

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الرحمن ميرة بجاية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

محاضرات في قانون العمل

السنة الثانية

من إعداد

الدكتور معزير عبدالسلام

2016 - 2015

تمهيد :

نظرا للدور البارز الذي يكتسيه العمل في الحياة اليومية للفرد والمجتمع من خلال سد مختلف الحاجيات من جهة، ومساهماته في تطوير اقتصاد الدولة من جهة أخرى، فإن الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل القائمة بين العمال وأرباب العمل أصبح ضروريا لضمان حقوق الأطراف المتعاقدة وتحميلهم التزامات وفقا لسلطان الإرادة، الأمر الذي دفع بالدولة إلى التدخل لتنظيم علاقة العمل من خلال تقنينها بسن تشريعات متعلقة بها.

ومن ثم فقد أصبح قانون العمل يحظى باهتمام كبير، نظرا لازدياد تدخل وتطور وظيفة الدولة في مختلف ميادين الحياة سواء السياسية أو الاقتصادية أو الثقافية.

إن قانون العمل يهتم أساسا بتنظيم مختلف العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل، إلى جانب اشتماله للأحكام المتعلقة بمنازعات العمل، كما يبين الحالات التي من خلالها تنتهي علاقة العمل.

وعلى ضوء ذلك سيتم تقسيم دراستنا هذه إلى أربعة فصول، إذ نتناول في الفصل الأول ماهية قانون العمل، وذلك من خلال تبيان مفهومه، ثم التطرق لمصادره المختلفة مع إبراز علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى.

أما في الفصل الثاني فيتم فيه معالجة النظام القانوني لعقد العمل من خلال إبراز مفهوم عقد العمل، والتركيز على تحليل عملية انعقاد وسريان عقد العمل.

وخصصنا الفصل الثالث لدراسة منازعات العمل من خلال البحث في منازعات العمل الفردية وبعدها منازعات العمل الجماعية.

وتناولنا في الفصل الرابع إنهاء علاقة العمل بتبيان الحالات الإرادية واللاإرادية لإنهاء علاقة العمل.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

ترتبط فكرة القانون بقيام المجتمع الإنساني وما يرتبه من الحاجة إلى نوع من القواعد التي تحكم وتنظم العلاقات التي تنشأ بين أفراد المجتمع، فمنذ ظهور المجتمعات الإنسانية ظهرت فكرة القانون، والأمر نفسه بالنسبة لقانون العمل فقد نشأ بمجرد قيام علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل.

ومن هذا المنطلق فقد ارتأينا التطرق في هذا الفصل إلى ماهية قانون العمل من خلال ثلاث مباحث، الأول مخصص لمفهوم قانون العمل، والثاني لمصادر قانون العمل، والثالث لعلاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى.

المبحث الأول: مفهوم قانون العمل

يتطلب لدراسة وتحديد على نحو مكتمل مفهوم قانون العمل التعرض في البداية إلى مختلف المراحل التي مر بها، وذلك من خلال إبراز تطوره التاريخي والأسباب التي أدت إلى إنشائه، فضلا عن تحديد تعريفه وأهم الخصائص التي يتميز بها.

وهكذا تكون دراسة هذا المبحث في مطلبين:

المطلب الأول: نشأة وتطور قانون العمل

المطلب الثاني: تعريف وخصائص قانون العمل

المطلب الأول: التطور التاريخي لقانون العمل

نتعرض في هذا المطلب إلى مجمل المراحل التي مر بها قانون العمل على النحو الذي يسمح لنا بمتابعة هذا التطور بهدف الوصول إلى فهم هذا القانون على ما هو عليه في هذا الوقت.

إذ يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة، حيث ارتبط ظهور تقنين العمل في العالم بدءاً من أواسط القرن التاسع عشر حتى القرن العشرين، أما في الجزائر فقد إقترن تطوره بتغيير الخيارات السياسية والاقتصادية التي اعتمدها البلاد منذ الاستقلال، وكذا تبعاً لتغير الأوضاع التي عرفتها البلاد.

الفرع الأول: نشأة وتطور قانون العمل بوجه عام

إن قانون العمل حديث النشأة، بحيث لم يكن معروفاً في الزمن الماضي، ففي العصور القديمة كان العبيد يعملون في الأرض ويخدمون أسيادهم في البيوت ولم يعترف لهم بالشخصية القانونية واعتبروا بمثابة الأشياء التي تستعمل للعمل، والأمر نفسه كان سائداً في عهد النظام الإقطاعي في القرون الوسطى، إذ يعتبر العامل جزءاً من الأرض التي يملكها صاحب الأرض ولا يملك حرية العمل أو تركه إلا بموافقة سيده ويتصرف فيه كما يتصرف في ممتلكاته¹.

أما في عهد الطوائف الحرفية في القرون الوسطى فقد سمح بتكوين طائفة تخص كل من الحرفيين والصناعيين، حيث تتكون من المعلم والعامل والعامل المتمرن، ولكل طائفة الحق في وضع قواعد تنظم وتسير شؤونها، وكل ما يتعلق بالأجور، وأوقات العمل والعطل والإجازات².

¹ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 21.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- مبادئ قانون العمل-، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 45.

وفي أوائل القرن التاسع عشر نتيجة للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي سادت أوروبا آنذاك ظهر قانون العمل كفرع مستقل من فروع القانون الخاص لينظم العلاقات بين العمال وأرباب الأعمال³. ونتيجة لمحدودية مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد وأثاره السلبية بالنسبة للعامل، فقد أدى ذلك إلى ضرورة تحول دور الدول من الدولة الحارسة إلى الدولة المتدخلة والمشاركة في النشاط الاقتصادي، وتدخلها لضبط النظام الاجتماعي من خلال تنظيم علاقات العمل بقواعد آمرة⁴.

الفرع الثاني: تطور قانون العمل في الجزائر

مر قانون العمل الجزائري بعدة مراحل بأولها المرحلة الاستعمارية التي تميزت بسيطرة المستعمر على علاقات العمل ولا يوجد قانون عمل خاص بالجزائر، حيث كان يطبق القانون الفرنسي على أساس كونها مستعمرة تابعة لفرنسا، إذ كان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه، حيث كان اهتمامه الوحيد المطالبة بالحرية والاستقلال، ورغم ذلك فقد تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 نتيجة للإضرابات التي قام بها العمال في تلك الفترة⁵.

وفي مرحلة ما بعد الاستقلال، فقد عرفت الجزائر فراغا قانونيا في كل المجالات لذلك تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، حيث تم إصدار القانون رقم 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية، كما أُسند للعمال في تلك الفترة مهمة تسيير

³ -CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3^{eme} Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004 , P23.

⁴ - محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، مصر، 1982، ص 21.

⁵ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص34.

وإدارة أملاك ومؤسسات المستعمر التي أصبحت شاغرة بعد صدور جملة من النصوص القانونية والتنظيمية كالأمر رقم 62-20 المؤرخ في 24 أوت 1962 المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة، الذي تم إلغاؤه في 19 جوان 1965 وتم تعويضه بنظام المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والشركات الوطنية، حيث عرفت هذه المرحلة بهيمنة الدولة النشاط الاقتصادي⁶.

وفي سنة 1971 صدر الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، حيث كرس حق مشاركة العمال في التسيير وبالتالي أصبح العامل منتجا ومسيرا في ان واحد⁷، وُصدر أيضا الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص رغم أن القطاع الخاص كان شبه منعدم لتعارضه مع التوجه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر خلال تلك الفترة⁸.

وشهدت سنة 1975 إصدار نصوص قانونية في مجال العمل تتلاءم مع التوجه الاقتصادي للدولة نذكر منها الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والذي تضمن 362 مادة، والأمر رقم 75-30 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، وكذلك صدر الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل يتضمن فصلين، تناول في الفصل الأول المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية وخصص الفصل الثاني للإجراءات المتبعة أمام المحكمة الاجتماعية، و الأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية والذي جاء أيضا في فصلين⁹.

⁶- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص34.

⁷- لقد صدر سنة 1966 الأمر رقم 66-133 المؤرخ في جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا أنه لا يشمل عمال المؤسسات الاقتصادية، وقد اقتصر على قطاع الوظيفة العمومية.

⁸- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص35.

⁹- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص46

ويعتبر القانون رقم 75-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل من أهم تشريعات العمل في الجزائر إذ جاء بمبدأين هامين هما مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد من جهة، ومن جهة أخرى قام بتكريس المبادئ الواردة في الميثاق الوطني و دستور 1976، وتطبيقا للأحكام الواردة في هذا القانون صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم نذكر منها: القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها¹⁰.

وصدر أيضا القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي جاء ليحدد ويبين كيفية تطبيق الأحكام و المبادئ الواردة في القانون رقم 78-12 السابق الذكر، وفي نفس السنة أيضا صدر المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية،¹¹.

كما صدرت في سنة 1983 عدة قوانين متعلقة بالضمان الاجتماعي نذكر منها القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة و العجز و الوفاة)، والقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ليوحد بين العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية، وكذا القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وأيضا صدر في نفس السنة القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (التصريح بالنشاط و بالعمال)، وكذا القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (منازعات عامة، طبية، وتقنية متعلقة بالنشاط الطبي).¹²

¹⁰ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 45

¹¹ - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 49.

¹² - أحمد التيجاني بلعروسي & وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة، الطبعة الثانية، الجزائر، 2005، ص 43.

وفي نهاية سنة 1986 تم البدء في التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات نتيجة لانخفاض أسعار البترول، وانهيار قيمة الدينار وارتفاع مديونية الدولة، فضلا عن تعفن وتدهور الأوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة، لذلك كان من الضروري القيام بمجموعة من الإصلاحات في شتى الميادين، الشيء الذي تحقق من خلال ندوة تم عقدها يومي 21 و 22/12/1986 وكان الهدف منها تحسين القانون الأساسي للعامل والمراسيم التطبيقية له، ووضع لجننتين لتقييم هذا القانون وتقديم الاقتراحات العملية بقصد تعديله أو إلغائه¹³.

وقد قدمت اللجنتان مجموعة من الاقتراحات من اجل تكييف العمل وتعديله وفق لخطة يتم تطبيقها على مراحل تتمثل:

-المرحلة الأولى (1988-1989) تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه.
-المرحلة الثانية: (1990) هي مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد.
-المرحلة الثالثة (1990 - 1994): متابعة إصدار كافة القوانين والتعديلات الخاصة¹⁴.

وتطبيقا للمبادئ الواردة في دستور 1989، وتجسيذا لاقتراحات اللجنتان التي وجدت قبول من قبل السلطات صدر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، ولكون أن أحكام هذا القانون وردت بصفة عامة وجب صدور نصوص تنظيمية لتفصيلها¹⁵.

¹³- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 46

¹⁴- أحمد التيجاني بلعروسي & وابل رشيد، المرجع السابق، ص 45

¹⁵- ومن أمثلة هذه النصوص نجد المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، كما تم تعديل وإلغاء بعض أحكام هذا القانون ومن أمثلة ذلك إلغاء المادة 72 منه بموجب المادة 35 من المرسوم التشريعي 94-01 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء، تعديل المادة 87 من القانون 90-11 بإضافة المادة 87 مكرر بموجب المرسوم التشريعي 94-03 المحددة لمكونات الأجر الوطني

كما ترتب عن ذلك أيضا صدور عدة قوانين ذات طابع تنظيمي منها القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية، والقانون 90-02 المتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب، والقانون 90-03 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل.

ومن خلال ما سبق فإن تطور قانون العمل في الجزائر كان نتيجة لمختلف الخيارات والتغييرات والمراحل التي عرفتها البلاد في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

المطلب الثاني: تعريف قانون العمل وخصائصه

تعددت تعريفات قانون العمل ذلك بتعدد آراء الفقهاء في هذا المجال (الفرع الأول)، كما أن قانون العمل يشمل على عدة خصائص هذا ما سنعرضه في (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

اختلف الفقه في التعريف بقانون العمل وذلك نتيجة لحدائته من جهة، واختلاف تسمياته من جهة أخرى¹⁶، حيث هناك من عرفه على أنه "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"¹⁷.

الأدنى المضمون، وقد تم تعديل المادة 87 مكرر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08 فيفري 2015.

¹⁶ عرف قانون العمل عددا من التسميات هناك من يطلق عليه القانون الاجتماعي الذي هو عبارة عن مجموعة من النصوص المنظمة لعلاقات العمل تهدف في الأساس إلى دعم الأمن الاجتماعي، وهناك من يطلق عليه مصطلح القانون الصناعي يقصد به مجموع النصوص القانونية التي يتحدد نطاقها في عمال الصناعة.

¹⁷ هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 20.

وهناك من عرفه على أنه "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين"¹⁸.

وعُرف أيضا على أنه "مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالأجر، وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المعاضات، كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع، سواء تمثلت هذه العلاقات الجماعية في علاقات بين العمال من خلال النقابات أو في إطار اتفاقيات العمل الجماعية"¹⁹.

وهناك من عرفه على أنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع للمأجور أي تلك التي تربط العمال بأصحاب الأعمال، سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد عمل فردي بين العامل و صاحب العمل أو علاقات عمل جماعية، فالعمل التابع يثير إلى جانب المشاكل الفردية مشاكل جماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية وتسويتها عن طريق التوفيق والتحكيم"²⁰.

كما عرفه البعض الآخر على أنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص (العمال) بالعمل لحساب أشخاص آخرين (أصحاب العمل) تحت سلطتهم وإشرافهم، مقابل أجر"²¹.

¹⁸ - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 34.

¹⁹ - عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الجامعة الجديدة، مصر، 2015، ص 14.

²⁰ - محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 20.

²¹ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009،

ومن خلال ما سبق فإنه يمكن تعريف قانون العمل على أنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار علاقة العمل.

الفرع الثاني: خصائص قانون العمل

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص التي تجعله قانوناً متميزاً عن سائر فروع القوانين الأخرى، وتتجلى ذلك من خلال المميزات التالية:

أولاً: ذاتية المصدر

مقارنة بالعديد من فروع القانون الأخرى، يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر إذ يعتمد في مصدره إضافة إلى النصوص القانونية على أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات والاتحادات المهنية وأصحاب العمل من المصادر الهامة والمتميزة لقانون العمل²².

كما أن قواعد قانون العمل تستند على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل التي تختلف عن باقي أحكام وقواعد القوانين الأخرى.

ثانياً: الصيغة الأمرة لقواعده

يتميز قانون العمل بأن قواعده أمرية وهذا على عكس معظم فروع القانون الخاص مثل القانون المدني الذي يحكمه أساساً مبدأ سلطان الإرادة، وتعود الطبيعة الأمرة لقواعد قانون العمل إلى تراجع مبدأ سلطان الإرادة وتدخل الدولة

²² - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 27.

لتنظيم مجال العمل بوضع قواعد أمرة لحماية مصالح وحقوق العمال، فلا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها²³.

و تتجلى الصفة الأمرة في قانون العمل كونه يتضمن بين طياته الكثير من الأحكام القانونية تتعلق بالجزاءات سواء المتمثلة في الغرامات أو الحبس، مثل نص المادة 53 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ويبرز كذلك في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير الحالات المنصوص عليها قانونا وفقا لما ورد في المادة 146 مكرر من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم²⁴.

وعليه يجب أن يكون كل بند من بنود عقود العمل خاضعاً وملتماً بقانون العمل وأي بند لا يتوافق مع أي نص من نصوص القانون يعتبر باطلاً، ولا يصلح تطبيقه، أو تنفيذه.

ثالثاً: الاتجاه نحو التدويل

لقد ساهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون العمل، فضلاً عن إسهامات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل العربية، والتي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية التي تبرمها²⁵.

رابعاً: الواقعية

²³ - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 66.

²⁴ - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، دار الريحان للكتاب، الجزائر، 2003، ص 25.

²⁵ - أحمد التيجاني بلعروسي & وابل رشيد، المرجع السابق، ص 56.

تتجلى خاصية الواقعية في قدرة ومسايرة قانون العمل لمختلف التغيرات التطورات ويطبق في كافة الظروف والأماكن والأوقات، لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادرٌ على مراعاة حالات العمال وتقدير ظروفهم، والتميز بين مهاراتهم وقدراتهم في القيام بالمهن المختلفة.

ولهذا فالمشرع حاول إيجاد آليات لتحديد هذه الظروف منها ما يتعلق بالأجر وذلك بإقراره الأجر الثابت والمتغير، كما راعى التركيبة الفيزيولوجية للقائم بالعمل فميز بين ظروف عمل المرأة عن الرجل²⁶.

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل

يقصد بمصادر قانون العمل المنابع التي تستقي منها القاعدة القانونية أساسها ومنشأها وبها ترسم حدودها، ويستمد قانون العمل أحكامه وقواعده من عدة مصادر، منها ما هو داخلي و المتمثلة أساسا في النصوص القانونية والتنظيمية ، ومصادر خارجية والتي تصدر عن المنظمات الدولية المختصة في شكل معاهدات و اتفاقيات دولية.

وفيما يلي نعرض لهذه المصادر وبشيء من التفصيل.

المطلب الأول: المصادر الداخلية

تمثل المصادر الداخلية للقانون العمل في المصادر الرسمية والمصادر التفسيرية

الفرع الأول: المصادر الرسمية

تمثل المصادر الرسمية لقانون العمل فيما يلي:

أولا: الدستور la constitution

²⁶ - أحمد التيجاني بلعروسي & وابل رشيد، المرجع نفسه، ص 68

يعتبر الدستور القانون الأسمى للنظام القانوني للدولة الذي يتضمن المبادئ والقواعد الأساسية التي تحكم المجتمع في مختلف النواحي منها النواحي التي تنظم علاقات العمل، فالدستور مصدر من مصادر قانون العمل عندما يضع الأسس العامة التي يركز عليها المجتمع في مجال العمل، لاسيما فيما يتعلق بالحقوق والحريات، فقد تضمنت مختلف الدساتير التي عرفتها الجزائر عدة حقوق ترتبط بعالم الشغل كالحق في العمل، و الحق في الإضراب، والحق النقابي، والحق في الحماية والأمن، والحق في الراحة وغيرها²⁷.

كما كرس التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016 حقوقا للعامل في نصوص مواد مختلفة لاسيما منها²⁸:

1. ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل
2. الحق في الإضراب
3. لكل المواطنين الحق في العمل
4. حق العامل في الضمان الاجتماعي
5. الحق النقابي

ولهذا فإن كل الأحكام التي تضمنها الدستور تعتبر وتشكل إطارا عاما لمختلف نصوص قانون العمل.

ثانيا: التشريع

²⁷- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخ في 08 ديسمبر 1996 المعدل والمتم بموجب القانون رقم 16 - 01 المؤرخ في 06 مارس 2016 جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016 .

²⁸- أنظر المواد 36 - 71 - 69 - 70 قانون رقم 01/16، مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج عدد 14، الصادر في 07 مارس 2016.

يشكل القانون بمفهومه الضيق مصدرا مهما من مصادر قانون العمل، ذلك أن أغلب القواعد التي تضم هذا القانون واردة في قوانين صادرة عن السلطة التشريعية، حيث أعطى الدستور البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، وذلك بمقتضى المادة 140 الفقرة 17 من الدستور، إذ يختص البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي²⁹.

ومن أهم القوانين الصادرة من السلطة التشريعية في هذا المجال نجد مايلي:

- 1- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991.
- 2- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 09/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل ، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990 .
- 3- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 1990، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 29/91 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية عدد 68 لسنة 1991.
- 4- القانون 14-90 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 1990.
- 5- القانون 13-83 المؤرخ في 02 - 07 - 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.

²⁹ - جاء نص الفقرة 17 من المادة 140 من الدستور " القواعد المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي وممارسة الحق النقابي.

6- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية رقم 21 لسنة 2008 .

ثالثا: النصوص التنظيمية

يقصد بالنصوص التنظيمية تلك الأعمال الصادرة من السلطة التنفيذية والتي تسعى من خلالها إلى تنفيذ وتكملة وتوضيح تلك الأحكام الصادرة عن السلطة التشريعية، فنظرا لتنوع واختلاف مجالات قانون العمل يقتضي وجود نصوص قانونية لتنظيم هذه الجوانب بواسطة مراسيم رئاسية إذا كانت صادرة من طرف رئيس الجمهورية أو مراسيم تنفيذية إذا صدرت من طرف الوزير الأول³⁰.

ومن بين النصوص التنظيمية التي صدرت في إطار علاقات العمل نجد المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، والمرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية، والمرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06 جويلية 1992 الذي جاء تطبيقا للقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل³¹.

وعليه فتعد النصوص التنظيمية مصدرا مهما لقانون العمل لقدرتها على مسايرة مختلف مجالات العمل المتنوعة والقابلة للتغير والتزايد وفقا للتطورات ومشاكل علاقات العمل على غرار الوقاية الصحية والأمن في مجال العمل ومنازعات العمل...إلخ.

³⁰ - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 33.

³¹ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 130.

رابعاً: أحكام القضاء

يلعب القضاء دوراً أساسياً في تفسير النصوص القانونية التي لا تحمل معها دقة في إطار المبادئ القانونية، لذلك تعتبر الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم إحدى مصادر قانون العمل، فالقاضي تقتصر مهمته على تفسير النصوص القانونية وتطبيقها على القضايا المعروضة واستكمال النقص الذي قد يلاحظ فيه، وإزالة الغموض الذي قد يشوب قواعده³².

والقاضي عندما تعرض عليه مسألة للفصل فيها يكون ملزماً بإصدار أحكامه والاجتهاد في إيجاد الحلول، حتى وإن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي يستند إليه، وإلا عد ناكراً للعدالة.

الفرع الثاني: المصادر التفسيرية

تتمثل المصادر التفسيرية لقانون العمل فيما يلي:

أولاً: العرف والعادات المهنية

يعتبر العرف مصدر من مصادر قانون العمل ويقصد به إتباع العامل أو صاحب العمل لسلوك معين بصورة منتظمة ومستمرة في مكان معين أو في حرفة معينة، بحيث يسود الاعتقاد بأن هذه القواعد ملزمة³³

ولكي يصبح سلوك العامل وصاحب العمل عرفاً ومصدراً من مصادر قانون العمل، يجب أن يتوافر فيه ركنان: ركن مادي وركن معنوي:

³² - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 34.

³³ - القاضي حسين عبد الطيف حمدان، المرجع السابق، ص 100.

1: الركن المادي: يتمثل الركن المادي باعتياد وتكرار العامل وصاحب العمل على إتباع سلوك معين في نشاط معين وقد يكون هذا الاعتياد ايجابياً يظهر في صورة القيام بعمل، كما يمكن أن يكون سلبياً في صورة الامتناع عن القيام بعمل ما، على أن يكون هذا العمل أو الامتناع بشكل ثابت ومستقر ويتكرر في الحالات المماثلة بشرط أن يمضي الزمن الكافي لاستقراره.³⁴

2: الركن المعنوي: يقصد بالركن المعنوي اعتقاد العامل وصاحب العمل بالزامية القاعدة المتبعة وضرورة احترامها وعدم مخالفتها واعتبار ذلك مخالفة قانونية تتطلب الجزاء.³⁵

ثانياً: الاتفاقيات الجماعية

تعتبر الاتفاقيات الجماعية مصدراً مهماً من مصادر قانون العمل نظراً للدور الذي تلعبه في تقريب وجهات النظر بين العمال وأصحاب العمل في مجال العمل³⁶، وكونها أيضاً تتضمن على قواعد قانونية أكثر ملائمة للعمال بسبب

³⁴ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص 88.

³⁵ - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 24.

³⁶ - تعتمد الاتفاقيات الجماعية بالخصوص على كل ما يتعلق بالتصنيف المهني وساعات العمل وتوزيعها ومسألة الأجور والتعويضات، وحتى ما يتعلق بإعداد الاتفاقية نفسها في طريقة عقد الاجتماع ودورته ومدة سريان الاتفاقية وكيفية تمديدها أو مراجعتها أو نقضها بالإضافة إلى كل موضوع لم يخصص له المشرع حكماً، وحتى لو أن النص التشريعي موجود، ولمزيد من المعلومات راجع في هذا الصدد كل من: بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 44، أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 23.

استقلاليتها عن السلطات الرسمية وأيضا كونها تخضع للإرادة الحرة للعمال وأرباب العمل دون المساس بالنظام العام وأحكامه³⁷.

لقد حدد المشرع ضمن المواد من 114 إلى 134 الأحكام التي تنظم الاتفاقيات الجماعية، من توافر مجموعة من الشروط الموضوعية والشروط الشكلية بحيث يجب أن تكون مكتوبة ومحل إشهار في وسط العمال، وكذا القيام بعملية تسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة³⁸.

ثالثا: النظام الداخلي

³⁷- نصت المادة 118 من قانون 90-11 على مايلي : " تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اکتبت بها أو انضمت إليها وتطبق على عمالها , إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع في عقود العمل المبرمة مع المستخدم".

³⁸- تتمثل الشروط الموضوعية لإبرام الاتفاقية الجماعية في أهلية المتفاوضين بالنسبة لممثلي العمال والأقدمية في العمل ويجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعاً غير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية و لا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم، فضلاً أن يكون هدف الاتفاقية الجماعية تحسين شروط العمل و تنظيمها، وتعتبر الاتفاقية الجماعية بحسب المادة 114 من قانون علاقات العمل المعدلة و المتممة بالأمر 96-21 " اتفاق بين طرفين متعاقدين، أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي، أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض وإبرام العقد، و الطرف الثاني ممثلاً من قبل صاحب العمل أو أصحاب العمل، و ذلك للتفاوض حول شروط التشغيل و العمل و تحديدها بصورة جماعية". ولمزيد من المعلومات راجع: أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 39.

يعتبر النظام الداخلي مصدرا مهنيا من مصادر قانون العمل، ويتولى صاحب العمل بإعداده دون مشاركة العمال على أن لا يمس حقوقهم، ويجب على كل مؤسسة أن يكون لها نظامها الداخلي إذا تجاوز عدد العمال 20 عاملا³⁹. وتتضمن هذه اللوائح التنظيمية مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية التي تصدر عن صاحب العمل، والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية ولأمنية والصحية، فضلا عن الإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، أو النظام الداخلي. بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في أماكن العمل⁴⁰.

المطلب الثاني: المصادر الخارجية

نصت المادة 150 من دستور سنة 2016 على سمو المعاهدات الدولية على القانون، وضمن علاقات العمل تعتبر الاتفاقيات الدولية أهم مصدر لقانون العمل المتمثلة أساساً في المعاهدات والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الإقليمية الصادرة عن المنظمة العربية للعمل، فضلا عن الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الجزائر مع بعض الدول في إطار التعاون الثنائي⁴¹.

الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية

³⁹ - اعتمد القضاء الجزائري في قرار حمل رقم 141632 الصادر في 07 يناير سنة 1997 من أن النظام الداخلي الذي يقرر بندا ينقص من حقوق العمال التي أقرها التشريع يعد باطلا، وهو حال تكييف خطأ غير وارد ضمن المادة 73 قانون 11/90 على أنه خطأ جسيم، من منطلق التعديل الذي جاء به قانون 29/91 على المادة 73.
⁴⁰ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص 90.

⁴¹ - راجع المادة 150 من القانون رقم 01/16، مؤرخ في 06 مارس 2016، مرجع سابق.

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والثقافية لعام 1966 من أهم مصادر قانون العمل⁴².

وفضلا عن ما سبق، فقد صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات الدولية تكاد تتناول كل مواضيع وجوانب علاقات العمل، ومن أهم الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مجال العمل نجد مايلي:

6. الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية والحق النقابي.
7. الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة ، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-58 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق 11 فيفري 2006 .
8. الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1403 الموافق 03 سبتمبر 1983⁴³.
9. الاتفاقية 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 92-248 .
10. الاتفاقية الدولية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل دورها ووظائفها و تنظيمها، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-714 المؤرخ في 28 صفر عام 1404 الموافق 03 ديسمبر 1983.

⁴² نصت المادة 23 من الإعلان على مايلي: " لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما له الحق في الحماية من البطالة"، كما نصت كذلك المادة 06 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والثقافية على الحق في العمل.

⁴³ - حسب أحكام الاتفاقية الدولية يجب ألا يقل السن الأدنى للتشغيل عن السن الذي تنتهي فيه الدراسة الإجبارية، و لا يقل عن 15 سنة في أي حال من الأحوال.

11. الاتفاقية رقم 154 المؤرخة في 3 جوان 1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي.

الفرع الثاني : الاتفاقيات الإقليمية

بالإضافة إلى الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل هناك مجموعة من الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات الإقليمية للعمل كمنظمة العمل العربية التي تشكل مصدرا من مصادر قانون العمل نذكر منها:

12. الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم 6 المؤرخة في مارس 1976⁴⁴.

13. الاتفاقية العربية رقم 7 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

14. الاتفاقية العربية رقم 12 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في 16 مارس 1980 المتعلقة بالعمال الزراعيين.

15. الاتفاقية العربية رقم 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1983 المتعلقة بتحديد و حماية الأجور.

16. الاتفاقية العربية رقم 16 المصادق عليها بعمان في مارس 1983 المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية⁴⁵.

الفرع الثالث: الاتفاقيات الثنائية

⁴⁴ - تضمنت هذه الاتفاقية على عدة مواضيع منها الإعداد المهني للعمال، عقد العمل الفردي، المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل، تسوية منازعات العمل.

⁴⁵ - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص76.

إلى جانب الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في منظمتي العمل الدولية و العربية، نجد مجموعة من الاتفاقيات الثنائية التي تربط الجزائر بدول أخرى في مجال العمل كما هو الحال مع المملكة المغربية ودولة ليبيا نذكر منها:

17. اتفاقية التعاون في مجال العمل واستخدام الموارد البشرية بين الجزائر و دولة ليبيا الموقعة في طرابلس يوم 20 ديسمبر 1987 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-189 المؤرخ في 10 ربيع الأول 1410 الموافق 10 أكتوبر 1989.

18. اتفاقية العامة للضمان الاجتماعي بين الجزائر و المملكة المغربية الموقعة بالجزائر في 23 فيفري سنة 1991 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في 2 محرم عام 1412 الموافق 14 جويلية 1991.

المبحث الثالث: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى

يرتبط قانون العمل في تنظيم علاقات العمل بعدة فروع قانونية، بحيث لا يستقل وحده في تنظيم جميع مجالات العمل نظرا لسعتها وتطورها وارتباطها بظروف خاصة تستدعي تطبيق قوانين أخرى بشأنها.

ولهذا فهناك علاقة وطيدة بين قانون العمل وفروع القانون العام والقانون الخاص، وهي علاقة تبرز في مواضع ونقاط التأثير والتأثر فيما بينهما .

المطلب الأول: علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري والقانون الجنائي

يشتمل هذا المطلب من الدراسة علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري (الفرع الأول) علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي (الفرع الثاني)

الفرع الأول: علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري

تظهر علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري من خلال خضوع قواعد قانون العمل للأحكام الدستورية، فنجد جليا منذ أمد طويل في شتى الدساتير التي تقر حماية وأمن العامل وحرية العمل و الحق في الإضراب، الحق النقابي و الحق في الراحة تحديد ساعات العمل فضلا عن الحق في التأمين الاجتماعي⁴⁶. وهكذا تتضح العلاقة الوطيدة بين القانون الدستوري وقانون العمل من خلال تأثير المبادئ الدستورية على صياغة أحكام وقواعد قانون العمل.

الفرع الثاني : علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي

على غرار القانون الدستوري لقانون العمل علاقة وطيدة بالقانون الجنائي ومن مظاهر هذه العلاقة أن القانون الجنائي يتناول مجموعة الأفعال الإجرامية التي تهدد علاقات العمل بحيث يعتبرها جرائم، كما يحتوي على عقوبات جنائية ردعية لقمع كل الجرائم التي ترتكب نتيجة مخالفة أحكام قانون العمل⁴⁷.

⁴⁶ - أنظر المواد 36 - 71 - 69 - 70 قانون رقم 01/16، مؤرخ في 06 مارس 2016، المرجع السابق.

⁴⁷ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول مبادئ قانون العمل،

المرجع السابق، ص112

كما نظم قانون العمل بعض العقوبات والجزاءات عند مخالفة أحكامه منها ما يتعلق بتشغيل الأطفال تحت سن 16 سنة، والمدة القانونية للعمل وإبرام عقود محددة المدة خارج الحالات المنصوص عليها في القانون⁴⁸

المطلب الثاني: علاقة قانون العمل بالقانون المدني وبقانون الإجراءات المدنية الإدارية

يشتمل هذا المطلب من الدراسة علاقة قانون العمل بالقانون المدني (الفرع الأول) علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية (الفرع الثاني)

الفرع الأول: علاقة قانون العمل بالقانون المدني

تكمن العلاقة والصلة الجامعة بين القانونين في المسائل المشتركة بينهما من حيث التنظيم وتقرير شروطها، فمعظم أحكام الالتزامات الواردة في القانون المدني لا زالت تطبق على جوانب عديدة من علاقات العمل خاصة تلك الحالات التي لا توجد بشأنها أحكام خاصة في قواعد قانون العمل، حيث يتحتم على المتعاقدين الرجوع إلى الأحكام العامة للالتزامات الواردة في القانون المدني، لاسيما الأحكام الخاصة بالأركان العامة للعقد وعيوب الرضا... إلخ⁴⁹.

كما أن القانون المدني يعتبر كشرعية عامة ينبغي الرجوع إليها إذا لم يتم النص في قانون العمل وبما لا يتعارض مع أحكامه⁵⁰.

48- المادة 12 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

49- بشير هدفي، المرجع السابق، ص 30.

50- خليفي عبدالرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر،

2014، ص 24.

الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية

يهتم قانون الإجراءات المدنية والإدارية بتحديد وتنظيم وضبط مختلف الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية، أما قانون العمل فينظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال الذين يعملون لديهم، فيرتبط كلا القانونين بصفة عامة بعلاقة تكاملية واضحة، حيث أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية يبين مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها أمام القسم الاجتماعي عند وقوع نزاع بين العمال وأصحاب العمل⁵¹.

كما تبرز هذه العلاقة أيضا من خلال تأثير قانون العمل على موضوعات قانون الإجراءات المدنية والإدارية منها تضمن قانون العمل على بعض الإجراءات الخاصة التي يتميز بها قبل اللجوء إلى القضاء مثل التسوية الودية الداخلية والخارجية، وكذا حصول العامل على محضر عدم الصلح قبل رفع الدعوى، فضلا عن إبرازه تشكيلة القسم الاجتماعي الذي يختلف عن باقي أقسام المحكمة، وفي هذه الجوانب يجعل القانونين أكثر تأثيراً وتأثيراً في بعضهما البعض⁵².

الفصل الثاني: النظام القانوني لعقد العمل

تنشأ علاقة العمل ضمن نظام قانوني متمثل في العقد الذي يضمن للأطراف المتعاقدة حقوق ويحملهم التزامات وفقا لسلطان الإرادة، غير أن تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل جعل مفهومه مختلف عن باقي العقود الأخرى.

ولدراسة النظام القانوني لعقد العمل يستلزم الأمر دراسة مفهوم عقد العمل (المبحث الأول)، انعقاد وسريان عقد العمل (المبحث الثاني)

⁵¹ - أحمد التيجاني بلعروسي & وابل رشيد، المرجع السابق، ص 68

⁵² - راجع في هذا الصدد المواد 20 - 21 - 22 - 24 - 36 - 38 من القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المرجع السابق.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل

للقوف على مفهوم عقد العمل نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتطرق لدراسة المقصود من عقد العمل (المطلب الأول) ثم نخصص المطلب الثاني لدراسة أركان عقد العمل.

المطلب الأول: المقصود بعقد العمل

نبين فيما يلي تعريف عقد العمل (الفرع الأول) وكذا دراسة خصائص عقد العمل (الفرع الثاني) وأخيرا نحدد عناصر عقد العمل (الفرع الثالث)

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

حسب المادة الثامنة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فعقد العمل عبارة عن علاقة تنشأ بمجرد العمل لمستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعينين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل⁵³.

أما من جانب الفقه فقد تعددت تعاريف عقد العمل فمنهم من عرفه على أنه اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته، مقابل أجر ويكون عقد العمل في العادة، محدود المدة - أو غير محدود المدة ولعمل معين أو غير معين⁵⁴.

⁵³-راجع في هذا الصدد المادة الثامنة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

⁵⁴- سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص86.

وهناك من عرف عقد العمل هو ذلك العقد الذي يلتزم من خلاله العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل، وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر⁵⁵.

وعليه فعقد العمل هو عبارة عن عقد يلتزم بموجبه العامل ببذل جهده الفكري أو البدني لحساب صاحب العمل مقابل أجر يلتزم به هذا الأخير.

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل

من خلال النظر في تعريف عقد العمل يتبين لنا أنه يتميز بجملة من الخصائص المترابطة تتمثل أساسا فيما يلي:

أولاً: عقد العمل من العقود الرضائية

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية لكون عقد العمل لا ينعقد إلا بتوافق إرادة الطرفين، بحيث يتفقان على أن يقوم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل مقابل التزام هذا الأخير بدفع أجر له⁵⁶.

وعليه فلا بد من توافر الرضا الخالي من العيوب، فبعد ذلك ينعقد العقد بمجرد توافق إرادتي العامل ورب العمل دون حاجة لشكل معين للانعقاد.

ثانياً: عقد ملزم لطرفيه

عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فبترتب التزامات في ذمة كل من العامل وصاحب العمل، حيث يلتزم رب العمل بدفع أجره للعمل، كما يلتزم العامل

⁵⁵ - عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص331.

⁵⁶ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص349.

ببذل جهده لحساب صاحب العمل من خلال قيامه بالعمل، لذلك فإن عقد العمل يخضع لأحكام العقود الملزمة للجانبين، خاصة الفسخ، والدفع بعدم التنفيذ⁵⁷.

ثالثا: عقد العمل من عقود المعاوضة

إن عقد العمل من عقود المعاوضة لكون طرفي العقد يتحصل كلا منهما على مقابل، إذ يأخذ العامل الأجر مقابل أدائه للعمل المتفق عليه الذي هو في الوقت نفسه عبارة عن المقابل الذي يتحصل عليه رب العمل⁵⁸.

الفرع الثالث: عناصر عقد العمل

تتمثل عناصر العمل فيما يلي:

أولاً: عنصر العمل

العنصر الرئيسي في عقد العمل هو الالتزام بالعمل الذي يقصد به ذلك الجهد الفكري أو البدني الذي يبذله العامل لمصلحة رب العمل، وليتصف العقد بعقد عمل يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط منها⁵⁹:

- تنفيذ العمل من طرف الأجير ذاته.
- أن يقوم الالتزام على رضا العامل.
- أن يكون التنفيذ في إطار غير إطار الوظيف العمومي.

⁵⁷ - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 84.

⁵⁸ - محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص 86.

⁵⁹ - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 74.

ثانيا: عنصر الأجر

يعتبر الأجر عنصرا جوهريا في عقد العمل وشرطا ضروريا لوجوده، والأجر هو المقابل المالي لالتزام العامل ببذل الجهد، والموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، ويشتمل على عنصرين، أحدهما ثابت ويسمى الأجر القاعدي، والآخر متغير، ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح وتعويضات، ويحدد الأجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل ورب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي⁶⁰.

ثالثا: عنصر التبعية

يقصد بالتبعية سلطة صاحب العمل في الإشراف على العامل، وتوجيه له الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا له في إطار علاقة العمل، ذلك أن صاحب العمل هو الذي يقع على عاتقه تنظيم العمل وتوفير أدوات العمل وهو الذي يتحمل مسؤولية السير الحسن للعمل⁶¹.

المطلب الثاني: أركان عقد العمل

يقوم عقد العمل من حيث المبدأ لنفس الشروط الواردة في القانون المدني المتمثلة في الشروط الشكلية والشروط الموضوعية مع وجود بعض الخصوصيات المنصوص عليها في قانون العمل.

⁶⁰ - آمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 80.

⁶¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص 25.

الفرع الأول: الشروط الشكلية

لم ينص المشرع الجزائري على أن الكتابة شرط من الشروط الشكلية في عقد العمل، مما يعني أن عنصر الكتابة اختياري مع أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد، إذ أنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين، إذ أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في عقود العمل، تنص المادة 11 من ق ع ع على أنه: يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة⁶².

ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، و سواء كان كتابيا أو بصيغته الشفهية بيانات أساسية، ذلك لتفادي المشاكل من جهة ولأهمية بعض العناصر أو البيانات في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين ولهذا جرت الممارسة في العقود المكتوبة على تحديد البيانات التالية:

- 1- بيان هوية الأطراف و تاريخ بداية و نهاية العقد
- 2- تحديد الوظيفة أو منصب العمل و مكانه
- 3- تحديد الأجر الأساسي و عناصره المكملة حيث يقصد منها عناصر الأجر الأساسية و ما يرتبط بها من تعويضات و مكافآت.

أما العناصر و الأحكام التكميلية للعقد التي لا تؤثر على صحة عقد العمل عند عدم إدراجها منها:

- 1- بيان فترة التجربة
- 2- بيان المدة القانونية للعمل و توزيع ساعات العمل و فترات التناوب

⁶² - المدة 11 من القانون 90-11 المرجع السابق

3- بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل⁶³.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

تتمثل الشروط الموضوعية عند إبرام عقد العمل فيما يلي :

أولاً: شرط الرضا

يعد الرضا في عقد العمل من المسائل الجوهرية من خلال تطابق الإرادتين ويتجلى ذلك من خلال عرض أحد الطرفين على الآخر القيام بعمل لحسابه وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يلتزم بدفعه له، ويجب أن تتجه إرادة الطرف الآخر إلى قبول ذلك.

أ: الرضا في عقد العمل

يقصد بذلك اتفاق الطرفين على إبرام عقد العمل، فينعقد عقد العمل إذا تراضى الطرفان على العمل المطلوب، حيث يلتزم العامل بأن يعمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويجب أن يكون العمل المطلوب القيام به معيناً صراحة أو قابلاً للتعيين⁶⁴.

كما يتراضى الطرفان أيضاً على الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه العمل المطلوب في العقد، فضلاً عن مدة العقد والفترة التجريبية ويمكن لهما يضمننا العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات⁶⁵.

ب: شروط صحة التراضي

تتمثل شروط صحة الرضا في عقد العمل في الإيجاب والقبول

⁶³ - بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 54.

⁶⁴ - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 93.

⁶⁵ - مصطفى قويدري، المرجع نفسه، ص 93.

1 : الإيجاب

يتمثل في عرض شخص على شخص آخر بأن يقوم بعمل معين أو قابلا للتعين لقاء أجر معلوم⁶⁶.

2: القبول

هو عبارة عن الرد الصادر من الموجب إليه بأن يقبل العامل القيام بذلك العمل بالأجر المحدد سلفا وبالشروط التي اتفق عليها الطرفان.

ثانيا: الأهلية

يقصد بالأهلية صلاحية الشخص لأن يكون له حقوق وصلاحيته لاستعمالها وهي نوعين أهلية الأداء وأهلية الوجود⁶⁷.

وتعتبر الأهلية في عقد العمل من الأركان الجوهرية لصحة عقد العمل ويترتب عن تخلفها بطلان العقد، ويستلزم لدراسة موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أم معنويا⁶⁸.

أ: أهلية العامل: تلزم الأهلية على توفر شروط في العامل كبلوغه سن الرشد وهو تسعة عشر (19) سنة كاملة وسلامة عقله من الجنون أو العته أو السفه كأصل ، إلا أنه يجوز للعامل البالغ 16 سنة إبرام عقد العمل، حيث يمكن

⁶⁶ - محمد حسين محمود، المرجع السابق، ص260.

⁶⁷ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص95.

⁶⁸ - محمد حسين محمود، المرجع السابق، ص256.

المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة (المادة 15 ف1 قانون 90/11⁶⁹ .

ب: أهلية صاحب العمل: إن صاحب العمل وفق نص المادة الثانية من القانون 90/11 قد يكون شخصا طبيعيا كما يمكن أن يكون شخص معنويا.

1: صاحب العمل شخص طبيعي: يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع والضرر .

2: صاحب العمل شخص معنوي: تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية والتقسيم العضوي للمهام داخل المؤسسة الذي يحيل على جهة ما داخل المؤسسة أو الشركة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المؤسسة⁷⁰ .

ثالثا: المحل والسبب

أ: المحل

يقصد بالمحل في عقد العمل العملية القانونية المراد تحقيقها منه، وتتجسد هذه العملية في قيام وتنفيذ العامل للعمل المطلوب منه مقابل أجر، ويشترط في هذا العمل أن يكون مباحا غير مخالف للأداب العامة أو للنظام العام (كممارسة نشاط يحضر القانون ممارسته في الدولة ك شراء الأسلحة الحربية) أو مخالف للقانون (كالتهريب و التزيف)، كما يشترط أن يكون ممكن التحقيق أي عدم الاستحالة⁷¹ .

⁶⁹ - جاء نص المادة 15 فقرة 1 كما يلي: "لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

⁷⁰ - محمد حسين محمود، المرجع السابق، ص256.

⁷¹ - بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 56.

ب: السبب:

أما السبب فهو الباعث أو الدافع على العمل، ويختلف السبب عند العامل أو صاحب العمل، فالسبب عند العامل يتمثل في رغبته في الحصول على أجره من صاحب العمل أما صاحب العمل فالسبب يتمثل في قيام وتنفيذ العامل لعمله⁷².

المبحث الثاني: انعقاد وسريان عقد العمل

إن علاقة العمل الفردية لا تكون نهائية مباشرة بين طرفي العلاقة، بل تمر بمرحلة تسمح للأطراف المتعاقدة التحقق مما إذا كانت مصلحته أن يمضي في العقد أم لا من خلال المرور أولاً على فترة التجربة، وبعد ذلك يصبح العقد نهائياً بقبول كل الأطراف على العقد ويثبت العامل في منصبه بصفة دائمة الترسيم (المطلب الأول)

الأصل أن سريان عقد العمل يبدأ بمباشرة العامل بتنفيذ وانجازه لمختلف النشاطات والأعمال المكلف بها، غير أنه في بعض الحالات تؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل دون أن يؤدي ذلك إلى نهايتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: انعقاد عقد العمل

تنشأ علاقة العمل وتنعقد بإبرام عقد مكتوب أو غير مكتوب (شفاهي) و ولكي يصبح هذا العقد نهائياً مرتباً لكل آثاره القانونية يجب أن يمر بفترة التجربة والترسيم.

⁷² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص 98.

الفرع الأول: فترة التجربة

تمر علاقة العمل بعد إبرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل بفترة التجربة وهي مرحلة أولية قبل ترسيم العامل في منصب عمله، إذ يسمح لصاحب العمل بأن يضع العامل بعد تشغيله مباشرة محل تجريب قصد التحقق من صلاحيته وكفاءته ومدى قدرته القيام بالعمل الموكل إليه، وقد حددت المادة 18 من قانون 11/90 فترة التجربة بمدة لا تتعدى ستة أشهر، أما بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي يمكن أن ترتفع فيها هذه المدة إلى 12 شهرا، إلا أنه يمكن تحديد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال بمقتضى الاتفاقية الجماعية⁷³.

تسمح فترة التجربة لصاحب العمل التأكد من قدرات ومؤهلات العامل وفسخ عقد العمل دون إخطار مسبق وتعويض إذا لم يستطع العامل إثبات كفاءته في العمل، كما أن صاحب العمل غير ملزم بإثبات فشل العامل خلال فترة التجربة، غير أن العامل يتمتع خلال هذه الفترة ببعض الحقوق والواجبات التي يتمتع بها جميع العمال⁷⁴.

كما أنه خلال فترة التجربة تسمح أيضا للعامل الاطلاع على ظروف العمل وطبيعته وشروطه، ومدى ملائمة العمل الموكل له لمؤهلاته وقدراته العلمية والبدنية، وعلى هذا الأساس يمكن له أن يتخلي عن العمل دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه⁷⁵.

⁷³ - نصت المادة 18 من القانون 90-11 على مايلي " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى إثني عشر شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

⁷⁴ - القرار رقم 132163 المؤرخ في 18 فيفري 1997 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 1997.

⁷⁵ - محمد إبراهيم بندراي، حماية العامل في فترة الاختبار - دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي وإماراتي، مجلة الشريعة والقانون، العدد الرابع عشر، 2001، ص 47.

أما إذا انقضت هذه المدة دون أن يتمسك أحد الطرفين بحقه في فسخ العقد يصبح عندئذ عقد العمل نهائياً⁷⁶.

الفرع الثاني: فترة التثبيت أو الترسيم

مرحلة الترسيم هي تلك المرحلة التي تأتي بعد فترة التجريب إذ بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين أحدهما في فسخ عقد العمل يصبح العامل مثبت في منصبه، وبذلك يكون العقد نهائياً منتجا لكافة آثاره القانونية لكلا الطرفين، حيث يتمتع العامل بكل الحقوق المرتبطة بالتثبيت التي لا يتمتع بها في فترة التجربة كعدم إمكان فصل العامل إلى وفق إجراءات خاصة، والحق في الترقية الاستيعاد ويتحمل أيضا كل الالتزامات، كما يستفيد أيضا صاحب العمل بكل الحقوق ويتحمل التزامات⁷⁷.

وعند ترسيم العامل في منصب عمله يتم تبليغه بقرار تثبيته يتضمن تاريخ تثبيته ورتبته ومكان العمل وأجره وتحسب مدة التجربة في أقدمية العامل⁷⁸.

المطلب الثاني: سريان عقد العمل

يبدأ سريان عقد العمل بأداء العامل للعمل المتفق عليه (الفرع الأول) إلا أنه في بعض الحالات وظروف استثنائية توقف علاقة العمل نتيجة لاعتبارات للأطراف المتعاقدة دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها (الفرع الثاني).

⁷⁶ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 70.

⁷⁷ - JEAN PELISSIER et Alain SUPIOT : Droit du travail. édition DALLOZ. 20^{eme} édition. Paris, 2000 , p35.

⁷⁸ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص 125.

الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي:

وهي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تفترض تواجد العامل في مقرات العمل وقيامه بالوظيفة المسندة إليه فعليا، على اعتبار أن حق العامل في الحصول على الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه، و ما ينجم عن وضعية العمل الفعلي مجموعة الامتيازات المرتبطة حصرا بها، مثل الحصول على المنح والتعويضات، والحق في الترقية⁷⁹.

الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل

تؤدي بعض الحالات إلى توقف مؤقت لعلاقة العمل نتيجة لاعتبارات قانونية، منها ما هو مرتبط بالعمل وأخرى متعلقة بظروف العامل أو صاحب العمل دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، ويتمثل ذلك في الحالات التالية:

أولاً: الحالات الخاصة بالعامل: تتمثل هذه الحالات في مايلي:

أ: الاستيداع *mise en disponibilité*

يعتبر الاستيداع من بين الحالات التي تؤدي توقيف علاقة العمل ويتحقق ذلك عندما يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتا في تنفيذ التزاماته المهنية مع صاحب العمل لاعتبارات وأسباب مختلفة وموضوعية من أمثلتها اضطرار الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاولتها لعملها، أو مرافقة العامل لأحد أفراد أسرته للعلاج في الخارج، وحاجة المرأة العاملة إلى رعاية

⁷⁹ - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 176.

أحد أبنائها في حالة إصابته بمرض أو عاهة بدنية أو عقلية، أو لأغراض شخصية مختلفة تستدعي فعلا التفرغ لها مؤقتا وتختلف مدتها بحسب اختلاف السبب⁸⁰.

لقد ورد النص على الاستيداع في المادة 64 و من قانون 11/90 دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل للقيام بمختلف التحقيقات للتأكد من مدى توفر هذه الأسباب التي قدمها العامل من جهة، و من جهة أخرى رقابة العامل الذي هو في حالة استيداع إذا كان لا يمارس نشاط آخر⁸¹.

ومن جملة مظاهر الحماية القانونية التي يتمتع بها العامل الذي هو في وضعية الاستيداع يستفيد بحقه في العودة إلى منصب عمله بمجرد انتهاء فترة الاستيداع ويجب على صاحب العمل الحفاظ على منصبه، غير أن العامل يفقد خلال هذه الفترة باقي الحقوق والامتيازات مثل توقف الأجر وعدم حساب فترة الاستيداع في الأقدمية والترقية⁸².

ب: الانتداب لأداء واجب الخدمة العسكرية

يعتبر الانتداب لأداء واجب الخدمة العسكرية من بين الحالات التي تؤدي إلى توقيف مؤقت لعلاقة العمل بقوة القانون بالنسبة للعامل، بحيث يستفيد بحقه في العودة إلى منصب عمله بمجرد أدائه واجب الخدمة الوطنية و يجب على صاحب

⁸⁰ -GERARD Lyon cafen & JEAN Pélissier: droit du travail, 16^{eme} édition , ALLOZ. Paris,1982 , P257.

⁸¹ - بشير هدفي، المرجع السابق، ص73.

⁸² - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص213.

العمل الحفاظ على منصب العامل بعد انتهاء فترة التجنيد، ويستفيد من كل الامتيازات مثل حساب مدة التجنيد في التقاعد⁸³.

ج: الانتداب لممارسة مهنة نيابية

إن ممارسة العامل لمهنة نيابية تجعله في وضعية المستفيد من حالة توقيف علاقة العمل إلى غاية نهاية عهده النيابية، لكونه لا يستطيع في هذه الحالة والوضعية التوفيق بين التزاماته المهنية و التزاماته الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توفيق العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية والتفرغ الكامل لها ، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، أو المحلية في حالة رئاسته للمجلس الشعبي الولائي أو البلدي، والأمر نفسه بالنسبة للممارسة النشاط النقابي، وإن كان العامل لا يستفيد إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب (10 ساعات شهريا) إضافة إلى الساعات التي يستغرقها في الاجتماعات النقابية الرسمية⁸⁴.

د: الحبس الاحتياطي

تتوقف علاقة العمل في حالة حرمان العامل من حريته نتيجة متابعته بتهمة جزائية، حيث تقرر فيها إحالة العامل للحبس المؤقت لضرورة التحقيق، بحيث يوقف عن العمل إلى حين فصل الجهات القضائية في قضيته، فهذه الوضعية التي

⁸³ - A . BENAMROUCHE, le nouveaux droit du travail en Algérie, édition Hiwarcom , Alger,1994,p 98 .

⁸⁴ - راجع المادة 46- 47 من القانون 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج.ر عدد 23 لسنة 1990.

يوجد فيها العامل تعتبر سبب لتوقفه عن العمل لأنه غير قادر على تنفيذ التزاماته اتجاه صاحب العمل⁸⁵.

وفي هذه الحالة يحق للعامل العودة إلى منصب عمله إذا استفاد بالبراءة من المتابعة الجزئية، أما إذا تم إدانته فيكون ذلك سببا لانقضاء علاقة العمل، غير أن العامل لا يتحصل على الأجر للمدة التي لم ينفذ فيها التزاماته المهنية لكونه له الحق في مطالبة التعويض عن الحبس المؤقت غير المبرر من الجهات القضائية المختصة⁸⁶.

و: العطلة المرضية طويلة المدى

حسب نص المادة 64 من القانون 90-11 تتوقف علاقة العمل مؤقتا بسبب الوضع الصحي الذي يعاني منه العامل الأمر الذي حال دون تمكنه من تنفيذه لالتزاماته التعاقدية، و عليه فإن آثار علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، حيث يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بدفع مختلف التعويضات من أجور والمصاريف اللازمة لعلاج العامل⁸⁷.

فضلا عن استفادة المرأة العاملة وفقا لنص المادة 55 من قانون علاقات العامل من عطلة الأمومة⁸⁸، ويبدأ سريانها وجوبا قبل أسبوع على الأقل من التاريخ

⁸⁵ - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 74.

⁸⁶ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصب لل نشر، الجزائر ، 2003، ص 189.

⁸⁷ - يستفيد العامل أيضا من تجميد علاقة العمل إذا تعرض إلى حادث عمل أو مرض مهني وفق القانون 83-13 المؤرخ في 02 - 07 - 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر عدد 28 لسنة 1983..
⁸⁸ - تنص المادة 55 من قانون علاقات العمل على مايلي " تستفيد المرأة العاملة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به"

المحتمل للولادة وتستمر لمدة أربعة عشر أسبوعا، حيث تحتفظ بحقها في إعادة إدماجها في منصبها بعد شفائها مع حصولها على كافة التعويضات⁸⁹.

ح: متابعة فترة تكوين أو تربص

يستفيد العامل خلال فترة التكوين أو التربص سواء كان في إطار برامج التكوين المسطر من طرف المؤسسة أو كان رغبة من طرف العامل لتحسين مهاراته وكفاءاته خارج إطار المؤسسة كمواصلة الدراسة مثلا من حالات انتداب وفقا للمدة التي يتطلبها التكوين مع حقه في الاحتفاظ بالأجر⁹⁰.

و تختلف مدة الانتداب باختلاف مدة التكوين فتميز في هذه الحالة بين التكوين القصير و التكوين الطويل المدى، فبالنسبة للتكوين القصير المدى يستفيد العامل من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنتهي لها المؤسسة، وهي على الغالب ساعتين يومين، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل⁹¹.

ثانيا: الحالة الخاصة بصاحب العمل: تتمثل هذه الحالات في مايلي:

يضطر صاحب العمل إلى تجميد علاقة العمل وتوقيف العمال عن ممارسة نشاطهم بسبب مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل عطب لحق وسائل الإنتاج من آلات ومعدات، أو تعرض المؤسسة

⁸⁹ - تنص المادة 29 من قانون التأمينات الاجتماعية " تستحق المرأة العاملة من التعويضات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل، وذلك لمدة أربعة عشر أسبوعا متتالية...."

⁹⁰ - المادة السادسة من المرسوم 81 - 392 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يتضمن أحكام القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 95 - 31 المؤرخ في 18 جانفي 1995

⁹¹ - مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة،

مصر، 2013، ص 50.

لأخطار طبيعية، أو نتيجة لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو بسبب نقص وندرة في المواد الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف.⁹²

المطلب الثالث: الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة

نخصص الفرع الأول لدراسة المدة القانونية للعمل وفي الفرع الثاني نعالج فيه العطل المختلفة.

الفرع الأول: المدة القانونية للعمل

لقد تكفل المشرع الجزائري بتنظيم المدة القانونية التي يكون خلالها العامل في وضعية تبعية لرب العمل، ملتزما بوضع جهده في خدمته، و اعتبرها من النظام العام ولم يترك حرية للعامل وصاحب العمل في تحديدها.

فقد حدّد الأمر رقم 97-03 المدة التي يجب على العامل أن يستغرقها في العمل 40 ساعة في الأسبوع أو 33,173 ساعة في الشهر، ويتمتع صاحب العمل بتنظيم وتوزيع ساعات العمل حسب حاجة وظروف العمل وظروف الإنتاج خصوصيات كل قطاع.⁹³

ولصاحب العمل تحديد وقت حضور العمال وانصرافهم، ويجوز له أيضا في حالات استثنائية أن يطلب من العامل أداء العمل لساعات إضافية استجابة لضرورات الخدمة على أن لا تتعدى 20% من المدة القانونية، ويمكن لصاحب العمل تخفيض ساعات العمل أقل من المدة القانونية إذا كان حجم العمل لا

⁹² - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص342.

⁹³ - المادة الثانية من الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل.

يسمح استخدام العمال كامل الوقت، أو إذا طلب العامل لأسباب عائلية أو اعتبارات شخصية بموافقة المستخدم⁹⁴.

كما يتمتع بصلاحية تحديد فترات الراحة الأسبوعية والسنوية بالتنسيق مع العمال حسب ظروف العمل⁹⁵.

الفرع الثاني: العطل القانونية المختلفة:

يمكن أن نبين في هذا الصدد:

أولاً: الراحة الأسبوعية

يتمتع العامل بحق في الراحة بيوم كامل عملاً بما نصت عليه المادة 33 من قانون 90/11 وتستحق في الأصل يوم الجمعة، مع إمكان تكييفها حسب خصوصيات كل قطاع بأن تمنح في يوم آخر إذا استدعت الضرورات الاقتصادية أو ضرورات الإنتاج⁹⁶، حيث يستفيد العامل الذي يعمل في يوم الراحة التمتع براحة تعويضية مماثلة لها بالإضافة إلى الأجر الإضافي الناتج عن ساعات العمل الإضافية

97

ثانياً: العطلة السنوية والإجازات القانونية

يتمتع العامل وفقاً لنص المادة 39 من قانون 90-11 بحق في العطلة السنوية مدفوعة الأجر يدفعها له صاحب العمل، وتحسب على أساس يومين

⁹⁴ - المادة 13 من الأمر رقم 96-21، المرجع السابق

⁹⁵ - CHRISTOPHE RADE , OP- CIT , P101.

⁹⁶ - المادة 37 من القانون 90-11، المرجع السابق

⁹⁷ - المادة 36 من القانون 90-11، المرجع نفسه

ونصف يوم في كل شهر دون أن تتجاوز المدة الإجمالية ثلاثين يوما في السنة نتيجة خدمة فعلية يقدمها العامل لصاحب العمل⁹⁸.

ويمكن تمديد العطلة لأسباب جغرافية وقف المادة 41 والمادة 45 من الأمر 21-96 بالنسبة لعمال الجنوب الذين يستفيدون من عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام من السنة، كما يجوز تمديد العطلة السنوية في إطار الاتفاقيات الجماعية وذلك حسب طبيعة العمل بالنسبة للعمال الذين يقومون بأشغال شاقة أو خطيرة⁹⁹.

إضافة إلى العطلة السنوية يستفيد العامل من أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر خلال الأعياد الوطنية والدينية والمناسبات الدولية مثلها على التوالي عيد الثورة والاستقلال و عيد الثورة، و عيد الفطر والأضحى، عاشوراء، المولد النبوي، أول ماي ، أول جانفي¹⁰⁰.

ثالثا: العطل الخاصة

يتمكن العامل من الحصول فرديا على عطل خاصة في حالات معينة حددتها المادة 54 من قانون 90/11، إضافة إلى استحقاق عطلة خاصة بمناسبة أدائه الحج مرة واحدة خلال مساره المهني¹⁰¹.

⁹⁸ - المادة 41 من القانون 90-11، المرجع نفسه.

⁹⁹ - يستفيد عمال الجنوب بفترة لا تقل عن عشرة أيام بشكل إلزامي على عكس العمال الذين يقومون بالأشغال الشاقة والخطيرة فتمديد عطلتهم يخضع لاتفاق مع صاحب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية.

¹⁰⁰ - المادة 35 من القانون 90-11، المرجع السابق.

¹⁰¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص189.

المبحث الثالث: آثار عقد العمل

يقصد بآثار عقد العمل مجموعة الحقوق والالتزامات الناشئة عنه، وبما أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فهو يخلق علاقة دائمية في ما بين أطرافه، أي أنه يرتب التزامات مختلفة يقع بعضها على عاتق العامل في حين يقع البعض الآخر على عاتق صاحب العمل.

وعليه سنتطرق إلى حقوق التزامات العامل في (المطلب الأول) ثم حقوق والتزامات صاحب العمل في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل

يترتب عن عقد العمل حقوق والتزامات للعامل فهو يتمتع بمجموعة من الحقوق الناتجة عن عقد العمل (الفرع الأول)، كما يخضع في المقابل لمجموعة من الالتزامات (الفرع الثاني)

الفرع الأول: حقوق العامل

أقر قانون العمل مجموعة من الحقوق يتمتع بها العامل وهي تعتبر التزام في ذمة صاحب العمل ومن أهمها ما يلي:

أولاً: الحق في الأجر

يعتبر الأجر جوهر علاقات العمل وهو من أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل وهي من أهم التزامات المستخدم، فيقصد به ذلك المقابل الذي يدفعه المستخدم للعامل مقابل ما ينجزه هذا الأخير من عمل، أو هو مبلغ من النقود يتفق عليه المتعاقدان في العقد وفقاً لأسس تحديد الأجر¹⁰².

¹⁰² - المادة 80 من القانون 90-11، المرجع السابق.

أما المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 80 من قانون علاقات العمل لم يتعرض إلى تعريف الأجر إلا أنه يظهر دائما الجانب الاجتماعي عن كون الأجر عبارة عن مقابل العمل المؤدى¹⁰³.

ويتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت أو أجر المنصب أو الأجر الأساسي، والعنصر المتغير الذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالإنتاج أو بالأقدمية¹⁰⁴.

وقد اعتمد المشرع الجزائري على طريقتين مختلفتين في تحديد الأجر: الطريقة اللائحية أو التنظيمية التي كرستها القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد المخطط أو الموجه¹⁰⁵ والطريقة التفاوضية أو التعاقدية المكرسة بموجب القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل¹⁰⁶، الذي جاء ليساير الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية المكرسة في دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996.

فقد حدد المشرع الجزائري وسيلتين يمكن لطرفي التفاوض الجماعي الاعتماد عليهما في تحديد الأجور، تتمثل الوسيلة الأولى في وضع الأجور الأساسية الناجمة عن التصنيف المهني على مستوى كل هيئة مستخدمة، إضافة إلى التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية، أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي و العمل المضرو و العمل الإلزامي بما فيه العمل الليلي، و

¹⁰³ - المادة 80 من قانون علاقات العمل " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".

¹⁰⁴ - GERARD Lyon cafen & JEAN Pélissier, droit du travail, 16^{eme} edition ;DALLOZ. Paris,1982 , p245.

¹⁰⁵ : المادة 127 من القانون رقم 78 - 12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى بموجب القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل: " إن تحديد الأجور يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة ".

¹⁰⁶ : انظر المادة 120 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر الفقرات من 03 إلى 07 .

علاوة المنطقة و العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه، و يلاحظ أن المشرع الجزائري بموجب هذه الوسيلة مزج بين الطريقتين السالفتين الذكر¹⁰⁷.

وتلعب المفاوضات بين كل من العامل وصاحب العمل، دورا هاما في تحديد الأجور والحوافز الملحقة بها، وفق قواعد وأساليب تعاقدية في أغلب الأحيان سواء أكان ذلك في إطار عقود فردية أو جماعية، بالنسبة لعلاقات العمل في ظل قانون العمل¹⁰⁸.

ثانيا: الحق في ممارسة النشاط النقابي

أقر الدستور الجزائري لجميع المواطنين الحق في الممارسة النقابية من خلال الاعتراف لهم بتأسيس نقابة، كما نصت على ذلك المادة 02 من الأمر رقم 90 - 14 المؤرخ بتاريخ 02 بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي "أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون للمهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"¹⁰⁹.

¹⁰⁷ : المادة 81 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل: " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي :

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة .
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة ، لاسيما العمل التناوبي و العمل المضر و الإلزامي ، بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة .
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه .

¹⁰⁸ - JEAN LUC KOEHL, droit du travail et le droit social, édition ellipses, Paris, 1994 , p215.

¹⁰⁹ - المادة 02 من الأمر رقم 90 - 14 المؤرخ بتاريخ 02 بتاريخ 02 جوان 1990

كما أقر إجراءات خاصة من أجل تكريس حماية قانونية للنقائين تضمن لهم ممارسة نشاطهم بكل ضمانات واستقلالية تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقائين بمناسبة ممارستهم لمهامهم¹¹⁰.

ثالثا: الحق في التكوين و الترقية المهنية

ألزم المشرع في نص المادة 57 من قانون 11/90 صاحب العمل بإجراء دورات تكوينية وتنظيم ملتقيات وندوات دراسية لمصلحة العمال، لتحسين مستواهم و مؤهلاتهم المهنية وتمكينهم من الإطلاع على أفق جديدة بغية تزويد معارفهم ورفع مردوديتهم أثناء عملهم، وألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل¹¹¹.

رابعا: الحق في التقاعد

يعتبر التقاعد من بين الحقوق التي يتمتع بها العامل، إذ يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما توفر شرط السن وذلك ببلوغ العامل 60 سنة على الأقل، أما بالنسبة للمرأة يجوز بناء على طلبها إحالتها على التقاعد ببلوغها سن 55 سنة¹¹²، فضلا عن مدة العمل الذي قام به العامل خلال مسيرة

¹¹⁰ - أقر المشرع الجزائري حق الإعلان عن الإضراب وتنظيمه لممثلي العمال وفقا للمادة 27 من القانون 90-02، وهذا على خلاف المشرع الفرنسي الذي ألزم النقابات العمالية التمثيلية بتوجيه إشعار مسبق بدقة وتفصيل يودع لدى المرفق العمومي محل الإضراب خمسة أيام قبل البدء في الإضراب إلخ من الإجراءات، ولمزيد انظر: M. MINE et D. MARCHAND, le droit du travail en pratique, 22^{eme} édition, édition d'organisation EYROLLES, Paris, 2010, p534.

¹¹¹ - نصت المادة 57 من القانون رقم 90-11 على ما يلي "يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي. كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية و تطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما"

¹¹² - المادة السادسة من القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-18 المؤرخ في 06-07-1996.

المهنية، مع دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداء الصندوق، وهي مقدرة ب 32 سنة يستحق على إثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80 من المائة من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، أو الثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل¹¹³.

خامسا: الحق في الراحة والعطل القانونية

أضحى الحق في العطل حقا مكفولا دستوريا حسب نص المادة 03/55 من الدستور.

سادسا: الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي

تقرر هذه الحقوق في ذمة رب العمل والدولة، كما هو الحال عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل، كما هو الحال بالنسبة للشيوخوخة والمرضى وفق أحكام الضمان الاجتماعي والتي تمتد لفروع العامل وأصوله المكفولين ولزوجه¹¹⁴.

الفرع الثاني: التزامات العامل

يلتزم العامل بعدة التزامات هي الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد والالتزام بتوجيهات صاحب العمل والالتزام بالسرية المهنية، والالتزام بعدم المنافسة وكل هذه الالتزامات هي عبارة عن حقوق يتمتع بها صاحب العمل.

¹¹³ - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 158.

¹¹⁴ - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 31.

أولاً: الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد

هو أول التزام ينصب على عاتق العامل بمجرد إبرام عقد العمل، وتبعا لذلك نصت المادة السابعة من قانون 11/90 على هذا الالتزام باعتباره التزاما أساسيا مرتبا على عاتق العامل بمقتضى العقد، فيجب على العامل أن يؤدي العمل موضوع العقد وفق ما هو متفق عليه وأن يلتزم بأداء العمل بنفسه ولا يجوز له إسناد تنفيذ العمل إلى غيره دون موافقة صاحب العمل، كما أن هذا الأخير لا يجوز أن يجبره على أداء عمل غيره دون رضاه¹¹⁵.

ويترتب عن إخلال العامل بهذا الالتزام بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنيا جسيما الأمر الذي يؤدي إلى تسريحه تأديبيا بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 90/11¹¹⁶.

ثانياً: الالتزام بتوجيهات صاحب العمل

من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل تنفيذ والتقييد بالتعليمات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل أو من طرف الأشخاص المعينين صراحة وفقا لنظام السلطة الرئاسية التدريجية للمهنة، كما يجب على العامل الخضوع للنظام الداخلي للمؤسسة و أي مخالفة لهذه الأوامر والتوجيهات والتعليمات الموجهة إليه تترتب عليه مسؤولية تقصيرية وعقدية¹¹⁷.

¹¹⁵ - محمد حسين منصور المرجع السابق، ص 274.

¹¹⁶ - نصت المادة 73 الفقرة الأولى مايلي " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة على الأخطاء الجسيمة ، التي يعاقب بها التشريع والتي ترتكب أثناء العمل ، تعتبر بالخصوص أخطاء جسيمة ، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات ، الأفعال التالية:- إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته".

¹¹⁷ - المادة السابعة الفقرة الثالثة من القانون 90-11 المرجع السابق.

ثالثا: الالتزام بالسرمهني

إن علاقة العمل يفترض فيها أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل¹¹⁸، لكون هذا الأخير يضع كل ممتلكاته وأسراره المهنية أو جزء منها في يد العامل، من أجل ذلك يجب عليه الالتزام بالسرمهني من خلال منع تسرب أسرار العمل للغير بما يمثله ذلك من أضرار بمصلحة المنشأة، وأسرار العمل هي كل ما يتوصل إليه العامل من خلال عمله وبمناسبته، ومثال ذلك طرق الإنتاج والمواد المستخدمة ومعاملات المحل وغيرها¹¹⁹.

يعتبر خرق هذا الالتزام بالحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 02/73.

رابعا: المحافظة على وسائل العمل

يقع على العامل أثناء أدائه العمل التزام بالمحافظة على وسائل العمل المسلمة له من طرف صاحب العمل، حيث يجب عليه أن يتخذ كل التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من التلف وذلك ببذل عناية الرجل العادي¹²⁰.

خامسا: الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل

يقتضي العامل أثناء أدائه للعمل بعدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح صاحب العمل حتى ولو كان بعد انتهاء علاقة العمل أشار إليها المشرع الجزائري في المادة 7 الفقرة 7 من 90-11¹²¹.

¹¹⁸ –FRACOIS DUQUESNE, droit du travail contrat du travail la participation les droit des salariés dans l'entreprise, 4eme édition, Galion édition, Paris, 2007, p176/

¹¹⁹ – المادة السابعة والثلاثون من القانون 90-11 المرجع السابق.

¹²⁰ -TAYEB BELLOULA, droit du travail, édition Dahled INT, Alger, 1984 , P123.

ومن ضوابط هذا الالتزام عدم تقديم المساعدة للمؤسسات المنافسة أو توظيف الوسائل المادية والبشرية للمؤسسة لأغراض منافسة صاحب العمل سواء كان ذلك لمصلحة العامل أو مؤسسة منافسة¹²².

المطلب الثاني: حقوق والتزامات صاحب العمل

كفل المشرع لصاحب العمل جملة من الحقوق حددها في القوانين، وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على ما يخالفها باعتبارها من النظام العام، وسنتطرق في هذا المطلب إلى الحقوق في (الفرع الأول) والواجبات التي يلتزم بها صاحب العمل (فرع الثاني).

الفرع الأول: حقوق صاحب العمل

تأميناً لفاعلية علاقات العمل ولتوفير الاطمئنان لصاحب العمل، فقد حدد المشرع جملة من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها منها ما هو ذي طابع تنظيمي تقني ومنها ما هو ذي طبيعة أدبية نتناولها تباعاً لما يلي:

- لصاحب العمل الحق في الإدارة والتنظيم الداخلي لشؤون العمل بما يحقق النظام والأمن داخل المؤسسة، وتمكين العمال من تأدية مهامهم بكل سهولة و إتقان لتحقيق المصالح المشتركة لأطراف علاقة العمل، ويتجسد التنظيم الداخلي عن طريق اللوائح والأنظمة الداخلية.

- صلاحية صاحب العمل في إصدار تعليمات داخلية لتنظيم بعض المسائل المرتبطة بالعمل¹²³.

¹²¹- نص المادة السابعة الفقرة السابعة " أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة او شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تتنافس في مجال نشاطه.

¹²²- مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 148.

¹²³- المادة السابعة الفقرة الثالثة من القانون 90-11 المرجع السابق.

- من حق صاحب العمل أداء العامل للعمل الموكل له.

- من الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل والمستندة إلى عنصر التبعية سلطته في الإشراف والرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر، لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام¹²⁴.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل يجب أن يلتزم بمجموعة من الواجبات ضماناً لحسن سير علاقة العمل، وقد تعرض المشرع لواجبات الموظفين، والتي سنبينها تباعاً:

- تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل وأدوات العمل، وتحسين ظروفه¹²⁵.

- عدم تكليف العامل بتنفيذ عمل غير العمل المتفق عليه، إلا في حالة الضرورة أو القوة القاهرة.

- توفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية¹²⁶.

- احترام العمال وعدم الإساءة إليهم

- تمكين ممثلي العمال في النقابات والاتحادات المهنية من ممارسة نشاطهم النقابي

¹²⁴ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول مبادئ قانون العمل،

المرجع السابق، ص 179.

¹²⁵ - مرسوم تنفيذي رقم 05-11 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها و سيرها.

¹²⁶ - راجع في هذا الصدد المواد 3-4-5 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 3 رجب عام 1411 الموافق 19 يناير سنة 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

- السماح لبعض الفئات من العمال بغيابات مدفوعة الأجر مثل العمال الذين يمارسون -أنشطة رياضية، أو الذين يشاركون في اجتماعات المجالس النقابية.
- دفع أجور العمال حيث يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل و هو المقابل الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يقدمه، كما توجد هناك ملحقات متممة للأجرو التي تشمل مجموعة من التعويضات¹²⁷.
- الضمان الاجتماعي ويقصد منه حماية العمال من كل المخاطر التي يمكن أن تصيبه أثناء عمله والتي تتمثل في كل الحوادث والحالات التي تؤدي إلى فقدان منصب العمل بصفة دائمة أو مؤقتة.
- توفير وسائل الأمن.

- يتعين على المستخدم تنظيم أعمال التعليم والإعلام والتكوين لفائدة العمال¹²⁸.

الفصل الثالث: منازعات العمل

بعد دراستنا لمختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل من حقوق و التزامات الأطراف المتعاقدة، قد تؤدي في بعض الحالات إلى وقوع منازعات بين العمال و أصحاب العمل، من أجل ذلك وضع قانون العمل آليات لحل مثل هذه المنازعات التي يمكن أن تلحق هذه العلاقة لكي لا يقع أطراف العلاقة في حالة غموض أو عجز من إيجاد حل لأية منازعة مهما كانت طبيعتها.

المبحث الأول: منازعات العمل الفردية

¹²⁷- عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، دس ن، ص235.

¹²⁸ - المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرخ في 3 شوال عام 1423 الموافق 7 ديسمبر سنة 2002، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.

علاقة العمل التي تربط بين العامل وصاحب العمل لا تتعلق فقط بتنفيذ هذه العلاقة، بل يمكن أن تتعدى إلى وقوع منازعات بينهما لسبب خرق حق من الحقوق المقررة قانوناً أو عدم تنفيذ أحد الأطراف للالتزامات الواقعة عليه.

المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الفردية

بحسب المادة 02 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فإن المنازعة الفردية في العمل تتمثل في كل خلاف في العمل يحدث بين العامل وصاحب العمل بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تقوم بينهما، إذا لم يتم حله وتسويته داخل الهيئات المستخدمة¹²⁹.

المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية

تتمثل إجراءات تسوية النزاعات الفردية من خلال التزام الأطراف أولاً بأحكام التسوية الودية (الفرع الأول)، ثم في حالة فشلها يتم اتخاذ إجراءات التسوية القضائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التسوية الودية

نتناول أحكام التسوية الودية من خلال دراسة تعريفها ثم بعد ذلك إبراز مختلف الإجراءات المتعلقة بها.

أولاً: تعريف التسوية الودية

يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء، ونميز في هذا

¹²⁹ - المادة 02 من القانون 90-04، المرجع السابق.

الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل الهيئة المستخدمة، وتلك التي تباشر خارجها في إطار المصالحة¹³⁰.

ثانيا: إجراءات التسوية الودية

تتمثل إجراءات التسوية الودية فيما يلي:

أ: التسوية داخل الهيئة المستخدمة

تتمثل التسوية الداخلية للنزاع في اتفاق طرفي علاقة العمل على عدم تدخل أي طرف آخر خارجي في حل النزاع والاكتفاء بالحل الودي الداخلي للنزاع، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها، ويشترط لتنفيذها أن لا تكون مخالفة لما ينص عليه هذا القانون من ضمانات مقررة للعامل وهذا ما نصت عليه المادة 03 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹³¹.

كما سمحت المادة 04 من القانون نفسه للعامل في حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 03 أن يعرض الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر في العمل ليقدم جوابا في أجل 08 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم الرضا من طرف العامل يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، ويجب الرد كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الإخطار¹³².

¹³⁰ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 97.

¹³¹ - نصت المادة الثالثة من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية على ما يلي: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"

¹³² - المادة 04 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

ب: التسوية عن طريق إجراء المصالحة

إذا استنفذ العامل إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يجب عليه أن يعرض النزاع على المفتشية بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا، حيث يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي وذلك حسب المادة 26 من قانون تسوية النزاعات الفردية ثم يقوم مفتش العمل خلال 03 أيام من تبليغه بإخطار مكتب المصالحة و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع خلال 8 أيام على الأقل من تاريخ الاستلام¹³³.

وإذا لم يحضر المدعي عليه شخصا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يستدعي من جديد وإذا تغيب للمرة الثانية يحزر عدم الصلح ويسلم للمدعي، وفي حال غياب هذا الأخير دون عذر جدي يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية ويبلغ ذلك القرار إلى المدعي¹³⁴.

و من خلال هذه المادة يتبين أن مفتش العمل هو الذي يستلم الشكوى و هو الذي يقوم باستدعاء الأطراف للاجتماع و النظر في الشكوى.

وإذا لم يتوصل الطرفان إلى مصالحة يحزر عدم الصلح وتسليم نسخ للأطراف أما في حال الاتفاق الجزائي يعد المكتب محضرا بالصلح لكن يفهم من ذلك أن العامل لا يجوز له المطالبة أمام المحكمة بباقي حقوقه المتنازع حولها لكن يرى البعض أن مكتب المصالحة يمكنه تحرير محضر عدم الصلح في مواضيع الخلاف¹³⁵.

¹³³- المادة 26 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

¹³⁴- المادة 27 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

¹³⁵- المادة 19 و30 من القانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

ومحضر المصالحة حسب المادة 32 لا يمكن الطعن فيه إلا بالتزوير ويعتبر بذلك حجة على الطرفين، لكن لا يؤخذ بمضمونه المخالف للقانون رقم 04/90 أو المواد 135-136-137 من القانون 11/90 لكن بعد تحرير محضر عدم الصلح يلجأ صاحب المصلحة إلى القسم الاجتماعي لرفع دعوى قضائية.

الفرع الثاني: التسوية القضائية

إذا لم تتم المصالحة بين الطرفين ترفع الدعاوى أمام القسم الاجتماعي حسب نصت عليه المادة 36 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل يرفعها الطرف الذي له مصلحة¹³⁶.

أولاً: إجراءات التقاضي

نرجع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية لمعرفة الإجراءات المتبعة في ذلك والتي تشير إليها المادة 503: "ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقاً للقواعد المقررة قانوناً" وأضاف هذا القانون أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى كما مقرر في قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹³⁷.

ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة و ذلك وفقاً لنص المادة 37 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوماً التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال

¹³⁶ - عادة يكون العامل هو من يقوم برفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي لأنه هو المتضرر في أغلب الحالات.

¹³⁷ - المادة 504 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ،

الجريدة الرسمية رقم 21 لسنة 2008 .

باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية حسب نصوص المواد 38 و39 من القانون نفسه¹³⁸.

ثانيا: تشكيلة المحكمة

يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي رئيسا ويعاونه مساعدان من العمال و المستخدمين وفقا لما تنص عليه المادة 08 من القانون رقم 04/90 ويختص القسم الاجتماعي نوعيا بموجب المادة 2/500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية "بتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين"¹³⁹.

ثالثا: الاختصاص المحلي

حسب نص المادة 1/501: "يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه".

رابعا: الاختصاص النوعي:

تصت المادة 20 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل في مجال الاختصاص النوعي على أنه: مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

-الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.

-كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة.

¹³⁸ - تنص المادة 38 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على ما يلي " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى"
¹³⁹ - تنص عليه المادة 08 من القانون رقم 04/90 على مايلي " تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين"

المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية

يمكن أن تتعدى منازعة العمل لأكثر من طرفين وبالتالي تكون المنازعة تحتوي على مجموعة من الأطراف سواء كان التعدد من طرف أصحاب العمل أو من طرف العمال أو من الطرفين، ومن خلال هذا التعدد تصبح المنازعة جماعية¹⁴⁰.

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية

سنتناول في هذا المطلب مفهوم المنازعة الجماعية ندرس من خلاله تعريف منازعات العمل الجماعية (الفرع الأول) ثم نحدد شروط منازعات العمل الجماعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية

عرفتها المادة 02 من القانون 90-02 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب" يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه"

و بالتالي فإن منازعات العمل الجماعية تتمثل في كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، تنشأ بين صاحب

140 - المادة 02 من القانون 90-02 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

العمل أو مجموعة من أصحاب العمل و بين جميع العمال أو فريق منهم، ولم يجد تسويته بين أطراف المنازعة¹⁴¹.

الفرع الثاني: شروط المنازعة الجماعية للعمل

لكي تكون المنازعة جماعية يجب توفر شرطين أساسيين:

أولاً: تعدد أطراف المنازعة: يجب أن تشمل المنازعة عمال المؤسسة أو مجموعة منهم كما يمكن أن يكون الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل¹⁴².

ثانياً: أن يكون موضوع المنازعة متعلق بالمصلحة الجماعية للعمال: حيث يكون موضوع المنازعة جماعي عندما يقوم العمال بالمطالبة بحقوقهم المتعلقة بشروط العمل أو المطالبة بزيادة الأجور وغيرها من موضوعات النزاع كون المصلحة مشتركة بين هؤلاء العمال أو متعلق بتطبيق نص قانوني... إلخ¹⁴³.

المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية

يتم تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال التسوية الودية والتسوية

القضائية

¹⁴¹ - عبد القادر الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1988، ص 124.

- Voir aussi : A.L. Amrani, prévention des conflits collectifs de travail et exercice du droit de grève, guide pratique de législation et de réglementation de travail, livret, n° 07 , p 35.

¹⁴² - هدي بشير، المرجع السابق، ص 212.

¹⁴³ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2007، ص 56.

الفرع الأول: التسوية الودية

تتمثل إجراءات التسوية الودية لمنازعات الجماعية للعمل في:

أولاً: المفاوضة المباشرة:

حسب نص المادة 04 فقرة 02 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم أنه يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية يعالجون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

وتعد هذه الاجتماعات أسلوباً مباشراً للحوار بين الأطراف المتنازعة لتبادل الآراء و اقتراح الحلول للوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح¹⁴⁴، و يعد إجراء المفاوضة اختياري إذ تحيل المادة 04 الفقرة 03 من القانون نفسه إلى الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال.

ثانياً: المصالحة

يتم اللجوء إلى المصالحة كمرحلة ثانية في حل النزاع بعد فشل المفاوضات المباشرة¹⁴⁵، و يتم من خلالها تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة للوصول إلى حل، و يقوم بهذا الإجراء طرف ثالث أجنبي محايد إذ أوكل المشرع الجزائري هذه المهمة إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل

¹⁴⁴ - سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002، ص 213

¹⁴⁵ - حددت المادة الثانية من مرسوم تنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق 10 غشت سنة 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة، المعدل و المتمم كيفية انتخاب أعضاء مكتب المصالحة. أما المادة الثانية من مرسوم تنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005 حددت الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة.

أو إلى مفتشية العمل عند عدم الاتفاق على لجان أو أجهزة خاصة، أو موظفا، و تضمنت هذا الإجراء المادة 04 الفقرة 3 من القانون 02-90 المعدلة والمتممة.

وإذا لم يتفقا في اللجوء إلى المصالحة أو فشلها في حالة اللجوء إليها يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بدورها باستدعاء أطراف المنازعة في أجل لا يتعدى 04 أيام الموالية للإخطار لتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع وذلك وفقا لنص المادة 05 و06 المعدلة والمتممة من القانون 02-90، كما لا يجب أن لا يتجاوز أجل المصالحة 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى¹⁴⁶.

ثم يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت و تصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا إلى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح المادتين 08 من القانون 02-90 المعدلة بالقانون 27-91 والمادة 09 من القانون نفسه.

يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، والتي تقوم باستدعاء الطرفين ومحاولة المصالحة في أجل أقصاه 4 أيام الموالية لإخطاره ثم يقوم بتحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة في أجل أقصاه 8 أيام¹⁴⁷.

¹⁴⁶ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع

السابق، ص 123.

¹⁴⁷ - المادة 08 من القانون 02-90 " عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ، ويدون فيه المسائل المتفق عليها..."

ثالثا: الوساطة

تعتبر الوساطة إجراء اختياري يخضع إلى اتفاق الطرفين عليه، وحسب نص المادة 10 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب فهي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل بعرض النزاع على شخص محايد يسمى الوسيط مهمته اقتراح الحلول للنزاع المعروض عليه، يشترك طرفا النزاع في تعيينه و عليه التقييد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته، كما يمكن للوسيط طلب المساعدة من مفتشية العمل المختصة إقليميا في مجال تشريع العمل حسب نص المادة 11 من القانون 02-90¹⁴⁸.

يعرض الوسيط اقتراحات لتسوية النزاع خلال الأجل الذي يحدده في شكل توصية معللة و يرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وذلك حسب نص المادة 12 من القانون 02-90، وفي حالة عدم المصالحة يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى الوسيط و يدلانه على المعلومات المتعلقة بالنزاع، بحيث يقوم الوسيط باقتراح حل للنزاع في شكل توصية معللة يقدمها للطرفين و يرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا¹⁴⁹.

رابعا: التحكيم

يعتبر التحكيم المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية في حالة فشل مهمة الوسيط¹⁵⁰، ويتمثل في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون

¹⁴⁸ - المادة الحادي عشر من القانون 02-90 " يتلق الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمة ويتعين عليه أن ينقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد أطلع عليها أثناء قيامه بمهمته.

¹⁴⁹ - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 61.

¹⁵⁰ - خليفي عبد الرحمان، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، 2002، ص 213.

محكمة التحكيم، وعند اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 الى 454 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹⁵¹.

وقد أحالت المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها إجراءات تنظيم التحكيم وكيفية إعماله الى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث يجب على الطرفين المتنازعين أن يختارا كل منهما حكما يمثله على أن يتفق الحكمان المعينان على اختيار وتعيين حكم مرجح بينهما ويتم الاتفاق على التحكيم بحضور الحكامين المختارين يدون الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي¹⁵².

كما يجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع وأسماء المحكمين وإلا كان باطلا ويمكن للمتنازعين أن يتفقا مسبقا أثناء إبرام العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما وهو ما يرد النص عليه في الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم الاتفاق على تعيين المحكمين من أحد الطرفين أو كلاهما فيعيينه رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين المحكم أو المحكمين بناء على عريضة ترفع إليه وعلى المحكمين إصدار قراراتهم خلال 30 يوما من تاريخ تعيينهم المادة 13 من القانون 90-02.

لقد اعتمد المشرع الجزائري نظام التحكيم الاختياري والتحكيم الإجباري في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال والذين يعملون في القطاعات الإستراتيجية

151- المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 مؤرخ في 5 جمادى الثاني عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها.

152- هدي بشير، المرجع السابق، ص 65.

للدولة والممنوعة من ممارسة حق الإضراب وذلك حسب المواد 43 إلى 56 من القانون 90-02¹⁵³.

خامسا: التسوية القضائية

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

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

- حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب وهو ما نصت عليه المادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها (اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لإصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب.

- حالة تمثيلية التنظيمات النقابية: وهو ما نصت عليه المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في حالة نزاع أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 60 يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل¹⁵⁴.

الفصل الرابع: انتهاء علاقة العمل

¹⁵³ - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، 58.

¹⁵⁴ - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 218.

يمكن أن تصل علاقة العمل إلى حالة لا يمكن الاستمرار فيها ووجوب إنهائها لأسباب عديدة ومختلفة، منها ما يتعلق بالحالات الإرادية للأطراف المتعاقدة وأخرى خارجة عن إرادة كل من العامل و صاحب العمل، هذا ما سنتناوله من خلال ما يلي:

المبحث الأول الحالات الإرادية لإنهاء علاقة العمل.

المبحث الثاني الحالات اللاإرادية لإنهاء علاقة العمل.

المبحث الأول: الحالات الإرادية لانتهاء علاقة العمل

بما أن عقد العمل يخضع لإرادة طرفي العلاقة، فقد يرغب أحد الأطراف في إنهاء علاقة العمل ووضع حد لها، سواء برغبة من العامل كما في حالة الفسخ والاستقالة أو يكون بإرادة رب العمل عندما يتخذ التسريح التأديبي أو اتخاذ إجراءات تسريح العمال.

المطلب الأول: إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل

يمكن للعامل إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، وذلك من خلال انتهاجه أسلوب الاستقالة (الفرع الأول) أو المبادرة بفسخ العقد والتحرر من التزاماته، مع ضرورة احترام جميع الإجراءات المعمول بها (الفرع الثاني)

الفرع الأول: الاستقالة

تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف بها له إذ تضمنها قانون علاقات العمل في مادته 66 الفقرة 3 منه، حيث يمكن للعامل إبداء رغبته في فسخ علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة طبقا لنص المادة 68 من القانون 90-11 ، فيقدم استقالته كتابيا ويغادر منصب عمله بعد مهلة إشعار

مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وإذا أخل بهذا الالتزام يمكن للمستخدم مطالبته بدفع تعويض عن الأضرار التي ألحقها به بسبب أنه لم يترك له مهلة ليوظف من يستخلفه في منصب عمله¹⁵⁵.

وتقدم الاستقالة للهيئة المؤهلة قانونا لاستقبالها في شكل طلب كتابي، ولا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف المستخدم، فلا يترتب تصريح العامل عن استقالته أمام هيئة غير مؤهلة ولا مختصة للنظر فيها آثارا هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 235 420 الصادر في 2002/03/29، ولا يمكن الاعتراض على حق العامل في إبداء رغبته في فسخ علاقة العمل¹⁵⁶.

الفرع الثاني: الفسخ

يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد في حالة استحالة تنفيذ التزاماتهم العقدية، كحالة فقدان العامل لحرية بسبب حكم قضائي مع ضرورة احترام إجراءات الفسخ كالإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ ويمكن للفسخ أن يخضع للرقابة القضائية اللاحقة، حيث يتحمل الطرف المبادر بالفسخ مسؤولية إثبات السبب المشروع، وإذا تخلف شرط الإخطار المسبق تحول إلى فسخ فجائي يترتب عليه دفع تعويض للطرف المتضرر¹⁵⁷.

أما في حالة الفسخ التعسفي الذي يقصد منه عدم استناد الفسخ على سبب جدي و حقيقي كفسخ العقد بسبب مزاوله العامل لنشاط نقابي أو انتمائه لحزب معين، فيمكن للعامل رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلغاء القرار أو التعويض عن الضرر اللاحق من جراء ذلك.

¹⁵⁵ - هدي بشير، المرجع السابق، ص 109.

¹⁵⁶ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 335.

¹⁵⁷ - المواد 20 - 66-73 من القانون 90-11، المرجع السابق

المطلب الثاني: إنهاء علاقة العمل بإرادة رب العمل

نصت المادة 66 من القانون 90-11 على الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل ومن ضمنها العزل، غير أنه تم تعويض هذا المصطلح بمصطلح التسريح في المادة 73 من نفس القانون وعلى عكس قانون 82/06 فان القانون 90-11 أشار إلى التسريح مجردا ولم ينص على التسريح التأديبي، وإلى جانب التسريح لأسباب اقتصادية المنظم بموجب المرسوم التشريعي 94/09 يوجد في القانون الجزائري نوع واحد من التسريح هو التسريح التأديبي.

الفرع الأول: التسريح التأديبي

يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسيم أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة وذلك وفقا لنص المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

أولا: مضمون التسريح التأديبي

تتمتع المؤسسة المستخدمة بحق إيقاف وفصل العامل عند ارتكابه لخطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك، حيث حدد المشرع الأخطاء الجسيمة ليمنح ضمانات للعامل ضد تعسف أصحاب العمل في استعمال حقه في التسريح و

ذلك في نص المادة 73 فقرة 1: يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة¹⁵⁸.

وتتمثل الأخطاء الجسيمة في تلك المحددة في التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل، وكذا الأخطاء المحددة في المادة 73 فقرة 2 و المتمثلة فيما يلي:

1. رفض العامل لتنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية دون عذر مقبول والتي قد تلحق أضرارا بصاحب العمل.
2. إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا، وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت له السلطة المعنية بذلك أو أجازها القانون.
3. إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا القانون.
4. إذا قام بعمليات عنف.
5. إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والأدوات والمواد الأولية التي لها علاقة بالعمل.
6. إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.
7. إذا تناول مخدر أو كحول داخل مكان العمل¹⁵⁹.

ثانيا: إجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل:

حسب نص المادة 1-73 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على المستخدم أن يراعي أثناء تحديد الخطأ الجسيم الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و

¹⁵⁸ - عطاء الله بوجميذة، التسريح لسبب اقتصادي مفهومه، إجراءاته وأثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 43.

¹⁵⁹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- مدخل إلى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 200.

مدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذا سيرة العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ.

يجب على صاحب العمل احترام إجراءات التسريح المنصوص عليها في نص المادة 2-73 المتعلق بعلاقات العمل، فيجب احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، كما يجب تبليغ العامل كتابيا على قرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، ويكون ذلك بحضور شاهد مختار من بين العمال التابعين للهيئة المستخدمة¹⁶⁰.

وتتسم هذه الإجراءات بطابع الإلزامية وأي خرق لها يعتبر التسريح تعسفيا وذلك حسب نص المادة 3-73 المتضمن قانون علاقات العمل، وتقوم المحكمة بإلغاء قرار التسريح ابتدائيا ونهائيا بسبب عدم احترام الإجراءات، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم والذي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه¹⁶¹.

الفرع الثاني: التسريح لأسباب اقتصادية

يقصد به تسريح أكثر من عامل دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية، وهو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي¹⁶²، وقد نصت عليه المادة 69 فقرة 1 من القانون 11-90 والتي نصت على ما يلي: يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

أولا: الآليات القانونية للتسريح لأسباب اقتصادية

¹⁶⁰ - المادة 2-73 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق

¹⁶¹ - المادة 3-73 من القانون رقم 90-11، المرجع نفسه

¹⁶² - عطاء الله بوجميدة، المرجع السابق، ص 49.

لقد عمل المشرع الجزائري على إحاطة عملية التسريح لأسباب اقتصادية بعدة آليات وتدابير يستوجب على صاحب العمل القيام بها كخطوة أولى قبل اللجوء إلى التسريح والمتمثلة فيما يلي¹⁶³:

أ: إعداد ملف متكامل حول أسباب ودوافع اللجوء إلى التسريح لأسباب اقتصادية:

وذلك وفقا لنص المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم

ب: إتخاذ التدابير الأولية للمحافظة على مناصب العمل

يمكن للإدارة المستخدمة وفقا لما نصت عليه المادة 7 من المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم، بحيث أن تتخذ إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات حيث نصت المادة على ما يلي:

تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية:

-تكييف النظام التعويضي ولا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

-إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته، بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.

¹⁶³ - المادة الثالثة من المرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي سنة 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. قانون رقم 04-19 مؤرخ في 15 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل.

-تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال

-إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.

-إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد و أولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.

-إدخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي.

-عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة¹⁶⁴.

ثانيا: التفاوض حول الملف الاجتماعي:

في هذا الجانب نصت المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 على أنه: يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة و المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض¹⁶⁵.

يرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي.

وأضافت المادة 11 من القانون نفسه على أنه: تهدف الاجتماعات المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه، على الخصوص، إلى تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي و شروط تنفيذه بحيث تسمح:

- للأطراف أن تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة و الوساطة و عند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع يطرأ في هذا المجال.

¹⁶⁴ - المادة 7 من المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

¹⁶⁵ - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 123.

- لممثلي الهيئة المستخدمة أن يوضحوا ويعرضوا الوضع الاقتصادي و المالي و كذا مضمون الجانب الاجتماعي
- لممثلي العمال أن يعبروا عن آرائهم و اقتراحاتهم و ملاحظاتهم و توصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.

تشكل هذه الاجتماعات و المشاورات الإطار الذي يتم فيه التفاوض في شكل لجان مشتركة متساوية الأعضاء بهدف التوصل إلى اتفاق خاص بالمسائل العملية والإجرائية و المالية و المهنية المترتبة على إجراء التسريح، وتنتهي بتحرير محضر يوقعه الطرفان ويثبت نقاط الاتفاق و عند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف وذلك حسب نص المادة 13 من القانون السالف الذكر¹⁶⁶.

وفي حالة استمرار الاختلافات حول عنصر أو عدة عناصر من الجانب الاجتماعي و قبل تنفيذ المستخدم له، يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة أو التحكيم حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به، وهو ما نصت عليه المادة 14 المرسوم المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية¹⁶⁷.

ولا يطبق الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه إلا بعد إيداع المستخدم له لدى كتابة ضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصتين إقليمياً، وفقاً للآجال والكيفيات المتفق عليها وفي ظل احترام أحكام هذا المرسوم التشريعي احتراماً صارماً وهو ما نصت عليه المادة 15 من المرسوم السالف الذكر¹⁶⁸.

ليشرع بعد ذلك في تنفيذه وفق الجدول الزمني والآجال والإجراءات المتفق عليها إلا أن استكمال مختلف هذه المراحل والعمليات لا تسمح للمؤسسة

¹⁶⁶ - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 248.

¹⁶⁷ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 124.

¹⁶⁸ - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 249.

المستخدمة الشروع في تنفيذ برنامج التسريح المتفق عليه مع ممثلي العمال إلا إذا أثبتت المؤسسة المعنية بأنها قد سددت أو تسدد بانتظام مساهمة و اشتراكات الضمان الإجتماعي بما فيها اشتراكات التأمين على البطالة و التقاعد المسبق و هو ما نصت عليه المادة 20 من القانون 94-09 السالف الذكر.

المبحث الثاني: الحالات اللاإرادية لإنهاء علاقة العمل

على الرغم من أن عقد العمل يخضع لإرادة الأطراف المتعاقدة، إلا أنه في بعض الحالات تنتهي علاقة العمل لأسباب خارجة عن إرادة العمال وصاحب العمل وهذا ما سندرسه في هذا المبحث من خلال التطرق إلى حالة إنهاء علاقة العمل بقوة القانون (المطلب الأول)، كما قد يرجع سبب الإنهاء إلى استحالة تنفيذ علاقة العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: انتهاء علاقة العمل بقوة القانون

تتمثل حالات انتهاء علاقة العمل بقوة القانون في حالة الإحالة على التقاعد (الفرع الأول) وانتهاء مدة العقد (الفرع الثاني) وقد تكون في حالة مخالفة أحكام القانون نتيجة تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل التي تؤدي إلى بطلانه (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الإحالة على التقاعد

يعتبر التقاعد حسب المادة 66 من القانون 90-11 في فقرتها 8 كسبب من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية، وحسب المادة 06 من القانون 83/12 المتعلق بالتقاعد

فإن علاقة العمل تنتهي وجوبا ببلوغ الرجل سن ستين سنة وللمرأة ببلوغ خمس وخمسين سنة¹⁶⁹.

وقد تخفض السن القانونية بالنسبة لبعض مناصب العمل الناتج عنها ضرر خاص أو بالنسبة لبعض فئات المجتمع ونصت المادة 70 من القانون 90-11 على إمكانية إحالة العامل على التقاعد المسبق ونظمها المرسوم التشريعي 10/94 المتعلق بإحداث التقاعد المسبق¹⁷⁰.

ومن شروط استفادة العامل من التقاعد:

- بلوغ سن 60 سنة من العمر بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء.
- قضاء مدة 15 سنة من العمل على الأقل، وإذا تخلف شرط المدة تضاف 5 سنوات إلى المدة المنصوص عليها في الشرط الأول.

الفرع الثاني: انتهاء مدة العقد

تضمنته المادة 66 الفقرة 2 من القانون المتعلق بإنهاء علاقة العمل المعدل المتمم على إنهاء علاقة العمل بسبب انقضاء أجل مدة عقد العمل المحدد المدة، بحيث أنه تنتهي علاقة العمل بانتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة، بما يعني أن هذا العقد ينصب على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية أو الأشغال التي تقتضي مدة محدودة لانجازها.

ويتعين على صاحب العمل إخبار العامل برغبته في عدم تجديد المدة باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين، وإذا وقع الإنهاء قبل حلول الأجل تعين الالتزام ببعض

¹⁶⁹ - المادة السادسة من القانون 83 - 12

¹⁷⁰ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 124.

الإجراءات القانونية كتوجيه الإخطار المسبق للطرف الأخر في حالة الاستقالة أو في حالة تسريح العامل دون خطأ، والتعويض عن التسريح¹⁷¹.

الفرع الثالث: البطلان

يتحقق البطلان في حالة مخالفة أحكام القانون نتيجة تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل أو إخلال ببنود العقد بمقتضيات القانون التي تفرض شروط صحته تحت طائلة البطلان كتشغيل الأطفال الذين لا تزيد أعمارهم عن 16 سنة، ووفقا لنص المادة 9 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم فإن البطلان لا يتعلق بالجانب الشكلي للعقد بل يتعلق بالجانب الموضوعي للعقد و ذلك حسب المواد 135 إلى 137، حيث تنص الفقرة الثانية من المادة 135 من القانون نفسه على أن لا يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجز استنادا إلى صفة الاستمرار و التتابع لعقد العمل¹⁷².

كما أنه وفقا لنص المادة 136 من القانون المتعلق بعلاقات العمل حتى ولو كانت بعض بنود العقد مخالفة للأحكام التشريعية و التنظيمية يبقى العقد قائما و صحيحا و يقتصر البطلان على البنود المخالفة للأحكام التشريعية و التنظيمية، كما تنص المادة 137 من القانون نفسه: يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المطلب الثاني: انتهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ

هناك حالات تستوجب إنهاء علاقة العمل دون تدخل إرادة الأطراف المتعاقدين كونها تتعلق بوضعيات يستحيل فيها تنفيذ الالتزامات العقدية وهذا ما سندرسه في

¹⁷¹ - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 233.

¹⁷² - أنظر هدفى بشير، المرجع السابق، ص 116.

المطلب من خلال تخصيص الفرع الأول لدراسة العجز الكلي عن العمل وفي الفرع الثاني نتناول فيه حالة انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة وفي الفرع الثالث نتطرق فيه لحالة الوفاة.

الفرع الأول: العجز الكلي عن العمل

يعتبر العجز الكلي عن العمل من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل لاستحالة تنفيذ العقد، ويكون العجز الكامل عندما لا يستطيع العامل ممارسة النشاط الذي وظف من أجله لإصابته بعجز كلي سواء كان جسدياً أو عقلياً¹⁷³.

وفي هذه الحالة فالعامل يخضع لقوانين الضمان الاجتماعي والتأمينات التي وضعت إجراءات تحمي العمال بشرط إثبات العجز ونسبته وسببه من طرف خبير أخصائي وعرض الملف على لجنة مختصة على مستوى صندوق التأمينات الاجتماعية¹⁷⁴.

الفرع الثاني: انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة

نصت المادة 66 فقرة 7 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة كسبب لإنهاء علاقة العمل، وذلك بسبب تدهور الوضع الاقتصادي مما أدى إلى حل وتصفية المؤسسات التي أصبحت عاجزة عن دفع الديون المتراكمة عليها، وفي هذه الحالة يزول محل العقد وتنتهي علاقة العمل بسبب تعرض المؤسسة إلى الإفلاس وانتهاء نشاطها القانوني.

ويمكن للعامل في هذه الحالة أن يدعي على أن التوقف عن النشاط غير شرعي، وبالتالي يتعين على المستخدم أن يثبت شرعية التوقف عن النشاط، أما في

¹⁷³- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 34

¹⁷⁴- خليفي عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص 35

حالة تغيير وضعية المؤسسة فإن حقوق العامل تبقى قائمة كاحتفاظه بحقه في الأقدمية وذلك وفقا لنص المادة 74 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل و¹⁷⁵ المتتم .

وهذا ما تضمنته المواد 141 ، 142، من الأمر رقم 74-103 المتضمن قانون الخدمة الوطنية فقد ورد في المادة 141 على ما يلي: في حالة تعديل النظام التشريعي للمؤسسة التي كان يشتغل فيها العامل أو المتدرب حين ذهابه، فإن عقد العمل تستمر صلاحيته مع صاحب المؤسسة الجديد بدون القيام بأي إجراء من طرف العامل أو المتدرب¹⁷⁶ ،

وفي نص المادة 142: في حالة مخالفة أحكام المواد السابقة من طرف رب العمل فإن للعامل أو المتدرب الحق في تعويض يساوي أجره ثلاثة أشهر على أساس المرتب الرئيسي المناسب لمنصبه السابق دون المساس بالتعويضات التي يستحقها من جهة أخرى.

الفرع الثالث : الوفاة

باعتبار شخصية العامل من العناصر الجوهرية في علاقة العمل فإنه بوفاته تنتهي هذه العلاقة، ووفقا لنص المادة 66 من قانون علاقات العمل فإن المقصود بالوفاة وفاة العامل وليس المستخدم.

¹⁷⁵ - محمد حسين منصور، المرجع السابق، 391.

¹⁷⁶ المادة 141 من الأمر رقم 74-103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 الذي يتضمن قانون الخدمة الوطنية.

ففي حالة وفاة العامل و كانت واقعة الوفاة طبيعية فلا يقع أي إلتزام على صاحب العمل إلا فيما يتقرر بموجب قوانين الضمان الاجتماعي، أما في حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية المفعول لصالح ذوي الحقوق (معاش الوفاة)¹⁷⁷.

أما في حالة وفاة صاحب العمل فلا تنتمي علاقة العمل بل تنتقل إلى ورثته أو من يحلون محله، يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى إنتهاء علاقة العمل و ذلك في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة¹⁷⁸.

خاتمة

في الأخير من خلال دراستنا لمقياس قانون العمل الذي تناولنا فيه عدة عناصر نرى بأنها رئيسية، والتي تتعلق أساسا بتحديد الإطار المفاهيمي لقانون العمل في البداية، ذلك من خلال تبيان تعريف قانون العمل و الخصائص التي تجعله قانونا متميزا عن سائر فروع القوانين الأخرى والمتمثلة في ذاتية المصدر، الصيغة الأمر لقواعده مع الإشارة إلى خاصية الواقعية، ثم بعد ذلك التطرق لمصادره المختلفة مع إبراز علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى.

كما خصصنا لدراسة مادة قانون العمل محور ثان يتعلق النظام القانوني لعقد العمل، حيث استنتجنا من خلاله أن علاقة العمل التي تنشأ عن قيام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل تحت سلطته وإشرافه، حيث يتفق كل منهما على إنشاء هذه العلاقة بموجب عقد العمل الذي يقوم من حيث المبدأ لنفس الشروط الواردة في القانون المدني المتمثلة في الشروط الشكلية والشروط الموضوعية مع وجود بعض الخصوصيات المنصوص عليها في قانون العمل.

¹⁷⁷ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 108.

¹⁷⁸ - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 245.

كما أن علاقة العمل التي تربط بين العامل و صاحب العمل لا تتعلق فقط بتنفيذ هذه العلاقة، بل يمكن أن تتعدى إلى وقوع منازعات بينهما لسبب خرق حق من الحقوق المقررة قانونا أو عدم تنفيذ أحد الأطراف للالتزامات الواقعة عليه، من أجل ذلك وضع قانون العمل آليات لحل مثل هذه المنازعات التي يمكن أن تلحق هذه العلاقة لكي لا تقع أطراف العلاقة في حالة غموض أو عجز من إيجاد حل لأية منازعة مهما كانت طبيعتها.

أما المحور الأخير فقد تضمن حالات انتهاء علاقة العمل، بحيث توصلنا إلى أنه في هذه العلاقة يمكن أن تتخللها عدة أسباب تجبر كل من العامل أو صاحب العمل إلى إنهاءها و عدم الاستمرار فيها و ذلك عندما يتعلق الأمر بالحالات الإرادية للأطراف المتعاقدة، و أخرى خارجة عن إرادة كل من العامل و صاحب العمل.

قائمة المراجع

أولا: باللغة العربية

أ: الكتب

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 .
- 2- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012 .
- 3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

- 4- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، دار الريحان للكتاب، الجزائر، 2003.
- 5- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003 .
- 6- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية ، الجزائر، 2005 .
- 7- آمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- 8- خليفي عبدالرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- 9- مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- 10- عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015.
- 11- القاضي حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
- 12- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 13- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 14- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
- 15- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2010.

- 16- بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000.
- 17- عطاء الله بوجميدة، التسريح لسبب اقتصادي مفهومه، إجراءاته وأثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 18- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دارهومة، الجزائر، 2003.
- 19- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2007.
- 20- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، مصر، 1982.
- 21- أحمد التيجاني بلعروسي & وابل رشيد، قانون العمل ، دارهومة ، الطبعة الثانية، الجزائر، 2005
- 22- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006.
- ب: الرسائل والمذكرات الجامعية
1. عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، دس ن.
2. لامة عبدالتواب ، المفاوضة الجماعية في قانون العمل ، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002.
3. عبدالقادر الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1988.
4. خالفي عبد الرحمان، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، 2002.

ج: المقالات

- محمد إبراهيم بندراي، حماية العامل في فترة الاختبار - دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي وإماراتي، مجلة الشريعة والقانون، العدد الرابع عشر، 2001، ص ص 47-162.

د: النصوص القانونية

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخ في 08 ديسمبر 1996 المعدل والمتم بموجب القانون رقم 16 - 01 المؤرخ في 06 مارس 2016 جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016 .

2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 1948.

3- الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والثقافية لعام 1966

4- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية والحق النقابي

5- الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-58 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق 11 فيفري 2006 .

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

- 7- الاتفاقية 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 248-92 .
- 8- الاتفاقية الدولية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل دورها ووظائفها و تنظيمها، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-714 المؤرخ في 28 صفر عام 1404 الموافق 03 ديسمبر .
- 9- الاتفاقية رقم 154 المؤرخة في 3 جوان 1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي.
- 10- الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم 6 المؤرخة في مارس 1976 .
- 11- الاتفاقية العربية رقم 7 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
- 12- الاتفاقية العربية رقم 12 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في 16 مارس 1980 المتعلقة بالعمال الزراعيين.
- 13- الاتفاقية العربية رقم 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1983 المتعلقة بتحديد و حماية الأجور.
- 14- الاتفاقية العربية رقم 16 المصادق عليها بعمان في مارس 1983 المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية.
- 15- اتفاقية التعاون في مجال العمل و استخدام الموارد البشرية بين الجزائر و دولة ليبيا الموقعة في طرابلس يوم 20 ديسمبر 1987

- المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-189 المؤرخ في 10 ربيع الأول 1410 الموافق 10 أكتوبر 1989.
- 16- لاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي بين الجزائر و المملكة المغربية الموقعة بالجزائر في 23 فيفري سنة 1991 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في 2 محرم عام 1412 الموافق 14 جويلية 1991.
- 17- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91/27 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991.
- 18- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 09/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل ، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990 .
- 19- قانون رقم 04-90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل.
- 20- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 23 لسنة 1990، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91/29 المؤرخ في 21/12/1991، ج.ر عدد 68 لسنة 1991.
- 21- القانون 14-90 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج.ر عدد 23 لسنة 1990.

- 22- القانون 83-13 المؤرخ في 02 – 07- 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر عدد 28 لسنة 1983.
- 23- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية رقم 21 لسنة 2008
- 24- أمر رقم 97-03 مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل.
- 24- مرسوم رئاسي رقم 06-395 مؤرخ في 20 شوال عام 1427 الموافق 12 نوفمبر سنة 2006، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون
- 25- الأمر رقم 74-103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 الذي يتضمن قانون الخدمة الوطنية.
- 26- مرسوم تنفيذي رقم 01-353 مؤرخ في 24 شعبان عام 1422 الموافق 10 فبراير سنة 2001، يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك
- 27- مرسوم تنفيذي رقم 90-418 مؤرخ في 5 جمادى الثاني عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها.
- 28- مرسوم تنفيذي رقم 90-289 مؤرخ في 10 ربيع الأول عام 1410 الموافق 29 سبتمبر سنة 1990، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، المعدل والمتمم

- 29- مرسوم تنفيذي رقم 07-05 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالح
- 30- مرسوم تنفيذي رقم 273-91 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق 10 غشت سنة 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالح، المعدل والمتمم.
- 31- مرسوم تنفيذي رقم 11-05 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها.
- 32- مرسوم تنفيذي رقم 05-91 مؤرخ في 3 رجب عام 1411 الموافق 19 يناير سنة 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.
- 33- مرسوم تنفيذي رقم 427-02 مؤرخ في 3 شوال عام 1423 الموافق 7 ديسمبر سنة 2002، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.

ثانيا: باللغة الأجنبية

5. Ouvrages:

- 1- A . BENAMROUCHE, le nouveaux droit du travail en Algérie, édition hiwarcom , Alger,1994 .
- 2- A.L. Amrani, prévention des conflits collectifs de travail et exercice du droit de grève, guide pratique de législation et de réglementation de travail, livret, n° 07.

- 3- CHRISTOPHE RADE, droit du travail, 3^{eme} édition, édition Montchrestien, Paris, 2004 .
- 4- JEAN PELISSIER et Alain SUPIOT : Droit du travail. édition DALLOZ. 20^{eme} édition. Paris, 2000.
- 5- M . MINE et D . MARCHAND , le droit du travail en pratique, 22^{eme} édition , édition d'organisation EYROLLES, Paris, 2010.
- 6- TAYEB BELLOULA, droit du travail, édition Dahled INT, Alger,1984.
- 7- FRACOIS DUQUESNE, droit du travail contrat du travail la participation les droit des salaries dans l'entreprise,4eme édition, galino édition, Paris, 2007.
- 8- JEAN LUC KOEHL, droit du travail et le droit social, édition ellipses, Paris, 1994.
- 9- GERARD lyon cafen & JEAN pelissier: droit du travail, 16^{eme} édition, DALLOZ. Paris,1982.

الفهرس

العنوان	لصفحة
تمهيد	01
الفصل الأول: ماهية قانون العمل	03
المبحث الأول: مفهوم قانون العمل	03
المطلب الأول: التطور التاريخي لقانون العمل	04
الفرع الأول: نشأة قانون العمل	04
الفرع الثاني: تطور قانون العمل في الجزائر	05
المطلب الثاني: تعريف قانون العمل وخصائصه	09
الفرع الأول: تعريف قانون العمل	09

11	الفرع الثاني: خصائص قانون العمل
11	أولاً: ذاتية المصدر
11	ثانياً: الصيغة الأمر لقواعده
12	ثالثاً: الاتجاه نحو التدويل
12	رابعاً: الواقعية
13	المبحث الثاني: مصادر قانون العمل
13	المطلب الأول: المصادر الداخلية
13	الفرع الثاني: المصادر الرسمية
13	أولاً: الدستور
14	ثانياً: التشريع
16	ثالثاً: النصوص التنظيمية
16	رابعاً: أحكام القضاء
17	الفرع الثاني: المصادر التفسيرية
17	أولاً: العرف والعادات المهنية
18	ثانياً: الاتفاقيات الجماعية
19	ثالثاً: النظام الداخلي
20	المطلب الثاني: المصادر الخارجية
20	الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية
21	الفرع الثاني: الاتفاقيات الإقليمية
22	الفرع الثالث: الاتفاقيات الثنائية
22	المبحث الثالث: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى
23	المطلب الأول: علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري والقانون الجنائي
23	الفرع الأول: علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري

23	الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي
24	المطلب الثاني: علاقة قانون العمل بالقانون المدني وقانون الإجراءات المدنية والإدارية
25	الفرع الأول: علاقة قانون العمل بالقانون المدني
25	الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية
25	الفصل الثاني: النظام القانوني لعلاقة العمل
26	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل
26	المطلب الأول: المقصود بعقد العمل
26	الفرع الأول: تعريف عقد العمل
27	الفرع الثاني خصائص عقد العمل
27	أولاً: عقد العمل من العقود الرضائية
27	ثانياً: عقد ملزم لطرفيه
28	ثالثاً: عقد العمل من عقود المعاوضة
28	الفرع الثالث: عناصر عقد العمل
28	أولاً: عنصر العمل
28	ثانياً: عنصر الأجر
29	ثالثاً: عنصر التبعية
29	المطلب الثاني: أركان عقد العمل
29	الفرع الأول: الشروط الشكلية
30	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية
30	أولاً: شرط الرضا
32	ثانياً: أهلية

33	ثالثا: المحل والسبب
33	المبحث الثاني: انعقاد وسريان عقد العمل
34	المطلب الأول: انعقاد عقد العمل
34	الفرع الأول: فترة التجربة
35	الفرع الثاني: فترة التثبيت
36	المطلب الثاني: سريان عقد العمل
36	الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي
36	الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل
37	أولا: الحالات الخاصة بالعامل
40	ثانيا: الحالة الخاصة بصاحب العمل
41	المطلب الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة
41	الفرع الأول: المدة القانونية للعمل
42	الفرع الثاني: العطل القانونية المختلفة
44	المبحث الثالث: آثار عقد العمل
44	المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل
44	الفرع الأول: حقوق العامل
48	الفرع الثاني: التزامات العامل
50	المطلب الثاني: حقوق والتزامات صاحب العمل
51	الفرع الأول: حقوق صاحب العمل
51	الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل
53	الفصل الثالث: منازعات العمل
53	المبحث الأول: منازعات العمل الفردية

53	المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الفردية
54	المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية
54	الفرع الأول: التسوية الودية
54	أولاً: تعريف التسوية الودية
54	ثانياً: إجراءات التسوية الودية
55	أ: التسوية داخل الهيئة المستخدمة
55	ب: التسوية عن طريق إجراء المصالحة
57	الفرع الثاني التسوية القضائية
58	المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية
59	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية
59	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية
59	الفرع الثاني: شروط منازعات العمل الجماعية
60	المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية
60	الفرع الأول: التسوية الودية
60	أولاً: المفاوضة المباشرة
61	ثانياً: المصالحة
62	ثالثاً: الوساطة
63	رابعاً: التحكيم
64	الفرع الثاني: التسوية القضائية
65	الفصل الرابع: انتهاء علاقة العمل
65	المبحث الأول: الحالات الإرادية لانتهاء علاقة العمل

66	المطلب الأول:إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل
66	الفرع الأول: الاستقالة
67	الفرع الثاني: الفسخ
67	المطلب الثاني:إنهاء علاقة باردة رب العمل
67	الفرع الأول: التسريح التأديبي
67	الفرع الثاني: التسريح لأسباب اقتصادية
73	المبحث الثاني: الحالات اللاإرادية لانتهاء علاقة العمل
74	المطلب الأول: إنهاء علاقة العمل بقوة القانون
74	الفرع الأول: الإحالة على التقاعد
75	الفرع الأول: انتهاء مدة العقد
75	الفرع الثالث: البطلان
76	المطلب الثاني:إنهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ
76	الفرع الأول: العجز الكلي عن العمل
77	الفرع الثاني : انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة
78	الفرع الثالث: الوفاة
81	خاتمة
82	قائمة المراجع
90	الفهرس
