عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا تزيد عنه بـ 3 مرات، وللإستفادة من أداءات الصندوق.

يجب أن تتوفر في الأجير جملة من الشروط، وهي:

أ - أن يكون مثبتاً أو مرسماً في المنصب الذي كان يحتله لدى الهيئة المستخدمة قبل تسريحه.

ب - أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي لمدة 3 سنوات على الأقل.

ج - أن يكون منخرطاً في صندوق التأمين على البطالة، وسدد اشتراكاته بانتظام منذ 6 أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل، ويشترط لاستمرار الاستفادة من أداءات صندوق البطالة، استمرار تسجيل المعني لدى مصالح اليد العاملة شهرياً.

د - ألا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب، أي أن يقبل القيام بأي نشاط أو عمل مأجور يعرض عليه في حدود إمكانياته ومؤهلاته.

- ه - ألا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني، وإلا فقد هذا الحق بصفة تلقائية.
- و- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال، أو إنهاء نشاط صاحب العمل، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا.
- ي - أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة منذ 3 أشهر على الأقل.
- ن - أن يكون مقيما في الجزائر.

وبعد ثبوت توافر هذه الشروط المذكورة أعلاه، وإتمام دفع صاحب العمل لمساهمة باسم "مساهمة تخويل الحقوق"، يتم قبول العامل في نظام التأمين على البطالة، ويستفيد بالتبعية لذلك من أداءات الصندوق علاوة على أداءات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء.

5 - الحق في التقاعد:

يعتبر الحق التقاعد من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل كنهاية طبيعة لحياته المهنية، سواء لبلوغه سن معينة أو نظرا لطبيعة وظروف العمل التي تحتم إحالة العامل على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية.

فيعتمد المشرع الجزائري على نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال دون استثناء، قرره القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم بالقانون 16-15 الذي يشترط من أجل الاستفادة من معاش التقاعد جملة من الشروط.

يتعين على العامل للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف إلى جانب دفع الاشتراكات الشهرية لصندوق الضمان الاجتماعي بصورة منتظمة طوال مدة العمل، وكما يتأثر سن التقاعد بطبيعة ونوعية العمل والظروف المحيطة به والقوة البدنية المطلوبة فيه ونسبة المخاطر التي يمثلها، حيث يمكن تخفيضه، وكما يمكن تمديد سن التقاعد بطلب من العامل بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر المحددة عن طريق التنظيم.

ويتحول معاش التقاعد بعد وفاة العامل المتعاقد، إلى ذوي حقوقه المكفولين من طرفه وهم الزوج والأولاد القصر والأصول المكفولين.

تضمنت تعديلات قانون التعاقد في الجزائر إلغاء التقاعد دون شرط السن النهائي إلا في حالات خاصة، وتحديد سن التقاعد بـ 60 سنة للرجال و بـ 55 سنة للنساء مع إمكانية التقاعد المسبق لمن يبلغ 55 سنة و 32 سنة خدمة فعلية" خاصة للقطاعات الشاقة"، بالإضافة إلى تطبيق استثناءات لفئات محددة مثل النساء في المناطق النائية والمعاقين والممارسين للقطاعات الشاقة.

ونجد أنه في آخر تعديلات المتعلقة بقطاع التربية والتعليم، وتم تخفيضه بالنسبة للرجال بـ 57 سنة والنساء 52 سنة، ومع منح المعلمين حرية الاختيار بين مواصلة العمل أو التعاقد المسبق، وقد تم الغاؤه نهائيا سابقا في عام 2017 وتم تأكيده في سنة 2025.

رابعا: الحق في التكوين والترقية المهنية:

اهتم المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية الحديثة بمجال التكوين المهني للعمال، حيث وضع العديد من الأحكام والتنظيمات التي تعترف بحقوق العمال في التكوين من أجل تنمية معارفهم ومؤهلاتهم المهنية بما يتلاءم والتطور التكنولوجي لوسائل ونظم العمل الحديثة، وجعل من العمل التكويني أحد عوامل الترقية المهنية للعامل.

الفرع الثاني: الحق الجماعية للعمال

إن العامل يتمتع بحقوق انفرادية، ويحظى ببعض الحقوق التي تمارس بصفة جماعية.

أولا: الحق في ممارسة النشاط النقابي:

أصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزء من الحقوق والحريات التي أقرها الدستور والقانون للعمال بغية الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المادية والمعنوية، ومن بين آثار الحق النقابي المعترف به للعمال، حقهم في إنشاء تنظيمات نقابية جديدة، أو الانخراط

في التنظيمات النقابية القائمة بكل حرية واستقلالية ومن دون أي تمييز أو ضغط أو تهديد أو عقاب من قبل السلطة العامة أو من قبل صاحب العمل، ويعتبر باطلا كل عزل أو فصل لأي عامل نقابي تم بسبب نشاطه أو انتمائه، ما لم يثبت ارتكابه خطأ جسيم في ممارسة حقه هذا، ومع إعادة الإدماج التلقائي وبحكم القانون للعامل المعزول.

ثانيا: حق المشاركة في التسيير والمساهمة في النتائج:

يعتبر العامل جزء من المؤسسة المستخدمة يؤثر ويتأثر بما يجري فيها من أنماط وأساليب التسيير والإنتاج، وأصبح دورهم إيجابي وفعال يبدو من خلال مشاركتهم في التسيير بواسطة مندوبين وممثلين عنهم في مجالس الإدارة التي تشرف على تسيير المؤسسات الاقتصادية، وسواء كانت هاته المشاركة استشارية يقتصر فيها دور العمال على إبداء رأيهم غير الملزم للهيئة المسيرة، أو نسبية حيث يعترف لهم من خلالها ببعض الصلاحيات والاختصاصات البسيطة في حياة المؤسسة مثل البث في المسائل الاجتماعية والمهنية، وسواء كانت مشاركتهم كاملة ومتساوية من حيث الصلاحيات مع مسيري المؤسسة.

المطلب الثاني: التزامات العامل "حقوق رب العمل"

إذا كانت علاقة العمل والقوانين المنظمة لها ترتب حقوقا وامتيازات للعمال، فإنها تفرض عليهم بالمقابل التزامات تشكل الحقوق التي يتمتع بها أصحاب العمل.

الفرع الأول: الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد

يمثل الالتزام بتنفيذ المهام المرتبطة بمنصب العمل محل التزام العامل في عقد العمل مقابل تقاضيه للأجر، ويجب أن يتم تنفيذه بصفة شخصية من قبله نظرا لما تحمله شخصيته من اعتبار في هذه العلاقة، كما يجب عليه أن يبذل قصارى جهده في تنفيذه لذلك الالتزام.

ولقد قرر المشرع الجزائري على غرار غيره من التشريعات العمالية المقارنة لهذا الالتزام بنصه على أن يؤدي العمال بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم. ونجد أن أي رفض أو تقصير يصدر من العامل في أداء العمل المتفق عليه من دون عذر مقبول، يمكن اعتباره كإعلان من العامل على فسخ أو إنهاء عقد العمل، وكما يمكن اعتباره بمفهوم قانون علاقات العمل خطأ مهنيًا جسيمًا قد يعرض صاحبه إلى الجزاءات المناسبة كما هو محدد في لائحة العقوبات المعتمدة في المؤسسة المستخدمة، والتي قد تصل إلى غاية تسريحه تأديبيا بدون سابق إشعار ولا تعويض. ويفترض للحديث عن رفض الامتثال والمسؤولية المنجزة عنه، تحديد كافة الأعمال والنشاطات والأشغال التي تدخل ضمن المهمة المعهود بها للعامل، ويكون من ثلاثة جوانب.

فيتمثل الجانب الأول في التحديد الموضوعي، والمقصود به ضبط المهام والأعمال المكونة لمحل التزام العامل من أجل تحديد المسؤوليات في حالة وقوع أي تقصير أو أخطاء مهنية، ويتمثل الجانب الثاني في التحديد المكاني، وهو من بين الأمور التي يجب أن يتضمنها عقد العمل تحديد مكان أو أماكن العمل، لما لهذا البند من أهمية في تحديد الأجر وتوابعه، وفي تحديد المسؤولية المترتبة في ذمة الأطراف، وأما الجانب الثالث فيتمثل في التحديد الزمني، فتظهر أهمية التحديد الزمني للعمل في الاعتراف للعامل بحق رفض العمل خارج الوقت القانوني أو الاتفاقي للعمل ما لم تفرض مقابل هذا الوقت منح أو أجور إضافية أو فترات راحة مساوية لمدة العمل.

الفرع الثاني: الالتزام بالامتثال لأوامر وتوجيهات رب العمل

إن التبعية القانونية التي يتميز بها عقد العمل تجعل من العامل ملزماً بالتقيد بالتعليمات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل أو من قبل الأشخاص المعيّنين صراحة وفقاً لنظام السلطة الرئاسية التدريجية للمهنة، على ألا تتعدى هذه التوجيهات والأوامر

الحدود المهنية المرسومة أعلاه، وهو الالتزام المسلم به في كافة التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري.

واحترام العامل لالتزامه القانوني بالامتثال لتعليمات رب العمل وتوجيهاته، يحرره من مسؤولية النتائج المترتبة عن أدائه لمهامه وفق ما نصت عليه الأحكام التي تقرر علاقة التابع بالمتبوع ومسؤولية هذا الأخير عن أعمال التابع الناتجة عن تنفيذ عقد العمل.

الفرع الثالث: الالتزام بالسر المهني

إن علاقة العمل يفترض فيها أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل، والنية الخالصة في عدم إساءة أحدهما للآخر، وينتج عن هاته الثقة في الكثير من الأحيان أن يضع رب العمل كل ممتلكاته وأسراره المهنية أو جزء منها في يد العامل أو على الأقل اطلاعه عليها، مما يجعله على علم بوسائل وأساليب الإدارة أو الإنتاج أو الصنع، ومن أجل ذلك يجب عليه الالتزام بالسر المهني ومنع تسرب أسرار العمل للغير، وتمكينه من الاطلاع عليها أو حيازتها، لما يمثله ذلك من أضرار بمصلحة المنشأة وأسرار العمل.

ويعتبر خرق هذا الالتزام كغيره من الالتزامات المشار إليها أعلاه، الحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، وهو من الأخطاء المهنية الجسيمة.

الفرع الرابع: الالتزام بعدم ممارسة أية منافسة أو نشاط يتعارض وطبيعة العمل

يلتزم العامل أثناء أدائه لعمله، بعدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح صاحب العمل، ومن ضوابط هذا الالتزام عدم تقديم المساعدة للمؤسسات المنافسة أو توظيف الوسائل المادية والبشرية للمؤسسة لغرض منافسة صاحب العمل، سواء كان ذلك لمصلحة العامل أو مؤسسة منافسة.

ولقد قرر المشرع الجزائري هذا الالتزام حماية لصاحب العمل من المنافسة التي قد يباشرها الغير اتجاهه، نتيجة تزويده بأسرار ومعلومات من قبل العمال الذين لهم مصلحة معه والعاملين لدى صاحب العمل الآخر.

المبحث الرابع: تعليق وانتهاء علاقة العمل

يكون العامل عند توظيفه في المؤسسة المستخدمة في وضعية عمل فعلي تقتضي منه التواجد المستمر في مقرات العمل وقيامه بصفة فعلية ودائمة بإنجاز الأعمال والنشاطات المطلوبة منه والتي وظف من أجلها، على اعتبار أن حقه في الحصول على الأجر مرهون بواجبه في تنفيذ ما التزم به اتجاه صاحب العمل، إلا أنه قد تعترض هذه الوضعية أسباب تؤدي سواء إلى تعليق علاقة العمل أو إلى إنهائها.

المطلب الأول: تعليق علاقة العمل

لقد قرر المشرع الجزائري بعض الحالات والظروف الاستثنائية التي توقف مؤقتا علاقة العمل، وهو ما يعرف بحالات تعليق أو تجميد علاقة العمل، وهذه الحالات منها ما هو مرتبط بظروف العامل، ومنها ما هو مرتبط بظروف رب العمل، وتتمثل حالات التعليق الخاصة.

الفرع الأول: الإحالة على الاستيداع

يعتبر الاستيداع من بين الحالات التي تؤدي إلى التوقيف المؤقت لعلاقة العمل نظرا لتعذر استمرار العامل في تنفيذ التزاماته المهنية لاعتبارات وأسباب موضوعية ومؤقتة، بحيث يتم الاتفاق بينه وبين رب العمل على تعليق علاقة العمل على أن يتم الرجوع إلى المنصب بعد انقضاء الفترات التي تسببت في ذلك التعليق، ومن أمثلة أسباب الاستيداع:

- 1 - شروع العامل في القيام بأبحاث أو دراسات علمية ذات فائدة عامة.
- 2 - إصابة أحد أفراد أسرة العامل بحادث أو بمرض طويل الأمد يجعل من المريض في حاجة إلى رعاية دائمة ومستمرة من قبل العامل.

3 - اضطراب الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاولتها لعملها.

4 - مرافقة العامل لأحد أفراد أسرته للعلاج في الخارج.

5 - اضطراب المرأة العاملة إلى القيام بتربية ورعاية أحد أبنائها في حالة ما إذا كانت حالته الصحية تستدعي عناية خاصة كإصابته بمرض أو بعاهة بدنية أو عقلية قبل بلوغه سن الخامسة.

ويترتب على وضعية الإحالة على الاستبعاد، توقيف أجر العامل وكل الامتيازات المرتبطة بمنصب عمله كالاستفادة من القومية والترقية وحساب سنوات التقاعد، وتعلق هذه الحقوق إلى غاية استئناف العمل.

ومن جملة مظاهر الحماية القانونية التي يتمتع بها العامل أثناء الاستبعاد، استفادته بحقه في العودة إلى منصب عمله بمجرد انتهاء فترة الاستبعاد، حيث يجب على صاحب العمل الحفاظ على المنصب لصاحبه.

الفرع الثاني: الانتداب

يعتبر الانتداب من بين الحالات التي تؤدي إلى التوقيف المؤقت لعلاقة العمل بقوة القانون، ويقصد به ترك العامل مؤقتاً لمنصب عمله والانتقال إلى العمل أو لأداء واجب قانوني أو انتخابي معين من جهة أخرى بصفة دائمة ولمدة زمنية محددة، ويستفيد العامل المنتدب بحقه في العودة إلى منصب عمله الذي يجب على صاحب العمل الحفاظ عليه لصالحه. ولقد قيدت حالة الانتداب في الوضعيات والأسباب الآتية:

1 - ممارسة مهمة نيابية "انتخابية".

2 - أداء واجب الخدمة الوطنية "العسكرية".

3 - متابعة تكوين أو تدريب.

4 - العطل المرضية طويلة المدى.

الفرع الثالث: الإضراب

تعتبر ممارسة حق الإضراب من بين الأسباب القانونية لتعليق علاقة العمل المقررة، وعلى أن تتم ممارسة هذا الحق بصفة مطابقة للمقتضيات والأحكام المقررة قانونا، ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف عن العمل، ما عدا فيما اتفق عليه طرفا النزاع بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها.

الفرع الرابع: التوقيف التأديبي

كثيرا ما تفرض بعض الأخطاء والمخالفات المهنية المرتكبة من قبل العامل اتخاذ بعض الإجراءات أو العقوبات التأديبية ضده لا سيما منها توقيفه عن العمل لمدة معينة يمنع فيها من الالتحاق بعمله ليعتبر في وضعية تجميد أو تعليق لعلاقة العمل، ولقد ترك المشرع تقدير مدة التوقيف عن العمل للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل التي يشترك في وضعها كل من ممثلي العمال وأرباب العمل، يكون التوقيف بسبب متابعة جزائية، أو توقيف تأديبي.

المطلب الثاني: انتهاء علاقة العمل

إن ديمومة علاقة العمل لا تعني عدم نهايتها أو عدم انقضائها، بل يمكن أن تصل هذه العلاقة إلى وضعية لا يمكن فيها الاستمرار في تنفيذها، ولقد أخذ المشرع الجزائري بأسباب عديدة ومختلفة من شأنها أن تؤدي إلى انتهاء هذه العلاقة، ترجع بعضها إلى إرادة الطرفين وتعرف بالحالات الإرادية لإنهاء العمل، والأخرى خارجة عن إرادتهما، وتعرف بالحالات اللاإرادية لإنهاء علاقة العمل، ولنتعرض لانتهاء علاقة العمل في فرعين متتاليين.

الفرع الأول: الحالات الإرادية لإنهاء علاقة العمل

تتجه إرادة طرفي علاقة العمل إلى وضع حد لها ولآثارها سواء تم ذلك بمبادرة من العامل أو من رب العمل.

أولا: إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل "الاستقالة":

إن إرادة العامل تتجه انطلاقاً من مبدأ حرية العمل إلى فك العلاقة المهنية التي تربطه بالمستخدم، بسبب أو دون سبب، وله في ذلك تقديم استقالته من المنصب الذي يشغله، فتعتبر الاستقالة أو إنهاء العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف بها له في مختلف القوانين العمالية المعاصرة، وهي طريقة قانونية وشرعية لفسخ علاقة العمل بإرادة منفردة وبشرط احترام الأحكام التي تنظمها.

وإذا كانت الاستقالة حق معترف به للعمال، فإن ممارسته ليست مطلقة، بل مقيدة بعدة قيود تجعل منها حق نسبي لا يجوز التعسف في استعماله، ومن أهم هذه القيود وجوب إبداء العامل لرغبته في إنهاء علاقة العمل كتابة، أي بموجب رسالة تتضمن الأسباب والدوافع التي أدت به إلى تلك الرغبة، تقدم وجوباً للهيئة المؤهلة والمختصة قانوناً لاستقبالها وللنظر فيها.

ثانياً: إنهاء علاقة العمل بإرادة رب العمل:

قد يلجأ المستخدم إلى فك الرابطة المهنية بإرادته المنفردة عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك أو لضمان حسن سيرها، ويتم ذلك متى صدر من العامل خطأ من الدرجة الثالثة، أو متى استلزم الحفاظ على كيان المؤسسة لجوء رب العمل الذي لم يجد أي ملجأ آخر، إلى التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية.

1 - التسريح التأديبي "الطرد":

حصر المشرع الجزائري جملة الأخطاء الجسيمة، التي تصنف عادة كأخطاء من الدرجة الثالثة من شأنها أن تؤدي إلى التسريح، واعتبر بأن كل قرار تسريح يتم خرقاً لها يعد تعسفياً، وتقضي المحكمة ابتدائياً ونهائياً بإلغائه وبإعادة إدماج العامل في منصبه مع احتفاظه بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين لإعادة الإدراج، يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة ستة "6" أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، وتتمثل هاته الأخطاء فيما يلي:

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
 - إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا، وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلى إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
 - إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.
 - إذا قام بأعمال عنف.
 - إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنيات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
 - إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.
 - إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.
- وإلى جانب هذه القائمة توجد عدة أعمال أخرى محددة في بعض القوانين ومكيفة على أنها أخطاء مهنية جسيمة مثل عرقلة حرية العمل ورفض القيام بالحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

2 - التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية:

- قد يضطر المستخدم لأسباب اقتصادية إلى تقليص عدد العمال الذين لم يعودوا ضروريين أو أصبحوا فوق طاقة المؤسسة التي أصبحت عاجزة عن دفع أجورهم، وذلك وفق إجراء يعرف بالتسريح الجماعي أو التسريح لأسباب اقتصادية.
- ويقصد بهذا التسريح فصل أكثر من عاملين دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظراً لأسباب اقتصادية، وهو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي.

الفرع الثاني: الحالات اللاإرادية لإنهاء علاقة العمل

إن عقد العمل يخضع لإرادة الأطراف المتعاقدة، إلا أنه في بعض الحالات تنتهي علاقة العمل لأسباب خارجة عن إرادة العمال وصاحب العمل، وسواء بقوة القانون أو لاستحالة تنفيذ علاقة العمل.

أولاً: انتهاء علاقة العمل بقوة القانون:

تنتهي علاقة العمل قانوناً بالإحالة على التقاعد أو انتهاء مدة العقد في عقود العمل محددة المدة، وكذا في حالة بطلان العقد لمخالفته لأحكام القانون أو لتخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل.

1- التقاعد:

التقاعد هو سبب من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، ويقصد به النهاية الطبيعية لعلاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة، وهو حق معترف به قانوناً للعامل عندما تتوافر فيه الشروط القانونية والمهنية التي سبق وأن تطرقنا إليها بمناسبة دراسة حق العامل في التقاعد، لا سيما منها شروط السن والخدمة.

وقد يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن القانونية السالفة الذكر، العامل الذي شغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضائه لفترة دنيا لهذا المنصب، وتحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضائها في هذه المناصب عن طريق التنظيم.

2 - انتهاء مدة العقد في عقود العمل المحددة المدة:

تنتهي علاقة العمل المحددة المدة بصفة قانونية بانتهاء الأجل المحدد لها أو بانتهاء العمل الذي أبرمت لأجله، بما يعني أن عقد العمل متى كان ينصب على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية أو على أشغال تقتضي مدة محدودة لإنجازها، فإنه وبمجرد انتهاء العمل الذي أبرمت من أجله علاقة العمل، ينتهي العقد دون أن يترتب أي التزام على عاتق الطرفين إلا فيما يخص ضرورة إعلام أحدهما للآخر بنيته في عدم التجديد.

وإذا وقع الإنهاء قبل حلول الأجل، تعين على صاحب المبادرة بالإنهاء، وحماية لحقوق ومصالح الطرف الآخر، الالتزام ببعض الإجراءات القانونية المعمول بها في حالة الاستقالة أو في حالة تسريح العامل دون خطأ كتوجيهه إخطار مسبق بذلك وتعويضه عن التسريح بمنحة عادة ما تساوي مرتب المدة المتبقية من العقد.

3 - البطلان:

إن حالة البطلان تنتهي علاقة العمل، نتيجة تخلف أو عدم صحة أحد أركان العقد كإعدام الرضا أو ظهور عيب من عيوب الأهلية أو عدم شرعية السبب أو المحل، وقد ينتج البطلان أيضا لوجود حالة من الحالات الخاصة المقررة قانونا لبطلان عقد العمل لاسيما تلك المقررة في قانون علاقات العمل، ومن الأمثلة عن ذلك تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة، ويبدو أن البطلان في هذه الحالة يكون مطلقا مع بقاء آثار العقد فيما يترتب عنه لصالح القاصر.

وكما أنه يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، ولا يؤدي بطلان عقد العمل إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجز استنادا إلى صفة الاستمرار والتتابع لعقد العمل.

ثانيا: انتهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ:

استنادا للأحكام والمبادئ العامة للعقد التي يقرها القانون المدني من جهة وللأحكام الخاصة بعقد العمل من جهة أخرى، قد يصبح الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل مستحيلا استحالة مطلقة أو نسبية، ونذكر هنا حالة العجز الكامل عن العمل، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة والوفاء.

1- العجز الكامل عن العمل:

يعتبر العجز الكامل عن العمل من الأسباب الجدية التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل لاستحالة تنفيذ مقتضيات العقد، ويكون العجز كاملا عندما لا يستطيع العامل

ممارسة النشاط الذي وظف من أجله والعمل المعهود به إليه، والذي يمثل محل التزامه الأساسي في عقد العمل نظرا لإصابته بعجز كلي عن العمل الناتج عن مرض أو حادث عمل، وسواء كان ذلك العجز جسديا أو عقليا.

2 - انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة:

يعتبر غلق الهيئة المستخدمة أو نهاية نشاطها سببا طبيعيا لإنهاء علاقات العمل التي تربطها بعمالها، والتي تصبح منعقدة الموضوع، ويدخل في هذا الحكم الإفلاس الذي تعرفه المؤسسات التي أصبحت عاجزة عن دفع الديون المتراكمة عليها بسبب تدهور وضعها الاقتصادي، مما أدى إلى ضرورة حلها وتصفيتها وتصفية علاقات عملها.

وأما في حالة تغيير وضعية المؤسسة بالتحويل أو الدمج، فإن العلاقات المهنية تبقى قائمة قانونا، وتتحول حقوق العمال للهيئة المستخدمة الجديدة، وهو ما قرره المشرع الجزائري، بحيث إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

ج - حالة الوفاة:

المقصود بحالة الوفاة كسبب من الأسباب التي تنتهي معها علاقة العمل قانونا، وفاة العامل وليس المستخدم لما تحمله شخصيته من اعتبار في علاقة العمل، ولا تؤدي وفاة صاحب العمل مبدئيا إلى انتهاء علاقة العمل، حيث تنتقل التزاماته ورثته أو من يحلوا محله تطبيقا للأحكام الواردة في تشريع العمل، ومع ذلك يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى انتهاء علاقة العمل في حالة ما إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد، أو في حالة ما إذا قرر الورثة حل المؤسسة بعد وفاة مورثهم، أو إذا أصبح بقاؤها واستمرار وجودها مستحيلا.

ولا يقع أي التزام على صاحب العمل إذا كانت وفاة العامل طبيعية، إلا فيما يتقرر بموجب قوانين الضمان الاجتماعي "منحة الوفاة"، وأما في حالة الوفاة بسبب حادث عمل

أو مرض مهني، تبقى آثار علاقة العمل سارية المفعول لصالح ذوي الحقوق "معاش الوفاة"، وهذا طبقا لما تقتضيه الأحكام والإجراءات المقررة قانونا.

الفصل الثالث: منازعات العمل الفردية والجماعية

تشير علاقات العمل الفردية أثناء سيرها عدة إشكالات اهتم بها التشريع العمالي الحديث، ونظم كفاءات حلها وتسويتها عن طريق وضع إجراءات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها والبت فيها وفق قواعد وأحكام قانونية موضوعية وأخرى إجرائية، كل ذلك في سبيل حماية مصالح الأطراف المتعاقدة من جهة، وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى. وتختلف الإجراءات التي قررها المشرع الجزائي لحل هاته الإشكالات باختلاف نوع المنازعة، التي قد تكون فردية تخص عاملا بعينه، أو جماعية تخص جماعة من العمال أو فئة مهنية معينة.

ولنتعرض لمنازعات العمل في مبحثين اثنين، فنتناول منازعات العمل الفردية في مبحث أول، وفي حين نتطرق لمنازعات العمل الجماعية في مبحث ثاني، وذلك وفقا للتقسيم الآتي:

المبحث الأول: منازعات العمل الفردية.

المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية.

المبحث الأول: منازعات العمل الفردية

تختلف منازعات العمل الفردية من حالة إلى أخرى، وهذا حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل، سريانها، والآثار القانونية المترتبة على انتهائها لسبب أو لآخر، وهو ما يجعلها تختلف بدورها عن منازعات العمل الجماعية التي سوف نبينها في المبحث الثاني، وتكون في أغلب الأحيان تخص عدم الالتزام بالقوانين، خرق البنود الواردة في العقود والاتفاقات الجماعية أو الأحكام الواردة في النظام الداخلي للمؤسسة نفسها.

يتطلب تحليل المنازعة الفردية في العمل الوقوف في مرحلة أولى على تعريفها، وفي مرحلة ثانية على إجراءات تسويتها في مطلبين متاليين.

المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الفردية

إن المقصود بالنزاع الفردي في العمل كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل التي تربطهما، لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الآخر.

فنجد أن أسباب المنازعات الفردية تختلف من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميزها عن المنازعات الجماعية التي تهدف عموما إلى تعديل أو تغيير النظام القائم.

ومنه، تتمثل أنواع منازعات العمل الفردية فيما يلي:

- 1 - منازعات متعلقة بينود العقد.
- 2 - منازعات متعلقة بخرق نص قانوني.
- 3 - منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي.
- 4 - نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية.

وقد وصف التشريع الجزائري النزاع الفردي في العمل بكونه كل خلاف قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة، ولقد أولاه عناية خاصة نظرا لما قد ينشأ عنه من انعكاسات وإخلال باستقرار علاقات العمل الفردية وبالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، حيث جعل منه فئة متميزة من القضايا التي تستوجب إجراءات خاصة لتسويتها.

المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية

يتميز النزاع الفردي في العمل بكونه يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية قبل الوصول به إلى القضاء، ويعتبر احترام هذه

الإجراءات المسبقة شرطا جوهريا لقبول جهات التقاضي النظر في المنازعة الفردية والفصل فيها.

الفرع الأول: إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهما قبل اللجوء إلى القضاء، ونميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل الهيئة المستخدمة، وتلك التي تباشر خارجها في إطار المصالحة في نقطتين متتاليتين.

أولاً: التسوية الداخلية " تسوية المنازعة الفردية داخل الهيئة المستخدمة":

يقصد بالتسوية الداخلية توصل طرفي علاقة العمل إلى تسوية ودية داخلية للنزاع القائم بينهما، ومن دون تدخل أي طرف أو جهة خارجية عن المؤسسة، وذلك إما بسحب صاحب العمل لقراره أو تراجع عنه تصرفه الذي نشأ النزاع بسببه، وإما بتعديله استجابة لمطالب العامل، وذلك وفق الإجراءات القانونية والاتفاقية المعمول بها.

والأصل أن الاتفاقيات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية للمؤسسات هي التي تحدد الإجراءات الواجبة الإلتباع عند قيام منازعة فردية إعمالا للتفاوض الجماعي، وفي غياب التنصيص على هذه الإجراءات، استوجب المشرع خطوات معينة لاستنفاد الآلية الداخلية، وذلك بعرض العامل الأمر أو التظلم إلى رئيسه المباشر في العمل، ليقدم جوابا في أجل 08 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بالرد، يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، ويجب الرد كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الإخطار وإذا فشل الطرفان في الوصول إلى حل ودي داخلي للنزاع استوجب تدخل أجهزة خارجية للقيام بذلك.

ثانياً: التسوية الخارجية "المصالحة":

إذا لم تكن إجراءات التسوية الداخلية للنزاع الفردي مجدية، وجب عرض النزاع على طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطرافه قصد الوصول إلى حل يرضيهم مع الإبقاء على العلاقة الودية بينهم.

ولقد أنط المشرع الجزائري مهمة التوفيق هذه إلى هيئة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أرباب العمل، تدعى بمكتب المصالحة الذي يعرض عليه النزاع بواسطة عريضة مكتوبة توجه إلى مفتش العمل أو بحضور المدعي شخصيا أمامه، ويقوم المفتش في الحالة الأخيرة بإعداد محضر بتصريحات المدعي، وبتقديم إخطار إلى مكتب المصالحة خلال 03 أيام من تبليغه من أجل الانعقاد، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع، تحسب مدة 08 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف.

وإذا لم يحضر المدعي أو ممثله لجلسة المصالحة دون عذر جدي يجوز للمكتب أن يقرر شطب القضية وتبليغه بذلك القرار، وأما في حالة غياب المدعي عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يستدعى من جديد وإذا تغيب للمرة الثانية يحرر محضر بعدم الصلح ويسلم المدعي من أجل مباشرة إجراءات التقاضي.

أما إذا حضر الطرفان وتمكنا من الاتفاق الكلي أو الجزئي على النقاط المتنازع بشأنها، يعد المكتب محضرا بالصلح، وما يعاب على هذا الأمر هو وأنه لا يجوز معه للعامل المطالبة أمام المحكمة بباقي النقاط التي لم يتم الاتفاق بشأنها، لذلك يرى البعض أن مكتب المصالحة يمكنه تحرير محضران أحدهما بالصلح فيما اتفق عليه الطرفان وأما الثاني بعدم الصلح في مواضيع الخلاف.

أما إذا حضر الطرفان في جلسة الصلح التي تعدها مكاتب المصالحة، ولم يتوصلا إلى حل ودي يرضيهم، يحرر محضر بعدم الصلح وتسلم نسخ منه للأطراف لإرفاقها بالعريضة الافتتاحية للدعوى القضائية، ويعتبر هذا المحضر الذي لا يجوز أن تتناهى مع النصوص السارية المفعول، حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير.

الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

إذا فشلت طرق ومحاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة، ولم تتم المصالحة بين الطرفين، أصبحت التسوية القضائية لمنازعة العمل الفردية الملجأ الأخير للعامل، ويكون ذلك من خلال التطرق للخصومة العمالية من خلال التطرق في مرحلة أولى إلى إجراءات سيرها والجهة التي تختص بالفصل فيها، وفي مرحلة ثانية إلى الأحكام التي تصدر بشأنها من الجهات القضائية المختصة.

أولاً: الخصومة العمالية:

يعتبر اللجوء إلى المحاكم كآخر مرحلة من مراحل فض النزاع الفردي في العمل، إذ يقوم الطرف الذي له مصلحة، والذي عادة ما يقوم العامل برفع النزاع أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، ويتم ذلك بموجب عريضة ترفق وجوباً بنسخة من محضر عدم المصالحة، وفي أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليمه من مكتب المصالحة تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، وتحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم التي تلي رفع الدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها فيها في أقرب الآجال، وهو ما قرره القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل في الفصل الثالث منه تحت عنوان "في اللجوء إلى المحاكم وتنفيذ الأحكام".

وهي نفسها الإجراءات التي قررها قانون الإجراءات المدنية والإدارية في الفصل من الباب الأول من الكتاب الثاني منه تحت عنوان الإجراءات الخاصة بكل جهة قضائية "في القسم الاجتماعي".

وتتعدد جلسات القسم الاجتماعي الفاصل في النزاعات العمالية الفردية، بقاضي رئيس ويعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، ويجوز أن تتعقد قانوناً بحضور مساعد واحد من العمال ومساعد واحد من المستخدمين، وفي حالة غياب المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإن تعذر ذلك يتم تعويضهم بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة.

ويختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

- 1 - إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.
- 2 - تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.
- 3 - منازعات انتخاب مندوبي العمال.
- 4 - المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
- 5 - المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- 6 - منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- 7 - المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

وأما عن الاختصاص الإقليمي، فيؤول للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه، كما قد يؤول في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مريض مهني، إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي.

ثانيا: طبيعة الأحكام الصادرة في المواد الاجتماعية:

تصدر عن القسم الاجتماعي للمحكمة عدة أنواع من الأحكام، والتي يمكن تصنيفها بحسب طبيعتها ضمن ثلاثة أنواع.

1 - الأحكام الابتدائية النهائية:

يقصد بها الأحكام غير القابلة للطعن بالاستئناف نظرا لكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانونا ومشمولة بحماية قانونية واضحة لا تحتمل التأخير، ونظرا لجسامة الأضرار التي قد تلحق بالعمال من جراء التعجيل في تنفيذها، فهي تنفذ بمجرد تبليغ نسخة تنفيذية منها للمعنيين، وتبث المحاكم ابتداء ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ:

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

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

2 - الأحكام الابتدائية المشمولة بالنفذ المعجل " المؤقت":

يصدر عن الأقسام الاجتماعية الفاصلة في منازعات العمل الفردية نوع آخر من الأحكام، وهي تلك التي تنفذ بصفة استعجالية بحكم القانون أو بأمر من القاضي بالرغم من كونها ابتدائية وقابلة للمراجعة، وذلك نظرا للأوضاع الصعبة التي قد يتواجد فيها العامل بفعل المساس بالحقوق التي تحملها، إلا أن التنفيذ المعجل لهذه الأحكام لا يمنع من استئنافها لإعادة النظر فيها من الغرفة الاجتماعية بالمجلس.

وتتمثل هاته الأحكام في تلك التي نصت عليها المادة 22 من القانون 04/90 والمادتين 506 و 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائي، والمتعلقة بالمواد الآتية:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل.
- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.
- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.
- اتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل.
- الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل.

ج - الأحكام الابتدائية العادية:

فيما عدا المسائل المشار إليها في النقطتين السابقتين، تصدر المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أحكاما ابتدائية قابلة للمراجعة بطرق الطعن العادية "الاستئناف"، وهذه الأحكام لا يمكن تنفيذها إلا بعد حصولها على حجية الشيء المقضي فيه.

المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تتطلب منا البحث فيها من جهة، وما قد ينجم عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح وحقوق الطرفين، قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل أي الإضراب، وبالنسبة للطرف الثاني إلى غلق محلاته إذا لم يتم التوصل إلى الحلول السريعة، كما قد يمس حتى الاقتصاد الوطني إذا تم في قطاع حساس أو استراتيجي في البلاد من جهة أخرى. وهذا الأمر الذي جعل من مختلف التشريعات العمالية والاتفاقيات الجماعية تحيط هذه النزاعات بعناية كبيرة، وتخصص لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة وقصد علاجها تارة أخرى.

ومنه، نتعرض للمنازعات العمل الجماعية من خلال التطرق إلى التعريف بهذه منازعات العمل الجماعية، والإجراءات المعتمدة لتفادي وقوعها أو لتسويتها إذا وقعت في ثلاثة مطالب متتالية.

المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية.

فيعد نزاعا جماعيا في العمل بمفهوم التشريع المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم.

وما يمكن قوله هنا، أن المنازعات الجماعية في العمل ليست مجموعة نزاعات فردية تخص مجموعة من العمال، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال.

وكما يمكن تمييز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي عن طريق معيارين اثنين، فيتمثل المعيار الأول في المعيار الشكلي، فيقصد به تعدد أطراف المنازعة أي شمولية النزاع لمجموع عمال المؤسسة أو على الأقل لمجموعة منهم، بغض النظر عما إذا كانوا في تنظيم موحد أم لا، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كان يكونوا تابعين لنقابة واحدة أو لوحدة واحدة أو لمهنة معينة أو لقطاع نشاط معين، وبغض النظر عما إذا كان الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل.

وأما المعيار الثاني، فيتمثل في المعيار الموضوعي، والمقصود به أن يكون موضوع أو سبب المنازعة جماعية، أي متعلق بالمصلحة الجماعية والمشاركة لجميع العمال المعنيين، مثلا المطالبة برفع الأجور أو بتحسين شروط العمل وظروفه، أو المطالبة بتطبيق قاعدة قانونية أو اتفاقية تهم كافة العمال أو تحقق لهم بعض المصالح أو المنافع المشتركة.

المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية

اعتمد القانون رقم 90-02 المذكور آنفا، عند تسوية منازعات العمل الجماعية على طرق وقائية وأخرى علاجية، فنتطرق لإجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية في فرعين متتاليين.

الفرع الأول: الإجراءات الوقائية

تتمثل الإجراءات الوقائية لتسوية المنازعات الجماعية للعمل في التفاوض الجماعي المباشر، وفي إقامة لجان مهمتها رصد أي إشكال قد يقع والبحث عن الحلول المناسبة له.

أولا: التفاوض الجماعي المباشر:

يتمثل في أن المستخدمين وممثلو العمال يعقدون اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

فتعد هذه الاجتماعات أسلوباً مباشراً للحوار بين الأطراف المتنازعة لتبادل الآراء واقتراح الحلول بغية الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، وتتمثل أهمية اللقاءات الدورية في كونها تبقي الاتصال المباشر والدائم، وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الأطراف، كما تمكنهم من عرض التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، والتنازلات التي يقتضي الأمر القيام بها من كل طرف قصد تفادي تأزم الخلاف أو زيادة التوتر بين الطرفين وخروج النزاع من السيطرة ليتحول إلى مشكل يستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة.

ثانياً: اللجان المشتركة:

قد يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاع الجماعي إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض متابعة مثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، والتصدي لها واقتراح الحلول المناسبة لها من خلال المشاورات والمفاوضات اللازمة لتسوية النزاع، وتحريرها محضر بذلك تدون فيه ما تم التوصل إليه من نتائج، وتكون هذه المحاضر ملزمة للأطراف. ولا تختلف هذه اللجان من حيث الهدف وطريقة العمل عن التفاوض المباشر، وجب اللجوء إلى الإجراءات العلاجية، القانونية والاتفاقية، الاختيارية أو الإجبارية الخاصة بالوساطة أو التحكيم.

الفرع الثاني: الإجراءات العلاجية

يقصد بها تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة أسباب النزاع الجماعي في العمل وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينة مثل هيئات المصالحة والوساطة والتحكيم، وتختلف هاته الإجراءات عن سابقتها من حيث أنه إذا كان الأسلوب الوقائي لتسوية الخلاف يتم بين أطراف النزاع لوحدهم، إن التسوية العلاجية تفرض تدخل عنصر خارجي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين.

أولاً: المصالحة:

إن المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة فشل المفاوضات واستمرار الخلاف بين الطرفين، ويتم من خلالها تدخل طرف ثالث أجنبي محايد، من أجل تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة بغية الوصول إلى إيجاد حل لها.

وإذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة، وفي حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، ومنه المصالحة نوعان اتفاقية وقانونية.

1 - المصالحة الاتفاقية:

يقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية ذاتها.

2 - المصالحة قانونية:

يلجأ إليها الأطراف في حالة عدم النص على المصالحة الأولى أو في حالة فشلها، وقد أوكل المشرع الجزائري مهمة القيام بها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، حيث تقوم باستدعاء أطرافه إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى 04 أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع، وعلى أطراف الخلاف الجماعي حضور الجلسات التي ينظمها مفتش العمل، ويجب أن لا يتجاوز أجل المصالحة 08 أيام من تاريخ الجلسة الأولى.

وعند انقضاء هذا الأجل، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، والمسائل التي لا زال الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر

استعجالاً لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، وأما في حالة فشل المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضراً بعدم الصلح، وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.

ثانياً: الوساطة:

تكون الوساطة في حالة فشل المصالحة التي يقوم بها مفتش العمل، يتفق طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص محايد من الغير يشتركان في تعيينه يسمى الوسيط، حيث يقدمان له كل المعطيات المتعلقة بالخلاف والملابسات التي تحيط به.

ويمكن للوسيط في سبيل القيام بالمهمة المسندة إليه، الاطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، وكذا على كل وثيقة تساعد في فهم النزاع، ويترك له الأطراف سلطة إيجاد الحلول المناسبة له ضمن الأجل الذي يحدده، وله أن يستعين في ذلك بمفتشية العمل المختصة إقليمياً، متى دعت الحاجة إلى ذلك وبناء على طلبه، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات معللة للأطراف، الذين قد يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

وفي حالة عدم الوصول إلى حل ودي يرضي الطرفين وينهي النزاع وآثاره، يبقى التحكيم مخرجاً وحلاً للمنازعة الجماعية.

ثالثاً: التحكيم:

يكون التحكيم في حالة فشل إجراء المصالحة المشار إليها أعلاه سواء على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعض جوانبه، يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى التحكيم، ويعتبر المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، سواء في حالة تقرير اللجوء إليه مباشرة بعد المصالحة أو بعد المصالحة والوساطة، حيث أن مبدأ الاختيار بين الأسلوبين من المبادئ المسلم بها في مختلف التشريعات المقارنة.

والتحكيم في المادة العمالية مقيد بشرطين أولهما فشل إجراء المصالحة، والثاني بضرورة احترام الأحكام الخاصة به، والمقررة بالمواد من 1006 إلى 1061 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائي، وكذا بالمرسوم التنفيذي رقم 90-418.

فيقصد بالتحكيم اتفاق الطرفين المتنازعين على تعيين محكمين لعرض خلافهما عليهم، ولهم الحرية الكاملة في تعيينهم، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء إليهم عند وقوع نزاع، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك، وهو ما يعرف بالإجراء الاتفاقي أو التعاقدي، وعادة ما يختار كل طرف من الطرفين أو من الأطراف حكما من جهته، على أن يقوم الحكام المعينون باختيار أو تعيين حكم مرجح، وفي حالة عدم الاتفاق يعينه رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه بناء على عريضة ترفع إليه في هذا الشأن.

وبعد تعيين المحكم أو الهيئة التحكيمية، تقدم لها كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع ومختلف جوانبه وخلفياته، ويتقدم الأطراف أمام لجنة التحكيم إما بصفة شخصية أو ممثلين بوكيل أو ممثل بعد استدعائهم من قبلها، وفي حالة التخلف عن الحضور أو عن تقديم الوثائق أو المعلومات، يمكن للجنة أن توقع على المخالفات الجزاءات المقررة قانونا وتنظيما كما يمكنها أن تكتفي في إصدار قرارها بما قدم لها في الموعد المحدد في تقديم العرائض والمستندات.

وعلى المحكم أو المحكمين إصدار قراراتهم التحكيمية في مدة أقصاها 30 يوم من تاريخ تعيينهم، وهذه القرارات التي وجب أن تكون مسببة ومعللة، تفرض نفسها على الأطراف الذين يلتزمون بتنفيذها، على أن هذا التنفيذ لا يتم إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا وإقليميا بالنزاع، ويحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة وتمنح منه نسخة تنفيذية للطرف الذي يهمله التنفيذ.

المطلب الثالث: خلافات العمل الجماعية " ممارسة حق الإضراب "

إذا استمر الخلاف الجماعي في العمل بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية، قد يلجأ العمال إلى ممارسة وسائل الضغط على الهيئة المستخدمة والمعروفة بحقهم المقرر دستورا وقانونا في اللجوء إلى الإضراب.

ويعتبر الإضراب من المسائل التي حظيت بعناية كبيرة، حيث وضعت له عدة تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية وسليمة، وسوف نتطرق للإضراب في الجزائر باعتباره وسيلة من وسائل حل المنازعات الجماعية في العمل من خلال التعريف به وأحكامه.

الفرع الأول: المفهوم للإضراب

يعتبر حق العمال في اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية من الحقوق التي أصبحت تحظى باعتراف الدساتير والقوانين العمالية الحديثة في مختلف الدول، ولقد قرر المشرع الجزائري هذا الحق في الباب الثاني من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل أو تسويتها وممارسة حق الإضراب.

ومنه، نتعرض لحق الإضراب من خلال تحديد تعريف والعناصر التي يجب توافرها في التوقف عن العمل كي يكيف على أنه إضراب.

أولا: تعريف الإضراب:

يعرف الإضراب بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، وقصد إجبارها على الخضوع إلى مطالبهم أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين أصحاب العمل، وقد عرفه البعض بأنه توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل، وعرف أيضا بأنه توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية، لم يوف بها صاحب العمل.

ثانيا: عناصر الإضراب:

- كيف التوقف عن العمل بأنه إضراب، ويجب أن تتوافر فيه العناصر الأساسية الآتية:
- أن يكون التعبير عن الإدارة والرغبة في الإضراب صادرا عن جميع العمال أو أغليبيتهم على الأقل.
 - أن يكون التوقف عن العمل فعليا، ذلك أن الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة لا يعتبر إضرابا.
 - أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو اجتماعية أو ذات ارتباط أو تأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال.

الفرع الثاني: أحكام الإضراب

نظرا لما للإضراب من آثار سلبية على العلاقات المهنية، لقد وضع التشريع عدة ضوابط للتمييز بين الإضراب الشرعي الذي يحظى بالحماية القانونية، وبعض الأعمال الأخرى المشابهة التي قد تصدر عن العمال والتي لا تحظى بهاته الحماية.

فيجب أن تتوافر في الإضراب شروط قررها المشرع الجزائري، أراد من خلالها حماية العمال عند ممارستهم لهذا الحق من أي تعسف قد يصدر عن صاحب العمل، وكما وجب احترام القيود التي يخضع لها، فنتعرض لأحكام الإضراب في نقطتين متتاليتين.

أولا: شروط اللجوء إلى الإضراب:

إن ممارسة حق الإضراب مشروطة باحترام العمال المضربين للإجراءات المنصوص عليها قانونا، والتي يهدف المشرع الجزائري من خلال اشتراطها إلى تنظيم ممارسة هذا الحق، والتقليل من اللجوء إليه من أجل المطالبة بالحقوق.

وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب في الجزائر، والأحكام الواردة فيه، نجد أن المشرع قد وضع أربعة شروط لشرعية الإضراب، وكل قرار للشروع فيه دون مراعاة واحترام هذه الشروط والإجراءات يجعل منه مخالف

للقانون، وقابل للطعن فيه من قبل صاحب العمل أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة إقليمياً إما بالبطالان أو بالتعويض عما خلفه من أضرار، ويمكن إدراج هذه الشروط فيما يلي:

1 - استنفاد كل طرق ومحاولات التسوية الودية:

المتتمثلة في المصالحة والوساطة أو التحكيم، فلا يتم تقرير اللجوء إلى الإضراب إلا بعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق طرفي الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم، ذلك أن هذا الأخير أداة من أدوات إنهاء الإضراب.

2 - موافقة جماعة العمال على الإضراب:

حيث يجب تقرير اللجوء إليه عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد عمال المؤسسة الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

3 - الإشعار المسبق بالإضراب:

يقصد بهذا الشرط أن يتم إعلام صاحب العمل ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب من أجل اتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنه من قبل المستخدم لمواجهة حالة التوقف عن العمل، ومع تحديد بداية الشروع فيه ومدته إن كان محدد المدة، وتحدد هذه المدة بالتفاوض أي عن طريق الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم وجود هذه الاتفاقيات أو عدم تحديدها للمدة، فإن مهلة الإشعار المسبق لا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام تحتسب من تاريخ إعلام رب العمل ومفتشية العمل.

4 - اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والممتلكات:

حيث يجب قبل الشروع في الإضراب اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والممتلكات وضمان أمنها وسلامتها وعدم احتلالها بالقوة، ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

ثانيا: حماية حق الإضراب والقيود الواردة عليه:

لقد كرس المشرع الجزائري حق ممارسة الإضراب في الدستور، وجعل لممارسيه حماية قانونية متى التزموا بالقيود القانونية والتنظيمية الواردة على ممارستهم لهذا الحق.

1 - حماية حق الإضراب:

يبدو أوجه الحماية التي يحظى بها المضربون عند ممارسة إضرابهم وفق الضوابط والإجراءات القانونية من خلال ما يلي:

- حماية علاقات العمل، فلا يؤدي الإضراب متى كان شرعي إلى فسخ علاقات العمل، بل توقف وتتوقف آثارها، لتعود إلى السريان بمجرد إنهائه.

- حماية ممارسيه من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز، ومن أية عقوبة تأديبية قد تتخذها الهيئة المستخدمة ضدهم.

- الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين، ولا يجوز للمستخدم اللجوء إلى استبدالهم أو إلى تعيين عمال آخرين في مناصبهم، باستثناء حالتى التسخير الذي تأمر بها السلطات المؤهلة، وضمان الحد الأدنى من الخدمة.

2 - القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب:

لقد أورد المشرع الجزائري على حق الإضراب قيود وحدود تضبطه وتجعل من ممارسته مطابقة للقانون والتنظيم، وتتمثل هاته القيود في الآتي:

أ - القيود الجزئية:

تتمثل في وضع بعض الالتزامات التي تحد من ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات والمرافق وذلك لاعتبارات اجتماعية وأمنية واقتصادية.

فأهم قيد وضعه المشرع الجزائري على ممارسة حق الإضراب يتمثل في إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات، واعتبر رفضهم القيام بهذا الواجب خطأ مهنيا جسيما.

وتتمثل القطاعات المعنية المصالح الاستشفائية المناوبة ومصالح الإسعجات وتوزيع الأدوية، المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة، المصالح المرتبطة بإنجاز الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.

ب - القيود الكلية:

تتمثل في منع ممارسة حق الإضراب على بعض القطاعات المقررة في المادة 43 من القانون 11/90 المعدل والمتمم إما بسبب حيوية واستراتيجية المنصب أو بسبب الآثار التي قد تنتج عن ممارسة هذا الحق في هذه المرافق أو القطاعات أو النشاطات والتي من بينها قطاع القضاء، أعوان مصالح الأمن، الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، والجمارك، وإدارة السجون.

الخاتمة:

نخلص من دراسة مادة قانون العمل في التشريع الجزائري المقرر في ثلاثة فصول متتالية، مدخل معرفي لقانون العمل " ماهية قانون العمل ومصادره"، إطاره قانوني ومنازعات العمل الفردية والجماعية، وهذا من خلال التوجه الجديد في أحكام قانون العمل في مختلف التشريعات المقارنة، فكان نحو احلال الإرادة الجماعية لأطراف علاقات العمل محل الإرادة الفردية في مختلف مجالات العمل.

وحسب التشريع العمالي الجزائري الذي مر عدة مراحل قبل صدور قانون رقم 90 - 11 المذكور سابقا، حيث كانت الدولة متدخلة ذات العلاقة بالمجال المهني والعمالي، ومع تطور الاقتصاد الجزائري إلى اقتصاد حر أثرت فيه العولمة الاقتصادية، فكان من الضروري تكييف النصوص القانونية والتنظيمية مع التحولات الحاصلة ليصبح تشريع العمل يركز على التفاوض أو التعاقد، والمقصود به الدور الحساس لآلية التفاوض الجماعي والمشاركة العمالية.