

جامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية .
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم التعليم الأساسي للحقوق.

محاضراتفي قانون العمل.

موجهة لطلبة السنة الثانية من التعليم الأساسي للحقوق.

من إعداد الدكتور: هلال العيد .

السنة الجامعية: 2018-2019.

قائمة المختصرات

- ج ر، الجريدة الرسمية.
- ص، صفحة.
- ق ، ع ، قانون العمل.
- ق إ م إ، قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- ق، م، القانون المدني.
- ق، إ، ج قانون الإجراءات الجزائية.
- ق إ م س، قانون الإجراءات المدنية السابق.
- م ت ل، المجلة التونسية للمرافعات .
- م، ش، ت: مجلة الشغل التونسية.
- م، م، ل. مجلة المحكمة العليا.
- P , Page
- Op.cit. , Ouvrage précédent cite
- D T , Droit du travail.
- N C P C F. Nouveaux Code des procédures Civile Français.
- C T F . code travail Français.
- C P. conseil prud' homme .
- O I T organisation international du travail.

بسم الله الرحمن الرحيم .

قال الله تعالى:

وقل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون.

صدق الله العظيم.

سورة التوبة: الآية 105.

مقدمة :

يعتبر قانون العمل من فروع القانون الخاص إلى جانب القانون المدني والتجاري والبحري ، والقانون الجوي وقانون الإجراءات المدنية والإدارية، والقانون الدولي الخاص، وقانون العمل إذا هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل، وبمفهومه المعاصر يشكل مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال والمستخدمين والمنبثقة ليس من عقد العمل فقط بل كذلك من القانون والتنظيم والاتفاقيات الجماعية¹.

مما لا شك فيه ان الحضارات القديمة التي لا زلت شواهدنا قائمة، لم تقم من العدم ، وإنما كانت ترتكز على عمل قام به الإنسان في القديم، وهو ما تؤكد مختلف الديانات السماوية والنظريات القديمة والحديثة، والتي تعبر كلها بأن العمل هو مصدر الإنتاج والرفاهية عبر مراحل التطور البشري²، فالقانون العمل حديث النشأة نسبياً جاء نتيجة الثورة الصناعية، معانتشار الآلات والمصانع الكبيرة في أوروبا التي تحتاج حتماليد العاملة .

نتيجة لحاجة هذه الصناعة المنشأة إلى عمال، وأمام تزايد مطالب برز صراع بين الطبقة الشغيلة وأصحاب المصانع وأرباب العمل، واستمر الصراع بين أصحاب رؤوس الأموال وأدي إلى الخلاف وضع شروط العمل على الطبقة العاملة التي لم يكون أمامها سوى الإذعان لتلك الشروط التي هي في الحقيقة في أغلبها تعسفية في مواجهة الطبقة العاملة، مستندين في ذلك على مبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية، رغم هذا الخلاف فلم يظهر أي تنظيم لعلاقات العمل³.

بعد مرور فترة على هذا الصراع، شعر العمال بضعف مراكزهم الاقتصادية، أجمعوا على ضرورة تكتلهم في شكل تجمعات للمطالبة بحقوقهم الجماعية، واضطر أصحاب العمل إلى قبول فكرة العمال، والاستجابة لبعض الحقوق وتحقيق بعض مطالب العمل، انتهى الصراع بين الطبقة العاملة وأرباب العمل إلى تحقيق عدة مكاسب، كما أن للتيار الاشتراكي دور فعال في ظهور هذا القانون الذي أدى إلى تنظيم علاقة العمل وفقاً لمبدأ التوازن العقدي.

نظراً لتزايد حدة الصراع والتناقض بين العمال وأصحاب العمل، الذي أضحى يهدد السلم والأمن الاجتماعيين، هذا الأمر فرض على الدولة التدخل تدريجياً بوضع الأحكام والقواعد التي تضمن تحقيق

¹ - خليف عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2008 ص 5.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 17.

³ - محمد الشريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان، أركان عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر سنة 2008، ص 4.

التوازن والاستقرار في مجال العمل، وهذه المظاهر هي التي ساهمت في نشأة قانون العمل الذي توسع مضمونه ونطاقه وتنوعت أحكامه ومصادره وأصبح لا يهتم فقط بتنظيم علاقات العمل الفردية وامتد ليشمل علاقات العمل الجماعية، بغرض تعزيز صف العمال من أجل نشر روح الأمن والطمأنينة في علاقات العمل¹.

فعلاقة العمل إذا هي رابطة قانونية بين المستخدم والهيئة المستخدمة، قد تكون علاقة فردية بين العامل وأصحاب العمل، وقد تكون جماعية بين الهيئة المستخدمة ومجموعة من العمال تنصب على المطالبة بالحقوق جماعية، وعليه فعلاقة العمل تنشأ مراكز قانونية لأطرافها، والتي تقوم في شكل تنظيم قانوني، فهذا القانون يهتم بتنظيم العلاقة بين المستخدم والعامل، وبهذا المفهوم ينظم العلاقات الفردية، التي تنشأ بين العامل صاحب العمل، كما ينظم العلاقة بين مجموعة من العمال وأصحاب العمل، وهي علاقات العمل الجماعية².

من خلال هذا العرض الوجيز، نرى من الأهمية بمكان أن نتناول موضوع قانون العمل ودراسته من أجل تكوين فكر قانوني للطالب الجامعي أساسا، وكل الباحثين، والذي تربطهم علاقة بالموضوع، حتى يتسنى له التحكم في المبادئ الأساسية التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية ومنازعاتها، وعليه نستعرض الموضوع المحاضرة في ثلاث فصول نتناول في الفصل الأول مفهوم قانون العمل، وفي الفصل الثاني علاقات العمل الفردية، وفي الفصل الثالث علاقات العمل الجماعية.

¹- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، سنة 2003، ص 7.

²- François Duquesne , droit du Travail, Gualino édition , France , 2000 ,Page 13.

الفصل الأول: مفهوم قانون العمل .

يلعب قانون العمل دورا بارزا، نظرا لما يكتسبه عالم الشغل في الحياة اليومية للفرد والمجتمع من خلال سد مختلف الحاجات من جهة، ومساهمة اليد العاملة في تطوير الاقتصاد الوطني من جهة ثانية، فإن الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل القائمة بين العمال وأصحاب العمل أصبح حتمية من أجل ضمان حقوق الأطراف المتعاقدة، وفرض عليهم التزامات بحجة سلطان الإرادة، غير جدير بحماية العمال، هذه المبررات هي التي دفعت الدولة للتدخل لتنظيم علاقات العمل من خلال تقنينها بمختلف التشريعات¹.

يعد قانون العمل من القوانين الحديثة نسبيا، وهذا القانون لم تظهر أحكامه ومبادئه في شكلها المتميز والمستقبل إلا ابتداء من بداية هذا القرن، وعرف هذا القانون بعد ذلك تطورا سريعا، وتشكل بذلك مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم مختلف أوجه العلاقات الناتجة عن العمل التابع أو المأجور².

لم نجد في القانون رقم: 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل³، ولا في القانون رقم: 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل تعريفا لقانون العمل، كما أن القوانين الأخرى التي لها علاقة بهذا القانون لم تعرف قانون العمل، لكن الفقه الحديث حاول إيجاد تعريف لهذا القانون.

من جهة أخرى فإن قانون العمل الحالي، وكذا القوانين السابقة التي تنظم علاقات العمل لم تحدد مصادر هذا القانون، من حيث المبدأ فإن مصادر قانون العمل تختلف عن تلك المصادر المحددة في المادة الأولى من التقنين المدني⁴، نظرا لما يتميز به قانون العمل من خصائص لتحديد مصادره .

أما فيما يخص علاقة العمل بسائر القوانين الأخرى فسنتقصر دراستنا على بعض القوانين ذات الصلة فقط، ويتعلق الأمر، والقانون المدني، وقانون الإجراءات المدنية والإدارية، وقانون الضمان الإجتماعي والقانون الجنائي، والقانون الإداري، وعليه نتناول في المبحث الأول مفهوم ومصادر قانون العمل، وفي المبحث الثاني نشأة وتطور قانون العمل وعلاقة العمل بالقوانين الأخرى.

¹ - معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة، الجزائر، سنة 2018، ص 9.
² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص 59.
³ - القانون رقم: 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر، العدد 32 سنة 1978، ص 724.
⁴ - القانون المدني الجزائري، صدر بموجب الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26-09-1975، ج ر، العدد 78، لسنة 1975 المعدل والمتمم بالقانون رقم 83-01 المؤرخ في 29-01-1983، ج ر، العدد 5، لسنة 1983 المعدل والمتمم بالقانون رقم 84-21 المؤرخ في 24-12-1984 المتضمن قانون المالية لسنة 1985، ج ر، العدد 72، لسنة 1984، المعدل والمتمم بالقانون رقم 88-14 المؤرخ في 03-05-1988، ج ر، العدد 18، لسنة 1988 المعدل والمتمم بالقانون رقم 89-01 المؤرخ في 07-02-1989، ج ر، العدد 06، لسنة 1989 المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20-06-2005، ج ر، العدد 44، لسنة 2005 المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13-05-2007، ج ر، العدد 31 لسنة 2007.

المبحث الأول: مفهوم ومصادر قانون العمل

ترتبط فكرة القانون بصفة عامة بقيام المجتمع ، وحاجة الإنسان إلى قواعد تحكم وتنظم العلاقات التي تنشأ بين أفراد المجتمع، منذ ظهور المجتمع ظهرت فكرة القانون ، وظهر قانون العمل لا يمكن فصله عن هذه الفكرة ، إن الإفراط في اعتماد مبدأ سلطان الإرادة، والحرية التعاقدية في تكوين علاقات العمل هي أدت إلى ارتفاع سقف مطالب العمال من أجل إقامة التوازن في المصالح، ولهذه العوامل دور هام في تنظيم علاقات العمل.

جاء في نص المادة الأولى من القانون المدني، يسري القانون المدني على جميع المسائل التي تتناولها نصوصه في لفظها أو في فحواها، وإذا لم يوجد نص تشريعي، حكم القاضي بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم يوجد فمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى القانون الطبيعي وقواعد العدالة، من الملاحظ أن القانون المدني هو القانون الأساسي بالسبب لفروع القانون الخاص الأخرى، وعليه فغن قانون العمل يعتبر فرعا من هذه الفروع، فإن قانون العمل يستند على هذه المصادر، ومنه فهذا القانون ينظم العلاقات بين العمال والمستخدم، نستعرض من خلال المبحث مفهوم قانون العمل في المطلب الأول وفي المطلب الثاني مصادر قانون العمل .

المطلب الأول : مفهوم قانون العمل، وخصائصه.

الواقع أن قانون العمل نشأ في ظل النظام الرأسمالي، وتطور نتيجة التناقضات بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل، إن قانون العمل لم يكن مستقلا بحد ذاته إذ كانت أحكامه مستمدة من القانون المدني، فالهدف من استقلاليته هو حماية الطرف في علاقة العمل المتمثل في العامل، لكونه يقدم فكره وقوته وخبرته لكسب معيشته، بينما يوجد صاحب العمل دائما أقوى، فدور قانون العمل في ظل هذه المعادلة هو فرض نوع من التوازن بين مصالح الطرفين المتناقضة اقتصاديا واجتماعيا، والهدف من ذلك هو تحقيق نوع من الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي¹.

يعتبر قانون العمل حديث النشأة، اتخذ عبر مختلف مراحل تطوره عدة خصائص تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى، وقد اتسع مجاله في الوقت الحاضر ليشمل العديد من العلاقات القانونية التي تنجم عن عمل الغير، أو يعرف بالعمل التابع².

يعد قانون العمل من القوانين الحديثة ثم عرف تطورا سريعا، ويتكون من مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية، لقد عرف هذا القانون في البداية عدة تسميات عبر مختلف تطور مراحلها، إذا كان في البداية يدعى قانون العمل الصناعي نتيجة ارتباطه بالصناعة ، ثم تغيرت تسميته إلى القانون العمالي ، وبعد

¹- نادية أعراب، الأجر كعنصر لقيام عقد العمل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون الخاص، نشرت بكلية الحقوق جامعة الجزائر، سنة 2018، ص 2.

²- بشير هدي، المرجع السابق، ص 22.

ذلك إلى القانون الاجتماعي، حتى استقر الفقه والتشريع حديثا بتسميته بقانون العمل¹، ومن خلال هذا المطالب نتناول تعريف قانون العمل ثم نطاق تطبيق قانون العمل وأهميته.

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

لم يهتم التشريع بوضع تعاريف، لكن الفقه ذهب إلى تعريف قانون العمل²، بأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته و إشرافه نظير أجر يستفيد منه العامل، واستنادا إلى هذا التعريف فإن الشخص المستقل الذي يقوم بالعمل لنفسه ولحسابه الخاص، والحرفي الذي يقوم بنشاط لحسابه لا يحكمه قانون العمل، وذهب بعض الفقه إلى تعريف قانون العمل بأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية المتعلقة بالعمل التبعية المأجور الخاص .

كما ان الأستاذ أحمية سليمان من جهته عرف قانون العمل، بأنه مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كلا العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات قانونية للطرفين³.

نحن من جهتنا نرى بأن قانون العمل هو مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تحكم العلاقة بين العامل الأجير ورب العمل، وتحدد مراكز طرفي العلاقة خلال مرحلة النشاط وبعده، ويضع الحلول المترتبة عن كل خلاف مهما كانت طبيعته.

تجدر الإشارة إلى أن معظم التعاريف السابقة تجعل من قانون العمل قواعد قانونية فقط ، لكن الواقع غير ذلك لأن قانون العمل يمتد إلى النصوص التنظيمية والاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية، هذا من حيث النطاق التشريعي، ومن حيث مجال تطبيقه من حيث الزمان، فإن قانون العمل يمتد سريانه حتى في فترة تعليق علاقة العمل أو إنهائها من يبرر ظهور قوانين الضمان الاجتماعي والوقاية من الأخطار والأوضاع الاقتصادية التي قد تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بصفة لا إرادية، لهذا فإن التعريف الجامع المناع لقانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والهيئة المستخدمة الناتجة عن عقد العمل، وما يترتب عنها من آثار ومراكز قانونية للطرفين في المستقبل⁴.

¹- بشير هدفي، المرجع السابق، ص 23.

²- الحسن محمد محمد سابق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى سنة 2009/2008 ، ص 6.

³- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1998، ص 14.

⁴- نادية أعراب، المرجع السابق، ص 3.

الفرع الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل

منذ زمن بعيد كان مفهوم العمل ينحصر في العمل اليدوي ليمتد هذا المفهوم ويشمل كل الأنشطة والأعمال اليدوية والفكرية¹، لأصل أن قانون العمل يطبق على كافة العمل بغض النظر عن مدة العمل أو المؤسسة المستخدمة لهم أو الأداة القانونية أو تعاقدية التي تربطهم بصاحب العمل، ومنه فإن المعيار الوحيد لتحديد نطاق تطبيق قانون العمل والتي يترتب عنها التبعية القانونية والاقتصادية.

يحكم مجال تطبيق قانون العمل من حيث المكان قاعدة عامة أساسها مبدأ إقليمية القوانين، ويطبق على كافة العمال المتواجدين داخل الإقليم سواء كانوا مواطنين أم أجانب، ويطبق خارج حدود الإقليم على العمال المتواجدين بالخارج، واستثناء على هذه القاعدة، يطبق القانون الذي اتجهت إليه إرادة الأطراف المتعاقدة، والأحكام الواردة في إطار علاقات العمل، فيما يخص شروط التوظيف والأجور والتسريح، والاتفاقيات التعاقدية².

الفرع الثالث: أهمية قانون العمل

رغم حداثة قانون العمل إلا أنه يحقق عدة أهداف منها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية³، والتي تدور في أغلب الحالات حول كفالة مناصب العمل وأجر عادل واستقرار دائم بين العمال وأصحاب العمل، وتظهر أهمية قانون العمل من ناحيتين الاجتماعية والاقتصادية.

أولاً : الأهمية الاجتماعية لقانون العمل : إن لهذا القانون تأثيره القوي على المصالح الضرورية لشريحة عريضة من المجتمع تخضع لأحكام هذا، كما أن تأثير القوي على المصالح الضرورية لفئة كبيرة من المجتمع وهي طبقة العمال الذي يعتمدون بصفة مباشرة على أجورهم لإشباع حاجاتهم الضرورية⁴، بصفتها المصدر الوحيد لرزقهم، كما تبرز هذه الأهمية من الجانب الاجتماعي كذلك بما يحققه هذا القانون من الحماية العادلة لعمال عن طريق إيجاد نوع من التوازن بين مصالح أرباب العمل، وفي نطاق آخر، فلا يجوز الاتفاق على أقل من الأجر الحد الأدنى للأجر .

ثانياً: الأهمية الاقتصادية لقانون العمل : تهدف السياسة التشريعية لقانون العمل إلى تحقيق الرفاهية الاقتصادية للمجتمع، وتظهر هذه الآثار في تدخل قانون العمل في بعض العناصر الأساسية للنشاط الاقتصادي وهي توفير مناصب الشغل، والقضاء على البطالة، وتحسين القدرة الشرائية للعمال، إن هذه الأهمية من حيث المبدأ لا تقل عن الأهمية الاجتماعية، حيث يؤدي هذا القانون دوراً هاماً في توجيه الحياة الاقتصادية فيما يتعلق بتوزيع الدخل، وتوجيه الإنتاج، كما قد يتخذ قانون العمل كوسيلة لتشجيع

¹ - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 5.

² - بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، إسكندرية،

مصر سنة 2010، ص 49، 51، 52.

⁷ - لحسن محمد محمد سباق، المرجع السابق، ص 6.

⁴ - عصام انور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، طبعة ثانية، سنة 2002، ص 19.

صناعة معينة على حساب صناعة أخرى غير مرغوب فيها، وفقا للمتطلبات الاقتصادية الوطني، فكثيرا ما يفرض القانون قيود على التشغيل، وتنظيم ساعات العمل، وأيام الراحة، ويسعى كذلك إلى تنظيم الأجور، التي لها علاقة مباشرة في الاستهلاك والإنتاج¹.

الفرع الرابع : خصائص قانون العمل .

معظم الفقه الحديث استقر على أن قانون العمل يتميز بمجموعة من الخصائص عن بقية الفروع الأخرى، من هذه المميزات، الصيغة الأمرة، الواقعية وتنوع الأحكام، ذاتية المصدر، اتجاه أحكام قانون العمل نحو التدويل، ومن خلال هذا الفرع نتناول هذه الخصائص.

أولاً: الصيغة الأمرة لقانون العمل: يتميز قانون العمل بأن قواعده أمرية، خلافا للقواعد الأخرى التي تنتمي إلى القانون الخاص، القانون المدني، والتجاري، والبحري، وهذه القوانين تتضمن في معظم أحكامها قواعد مكملة، تقوم على مبدأ سلطان الإرادة، وتعود هذه الطبيعة التي يتميز عنها قانون العمل، إلى تراجع مبدأ سلطان الإرادة وتدخل الدولة لتنظيم مجال العمل بسن قواعد أمرية الهدف منها حماية مصالح وحقوق العمال والتي يجوز للأطراف مخالفة أحكامها².

فقد أصبحت العديد من أحكام وقواعد قانون العمل من النظام العام، وتتجلى الصفة الأمرة في العديد من الجوانب، مثل القواعد الخاصة بالأهلية، والولاية لإبرام عقد العمل، والأجر الوطني الأدنى المضمون، والقواعد المقررة لبطالان عقود العمل، كما أن قانون العمل وضع أحكاما جزائية عن مخالفة بعض قواعد قانون العمل، وفرض جزاء على العمال أو أصحاب العمل عند مخالفتهم لهذه القواعد³.

ثانياً: ذاتية المصدر: تتضح ذاتية قانون العمل من خلال تحديد نطاق تطبيق أحكامه، ومن خلال خصوصيتها، مقارنة مع الأحكام الأخرى التي يتضمنها كل من القانون المدني، والتجاري، والقانون الإداري، بسبب انطوائها على بعض التقاليد المماثلة، كما تتجلى ذاتية قانون العمل من خلال المرونة الخاصة به التي تفرضها ضروريات عالم الشغل، والتي تظهر أساسا في العديد من التقنيات التي يستأثر بها هذا القانون دون غيره⁴، خاصة وأن قواعد قانون العمل تتضمن قواعد موضوعية وأخرى إجرائية.

كما تظهر هذه الخاصية في قدرة مسايرة هذا القانون لمختلف التطورات والتغيرات التي تمس عالم الشغل، ويطبق على كافة الظروف والأماكن والأوقات، لذا يتميز القانون بأنه قادر على مراعاة حالات العمال وظروفهم، والتميز بين مهارتهم وقدرتهم على التكيف مع مختلف المهن، وعليه فإن المشرع

1- عصام انور سليم، قانون العمل، ص22.

2- معزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص 17.

3- بشير هدي، المرجع السابق، ص 25، 26.

4- مصطفى قويدري، عقد العمل، بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، سنة 2010، ص 18.

حاول إيجاد مختلف الوسائل لتحديد هذه الظروف منها ما يتعلق بالأجر، كما راعى التركيبة الفيزيولوجية للقائم بالعمل، فميز بين ظروف عمل المرأة و الرجل¹.

ثالثا: اتجاه قانون العمل نحو التدويل: لقد ساهم المجتمع الدولي في وضع قواعد العمل، ويعود تاريخ اهتمام المجموعة الدولية بقانون العمل، وتنظيم قضايا العمل والدفاع عن مطالب العمال، ترتيبا عن ذلك ظهرت العديد من المحاولات الفردية التي كان يبادر بها تارة رجال الصناعة وتارة أخرى رجال السياسة، إلا ان هذه المحاولات فاشلة، ولم يظهر أي تنظيم رسمي، حتى سنة 1906 نشأة في مدينة بال السويسرية، أول تنظيم هيكل يديعي " الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل"، بفضل هذه الجمعية تم إبرام معاهديتي برن ولسيتي، سنة 1905، 1906، وتطورت الجهود الدولية إلى غاية سنة 1919 بعد إنشاء عصابة الأمم، سارعت الدول إلى إنشاء منظمة دولية متخصصة وهي المنظمة الدولية للعمل(OIT)، Organisation internationale du travail، ولقد ساهمت هذه المنظمة في إعداد العديد من الاتفاقيات وعرضها على الدول للمصادقة عليها، وكان لها الفضل في إرساء قواعد العمل، هذه الجهود هي التي دافعت إلى تدويل قانون العمل².

كما ان الظروف السياسية والاجتماعية والثقافية والفقهية هي التي دافعت إلى تدويل قانون العمل، ومن ثم فإن تكتل المجتمع الدولي، والذي نشأ عنه تأسيس منظمات دولية وإقليمية وانضمام الدولة إليها هي التي ساهمت في تقنين العديد من الأحكام تتعلق بقوانين العمل، في الأخير تصبح هذه القواعد ملزمة للدولة بعد المصادقة عليها، فضلا عن إسهامات المنظمات المتخصصة بمسائل العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل الدولية، والتي كان لها دور بارز في تدويل القواعد المتعلقة بالعمل³.

رابعا : الواقعية وتنوع الأحكام : تظهر هذه الميزة لأحكام قانون العمل من اختلاف مجالات العمل يتفق مع كافة فئات العمال، كما يتكيف في تطوره مع الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية، وما يفرضه من إجراءات وأحكام واقعية، لذا فالقانون العمل يقتصر في تنظيمه للعمل على وضع المبادئ والقواعد العامة المشتركة.

أما المسائل التنظيمية والعملية المتعلقة بكل قطاع أو نشاط مهني خاص، فهذه القواعد تركها لحيز التنفيذ للهيئات والمؤسسات المستخدمة، وبالاتفاقيات الجماعية وفقا لما تفرضه مقتضيات الظروف المتصلة بالعمل، من جهة أخرى فإن الطابع الواقعي لأحكام قانون العمل يتنوع وفقا للحالات الفردية والاجتماعية للعمال المعنيين، مثل القواعد التي تحكم عمل النساء والأشخاص المعوقين، كما تختلف هذه

¹- معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 18، 19.

²- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ص 95، 96.

³- معزیز عبد السلام، المرجع السابق، 18.

الأحكام تبعا لقطاع النشاط المعني زراعي أو صناعي، أو تلك الخاصة بعمال المنازل والعمال الموسمين...¹.

المطلب الثاني: مصادر قانون العمل .

تخضع علاقة العمل كأداة قانونية إلى عدة مصادر، منها المصادر الرئيسية الرسمية أي الدستور والاتفاقيات الدولية في مجال العمل والقوانين الداخلية منها القانون رقم:90-11 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، والمراسيم التنفيذية والاجتهاد القضائي، ومنها أيضا المصادر المكملة غير الرسمية وهي المصادر المهنية والعرف والفقهاء في مجال العمل²، والمتأمل في هذه المصادر أنها لا تخرج من حيث الإطار عن ما جاء في نص المادة الأولى من القانون المدني.

تنقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها ، و أولويتها إلى مصادر داخلية ، وتقتصر النصوص القانونية والتنظيمية التي تصدرها الدولة بما تتمتع به من سيادة وسلطة والاستقلال السياسي، إلى جانب هذه المصادر توجد مصادر دولية أو خارجية، بحكم أن الدولة المعاصرة عضو في المجتمع الدولي ومن ثم فإن الدولة لا يمكن لها أن تعيش بمفردها بعيد عن المجتمع الدولي، وتتمثل هذه المصادر في مختلف المعاهدات الدولية التي تمثل القوانين الدولية التي تسيّر بمقتضاها المجموعة الدولية، والتي تصدر عن المنظمات الدولية و الإقليمية، وهي منظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية³ .

إلى جانب المصادر المشار إليها أعلاه، هناك من الفقهاء، من يقسم هذه المصادر إلى مصادر كلاسيكية وهي المفروضة قانونا، ومصادر تفاوضية أو اتفاقية، والتي يتفق بشأنها الشركاء الاجتماعيين⁴، وهناك من يقسم هذه المصادر إلى داخلية ودولية، ومن جهتنا نؤيد الاتجاه الذي يقسم هذه المصادر إلى داخلية ومصادر دولية والتي نستعرضها في فرعين .

الفرع الأول: المصادر الداخلية

يصنف الفقهاء الحديث هذا القسم من المصادر إلى فئتين، من حيث الأهمية ودرجة الأولوية في إحداث قواعد قانون العمل، ودرجة أسبقيتها في التطبيق، وهذا بتقسيمها إلى مصادر داخلية رسمية ومصادر داخلية غير رسمية ومكملة و نتناول ذلك فيما يلي :

¹- بشير هدفي، المرجع السابق، ص56.

²- حسان نادية، النظام الداخلي في علاقات العمل، مقال منشور بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، العدد 1 سنة 2008، ص من 29 .30

³- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق ، ص83.

⁴ - Corinne Pizzio-Delaporte, Droit de Travail, Édition Vuibert , 1997, page 14 .

أولاً : المصادر الرسمية : تتمثل في مجموعة من المبادئ والنصوص القانونية والتنظيمية ، وكذا الأحكام القضائية، وكذا المصادر الاتفاقية.

1- المبادئ الدستورية : هي مجموعة من الأحكام التي يتضمنها الدستور، والتي تندرج ضمن الحقوق والحريات والواجبات، ومن أهمها تلك المتعلقة بعلاقات العمل والحق في العمل والحق في الحماية الاجتماعية والأمن والصحة وطب العمل، والحرية النقابية وحق الإضراب في المواد:69 و70 من الدستور الجزائري المعدل في سنة 2016¹، فيما يخص الحماية الاجتماعية والأمن والصحة وطب العمل المادة:69 من الدستور²، أما فيما يخص الحرية النقابية والحق في الإضراب، المادة 70 من الدستور³، والمادة 71 المتعلقة بالاعتراف بالإضراب⁴.

2- النصوص القانونية : يشكل القانون بمفهومه الضيق مصدرا مهما من مصادر قانون العمل ، وعليه فإن معظم القوانين التي تضم هذا القانون واردة في قوانين صادرة عن الهيئة التشريعية، حيث منح الدستور للبرلمان صلاحيات التشريع في مجال قانون العمل⁵، وذلك بموجب نص المادة:140 الفقرة 17 من الدستور المعدل في سنة 2016، يختص البرلمان بصلاحيات التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، ويعد القانون باعتباره مصدرا لقانون العمل، مجموعة من القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية، فالأحكام والمبادئ الدستورية كثيرا ما تحيل إلى هذه النصوص ، وتطبقا للدستور صدرت عدة قوانين خاصة بالعمل.

3- النصوص التنظيمية : يقصد بها الأعمال الصادرة عن السلطة التنفيذية بما لها من صلاحيات مستمدة من الدستور والقانونين، والتي تسعى من خلالها إلى تنفيذ وتكملة وتوضيح تلك الأحكام الصادرة عن السلطة التشريعية، وبحكم تنوع واختلاف مجالات قانون العمل، يقتضي وجود نصوص قانونية لتنظيم هذه الجوانب، بواسطة مراسيم رئاسية إذا كانت صادرة عن رئيس الجمهورية، أو مراسيم تنفيذية إذا

¹ - الدستور صوت عليه الشعب الجزائري بموجب استفتاء بتاريخ: 28-11-1996، النص الكامل للدستور، صدر بموجب المرسوم الرئاسي، رقم: 96-438 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق ل 7 ديسمبر 1996، النص الكامل للدستور، منشور بالجريدة الرسمية العدد 76 سنة 1996، لقد عرف هذا الدستور عدة تعديلات في ظروف متميزة أهمها، في سنة 2002، بموجب القانون رقم: 02-03 المؤرخ في 10-04-2002 ، ج. ر العدد 25، ثم عدل الدستور في سنة 2008 بموجب القانون رقم: 08-19 المؤرخ في: 07-11-2008 الذي يتعلق بمشروع القانون المتضمن التعديل الدستوري ج. ر. 63 سنة 2008، كما عرف الدستور الجزائري آخر تعديل بموجب القانون رقم: 16-01 المؤرخ في: 06-03-2016 يتضمن التعديل الدستوري، ج. ر. العدد 14 سنة 2016.

² - جاء في نص المادة: 69 من الدستور المعدل في سنة 2016، لكل مواطن الحق في العمل، يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة ، الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كليات ممارسته، يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي، تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون، تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل.

³ - جاء في نص المادة: 70 من الدستور المعدل في سنة 2016، الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين.

⁴ - جاء في نص المادة: 71 من الدستور المعدل في سنة 2016 ، الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون هذا الحق، أو يجعل حدا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني، والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع .

⁵ - معزز عبد السلام، المرجع السابق، ص 20.

صدرت عن الوزير الأول، وهي من اختصاص السلطة التنفيذية باختلاف تدرجها وفقا للدستور المعدل سنة 2016، حيث يعود إليها الاختصاص التنظيمي في مجال تطبيق قانون العمل، كما يضطلع أعضاء الحكومة كل في مجال اختصاصهم بالمجال التنظيمي عن طريق إصدار قرارات إدارية والمناشير ومختلف التعليمات في حدود نطاق صلاحياتهم¹.

فالنصوص التنظيمية من هذا الجانب هي تلك الأحكام التي تنظم علاقات العمل والأجهزة المشرفة على الرقابة وهي التي تتميز بالطابع الواقعي والعملي، فالكثير من النصوص التشريعية في أغلب الحالات تحيل التنظيم، وهذه النصوص على اختلاف درجاتها تشمل مراسيم تنفيذية، وقرارات وزارية مشتركة، وتعليمات ومختلف اللوائح.....

4- الأحكام القضائية : هي تلك القرارات الصادرة عن الجهات القضائية العليا في مختلف المسائل المعقدة المتعلقة بالمنازعات الخاصة بتنفيذ وتفسير عقود العمل، والأجر وملاحقاته غيرها من الخلافات الفردية والجماعية، وتدعي الاجتهاد القضائي، وهي القواعد المنبثقة من تطبيق وتفسير النصوص القانونية²، ولها القوة الإلزامية، ومن بين المبادئ المستقر عليها الحق في الحد الأدنى للأجر، عدم التمييز في التوظيف من حيث الجنس، الجزاء التأديبي والتعويض³، تساهم الأحكام القضائية بشكل مباشر في صياغة النصوص القانونية المتعلقة بالعمل، كما تعمل على ترسيخ بعض المبادئ والأحكام التي غالبا ما تتحول بعد حيازتها لحجية الأمر المقضي فيه، وتقررها السلطة التشريعية تتحول إلى قوانين أو تنظيمات وأحيانا إلى قواعد اتفاقية .

5- القانون الاتفاقي (الإتفاقيات الجماعية) وهي التنظيم الجماعي أو المشترك لشروط العمل وظروفه بين التمثيل النقابي للعمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل بما يكفل شروطا ومزايا أو ظروف أفضل⁴، وجاء في نص المادة: 144 من قانون 90-11 المعدل والمتمم بأن الاتفاقية الجماعية هي اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات اجتماعية .

البعض من الفقه يسميها بقانون العمل التفاوضي، بين الشركاء الاجتماعيين، وهذه الاتفاقيات تحتل مكانة هامة بين مصادر القانون الاجتماعي، وتساهم الاتفاقيات الجماعية في إعداد النصوص القانونية والتنظيمية ، كما تساهم في وضع أسس ومبادئ التي يقوم عليها قانون العمل⁵.

¹- بشير هدفي، المرجع السابق، ص 33، 34.

²-Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du Travail, édition Dalloz, France 21^éédition, Page, 88.

³- Jean Mouly, Droit du travail, édition, Bréal, 6^e 2012, Page 17.

⁴- كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة معارف، مجلة سداسية، تصدر عن المركز الجامعي بالبويرة الجزائر، العدد 6 لشهر جوان 2009، ص 122.

⁵ - Jean Mouly, Op.cit. , Page 16.

ترتبط الاتفاقيات الجماعية بعقود العمل الفردية من عدة جوانب قانونية وعملية هذه الروابط التي تقوم من جهة على أساس أن الأولى هي المصدر والمرجع القانوني للثانية، ومن جهة أخرى أن الاتفاقية الجماعية هي أداة التطبيقية والتنفيذية للأولى الذي يخلق نوعا من التبعية المتبادلة بين كل من الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل¹.

بعض الباحثين يصنفون هذه الاتفاقيات ضمن المصادر الرسمية التفسيرية والمهنية، لكن تعد في نظر الأستاذ أحمية سليمان ضمن المصادر الرسمية، والسبب في ذلك يعود إلى أن القانون يستمد مرجعيته الرسمية من مختلف قوانين البلاد الخاصة والعامة، منها قانون العمل والقانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والقانون الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها والحق في الإضراب، والقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والقوانين العادية كالقانون المدني المنظم للأحكام العامة للعلاقات التعاقدية والحرية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة .

ثانيا : المصادر التفسيرية أو المهنية : هي تلك المصادر الغير رسمية ذات طابع تفسيري أو مهني، وذلك أن القانون لا تضعه فقط السلطة الرسمية، وإنما تشترك في وضع قواعده أصحاب الشأن العمال وأصحاب العمل، وهذه القواعد هي :

1- العرف والعادات المهنية : فهذه القواعد لها دور هام في إنشاء ووضع الأسس القانونية عامة، وتحتل مكانة هامة في تحديد شروط العمل، فهذا الأخير يتخذ بعض الأعراف في بعض المواد، إذ في حالات متعددة ما يتولد عن الممارسات العملية في عالم الشغل قانون حر، فيتحول بعدها إلى قانون رسمي²، لكن في الوقت الحاضر تراجع دور العرف كمصدر لقانون العمل مع بوجود الاتفاقيات الجماعية³، وبما أن قانون العمل يتميز بطابع الواقعية العملية ، فإنه كثيرا ما تنشأ بعض الأحكام والقواعد ممارسات العملية العرفية من قبل أصحاب العمل والعمال.

2- النظم الداخلية وتعليمات العمل : حسب نص المادة: 77 من قانون 90-11 المعدل والمتمم، فإن النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، كما يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودراجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

من خلال النص المشار إليه أعلاه، فإن النظام الداخلي يعده المستخدم، والذي يعتبر قانون المؤسسة، وحسب نص المادة: 79 من نفس القانون فإن النظام الداخلي يوع لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا

¹- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون، كلية الحقوق جامعة الجزائر، سنة 2008 ، ص 89.

²- مصطفى جلال القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1984، ص 51.

³- François Duquesne, Op.cit. , Page, 19.

للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام، ويسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها الهيئة المستخدمة، ويضمن المستخدم إشهارا واسعا لهذا النظام الداخلي في أوساط العمال المعنيين به.

عندما يصبح النظام الداخلي ساري المفعول يتمتع بالقوة الإلزامية، فهو ملزم لأطراف علاقة العمل، خاصة بعد نشر هذا النظام في أوساط العمال الذين يفترض فيهم بأنهم على علم بمحتواه وأحكام، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمجال التأديبي¹، وعليه فإن النظام الداخلي عند المصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم الخاصين بالعمل، يكتسب الطابع الإلزامي وهو مصدرا لقانون العمل.

3- الآراء الفقهية: لها أهمية بالغة بين المصادر الغير الرسمية لكونها تمتاز بتحليل الظواهر والمعطيات، وما تتسم به من العملية والموضوعية، وهي وسائل يستعين بها القضاء في تفسير القواعد القانونية بالفقه الذي يلعب دورا هاما في تحديد معاني النصوص واستخلاص المبادئ العامة منها، وتهيئة الإصلاحات اللازمة لمختلف التشريعات²، مما يجعل هذه الآراء تساهم في خلق قواعد القانون الاجتماعي، كما للفقه دور بارز في مساعدة وتدعيم الهيئات التشريعية بمختلف الدراسات والتحليل العملية والميدانية³، بحيث يعود إليه الفضل في تطوير القواعد القانونية المتعلقة بالعمل سواء على الصعيد الوطني أو الدولي .

الفرع الثاني: المصادر الدولية .

تنقسم هذه المصادر من حيث تصنيف النطاق الجغرافي إلى الجهود الدولية، وجهود الإقليمية، وفيما يلي نستعرض ذلك .

أولا: الاتفاقيات الدولية: معظم المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان تعترف بالحق في العمل بداية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة:23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁴، وكذا العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية فإن هذا الأخير أقر هذا المبدأ، فالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، بشأن الحرية النقابية، في نص المادة:22-1 لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين بما في ذلك حق إنشاء النقابية والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه⁵.

¹ -- حسان نادية، ، المرجع السابق، ص 50 ، 51.

² - - مصطفى جلال القرشي، المرجع السابق، ص 50.

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق ، ص 89.

⁴ - لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره، بشروط عادلة مرضية كما له الحق في الحماية من البطالة.

⁵ - العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار الصادر في 16-12-1966، صادقت عليه الجزائر، بموجب القانون رقم: 89-08 المؤرخ في: 25-04-1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة، يوم: 16-12-1966، ج ر. العدد 17 سنة 1989، ص 450، ولم ينشر في الجريدة الرسمية.

الاتفاقيات الدولية تتمثل في الجهود التي يبذلها المجتمع الدولي في حماية العمال والتنظيمات النقابية المعترف بوجودها، وتظهر هذه الجهود في إنشاء المنظمة الدولية للعمل، والتي أنشأت بموجب معاهده فرساي 1919، وهي منظمة متخصصة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة، وتتكون المنظمة الدول التابعة لها أعضاء في المنظمة، يوجد مقرها بعاصمة سويسرا جنيف، وتضم عدة هيكل، منها مؤتمر العمل الدولي، وهو أحد الأجهزة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، ويعد المؤتمر بمثابة الجهاز التشريعي للمنظمة¹، من أجهزة المنظمة، مجلس الإدارة، ومكتب العمل الدولي، ويقوم هذا الأخير بمهمة الإعلام والتوثيق، والتنسيق بين الدول الأعضاء حول ظروف العمل، إجراءات التحضير لمؤتمر العمل الدولي، المساعدة التقنية للدول لا سيما في مجال الخبرة، إنشاء لجان المراقبة، تحضير الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بالعمل².

من بين الأعمال والإنجازات المنظمة الدولية للعمل، الصادرة عن المؤتمر الدولي عدة اتفاقيات من بينها، اتفاقية العمل الجبري سنة 1930، والاتفاقية المتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي سنة 1949، واتفاقية المساواة في الأجر سنة 1951³.

من بين الاتفاقيات منظمة العمل الدولية كذلك، اتفاقية رقم: 81 بشأن تفتيش العمل في مجال الصناعة والتجارة الصادرة سنة 1947، والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ: 19-10-1962، والاتفاقية رقم: 129 بشأن تفتيش العمل في مجال الزراعة الصادرة سنة 1969⁴، من الاتفاقيات الأخرى كذلك اتفاقية رقم: 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 06-58 المؤرخ في: 11-02-2006، والاتفاقية رقم: 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 92-248.

الاتفاقية رقم: 150 المتعلقة بإدارة العمل دورها ووظائفها وتنظيمها، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 83-714 المؤرخ في: 03-12-1983، والاتفاقية رقم: 154 المؤرخة في 03-06-1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي⁵، كما لعبت منظمة العمل الدولية في وضع قواعد تنظم عمل الطفل، وذلك باعتماد مؤتمر العمل الدولي للعديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية لتحقيق هذه الأهداف بدأت

¹- كيراوني ضاوية، دور منظمة العمل الدولية في حماية الطفل في مجال العمل، مقال منشور بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، العدد 2 سنة 2012، ص من 376.

²-Jean Maurice Verdier, Alain Cœurt, Marie- Armelle Souriac, Droit de Travail , DALLOZ 11^e, France ,1999 , Page , 24 .

³-Corinne Pizzio-Delaporte, Op.cit. , Page 17.

⁴- عبد الكريم بوحميده، مفتشيات العمل، ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2018، ص4.

⁵- معزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص 26، 27.

بالاتفاقية رقم:5 لسنة 1919، ثم الاتفاقية رقم:138 والتوصية رقم:146 لسنة 1973، المتعلقان بالحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، والاتفاقية رقم:182 والتوصية رقم:190 لعام 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال¹، تكتسب الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل أهمية خاصة من ناحيتين، من جهة أن هذه الاتفاقيات تضع قواعد دولية موحدة لتنظيم العمل، ومن جهة ثانية أن المنظمة تملك حيل هذه الاتفاقيات بعض السلطات الرقابية التي تمارسها في مواجهة الدول الأعضاء في هذه المنظمة².

كما أصدرت المنظمة عدة توصيات، والتي لاتعد اتفاقيات وهي قواعد سلوك ، كما أصدرت المنظمة عدة أبحاث ودراسات، فالاتفاقيات الدولية تسمو على القانون عندما يتم المصادقة عليها من الدولة الجزائرية وفقا للمادة: 149 من دستور سنة 2016³.

ثانيا: الاتفاقيات الإقليمية: إلى جانب الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل التابع المنظمة الدولية للعمل والتي هي قواعد موحدة وملزمة للدول عند المصادقة عليها، هناك مجموعة من الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات لأخرى ويتعلق الأمر بمنظمة العمل العربية التي تشكل مصدرا لقانون العمل منها، الاتفاقية العربية رقم:1 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم:6 المؤرخة في مارس 1976، وهذه الاتفاقية تضمنت عدة مواضيع منها الإعداد المهني للعمال، عقد العمل الفردي، المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل، تسوية منازعات العمل⁴.

إضافة إلى هذه الاتفاقية، توجد الاتفاقية العربية رقم:07 المصادق عليها من طرف مؤتمر العمل العربي في شهر مارس 1977 المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية، والاتفاقية العربية رقم:12 المصادق عليها من طرف مؤتمر العمل العربي ببغداد بتاريخ:16-03-1980 المتعلقة بالعمال الزراعيين، والاتفاقية العربية رقم:15 المصادق عليها من طرف مؤتمر العمل العربي، بعمان الأردن في شهر مارس 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الجور، والاتفاقية العربية رقم:16 المصادق عليها بعمان في مارس 1983 المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية، والاتفاقية رقم:19 الصادرة عن منظمة العمل العربية للعمل، بشأن تفتيش العمل الصادرة سنة 1998⁵.

¹- كيراوني ضاوية، المرجع السابق، ص 374، 375.

²- كيراوني ضاوية، المرجع السابق، ص 376.

³- جاء في المادة 149 من الدستور المعدل في سنة 2016، يصادق رئيس الجمهورية على اتفاقيات الهدنة، ومعاهدات السلم والتحالف والاتحاد، والمعاهدات المتعلقة بحدود الدولة، والمعاهدات المتعلقة بالأشخاص، والمعاهدات التي تترتب عليها نفقات غير واردة في ميزانية الدولة، والاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف المتعلقة بمناطق التبادل الحر، والشركة و التكامل الاقتصادي، بعد أن توافق عليها كل غرفة من البرلمان صراحة .

⁴- معزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص 27.

⁵- عبد الكريم بوحميده، المرجع السابق ص 4.

المبحث الثاني: نشأة وتطور قانون العمل، وعلاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى.

لقد لعبت الطبقة الشغيلة دورا بارزا في وضع وتطوير قانون العمل وتدرجت في مطالبها من ضرورة تتعلق بحماية الأجور وضمان استمرار واستقرار الدخل، وحماية العامل من التسريح التعسفي، وبذل جهود لتحسين ظروف العمل، إلى مطالب أخرى تتعلق أساسا بربط الأجور بالسياسة الاقتصادية في الدولة، وتدرجت المطالب إلباعتماد سياسة التخطيط والبرمجة في مجال التشغيل والتكوين، ومحاربة البطالة عن طريق توفير مناصب الشغل، والحد من استغلالالعمال من طرف المستخدمين، ولم تتوقف هذه المطالب عند هذا الحد، بل وصلت هذه الجهود تشجيع إنشاء التنظيمات النقابية تحت تسميات مختلفة، ساهمت هذه التنظيمات بشكل مباشر في تطور قانون العمل¹.

يعد قانون العمل من القوانين الحديثة، ظهر مع الثورة الصناعية في أوروبا، كما أن الصراع المستمر بين أصحاب العمل والعمل هو الذي ساهم بشكل مباشر في وضع قواعد تنظيمية للمراكز القانونية لكل طرف، وفي الجزائر، فإن قانون العمل امتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية، بما أن معظم لأحكام التشريعية مستمدة منه، كما أن أغلب هذه التشريعات امتد سريانها إلى ما بعد الاستقلال.

بما أن قانون العمل قانونا اجتماعيا بحكم طبيعته، وأحكامه، وموضوعاته، ونطاق تطبيقه، ونوعية أهدافه، يعد من أكثر القوانين ارتباطا بالفروع القانونية الأخرى، لا سيما منها التي تنظم علاقات الأفراد فيما بينهم، أو تلك القواعد التي تنظم علاقة السلطة العامة بالأفراد، أو تلك القوانين التي تنظم الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، أو تلك التي تنظم الحقوق و الحريات العامة، أو القواعد التي ترتبط بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد²، ونظرا لأهمية الموضوع نتناول في المطلب الأول نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر، وفي المطلب الثاني علاقة قانون العمل مع القوانين الأخرى ذات الصلة بقانون العمل.

المطلب الأول: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر.

أهم ما ميز الفترة الاستعمارية أن قانون العمل الفرنسي هو الذي كان يطبق في الجزائر، مع وضع أحكام خاصة بالعمال في الجزائر، وأول قانون اجتماعي صدر في فرنسا بتاريخ: 22-03-1841، يمنع تشغيل الأطفال أقل من 12 سنة مع تحديد ساعات العمل في اليوم، والذي استبدل بالقانون الصادر بتاريخ: 25-05-1864، مع قيام الجمهورية الثالثة في فرنسا بداية من سنة 1870 ، صدر قانون في سنة 1874 ينظم عمل النساء، وبتاريخ: 21-03-1884 صدر قانون يعترف بالجمعيات المهنية في فرنسا.

¹- شيد واضح، علاقات العمل، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر سنة، 2002، ص 38،39.

²- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ص 109.

في سنة 1898 صدر قانون ينظم حوادث العمل، وفي سنة 1906 صدر قانون يتعلق بمدة العمل القانونية ب 48 ساعة في الأسبوع، في سنة 1910 تم تحرير قانون العمل، في سنة 1919 صدر قانون يتعلق بالاتفاقيات الجماعية، في سنة 1928 صدر قانون يتعلق بالتأمين الاجتماعي ضد الأخطار المرض والعجز والشيخوخة، وفي سنة 1936 تم عقد اتفاق بين النقابات العمالية والحكومة حول العطلة السنوية المدفوعة الأجر، وتقليص عدد ساعات العمل في الأسبوع إلى 40 ساعة، وفي سنة 1951 تم تحديد الأجر الوطني الأدنى¹.

جدير بالذكر أن قانون العمل الفرنسي كان يطبق في الجزائر، مع إدراج بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر حينها، وبعد الاستقلال مباشرة سارعت السلطات الجزائرية إلى إصدار قانون رقم: 57-62 المؤرخ في 31-12-1962 الذي يتعلق بتمديد سريان القانون الفرنسي باستثناء ما يمس النظام العام²، وأهم ما يميز قانون العمل خلال هذه الفترة أنه مر بمرحلتين، مرحلة التسيير الإداري لعلاقات العمل، ومرحلة التسيير الاتفاقي³، ونستعرض ذلك في الفرعين التاليين:

الفرع الأول : مرحلة التسيير الإداري لعلاقات العمل

امتدت هذه الفترة من الاستقلال إلى سنة 1990، لقد تميزت هذه المرحلة بفراغ تشريعي وتنظيمي في مختلف المجالات بما فيها علاقات العمل، خاصة في الفترة الممتدة بين سنة 1965 إلى غاية 1975، حيث مباشرة بعد إلغاء القانون المتعلق بتمديد سريان التشريع الفرنسي، صدر الأمر رقم: 31-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، والأمر رقم: 32-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالعدالة في العمل، والأمر رقم: 30-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، والأمر رقم: 33-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بتحديد اختصاصات مفتشية العمل⁴، ثم صد القانون رقم: 12-78 المؤرخ في: 05-08-1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، وبعد ذلك صدر القانون رقم: 03-81 المؤرخ في: 21-02-1981 يحدد المدة القانونية للعمل⁵، وصدر كذلك القانون رقم: 08-81 المؤرخ في: 27-06-1981 المتعلق بالعطل السنوية⁶، ثم القانون رقم: 06-82 المؤرخ في: 27-02-1978 المتعلق بعلاقات العمل

¹- Corinne Pizzio-Delaporte, Op.cit. , Pages 11,12, 13.

²- ألغي هذا القانون بموجب الأمر رقم: 29-73 المؤرخ في: 05-07-1973، والذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 05-07-1975، ج. ر العدد 62 سنة 1973.

³- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 46.

⁴- الجريدة الرسمية العدد 39 سنة 1975.

⁵- القانون رقم: 03-81 المؤرخ في: 21-02-1981 يحدد المدة القانونية للعمل، ج. ر العدد سنة 1981 ص

⁶- القانون رقم: 08-81 المؤرخ في: 27-06-1981 المتعلق بالعطل السنوية، ج. ر العدد سنة 1981 ص

الفردية¹، ثم صدر القانون رقم:88-28 المؤرخ في:19-07-1988 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي².

أهم ما يميز هذه المرحلة هو أن علاقات العمل تتعرض في كثير من الأحيان إلى الفسخ التحكيمي، مما يترتب عنه انتهاك صارخ في حقوق العمال، ومن جهة أخرى أن الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل تطبق في مؤسسات القطاع العام نتيجة لغياب النصوص الخاصة التي تنظم علاقات العمل في القطاع العام³، كما أن هذه الفترة عرفت بالتسيير الإداري لعلاقات العمل.

الفرع الثاني : المرحلة التسيير الاتفاقي لعلاقات العمل .

بناء على السلبات التي عرفها تطبيق القانون في المرحلة السابقة تقدمت مجموعات العمل بعدة اقتراحات لتكيف القوانين السابقة وتعديلها بما يناسب والفلسفة الجديدة للتنظيم الاقتصادي لتلك المرحلة، وتعيضه بقانون آخر إن اقتضى الأمر، خاصة وأن التوجه الاقتصادي للدولة الجزائرية بداء يتحول من النظام الاشتراكي إلى نظام الاقتصاد الحر، هذه العوامل هي التي ساهمت في تحول علاقات العمل من النظام التسيير الإداري إلى نظام التعاقد.

بعد موافقة الشعب الجزائري على دستور 23-02-1989 عن طريق الاستفتاء، صدرت عدة قوانين جديدة تبنت الطابع التعاقد لعلاقات العمل، خلافا لطابع التنظيمي الذي ميز المرحلة السابقة ، ويمكن حصر القوانين فيما يلي ، قانون رقم:90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية في العملوتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم⁴، قانون رقم:90-03 المؤرخ في06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم⁵، ثم القانون رقم:90-04 المؤرخ في: 06-02-1990 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم⁶، والقانون رقم:90-11 المؤرخ في:21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم⁷، ثم القانون رقم:90-14 المؤرخ في :02-

¹- الجريدة الرسمية العدد 9 سنة 1982 .

²-القانون رقم:88-28 المؤرخ في:19-07-1988 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 29 سنة 1988 ص

³-- أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 49.

⁴-قانون رقم:90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم:91-27 المؤرخ في:21-12-1991 ، ج ر العدد 68 سنة 1991 ، ص 2652، المعدل والمتمم بالقانون رقم:91-28 المؤرخ في:21-12-1991 ، ج ر العدد 68 سنة 1991 ، ص 2654،

⁵-قانون رقم:90-03 المؤرخ في06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم، بالأمر رقم:96-11 المؤرخ في 10-06-1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر العدد 36 سنة 1996 ، ص 4.

⁶-القانون رقم:90-04 المؤرخ في: 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 6 سنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم:91-28 المؤرخ في:21-12-1991 ، ج ر العدد 68 سنة 1991 ، ص 2654.

⁷-القانون رقم:90-11 المؤرخ في:21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17 سنة 1990 ص 562 المعدل والمتمم بالقانون رقم:91-29 المؤرخ في:21-12-1991 ، ج ر العدد 68 سنة 1991 ، ص 2654، المعدل و المتمم بالمرسوم التشريعي رقم:94-03 المؤرخ في :11-04-1994 ، ج. ر العدد 20 سنة 1994، ص 5، المعدل و المتمم بالأمر رقم:96-21 المؤرخ في :09-07-1996 ، ج ر العدد 43 سنة 1996 ص 7 ، المعدل والمتمم بالأمر رقم:97-02 المؤرخ في :10-01-1997 ج. ر العدد 3 سنة 1997 ص 6.

1990-06 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم¹، والأمر رقم: 03-97 المؤرخ في 11-01-1997 يحدد المدة القانونية للعمل²، هذه القوانين قامت على فكرة الفصل بين القطاعات الاقتصادية التابعة للقانون الخاص، وبين قطاع الوظيف العمومي التابع للقانون العام، هذا التوجه لم ينطلق من العدم، وكان مصدره الظروف التي أدت إلى اعتماد آليات الاتفاقية لتنظيم علاقات العمل الفردية بعد فشل الآليات التنظيم الإداري التي كانت معتمدة من قبل³.

المطلب الثاني: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى .

عندما انتقلت الجزائر من النظام الأحادي إلى نظام التعددية السياسية، أثر هذا التحول حتما بصورة واضحة على النظام الاقتصادي، الذي انتقل بدوره من النظام الاشتراكي إلى نظام التسيير الحر، والذي نتج عنه مباشرة استقلالية المؤسسات، الأمر الذي ترتب عنه تحولات عميقة شملت على الخصوص نطاق تطبيق علاقات العمل من النظام التأسيسي والتنظيمي إلى نظام تعاقدية وتفاوضية، ومنه فإن معظم القوانين الحالية لجأت إلى استبعاد الدولة كطرف منظم لتلك العلاقات، ونتج عن التحول اتساع سلطات المستخدم باعتباره المالك لوسائل الإنتاج⁴، ومن أجل ضمان هذه الحماية فإن قانون العمل يرتبط بسائر القوانين الأخرى.

يرتبط قانون العمل بعدة قوانين خاصة منها التي تنظم علاقات الأشخاص فيما بينهم أو تلك التي تنظم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، فقانون العمل له صلة مباشرة بالقوانين المتعلقة بالحماية الاجتماعية والوقاية من الأخطار، كما أن قانون العمل يرتبط بالقوانين التي تنظم الحقوق والحريات الفردية والجماعية.

بحكم هذه العلاقات الوطيدة التي تربط قانون العمل بمختلف الفروع القانونية الأخرى ذات الصلة الاجتماعية منها والاقتصادية والتنظيمية، سنقتصر في دراستنا على علاقة قانون العمل بالقانون المدني، وعلاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، في الفرع الأول، ثم علاقة قانون العمل بقانون الضمان الاجتماعي والقانون الجنائي، وفي الأخير علاقة قانون العمل بقانون الأساسي للوظيفة العمومية، والقانون الإداري، ونستعرض ذلك من خلال الفروع التالية :

¹- القانون رقم: 90-14 المؤرخ في: 02-06-1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 25 سنة 1990 ، ص المعدل والمتمم بالقانون رقم: 91-30 المؤرخ في: 21-12-1991 ، ج ر العدد 68 سنة 1991 ، ص 2656، المعدل والمتمم بالأمر رقم: 96-12 المؤرخ في 02-06-1990 ج ر العدد 36 ص 4 .

²- الأمر رقم: 03-97 المؤرخ في: 11-01-1997 يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر العدد 3 ص 7، هذا الأمر ألغي المواد من 22 إلى 26 من القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 21-04-1990.

³- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 52.
⁴- سرور محمد، نظرية التعسف و البطلان، في تشريع العمل الجزائري، مقال منشور بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر ، العدد الأولى سنة 2013، ص من 53 إلى 69.

الفرع الأول : علاقة قانون العمل بالقانون المدني وقانون الإجراءات المدنية والإدارية

نستعرض من خلال هذا الفرع علاقة قانون العمل بالقانون المدني، ثم نستعرض علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية أو ما يسمى بقانون المرافعات في بعض التشريعات.

أولاً: علاقة قانون العمل بالقانون المدني: كانت أحكام قانون العمل في المرحلة الأولى ينظمها القانون المدني، بما يسمى عقود تأجير الخدمات في فرنسا، قبل ظهور قانون العمل، فالعمال يملكون الحرية تأجير الخدمة مقابل أجر¹، فهذه العقود كانت معمولاً بها في ظل مبدأ سلطان الإرادة، بحيث يتحتم على المتعاقدين الرجوع إلى الأحكام العامة للالتزامات، التي ينظمها القانون المدني.

من جهة أخرى فإن القانون المدني يعد أقرب القوانين إلى قانون العمل من حيث نشأ هذا الأخير في أحضان القانون المدني، ولم ينفصل قانون العمل عن هذا الأخير إلا بعد أن توسعت التشريعات العمالية، والاستجابة لاحتياجاتهم والملائمة لظروفهم سواء تعلق الأمر بالعلاقات الفردية أو الجماعية والأجور وتطورها، وحماية العمال من مختلف التعسفات وفرض بعض الالتزامات الأخرى ذات الطابع الاجتماعي، ويتفق أغلب الفقه على أن قانون العمل من القوانين المختلطة بين دائرة القانون الخاص في معظم أحكامه، وقواعد القانون العام في أحكامه التنظيمية ومبادئه، التي تتسم بطابع الحماية القانونية و الاقتصادية².

ثانياً : علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية: من جهة أخرى فإن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الصادر بموجب القانون رقم: 09-08 المؤرخ في: 21-02-2008³، الذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ: 24-02-2009، هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم الإجراءات التي تتخذ لحماية الحقوق الموضوعية المعتدي عليها أو لاقتضاؤها إذ حصل تقصير في أداءها أو نزاع في إثبات وجودها، وهو القانون المنظم للسلطة القضائية ويبين الإجراءات التي يتم إتباعها للوصول إلى الحق الموضوعي⁴، فهذا القانون هو الآخر يحتضن قانون العمل في الجوانب الإجرائية، إذ يحدد قواعد الاختصاص النوعي والمحلي في مجال منازعات العمل الفردية، حسب المواد 40 الفقرة 8، والمادة: 500 و 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وطرق الطعن في الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية، كما أن قانون العمل له صلة بقانون الضمان الاجتماعي.

¹- Corinne Pizzio-Delaporte, Op.cit. , Page 10.

²- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ص 110.

³- القانون رقم: 09-08 المؤرخ في: 21-02-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر العدد 21 سنة 2008، الذي ألقى الأمر رقم: 66-156 المؤرخ في: 08-06-1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم.

⁴- هلال العيد، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الأول، منشورات ليجوند، الجزائر سنة 2019، ص 9.

الفرع الثاني : علاقة قانون العمل بقانون الضمان الاجتماعي، والقانوني الجنائي

يرتبط قانون العمل بقانون الضمان الاجتماعي، كما يرتبط قانون العمل بالقانون الجنائي، نظرا للعلاقة التي الوطيدة بين هذه القوانين، نستعرض أولا: علاقة قانون العمل بقانون الضمان الاجتماعي، ثم علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي.

أولاً: علاقة قانون العمل بقانون الضمان الاجتماعي: تدعيما لحق العامل في الحماية الاجتماعية أقر دستور سنة 2016 حق العامل في الحماية الاجتماعية إلى جانب الحق في العمل، وذلك في نص المادة 69 منه، يضمن القانون حق العامل في الحماية الاجتماعية، وتجسيدا لذلك فإن قانون الضمان الاجتماعي يشمل القانون رقم: 83-11 المؤرخ في: 02-07-1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم¹، والقانون رقم: 83-12 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم²، والقانون رقم: 83-13 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم³، والقانون رقم: 83-14 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم⁴.

إلى جانب القوانين السالفة الذكر يمتد قانون الضمان الاجتماعي للقانون رقم: 83-16 المؤرخ في : 02-07-1983 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية⁵، والمرسوم التشريعي رقم: 94-11 المؤرخ في: 26-05-1994 الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية⁶، والأمر رقم: 94-12 المؤرخ في: 26-05-1994 الذي يحدد نسبة اشتراكات في الضمان الاجتماعي⁷، والأمر رقم: 97-01 المؤرخ في: 03-01-1997 يؤسس

¹- القانون رقم : 83-11 المؤرخ في: 02-07-1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر العدد 28 سنة 1983 ص 1792، المعدل و المتمم بالمرسوم التشريعي رقم: 94-04 المؤرخ في: 11-04-1994 ج ر العدد 20 سنة 1994، ص 5.
²- القانون رقم: 83-12 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر العدد 28 سنة 1983 ، ص 1803، المعدل و المتمم بالمرسوم التشريعي رقم: 94-05 المؤرخ في: 11-04-1994 ج . ر العدد 20 سنة 1994، ص 6، المعدل والمتمم بالقانون رقم : 99-03 المؤرخ في: 22-03-1999، ج ر العدد 20 ص 4.
³- القانون رقم: 83-13 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر العدد 28 سنة 1983 ص 1809.
⁴- القانون رقم: 83-14 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر العدد 28 سنة 1983 ص 1818.
⁵- القانون رقم: 83-16 المؤرخ في : 02-07-1983 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية، ج. ر العدد 28 ص 1830 .
⁶- المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المؤرخ في: 26-05-1994 الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر العدد ص
⁷-الأمر رقم: 94-12 المؤرخ في: 26-05-1994 الذي يحدد نسبة إشترك في الضمان الاجتماعي، ج ر العدد 34 سنة 1994 ص 11 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم: 99-04 المؤرخ في: 22-03-1999 ، ج ر العدد 20 ص 6.

العقوبات، كما أن قانون 90-03 المشار إليه أعلاه يعاقب كل شخص يعرقل مهام مفتش العمل، فالأحكام الجزائية المتعلقة بهذا الجانب أدرجت ضمن الباب الرابع من المادة:23 إلى 26 تحت عنوان العقوبات.

الفرع الثالث: علاقة قانون العمل بقانون الوظيف العمومي ، والقانون الإداري

نحدد أولا علاقة قانون العمل بقانون الوظيف العمومي، ثم نحدد علاقة قانون العمل بالقانون الإداري،
ثانيا.

أولا: علاقة قانون العمل بالقانون الوظيف العمومي : يبين قانون الوظيف العمومي القواعد الأساسية المطبقة على الموظفين، والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، ويطبق هذا القانون على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية، ويستثنى من أحكام قانون الوظيف العمومي، القضاة، والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمي البرلمان، ويعتبر وفقا لهذا القانون موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ومرسم في رتبته في السلم الإداري.

بناء على ما سبق يشترك هذا القانون مع قانون العمل في الحقوق والواجبات، وفي تعليق علاقة العمل وإنهاءها، كما يشترك القانونين في التنظيمات النقابية، وفي الأجهزة المكلفة برقابة هذه التنظيمات، لقد عرفت الجزائر أول قانون الوظيف العمومي بموجب الأمر رقم:66-133 المؤرخ في:02 جوان 1966 المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية¹، وبعد ذلك ألغي هذا الأمر و تم استبداله بالأمر رقم:06-03 المؤرخ في:15-07-2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية².

ثانيا:علاقة قانون العمل بالقانون الإداري: هذا القانون يعد من فروع القانون العام الداخلي، الذي ينظم نشاط الإدارة العامة بكل مؤسساتها، سواء كانت مركزية أو محلية، وهذه الأحكام مرتبطة مع أحكام وقواعد قانون العمل، عندما بدأت السلطة العامة تتدخل في تنظيم مجال العمل بأحكام النظام العام³، وعندما بدأت سيادة القانون تبسط نفوذها على هذه العلاقات باستمرار تدخلت السلطة العامة من أجل تنظيم كل الجوانب العملية بواسطة نصوص قانونية أو تنظيمية انطلاقا من متطلبات ومميزات هذه العلاقة.

إن المهام السابقة تتكفل بها الدولة الحديثة من اجل الاستجابة لتلك المتطلبات الاجتماعية والتنظيمية العامة، لهذا السبب تم تزويد الإدارة بسلطات وصلاحيات واسعة في التدخل في كل ما يمس بمصلحة

¹-الأمر رقم:66-133 المؤرخ في:02 جوان 1966 المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46 سنة 1966 ص

²- الأمر رقم:06-03 المؤرخ في:15-07-2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد سنة 2006، ص

³- بشير هدفي، المرجع السابق، ص 30،31.

المجتمع بصفة مباشرة او غير مباشرة للحفاظ على حقوق العمال وفرض التزامات على أصحاب العمل في مختلف المجالات¹.

¹- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 111.

الفصل الثاني : علاقات العمل الفردية .

إن قانون العمل لم يظهر صدفة، ولم يعرف اسم التشريع الصناعي إلا لغرض حماية الطبقة العاملة الصناعية والبروليتاريا من تعسف واستغلال الرأسمالية في ظل نظام الليبرالية المتوحشة، ولكن سرعان امتد قانون العمل إلى كافة الفئات العمالية بمختلف شرائحها لتنظيم مختلف الجوانب المرتبطة بالعمل والعامل معا، وهذا الأمر استلزم تدخل الدولة لوضع حد من تعسف المستخدمين لتوفير حماية أفضل للأجراء، وتنظيم بعض جوانب عقد العمل بقواعد أمر¹.

لقد لعبت الطبقة الشغيلة دورا بارزا وضع وتطوير قوانين العمل، ويعود الفضل في ذلك إلى ضغوط مارسها العمال على أصحاب العمل، وعلى الدولة بمختلف المراحل، عن طريق اضطرابات خاصة، كان لها أثرا مباشرا على تدخل الدولة لوضع هذه القوانين والنظم، حيث ارتفعت مطالب العمال بوجه مستمر تجاوز في ذلك المطالب التقليدية إلى مطالب حديثة ذات طابع اجتماعي، منها ما يتعلق بحماية الأجر، والمحافظة على القدرة الشرائية، وحماية العمال من التسريح التعسفي، وضمان استمرار الدخل بنفس المستوى، العمل على تحسين ظروف العمل، بضمان الأمن والصحة والنظافة الحماية الاجتماعية....².

بما أن عقد العمل من حيث طبيعته ينشأ التزامات متبادلة، لأنه مرتبط بالإنسان باعتباره كائن بشري يخضع لأوامر وتعليمات أصحاب العمل، الأمر الذي يجنب تطبيق القواعد العامة في الالتزامات التعاقدية، فالعامل مضطر من أجل البقاء لبيع قوة عمله مهما كانت درجة الإجحاف التي يتعرض لها، الأمر الذي اقتضى تدخل الدولة لوضع تنظيم بعض جوانب العمل، بالحد من حرية التعاقد، وفرض شروط العمل، ليخضع علاقات العمل للعقد و القانون³.

تعد تسمية علاقات العمل المصطلح الأكثر تعبيراً عن عقد العمل بمفهومه الحديث، خلافا لما كان معروفا في السابق بعقد إيجار الأشخاص و الخدمات، ولد أدي توسيع تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل إلى انحصار مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، مما جعل عقد العمل يتميز عن باقي العقود الأخرى⁴.

من خلال هذا الفصل نتناول عقد العمل وأثاره في المبحث الأول وفي المبحث الثاني منازعات العمل الفردية.

¹- رشيد واضح، علاقات العمل، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، 2002، ص 22.

²- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ص 40.

³- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 137، 138.

⁴- بشير هدي، المرجع السابق، ص 53.

المبحث الأول: عقد العمل وأثاره.

سبقت الإشارة في بداية الفصل إلى أن علاقات العمل انتقلت من النظام التأسيسي، إلى النظام التعاقدى، فالنظام الأول هو الذي كان يجمع الأسس والقواعد التي يقوم عليها عالم الشغل، دون ان يترك أية سلطة لطرفي علاقة العمل في ذلك، واهم ما يميز هذا النظام انه وليد الظروف السياسية والاجتماعية التي ظهر فيها، من الأسس التي يقوم بها هذا النظام هي مبدأ العدالة في علاقة العمل، والذي يعني أن المستخدم لا يمكن له أن يكون طرفا في علاقة العمل ويقوم في نفس الوقت بتحديد القواعد التي تحكم هذه العلاقة، لأن ذلك يؤدي إلى فرض سيطرته على الطرف الآخر وهو العامل، من المبادئ التي يقوم عليها النظام التأسيسي كذلك المصلحة العامة عند تفسير قواعد قانون العمل يؤدي إلى تغليب مصلحة العامل على مصلحة المستخدم باعتبار ان الأول هو الطرف الضعيف.

خلافاً لنظام التأسيسي، فإن النظام التعاقدى هو الذي يتخلص فيه طرفا علاقة العمل من سلطان القانون وتصبح علاقاتهما خاضعة لسلطان الإرادة، والتي تركز في العقد والاتفاقيات الجماعية، وبما أن العقد شريعة المتعاقدين فيتم من خلاله تحديد الأسس العامة التي تحكم علاقة العمل وبذلك أصبح المستخدم يتمتع بسلطات واسعة إزاء الأخطاء التأديبية، والتسريح، وتحديد الأجر، ومن الأسس التي يقوم عليها مبدأ حق الملكية، ومبدأ حرية التجارة والصناعة، ومبدأ سلطان الإرادة، كما أن لهذا النظام تأثير على دور القاضي في حل النزاعات، وتطبيق نظرية التعسف¹.

إن عقد العمل كغيره من العقود الأخرى يخضع لشروط العامة الواردة في القانون المدني لقيام صحته، ويخضع كذلك لشروط خاصة يحددها القانون فيما يتعلق بمدته وطرق إثباته، وضمن هذه الشروط الأخيرة هناك نصوص وضعت ترتيبات تخص بعض الإطارات ومسيري المؤسسات²، وعليه نتناول من خلال هذا المبحث عقد العمل في المطلب الأول وفي المطلب الثاني أثار عقد العمل.

¹ - سرور محمد، المرجع السابق، ص 58، 59، 60، 61.

² - عبد السلام نيب، محاضرة بعنوان علاقات العمل في التشريع الجديد، منشورة بمجلة المحكمة العليا، العدد الخاص، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، ص 23.

المطلب الأول : عقد العمل

تعد التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر في المدة الأخيرة، هي نقطة تحول في السياسة الاقتصادية من أسلوب التسيير الإداري الممركز والموجه للمؤسسات الذي كان يطغى عليه تدخل السلطة العامة في مظاهر العلاقات المهنية، إلى نمط آخر جديد أصبحت تتمتع فيه المؤسسات المستخدمة باستقلالية تامة في ظل اقتصاد السوق، اقتصر فيه تدخل الدولة فقط في وضع النصوص القانونية والتنظيمية، الأمر الذي أدى إلى تغير طبيعة العلاقة بين العمال والمستخدمين من طبيعة تنظيمية محضة إلى طبيعة عقدية، يعتبر عقد العمل الوسيلة الوحيدة التي أصبحت تعتمدها تشريعات العمل لتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل الفردية¹.

عقد العمل يخضع للقواعد العامة، من حيث الشكل، ويخضع كذلك لإرادة الأطراف المتعاقدة، كما أن قانون العمل لم يحدد إطار معين ومحدد، وفي نفس الوقت لم يفرض على طرفيه الكتابة²، من هذه الزاوية فإن القانون لا يفرض على أطراف عقد العمل الكتابة، لكن على سبيل الاستثناء فعندما تنص القوانين الخاصة أو الاتفاقية الجماعية كتابة العقد، فإن الكتابة تعد شرطا لصحة العقد.

يمتاز عقد العمل عن سائر العقود الأخرى التي تتعلق بالعمل باعتباره ينصب على الإنسان، وهو الأمر الذي دفع بالمشرع إلى جعل القواعد تحكمه من النظام العام، بصرف النظر عن ذاتية قواعد قانون هذا العقد ومرونتها واختلاف مصادرها الدولية والتقليدية والحرفية والتي تمخض من مزيجها الاستقلالية قواعد عقد العمل³.

عقد العمل الفردي هو اتفاق شفهي، أو كتابي، صريح أو ضمني يتعهد بموجبه أن يعمل صاحب العمل وتحت إشرافه، وإرادته، مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة، أو لعمل معين أو غير معين، ويختلف العقد الفردي عن العقد الجماعي، الذي هو اتفاق خطي ينظم شروط العمل بين صاحب عمل او نقابة أصحاب الأعمال من جهة، ومجموعة عمال أو نقابة عمال من جهة أخرى، فهو ينظم شروط العمل في الالتزامات القانونية والتعاقدية المتبادلة بين أصحاب المصلحة في تطوير وتحسين مستوى هذه الالتزامات، وجعلها نفعاً ومردوداً بالنسبة للعمال وأصحاب العمل والإنتاج معاً⁴، ومن خلال ذلك نتناول تعريف عقد العمل وعناصره، وشروط صحة عقد العمل، وتنظيم عقد العمل، وإنهاء علاقة العمل في الفروع التالية :

¹- واضح رشيد، إنهاء عقود العمل غير محددة المدة بين المشروعية و التعسف، مقال منشور بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر ، العدد 2 سنة 2011، ص 167، 170.

²- Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jammaud, Op.cit. , Page 354.

³- مصطفى قويدري، عقد العمل، بين النظرية والممارسة، دار هومة ، الجزائر سنة 2010، ص 15.

⁴- غالب علي الدواي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى سنة 2011، الأردن عمان، ص 78، 186.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

لم يعرف القانون رقم:78-12 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل، ولا القوانين المتعاقبة له تعريفا لعقد، لكن بالرجوع إلى نص المادة الثانية من القانون رقم:78-12 المشار إليه نجد أنها تعرف العامل، والتي جاء فيها يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل لأشخاص الذين يؤديون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي معنوي عمومي أو خاص ، يدعى المستخدم .

كما أن المادة الثانية من القانون 90-11 تبنت نفس التعريف للعامل في نص المادة الثانية منه، لكن لم نجد تعريفا لعقد العمل، الأصل ان التشريعات لا تهتم بوضع تعاريف لكون المشرع عندما يقنن أو ينظم موضوعا ما، كثيرا ما يحتكم إلى الظروف والملابسات والمعطيات السياسية والتنظيمية التي تفرض عليه وضع قاعدة قانونية معينة تستجيب لهذه الظروف والتي عادة ما تتغير بعد ذلك، وعليه فإن تعريف عقد العمل من مهام الفقه، وبذلك فإن تعريف الأكثر شمولية لعناصر والأكثر تقريبا لعقد العمل" هو كل اتفاق يلتزم بموجبه أحد أشخاص بالعمل لحساب شخص آخر يسمى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر محدد مسبقا"¹

كما عرف القانون الفرنسي عقد العمل، وحدد العناصر التي يقوم عليها، ويعد اتفاقية يلتزم بموجبها شخص يدعي العامل أو أجير، ويتعهد بتقديم خدمات مقابل تعويض نقدي يسمى الأجر، بمناسبة بعض النشاطات لفائدة شخص آخر يسمى المستخدم أو صاحب العمل، تحت سلطة وأشراف هذا الأخير²، وهذا التعريف لا يختلف على ما نصت عليه المادة : من قانون العمل الفرنسي.

فالتعريف الأقرب للواقع أن عقد العمل " هو اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا"³، فعقد العمل يعد من العقود الرضائية، بحيث يعبر فيه الأطراف عن إرادتهم، بعيد عن العيوب المألوفة، ويعد عقد العمل من عقود المعاوضة، فالعامل يستفيد من الأجر، وصاحب العمل يستفيد من الخدمات التي يقدمها العامل، ويعتبر عقد العمل من العقود الملزمة لجانبيين، من هذا الجانب فإن عقد العمل يفرض التزامات متقابلة، فصاحب العمل يستفيد من خدمة العامل، وهذا الأخير يستفيد من الأجر، ويعتبر عقد العمل من العقود المستمرة⁴.

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 20.

² - Jean Maurice Verdier, Alain Coëurt, Marie- Armelle Souriac, Droit de Travail , DALLOZ 11^e, France 1999 , Page , 277 .

³ - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية – تطبيقية – مقارنة ، دار هومة، سنة 2004، ص 16.

⁴ - Brigitte Hess-Fallon , Anne-Marie Simon, Droit de Travail , édition SIREY , 13^e France 2001, Page, 60.

خلافا لقانون العمل الجزائري فإن مجلة الشغل التونسية عرفت عقد العمل في الفصل 6، فعقد الشغل هو اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسمى عاملا أو أجيرا بتقديم خدمات للطرف الآخر ويسمى مؤجرا، وذلك تحت إدارة ومراقبة هذا الأخير وبمقابل أجر¹.

كما عرف القانون المدني المصري عقد العمل في المادة:674 ، بأنه العقد الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر، وتحت إدارته أو إشرافه ، مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر، كما عرف قانون العمل المصري عقد العمل، والذي لا يختلف عن تعريف القانون المدني لعقد العمل².

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

نستخلص من خلال التعاريف السابق لعقد العمل، أنه يقوم على عدة عناصر أساسية وهي عنصر العمل، والأجر، والتبعية والمدة، ونستعرض ذلك فيما يلي :

أولا : عنصر العمل: هو الجهد البدني أو الفكري أو الخدمة أو الأشغال التي يقدمها العامل لصاحب العمل³، هو محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، ويقصد به المجهود البدني أو الفكري أو نتيجة معينة يلتزم العامل بتحقيقها أو إنجازها لفائدة صاحب العمل، باستثناء التصرفات القانونية التي يقوم بها الوكيل او النتائج النهائية التي يلتزم بها المقاول، فلا تعد عملا، إن عنصر العمل هو الذي يميز عقد العمل عن بقية العقود الأخرى التي ترد على الأشياء المادية، فعقد العمل يرد على الإنسان.

ثانيا : عنصر الأجر: إذا كان العمل هو محل التزام العامل فإن الأجر هو التزام صاحب العمل، فإن هذه العلاقة تبرر الطابع التبادلي الذي يمتاز به عقد العمل، وعليه نستعرض تعريف الأجر، والأسس التي يقوم عليها، والإطار التنظيمي للأجر.

1- تعريف الأجر :اهتمام الدول والمنظمات إلى تنظيم الأجر الأدنى للعامل، يعني أن هذا الأجر له مفهوم خاص وأهداف معينة ينبغي تحقيقها، وتختلف طرق تحديد الأجر لأدني طبقا للكيفية التي تم اعتمادها، أو لعموميته أو نتيجة بعض الحرف والمهن، هو القيمة المالية التي يلتزم بها صاحب العمل بدفعها للعامل نظير الجهد والنشاط الذي يقدمه هذا الأخير.

كما عرفه القانون الفرنسي في نص المادة 141 الفقرة 2 بأنه الأجر الوطني الأدنى للتنمية يحقق للعمال ذوي الأجور الأدنى ضمان قوتهم الشرائية وضمان مساهمتهم في التنمية الاقتصادية للأمة، يتضح من خلال هذا التعريف ان القانون عرف الأجر الأدنى بالنظر إلى الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها لمصلحة

¹- مجلة الشغل منشورة صفحة بوابة العدل على الموقع الإلكتروني www.e-justice.tn.

²- عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص 300.

³- Brigitte Hess-Fallon , Anne-Marie Simon, Op .cit , Page 57.

العامل والاقتصاد الوطني، أما القانون المصري فقد اكتفى بتحديد مضمونه دون تعريفه في نص المادة 34 الفقرة 1 من قانون العمل رقم:12-2003 على الوجه التالي، ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط، يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي، بمراعاة نفقات المعيشة، بإيجاد الوسائل و التدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار¹.

من خلال التعريفات السابقة فإن تطبيق نظام الأجر الوطني الأدنى لا يتم تلقائياً وإنما لابد من توفر شروط لتحقيق ذلك، من بينها وجود عقد عمل يربط بين العامل وصاحب العمل، وأن يتحدد الأجر بموجب نص قانوني، كما أن تحديد الأجر الأدنى يتعلق بالنظام العام، لأنه يستهدف القدرة الشرائية للعامل صاحب الدخل الأدنى ويهدف أساساً إلى ضمان مساهمته في التنمية الاقتصادية، لذا اعتبار النزول عن هذا الأجر من النظام العام، وإلزام جميع الشركاء احترام هذه القواعد².

كما عرف البعض الأجر من الناحية القانونية بأنه المقابل المالي الذي يتلقاه العامل من العمل الذي يؤديه لصاحب العمل، وهو التزام هذا الأخير، فمصدره الاتفاق التبادلي في عقد العمل، والتي تحدد أساساً قيمته المالية، وطبيعته، وطريقة حسابه وصرفه للعامل³، فالأجر هو الذي يميز العمل عن النشاط التطوعي، وفي غياب عنصر الأجر لا يمكن تكيف عقد العمل⁴.

2- الأسس التي يقوم عليها الأجر: الأصل أن الأجر يخضع لقواعد تنظيمية، والتي تقوم على معايير وهي مدة العمل، وطبيعته، أو يتحدد الأجر على أساس المردودية وهو المعيار الذي يربط الأجر بمستوى ونوعية أو كمية المردود أو النتائج التي يحققها العامل، وهذا المعيار تترتب عنه عدم استقرار الأجر، ولا يضمن عدالته من حيث الكمية، وقد يكون تحديد الأجر بناء على معيار مزدوج وهو المعيار الأكثر استقراراً حيث يحدد الأجر الثابت بمختلف عناصره، وفقاً معيار المدة، وتحديد المكافأة والحوافز التشجيعية على أساس معيار المردودية، ويمكن تحديد الأجر بناء على عقد العمل، أو في إطار لاتفاقيات الجماعية، أو يحدد الأجر بقرار من السلطة العامة، ويشمل الأجر عناصر ثابتة وعناصر متغيرة، فالأجر الثابت يتكون من الأجر الوطني الأدنى المضمون، ويعد هذا الأخير الحد الأدنى المطبق على العمال وكافة قطاعات والنشاطات، والذي يتم تحديده عادة من طرف الحكومة بموجب نص تنظيمي، وإما بمقتضى اتفاقية جماعية، وطنية أو قطاعية، ويحدد الأجر الوطني بمراعاة الدخل الفردي والقدرة الشرائية.....).

¹- فاطيمة محمد الرزاز، الأجر الأدنى للعامل في قانون العمل المصري، دراسة مقارنة بالقانون الفرنسي، مقال منشور في مجلة القانون والاقتصاد، العدد السادس والسبعون، ص من 699 إلى 737.

²- فاطيمة محمد الرزاز، المرجع السابق، ص 729،730.

³- Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jeammaud, Op.cit. , Page,1098.

⁴- Brigitte Hess-Fallon , Anne-Marie Simon Op .cit , Page, 57 .

الأجر الثابت يتكون كذلك من الأجر الأساسي ويحدد وفق تصنيف مناصب العمل ضمن جدول خاص بالأجور، بحيث تستفيد كل مجموعة من العمال بنقاط استدلالية، التي تحددها عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر، وعادة ما تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد....) ويتكون كذلك الجزء الثابت من التعويضات الثابتة المرتبطة بالمنصب، وهذا الجزء يعد من ملحقات الأجر وهي التعويضات المرتبطة بمنصب عمل، والتي تفرضها طبيعة العمل والظروف المحيطة به، ويتكون الأجر من ملحقات، والمتمثلة في الساعات الإضافية، les primes et les pourboires ، فهذه تعدل من gratifications ، ومختلف تعويض المصاريف les avantages en nature ، فهذه تعدل من ملحقات الأجر¹.

3- أهداف الأجر: هناك أهداف حقيقية يقصدها كل تشريع أو اتفاقية دولية أو الإقليمية من وراء هذا التنظيم، ويمكن تصنيف هذه الأهداف انطلاقاً من الغاية التي يحققها إلى هدفين، إحداهما اجتماعي، والثاني اقتصادي، ومن الضروري إحداث توازن بين هذين الهدفين، فالأهداف الاجتماعية التي يحققها الأجر الوطني الأدنى المضمون، بحيث يسعى هذا النظام إلى حماية العمال من استغلال أصحاب الأعمال نتيجة لعدم وجود تنظيم نقابي أو نتيجة لقصور هذا التنظيم، أو نتيجة لزيادة عروض العمل عن الطلب، فيبقى الصراع قائماً بين الأجراء الذين يسعون إلى الحصول على أكبر عائد من عملهم، وأصحاب الأعمال الذين يهدفون إلى الحصول على أكبر عائد من العمل بأقل مقابل ممكن، وعليه فإن حماية طبقة العمال الأكثر فقراً بتوفير الحد الأدنى من الأجر يعد الهدف الأساسي.

إلى جانب الهدف الاجتماعي، يسعى الأجر الوطني الأدنى إلى تحقيق هدف اقتصادي، فتنظيم الحد الأدنى من الأجر، والذي يعد مقابل للخصم وارتفاع تكاليف المعيشة ، ويمكن العمال العيش في مستوى مقبول، كما أن تحديد الأجر يلعب دوراً بارزاً في عملية توزيع الدخل الوطني، بحيث يضمن للعامل نصيب العامل من الدخل الوطني، كما أن تنظيم الأجر الأدنى يحقق تكافؤاً في المنافسة بين المشروعات، لأن عنصر الأجر يدخل في تكلفة المنتج ويؤثر تأثيراً مباشراً على سعره وعلى ربح المشروع وخسارته، من الأهداف التي يحققها الأجر ضمان القدرة الشرائية للعامل، وبهذا الوصف فالقانون يضمن القوة الشرائية للعامل على المستوى فلا يتعرض الطلب على السلع إلى انكماش أو الركود بما يؤثر بالسلب على الاقتصاد الوطني².

3- الإطار القانوني والتنظيمي للأجر: الأصل أن الأجر يحدد وفقاً للأسس، فالأجر القاعدي يحدد بقرار حكومي أو بموجب اتفاقية جماعية، فهذا هو الإطار الذي يحدد الأجر³، وفي ظل أحكام القانون رقم: 78-12 ، جاء في نص المادة: 129 منه ، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، في كل قطاعات النشاط،

¹- Brigitte Hess-Fallon , Anne-Marie Simon Op .cit , Page 164, 165 .

²- فاطيمة محمد الرزاز، المرجع السابق ، ص 736 ، 737 ، 740 .

³- Jean Maurice Verdier, Alain Coëurt, Marie- Armelle Souriac, Op .cit , Page, 359 .

بموجب مرسوم ، تبعا للاحتياجات الحيوية، للعامل، والإمكانيات الاقتصادية للبلاد، ويراعي عند تحديد الجر الوطني الأدنى المضمون تطور أسعار المنتوجات والخدمات الأولية الواسعة الاستهلاك، المحدد في ميزانية عائلية نموذجية تحدد بأحكام تنظيمية، يرتبط تطور مستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون، بمتطلبات التنمية والأهداف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي تسعى الأمة لتحقيقها، تهدف سياسة الأجور في إطار هذه المتطلبات والأهداف نفسها إلى القضاء على الفوارق، في مجال الأجر الوطني الأدنى المضمون، القائمة بين الزراعة والقطاعات الأخرى.

جاء كذلك في نص المادة: 87 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط، بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثلا، ويراعي عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون مايلي :

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.

- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك .

- الظروف الاقتصادية العامة¹.

تنفيذا لهذا النص صدر المرسوم التنفيذي رقم: 90-385 المؤرخ في: 24-11-1990، الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ 1800 ابتداء من شهر جانفي 1991، وبعد فترة تم تعديل نص المادة: 87 بموجب المرسوم التشريعي رقم: 94-03 المؤرخ في: 11-04-1994، وتم إضافة المادة 87 مكرر يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المحدد ضمن المادة 87 أعلاه، الأجر القاعدي والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل.

تجدر الإشارة إلى الأجر الوطني الأدنى المضمون عرف عدة تطورات وفقا للآليات المحددة في المادة 87 و 87 مكرر، وبدأ الأجر الوطني الأدنى المضمون في سنة 1990 بـ 1000 دج ، إلى غاية صدور المرسوم رئاسي رقم: 11-407 المؤرخ في: 29-11-2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، وبالرجوع إلى نص المادة الأولى منه، والتي تنص يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها أربعون (40) وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر، بثمانية عشرة ألف

¹- جاء في نص المادة 129 من قانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، على ان الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثلا، ويراعي عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يلي :متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة ، الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك ، الظروف الاقتصادية العامة .

دينار (18.000) في الشهر، أي ما يعادل 103.84 دينار ساعة عمل¹، ولقد عرف الأجر الوطني الأدنى المضمون عدة تطورات منذ سنة 1990².

تم إلغاء المادة 87 من قانون 90-11 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل، بموجب نص المادة 89 من القانون رقم: 14-10 المؤرخ في: 30-12-2014 يتضمن قانون المالية لسنة 2015³، والتي جاء فيها يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق على قطاعات النشاط، بعد أخذ رأي النقابات العمال وأرباب العمل الأكثر تمثيلاً، لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، يأخذ تطور ما يأتي بعين الاعتبار: معدل الإنتاجية الوطنية المسجلة، مؤشر الأسعار عند الاستهلاك، الوضع الاقتصادي العام، تحدد العناصر المشكلة للأجر الوطني الأدنى المضمون ومبلغه بمرسوم رئاسي، كما ألغت المادة 90 من نفس القانون المادة: 87 مكرر، من قانون 90-11 المعدل والمتمم، ومنذ سنة 2012 لم يعرف الأجر الوطني الأدنى المضمون أي تعديل.

4- الحماية القانونية للأجر: تحضي الأجور في مختلف التشريعات بالحماية القانونية، فهذه الأحكام مشددة نظراً لطابعها الاجتماعي الذي تمتاز به في مختلف النظم السياسية والاقتصادية الحديثة، وكل مخالفة لتنظيم الأجور يترتب عنه البطالان، فهو من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفته⁴، ومنه

¹- مرسوم رئاسي رقم: 11-407 المؤرخ في: 29-11-2011 الذي يحدد الجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر العدد 66 سنة 2011، ص 4، 5.

² - المرسوم التنفيذي رقم: 90-46 المؤرخ: 30-01-1990، الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ب حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 1000 دج، ب 5.25 دج لساعة في كل النشاطات، ج ر العدد 5 سنة 1990 ص 214، 215، هذا المرسوم ألغى المرسوم التنفيذي رقم: 78-98 المؤرخ في: 29-04-1978، والمرسوم رقم: 79-301، والمرسوم رقم: 97-302 المؤرخان في: 31-12-1979 المتعلقين برفع الأجر الوطني الأدنى في مختلف القطاعات، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 90-385 المؤرخ في: 24-11-1990، الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 1800 ابتداء من شهر جانفي 1991، ج ر العدد 51 سنة 1990 ص 1636، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 92-112 المؤرخ في: 14-03-1992، الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 2500 دج، ج ر العدد 20 سنة 1992، ص 579، 580، المعدل والمتمم بالمرسوم ألغى بدوره المرسوم التنفيذي 94-77 المؤرخ في: 09-04-1994، الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 4000 دج، ج ر العدد 20 سنة 1994، ص 8، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 97-152 المؤرخ في: 10-05-1997 الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 4800 دج لسنة 1997 تسري من شهر جانفي ومبلغ 5400 لسنة 1998 تسري من شهر جانفي، ومبلغ قدره: 6000 دج تسري من شهر سبتمبر 1998، ج ر العدد 28 سنة 1997، ص 15، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي 2000-392 المؤرخ في: 06-12-2000، الذي كان يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 8000 دج، ج ر العدد 75 ص 6، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم: 03-467 المؤرخ في: 02-12-2003 الذي كان يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بمبلغ قدره: 10.000 دج، ج ر العدد 76 ص 4، المرسوم رقم: 06-395 المؤرخ في: 12-11-2006 الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 12.000 دج، ج ر العدد 72 ص 14، المعدل والمتمم المرسوم رقم: 09-416 المؤرخ في 16-12-2009 الذي كان يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 15.000 دج، ج ر العدد 75 ص 3.

³- القانون رقم: 14-10 المؤرخ في: 30-12-2014 يتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج ر العدد 78 سنة 2014.

⁴-Corinne Pizzio-Delaporte, Op.cit. , Page 25.

فإن الأجر له حق امتياز على بقية الديون الأخرى¹، كما أن الأجر لا يجوز الحجز عليه، وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية².

من جهة أخرى فإن القانون يسلط عقوبة جزائية على كل مستخدم يدفع أجرا أقل من الأجر المحدد قانونا، وجاء في نص المادة: 149 من قانون 90-11 المعدلة بموجب الأمر رقم: 01-15 المؤرخ في 23-07-2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015³، والتي جاء فيها ، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، كل مستخدم يدفع للعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، أو الأجر المحدد في الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي للعمل، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج ، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، وفي حالة العود ، تتراوح العقوبة من 20.000 دج إلى 50.000 دج ، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين.

ثالثا: عنصر التبعية والإشراف: يقصد بالتبعية سلطة صاحب العمل في الإشراف على العامل، وتوجيه له الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة المخولة له قانونا في نطاق علاقة العمل⁴، ولقد عبر عن هذا العنصر بالتبعية القانونية والذي يعني خضوع الأجير للسلطة المستخدم⁵، وتعني كذلك إدماج العامل وتسخيره لخدمة مصالح المستخدم⁶، وبمفهوم آخر فإن المستخدم يتمتع بسلطة الإشراف والرقابة التي يخضع لها العامل، باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي منحها عقد العمل، ويلتزم العامل بالامتثال لهذه السلطة في حدود ما يسمح به القانون، وهذه السلطة مقررة في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها.

اختلف جانب من الفقه حول تبعية العامل للمستخدم هناك من جعلها تبعية اقتصادية، فالعامل يخضع للمستخدم ماديا وماليا، من أجل سد حاجياته، وتستمد هذه التبعية من عقد العمل، لكن أغلب الفقه أجمع على أن تبعية العامل لصاحب العمل ما هي إلا تبعية قانونية، التي يحددها عقد العمل، من خلالها يقوم العامل بتنفيذ عقد العمل، ويخضع لأوامر الصادرة إليه من طرف المستخدم أو ممثليه، وهناك معيار آخر يتعلق بالخضوع العامل لسلطة المستخدم، عندما يتوفر واجب الاحترام السلطة السلمية، وخضوع العامل لسلطة ورقابة المستخدم⁷.

¹ - المادة: 993 الفقرة 1، 2 من القانون المدني، يكون للديون التالية على أموال المدين من منقول و عقار، المبالغ المستحقة للخدم، والكتابة ، و العمال وكل أجر آخر، من أجورهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الاثني عشرة شهرا الأخيرة .

² - المادة: 639 ، لا يجوز الحجز على الأجور والمرتببات ومعاشات التقاعد أو العجز الجسماني، إلا في الحدود المنصوص عليها في هذا القانون .

³ - الأمر رقم: 01-15 ، المرجع السابق .

⁴ - معزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص 36، 37.

⁵ - Jean Maurice Verdier, Alain Cœurt, Marie- Armelle Souriac, Op .cit , Page 278 .

⁶ - François Duquesne, Op.cit. , Page 33.

⁷ - Jean Mouly , Droit du travail, édition, Bréal, 6^e 2012 , Page 32 , 33.

في هذا الاتجاه ذهبت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ: 08-09-2016 عن الغرفة الاجتماعية، على أنه لا تعد حالة تبعية من الحالات التي لا يجوز فيها سماع العامل حتى ولو كانت شهادته ضد المستخدم¹.

في نفس السياق فإن خضوع العامل لسلطة صاحب العمل تعد من واجباته، حسب ما جاء في نص المادة: 7 الفقرة 3 من قانون 11-90 المعدل والمتمم، يخضع العمال في إطار علاقة العمل للواجبات الأساسية التالية، من بينها أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

رابعاً: عقد العمل من حيث المدة: ينقسم عقد العمل من حيث المدة إلى عقد محدد المدة، وعقد غير محدد، وإن كان الأصل يعتبر عقد غير محدد المدة، والاستثناء يجوز تحديد مدته، جاء في نص المادة 9 من القانون رقم: 11-90 المعدل و المتمم، يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة، ومن خلال هذا فإن اتفاق الأطراف أما ان يكون في شكل عقد العمل محدد المدة أما أن يكون عقد العمل غير محدد المدة، و نتناول ذلك فيما يلي :

1- عقد العمل المحدد المدة: جاء في نص المادة 12 من نفس القانون، يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في حالات المنصوص عليها صراحة، عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة، عندما يتعلق باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب عمل صاحبه، عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع، عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية و يبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

تم تعديل المادة: 12 بموجب الأمر رقم: 21-96 المؤرخ في 09-07-1996 المعدل والمتمم للقانون 11-90، بإضافة فقرة تتعلق بإبرام عقود العمل لمدة محددة، عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة، وتم استحداث بموجب نفس التعديل نص المادة 12 مكرر، جاء فيها يتأكد مفتش العمل

¹- وقائع هذه القضية أن المدعو (ب ، أ) كان أجير بشركة توتاليم لإنتاج وتسويق المياه المعدنية مسرعين، الذي تعرض للتسريح التعسفي، وطالب امام محكمة السانية بتمكينه من كافة مستحقاته، وقضت المحكمة بتاريخ: 14-11-2011 بإلزام المدعى عليها بأن تدفع للمدعي مبلغ قدره 100.000 دج تعويض عن التسريح التعسفي، مع تمكينه من عطلته السنوية حسب الأجر الشهري وشهادة العمل وكشوف الراتب والتصريح بالمطعون ضده لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ورفض ما زاد عن ذلك من الطلبات، وتقدمت المدعى عليها بالطعن بالنقض في ذات القرار وأثارت الطاعن وجها مأخوذاً من مخالفة القاعدة الجوهرية في الإجراءات، المأخوذة من مخالفة أحكام المادة 153 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المتعلقة بسماع الشهود، في الفرع الثاني من الوجه المثار، على أساس علاقة التبعية كون الشاهدين هم أصدقاء للمطعون ضده، ولهما نزاع مع الطاعنة مما يعرض الحكم للنقض، لكن ردت المحكمة على أن الحالات التي لا يجوز فيها سماع أي شخص كشاهد وحالة التبعية غير وادة ضمن نص المادة 153 من ق إ م إ ، وعليه فيمكن سماع العامل حتى ولو كانت شهادته موجهة ضده المستخدم، وعليه قضت المحكمة العليا بتاريخ: 08-09-2016 في الشكل قبول الطعن وفي الموضوع رفض الطعن، قرار رقم: 0974178 المنشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني سنة 2016 ص من 307 إلى 310.

المختص إقليميا بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محددة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل.

جاء كذلك في نص المادة: 13 من قانون 90-11 المعدل و المتمم، يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محددة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين، إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت، إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لإعتبارات شخصية ووافق المستخدم، ولا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

حتى ولو تم إبرام عقد العمل لمدة محددة يمكن إنهاءه لأسباب، ويترتب عنه زوال العلاقة التعاقدية بين العامل والمستخدم، إلا أن التشريعات العمالية المقارنة حددت الشروط الشكلية والموضوعية لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة لتحقيق نوع من الاستقرار العامل في منصب عمله ولو وقع تغير في المركز القانوني لصاحب العمل، ويمكن تصنف الحالات التي يمكن من خلالها إنهاء عقود العمل المحددة المدة، القوة القاهرة كالفيضانات، والزلازل، أو صدور قانون يقضي بطرد العمال الأجانب، أو لعدم منحهم رخص العمل، أو حالة الغلق النهائي للمؤسسة، أو التصفية القضائية للمؤسسة، ومن الحالات كذلك التي تخرج عن إرادة العامل، كالمرض الطويل خلال فترة تنفيذ عقد العمل، أو وفاة العامل¹.

من خلال النصوص السابقة أن عقد العمل يمكن إبرامه لمدة محددة، ويتم إثبات ذلك بعقد مكتوب، وفي حالة انعدام العقد يصبح العقد غير محدد المدة، لقد ذهبت المحكمة العليا في هذا الإتجاه في القرار الصادر بتاريخ: 09-07-2015، على أنه تعتبر علاقة العمل مستمرة في غياب عقد مكتوب بين العامل و المستخدم بعد نهاية عقد العمل محدد المدة، و تتحول علاقة عمل إلى مدة غير محددة، ومن ثم يعد تسريحا تعسفيا في حالة عدم ارتكاب العامل خطأ جسيما².

¹ واضح رشيد، إنهاء عقود العمل غير محددة المدة بين المشروعية و التعسف، مقال، المرجع السابق، ص 173، 174.
² وقائع هذه القضية ان المدعو (ف ، ن) كان عاملا بشركة وستيرنجيو فرنسيس، بإعتباره سائقا، وتم تشغيله بعقد مكتوب منذ شهر أبريل 2004 إلى غاية شهر نوفمبر من نفس السنة، ويستلم العامل عقد العمل، ثم واصل العمل بدون عقد مكتوب من شهر نوفمبر إلى غاية أكتوبر 2006، وعلاقة العمل ثابتة بموجب أمر القيام بالمهمة المحرر بتاريخ: 17-10-2006، قام المستخدم بتسريح العامل تعسفيا دون وجه حق رغم مواصلة العامل لنشاطه دون عقد عمل مكتوب، ولم يمكن المستخدم العامل من كافة حقوقه المترتبة عن التسريح، ولم تمكن العامل المسرح من شهادات العمل، وكشف تصفية حسابيه، ورفع دعوى أمام القسم الإجتماعي بمحكمة حاسي مسعود، يلتزم التعويض عن الطرد التعسفي، وتعويضه عن منح العطل المختلفة، و التعويض عن منحة الأقدمية وتمكينه من شهادة العمل وكشف تصفية مجمل الحساب، وبتاريخ: 02-12-2012 صدر حكم عن المحكمة قضى في الشكل قبول الدعوى وفي الموضوع إلزام المدعى عليها بتمكين المدعي من شهادة عمل للفترة الممتدة بين 16-05-2003 إلى غاية 19-05-2003 و من 24-08-2004 إلى غاية 23-11-2004 ومن 23-11-2004 إلى 17-10-2006 ورفض باقي الطلبات لعدم التأسيس، وكان هذا الحكم محل الطعن بالنقض من طرف (ف ، ن) وقضت المحكمة العليا بتاريخ: 09-07-2015 في الشكل قبول الطعن وفي الموضوع نقض و إبطال الحكم المطعون فيه الصادر بتاريخ: 02-12-2012 وإحالة القضية والأطراف أمام نفس الجهة التي أصدرت الحكم مشكلة من هيئة أخرى للفصل فيها طبقا للقانون، وذهبت المحكمة العليا في سندها، أن علاقة العمل

تجدر الإشارة هنا، من خلال النصوص السالفة الذكر بأنه يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة، يتم الاتفاق بين العامل والمستخدم ويمكن للأطراف تحديد المدة التي تنتهي فيها مدة العقد، غير أنه عندما يتعلق بنشاطات أو أشغال ذات محددة أو أن طبيعة الأشغال في نفس الوقت تتطلب لتنفيذها مدة بحكم طبيعتها، كنشاطات الزراعية أو الفلاحية التي طبيعة الأشغال مدة محددة، فإن عقود العمل التي تبرم في هذا المجال تخضع لرقابة مفتش العمل المختص إقليمياً، من ان علاقة العمل أبرمت من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من نفس القانون، وتنصب رقابة مفتش على التأكد من مطابقة المدة المحددة في العقد وموافقتها للنشاط الذي وظف العامل من أجله.

2: عقد العمل الغير المحدد المدة: لأصل أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم معين، ومن خلال هذا الحكم التشريعي فإن كتابة العقد ليس شرطاً، فالقانون لا يشترط بصفة عامة إفراغ عقد العمل في شكل معين، لكن بالرجوع إلى نص المادة 11 من القانون رقم: 90-11 الفقرة الأولى والثانية، يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض ان تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة.

عقود العمل غير محددة المدة هي تلك العقود المتعلقة بالعمل ولا تكون مقترنة بأجل معينة لانتهائها، ولم يتفق الأطراف على تاريخ معين لانتهائها، ولكن هذا لا يعني أنها غير قابلة للانتهاء وفق الشروط والإجراءات المحددة قانوناً¹، بمفهوم آخر هو العقد الذي لا تحدد فيه مدة نهايته، ولا يحدد فيه طرفيه تاريخ البداية وتاريخ الانتهاء، أو العقد الذي لا تحدد نهايته أو الذي لا تقترن نهايته بنهاية الأشغال المتفق على تنفيذها، أو تاريخ التحاق العامل الذي تم إستخلافه، هو العقد الذي يتم إبرامه بين العامل وصاحب العمل والذي لا يحدد فيه طرفيه ميعاد نهايته، والذي يخضع للقواعد العامة، لا يمكن وقف سريانه أو انقطاعه إلا باحترام القواعد الخاصة².

الأصل أن عقود العمل يتم إبرامها لمدة غير محددة، خاصة في غياب العقد المكتوب، أو وجود عقد محدد المدة، لكن بعد نهايته، غير أنه إذا لم يجدد واستمر العامل في منصب عمله فإن عقد العمل ينتقل من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، وفي حالة تسريح العامل خرقاً للإجراءات الشكلية والموضوعية دون إثبات خطأ العامل، يترتب عن التسريح تعويض العامل أو إعادة إدماجه في منصب عمله حسب الحالة.

القائمة بين الطرفين مستمرة، وكان على قاضي الموضوع جعل عقد العمل غير محدد المدة فكان عليه تكيف المادة 11 من قانون 11/90 في غياب العقد المكتوب ، وطالما أنه لم يثبت إرتكاب العامل خطأ جسيم من الدرجة الثالثة ، فإن التسريح الذي تعرض له الطاعن كان تعسفياً يطبق بشأنه نص المادة 09 من الأمر رقم: 21/96 المعدلة و المتممة للمادة 04/73 من القانون 11/90 ولما كان الأمر خلافاً لذلك فإن ما قضت به في هذه الجزئية يعرض للنقض والإبطال، قرار رقم: 941209 الصادر بتاريخ: 09-07-2015 عن المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية المنشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني سنة 2015، ص من 253 إلى 257 .

¹- واضح رشيد، إنهاء عقود العمل غير محددة المدة بين المشروعية والتعسف، مقال، المرجع السابق، ص 169.

² - Brigitte Hess-Fallon , Anne-Marie Simon Op .cit , Page 79 .

خامسا: مدة القانونية للعمل: بالرجوع للأمر رقم: 03-97 المؤرخ في: 04-01-1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، لا سيما المادة 2 منه، نجد وأن المدة القانونية الأسبوعية للعمل تحدد بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية، وتوزع هذه المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل، كما جاء في نص المادة 3 من نفس القانون، يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، ويتم تحديدها عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، كما جاء في نفس الأمر في نص المادة : 4 ، على أنه استثناء يمكن أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل، بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية للعامل.

كما يمكن أن ترفع المدة الأسبوعية للعمل بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط، كما تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية، كما توضح هذه الاتفاقيات مستوى تخفيض أو رفع المدة القانونية للعمل، كما تحدد المناصب التي تخضع لرفع أو تخفيض مدة العمل الأسبوعية عن طريق التنظيم، أما بالنسبة للقطاع الفلاحي، فإن مدة العمل المرجعية بالنسبة للاستثمارات الفلاحية محددة بألف وثمانمائة (1800) ساعة في السنة موزعة على فترات حسب خصوصيات المنطقة .

لكن إذا كانت ساعات العمل مؤدات حسب نظام الدوام المستمر يتعين على المستخدم تخصيص وقت استراحة لا يمكن أن تتجاوز ساعة واحدة (1) وتعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي، ولا يمكن أن تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثني عشرة (12) ساعة¹.

الفرع الثاني: شروط صحة عقد العمل.

يخضع عقد العمل عند إبرامه إلى شروط شكلية وأخرى موضوعية، يجب على طرفي العقد احترامها شأنها في ذلك شأن سائر العقود باعتبارها من التصرفات القانونية، وذلك تكريسا لمبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية²، لم يحدد القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، شروط صحة عقد العمل، بحكم أن هذه القاعدة هي في الحقيقة موجودة في التشريع القديم لا يخضع عقد العمل لشروط

¹- تجدر الإشارة هنا أن المدة القانونية الأسبوعية للعمل كانت محددة ضمن المواد 22 إلى 26 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بالرجوع إلى هذه الأحكام فإن المدة القانونية الأسبوعية للعمل كانت محددة ب 44 ساعة في الأسبوع موزعة على 5 أيام عمل، والمدة القانونية للعمل المرجعي في النشاط الفلاحي كانت تقدر بألفا (1800) ساعة في السنة موزعة على فترات حسب ضروريات المنطقة والنشاط ، كما أن القانون رقم: 81-03 المؤرخ في: 21-02-1981 المحدد للمدة القانونية للعمل، .

²- بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 17.

معينة لقيام صحته¹، مما يؤدي بنا إلى البحث عن هذه الشروط ضمن الأحكام العامة للالتزامات المدنية، لا سيما في مجال شروط صحة التعاقد.

عقد العمل كغيره من المعاملات الأخرى المدنية والتجارية، فهذه العلاقة لا تتم إلا بتطابق إرادتي طرفيه من أجل إحداث أثر قانوني معين، كما يجب أن تتوفر في عقد العمل الشروط الضرورية في أي عقد، منها أهلية التعاقد، وبناء عليه فالقانون يشترط سنة التشغيل بحيث لا يقل سن العامل عن 16 سنة عشرة سنة، عملاً بالفقرة 4 من المادة:69 من الدستور المعدل في سنة 2016، تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون، وحسب نص المادة: 15 من قانون 90-11، لا يجوز تشغيل القصر إلا بناء على ترخيص من الوصي الشرعي².

لصحة عقد العمل يجب أن يكون السبب مشروع وغير مخالفًا للنظام العام والآداب العامة، وأن يكون الرضا خالياً من عيوب المحددة في القانون المدني، الغلط والتدليس والإكراه، والجزاء المترتب عن مخالفة هذه الأحكام بطلان شرط من الشروط، أو البطلان الكلي لعقد العمل³، بالإضافة إلى احترام القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل وغيرها من المسائل الأخرى التي تنظمها نصوص خاصة.

الملاحظ أن قانون العمل لم يبين ضمن أحكامه كيفية انعقاد عقد العمل، ولم يحدد كذلك الشروط التي يجب أن تتوفر الانعقاد من الناحية الإيجابية، لكن يبقى في قانون العمل نصوصاً، تحرم إبرام عقد العمل، بالمخالفة لقيود تشريعية أمرة، عندما يتعلق بالأشخاص الذين لا يحملون بطاقة الخدمة الوطنية وذلك لاعتبارات وطنية، أو لأسباب إنسانية، كتشغيل الأطفال الذي لا يبلغون السن القانونية أو بتشغيل النساء في العمال الشاقة⁴.

المطلب الثاني: أثار المترتبة عن علاقة العمل الفردية .

الأصل أن علاقة العمل تخضع لمبدأ الحرية، والتي تعد من أهم المبادئ المستقرة التي يقوم عليها التنظيم القانوني للعمل، إذ يكون للعامل الحرية في اختيار العمل الذي يناسبه، ويتفق مع ميوله ورغباته،

¹- عبد السلام ذبيب، محاضرة بعنوان علاقات العمل في التشريع الجدي، المرجع السابق، ص 24.
²- المادة 15 تنص " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة عشرة سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته .

³ -Brigitte Hess-Fallon , Anne-Marie Simon Op .cit , Page 61 .

⁴- عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص 447،448.

وقدراته، ومن ثم فإن العامل يملك حرية اختيار المهنة وحرية التعاقد، كما أن تشريع العمل وضع قيودا على هذه الحرية، فالأحكام المتعلقة بهذا الجانب محدد على سبيل الحصر، وبنصوص أمرة¹.

نظرا لتطور الذي عرفته علاقة العمل في الدولة الحديثة، بحكم تدخلها في تحديد وتنظيم وتوجيه علاقات العمل ضمن أحكام قانونية وتنظيمية محددة، والتي من خلالها وضعت أحكاما وأساليب تنظيمية موحدة مستقرة، من أجل ضمان المساواة في الحقوق والواجبات بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية، والهدف من ذلك استقرار علاقات العمل وتقادي النزاعات المحتملة بين أطراف عقد العمل².

مما لا شك فيه أن علاقة العمل تمر عبر عدة مراحل، منها انعقاد علاقة العمل، وبعدها سريان علاقات العمل، ثم إثبات علاقة العمل بكافة الطرق القانونية، كما أن علاقة العمل يتم تعليقها لسبب أو لظرف معين، وفي الأخير فإن علاقة العمل يتم إنهائها وفقا للأسباب المبينة في القانون، وعليه نستعرض هذا التنظيم في عدة فروع.

الفرع الأول: انعقاد علاقة العمل.

تمر علاقة العمل بمرحلتين متعاقبتين، المرحلة التجريبية، ثم مرحلة التعاقد النهائي:

أولا : المرحلة التجريبية: وهو الوصف الذي يلحق عقد العمل، ويقصد به التجربة للتعرف عن كثر على كفاية العامل ولياقته وسلوكه، ومدى توافقه مع نظام المنشأة، ويجوز للأطراف الاتفاق على فترة التجربة، كما يجوز لطرفيه أو إحداهما القدوم على إنهاء عقد العمل³، علاقة العمل يجب أن تمر بمرحلة تجريبية، من خلالها يقوم صاحب العمل بتقدير مدى الأهلية والكفاءة المهنية للعامل، والحكم على توفر الشروط والمؤهلات التي يتمتع بها هذا الأخير، وخلال هذه الفترة القصيرة يجب أن يثبت العامل مدى قدراته التقنية والمهنية للعمل، وخلال هذه الفترة يخضع العامل لمعاينة مدى كفاءته ومؤهلاته من طرف صاحب العمل، ومن خلالها يجوز لصاحب العامل إنهاء علاقة العمل دون مهلة الإخطار، والتعويض، ويستفيد العامل خلال هذه الفترة من الأجر، الفترة التجريبية للعامل هي المرحلة الأولى في عقد العمل، وتحدد عادة مدتها عادة ضمن عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية⁴.

جاء في نص المادة 18 من القانون رقم:90-11 على أنه يمكن أن يخضع العامل لفترة تجريبية لا تتعدى (06) سنة أشهر، ويمكن أن تمتد إلى 12 شهرا بالنسبة لمناصب عمل ذات تأهيل العالي، كما يمكن أن تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمل عن طريق التفاوض الجماعي، يتضح أن المدة التجريبية ليست إجبارية خلافا لما كان عليه التشريع السابق، لحماية حق العامل بتعيين على صاحب العمل أن يحدد

¹- محمد الشريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 265.

²- واضح رشيد، علاقات العمل، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 88.

³- محمد الشريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 389.

⁴- Brigitte Hess-Fallon , Anne-Marie Simon Op .cit , Page 67.

بكل دقة هذه المدة وتاريخ انطلاقها، حتى يتمكن القاضي في حالة التسريح من تقدير الطابع التعسفي الذي يحتمل ان يتمسك به العامل، وعلى القاضي في هذا الشأن ان يراقب إذا ما طلب منه تطابق المدة التجريبية مع الفئة التي ينتمي إليها العامل¹.

خلال الفترة التجريبية يتقاضى العامل أجره كاملا ويتمتع بكافة الحقوق التي يتمتع بها كافة العمال ، كما يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة عمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق حسب ما نصت عليه المادة: 20 من قانون 90-11 المعدل و المتمم، غير أنه لا يجوز أن يشارك في العمل النقابي خلال هذه الفترة، لا يجوز تمديد خارج الفترة المقررة قانونا وبالإرادة المنفردة للهيئة المستخدمة، بل عليها إن اعتبرت أن التجربة غير مجدية، أن تقرر ذلك قبل انتهاء المدة المقررة قانونا المتفق عليها في الفترة التجريبية الأولى، هذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ: 2016-07-13².

من جهة أخرى ذهبت المحكمة في قرار آخر صادر بتاريخ: 2016-07-13 لا يخضع العامل الموظف في نفس المنصب بموجب عقد جديد، لفترة تجربة حتى ولو كان العقد الجديد مستقلا عن العقد القديم من حيث الشروط والمواد والالتزامات³.

¹- عبد السلام ذيب، محاضرة بعنوان علاقات العمل في التشريع الجديد، المرجع السابق، ص 29.
²- قانع القضية أن (ش ، ج) كان يشتغل لدى الديوان الوطني الجزائري للسياحة ، لفترة تجريبية لمدة 06 أشهر من تاريخ: 2012-04-08 إلى غاية 2012-10-08، وبعد إنتهاء هذه الفترة تم إخضاع العامل لفترة تجريبية أخرى لمدة 03 أشهر أخرى من تاريخ: 2012-10-01 إلى غاية 2013-01-01 ، وبتاريخ: 2012-11-19 أصدرت الهيئة المستخدمة قرار تسريح العامل، الأمر الذي دفع بهذا الأخير إلى رفع دعوى امام القسم الإجتماعي بمحكمة سيدي أمحمد، وقضت هذه الأخيرة بتاريخ: 2014-01-29 نهائيا بقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا لعدم التأسيس، وكان هذا الحكم محل طعن بالنقض من طرف (ش ، ج) وقضت المحكمة العليا بتاريخ: 2016-07-13 في الشكل قبول الطعن وفي الموضوع نقض وإبطال القرار المطعون فيه الصادر بتاريخ: 2014-01-29 وبإحالة القضية والأطراف على نفس المحكمة مشكلة من هيئة أخرى للفصل فيها من جديد وفقا للقانون، وركزت المحكمة العليا في تسببها للقرار على الوجه المأخوذ من مخالفة القانون وفقا لنص المادة 358 الفقرة 5 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إذ يمكن إخضاع العامل الجديد لفترة تجريبية لا تتعدى 06 أشهر وبثبوت بعد نهاية هذه المدة طبقا لنص المادة 18 من القانون 11/90 وأنه بالرجوع إلى قضية الحال فإنه تم إبرام عقد العمل مع الطاعن مع إخضاعه لفترة تجريبية لمدة 06 أشهر تمتد من تاريخ: 2012-04-08 إلى غاية 2012-10-08، وأخرى لمدة 03 أشهر وذلك بموجب قرار صادر في 2012-11-19 أي بعد مرور شهر و أسبوع من نهاية الفترة التجريبية الأولى وهو ما يشكل خرقا للمادة 18 من القانون 11/90 وأن المطعون ضده قام مجددا بخرق المادة 20 من قانون 11/90 بإصدار قرار إنهاء علاقة العمل المحددة ب 06 أشهر وبالتالي فإنه فإنه استفاد من خطئه بعدم تجديد مدة التجربة في الأجل القانونية وإعتبار لذلك فإن إنهاء علاقة العمل تم بطريقة تعسفية، وإذا رأي المطعون ضده أن الفترة التجريبية غير مجدية أن يقرر ذلك قبل إنتهاء المدة المقررة قانونا المتفق عليه في الفترة التجريبية الأولى ولما قضى قاضي الدرجة الأولى بخلاف ذلك يكون عرض حكمة للنقض والإبطال ، قرار رقم: 1068001 الصادر بتاريخ: 2016-07-13 عن المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية ، منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني ، سنة 2016 ص من 342 إلى 344.

³- وقائع القضية أن (ب ، ع) كان عاملا لدى شركة ذات المسؤولية المحدودة صينية كوبرا الجزائر، بعقد لمدة سنة ابتداء من تاريخ: 2011-02-01 إلى غاية 2012-01-31 وأبرمت معه عقداً ابتداء من 2012-02-01 إلى غاية 30-01-2013 ، وبتاريخ: 2012-03-20 تلقى العامل إرسالية بفسخ عقد عمله بحجة عدم قبول فترة التجربة خلال العقد الأول وقام بإتمام مدة هذا العقد إلا أن المستخدم قام بإعادة فترة التجربة، الأمر الذي دفع بالعامل إلى رفع دعوى امام القسم الإجتماعي بمحكمة عين تموشنت وقضت هذه الأخيرة 2012-10-29 برفض الدعوى لعدم التأسيس، يلتبس منها إلغاء قرار التسريح وتعويضه عن التسريح التعسفي، وقضت المحكمة العليا بتاريخ: 2016-07-13 في الشكل قبول الطعن

ثانيا :مرحلة التثبيت والترسيم:وهي الفترة التي تلي انتهاء المدة التجريبية للعامل، بعد انقضاء الفترة التجريبية يتم تثبيت العامل في منصب عمله، عندئذ يتمتع العامل بكافة الحقوق ويتحول عقد العمل من الفترة المؤقتة إلى عقد عمل دائم، ويستفيد العامل من الحقوق التي يتمتع بها العمال دون استثناء منها الحقالإنتداب والترقية والإستداع ، ولا يمكن تعديل عقد العمل إلا بشروط محددة قانونا.

الفرع الثاني: إثبات علاقة العمل وتعديل عقد العمل

أولا : إثبات علاقة العمل :سبقت الإشارة إلى ان عقد العمل يكون غير مكتوب إلا إستثناء على عندما ينص القانون أو الاتفاقية الجماعية تنص صراحة على كتابة عقد العمل، فالكتاب هنا شرط لصحة العقد، ويجوز للعامل ولصاحب العمل إثبات عقد العمل بكافة الوسائل حتى في حالة عدم كتابة العقد، يتم إثبات عقد العمل بكافة الطرق والوسائل القانونية، الكتابة أو القرينة أو بتصريح من صاحب العمل أو بأي سند مكتوب آخر يتم صادر من طرفي العقد¹.

في نفس السياق، وجاء في نص المادة :10 من قانون رقم:90-11، يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت، الأصل أن عقد العمل يكون لمدة غير محدد، إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ، فالعقد المحدد المدة يجب أن يكون مكتوبا، فالتشريع الجديد لم يتغير في هذا الشأن مقارنة بالقانون القديم، ويعتبر هذا التقنين في صالح العامل، إذ أنه يسمح له إثبات علاقة العمل بقسيمات الجور والرسائل التي وجهت له من طرف رب العمل، وشهادات الشهود إلى غيرها من الأدلة، لكن إذا وجد العقد المكتوب فلا يعتد إلا به².

ثانيا: تعديل عقد العمل : تعديل الحقوق المتعلقة بالعامل لا يترتب عنها تعديل عقد العمل، وهذه الحقوق لا تمس تعديل عقد العمل، وهذه الحقوق تحدد عادة ضمن الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة، أو تخضع عادة للعرف والعادة المهنية، وهذه التعديلات في الحقوق تخضع أساسا لنظام قانوني يختلف تطبيقه من قطاع لآخر، لكن هذه التعديلات لا يمكن أن تمس الحقوق الجوهرية والمكتسبة للعامل³.

وفي الموضوع نقض وإبطال الحكم المطعون فيه الصادر عن محكمة عين تموشنت بتاريخ:29-10-2012 وإحالة القضية و الأطراف أمام نفس الجهة مشكلة من هيئة أخرى للفصل فيها من جديد وفقا للقانون ، وذهبت المحكمة العليا في قرارها أنه إذا إذ وظف العامل في نفس المنصب بموجب عقد جديد لا يمكن بأي حال من الأحوال إخضاعه لفترة التجربة حتى ولو كان العقد الثاني مستقل عن الأول من حيث شروطه و مواده و إلتزاماته ، وبالتالي كان على قاضي الدرجة الأولى أن يتأكد إن كان الطاعن قد تم توظيفه في نفس المنصب الذي شغله بموجب العقد الأول أم لا ؟ وعلى هذا الأساس يفصل في مدي شرعية مدة التجربة التي تضمنها العقد الثاني ولما لم يفعل و إعتبر أنه من حق المؤسسة عند إبرامها عقدا ثانيا لفترة تجربة بقضائه خالف نص المادة 18 من قانون 11/90 و الإجتهد القضائي المستقر وبالتالي عرض حكمه للنقض و الإبطال، قرار رقم:1074201 الصادر بتاريخ:13-07-2016 الصادر عن المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية ، منشور بمجلة المحكمة العليا العدد الثاني سنة 2016، ص من 345 إلى 348.

¹- Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jammaud, Op.cit. , Page 356.

²- عبد السلام ذيب، محاضرة بعنوان علاقات العمل في التشريع الجدي، المرجع السابق، ص 29.

³- Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jammaud, Op.cit. , Page 460.

لقد تطور موقف القضاء في فرنسا اتجاه تعديل عقد العمل، وحديثاً أصبح يميز بين حالة تعديل عقد عمل التي تدفع إليه الضرورة، والتي يمكن للعامل أن يوافق عليها، وفي حالة رفض العامل يتعرض للتسريح، وقد يكون تعديل عقد العمل ليس ضرورياً، وفي هذه الحالة فرفض العامل لهذا التعديل يعتبر استقالة، أو خطأ جسيم¹.

لا يتم تعديل عقد العمل إلا إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً من تلك التي نص عليها عقد العمل، ويمكن تعديل شروط عقد العمل بناء على الإرادة المشتركة للطرفين، أو لأسباب اقتصادية، وجاء في نص المادة 62 من قانون 90-11 المعدل و المتمم، يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو لاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل، كما جاء في نص المادة: 63 من نفس القانون، يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون، وعلى هذا الأساس نستعرض حالات تعديل عقد العمل.

1- تعديل عقد العمل بناء على الإرادة المشتركة : تعد هذه الحالة من بين الحالات التي أقرها قانون العمل، إذ يجوز لأطراف علاقة العمل الإتفاق على تعديل عقد العمل، لكن لا يجوز أن يمس التعديل المسائل الجوهرية، كحرمان العامل من الأجر، أو حرمان العامل من الحقوق الأساسية والحقوق المكتسبة كالترقية والعطل السنوية، أو حرمان العامل من المشاركة تسيير المؤسسة إلى غيرها من الحقوق الجوهرية .

2- تعديل عقد العمل بناء على أسباب الاقتصادية : فتعديل عقد العمل هو حتمية بناء على هذا السبب ، نظراً لخضوعه لمبدأ المرونة التي تعني القدرة على تعديل العقد ليستجيب مع الظروف الاقتصادية، نتيجة لهذا اعترفت جميع التشريعات العمالية المقارنة بإمكانية تعديل عقد العمل، لكن وفقاً لقيود وشروط معينة، فهذه التعديلات التي يجريها المستخدم ما هي إلا إجراءات أولية للحفاظ على مناصب الشغل، فتعديل عقد العمل يخضع لعدة شروط تتمثل في التفاوض والتشاور مع ممثلي العمال، أي باتفاق جماعي، واستشارة لجنة المساهمة، فهذه الشروط تعتبر من النظام العام.

تجدر الإشارة إلى أن تعديل عقود العمل لأسباب اقتصادية نظمها المرسوم التشريعي رقم: 94-09 المؤرخ في 26-05-1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية، فهذا القانون منح رخصة للمستخدم الذي تجتاز مؤسسته بظروف اقتصادية صعبة، إمكانية

¹- Brigitte Hess-Fallon , Anne-Marie Simon Op .cit , Page 70.

تعديل عقود بعض العمال في عناصرها الأساسية وحددها في المادة 7 منه التي جاءت بالمرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي¹.

الفرع الثالث: تعليق علاقة العمل و إنهاءها

أولاً: تعليق علاقة العمل: الأصل أن علاقة العمل مستمرة لا تنقطع، فعقد العمل من عقود المدة، دورية التنفيذ التي لا تقبل التأييد، لتعلقها بحريات الشخصية التي يكفلها الدستور، الأصل هو الحرص على استقرار روابط العمل وثبات العمالة، بحماية العامل من البطالة، وحماية النشأة من فقد العمال ذوي الخبرة و المهارة².

خلافاً للأصل فقد تحل عوارض تمنع تنفيذ عقد العمل لفترة زمنية مؤقتة، وتعليق بعض أثاره، وقد يكون مانعاً مشروعاً متوقعاً، وقد يكون عارضاً غير متوقع، غير أنه يمكن أن تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية، الاتفاق بين الطرفين، العطل المرضية، أو ما يماثلها التي ينص عليها قانون الضمان الاجتماعي، الاستدعاء لأداء واجب الخدمة الوطنية، ممارسة مهمة انتخابية، حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسة حق إضراب، العطلة بدون أجر، يعاد إدماج العامل بعد انتهاء فترة التعليق.

في نفس الموضوع جاء في نص المادة: 64 من قانون 90-11، المعدل و المتمم، تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية: اتفاق الطرفين المتبادل، عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي، أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات لإبقاء ضمن قوات لاحتياط أو التدريب في إطارها، ممارسة المهمة الانتخابية عمومية محلية أو وطنية، حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسة حق الإضراب، عطلة بدون أجر.

كما جاء في نص المادة: 65 من نفس القانون رقم: 90-11، يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانوناً في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

¹- حساين حميدة، في إمكانية تعديل بعض عناصر عقود العمل لتفادي التسريح لأسباب اقتصادية، مقال منشور بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد ص من 363، 364، 365.

²- صلاح الدين جمال الدين، المرجع السابق، ص، 190.

في نفس السياق ذهبت المحكمة العليا في القرار الصادر بتاريخ: 2014-07-03 ، على أن المستخدم يعرض العامل وفقا للمادة 124 من القانون المدني ، عن فترة تعليق علاقة عمله بفعل تسبب المستخدم في تحريك دعوى عمومية ضده منتهية بحكم براءته¹.

ثانيا: إنهاء علاقة العمل: يقصد بانتهاء العقد العمل انقضاء الحقوق والالتزامات الناشئة عن إبرامه، وينقضي بأسباب متنوعة²، جاء في نص المادة: 66 من قانون 90-11، المعدل والمتمم، تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد محدد المدة، الاستقالة، العزل، العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع، التسريح لتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة، تنتهي علاقة العمل بناء أسباب إرادية، أو غير إرادية، وهناك أسباب مشتركة لعلاقات العمل المحددة المدة أو الغير محددة المدة، وأسباب خاصة بالعلاقة المحددة المدة، وأسباب خاصة بالعلاقة الغير محددة المدة³، نتناول ذلك في ما يلي:

1-إنهاء علاقة العمل بناء على الإرادة المشتركة للطرفين: وتتعلق هذه الحالة بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة، كما يمكن كذلك إنهاء عقد العمل بناء على الإرادة المشتركة للطرفين، في بعض الحالات يتم عقد العمل بين المستخدم والعامل بناء على شروط، وهذه الشروط تسمح للعمال وضع حد لعلاقة العمل في إطار هذه الشروط، ومن ثم فإن علاقة العمل تنتهي بمجرد حلول تلك الظروف أو توفر

¹- وقائع القضية فإن المدعو (د ، ع) كان عاملا مكلفا بالإستقبال بمركب الحديد والصلب بالحجار، وعلى إثر عملية إختلاس تعرض لها المركب، قام ممثل هذا الأخير بتقديم شكوى ، على المدعو (د ، ع)، وتعرضت علاقة العمل للتعليق، وتم فتح تحقيق، وأحيل العامل على المحكمة وقضت عليه بالبراءة، وكان الحكم موضوع إستئناف، وقضى المجلس بتأييد الحكم المستأنف، وبعدها أصبح الحكم الجنائي نهائي، قام المدعو (د ، ع) برفع دعوى أمام القسم الإجتماعي بمحكمة الحجار ضد الصندوق الوطني للتقاعد، يطلب التعويض عن الضرر الذي أصابه من خلال توقيفه عن العمل، وأثناء فترة تعليق علاقة العمل، وقضت المحكمة بتاريخ: 2012-03-049 بتعويض العامل عن فترة تعليق علاقة العمل، وكان الحكم موضوع إستئناف أمام الغرفة الإجتماعية بمجلس قضاء عنابة، وقضت هذه الأخيرة بإلغاء الحكم المستأنف ومن جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس، وكان هذا القرار محل طعن بالنقض أمام المحكمة العليا، وقضت هذه الأخيرة بتاريخ: 2014-07-03 بقبول الطعن شكلا، وفي الموضوع نقض وإبطال القرار المطعون فيه الصادر عن مجلس قضاء عنابة بتاريخ: 2012-06-19 وإحالة الدعوى والأطراف إلى نفس الجهة القضائية للفصل فيها من جديد بهيئة مختلفة وطبقا للقانون، وإستندت المحكمة العليا في قرار على الأوجه المأخوذة من الخطأ في تطبيق القانون و القصور في التسبب، حيث يبين فعلا من القرار المنتقد أنه أسس قضاءه بإلغاء الحكم المستأنف ومن جديد برفض الدعوى الطاعن على أن المطعون ضده المستخدم إثر توقيف للعامل مارس حقه عملا بالمادة 64 من قانون 11/90 ، والحال ان الطاعن تمسك بأن المطعون ضده هو الذي قدم الدعوى الجزائية ضده، أسفرت إلى صدور حكم قضى ببراءته مؤيد بقرار ومن ثم لقد إستقر إجتهااد المحكمة العليا على أن المستخدم يتحمل دفع التعويض عن فترة تعليق علاقة العمل نتيجة تسببه في تحريك الدعوى العمومية المنتهية لصالح العامل، فالقرار المطعون فيه الذي أستبعد مقتضيات المادة 124 من القانون المدني الممسك بها من قبل الطاعن، فإنه أخطأ في تطبيق القانون وعرض ما قضى به للنقض والإبطال، قرار رقم: 886313 الصادر بتاريخ: 2014-07-13 عن المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية، منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الأول سنة 2015 ص من 372 إلى 374 .

²- صلاح الدين جمال الدين، المرجع السابق، ص 202.

³- عبد السلام ذيب، محاضرة بعنوان علاقات العمل في التشريع الجدي، المرجع السابق، ص 31.

الشروط التي تنهي علاقة العمل¹، هذ الأسباب تتعلق بإنهاء علاقة العمل وتشمل عقود محددة المدة، والعقود الغير محددة المدة، وتتمثل فيما يلي:

1-1- البطلان أو الإلغاء القانوني: وهو كل ما يتعلق بمخالفة القانون، تشغيل عامل لم يبلغ السن القانونية، تشغيل أجنبي لم يتحصل على إذن من السلطات العامة... إلى غيرها من الحالات.

1-2- العجز الكامل عن العمل: مهما كان نوع العجز الذي يصيب العامل، سواء كان عجزا عقليا أو جسمانيا، فإن هذه الحالة تنهي علاقة العمل بالنسبة لعقد المحدد المدة أو العقد الغير محدد المدة، ويحال العامل على حالة العجز إثر مرض بناء على قرار صادر عن هيئة الضمان الاجتماعي، أو لجنة العجز المختصة، أو بناء على حكم صادر عن القسم الاجتماعي.

1-3- إلغاء النشاط القانوني للمؤسسة: تحويل المؤسسة في غياب نصوص خاصة تتعلق بهذا الحكم في حالة تحويل المؤسسة أو تنتقل ملكيتها إلى شخص آخر، فإن المتعامل الذي حولت إليه المؤسسة هو الذي يواصل تنفيذ عقود العمل، ويستمر العمال في نفس المؤسسة رغم انتقال ملكيتها، وتحويل عقود العمل بصورة آلية²، قد يكون الإلغاء قانوني كحل المؤسسة عن طريق صدور قانون أو مرسوم ينهي نشاط المؤسسة بصفة دائمة، ومن هنا فيترتب عن هذا الإلغاء إنهاء عقد العمل بالنسبة لتلك التي تم إبرامها لمدة محددة أو غير محددة ويشمل الإنهاء الحالتين.

1-4- الإحالة للتقاعد: لقد حدد التشريع السن القانونية للتقاعد في أحكام المادة....، وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التقاعد، فيما يتعلق بالسن القانونية للتقاعد، غير العامل يجوز له الإستمرار في العمل، بعد بلوغه سن التقاعد، بعقد محدد المدة.

1-5- الوفاة: يرجع انقضاء بالوفاة إلى ما يتميز به عقد العمل من طابع شخصي، حيث تكون لشخصية العامل اعتبار في العقد، فعقد العمل يعتمد في تنفيذه على شخص العامل³، وبالتالي فإن وفاة هذا الأخير يضع حدا لعلاقة العمل، وبالتالي فإن وفاة العامل تؤدي إلى انقضاء العقد سواء كان محدد المدة، أو غير محدد المدة.

إلى جانب الوفاة، هناك القوة القاهرة تؤدي إلى إنهاء عقد العمل، كما جاء في نص المادة 122 الفقرة 4 من قانون العمل الفرنسي، عقد العمل المنعقد لمدة غير محددة يمكن أن إنهاءها بمبادرة من أحد طرفيه، إجراءات التسريح جاء بها المادة:122 الفقرة 14 والقوة القاهرة، وهي الظروف الخارجية البعيدة عن إرادة المستخدم والغير متوقعة والتي تؤدي بالمستخدم قطع علاقة العامل من بين الحالات التي يمكن أن

¹ - Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jeammaud, Op.cit. , Page 485.

² Jean Mouly , Droit du travail, Op.cit. , Page 144.

³ -- صلاح الدين جمال الدين، المرجع السابق، ص 203.

تصنف ضمن القوة القاهرة *le cyclone* ، والحرق الذي تتعرض له المؤسسة ، حالة الحرب ، فعل الأمير ..¹ ، من الناحية العملية فالكوارجت الطبيعية كالزلازل والبراكين، والفيضانات التي تحدث أضرار بالمؤسسات الاقتصادية كثيرا ما يؤدي بالضرورة إلى قطع أو إنهاء علاقات العمل² .

2- الأسباب الخاصة بعلاقة العمل المحددة: هذه الحالة تتعلق فقط بالعقد المحدد المدة، ويتعلق الأمر بحلول أجل إنهاء العقد، وإنهاء علاقة العمل قبل حلول الأجل ونستعرض ذلك فيما يلي :

1-2: حلول أجل العقد: بمفهوم المادة: 66 من قانون 90-11 المعدل والمتمم، غير أن حلول أجل نهاية العقد لا يمنع الطرفين من مواصلة عقد العمل، إما بتجديده صراحة بعقد جديد محدد المدة أو تجديده بصورة ضمنية بسكوت الطرفين ومواصلة العامل لعمله، وفي الحالة الأخيرة يصبح العقد غير محدد المدة، وذلك عملا بنص المادة: 11 من قانون 90-11 المشار إليه أعلاه³ .

2-2: إنهاء علاقة العمل قبل حلول الأجل : إن هذه المسألة يمكن تصورها و يمكن إنهاء علاقة العمل قبل حلول الأجل ، إما بسبب العامل أو بسبب رب العمل، إذا كان بسبب العامل وثبتت عدم شرعيته جاز لصاحب العمل أن يطالبه بالتعويض عن الضرر، غير أنه إذا كان إنهاء علاقة العمل يعود إلى رب العمل وثبت طابعه التعسفي جاز للعامل أن يتمسك بأحكام المادة 13 الفقرة 4 من القانون رقم: 91-29 والمطالبة بإلغاء قرار التسريح والرجوع إلى منصب العمل للفترة المتبقية من العقد أو المطالبة بالتعويض .

3- الأسباب الخاصة بالعلاقة الغير محددة المدة: فهذه الأسباب يمكن أن تتحقق بفعل العامل ، ويتعلق الأمر بالاستقالة، او بسبب الهيئة المستخدمة، أي التسريح الفردي او الجماعي، ونستعرض ذلك فيما يلي:

1-3- الاستقالة: وهي حق معترف به للعامل ، وتعني تصريح العامل بإرادته المنفردة لإنهاء عقد العمل الغير محدد المدة وهي تصرف قانوني يصدر من أحد أطراف عقد العمل⁴، والاستقالة تنهي علاقة العمل، وعلى العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة، وتعد الاستقالة من الحالات الإرادية لإنهاء علاقة العمل، كما تعد من حالات إنهاء أجل عقد العمل بالاستقالة حق منحه القانون للعامل لوضع حد لعلاقة العمل المحض إرادة العام، وهو الحق المكرس في نص المادة: 68، ولا يخضع هذا الحق إلى شروط معينة من حيث المبررات ، ولكنه يشترط فقط أن يكون الطلب مكتوبا وأن تتضمن فترة الإشعار التي تحددها الاتفاقيات الجماعية، وهذه الفترة ليست تفكير للطرفين.

¹-Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jeammaud, Op.cit. , Page 499 ,500 .

²- Jean Maurice Verdier, Alain Coëurt,Marie- Armelle Souriac, Op .cit , Page 423 .

³- عبد السلام ذيب، محاضرة بعنوان علاقات العمل في التشريع الجديد، المرجع السابق، ص 32.

⁴- Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jeammaud, Op.cit. , Page 479.

2-3: العزل بناء على أسباب تأديبية: المقصود بالسلطة التأديبية هي امتداد لما لصاحب العمل من سلطة تنظيم منشأته، والإشراف على حسن سير العمل بها، وخضوع العمال في علاقاتهم به لعلاقة التبعية التي تفرض عليهم لامتنال لأوامره وتوجيهاته، يتمتع صاحب العمل بسلطة توقيع الجزاء المناسب على المخالف من هؤلاء العمال وهي ما يطلق عليها السلطة التأديبية¹، نظرا لأهمية التسريح لأسباب تأديبية نستعرض نطاق التسريح التعسفي في التشريع الجزائري وتطوره.

التسريح لأسباب تأديبية يعني ممارسة المستخدم حقه بصفة انفرادية بفسخ عقد العمل الغير محدد المدة، وهو عكس الاستقالة التي تعني أن العامل يمارس حقه في إنهاء علاقة العمل²، عند إثبات إرتكاب العامل الأخطاء المهنية الجسيمة المحددة ضمن أحكام المادة: 73 مكرر من قانون 90-11 المعدل والمتمم المتعلقة بعلاقات العمل.

لقد عرف قانون 90-11 المعدل بموجب الأمر رقم: 96-21 بين مخالفة القواعد الإجرائية والقواعد الموضوعية، فالتسريح المخالف للقواعد الموضوعية يعتبر تسريحا تعسفيا، كما اعتبر أيضا تسريحا تعسفيا كل تسريح يقع مخالفة لأحكام القانون 90-11 المتعلق بالقواعد الإجرائية والموضوعية معا³.

لم يحدد قانون 90-11 في بداية الأمر ماهي الأخطاء التأديبية، والتي منح القانون فيها كامل الحرية لرب العمل في تحديد الأخطاء التي قد تؤدي إلى التسريح والإجراءات التأديبية الواجبة التطبيق، وكذا التعويض عن التسريح الذي يستحقه العامل، وكل ذلك حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي⁴، نتيجة لتلك الصعوبات التي تلقاها القضاء، في تطبيق هذه الأحكام تدخل المشرع وتم تعديل هذا النص بموجب القانون 91-27 المؤرخ في: 21-12-1991، وكان ذلك تحت تأثير التنظيمات النقابية، وحددت المادة 73 الأخطاء المهنية⁵.

¹- صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، مطبعة المعارف، الطبعة الثانية، سنة 2007، ص 39.

²- Jean Mouly , Droit du travail, Op.cit. , Page 156.

³- برحال أمال، التسريح التأديبي في القانون الجزائري والمقارن، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر، سنة 2018، ص 279.

⁴- Abdesslem Dib, Les solutions jurisprudentielles aux problème posés par l'application de l'article 73/ 4 de la loi 90-11 , article publiée a la revue de la cour suprême , numéro 2 , année 2001, Page, du 31 a 40.

⁵- جاء في نص المادة 73، يتم التسريح التأديبي في حالة إرتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائري، التي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل ان ينجر عنها التسريح بدون مهلة، وبدون علاوات ، الأفعال الأتية، إذار رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته، إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون، إذا شارك في توقيف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال، إذا قام بأعمال عنف، إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشأة والألات، والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل، إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به، إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل، هذه هي الأخطاء التأديبية، وجاء في المادة 73-4، في حالة التسريح المعتبر تعسفيا أو المنفذ خرقا للإجراءات القانونية أو الإتفاقية

رغم تعديل النص وتحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح والجزاء المترتب عن التسريح التعسفي أو المتخذ خرقا للإجراءات التأديبية أي نص المادتين 73 و 73-4، كما عرف تطبيق هذه النصوص من طرف المحاكم عدم رضا المستخدمين، الأمر الذي نتج عنه تعديلا جوهريا بموجب الأمر رقم: 21-96 المؤرخ في 09-07-1996، أهم ما جاء في هذا التعديل أنه إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح، بسبب عدم إحترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراءات المعمول بها، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله¹.

مهلة الإخطار، هي الفترة التي يحددها أطراف العقد، من خلال يتم تحديد التوقف الفعلي للعمل²، لم يحدد القانون رقم: 11-90 المعدل والمتم هذه الفترة خلافا للقانون الفرنسي الذي حدد هذه الفترة، عندما تتجاوز فترة الأقدمية عن 6 أشهر تحدد مهلة الإخطار، بشهر واحد، غير أنه إذا كانت مدة الأقدمية تجاوزت سنتين، تكون مهلة الإخطار شهرين، غير أن الأعراف المهنية والاتفاقيات الجماعية تحدد مهلة الإخطار بالنسبة للإطارات على الأقل ثلاثة أشهر.

في هذا السياق فإن المحكمة العليا ذهبت في القرار الصادر بتاريخ: 06-10-2016 عن الغرفة الاجتماعية، على أنه لا يمكن الإحالة على التقاعد خلال فترة العطلة المرضية والسنوية والتي تكون في حكم فترة عمل طبقا لقانون التقاعد رغم بلوغ العامل سن التقاعد القانونية³.

الإلزامية، يمكن العامل ان يقدم طلب إلغاء قرار التسريح أو ان يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبت بحكم ابتدائي ونهائي.

¹- جاء في نص المادة: 73-4 المعدلة بموجب الأمر رقم: 21-96 المؤرخ: 09-07-1996، إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الإتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا، قرار التسريح، بسبب عدم إحترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه، كما لو إستمر في عمله، وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 اعلاه، يعتبر تعسفا، تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا إما بعبادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بإمته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض.

²- Brigitte Hess-Fallon , Anne-Marie Simon Op .cit , Page 95,96.

³- وقائع هذه القضية ان المدعو (ف ، ع) رفع دعوى أمام القسم اجتماعي بمحكمة ميله ضد كل من مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء وكالة ميله ، والصندوق الوطني للتقاعد ، طعن في قرار إحالته على التقاعد، وقضت المحكمة بإبطال قرار الإحالة على التقاعد، وكان القرار محل الطعن بالإستئناف أمام مجلس قضاء قسنطينة وبتاريخ: 19-12-2014 قضت الغرفة الاجتماعية بتأييد الحكم المستأنف ، وكان هذا الأخير موضوع الطعن بالنقض، وقضت المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية بتاريخ: 06-10-2016 في الشكل بقبول الطعن شكلا، وفي الموضوع رفض الطعن، ذهبت المحكمة العليا في قرارها على المطعون ضده كان في عطلة مرضية طويلة المدة من تاريخ: 25-07-2011 إلى غاية 09-01-2012، وتعتبر هذه العطلة المرضية كفترة عمل عند إحترام منحة التقاعد، طبقا لأحكام المادة 11: من القانون رقم: 83-12 المؤرخ في المعلق بالتقاعد، ومن ثم لا يجوز حرمان المطعون ضده من نسبة 22 % من نسبة التقاعد، قرار رقم: 1089701 الصادر بتاريخ: 06-10-2016 عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، القرار منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني سنة 2016، ص من 302 إلى 306.

الفرع الرابع : حقوق و واجبات العمال .

حسب المواد ، 5، 6، 7 من قانون 90-11 المعدل و المتمم، فإن العامل يتمتع بالحقوق، ويخضع كذلك للواجبات.

أولاً : حقوق العمال : جاء في نص المادة: 69 من الدستور المعدل في سنة 2016، لكل مواطن الحق في العمل، يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كليات ممارسته، يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي، تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون، تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل، يتمتع العامل بالحقوق الأساسية، وهي ممارسة الحق النقابي، هذا الحق معترف به في الدستور كما جاء في نص المادة: 70 من الدستور المعدل في سنة 2016، الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين، كما أن معظم الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر أقرت هذا الحق¹.

يمتد مجال تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالنظافة والأمن في جميع المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية، وكافة ملاحقاتها، فهذه الأجهزة تضمن هذا الحق، فرئيس المؤسسة يتخذ كافة التدابير اللازمة من أجل ضمان الحماية الصحية للعمال داخل المؤسسة، وتشمل هذه الحماية كل العمال دون إستثناء، ويراقب مفتش العمل كل إخلال بهذه الحماية عن طريق توجيه إنذار للمستخدم أو تحرير محاضر كما أن قانون العمل يفرض عقوبات جزائية على رئيس المؤسسة والمسيرين، أو التابعين²، وهذه الحقوق تتمثل فيما يلي:

1- الحق في العمل:

2- التفاوض الجماعي

3-الضمان الإجتماعي والتقاعد

4-الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

5-المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها.

6- التشغيل الفعلي

7- إحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.

¹- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في نص المادة 22، الفقرة 1، من العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية، المرجع السابق.

²- François Duquesne, Op.cit. , Page 395.

8- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم وإستحقاقهم .

9- التكوين المهني والترقية في العمل.

10- الدفع المنظم للأجر المستحق.

11-الخدمات الإجتماعية.

12- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل إرتباطا نوعيا.

ثانيا : واجبات العمال : حددت واجبات العمال في المادة 7 من قانون 90-11 المعدل و المتمم ، يخضع العمال في إطار علاقة العمل إلى واجبات أساسية تتمثل في تأدية العمل بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم، المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية، تنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم، مراعات تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به، قبول كافة أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية في إطار تحسين المستوى وتجديد المعارف التي يبادر المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة، المنع من إفشاء المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات، و التكنولوجيا و أساليب الصنع .

المبحث الثاني: تسوية النزاعات الفردية في العمل .

يكتسي موضوع النزاعات الفردية في العمل أهمية بالغة، على مستوي الإداري أو عبر القضاء، عندها يثور نزاع بين الأجير والمستخدم ، وقبل اللجوء إلى القضاء وضع المشرع آليات وقائية لمعالجة النزاعات وتسويتها، فمفتش العمل يلعب دورا بارزا في حل الخلاف الفردي قبل اللجوء إلى القضاء، في المرحلة الثانية، فطرح النزاع العمالي على القضاء يقتضي دائما احترام مجموعة من الشروط، هذا من جهة.

من جهة أخرى فالمنازعات الفردية في العمل تعني كل خلاف يقوم بين العامل والمستخدم بسبب تنفيذ علاقة العمل، أو بحكم إخلال أحد أطراف العلاقة العقدية بإحدى التزاماته، أو ان يكون الخلاف ناتج عن تكيف نص قانوني أو اتفاقي أو عدم الامتثال له، ويسبب هذا الإخلال ضرارا للطرف الأخر في العلاقة التعاقدية¹.

كما عرف القانون رقم :90-04 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم:91-28 المؤرخ في :21-12-1991 المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل، في مادته الثانية، النزاع الفردي في

¹- سعيد طربيت ، دروس في مادة قانون العمل والضمان الإجتماعي، دار هومة ، 2019، ص 95، 96

العمل على النحو التالي "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلافا في العمل قائما بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم تسويته داخل الهيئات المستخدمة".

يقوم النزاع العمل الفردي على مجموعة من المعايير، منها قيام علاقة التبعية بين العامل والمستخدم، والتي تنشأ بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب، والتبعية القانونية تتمثل في العقد والنظام الداخلي وكذا سلطات المستخدم الإدارية والتأديبية، والتبعية الاقتصادية، فإنها تتمثل في عنصر الأجر، كما أن النزاع الفردي يقوم على معيار ارتباط موضوع النزاع بالالتزامات التعاقدية، والذي يعد من ضمن الشروط الأساسية لتكيف النزاع الفردي، والذي يتعلق بتنفيذ أو تفسير أو إنهاء علاقة العمل أو تطبيق نص قانوني أو اتفاقي، شرط أن تتوفر لدى العامل الصفة والمصلحة حتى يستفيد من هذا الإجراء، وعليه فإن أساس أو مصدر الحق محل النزاع يعد المعيار الفاصل في تكيف النزاع فيما إذا كان فرديا او جماعيا بصرف النظر عن العمال المعنيين.

بناء على المعايير السابقة لتكيف النزاع، وتقاديا لطرح النزاعات الفردية أمام القضاء فإن القانون نظم إجراءات وقائية الهدف منها التسوية الودية للمنازعات الفردية قبل اللجوء للقضاء، وعليه فإن النزاعات الفردية يتم تسويتها بناء على طرق ودية، وإذا تعذر ذلك يتم اللجوء إلى القضاء، ومن خلال هذا المبحث نستعرض تسوية النزاعات الفردية بالطرق الودية في المطلب الأول ثم تسوية الخلافات الفردية عن طرق القضاء .

المطلب الأول: تسوية النزاعات الفردية بالطرق الودية.

عندما ازدادت الخلافات بين العمال وأصحاب العمل، ظهرت وسائل وأدوات الحماية، للتوفيق بين الطرفين، وتعتبر هذه الآليات من وسائل ذات الأهمية، وفي إطار هذه الحماية تم إقرار بعض القواعد التي تضمن العدالة لقطاع العمل والحفاظ على حقوق العمل، وفرض التزامات على المستخدمين، و إعداد شروط العمل¹.

تختلف طريقة معالجة وتسوية الخلافات الفردية في العمل في الجزائر عنها في فرنسا، فوفقا للتشريع الجزائري فإن تسوية هذه الخلافات تمر عبر مكاتب المصالحة، وهي عبارة عن أجهزة منتخبة من بين العمال والمستخدمين، وعند فشل هذه الأجهزة في تسوية الخلافات بين الفرقاء يتم اللجوء إلى المحاكم المختصة.

غير ان تسوية الخلافات الفردية في العمل في القانون الفرنسي يتم تسويتها عن طريق مجالس مختلطة متساوية الأعضاء تدعى *Conseils prud' hommes* وهي أجهزة متساوية الأعضاء تظم ممثلين

¹ - عبد الكريم بوحميده، المرجع السابق، ص 2، 3.

للعامل، وممثلين عن الهيئة المستخدمة، وهي هيئات منتخبة، وتنظم في أقسام ، نظم جميع النشاطات المهنية، كما أن أعضاء هذه الهيئة يخضعون لنظام خاص، وان هذه الأجهزة تقوم بالمصالحة بين العمال والهيئات المستخدمة، وتقوم بتسوية الخلافات عن طريق الصلح، وهي كذلك جهاز قضائي يفصل في المنازعات الفردية التي تفشل بشأنها أجهزة المصالحة¹.

تتميز النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من القضايا الأخرى، بكونها رغم خضوعها لاختصاص القضاء العمالي ، إلا أن القانون يستوجب على المدعي قبل اللجوء إلى المحكمة أن يثبت قيامه بإجراء التسوية الودية، وهذه الإجراءات تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية، في حالة تخلف هذا الشرط ترفض الدعوى شكلا لفساد الإجراءات، وعليه وضمن هذا المطلب نتناول التسوية الودية في إطار الهيئة المستخدمة في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني التسوية الودية في عن طريق مكاتب المصالحة، وفي الفرع الثالث اختصاصات مفتش العمل.

الفرع الأول: التسوية الودية في إطار الهيئة المستخدمة.

كل خلاف قائم بين العامل والأجير بشأن تنفيذ علاقة العمل يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أو إدارية داخلية للنزاع، دون تدخل من أية جهة خارجية ، وذلك وفقا لإجراءات المعالجة الداخلية للنزاع المحددة في المعاهدات أو الاتفاقيات او عن طريق أسلوب التظلم والمصالحة².

يقصد بهذا الإجراء التسوية الإدارية بطريقة ودية داخل المؤسسة المستخدمة، بعيدا عن أي تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة، وذلك بسحب أو تعديل قرار المستخدم أو تراجعته عن التصرف الذي ترتب عنه النزاع الفردي³، وقد يترتب عن هذه التسوية إبقاء النزاع على حاله، بسبب عدم التوصل إلى حل النزاع .

فالقانون رقم :90-04 المتعلق بالمنازعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، وضع إطارا لهذه التسوية، ضمن المواد :3 و 4، وجاء في نص المادة :3 منه " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة " من خلال هذا النص فإن القانون أخضع نظام التسوية الداخلية للاتفاقيات الجماعية .

كما جاء في نص المادة :04 من القانون رقم:90-04 المشار إليه أعلاه، وعندما لا تتوفر الهيئة المستخدمة على هذه الآليات والإجراءات ضمن الاتفاقيات الجماعية، يقدم العامل أمره إلى الرئيس المباشر الذي يتعين عليه الجواب خلال ثمانية(8) أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة الرد الصريح عن

¹- Jean Maurice Verdier, Alain Coëurt, Marie- Armelle Souriac, Op .cit , Page 43,44 .

²- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 182.

³- سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الإجتماعي، المرجع السابق، ص 97.

أمر العامل، أو عدم الرد يرفع العامل أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، يلزم الهيئة المستخدمة بالرد كتابيا عن أسباب كل رفض أو جزء من الموضوع خلال خمسة عشر (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، للإشارة فإن هذه الإجراءات ليست ملزمة للعامل، وفي حالة عدم تسوية النزاع على المستوى الداخلي، فيمكن للعامل عرض النزاع أمام لجنة المصالحة.

الفرع الثاني: التسوية الودية للنزاع الفردي عن طريق المصالحة .

المقصود بالمصالحة إجراء يقوم به طرف ثالث في النزاع بغرض التوفيق بين وجهات النظر لأطراف النزاع، ويعد هذا الطريق اختصار طريق التسوية وكسب الوقت والمحافظة على استمرار العلاقة الودية بين العامل والمستخدم، فالقانون رقم: 90-04 المشار إليه أعلاه أسند هذه المهمة لمكاتب المصالحة المتواجدة في دائرة اختصاص مفتشية العمل، ونرى من الأهمية بمكان ان نستعرض تشكيل مكاتب المصالحة، ثم الاختصاص النوعي لهذه المكاتب، ثم الاختصاص الإقليمي.

أولا : تشكيل مكاتب المصالحة : مكتب المصالحة يوجد بدائرة اختصاص مفتشية العمل، ويتكون من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين، ويتأسس المكتب بالتداول لمدة :06 أشهر، من بين ممثلين للعمال أو ممثلي المستخدمين، يعين لكل مكتب مصالحة مساعدون احتياطيون وأعضاء احتياطيون بضعف عدد المساعدين وأعضاء الأصليين، يتم تعيين المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا، وتحدد المادة :12 من القانون 90-04 المشار إليه أعلاه، شروط انتخاب أعضاء المكتب، وحدد كذلك المرسوم التنفيذي رقم: 91-273 المؤرخ في 10-08-1991 يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة¹.

بالرجوع إلى نص المادة:2 من المرسوم التنفيذي رقم: 91-273، ينتخب مساعدو العمال ومستخدمو المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكاتب المصالحة من هيئتين انتخابيتين متميزتين من العمال وأصحاب العمل ويعينون طبقا للأحكام هذا المرسوم، وجاء في نص المادة :3 من ذات المرسوم يجب أن يمارس الأعضاء العمال أو أصحاب العمل لكل هيئة انتخابية انشطتهم المهنية الرئيسة بدائرة اختصاص الإقليمي للمحكمة او لمكتب المصالحة.

حسب نص المادة 9 من نفس المرسوم تودع ترشيحات العمال وأصحاب العمل في وظائف المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة، حسب الحالة لدى كاتب ضبط المحكمة أو مكتب مفتشية العمل المعنية في أجل أقصاه خمسة (15) يوما قبل تاريخ الانتخابات، ويسلم وصل التصريح بالترشح، وحسب نص المادة :10 من نفس المرسوم، يتعين على كل مترشح أن تتوفر فيه الشروط التالية، نسخة من شهادة

¹-المرسوم التنفيذي رقم: 91-273 المؤرخ في 10-08-1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر العدد 38 سنة 1991، ص 1485.

الميلاد، شهادة الجنسية، نسخة من شهادة السوابق العدلية، شهادة عمل أو أية وثيقة أخرى تثبت العمل أو ممارسة النشاط المهني منذ خمس سنوات على الأقل، نسخة من السجل التجاري بالنسبة للمترشحين أصحاب العمل، وكذا شهادة تثبت وظائف أعضاء مجلس الإدارة أو المراقبة إذا اقتضى الأمر.

عملابنص المادة: 10 من نفس المرسوم، يحدد تاريخ انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة بموجب أمر من رئيس المحكمة المختصة إقليمياً، حسب نص المادة: 14 من نفس المرسوم تجرى الانتخابات على مستوى المحكمة المختصة إقليمياً بالنسبة للمساعدين، وفي مقر مكتب مفتشية العمل بالنسبة لانتخاب أعضاء مكاتب المصالحة، تجرى الانتخابات عن طريق الاقتراع المباشر والسري، لمزيد من المعلومات حول الطعن في نتائج الانتخابات وكيفية تنصب هذه الأجهزة الرجوع إلى ذات المرسوم ، تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء تتشكل من ممثلي العمال وممثلي الهيئة المستخدمة¹.

فمكاتب المصالحة تقوم بتسوية الخلافات عن طريق الصلح، وهي كذلك جهاز قضائي يفصل في المنازعات الفردية التي تفشل بشأنها أجهزة المصالحة²، لمكاتب المصالحة اختصاص مادي وآخر محلي

ثانياً: الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة : جاء في نص المادة 19 من القانون رقم: 90-04 المشار إليه أعلاه، يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية، ويكون موضوع المصالحة ما يلي: إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين، وكل خلاف يتعلق بتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين، وكل خلاف يتعلق بالأجر أو تعديل علاقة العمل أو أي إجراء آخر موضوع عقد العمل، يعتبر إجراء اختياريًا عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطن أو حالة الإفلاس أو التسوية القضائية، ويستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية التي يكون طرفيها الموظفين واعوان الوظيف العمومي.

تجدر الإشارة هنا بأن أعضاء مكاتب المصالحة يستفيدون من تعويض عن كل جلسة يقدر ب 500 دج ، حسب ما هو محدد في المرسوم التنفيذي رقم: 94-34 المؤرخ في: 18-01-1994 يتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة، كما يستفيد الأعضاء من المنح التعويضية عن المصاريف التي ينفقونها، والتي تحسب وفق التنظيم المعمول به، وتمنح هذه التعويضات استناداً إلى كشف الحضور المؤشرة من طرف رئيس مكتب المصالحة، وتتناهى هذه التعويضات مع مرتب يدفع لهم

¹-- سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق ، ص 98.

²-المرسوم التنفيذي رقم: 91-273 المؤرخ في 10-08-1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر العدد 38 سنة 1991، ص 1485.

بعنوان المشاركة في جلسات مكاتب المصالحة، وهذه التعويضات تتكفل بها مصالح مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹.

ثالثاً : الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة : جاء في نص المادة :06 من القانون رقم:90-04 المعدل والمتم ، يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين، وجاء كذلك في نفس المادة، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عن طريق التنظيم، وتنفيذا لهذا النص صدر مرسوم تنفيذي رقم:91-272 المؤرخ في :10-08-1991 يحدد اختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة².

بالرجوع إلى نص المادة:2 من المرسوم المنوه إليه أعلاه، يؤسس لكل دائرة إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة، من أجل الوقاية من المنازعات الفردية للعمل وتسويتها، غير انه يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل و الاقتصاد.

كما جاء في نص المادة:3 من نفس المرسوم، في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال اختصاصاتها الإقليمية ومقر كل واحد منها بموجب مقرر مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل، وجاء في نص المادة:4 من نفس المرسوم، يكون مقر مكتب المصالحة بمحلات مكتب مفتشية العمل الملحق بها.

رابعاً: إجراءات المصالحة : يتم إخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة او بحضور المدعي شخصياً، وفي هذه الأخيرة يتلقى مفتش العمل تصريحات العامل وإعداد محضر عن ذلك، ويقوم مفتش العمل بإخطار مكتب المصالحة خلال (03) ثلاثة أيام لاستدعاء الأطراف الخصومة، وتحسب مدة (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف، يجوز لمكتب المصالحة ان يقرر شطب القضية ، وبعد استدعاء الأطراف أمام مكتب المصالحة، وفي حالة غياب أحد الأطراف يتم تحرير محضر عدم الصلح، وإذا حضر الأطراف واتفقا على حل الخلاف كلياً أو جزئياً، يحرر مكتب المصالحة محضر عن ذلك، ويعد محضر المصالحة حجة إثبات مالم يطعن فيه بالتزوير.

يتم تنفيذ اتفاق المصالحة في الأجل التي يحددها الأطراف فإن لم تحدد الأجل يتم تنفيذ الاتفاق خلال أجل لا يتجاوز (30) يوماً من تاريخ الاتفاق، وفي حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة يمكن اللجوء إلى القاضي رئيس القسم الاجتماعي بعريضة ، ويكون الأمر الصادر عن القاضي مشمول بالنفذ المعجل مع

¹-مرسوم تنفيذي رقم:94-34 المؤرخ في :18-01-1994 يتعلق بكيفية دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر العدد 4 سنة 1994 ، ص 26.

²- المرسوم التنفيذي رقم:91-272 المؤرخ في 10-08-1991 يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة ، ج ر العدد 38 سنة 1991، ص 1484.

تحديد الغرامة التهديدية، في هذا الشأن ذهبت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ: 2015-10-08 على انه لا تقبل الدعوى أمام القسم الاجتماعي في غياب محضر عدم المصالحة، ويتم تنفيذ محضر المصالحة باتفاق الطرفين وفق شروط وأجال محددة وإن لم يتم تحديدها فتتخذ خلال أجل ثلاثين (30) يوماً من تاريخ الاتفاق، في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية، بموجب أمر على عريضة بالتنفيذ المعجل، مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري¹.

الفرع الثالث: اختصاصات مفتش العمل .

لوضع حد لتعسفات أصحاب العمل في حق العمال، عملت التشريعات الوطنية والدولية على إيجاد جهاز لمراقبة ظروف العمل بكل مقتضياته، من بداية من إبرام عقد العمل، والآثار المترتبة عنه، إلى نهايته، ويكلف هذا الجهاز بالسير على مراقبة تشريعات العمل ومدى تطبيقها إلى التوعية بها، وحماية حقوق العمال، وفض النزاعات المحتملة بين أصحاب العمل والعمال، وهو مفتش العمل².

¹ - وقائع القضية أن (ك ، ب) كان أجيرا بالمؤسسة الوطنية للنقل البري، كان يشتغل بموجب عقد محدد المدة ، من تاريخ: 1997-09-22 إلى غاية 2011-02-01 وخلال هذه الفترة أدي ساعات إضافية وأيام العطل المحددة ب 5 أشهر و 20 يوماً، وعندما طلب من المستخدم تمكينه من المستحقات الناتجة عن هذا العمل، رفض هذا الأخير ذلك، لجأ العامل إلى مفتش العمل المختص إقليمياً من أجل تسوية وضعيته، توصل الطرفين إلى الإتفاق وتم تحرير محضر مصالحة مؤرخ في 2012-01-25 إتفق فيه الطرفان على تسوية الوضعية المالية ، بخصوص أيام الراحة التعويضية في أجل 03 أشهر ابتداء من تاريخ إصدار المحضر وسعى العامل في تنفيذه لكن دون جدوى، رفع دعوى امام القسم الاجتماعي بمحكمة سكيكدة ملتصاً بإلزام المدعى عليه بتنفيذ محتوى محضر المصالحة المتضمن تسوية الوضعية المالية للطاعن وتمكينه من مبلغ قدره : 500.000 دج مقابل ساعات العمل الإضافية المقدرة ب 5 أشهر و 20 يوماً، وأن تدفع له مبلغ قدره : 20.000 دج تعويضا عن الضرر، وقضت المحكمة بتاريخ: 2013-05-20 قضت في الشكل قبول الدعوى وفي الموضوع القضاء بإلزام المدعى عليها بتنفيذ محضر المصالحة المحرر بين الطرفين بتاريخ: 2012-01-25 مع النفاذ المعجل ، تحت غرامة تهديدية قدرها 5000 دج خمسة آلاف دينار عن كل يوم تأخر عن التنفيذ، على أن تنفذ الغرامة التهديدية بعد إقضاء مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوماً، كان هذا الحكم محل إستئناف من طرف المدعى عليها أمام الغرفة الاجتماعية بمجلس قضاء سكيكدة، وبتاريخ: 2013-10-29، قرر المجلس في الشكل قبول الإستئناف، وفي إلغاء الحكم المستأنف والقضاء من جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس، وكان القرار موضوع الطعن بالنقض من طرف المستأنف عليه، وقضت المحكمة العليا، بتاريخ: 2015-10-08 في الشكل قبول الطعن وفي الموضوع نقض و إبطال القرار المطعون فيه الصادر عن مجلس قضاء سكيكدة بتاريخ: 2013-10-29 وبدون الإحالة، وركزت المحكمة العليا في قرارها على الوجه المثار تلقائياً، المأخوذ من مخالفة القانون الداخلي، لا سيما نص المادة 33 من القانون رقم: 04/90 المعدل و المتمم بالقانون رقم: 28/91 والتي تنص " ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط و الأجل التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوماً من تاريخ: الإتفاق كما نصت المادة 34 من نفس القانون على أنه في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف، وفقاً للشروط والأجل المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل تنفيذ في أوا جلسة وبعد إستدعاء المدعى عليه نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدد في التشريع والتنظيم المعمول به، حيث ان قضاة الموضوع يقبلهم التصدي لموضوع النزاع في غياب محضر عدم المصالحة قد خالفوا القانون، وعرضوا قضاءهم لنقض والإبطال، حيث لم يبق من النزاع ما يتطلب الفصل بعد النقض، يكون النقض بدون إحالة، وفقاً للمادة 365 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، قرار رقم: 997369 الصادر بتاريخ: 2015-10-08 عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني سنة 2015، ص من 258 إلى 262.

² - عبد الكريم بوحميده، المرجع السابق، ص 3.

تتخصر مهام مفتش العمل رقابة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، وهو الاختصاص الموسع، و يمتد النشاط الرقابي لمفتش العمل إلى كافة النشاطات المهنية، مهما كانت طبيعة الهيئة المستخدمة، ويراقب مفتش العمل كذلك وضعية العمال المهنية، تحسين شروط العمل، مراقبة آليات التوظيف والتسريح، التدخل في التسيير الاجتماعي للهيئة المستخدمة، ويتمتع مفتش العمل بسلطة تفتيش أماكن العمل، ويقوم بالزيارات الميدانية والمستمرة لأماكن العمل، ويجوز له طلب أية وثيقة من الهيئة المستخدمة تشكل خرقاً للأحكام التشريعية، ويتمتع مفتش العمل بسلطة توقيع الجزاء، ويقوم في إطار هذه المساعي بتحرير محاضر بشأن المخالفات التي يتم اكتشافها، توجيه الملاحظات، توجيه الإغذارات، يخطر قاضي الاستعجال، في حالة خرق الأحكام المتعلقة بالنظافة والأمن وطب العمل، ويقوم باتخاذ القرارات عن الإخلال بالأحكام السابقة¹.

كما يقوم مفتش العمل بالتدخل عن كل إخلال يمس بحماية ممثلي التنظيمات النقابية، وفي هذا الصدد فإن مفتش العمل يتدخل في حالة تعرض ممثلي هذه التنظيمات عند توقيع كل جزاء، أو في حالة الإقتطاع من أجر العامل المحمي، أو تسريح بمناسبة قيامهم بأعمالهم، ويجوز لمفتش العمل التدخل وفتح تحقيق، واتخاذ القرار في هذا الشأن².

حدد القانون رقم: 90-03 المؤرخ في: 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، وفقاً لأحكام البابين الأول والثانمينه، وعمال بنص المادة: 2 من نفس القانون، يقوم مفتش العمل بتقديم معلومات وإرشادات للعمال ومستخدميه فيما يخص حقوق وواجباتهم، والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق تشريع العمل، مساعدة العمال ومستخدميه في إعداد الاتفاقيات الجماعية وتسويتها، تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بزيارات الميدانية لأماكن العمل، وبهذه الصفة يمكنه الدخول إلى أماكن العمل في كل وقت، وبطلب من الهيئة المستخدمة كل المعلومات الخاصة بتشريع العمل، ويمكن كذلك القيام بأي فحص طبي أو مراقبة أو تحقيق يراه ضرورياً للإثبات احترام الأحكام القانونية والتنظيمية، ويمكن لمفتش العمل والأعوان المحلفون القيام بالأعمال التالية، تقديم الملاحظات، تقديم الإغذارات تحرير محاضر المخالفات، تحرير محاضر المصالحة وعدم المصالحة.

المطلب الثاني: التسوية القضائية للمنازعة الفردية.

بعد استنفاد الإجراءات الودية للمنازعة الفردية والتي قد يترتب عنها حل النزاع جزئياً أو كلياً، وقد ينتج عن التسوية الودية للمنازعة عدم المصالحة، لسبب من الأسباب والتي تعود إما لأطراف الخلاف أو

¹ - Jean Maurice Verdier, Alain Cœurt, Marie- Armelle Souriac, Op .cit , Pages 37,38,39 .

² - François Duquesne, Op.cit. ,Page 249.

لسبب خارج عن إرادتهما، لم يبقى للعامل سوى اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة، ويعتبر اللجوء إلى القضاء هو فشل التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة وخارج مكاتب المصالحة، وبالتالي لا يمكن اللجوء إلى القضاء إلا بعد استكمال كل إجراءات التسوية الودية ووجود محضر عدم الصلح المسلم من طرف مفتش العمل المختص إقليمياً للعامل¹.

لا يتم اللجوء إلى التسوية القضائية المنازعات العمل الفردية إلا بعد فشل الوسائل الودية، من محاولة التسوية داخل الهيئة المستخدمة، والتسوية عن طريق المصالحة، بعد فشل هذه المساعي فإن العامل يجوز له رفع الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة نوعياً ومحلياً، ولا تختلف إجراءات رفع الدعوى الاجتماعية مهما كان موضوعها عن غيرها من الإجراءات، بحيث تنص المادة:503 من ق إ م إ، ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقاً للقواعد المقررة قانوناً².

أهم ما يميز قواعد اختصاص الأقسام الاجتماعية بالمحاكم والتي حددتها المادة 20 من القانون 90-04 المشار إليه أعلاه، ان هذه الأحكام وضعت قبل صدور قانون رقم:08-09 المؤرخ في 21-02-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية³، والذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ:24-04-2009، وهذا القانون حدد كذلك الاختصاص النوعي والإقليمي للأقسام الاجتماعية، ضمن الفصل الثاني من الكتاب الثاني من ق إ م إ، تحت عنوان في القسم الاجتماعي، من المادة:500 إلى 510، مقسمة إلى أربع فصول، يتعلق الأمر بالاختصاص النوعي، والاختصاص الإقليمي، التشكيلة المحكمة، في رفع الدعوى، وأخيراً في الخصومة .

يجب على العامل عند اللجوء أمام القضاء لرفع دعوى اجتماعية احترام الإجراءات الشكلية المحددة ضمن الباب الأول ضمن الكتاب الأول، من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، بعنوان في الدعوى، في الفصلين الأول والثاني، المتعلقة بشروط رفع الدعوى، وفي عريضة افتتاح دعوى، من المادة:13 إلى المادة 17، ويجب على كل رافع للدعوى العمالية كذلك، احترام الإجراءات الشكلية المحددة في احكام المادة:21 من قانون 90-04، المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، وبناء على هذه الأحكام نتناول من خلال هذا المطلب الاختصاص النوعي والاختصاص المحلي للأقسام الاجتماعية ثم نتناول الاختصاص الابتدائي والنهائي للأقسام لهذه الأقسام، ثم الشروط الشكلية لرفع الدعوى الاجتماعية.

¹-- سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة ، 2019، ص99.

²- مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 41.

³- قانون رقم:08-09 المؤرخ في 21-02-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج. ر العدد 21 سنة 2008.

الفرع الأول: اختصاص النوعي للأقسام الاجتماعية

المقصود بالاختصاص النوعي أو المادي صلاحية الجهة القضائية لنظر في ادعاء معين ماديا، وفي ، يشمل موضوع الاختصاص بيان النزاعات التي تدخل في ولاية القضاء، وكذلك الصلاحية القانونية المخولة لجهة قضائية للفصل في أنواع القضايا المعروضة عليها من حيث نوع النزاع¹، وفي هذا الإطار جاء في أحكام المادة 20 من القانون رقم: 90-04 المشار إليه أعلاه، تختص الأقسام الاجتماعية بالمحاكم في النظر في الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين ، كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة .

في نفس السياق جاء في المادة: 500 من ق إ م إ ، يختص القسم الاجتماعي باختصاصا مانعا في المواد التالية: إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين، تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين، إضافة إلى المنازعات الأخرى ذات الطابع الاجتماعي، ومنازعات العمل والضمان الاجتماعي، كما وردت كذلك قاعدة إجرائية ضمن المادة 74-4 من قانون 90-11، بموجب الأمر رقم: 96-21، تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض.

الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي للأقسام الاجتماعية.

المقصود بالاختصاص المحلي نصيب المحكمة الواحدة من محاكم جهة معينة من ولاية القضاء وذلك وفقا لموقعها الجغرافي من إقليم الدولة، ويعبر عنه باختصاص المحكمة، فتهتم قواعد الاختصاص المحلي بتوزيع قضايا المحكمة على أساس إقليمي بين مختلف المحاكم من نفس النوع والمنتشرة في ربوع البلاد².

يقصد به صلاحية المحكمة لنظر في نزاع معين من حيث لإقليم الذي تمتد إليه دائرة إختصاص المحكمة، وتثور مسألة الاختصاص الإقليمي للمحكمة عند تعدد المحاكم وتوزيعها على جميع إقليم الدولة، بوجه عام فإن مشكلة الإختصاص المحلي تطرح بصفة أساسية لمحاكم الدرجة الأولى³، وحددت المادة 501، من ق إ م إ ، الإختصاص الإقليمي للأقسام الاجتماعية، وجاء فيها يؤول الإختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة إختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو يوجد بها موطن

¹ - طيب قابيلي، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، النظام القضائي الجزائري، دار بالقيس للنشر، الجزائر، سنة 2019، ص 96.

² - هلال العيد، المرجع السابق، ص 127،

³ - طيب قابيلي، المرجع السابق، ص 110.

المدعى عليه، غير انه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الإختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي .

الأصل أن المحكمة التي يقع بدائرة اختصاصها موطن المدعى عليه تختص بالمسائل المتعلقة بعقد العمل و تنفيذه، في حين تختص محكمة المدعي إستثناءً عندما يتعلق الأمر بإنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، مع مراعاة أحكام المادة 40 الفقرة 8 من ق إ م إ ، والتي جاء فيها في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير يؤول الإختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة إختصاصها إبرام عقد العمل و تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، غير انه في حالة إنهاء او تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل او مرض مهني يؤول للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي، الملاحظ ان هذه الأحكام لا تتعارض من الأحكام الواردة في نص المادة 501 من ق إ م إ ، المشار إليها اعلاه.

الفرع الثالث: الإختصاص الاستثنائي.

جاء في نص المادة:21 من القانون رقم:90-04 المعدل و المتمم، تبت المحاكم استثنائيا في المسائل الاجتماعية إبتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى، بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الإتفاقيات الإجبارية ، تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي .

تكون كذلك الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون، تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي في العمل، تطبيق أو تفسير كل إتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكاتب المصالحة ، دفع رواتب و التعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن لرئيس القسم الإجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل.

في هذا الصدد قضت المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية بتاريخ:24-01-1995، من المقرر قانونا أن المحكمة الفاصلة في المواد الإجتماعية تفصل بحكم إبتدائي نهائي، فيما يتعلق موضوع النزاع، بإلغاء عقوبات تأديبية أو الإتفاقية الإجبارية أو بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب، ولما كان ثابتا في قضية الحال، أن موضوع النزاع يتعلق بإلغاء عقوبات تأديبية، فإن قضاة المجلس بقبولهم الإستئناف قد خرخوا القانون، مما يتوجب نقض القرار المطعون فيه¹.

¹- القرار رقم:116049 المؤرخ في:24-01-1995، الصادر عن الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا، منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الخاص، بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، سنة 1997، ص من 173 إلى 176.

الفرع الرابع : الشروط الشكلية لرفع الدعوى

جاء في المادة 13 من القانون العضوي: 11-05 المؤرخ في 17 جويلية 2005 المتعلق بالتنظيم القضائي¹، تقسم المحكمة إلى أقسام، إلى جانب القسم المدني، والأقسام الأخرى يوجد القسم الإجتماعي، وهذا القسم يوجد بالمحكمة، يترأسه قاضي بمساعدة المحلفين يتكلف بالفصل في القضايا الإجتماعية.

الدعوى هي أداة أو الإمكانية القانونية سنها المشرع اعترافا منه بحق الأفراد من أجل الدفاع عن حقوقهم المتنازع حولها أو حقوقهم المهدة من طرف الغير، قد يكون هذا الأخير شخصا طبيعيا أو معنويا، فالدعوى هي قواعد إجرائية وشكلية لا علاقة لها بالحق، فهدها حماية الحق والاعتراف به من طرف السلطة القضائية حتى تضمن السلطة المطلقة²، لقد عرف جمهور الفقهاء الدعوى، بأنها الوسيلة القانونية لصاحب الحق في الالتجاء إلى القضاء لتقرير حقه أو حمايته، من خلال هذا التعريف فإن صاحب الحق يتمت بالحرية في استعمال هذه الوسيلة من عدم استعمالها³.

لكن لقبول الدعوى يجب أن تتوفر الشروط التي حددتها المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي تنص على " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم يكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، ويثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو المدعى عليه كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون"، وعليه فإن الدعوى العمالية مهما كان موضوعها يجب ان تقوم على مجموعة من الشروط، أولا، ويجب أن تتضمن صحيفة الدعوى مجموعة من البيانات ثانيا.

أولا: شروط رفع الدعوى العمالية: لم يحدد القانون رقم: 90-04 المعدل و المتمم شروط خاصة بهذه الدعوى، خاصة وأن المادة 503 من ق إ م إ، تحيل إلى الأحكام العامة، والتي جاء فيها، ترفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي، بعريضة إفتتاح دعوى طبقة للقواعد المقررة قانونا، وعليه فإن نستعرض الشروط العامة، والشروط الخاص بالدعوى المتعلقة المترتبة عن عقد العمل.

1-الشروط المتعلقة بالدعوى العمالية: هذه الشروط حددها المشرع في نص المادة: 13 من ق إ م إ، ويتعلق الأمر بالصفة والمصلحة، والأهلية، والإذن عندما يشترطه القانون، وفيما يلي نستعرض هذه الشروط.

1-2: شرط المصلحة: هي المصلحة القانونية أو المنفعة التي يحققها صاحب الحق، وهي كذلك المصلحة القانونية التي يقرها القانون، ويتحقق ذلك عندما تكون الدعوى العمالية تستند إلى مركز قانوني يحميه القانون، والمصلحة قد تكون مادية أو قانونية، كالعامل الذي يطالب من المحكمة إلغاء قرار التسريح

¹- قانون عضوي رقم: 11-05 المؤرخ في المتعلق بالتنظيم القضائي ج. ر العدد 51، سنة 2011، المعدل والمتمم بموجب القانون العضوي رقم: 17-06 المؤرخ في 27-03-2017، ج. ر العدد 20 سنة 2017 .

²- هلال العيد، المرجع السابق، ص، 150.

³- عمر بن سعيد، محاضرات في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الخصومة القضائية، سنة 2019، ص 13.

الذي خالف احكام القانون، أو الأجير الذي يطالب من المحكمة إثبات علاقة عمل، للمطالبة بالتعويضات الناتجة عن التسريح...

2-1: شرط الصفة: المقصود بالصفة أو المصلحة المباشرة، كما يطلق عليها في بعض التشريعات، أن يكون رافع الدعوى هو صاحب الحق أو المركز القانوني المراد حمايته، أو من ينوب عنه، كالوصي بالنسبة للقاصر والوكيل بالنسبة للموكل¹، فالصفة يجب أن تتوفر في المدعي بإعتباره رافع الدعوى، كما يشترطها القانون كذلك في المدعى عليه، خاصة وأن اغلب المدعى عليهم في القضايا العمالية هم أشخاص إعتباريون كالمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري، والجمعيات، و النقابات، والتي تستوجب دائما، وتحت طائلة عدم القبول تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الاجتماعي، وصفته وممثله القانوني أو الاتفاقي.

فالقانون يرتب أثارا قانونية في حالة تخلف الصفة في كل من المدعي والمدعى عليه، ويتمثل في عدم قبول الدعوى، ويثير القاضي تلقائيا انعدم الصفة في المدعى أو المدعى عليه.

3-1: شرط الأهلية الإذن: يشترط القاضي الأهلية لمباشرة دعوى أمام القضاء بصفة عامة، ولرفع دعوى أمام القسم الإجتماعي خاصة، فالأهلية في مجال التقاضي تعني صلاحية أهلية الخصم وصلاحيته لإكتساب المركز القانوني ومباشر إجراءات الخصومة، والإذن يعد كذلك لرفع الدعوى يتطلبه القانون، فالمطالبة بالحق قد يباشره الشخص بنفسه²، وقد ينوب عنه غيره، وهو التقاضي لفائدة الغير، و القانون يشترط في بعض الدعاوى الإذن، وفي حالة تخلفه يترتب رفض الدعوى.

2- الشروط الخاصة بالدعوى العمالية: ويتعلق الأمر بالأجال المحددة لرفع دعوى، وكذلك التاريخ المحدد لرفع دعوى وتحديد اول جلسة، كما يشترط القانون إصاق الدمغة في الدعاوى الإجتماعية بالدمغة في القضايا التي يكلف بها المحامين، و نتناول هذه الشروط بالتفصيل.

1-2: أجل رفع الدعوى الاجتماعية: عملا بأحكام المادة: 504 من ق إ م إ، فإن الدعوى الإجتماعية المتعلقة بالمنازعة العمالية، والتي يشترط فيها القانون عرض النزاع على مكاتب المصالحة، يجب أن ترفع في أجل ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

2-2: تحديد أول جلسة في ميعاد خاص: خلافا للقواعد العامة في رفع الدعوى التي يجب احترام أجل عشرين (20) يوما على الأقل بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور، والتاريخ المحدد لأول جلسة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، لكن عندما يتعلق الأمر بالدعاوى الاستعجالية، فإن الأجل تخفض

¹- عمر بن سعيد، المرجع السابق، ص 16.
²- هلال العيد، المرجع السابق، ص 158، 159، 160.

إلى أسبوع أو الساعات، كما أنه خلافا لهذه القاعدة فغن الدعاوى العمالية عملا بنص المادة:505 من ق إ م إ، تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى، كما يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال.

2-3: إصاق العريضة بدمغة: هذا الشرطورد في نص المادة:119 من القانون رقم:17-11 المؤرخ في 27-12-2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 التي جاء فيها "تنشأ دمغة مهنية تسمى "دمغة المحامي"، يتعين على كل محامي إصاقها بالعرائض القضائية ورسائل التأسيس تحت طائل عدم قبول، وتعفى من هذه الدمغة قضايا المساعدة القضائية"¹.

بناء علي ما سبق فإن القضايا الاجتماعية التي يكلف بها المحامين يجب أن تحمل دمغة المحامي، فهذه الأخير توضع في جميع عرائض افتتاح الدعوى أمام القسم الاجتماعي، كما توضع الدمغة في رسائل التأسيس في القضايا السالفة الذكر، كما توضع الدمغة في مذكرة الجواب التي يتقدم بها المدعى عليه أو المدخل في الخصام أو المتدخلين²، كما تلصق الدمغة في الطلبات الرامية إلى استصدار الأوامر القضائية، الأوامر على العرائض أو أمر الأداء، أمر استبدال خبير، أمر تصفية مصاريف قضائية التي تقدم من طرف المحامين أمام الأقسام الاجتماعية³، وتعفى من الدمغة القضايا التي يكلف بها المحامين في إطار المساعدة القضائية، وعند الإخلال بهذه الأحكام، فإن الدعوى ترفض لفساد الإجراءات.

ثانيا: البيانات الأساسية التي تتضمنها العريضة الاجتماعية: لم يحدد قانون 90-04 الشروط المطلوبة لرفع دعوى اجتماعية، رغم أن هذا الخير يتضمن بعض الأحكام الإجرائي، الأمر الذي يدفعنا بالرجوع إلى أحكام ق إ م إ، إجزاء في لأحكام التمهيدية لهذا لقانون، في نص المادة 9 أن الأصل في إجراءات التقاضي أن تكون مكتوبة، وجاء في الفصل الثاني من الباب الأول في عريضة افتتاح دعوى، في نص المادة 14 "ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة وموقعة ومؤرخة وتودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد النسخ تساوي عدد الأطراف".

كما جاءت المادة 15 من نفس القانون، يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلا البيانات الآتية:الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، اسم ولقب المدعي وموطنه، اسم ولقب وموطن المدعي عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له، الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الاجتماعي، وصفته وممثله القانوني أو الاتفاقي، عرضا موجزا عن الوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى، الإشارة عند الاقتضاء، إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى.

¹ - القانون رقم:17-11 المؤرخ في 27-12-2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج. ر العدد 76 سنة 2017.

² - بالنسبة للعرائض والمذكرات الجوابية ورسائل التأسيس التي تقدم أمام المحكمة، قيمة الدمغة مقدرة 200 دج.
³ - بالنسبة المخلف الطلبات الرامية إلى استصدار الأوامر القضائية، أمام مختلف الجهات القضائية، المحكمة أو المجلس أو المحكمة الإدارية، أو مجلس الدولة قيمة الدمغة مقدرة: 100 دج .

فالعريضة الاجتماعية تقيد حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم ورقم القضية وتاريخ أول جلسة، يسجل أمين الضبط رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الافتتاحية، ويسلمها للمدعي بغرض تبليغها رسميا للخصوم، حتى تنعقد الخصومة العمالية.

الفصل الثالث: الوقاية من النزاعات الجماعية والحق في الإضراب.

إن الاعتراف للعمال بحقوقهم في الإضراب كأداة للدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية، لم تكن تلقائياً، ولم يستفيد منه العمال دفعة واحدة، بل كان نتيجة نضالات عمالية قاسية، خاضها العمال ضد المستخدمين طيلة عقود من الزمن، الأمر الذي أدبى الاعتراف بالإضراب كمكسب للطبقة العاملة، الذي اتخذ أبعاد وطنية ودولية¹.

الحرية النقابية أقرها الدستور والاتفاقيات الدولية، التي صادقت عليها الجزائر، منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاقيات المنظمة للعمل الدولية رقم: 87، 98، ولقد عرفت فرنسا إنشاء التنظيمات النقابية منذ سنة 1895²، خلال هذه السنة تم تأسيس أول نقابة عمالية، تحت إسم الكونفدرالية العامة للعمل، C G T، بعد سنوات أنشأت تنظيمات أخرى بتسميات مختلفة³.

أهم ما يميز التنظيمات النقابية، أنها منظمات مهنية، والمقصود بذلك أن هذه التكتلات تتكون من العمال الذين يمارسون نشاط مهني، وأن النقابة تدافع على مصالح من أعضائها، وهي ذات طابع تمثيلي، والخاصية الثانية التي تمتاز بها المنظمة المهنية مستقلة والانضمام إليها يكون بصفة إرادية واختيارية، فهذه المنظمات مستقلة عن الهيئة المستخدمة، ومستقلة عن الدولة، ويتم إنشاءها بحرية وفي غياب التصريح المسبق، ولا يمكن حل هذه التنظيمات من طرف الإدارة⁴.

من ثانياً فإن مسألة الحرية النقابية في الجزائر، مصدرها الدستور في نص المادة: 70 الدستور المعدل في سنة 2016، كما أن هذه الحرية مصدرها الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر ويتعلق الأمر بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية⁵، واستناد للاتفاقية رقم: 98 الصادرة من الاتفاقية الدولية للعمل، العمال يجب أن يستفيدوا من الحماية العادلة ضد كل تصرف يؤدي إلى التفرقة ويعرقل الحرية النقابية في مجال التشغيل⁶، بما أن مسألة الحماية الجماعية لحقوق العمال مرتبط أساساً

¹ - دليّة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقاً لأحكام قانون العمل الجزائري، منشور بمجلة معارف، دورية تصدر عن المركز الجماعي العقيد أكلي محمد محند أو لحاج، البويرة، الجزائر، العدد 09 لشهر ديسمبر 2010، ص من 83 إلى 108.

² - Catherine Puigelier, Droit du travail, Les relation collectives, édition DALLOZ 1999, Page, 21,22 .

³ - بعد تأسيس الإتحادية العامة للعمل، أنشأت في سنة 1919، نقابة أخرى تحت تسمية، الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسحين، CFTC، وفي سنة 1995، أنشأت نقابة أخرى، تسمى المجلس الوطني لأرباب العمل الفرنسيين، CNPF، وفي سنة 1949 تأسست نقابة أخرى تحت تسمية القوة العاملة FO، وتتكون من العمال المنشقين عن نقابة الأم، C G T، كما ظهرت نقابة أخرى في سنة 1922 تدعى CGTU، والتي ضم العمال المشقين عن منظمة C G T، وهذا التنظيمات مازلت تنشط في فرنسا إلى يومنا هذا إلى جانب نقابة أخرى، إتحادية التربية الوطنية، FEN، والإتحاد النقابي الموحد، FSU، والإتحادية الدولية للعمل، CMT، إلى غير من النقابات.

⁴ - Jean Maurice Verdier, Alain Cœurt, Marie- Armelle Souriac, Op .cit , Page 56 , 57.

⁵ - المادة 22 الفقرة الأولى من العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية، والتي جاء فيها، لكل فرد حق في تكوين الجمعيات مع الآخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات و الإنضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

⁶ - Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jeammaud, Op.cit. , Page 623.

بإنشاء النقابات، ومن جهة أخرى تساهم هذه التنظيمات في حل النزاعات الجماعية، فإن دراسة هذا الفصل تقتضي البحث عن التنظيمات النقابية و دورها في حل النزاعات في المبحث الأول، وفي المبحث الثاني الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب.

المبحث الأول: التنظيمات النقابية ودورها في حل النزاعات الجماعية وتسويتها

إن الاعتراف للعمال بحقوقهم في الإضراب كأداة للدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية، لم تكن تلقائياً، ولم يستفيد منه العمال دفعة واحدة، بل كان نتيجة نضالات عمالية قاسية، قادها العمال ضد المستخدمين طيلة عقود من الزمن، الأمر الذي أدب الاعتراف بالإضراب كمكسب للطبقة العاملة، الذي اتخذ أبعاد وطنية ودولية¹.

تعد المفاوضات الجماعية الأداة الوحيدة التي دفعت العمال للتكتل، وتكوين نقابات لمواجهة الاستغلال الرأسمالي، وانتهج العمال هذه الوسيلة عن طريق الحوار الاجتماعي، قدموا أسلوباً جديداً في العمل الجماعي، فأصبحت المفاوضات الجماعية أفضل وسيلة وأكثر فاعلية لتنظيم علاقة العمل خلال إبرام الاتفاقيات عمل جماعية وتعتبر هذه الأخيرة الوسيلة المثلى لحكم علاقات العمل²، وفي الكثير من الأحوال فإن الاتفاقية الجماعية تحدد طرق تسوية الخلافات الجماعية.

تؤسس التنظيمات النقابية بحرية ويتم إيداع القانوني الأساسي، وقائمة الأعضاء المؤسسين، وهم المكلفين بإدارة وتسيير التنظيم، ويعبر القضاء الفرنسي أن النقابة موجودة من تاريخ إيداع القانون الأساسي في الإدارة المختصة، وتتمتع النقابة بالشخصية المعنوية، وتتمتع كذلك بحق الدفاع عن المصالح الجماعية والفردية أمام مختلف الجهات القضائية.

النزاع الجماعي في العمل هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة في العمل، ولم يجد تسويته بين العمال، وعندما يستمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة، وعليه نتناول في المطلب الأول النظام القانوني النقابية، وفي المطلب الثاني، الوقاية النزاعات الجماعية.

المطلب الأول : النظام القانوني للتنظيمات النقابية

يقصد بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية تمكين العمال وأصحاب العمل على سواء ، في مهنة أو مشروع أو قطاع النشاط من تنظيم أنفسهم ضمن جمعية أو منظمة تعرف بالنقابة، والتي من خلالها يمارس فيها العمال كافة الصلاحيات من أجل التفاوض مع أصحاب العمل أو ممثليهم حول كافة الأحكام والشروط والقواعد بعلاقات العمل الفردية و الجماعية³.

¹- دليلا بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، منشور بمجلة معارف، دورية تصدر عن المركز الجماعي العقيد أكلي محمد محند أو لحاج، البويرة، الجزائر، العدد 09 لشهر ديسمبر 2010، ص من 83 إلى 108.

²- كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 119.

³- أحمية سليمان، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية ، مقال، منشور بالمجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الإقتصادية والسياسية، مجلة سداسية تصدر عن جامعة الجزائر، كلية الحقوق، الجزائر، العدد 4 لسنة 2010، ص 73.

يعين ممثلي النقابة عن طريق النقابة، ويحدد القانون الشروط التي تتوفر في كل ممثل، منها السن، ويجب أن يكون الممثل يشتغل بالمؤسسة، ولا يشترط القانون الأقدمية في العمل أو الرتبة، ولا تتنافي مهمة التمثيل مع منوب العمال، ولا يجوز تعيين ممثلين للنقابة إلا بالنسبة التي يشتغل فيها على الأقل 50 عاملا، أما المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن 50 عاملا، فتمثل عن طريق ممثل المستخدمين الذي يقوم بدور المندوب النقابي¹.

يمثل مبدأ الحرية النقابية أساس التشريع النقابي في الوقت الحالي، ويعبر كذلك مظهرا من مظاهر الحماية التي يحرص عليها العمال والحرفيون بصفة خاصة، ويعني مبدأ الحرية النقابية التسلم بحق الأشخاص الذين يزولون نشاطا مهنيا في تكوين جمعياتهم المهنية المسماة اصطلاحا بالتنظيمات النقابية².

تتشكل هذه التنظيمات من عدة أجهزة، الجمعية العامة، هي التي تقوم بتعيين المسيرين، والذين يسهرون على ضمان إدارة النقابة، والجمعية العامة تتخذ القرارات الهامة، كما تتكون هذه التنظيمات المنخرطين وهم الذين يرغبون في تدعيم النشاط النقابي ويتمتعون ببعض الإمتيازات، ويجب على كل منخرط دفع اشتراكات، الهدف من النقابة هو الدفاع مصالح المادية والمعنوية للطبقة الشغيلة، سواء كانت هذه الحقوق جماعية او فردية³.

كما أن النقابات العمالية تنشأ مستقلة عن المستخدم، وبعيدا عن أي تأثي، ومن خلال هذا المطلب نستعرض شروط تأسيس النقابات العمالية، ثم الأحكام الخاصة بممثلي النقابات ، وكيفية تسييرها، وفي الأخير حل هذه التنظيمات النقابية.

الفرع الأول :شروط تأسيس النقابات.

النقابات مجموعة هي تنظيمات الهدف منها الدفاع عن حقوق العمال، وتمثيل المصالح، المهنية لأعضائها، وهي هيئات ذات طابع مهني، وتختلف عن الجمعيات، من الناحية القانونية و التنظيمية، كما أن هذه التنظيمات ليست خاصة بالعمال الأجراء فحسب بل يمتد نشاطها إلى العمال المستقلين، كنقابة أرباب العمل، والتي تتولى الدفاع مصالح الهيئات المستخدمة⁴، فالحق في التفاوض الجماعي له علاقة بالنظام النقابي المعمول به في الدولة، ذلك أن هذا الحق هو جزء من حقوق نقابية أخرى، مثل حق التعبير وحق المشاركة في التسيير وحق التقاضي وحق التمثيل....⁵

¹ - Catherine Puigelier, Op.cit. , Pages36,37.

² - ثوابتي إيمان ريما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، إسكندرية مصر، الطبعة الأولى سنة 2016، ص17.

³ - Catherine Puigelier ,Op.cit. , Page 22, 23.

⁴ - Jean Mouly , Droit du travail,Op.cit. , Page 200.

⁵ - أحمية سليمان، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المفهومالخلفية التاريخية والقانونية ، مقال، المرجع السابق، ص 73.

تقوم التنظيمات النقابية على مبدأ الانتخاب، بحيث يتم انتخاب كل من ممثلي العمال، في مختلف القطاعات الفلاحية والتجارية والصناعية، والمهن الحرة، والشركات المدنية، وهؤلاء الممثلين يتم انتخابهم لمدة 2 سنتين غير قابلة للتجديد، فالهيئات المستخدمة يجب عليها في كل سنتين الإعلان عن تجديد ممثلي العمال، وكل مؤسسة تتوفر على أكثر من 11 عامل إلى 25 تمثل بمندوب واحد¹.

يخضع تأسيس النقابات بصفة عامة للحرية، بحيث يجتمع العمال الذين يشتغلون ضمن الهيئة المستخدمة، والنقابات تؤسس بحرية بدون تدخل السلطات العمومية، ولا يشترط لإذن المسبق من هذه السلطة، فشروط التأسيس لا تفرض تدخل السلطة إلا إيداع القانون الأساسي عند السلطة، البلدية، المقاطعة، وليس للدولة حق التدخل في تسيير وتأطير النقابة، فلا يسمح القانون بالحل الإداري لهذه التنظيمات، كما ان القانون يسمح للنقابات التكتل والتجمع محليا او وطنيا²،

النقابات في الجزائر تخضع لقانون رقم:90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم:90-30 المؤرخ في:21-12-1991، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي³، يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى الذي تجمعهم مهنة واحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع نشاط واحد، الانضمام إلى نقابة للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية، وعليه نستعرض من خلال هذا الفرع أهداف النقابة ، ثم شروط تأسيس النقابات .

أولا : أهداف النقابات العمالية : يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة ثانية، أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية الهدف منها حماية مصالح العمال ضد التجاوزات المحتملة من طرف المستخدمين، والدفاع عن مصالحهم الجماعية و الفردية، من أجل استقرار الأجور، ورفع المطالب من أجل تحقيق التوازن في المصالح بين العمال و الهيئات المستخدمة.

ثانيا: تأسيس التنظيمات النقابية: يمكن للأشخاص الذي تجمعهم مهنة واحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع نشاط واحد، الانضمام إلى نقابة للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية، ولهذا الغرض فيجب على هؤلاء الأشخاص أن يؤسسوا تنظيما نقابيا عندما تتوفر فيهم الشروط التالية: أن يكونوا من جنسية جزائرية، الأصلية أو المكتسبة منذ أكثر من (10) سنوات على الأقل، ان يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية، أن يكونوا راشدين، أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، أن يمارسون نشاطا له علاقة بالتنظيم النقابي.

¹ - Brigitte Hess-Fallon , Anne-Marie Simon Op.cit. , Pages ,186,187.

² - Jean Mouly , Droit du travail, Op.cit. , Page 201.

³ - القانون رقم:90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم:91-30 المؤرخ في:21-12-1991، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج . ر العدد

يرفق تصريح بتأسيس التنظيم النقابي ملف يشمل، قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة، والإدارة، وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم، وعناوينهم الشخصية، نسختان مصادق عليها طبق الأصل من القانون الأساسي، محضر الجمعية العامة التأسيسية، استفتاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقة التنظيم.

يؤسس التنظيم النقابي بعد عقد جمعية عامة تأسيسية تضم الأعضاء المؤسسين، يودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضاء المؤسسين، يودع التصريح لدى مصالح الولاية التي يوجد بها مقر التنظيم النقابي ذات الطابع البلدي، او المشترك بين بلديات أو الولاية، أو يودع الملف لدى وزير العمل والضمان الاجتماعي عند يتعلق الأمر بتأسيس تنظيم نقابي ذات الطابع المشترك بين الولايات او الوطني.

بعد إيداع تصريح التأسيس لدى الجهة المختصة، ولاية أو وزارة، تسلم السلطة وصل تسجيل تصريح من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين، (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف.

الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بممثلي النقابات

فيما يتعلق بالامتيازات التي يتمتع بها مندوبي العمال، و المندوبين النقابيين، حرية التنقل، في الأوقات المخصصة لنشاطاتهم، ويتم إعلام الرئيس السلمي في أي وقت ، ولا يجوز لهؤلاء الممثلين إعلام المستخدم عندما يتعلق الأمر بنشاط يتعلق بالجنة المؤسسة، ويتمتعون في إطار نشاطهم بالحماية، ويقوم المستخدم بتسخير كافة الوسائل اللازمة لضمان الحماية وحسن سير نشاط المؤسسة، فالإجراءات التأديبية الخاصة بممثلي المستخدمين، ومندوبي النقابة يختلف عن الإجراءات التأديبية الخاصة بالعمال الآخرين، وبالنتيجة لا يجوز للمستخدم تعديل عقد العمل الخاص بالعمال المحمي، دون الموافقة على ذلك من طرف العامل، ولا يجوز الخصم من أجره، وان هذه الإجراءات تحكمها قواعد خاصة في قانون العمل ، المادة 418 الفقرة 18، والمادة: 1-436، والمادة 8-436، وهذا من اجل ضمان حماية ممثلي النقابة ومثلي العمال في مواجهة أي تعسف بمناسبة أداء المهام¹، وعليه يمكن أن تتعلق هذه الأحكام بالتسهيلات التي تمنحها الهيئة المستخدمة، والحماية التي يتمتع بها المندوبين النقابيين ونستعرض ذلك فيما يلي :

أولا : التسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين: استقطب موضوع الحق النقابي اهتمام العديد من الدول، وكذا المنظمات الدولية، ليمثل حقا أساسيا من حقوق الإنسان، معترف به ومنصوص عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمواثيق الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة، وخصته العديد من الاتفاقيات الصادرة

¹-- Jean Mouly , Droit du travail, Op.cit. , Pages115,116 ,117.

عن منظمة العمل الدولية بالتنظيم ، لتشكل بذلك حرية إنشاء النقابات، ولانضمام إليها وحرية ممارسة النشاط النقابي مبدئياً أساسياً¹.

بناء عليه فإن القانون رقم:90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، في نص المادة 46 منه ، يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي للممارسة مهامهم النقابية، كما يستفيد المندوب النقابي من ساعات العمل التي يستغرقها في الاجتماعات التي يتم عقدها بمبادرة من المستخدم، أو التي يقبلها المستخدم بناء على طلب المندوب النقابي، كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوب النقابي من المشاركة في ندوات و مؤتمرات التنظيمات النقابية، وفي ملتقيات التنظيم النقابي.

يجب على المستخدم أن يباشر مع التنظيمات النقابية التمثيلية مع الهيئة المستخدمة مفاوضات حول، الشروط التي يمكن بموجبها أن يحصل أعضاؤها في حدود معدل معين بالنسبة لعدد مستخدمي الهيئة المستخدمة، على الانتداب قصد ممارسة، لمدة محددة، وظائف الدائم في خدمة التنظيم النقابي، الذي ينتمون إليه، مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم او في منصب ممثل أو اعلى، عند انتهاء هذه الفقرة.

الشروط والحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة المكلفين بمسؤوليات داخل هياكلهم النقابية المذكورة أنفاً، أن يعينوا دون فقدان مرتبهم من أجل المشاركة في الاجتماعات النظامية لهيئتهم القيادية ولممارسة مسؤوليتهم النقابية، الشروط والحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية، المنوه إليها أعلاه، والمكلفين بمسؤوليات داخل تنظيماتهم النقابية، ان يعينوا دون فقدان المرتب من أجل المشاركة المبررة في الاجتماعات النقابية التي تعقد خارج الهيئة المستخدمة

يجب على المستخدم ان يضع تحت تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية، المذكور أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها، ولوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة، يضع المستخدم تحت تصرف التنظيم النقابي التمثيلي محلاً ملائماً، إذا كان التنظيم يضم أكثر من 150 عضواً، يمكن التنظيمات النقابية لعمال الأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني ان تستفيد من إعانات الدولة، في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس و الكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.

ثانياً : حماية المندوبين النقابيين: هذه الحماية مقررة في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، وذلك في نص المادة 22 الفقرة الثانية²، كما أن هذه الحماية تضمنها نص لمادة 50 من قانون 90-14 المعدل

¹- ثوابتي إيمان ريما سرور، المرجع السابق، ص 397.

²- لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق، إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحريةهم.

والمتمم، لا يجوز لأحد ان يمارس تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمال والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية، وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية.

كما أن القانون منع ضد العمال ضغوطات وتهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته، ولا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيف ما كان نوعها.

تختص التنظيمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض، ولا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي، بسبب نشاطات النقابية وفقا للتشريع المعمول به، وعندما يقوم المندوب النقابي بالإخلال بواجباته المهنية، يمكن للمستخدم أن يباشر إجراءات تأديبية ضده، بعد إعلام التنظيم النقابي المعني، ويعتبر كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام هذا القانون، باطلا وعديم الأثر، ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه جميع حقوقه، بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة.

في نفس السياق فإنه لا بد من إخطار النقابة بالأفعال المنسوبة للمندوب النقابي قبل مسألتة عن ما ارتكبه من أخطاء وعزله بدون إتباع هذه الإجراءات يعد خرقا للقانون، إذ ذهبت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ: 2016-11-03 بنقض و إبطال القرار المطعون فيه الصادر عن محكمة أرزيو بتاريخ: 2013-05-08¹.

¹- وقائع القضية أن المدعو (ب ، أ) كان يشتغل بالشركة الجزائرية العمانية للإسمنت شركة ذات أسهم ، تعرض للتسريح التعسفي، وطعن في قرار التسريح أمام محكمة أرزيو ، ورفع دعوى أمام القسم الإجتماعي، يلتزم من هذه الأخيرة إلغاء قرار التسريح، وقضت المحكمة ابتدائيا ونهائيا بتاريخ: 2013-05-08 ، بإلزام المدعى عليها بأن تدفع مبلغ قدره: 400.000 دج تعويض عن التسريح التعسفي ورفض ما زاد عن ذلك من الطلبات لعدم التأسيس، وكان هذا الحكم موضوع الطعن بالنقض من طرف المدعي، وقضت المحكمة العليا بتاريخ: 2016-11-03 في الشكل قبول الطعن بالنقض وفي الموضوع نقض و إبطال الحكم المطعون فيه الصادر عن القسم الإجتماعي لمحكمة أرزيو بتاريخ: 05-08-2013 و إحالة القضية والأطراف على نفس الجهة القضائية مشكلة من هيئة أخرى للفصل فيها من جديد طبقا للقانون، بما أن الحكم إستند على الفقرة الرابعة من المادة 73 من قانون 11/90 المتعلقة بالتسريح لأسباب إقتصادية، وإستندت المحكمة العليا في قرارها على الوجه المأخوذ من إنعدام الأساس القانوني للحكم بدعوى أن قاضي الموضوع لم يناقش المواد 53 و 56 و 59 من القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، بحيث لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيف ما كان نوعها بسبب نشاطاته النقابية ، كما أن المادة 54 من نفس القانون التي تنص على أنه في حالة إخلال مندوب نقابي بأحكام المادة: 52 من نفس القانون فإنه يمكن للمستخدم أن يباشر إجراء تأديبيا ضده بعد إعلام المنظمة النقابية، وطالما أن هذا الإجراء لم يحترم من طرف المستخدم وسأيره في ذلك قاضي الموضوع لما قضي على الطاعنة بالتعويض عن التسريح التعسفي طبقا لنص المادة: 4/73 من قانون 11/90 ورفض إعادة إدماج الطاعن في منصب عمله ، يعد الحكم خالي من الأساس القانوني ويتعين نقضه وإبطاله، قرار رقم: 1057714 الصادر بتاريخ: 2016-11-03 عن المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية ، منشور بمجلة المحكمة العليا العدد الثاني سنة 2016 ص من 360 إلى 363.

الفرع الثالث: تسيير النقابات، وحلها.

كل تنظيم نقابي يجب أن يكون له قانون أساسي تحت طائلة البطلان، ويتضمن القانون الأساسي على الخصوص، هدف التنظيم النقابي وتسميته ومقره، طريقة التنظيم ومجال اختصاصها الإقليمي، وفئات الأشخاص وامهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه، حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء، وعليه فإن القانون الأساسي للتنظيم النقابي هو الذي يحدد طرق وإجراءات التسيير، كما يبين القانون رقم: 90-14 المعدل والمتمم إجراءات حل التنظيم النقابي، وعليه نستعرض قواعد تسيير التنظيم النقابي أولاً، ثم إجراءات حل التنظيم النقابي ثانياً.

أولاً: قواعد تسيير التنظيم النقابي: تجدر الإشارة إلى أن طريقة تسيير التنظيم النقابي تحدد ضمن القانون الأساسي، وعلى هذا الأساس فإن قواعد إدارة التنظيم النقابي وإجراءات مراقبته، يحدد في قانونه الأساسي، كما يحدد هذا الأخير كذلك قواعد حساب التنظيم النقابي وإجراءات رقابتها والموافقة عليها، فإن عملية التدقيق في حساباته يحدد ضمن القانون الأساسي.

يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، ولتنظيم النقابي كذلك نائب قانوني يكفل بتسيير نشاط التنظيم، ويحق كذلك لأي عضو في التنظيم النقابي أن يشارك في قيادة التنظيم وإدارته ضمن قانونه الأساسي ونظام الداخلي وأحكام هذا القانون، لتنظيمات النقابية مداخل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي، وتتكون هذه الموارد من اشتراكات أعضاءها، المداخل المرتبطة بنشاطاتها، الهيئات والوصايا.

ثانياً: إجراءات حل التنظيم النقابي: يحد كذلك القانون الأساسي القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إدارياً، و القواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة، يمكن حل التنظيم النقابي عن طريق القضاء، وذلك بناء على دعوى تباشرها السلطة العمومية المعنية، وفي هذه الحالة يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل التنظيم النقابي، إذا كان يمارس نشاطاً، ويتم توقيف أي تنظيم نقابي ووضع أختام على أملاكه، وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها، وتنتهي هذه التدابير بقوة القانون.

في حالة رفض الجهة القضائية الدعوى، بصرف النظر عن أي سبيل آخر للطعن، يمكن أن يحل التنظيم النقابي إدارياً أو يعلن عن حله بالطرق القضائية، ويعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى، من السلطة العمومية، أو من أي طرف آخر، عندما يمارس التنظيم النقابي نشاطات مخالفة للقوانين أو تلك التي تنص عليها قوانينه الأساسية، ويسرى تاريخ إعلان هذا الحل من تاريخ إعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن جميع طرق الطعن، يمكن للمحكمة ان تأمر بمصادرة أملاك التنظيم النقابي، موضوع الحل بناء على طلب النيابة العامة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.

المطلب الثاني : الوقاية النزاعات الجماعية.

إن للتنظيمات النقابية دور هام في الوقاية من النزاعات الجماعية، وبهذه الصفة، فإن القانون رقم:90-04 المعدل والمتمم حدد آليات، من أجل الوقاية من النزاعات الجماعية، وبحكم وظيفة النقابة فإنها تساهم بشكل مباشر، في حل هذه الخلافات التي قد تحصل بين العمال وأصحاب العمل، وفي حالة عدم إتفاقهم على تعديل شروط العمل فيلجأ العمال إلى الإضراب للضغط على أرباب العمل وحملهم على القبول بمطالبهم¹ .

لتفادي النزاعات الجماعية في العمل يعقد مستخدمو وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون من خلالها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة ، تدل عبارة ممثلي العمال على الممثلين النقابيين للعمال، أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين ، وإذا اختلف الطرفين 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 تكون هناك إجراءات اتفافية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، من خلال هذا المطلب نستعرض آليات تسوية الخلافات الجماعية في العمل، ويتعلق الأمر، بالمفاوضة المباشرة، والمصالحة، والوساطة والتحكيم، ونستعرض كل هذه الوسائل ضمن فروع.

الفرع الأول: المفاوضة المباشرة

تعتبر من وسائل التسوية الودية لحل الخلاف الجماعي في العمل، هذه الآلية محددة في نص المادة 4 الفقرة الثانية من القانون رقم:90-02 المعدل والمتمم، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ، ومن خلالها يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يعالجون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العامة داخل الهيئة المستخدمة.

تعد هذه الاجتماعات الدورية أسلوبا مباشرا للحوار بين الأطراف المتنازع لتبادل الآراء لتفادي الخلاف واقتراح الحلول المناسبة للوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح²، كما تعد المفاوضة المباشرة إجراء اختياري، عملا بنص المادة: 4 من قانون 90-02، التي تحيل بشأن إجراءات تسوية النزاع الجماعي في العمل للاتفاقيات الجماعية .

¹- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، سنة 2009، ص 567.

²- سلامة عبد النواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة 2002، ص 213.

الفرع الثاني: إجراءات المصالحة .

تعد المصالحة إجراء إجباريا اختياريا وسابقا على أي شروع في الإضراب، بحيث يمكن لطرفي الخلاف مباشرة إجراءات المصالحة الاتفاقية المدرجة في الاتفاقيات الجماعية أو العقود التي يكون الجانبين طرفا فيها، وفي حالة عدم وجود إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، فإن النزاع يرفع إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، وذلك عملا بنص المادة: 5 من القانون رقم: 90-02¹.

كل النزاعات الجماعية في العمل تخضع لإجراءات المصالحة، وتكون هذه الأخيرة إما اتفاقية أو تنظيمية، كما أن الاتفاقيات القطاعية عادة ما تتضمن شروط وإجراءات المصالحة، تحدد الاتفاقيات الجماعية كيفية إجراء ذلك، وعن طريق المصالحة يتم تقريب وجهات النظر بين العمال والمستخدم ، وإجراءات المفاوضات من أجل حل النزاع الجماعي، وعند نهاية المصالحة يتم تحرير محضر عند الاتفاق، وفي حالة عدم المصالحة يجب أن يتضمن المحضر نقاط الخلاف المستمرة².

عن طريق هذا الإجراء يقوم طرفا النزاع الجماعي في العمل بطرح النزاع على لجنة متساوية الأعضاء تتكون من ممثلين الهيئة المستخدمة، وممثلي العمال ، مع إشراك ممثلي السلطات العمومية، فهذا الإجراء يمكن أن يكون في شكل إتفاق أو محد في الإتفاقية الجماعية، أو في اتفاقية خاصة، وهذه اللجنة يمكن ان تكون وطنية أو جهوية³.

فالمصالحة إذا هي آلية قانونية لتسوية الخلاف الجماعي في العمل من خلالها يرفع النزاع الجماعي في العمل في العمل إلى مفتش العمل المختص إقليميا، ويقوم مفتش العمل وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعني طرفي النزاع في العمل في أول جلسة للمصالحة في أجل أربعة أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها .

يجب على طرفي الخلاف الحضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، عند إنقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام إبتداء من تاريخ أول جلسة، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفين ، وتدون فيه جميع المسائل المتفق عليها ، كما تدون فيها المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت ، وتصبح المسائل التي إتفق عليها نافذة من اليوم الذي يريد عنها الطرف الأكثر إستعجالا لدى كتابة ضبط بالمحكمة المختصة إقليميا ، في حالة فشل المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للأطراف اللجوء إلى الوساطة .

¹ - دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص 86.

² - Catherine Puigelier , Op.cit. , Page229,230.

³ - François Duquesne, Op.cit. , Page 331, 332.

الفرع الثالث: إجراءات الوساطة .

الوساطة هي إجراء تسوية الخلافات الجماعية، فالوساطة تجري وديا بين الخصوم وتسعى لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين، وتهدف إلى التوفيق بين أطراف النزاع بصورة ودية¹، ويتم إسناد حل الخلاف لشخص آخر يختاره أطراف بحكم الوظيفة أو بحكم الإختصاص أو الكفاءة ، ويقدم إقتراح لحل النزاع في شكل توصيات، يختار الطرفين الوسيط، أو الوزير من بين قائمة الشخصيات المعروفة، وتتمتع هذه الشخصية بالكفاءة، وتقترح مجموعة من التوصيات لحل النزاع المطروح .

التوصيات ملزم للأطراف النزاع، وسيلة من وسائل حل الخلاف الجماعي في العمل وهي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعي الوسيط ويشتركان في تعيينه، يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بالمهمة ، ويتعين عليه كتمان السر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد إطلع عليها أثناء قيامه بالمهمة ، وتقوم بمساعدة الوسيط مفتشية العمل المختص إقليميا بناء على طلبه، ويعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده إقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

الفرع الرابع: إجراءات التحكيم .

هو وسيلة لحل الخلاف الجماعي في العمل من خلاله يقوم أطراف النزاع بتعيين شخص الذي يجتمع لحل الخلافات المتعلقة بتفسير أو تنفيذ نص قانوني أو تنظيمي أو أي إتفاق جماعي، ويحقق لحل النزاع المحتمل، والتحكيم قد يكون بعد فشل المصالحة أو بعد فشل الوساطة²، ومن خلاله يقرر أطراف النزاع الجماعي من خلال تعيين شخص يسمى المحكم وهي الأخير يقترح الحلول المناسبة لحل النزاع الجماعي، ويهدف التحكيم إلى إنهاء النزاع الجماعي بقرار تصدره اللجنة التحكيمية، ويكون هذا القرار ملزما لأطراف النزاع، بالرغم ما يحتويه قرار التحكيم من إجحاف في حق أحدهم³.

إجراء التحكيم إختياري، لكن المحكم قرار مسبب ويفصل في النزاع بناء على تفسير نصوص قانونية، وتنظيمية وتطبيق قواعد العدالة، ويمكن الطعن في الحكم التحكيمي أمام المحكمة العليا للتحكيم، والتي يرأسها نائب رئيس مجلس الدولة، والتي تتكون من أربع مستشاري الدولة، وأربع قضاة برتبة مستشار، ويمكن أن تتصدي بإلغاء الحكم التحكيمي نتيجة الإخلال بتطبيق القانون⁴.

¹ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 576.

² - François Duquesne, Op.cit. , Page, 332.

³ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 581.

⁴ - Jean Mouly , Droit du travail, Op.cit. , Page 260.

في حالة إتفاق الطرفين على عرض النزاع التحكيم تطبق الأحكام المنصوص عليها من المواد 1006 إلى 1038 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مع مراعاة الأحكام الخاصة بهذا الأحكام الخاصة بهذا القانون، يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين المحكمين، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين والكل ملزم بتنفيذه.

في حالة الوصول إلى الاتفاق الودي لحل الخلاف يحزر الأطراف محضر بتدخل مفتش العمل المختص بالتنسيق مع السلطة المحلية التي تم إخطارها بمحتوى النزاع من الأطراف التي كانت تبحث عن الحل الودي للخلاف الجماعي.

المبحث الثاني: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضرابوتسويته.

من أهم المكاسب التي حققها العمال الحق النقابي بشقيه حق التنظيم، وحق التفاوض، هذه الحقوق مكنتهم من الوقوف في وجه مالكي وسائل الإنتاج موقف قوة جماعية، لا يمكن تجاهل تأثيراتها السلبية أو الإيجابية على العملية الإيجابية بصفة عامة¹، كما أن الحق في الإضراب ما هو إلا ثمرة هذه الجهود التي خاضتها الطبقة الشغيلة طيلة عقود من الزمان.

يقصد بالإضراب إمتناع العمال جماعيا بصورة مؤقتة عن العمل الواجب عليهم بمقتضى عقود العمل، وذلك من أجل الضغط على أرباب العمل او على السلطات العامة لتحقيق مطالب مهنية أو إجتماعية، كما يعتبر أيضا إضرابا عند إقدام رب العمل على غلق المؤسسة لفترة زمنية للضغط على العمال قصد القبول بشروط العمل، التي يرغب في تحقيقها².

إن الإعتراف للعمال بحقهم في الإضراب كأداة للدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية والمهنية والإجتماعية، لم تكن تلقائيا، ولم يستفيد منه العمال دفعة واحدة، بل كان نتيجة نضالات عمالية قاسية، قادها العمال ضد المستخدمين طيلة عقود من الزمن، الأمر الذي أدببالإعتراف بالإضراب كمكسب للطبقة العاملة، الذي إتخذ أبعاد وطنية ودولية³، فممارسة حق الإضراب ليس مطلقا، بل يخضع لشروط، يجب على العمال إحترامها، كما الحق في الإضراب ليس حتميا، بل وهو نتيجة لإستمرار الخلاف الجماعي وفشل آليات تسويته، حتى ولو شرع العمال في الإضراب يبقى حق التفاوض قائما و مستمرا، فالعمال خلال فترة الإضراب يجب عليهم التقيد ببعض الشروط .

¹ - أهمية سليمان، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المفهومالخلفية التاريخية والقانونية ، مقال، المرجع السابق، ص 59.

² - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 569.

³ - دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، منشور بمجلة معارف، دورية تصدر عن المركز الجماعي العقيد أكلي محمد محند أو لحاج، البويرة، الجزائر، العدد 09 لشهر ديسمبر 2010، ص من 83 إلى 108.

عندما يستمر الخلاف الجماعي بعد إستنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة وفي غياب طرق أخرى لتسوية النزاع، يلجأ العمال للإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام القانون، وفيما يلي نتناول إجراءات اللجوء إلى الإضراب المطلب الأول، ثم تسوية الإضراب في المطلب الثاني.

المطلب الأول : إجراءات اللجوء إلى الإضراب .

عندما يقوم العمال بشن إضراب، فإن المستخدم يلتزم بعدم استخلاف العمال المضربين، في هذا الشأن فإن المستخدم لا يجوز له إبرام عقود العمل محددة المدة مع عمال آخرين لاستبدال العمال المضربين، كما يمنع عليه في نفس الإطار ان يتخذ أي إجراء من إجراءات تحويل العمال الغير مضربين إلى أماكن العمال المضربين، فهذه العقود باطلة، ولا يمكن للمستخدم إبرام عقد من الباطن مع مؤسسات أخرى أثناء فترة الإضراب¹.

أثناء فترة الإضراب فإن المستخدم يفقد ساعات العمل، لأن خلال هذه الفترة يتوقف العمال عن العمل، ولا يجوز للمستخدم المطالبة بتعويض هذه الساعات المفقودة، وهذه القاعدة تعد من النظام العام، والذي يمنع أي اتفاق مع النقابة عند نهاية الإضراب يقضي بتعويض الساعات المفقودة خلال فترة الإضراب، غير أنه إذا كان الإضراب دفعت إليه ظروف خارج المؤسسة، فإن العمال يفرض عليهم تعويض الساعات المفقودة خلال فترة الإضراب وفي حالة رفض العمال يقوم المستخدم بالخصم من أجر العامل، ومن خلال هذا المطلب نتناول، موافقة جماعة العمال على الإضراب، في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني، الإشعار المسبق بالإضراب ، و في الفرع الثالث القيود الواردة على حق الإضراب.

الفرع الأول : موافقة جماعة العمال على الإضراب.

لم يعرف لنا القانون الإضراب إلا أن محكمة النقض الفرنسية عرفت، بأنه التوقف العمال عن النشاط بإرادتهم بناء على بناء على مطالب مهنية، والتي رفض صاحب العمل التكفل بها²، تستدعي جماعة العمال المعنيين من ممثلي العمال إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة بعد إعلان المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمرة والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة لإدارية المعنية بناء على طلبهم.

يوافق العمال على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل، وفي هذه الحالة يتخذ العمال قرار الشروع في الإضراب بصورة ديمقراطية وحررة، بعيدا عن أي إكراه

¹ - Catherine Puigelier , Op.cit. , Pages 207,208.

² - Catherine Puigelier , Droit du travail , Les relations collectives , édition DALLOZ ,1999, Page 190.

أو ضغط ، ولا يكون قرار الشروع في الإضراب نهائيا إلا بالتوصل إلى موافقة أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة.

الفرع الثاني : الإشعار المسبق بالإضراب .

يقصد بالإشعار إعلام المستخدم ، ومفتشية العمل المختصة إقليميا مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب ، ويضمن الإشعار الأسباب التي دفعت العمال إلى الإضراب، ومكان الإضراب، وتاريخه، وساعة بدايته ، وبين العمال المدة المحدودة أو المفتوحة، فبداية الإضراب لا تكون في تاريخ إقراره وإنما في اليوم الموالي لنهاية مهلة الإخطار¹.

يشرع في الإضراب المتفق عليه وفقا لشروط السابقة لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا تحديد هذه المهلة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه، يلتزم ممثلو العمال بمجرد إيداع إشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشأة و الأملاك وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذا المهام.

خلال فترة الإضراب يوقف أثار علاقة طوال مدة الاتفاق الجماعي عن العمل، ويمنع أي تعين للعمال خلال فترة الإضراب استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير عند رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة، ويعاقب القانون على حرية العمل²، خلال فترة الإضراب تنقطع علاقة العمل، وخلال هذه الفترة لا يمكن تسريح أو توقيع جزاء تأديبي في حق العمال المضربين، وخلال فترة الإضراب فإن السلطة التأديبية للمستخدم محدودة بقوة القانون، وفي حالة اتخاذ أي إجراء تأديبي من طرف المستخدم ضد العمل، فإن القاضي الاستعجالي يتصدىبالغائه³.

الفرع الثالث: القيود الواردة على حق الإضراب.

رغم أن حق الإضراب مكرس في الدستور والاتفاقيات الدولية، ولا يجوز للدولة فرض قيود للحد من هذه الحرية، كما أن هذا الحق يعد ضمن الحريات الأساسية للمواطن، إلا انه مع ذلك ليس حقا مطلقا، لا يخضع لأية قيود في ممارسته، بل خلافا لذلك فإن هذا الحق مقيد بعدة اعتبارات سياسية، واجتماعية، واقتصادية، وامنية، هذه المبررات تشكل قيودا ذات قيمة دستورية، تنص عليها أغلب الدساتير الحديثة، وتحيل تنظيمها وتحديدها إلى القانون⁴، فبالرجوع إلى أحكام القانون رقم:90-02 المعدل

¹ -- دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص 92.

² - المادة: 56 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، المعدل والمتمم، يعاقب من إلى كل بغرامة مالية تتراوح ما بين: 500.00 إلى 2.000.00 وخمسة عشر يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا، أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون.

³ - François Duquesne, Op.cit. , Page 332, 333.

⁴ - دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص 95.

والمتمم، فقد يمنع فئة من العمال في ممارسة لإضراب، كما يفرض على العمال الإلتزام بالحد الأدنى للخدمة، كما يجوز للمستخدم تسخير العمال، وندناول ذلك فيما يلي:

أولاً: المنع الكلي من ممارسة الإضراب: يمكن للسلطات العمومية المختصة الحد من الإضراب عن طريق إصدار قرارات التسخير، وتبلغ هذه القرارات بصفة فردية أو جماعية للعمال المضربين، فالتسخير يلزم العمال باستئناف العمل، وفي حالة عدم الامتثال لهذه القرارات يخضع العمال لإجراءات تأديبية تصل إلى حد التسريح بدون تعويض¹.

جاء في نص المادة:43 من القانون رقم:90-02 يمنع اللجوء إلى الإضراب في الميادين والأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على القضاة، المواطنين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون الخارجية، الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون، وتسوى الخلافات الجماعية لهذه الفئة عن طريق المصالحة أو التحكيم الذي تباشره اللجنة الوطنية لتحكيم .

ثانياً: تقديم الحد الأدنى للخدمة: يتمثل الحد الأدنى للخدمة في أن العامل المضرب يمكن أن يؤمر بأداء كل عمله أو جزء مع انه مضرباً، يقع على عاتق العمال المضربين احترام الحد الأدنى من الخدمة، وفي هذا السياق فإن حق الإضراب ليس مطلقاً، بل يجب على العمال تقديم الخدمة الدني، خاصة إذا كانت الخدمة من النشاطات الحيوية للفرد والدولة، كالإعلام العمومي والنقل، والصحة، حتى لا يكون تقديم الحد الأدنى للخدمة يشكل خرقاً للنظام العام، ويخضع مسألة تقديم الحد الأدنى للخدمة عند الإضراب لتقدير السلطة العامة، فهذه الأخيرة مكلفة فقط بالسهر على تطبيق النصوص التنظيمية، فكل قرار يخالف هذا المبدأ يخضع لرقابة القاضي الإداري².

ثالثاً: تسخير العمال من طرف المستخدم: يمكن للسلطات العمومية المختصة الحد من الإضراب عن طريق إصدار قرارات التسخير، وتبلغ هذه القرارات بصفة فردية أو جماعية للعمال المضربين، فالتسخير يلزم العمال باستئناف العمل، وفي حالة عدم الامتثال لهذه القرارات يخضع العمال لإجراءات تأديبية تصل إلى حد التسريح بدون تعويض³، لا يكون التسخير مشروعاً إلا إذا كان مبرراً بوجود

¹ - Catherine Puigelier , Op.cit. , Page 225,226.

² - Catherine Puigelier , Op.cit. , Page ,226.

³ - Catherine Puigelier , Op.cit. , Page 225,226.

ضرورات حيوية تستدعي اللجوء إليه، وجود تهديد على جزء من الإقليم، أو قطاع حيوي في البلاد، وجود مساس جسيم يعرقل استمرار المرفق العام¹.

يتم اللجوء إلى التسخير، حسب المشرع الجزائري، في إطار الأحكام المنصوص عليها في القانون المدني، حيث تقوم السلطات العامة مهمة اتخاذ إجراء تسخير الأملاك والخدمات من أجل ضمان استمرار سير المرافق العمومية، وكذا في الحالات الاستثنائية والاستعجالية، ويتخذ هذا القرار بصورة انفرادية أو جماعية بموجب قرار كتابي موقع من طرف الوالي أو السلطة العامة.

رابعاً: تقيد ممارسة حق إضراب بمبدأ حرية العمل: عملاً بالشروط الخاصة بالممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية التي يعد الإضراب احد صورها وعناصرها، فإنه يمنع على العمال المضربين إجبار العمال الغير مضربين أو الضغط عليهم أو ممارسة أساليب أخرى من أجل التوقف عن العمل، وتكون عرقلة المضربين لحرية العمل عن طريق القيام بالإضراب مع احتلالاً لمكان العمل، وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم استصدار أمر بإخلاء أماكن العمل، يقدمه لدى القاضي الاستعجالي المختص إقليمياً، ويمكن أن يصدر أمر بالإخلاء من طرف رئيس المحكمة أو القاضي المكلف بالقسم الاجتماعي، في غياب نص يحدد الاختصاص النوعي.

خامساً: ضمان سلامة الأشخاص و الممتلكات: يترتب عن الإضراب عامة توقف العمال عن النشاط داخل المؤسسة، وإذ تبع ذلك أعمال عنف أو تخريب أو الإضرار أو الاعتداء على الأشخاص والممتلكات، يعاقب القانون على مرتكبي هذه الأفعال، كما يعد ذلك خطأ جسيماً يترتب عنه التسريح دون استفادة مرتكبي الأفعال من علاوات لإخطار، كل عامل تسبب عمداً في إحداث الأضرار المادية تصيب البنايات والمنشآت، والآلات والمواد الأولية والأشياء التي لها علاقة بالعمل².

المطلب الثاني: تسوية لإضراب.

جاء في نص المادة: 45 من القانون رقم: 90-02 المعدل و المتمم، المشار إليه أعلاه، يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة لإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما، يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيط، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات تسوية خلافهما، إذا بدأت من مواقعها صعوبات في المفاوضات وتمنح للوسيط مدة زمنية للأطراف لتقديم اقتراحاتهم، وإذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة، يمكن لسلطات المعنية المذكورة سابقاً، إحالة الخلاف على اللجنة الوطنية لتحكيم .

¹ - دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص 100.

² -- دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص 103.

يمكن للقضاء تعليق لإشعار بالإضراب، عندما يتلقى المستخدم الإشعار بالإضراب له ان يترك أجل الإشعار ينتهي، وبالتالي يشرع العمال في تنفيذ قرار الإضراب كما له الحق في اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لطلب تعليق الإشعار ووقف الإضراب على أساس عدم الإجراءات والشروط السابقة على أضراب، وهذا يتم وفقا للقواعد المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أو يكون الطلب على أساس عدم مشروعية المطالب ومعقوليتها، وبذلك يقوم القاضي الاستعجالي بتعليق الإشعار ومنع الإضراب ومن وقوعه.

بالرغم من ان طرفي النزاع في الدعاوى العمالية وهما العامل وصاحب العمل، وأن حق التقاضي مكفول لهما بحكم القانون، فإننا نرى بأن الدعاوى العمالية تحاد أحادية الجانب بالنسبة لمن يقوم برفعها أمام القضاء، ويعني ذلك أنها رفع دائما من العامل ضد المستخدم والسبب في ذلك يعود إلى طبيعة النزاع ذاته، وإلى الضرر الناجم عنه، وإلى المسبب فيه، القضايا العمالية التي تعرض على المحاكم تصدر بشأنها أحكام في الموضوع من جهة، ومن جهة ثانية فإن المتصفح لتشريع العمل يلاحظ جليا عدم النص فيه على قضايا ذات طابع استعجالي ماعد حالة واحدة تضمنها قانون 90-02، وحسب هذا النص فإن الفصل في طلب العمال لأماكن العمل من العمال المضربين بمقتضى أمر استعجالي، ذلك توخيا للسرعة وحرصا من المشرع على إزالة كل ما من شأنه ان يؤدي إلى عرقلة حرية العمل¹.

يعتبر إضرابا تعسفيا عندما يقيم التشريع حضرا على طائفة من العمال في القطاعات الحساسة من ممارسة الإضراب، ومن أهم الحالات التي يعتبرها القضاء الفرنسي من حالات الإضراب التعسفي توقيف النهائي لإنتاج السلع الضرورية التي تعد من الاحتياجات الأساسية، أو عندما يمارس العمال هذا الحق دون توقف وبغير اللجوء إلى وسائل التسوية، ويلحق الإضراب إضرارا بالمؤسسة²، ويجوز للمستخدم رفع دعوى استعجالية عندما يري بأن الإضراب غير مشروع، فالقاضي يجوز له أمر العمال المضربين للأماكن، لكن لا يجوز له أن يأمر العمال بمواصلة العمل، ويجوز للقاضي أن يأمر العمال باستئناف العمل في حالة ما إذا كان توقف العمال نتج عن الإضراب³.

¹ - عمارة نعرورة، اختصاص القضاء المستعجل في المواد الاجتماعية، مقال منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الخاص الجزء الأول، سنة 1997، ص26،27،28.

² - François Duquesne, Op.cit. , Page 330.

³ - Catherine Puigelier, Op.cit. , Page 209.

الخاتمة : في الأخير نخلص بأن قانون العمل يشمل على عدة مواضيع متماسكة، ونحن من خلال هذه المحاضرة اقتصرنا فقط على المفاهيم الأساسية والضرورية التي تهم الطالب من خلالها استعرضنا في البداية لتعريف قانون العمل وتطوره ومصادره وعلاقته بسائر القوانين الأخرى، وضمن المحور الثاني تناولنا علاقات العمل الفردية، وآليات تسوية المنازعات في العمل، منه إجراءات التسوية الودية، أو رفع النزاع أمام القضاء، معتمدين في ذلك على القانون الجزائري، والقانون المقارن.

في نفس المحاضر تناولنا علاقات العمل الجماعية ومنازعاتها، بما لهذه العلاقات من أهمية والدور الذي تلعبه النقابات في حماية المصالح المشتركة للعمال، ونظرا لأهمية العلاقات الجماعية، استعرضنا دور النقابات في حل النزاع، وآليات الوقاية من النزاعات، والشروط المسبقة للإضراب، معتمدين على بعض الاجتهادات القضائية الوطنية، فهذه المحاضرة أقيمت على السنة الثانية من التعليم الأساسي للحقوق، لسنة الجامعية 2018-2019.

رغم أن قانون العمل الجزائري انتقل من النظام التأسيسي بعد التحولات السياسية والاقتصادية التي عرفت الجزائر في بداية التسعينات، إلى النظام التعاقدية الذي تخلصت من خلاله على العمل من مبدأ سلطان القانون إلى مبدأ سلطان الإرادة، الذي تقوم فيه علاقة العمل على العقد والاتفاقيات الجماعية، إلا أن هذه الأحكام عاجزة عن أداء وظيفتها، الأمر الذي يقتضي إعادة النظر في أحكام قانون العمل من عدة جوانب.

تجدر الإشارة إلى أن قانون العمل الحالي إستمد أحكامه من النظام التعاقدية، يضمن نسبيا نوعا من العدالة في الجوانب المتعلقة بتحقيق التوازن عند إبرام عقد العمل، كما يوفر الحماية عند إثبات علاقة العمل، كما يعتمد في على الجانب التفاوضي في وضع شروط أخرى، وجاء أحكام قانون العمل لضمان حقوق العمال، في ظل الانتقال من النظام الاقتصادي الاشتراكي إلى نظام الاقتصاد الحر، حيث استمر العمل بهذا القانون لمدة تزيد عن ثلاث عقود، رغم إخضاع هذه المنظومة القانونية لعدة تعديلات إلا أن هذه الأخيرة لا تستجيب لمطالب العمال من عدة جوانب من جهة، كما أن هذه الأحكام عاجزة عن أداء وظيفتها، من جهة ثانية، الأمر الذي يقتضي إعادة النظر في أحكام قانون العمل من عدة جوانب، لذلك فإن قانون العمل لا يخلو من النقائص ويمكن إبرازها فيما يلي :

أولا: أن المنظومة القانونية الحالية المتعلقة بالعمل تتضمن عدة قوانين و أحكام متشابكة من الصعب التحكم فيها، وهي في حقيقة الأمر هي قانون واحد، تم تنظيمه في عدة نصوص قانونية.

ثانيا: رغم أن قانون العمل الحالي خطى خطوة إيجابية في وضع قواعد قانونية أمره من أجل حماية حقوق العمال، لا سيما المتعلقة بالتسريح التعسفي، والأجر، إلا أن هذه النصوص غير قادرة لمواجهة التحديات الاقتصادية الراهنة، خاصة وأن الأجور أصبحت لا تلبى حاجيات العمال في مختلف قطاعات النشاط.

ثالثاً: إن التطور السريع لقانون العمل أدي إلى وضع أجهزة الرقابة منها مفتشية العمل، لأجهزة المكلفة بالمصالحة، وآليات الأخرى لرقابة، فإن هذه الوسائل ليست كافية لفرض سيطرتها في الجانب الرقابي، وأصبحت في الوقت الحالي لا تستجيب للتطور الاقتصادي، وضمان تحقيق التوازن بين أطراف العقد.

رابعاً: ضمان استقلالية النقابة، يعد من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الدولة الحديثة، وهي الهيئة الرسمية الحاكمة، وتظهر هذه الاستقلالية في عدم تدخل الدولة عند التأسيس، والتنظيم والتسيير والحل، رغم وجود النصوص القانونية لتكريس هذه الحقوق، إلا أن هذه النصوص القانونية لا يتمتع أصحابها بالحماية اللازمة لمواجهة التعسفات المفروضة في الميدان.

خامساً: الحرية النقابية تعد من المبادئ الأساسية، التي يضمنها الدستور، والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، إلا أن هذه الحرية مقيدة في العديد من المجالات، فالدولة عادة ما تضع قيوداً بما يخالف هذا المبدأ، هذه النقائص تفرض حتماً إعادة النظر في قانون العمل وفقاً لهذه التوصيات:

أولاً: قوانين العمال السائدة تقتضي تدخل المشرع من أجل وضع قانون موحد، يشمل علاقات العمل الفردية والجماعية، والحق النقابي، والأجهزة المكلفة بالرقابة، مع وضع قواعد موحدة خاصة بمنازعات العمل أمام الجهات القضائية، بالموازاة مع قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانياً: تزويد المنظومة التشريعية المتعلقة بالعمل بحقوق أخرى من أجل ضمان استقرار واستمرار مناصب العمل، لمواجهة ظاهرة التسريح التعسفي، ووضع إطار لتحديد الأخطاء التأديبية، وضع نظام خاص بالأجور، يتمشى مع الظروف الاقتصادية واجتماعية لمواجهة القدرة الشرائية.

ثالثاً: توسيع دور الأجهزة التنظيمية المكلفة بالرقابة في العمل، لا سيما مفتشية العمل وتدعيم هذا الجهاز بواسطة أدوات فعالة ومستمرة للرقابة، منح صلاحيات أخرى لمكاتب المصالحة، في رقابة أماكن العمل ورفع المخالفات إلى الجهات القضائية.

رابعاً: تجسيد الحرية النقابية، وإزالة كافة القيود المفروضة عند تأسيس النقابات العمالية، ووضع نظام مستقل للتسيير والتنظيم، ولا يجوز حل النقابة إدارياً، حتى تتماشى هذه الحرية وفقاً لما حددته الإتفاقيات الدولية، وتحين المنظومة التشريعية في هذا المجال، وإرساء قواعد أثر مرونة لإزالة العقبات التي تواجه النقابات فعلياً.

خامساً: رغم وجود تنظيمات نقابية تسهر على حماية المصالح المشتركة للعمال، إلا أن هذه الحماية غير كافية في ضمان حماية هذه المصالح، الأمر يستوجب بالضرورة تعزيز دور النقابات، في حماية مصالح العمال، بتقوية مراكزها، ومنح للتنظيمات العمالية صلاحيات واسعة في الإشراف والتدخل، **هذا وإن أصبنا فمن الله وإن أخطأنا فمن و الشيطان.**

والله الموفق على ذلك .

قائمة المراجع :

أولا : الكتب

أ- باللغة العربية:

- 1- انور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، طبعة ثانية، سنة 2002.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1998.
- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1998.
- 4- عمر بن سعيد، محاضرات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الخصومة القضائية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، سنة ، 2919.
- 5- عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، طبعة ثانية، سنة 2002.
- 6- عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، إسكندرية ، مصر سنة 2010.
- 6- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية – تطبيقية – مقارنة ، دار هومة، الجزائر سنة 2004.
- 7- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، سنة 2003.
- 8- ثوابتي إيمان ريما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، إسكندرية مصر، الطبعة الأولى، سنة 2016.
- 9- هلال العيد، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجزء الأول، الطبعة الثانية منشورات ليجوند، سنة 2019.
- 10- صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، مطبعة المعارف، الطبعة الثانية، سنة 2007.
- 11- الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الإجتماعية، الطبعة الأولى سنة 2009/2008.
- 12- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، سنة 2009.
- 13- طيب قابيلي، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، النظام القضائي الجزائري، دار بالقيس للنشر، الجزائر، سنة 2019.
- 14- مصطفى قويدري، عقد العمل، بين النظرية والممارسة، دار هومة ، الجزائر سنة 2010.
- 15- محمد الشريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان، أركان عقد العمل، دار النهضة العربية ، سنة 2008.
- 16- معزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة، سنة 2018.

17-سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الإجتماعي، دار هومة ، 2019.

18-رشيد واضح، علاقات العمل، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، 2002.

ب: الكتب باللغة الفرنسية: Les ouvrages :

1- Brigitte Hess-Fatton , Anne-Marie Simon, Droit de Travail , édition SIREY , 13^e 2001.

2-Catherine Puigelier , Droit du travail , Les relations collectives , édition DALLOZ ,1999.

3- Corinne Pizzio-Delaporte, Droit de Travail, Édition Vuibert , 1997.

4 - Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jeammaud, Droit du Travail, édition Dalloz, 21^eédition.

5-Jean-Maurice Verdier, Alain Cœurt,Marie- Armelle Souriac, Droit de Travail , DALLOZ 11^e , 1999.

6-- Jean Mouly , Droit du travail, édition, Bréal, 6^e 2012 .

7-FrançoisDuquesne , droit du Travail, Gualino édition , 2000.

ثانيا: الرسائل الجامعية:

1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون، كلية الحقوق جامعة الجزائر، سنة 2008.

2- عبد الكريم بوحميده، مفتشيات العمل، ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2018.

3- برحال أمال، التسريح التأديبي في القانون الجزائري والمقارن، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر، سنة 2018.

4- سلامة عبد النواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة 2002.

ثالثا: المقالات:

أ- باللغة العربية :

1- أحمية سليمان، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المفهوم ...الخلفية التاريخية والقانونية، مقال منشور بالمجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، مجلة سداسية تصدر عن جامعة الجزائر، كلية الحقوق، الجزائر، العدد 4 لسنة 2010، ص 59 إلى 104.

2- عبد السلام ذيب، محاضرة بعنوان علاقات العمل في التشريع الجديد، منشورة بمجلة المحكمة العليا، العدد الخاص، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، ص من 22 إلى 42.

- 3- عمارة نعرورة، اختصاص القضاء المستعجل في المواد الاجتماعية، مقال منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الخاص، بالغرفة الإجتماعية، الجزء الأول، سنة 1997، ص من 15 إلى 29.
- 4- دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، منشور بمجلة معارف، دورية تصدر عن المركز الجماعي العقيد أكلي محمد محند أو لحاج، البويرة، الجزائر، العدد 09 لشهر ديسمبر 2010، ص من 83 إلى 108.
- 5- فاطيمة محمد الرزاز، الأجر الأدنى للعامل في قانون العمل المصري، دراسة مقارنة بالقانون الفرنسي، مقال منشور في مجلة القانون والإقتصاد، العدد السادس والسبعون، ص من 699 إلى 737.
- 6- حسان نادية، النظام الداخلي في علاقات العمل، مقال منشور بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، العدد 1 سنة 2008، ص من 29 إلى 70.
- 7- حساين حميدة، في إمكانية تعديل بعض عناصر عقود العمل لتفادي التسريح لأسباب إقتصادية، مقال منشور بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص من 363 إلى 391.
- 8- كيراوني ضاوية، دور منظمة العمل الدولية في حماية الطفل في مجال العمل، مقال منشور بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، العدد 2 سنة 2012، ص من 374 إلى 407.
- 9- كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة معارف، مجلة سداسية، تصدر عن المركز الجامعي بالبويرة الجزائر، العدد 6 لشهر جوان 2009، ص من 119 إلى 135.
- 10- سرور محمد، نظرية التعسف و البطلان، في تشريع العمل الجزائري، مقال منشور بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، العدد الأولى سنة 2013، ص من 53 إلى 69.
- 11- واضح رشيد، إنهاء عقود العمل غير محددة المدة بين المشروعية و التعسف، مقال منشور بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، العدد 2 سنة 2011، ص من 166 إلى 229.

ب- باللغة الفرنسية:

-Abdesselem Dib, Les solutions jurisprudentielles aux problème posés par l'application de l'article 73/ 4 de la loi 90-11 , article publie a la revue de la cour suprême , numéro 2 , année 2001, Page, du 31 à 40.

رابعاً: النصوص التشريعية والتنظيمية:

أ- النصوص التشريعية:

أ-1: النصوص التشريعية.

1-1-الدستور :المرسوم الرئاسي، رقم :96-438 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق ل 7 ديسمبر 1996، المعدل و المتمم.

2-1-الإتفاقيات الدولية :

-القانون رقم: 89-08 المؤرخ في: 25-04-1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية الاجتماعية والثقافية، والعهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والبرتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي بالحقوق المدنية والسياسية.

- المرسوم الرئاسي رقم: 06-58 المؤرخ في: 11-02-2006، المتعلقة بالمصادقة على الإتفاقية المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة.

3-1:النصوص القانونية :

1-3-القوانين العضوية:

- قانون عضوي رقم: 11-05 المؤرخ في المتعلق بالتنظيم القضائي، المعدل و المتمم.

2-3-القوانين العادية :

- الأمر رقم: 75-58 المؤرخ في 26-09-1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

- القانون رقم: 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

- القانون رقم: 83-11 المؤرخ في: 02-07-1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل والمتمم.

- القانون رقم: 83-12 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

- القانون رقم: 83-13 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- القانون رقم: 83-14 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي.

- القانون رقم: 83-16 المؤرخ في : 02-07-1983 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الإجتماعية.

- القانون رقم: 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل

- القانون رقم: 90-03 المؤرخ في: 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم.

- القانون رقم: 90-04 المؤرخ في: 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية المعدل والمتمم

- القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

- القانون رقم: 90-14 المؤرخ في : 02-06-1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

- مرسوم رقم: 94-10 المؤرخ في : 26-05-1994 يحدث التقاعد المسبق.

- مرسوم التشريعي رقم: 94-11 المؤرخ في: 26-05-1994 الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية.

- الأمر رقم: 94-12 المؤرخ في: 26-05-1994 الذي يحدد نسبة إشتراك في الضمان الإجتماعي.

- الأمر رقم : 97-03 المؤرخ في : 11-01-1997 يحدد المدة القانونية للعمل.

- الأمر رقم:01-97-01 المؤرخ في:03-01-1997 يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ويحدد شروط منحه وكيفياته.
- الأمر رقم:03-06-03 المؤرخ في:15-07-2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- القانون رقم:08-08-08 المؤرخ في :08-08-08 المؤرخ في:23-02-2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.
- القانون رقم:09-08-09 المؤرخ في :21-02-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.
- الأمر رقم:01-15-01 المؤرخ في 23-07-2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.
- القانون رقم:11-17-11 المؤرخ في :27-12-2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018.

ب-النصوص التنظيمية :

ب-1 المراسيم الرئاسية:

- مرسوم الرئاسي 392-2000 المؤرخ في:06-12-2000، الذي كان يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- مرسوم الرئاسي رقم:03-467-03 المؤرخ في:02-12-2003 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- مرسوم الرئاسي رقم:06-395-06 المؤرخ في:12-11-2006 الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون
- مرسوم رئاسي رقم:11-407-11 المؤرخ في :29-11-2011 الذي يحدد الجر الوطني الأدنى المضمون.

ب-2- المراسيم التنفيذية:

- مرسوم التنفيذي رقم:90-46-90 المؤرخ في :30-01-1990، الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- مرسوم التنفيذي رقم:90-385-90 المؤرخ في :24-11-1990، الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون .
- مرسوم التنفيذي رقم:91-272-91 المؤرخ في 10-08-1991 يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة .
- مرسوم التنفيذي رقم:92-112-92 المؤرخ في:14-03-1992، الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- مرسوم تنفيذي رقم:94-34-94 المؤرخ في :18-01-1994 يتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة.
- مرسوم تنفيذي 94-77-94 المؤرخ في :09-04-1994، الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- مرسوم تنفيذي رقم:97-152-97 المؤرخ في :10-05-1997 الذي حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون
- مرسوم تنفيذي رقم:18-185-18 المؤرخ في 10 جويلية 2018 الذي يحدد قيمة دمغة المحاماة وكيفيات تحصيلها.

خامسا: الاجتهادات القضائية :

- قرار رقم: 116049 المؤرخ في: 24-01-1995، الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الخاص، بمنازع اتالعملو الأمرضالمهنية، الجزء الثاني، سنة 1997، صمن 173 إلى 176.
- قرار رقم: 886313 الصادر بتاريخ: 13-07-2014 عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الأول سنة 2015 ص من 372 إلى 374.
- قرار رقم: 941209 الصادر بتاريخ: 09-07-2015 عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية المنشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني سنة 2015، ص من 253 إلى 257 .
- قرار رقم: 997369 الصادر بتاريخ: 08-10-2015 عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني سنة 2015، ص من 258 إلى 262.
- قرار رقم: 0974178 بتاريخ: 08-09-2016 في الشكل قبول الطعن وفي الموضوع رفض الطعن، قرار رقم: 0974178 المنشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني سنة 2016 ص من 307 إلى 310.
- قرار رقم: 1074201 الصادر بتاريخ: 13-07-2016 الصادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، منشور بمجلة المحكمة العليا العدد الثاني سنة 2016، ص من 345 إلى 348.
- قرار رقم: 1057714 الصادر بتاريخ: 03-11-2016 عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، منشور بمجلة المحكمة العليا العدد الثاني سنة 2016 ص من 360 إلى 363.

الفهرس

4.....	مقدمة
6.....	الفصل الأول: مفهوم قانون العمل
7.....	المبحث الأول: مفهوم ومصادر قانون العمل
7.....	المطلب الأول : مفهوم قانون العمل، وخصائصه
8.....	الفرع الأول : تعريف قانون العمل
9.....	الفرع الثاني : نطاق تطبيق قانون العمل
9.....	الفرع الثالث : أهمية قانون العمل
9.....	أولا : الأهمية الاجتماعية لقانون العمل
9.....	ثانيا : الأهمية الاقتصادية لقانون العمل
10.....	الفرع الرابع : خصائص قانون العمل
10.....	أولا : الصيغة الأمرة لقانون العمل
10.....	ثانيا : ذاتية المصدر
11.....	ثالثا : اتجاه قانون العمل نحو التدويل
11.....	رابعا : الواقعية وتنوع الأحكام
12.....	المطلب الثاني : مصادر قانون العمل
12.....	الفرع الأول : المصادر الداخلية
12.....	أولا : المصادر الرسمية
13.....	1- المبادئ الدستورية
13.....	2- النصوص القانونية
13.....	3- النصوص التنظيمية
14.....	4- الأحكام القضائية
14.....	5- القانون الإتفاقي (الإتفاقيات الجماعية)
15.....	ثانيا : المصادر التفسيرية أو المهنية
15.....	1- العرف والعادات المهنية

15.....	2- النظم الداخلية وتعليمات العمل
16.....	3- الآراء الفقهية
16.....	الفرع الثاني: المصادر الدولية
16.....	أولا: الاتفاقيات الدولية
18.....	ثانيا : الاتفاقيات الإقليمية
19.....	المبحث الثاني : نشأة وتطور قانون العمل، وعلاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى
19.....	المطلب الأول : نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر
20.....	الفرع الأول : مرحلة التسيير الإداري لعلاقات العمل
21.....	الفرع الثاني : المرحلة التسيير الاتفاقي لعلاقات العمل
23.....	المطلب الثاني: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى
23.....	الفرع الأول : علاقة قانون العمل بالقانون المدني وقانون الإجراءات المدنية والإدارية
23.....	أولا: علاقة قانون العمل بالقانون المدني
24.....	ثانيا : علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية
24.....	الفرع الثاني : علاقة قانون العمل بقانون الضمان الاجتماعي، والقانون الجنائي
25.....	أولا: علاقة قانون العمل بقانون الضمان الاجتماعي
26.....	ثانيا: علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي
27.....	ثانيا: علاقة قانون العمل بالقانون الإداري
28.....	الفصل الثاني : علاقات العمل الفردية
29.....	المبحث الأول: عقد العمل وأثاره
30.....	المطلب الأول : عقد العمل
31.....	الفرع الأول: تعريف عقد العمل
32.....	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل
32.....	أولا : عنصر العمل
32.....	ثانيا : عنصر الأجر
32.....	1- تعريف الأجر

- 2- الأسس التي يقوم عليها الأجر.....33
- 3- أهداف الأجر.....34
- 3- الإطار القانوني والتنظيمي للأجر.....34
- 4- الحماية القانونية للأجر.....36
- ثالثا: عنصر التبعية والإشراف.....37
- رابعا: عقد العمل من حيث المدة.....38
- 1- عقد العمل المحدد المدة.....38
- 2- عقد العمل الغير المحدد المدة.....40
- خامسا: مدة القانونية للعمل.....40
- الفرع الثاني: شروط صحة عقد العمل.....41
- المطلب الثاني: آثار المترتبة عن علاقة العمل الفردية.....42
- الفرع الأول: انعقاد علاقة العمل.....43
- أولا : المرحلة التجريبية.....43
- ثانيا: مرحلة التثبيت والترسيم.....44
- الفرع الثاني : إثبات علاقة العمل وتعديل عقد العمل.....44
- أولا : إثبات علاقة العمل.....44
- ثانيا: تعديل عقد العمل.....45
- 1- تعديل عقد العمل بناء على الإرادة المشتركة.....46
- 2- تعديل عقد العمل بناء على أسباب الاقتصادية.....46
- الفرع الثالث : تعليق علاقة العمل و إنهاءها.....46
- أولا :تعليق علاقة العمل.....46
- ثانيا: إنهاء علاقة العمل.....47
- 1- إنهاء علاقة العمل بناء على الإرادة المشتركة للطرفين.....48
- 1-1- البطلان أو الإلغاء القانوني.....48
- 2-1- العجز الكامل عن العمل.....48

48.....	3-1- إلغاء النشاط القانوني للمؤسسة.....
48.....	4-1- الإحالة التقاعد.....
49.....	5-1- الوفاة.....
49.....	2- الأسباب الخاصة بعلاقة العمل المحددة.....
49.....	1-2: حلول أجل العقد.....
49.....	2-2: إنهاء علاقة العمل قبل حلول الأجل.....
49.....	3- الأسباب الخاصة بالعلاقة الغير محددة المدة.....
50.....	1-3- الاستقالة.....
50.....	2-3:العزل بناء على أسباب تأديبية.....
52.....	الفرع الرابع : حقوق و واجبات العمال.....
52.....	أولا : حقوق العمال.....
53.....	ثانيا : واجبات العمال.....
54.....	المبحث الثاني : تسوية النزاعات الفردية في العمل.....
55.....	المطلب الأول : تسوية النزاعات الفردية بالطرق الودية.....
55.....	الفرع الأول: التسوية الودية في إطار الهيئة المستخدمة.....
56.....	الفرع الثاني : التسوية الودية للنزاع الفردي عن طريق المصالحة.....
56.....	أولا : تشكيل مكاتب المصالحة.....
58.....	ثانيا: الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة.....
58.....	ثالثا : الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة.....
59.....	رابعا: إجراءات المصالحة.....
60.....	الفرع الثالث: اختصاصات مفتش العمل.....
61.....	المطلب الثاني: التسوية القضائية للمنازعة الفردية.....
62.....	الفرع الأول : اختصاص النوعي للأقسام الاجتماعية.....
62.....	الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي للأقسام الاجتماعية.....
63.....	الفرع الثالث: الاختصاص الاستثنائي.....

64.....	الفرع الرابع : الشروط الشكلية لرفع الدعوى
64.....	أولا: شروط رفع الدعوى العمالية
65.....	1-الشروط المتعلقة بالدعوى العمالية
65.....	2-1: شرط المصلحة
65.....	2-1: شرط الصفة
65.....	3-1: شرط الأهلية الإذن
65.....	2- الشروط الخاصة بالدعوى العمالية
65.....	1-2: أجل رفع الدعوى الاجتماعية
66.....	2-2: تحديد أول جلسة في ميعاد خاص
66.....	3-2: إصاق العريضة بدمغة
66.....	ثانيا: البيانات الأساسية التي تتضمنها العريضة الاجتماعية
68.....	الفصل الثالث: الوقاية من النزاعات الجماعية والحق في الإضراب
70.....	المبحث الأول: التنظيمات النقابية ودورها في حل النزاعات الجماعية وتسويتها
70.....	المطلب الأول : النظام القانوني للتنظيمات النقابية
71.....	الفرع الأول : شروط تأسيس النقابات
72.....	أولا : أهداف النقابات العمالية
72.....	ثانيا: تأسيس التنظيمات النقابية
73.....	الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بممثلي النقابات
73.....	أولا : التسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين
74.....	ثانيا : حماية المندوبين النقابيين
75.....	الفرع الثالث: تسيير النقابات، وحلها
76.....	أولا: قواعد تسيير التنظيم النقابي
76.....	ثانيا: إجراءات حل التنظيم النقابي
77.....	المطلب الثاني : الوقاية النزاعات الجماعية
77.....	الفرع الأول: المفاوضة المباشرة

78.....	الفرع الثاني: إجراءات المصالحة.
79.....	الفرع الثالث : إجراءات الوساطة.
79.....	الفرع الرابع: إجراءات التحكيم.
80.....	المبحث الثاني: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وتسويته.
81.....	المطلب الأول : إجراءات للجوء إلى الإضراب.
81.....	الفرع الأول : موافقة جماعة العمال على الإضراب.
82.....	الفرع الثاني : الإشعار المسبق بالإضراب.
82.....	الفرع الثالث: القيود الواردة على حق الإضراب.
83.....	أولاً: المنع الكلي من ممارسة الإضراب.
83.....	ثانياً: تقديم الحد الأدنى للخدمة.
83.....	ثالثاً: تسخير العمال من طرف المستخدم.
84.....	رابعاً: تقييد ممارسة حق الإضراب بمبدأ حرية العمل.
84.....	خامساً : ضمان سلامة الأشخاص و الممتلكات.
84.....	المطلب الثاني: تسوية لإضراب.
86.....	الخاتمة.
88.....	قائمة المراجع.
94.....	الفهرس.