



جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية
كلية الحقوق و العلوم السياسية

محاضرات في

قانون العمل

مطبوعة جامعية موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس

من إعداد

د . بلول أعمار

السنة الجامعية 2020-2021

مقدمة

يصنف قانون العمل على أنه الفرع القانوني الأكثر أهمية في الدراسات القانونية وهذا التصنيف يجد ما يبرره في كون قانون العمل شديد الارتباط بالفروع القانونية الأخرى، سواء كانت عامة أو خاصة كما أن قانون العمل مرتبط أيضا ارتباطا بالحياة الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع، وهو ما يجعله فرع يهتم بأكثر الفئات في المجتمع ألا وهي الفئات العمالية.

هذه الأهمية التي اكتسبها قانون العمل جعلته الأكثر تطورا وتغيرا وذلك بالموازاة لما تشهده تلك الفئات العمالية من تطور في حياتها المهنية والاجتماعية، وكذا تكاثر انشغالاتها يوما بعد يوم¹.

لذلك نجد الدول تولي اهتماما كبيرا لتطوير هذا الفرع القانوني بغرض جعله يتماشى وتطلعات هذه الفئة الشغيلة، وهذا ليس فقط بسن القوانين، بل كذلك بتدعيم دراسات جامعية متخصصة، حتى وصلنا اليوم إلى إنشاء معاهد قائمة بذاتها تهتم بدراسة قانون العمل.

وفي إطار جهود تطوير قانون العمل، أدرجت موضوعاته ضمن مقرر اليسانس - حقوق - وفي هذا السياق قمنا بأعداد هذه المطبوعة الموجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، وذاك ضمن خطة عمل تركز محاورها على النحو التالي، المحور الأول يخص تقديم مفهوم عام لهذا الفرع القانوني (المبحث الأول) ثم بعد ذلك وفي المحور الثاني نتطرق إلى علاقة العمل الفردية (المبحث الثاني) وفي الأخير تسوية منازعات العمل (المبحث الثالث).

¹ حيث عرفت الولايات المتحدة الأمريكية ثورات عمالية عديدة خاصة مع نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، كما كان لازمة الاقتصادية لعام 1929 وقعها من حيث مراجعة الدول الرأسمالية لسياساتها العمالية.

المبحث الأول : مفهوم قانون العمل

يعرف قانون العمل بعدة تسميات كتعريفه بالقانون الصناعي ثم القانون العمالي فالقانون الاجتماعي وغيرها من التسميات ، و هذا الاختلاف أفرز اختلاف وجهة نظر الفقه الغربي الرأسمالي و الفقه الاشتراكي لقانون العمل ودوده وهو الفرع القانوني الذي يهتم بتنظيم فئة العمال والعلاقات التي تربطهم بأصحاب العمل إن البحث في ماهية قانون العمل يستدعي منا الاطلاع على مراحل ظهور هذا الفرع القانوني عبر التاريخ وكذا معرفة مسار تطوره و خصائصه (المطلب الأول) ، كما يفرض علينا كذلك دراسة هذا الفرع القانوني مقارنة بأهم الفروع القانونية الأخرى (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : نشأة وتطور قانون العمل وخصائصه

يعتبر قانون العمل من الفروع القانونية الحديثة بالنظر إلى صيغتها في قالب معصرن إلا أنه يعتبر من أقدم وأعرق الفروع القانونية، ولهذا وجب البحث أولا في تاريخ نشأته وتطوره (الفرع الأول)، ثم نتطرق إلى أهم خصائص قانون العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول : نشأة وتطور قانون العمل

إن ما توصلت إليه المجتمعات الحديثة لم يكن من نتاج عملها فقط بل هو نتيجة تراكم عمل بني البشر منذ غابر الأزمنة والأوقات² ، ولم يكن ممكنا للحضارات القديمة لتظهر - والتي مازالت بعض الشواهد عليها قائمة إلى الآن - إلا بفضل عمل الإنسان، ومن خلال هذا العمل نشأت علاقات يمكن اعتبارها مثل تلك القائمة الآن ولو أنها في شكل بدائي جد بسيط، مجسدة في علاقة العبد بسيده، هذا الأخير الذي لم يعترف له بأية حقوق بل كان خاضعا خضوعا تاما، وسارت علاقات العمل بين هذين الطرفين بهذا النحو وقتنا طويلا وحين مجيء الديانة المسيحية التي حاربت العبودية بكل أشكالها، ظهرت أفكار ونظريات اعتبرت العمل مصدرا للإنتاج والتطور والرخاء.

² - Sur le développement du droit social, Voir, SCHNEIDER Marie-Paule, *Droit social, Manuel et application*, Sup-Faucher, Paris, 2007, voir également, TEYSSIE Bernard, *Droit Européen du travail*, Eyrolles, Paris, 2020.

لقد أكدت الدراسات في تاريخ الحضارات القديمة أن الحضارة المصرية (الفراعنة) قامت على العمل بحيث عرفت ازدهارا في الزراعة وفي الصناعة خاصة صناعة الإسمنت والزجاج والخشب... إلخ، وكان يسود هذه الحضارة انقسام في فئات المجتمع كل فريق يكون له رئيسا أو مشرفا.

كما عرفت الحضارة البابلية معنى للعمل فقد كان أغلب البابليين يشتغلون في حفر الأراضي لاستخراج المعادن كالرصاص والحديد ... إلخ، وهي الحضارة التي أسست لفكرة الأجور وتحديد الأسعار فيما يعرف بمجموعة حمورابي.

وعرف اليهود بأنهم أكثر الشعوب إقبالا على العمل مقتدين بالنبي سليمان عليه السلام، ولدى الرومان تأسست أولى المبادئ القانونية للعمل وذلك في إطار قواعد القانون المدني.

ولما جاء الدين الإسلامي الحنيف حث الإنسان على العمل، بحيث ذكر العمل في كثير من النصوص الشرعية كقوله تعالى) وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين، وللعلامة أبو حامد الغزالي رأي في شأن العمل فهو الذي قسم العمل إلى مشروع وغير مشروع.

وبعد الانفجار الصناعي في أوروبا خلال القرن السادس عشر بدأت الحياة المدنية في تطور ومعها تطورت مصالح المجتمع، وظهر نظام الطوائف المهنية في ممارسة بعض الصناعات الحربية، حيث بدأ اعتماد مبدأ تقسيم العمل، وتخصص بعض الفئات العمالية في بعض الحرف والصناعات وبهذا الشكل تمت علاقات بين هؤلاء المحترفين، محتكرين مجالات الإنتاج وسدوا بذلك باب المنافسة.

هذا الوضع أدى إلى ظهور بعض الأعراف والعادات المهنية والتي أصبحت فيما بعد عبارة عن قوانين تحكم العلاقات بين هذه الطوائف (المحترفين المتدربين) مع بسط السيطرة على السوق واحتكار الإنتاج.

وعند نهاية القرن الثامن عشر وقيام الثورة الفرنسية سنة 1789 فتح مجال أمام الليبرالية، حيث أفرزت مبدأ الحرية والمساواة، وهو المبدأ الذي تمخضت عنه فكرة حرية العمل، وبذلك تم إلغاء نظام الطوائف بموجب مرسوم **décret Allard** الصادر سنة 1791 القاضي بحرية العمل والوظيفة³.

لقد تلا قيام الثورة الفرنسية تطورا خاصة في أوروبا مس معظم القطاعات الصناعية والزراعية و الخدماتية ، إذ عرفت هذه المرحلة ظهور آلات حديثة متطورة في الميكانيكا ، على رأس هذا التطور استعمال الطاقة البخارية ثم الغازية كقوة في تحريك المحركات و آلات العمل ، مما دفع بأصحاب رؤوس الأموال من الصناعيين و الزراعيين إلى الاستغناء عن الطاقة البشرية ، مما أفرز ظروف اجتماعية صعبة ميزتها البطالة و الفقر و اختلال التوازن بين أصحاب رؤوس الأموال والفقراء، هذه الأوضاع المزرية اقترنت بحالة من الصحوة والنضج السياسيين أفرزت

³ - VEGA RUIZ María Luz & MARTINEZ Daniel, *Les principes et droits fondamentaux au travail (Rapport)*, Bureau International du travail, Mars 2003. Voir aussi, BERTOZZO Matthieu, « Le décret d'Allarde des 2 et 17 mars 1791 ou la matérialisation des idées libérales de la Révolution française », *Revue générale du droit on line*, 2015, numéro 19932 (www.revuegeneraledudroit.eu/?p=19932)

تجمعات نقابية للمطالبة بتحسين أوضاع العمال والتوجه نحو إيجاد إطار تعاقدى يحكم علاقات العمل بدلا من الحرية المطلقة .

الفرع الثاني: خصائص ومميزات قانون العمل

إن ثراء قانون العمل بقواعد كثيرة، وكذا تصدية في وجه المستخدمين حماية حقوق العمل جعل منه قانونا قائما بذاته، بمعنى مستقل عن بقية الفروع الأخرى، هذه الاستقلالية إنما تستشف من بعض المميزات التي أجمع النقاد أنها تخص قانون العمل عن بقية الفروع القانونية الأخرى، ومن أهم هذه المميزات نذكر

أولاً: قانون العمل قانون مهني هذه الخاصية تعبر عن ذاتية المصدر بالنسبة لهذا الفرع بمعنى أن قانون العمل إنما استمد وجوده أساسا من المطالب المهنية والاجتماعية التي كان ولا يزال العمال (الطبقة العاملة) يطالبون بها، هذه المطالب تقحم وتتم صياغتها في قواعد قانونية ولتشكل قانون العمل، وعليه فإن الدارسين للقانون الاجتماعي يميزون بين مرحلتين.

الأولى عرفت بنفوذ سلطة القانون على سلطة العقد

الثانية عرفت بعكس الأولى وهي المرحلة التي فتح فيها المجال للحركات النقابية

كما ان قانون العمل أصبحت قواعده ترد بصيغة الأمر و لم يكتسب قانون العمل في بدايات نشأته هذه الميزة و ذلك على اعتباراته كان مبني على مبدأ حرية التعاقد ، بحيث هذه الحرية المطلقة مكنت أصحاب العمل من بطش سيطرتهم دون أن يصادفهم أدنى ضغط من القانون ، إلا أن الأفرط في هذه الحرية انتج أزمة ، مما جعل الدول تتدخل لتضع حدودا صارمة لهذه الحرية و جعلت من تجاوز هذه الحدود مشاكل تخص النظام العام ، إن اعتماد صيغ الأمر و الالتزام في هذه القواعد إنما يهدف أساسا إلى حماية حقوق الطبقة الضعيفة و هي طبقة العمال (احتواء عقد العمل على بند غير صالح العمل لا يعرض العقد للبطلان بينما احتواء هذا العقد على شروط في غير صالح العامل فيكون العقد باطل) المواد من 81 إلى 83 من قانون رقم 90-04 كما يهدف صيغة الأمر إلى ضمان التطبيق السليم لقواعد قانون العمل عن طريق فرض جزاءات يحسب درجة المخالفة (المواد من 138 إلى 135 من قانون رقم 90-11 أي تتكلم على جزاءات المخالفة⁴ .

4 - انظر قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 مؤرخة في 1990/04/25، ص 562 (معدل و متمم)، وكذا قانون 04-90 المتعلق بتسوية علاقات العمل الفردية ، ج.ر عدد 6 مؤرخة في 1990/02/07، ص 240

ثانيا : قانون العمل قانون واقعي قواعد قانون العمل في كل القوانين العمالية في العالم دائما نجدها تحاول أن تترجم الواقع المهني و الاجتماعي للعمال ، و عليه اعتبر هذا الفرع القانوني قانونا واقعيًا ينطلق من ميدان العمل ، و ليس بقواعد عامة مجردة ، كما هو الشأن في الفروع القانونية الأخرى .

ثالثا : تنوع أحكام قانون العمل

منها ما يهتم بظروف العمال و أحوالهم ، كالاهتمام بفئات معينة من العمال (كعمل النساء والأطفال) و فئة ثانية بظروف كل نشاط و كل مهنة .

رابعا : الطابع الدولي لقواعد قانون العمل

تشابه ظروف العمال في أقطاب المجموعة ، جعل مطالبهم متقاربة و منشأته و ما دام أن قواعد قانون العمل تعمل دوما كما أجد الاستنجد لهذه المطالب فإنه من المضيق تتهم هذه القواعد بالطابع الدولي و لهذا هناك من محاولات شجاعة للعمل على اتجاه تدويل قواعد قانون العمل .

المطلب الثاني : علاقة قانون العمل ببعض الفروع القانونية الأخرى

لفترة زمنية طويلة كانت قواعد قانون العمل منضوية تحت غطاء القانون المدني مما يجعلنا نقول بأن لقانون العمل علاقة وطيدة بالقانون المدني (الفرع الأول) ، كما أنه لقواعد قانون العمل علاقة تأثير و تأثير بالقانون الإداري (الفرع الثاني) ، و لم يكن لقواعد قانون العمل أن تحترم لو لم يكن للقانون الجزائي تدخل (الفرع الثالث) ، و باعتبار قانون العمل ينظم علاقات العمل الناشئة بين العمال و مستخدميهم فإن القانون الاقتصادي ينظم المؤسسة التي يتواجد فيها كل من العمال و المستخدمين و عليه فهناك علاقة تكامل بين الفرعين القانونين (الفرع الرابع) ، و في الأخير و باعتبار أن قواعد قانون العمل الوطنية استمدت كثيرا من قواعدها من تلك التي تبنتها المنظمات و المكاتب الدولية للعمل فإننا نقول أن هناك علاقة وطيدة بين قانون العمل و القانون الدولي (الفرع الخامس) .

الفرع الأول : علاقة قانون العمل بالقانون المدني

يعتبر القانون المدني أكثر القوانين قرابة إلى قانون العمل ، حيث أنه من الناحية التاريخية نجد أن هذا الأخير - ق.ع - قد ولد و ترعرع في أحضان القانون المدني حيث كانت عدة أحكام من هذا خاصة بتنظيم علاقات العمل ، لاسيما في المراحل الأولى لظهور قواعد تنظيم علاقات العمل ، في ضل مبدأ سلطات الإدارة و في إطار ما عرف بإيجارة الخدمات كما أن بعض مبادئ نظرية الالتزامات لازالت تطبق على بعض جوانب

علاقات العمل إلى يومنا هذا في الكثير من البلدان⁵، بما فيها الجزائر . و خاصة عندما لا توجد قواعد خاصة في تشريعات العمل .

و لم يتم انفصال قانون العمل عن القانون المدني إلا بعد أن توسعت التشريعات العمالية ، و من خلالها القواعد الخاصة بتنظيم علاقات العمل ، بما يحق المطالب العمالية و الاستجابة لاحتياجاتهم و التلاؤم مع ظروفهم ، سواء تعلق الأمر بالعلاقات الجماعية أو الفردية و الأجور و بعض الحقوق و الالتزامات الأخرى ذات الطابع الاجتماعي أو التنظيمي ، و التي كثيرا ما تتسم القواعد التي تحكمها بطابع العمومية الأمر الذي طرح إشكالية تصنيف قانون العمل ، هل هو قانون خاص ، أم عام .

و لحسم هذا الإشكال ، يتفق أغلب الفقهاء على أن قانون العمل من القوانين المختلطة ، إذ أنه بالرغم من نشأت في دائرة القانون الخاص إلا أنه ما لبث أن احتلت قواعد القانون العام حيزا هاما في أحكامه و تنظيماته و مبادئه ، لا سيما تلك القواعد التي تعرف بقواعد النظام العام و التي تتسم بطابع الحماية القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية لمصالح العمال . الأمر الذي أوصى عليه مميزات خاصة جعلت توجهه نحو الاستقلالية عملية مسلم بها من قبل فقهاء القانون العام و الخاص .

إلا أن هذه الاستقلالية لم تقطع علاقته بقواعد القانون المدني بل أنه توجد الكثير من الحالات التي يحكم فيها قانون العمل أحكام و قواعد القانون المدني ، أما عن طريق الإحالة أو السكوت - أي عدم تنظيم مسألة ما بقواعد خاصة - أو الاستناد . و لا سيما فيما يتعلق بتقدير التعويضات ، و حسن تنفيذ الالتزامات قواعد صحة الرضا ، و سلامة الإدارة ، و ما إلى ذلك من القواعد العامة و الأخرى .

الفرع الثاني : علاقة قانون العمل ، بالقانون الإداري

لقد أشرنا أنفاً إلا أن بداية انفصال قانون العمل عن القانون المدني ، بدأت عندما تدخل المشرع لوضع أحكاما خاصة لعلاقات العمل ، أكثر إلزامية و إجبارية على الطرفين أو ما يعرف بأحكام النظام العام .

و من هنا بدأت سيادة القانون تبسط نفوذها على هذه العلاقات باستمرار تدخل السلطة العامة في تنظيم كل الجوانب العملية ، سواء بواسطة النصوص القانونية أو النصوص التنظيمية ، انطلاقا من متطلبات و مميزات هذه العلاقة التي كما بينا ذلك من قبل تمتاز بالتنوع و الحركية و الواقعة ، مما يستدعي اعتماد وسائل سريعة و مرنة و ملزمة بتنظيم مختلف متطلبات هذه العلاقات .

هذه المهام التي أصبحت الدولة الحديثة تتكفل بها انطلاقا من المهمة الاجتماعية و التنظيمية العامة ، منح السلطات و الصلاحيات الواسعة للإدارة في التدخل لتنظيم كل ما يمس بمصلحة المجتمع بصفة مباشرة أو غير

⁵ - TEYSSIER Bernard, *Droit du travail, relations collectives*, LexisNexis, Paris 2020, p. 62 et s.

مباشرة ، و من هنا ظهرت النصوص التنظيمية المحددة لحقوق و التزامات العمال و أصحاب العمل في مختلف المجالات الخاصة بالعمل سواء المكمل منها للنصوص التشريعية أو التنظيمية لها أو التفسيرية .
و نظرا للحجم الهائل للنصوص التنظيمية التي أصدرتها الهيئة التنفيذية لتنظيم مختلف جوانب الحياة العملية و التنظيمية في مجال العمل ، فإنه يصعب تحديد هذه المجالات و هذه النصوص التي يفصل الإطلاع عليها في نهاية المؤلف .

إلا أن هذا التوجيه، نحو هيمنة الوسائل الإدارية في تنظيم شؤون العمل ، بدأ يتراجع نوعا ما بعد إعادة الاعتبار للوسائل التعاقدية و التفاوضية بين ذوي الشأن لاسيما إعادة الاعتبار للاتفاقيات الجماعية للعمل ، في إطار القانون المنظم لعلاقات العمل الجديد إلا أن هذا لم يمنع بقاء احتكار السلطة العامة لبعض الجوانب و المسائل التنظيمية الحساسة.

الفرع الثالث : علاقة قانون العمل بالقانون الجزائري

من بين الصفات المميزة لقانون العمل أن قواعده تمتاز بكونها قواعد آمرة ، و هو ما يستوجب ، و بموجب المخالفة أن أي مخالفة لهذه القواعد و الأحكام ترتب جزاء يختلف باختلاف درجة و نوعية و جسامة المخالفة .

و لذلك فلا نكاد نجد نصا تشريعيا أو تنظيميا في مجال قانون العمل إلا و هو منتهي و محتوم بسلسلة من الأحكام الجزائية ، تتراوح بين الجزء التأديبي إلى المدني لتصل في بعض الأحيان إلى الجزء الجنائي ، الأمر الذي يدعونا إلى القول - و دون مبالغة - بأننا نتجه نحو ما يمكن أن نسميه " بالقانون الجزائري للعمل " ⁶.

و يعود الحرص على فرض هذه الأحكام الجزائية ، من قبل المشرع ، إلى ضرورة المحافظة على التطبيق السليم للقانون من جهة و عدم التصرف في التفسير أو الخارج عن أحكامه ، من جهة ثانية . و هذه كله من أجل المحافظة على حقوق العمال و مراكزهم القانونية ، و عدم تعرضها إلى تصرفات و تعسفات أصحاب العمل ، التي قد تمس بها بصورة أو بأخرى .

و انطلاقا من كل هذا تبدو العلاقة بين القانونين واضحة و لا تحتاج إلى الفلسفة أو برهان لإثباتها ، أو التدليل عليها . لأن الواقع القانوني و العملي يبرهن على نفسه بنفسه ، و يدل على أن هناك أحكام جزائية صريحة بدأت تشكل نظام قانوني خاص بما يمكن تسميته بالقانون الجزائري للعمل ، هذا القانون الذي يركز في الغالب على نوعين من الجزاءات هما :

الجزاءات المالية : و تتمثل في الغرامات التي تفرض على كل من يخالف أحكام قوانين و نظم العمل المعمول بها .

⁶ - Sur le sujet, voir, COEURET Alain, FORTIS Elisabeth et DUQUESNE François, Droit pénal du travail, 6^e édition, LexisNexis, 2016.

الجزءات البدنية : و المتمثلة في حبس المخالف لهذا القوانين لمدة معينة - قصيرة نسبيا - حسب جسامة المخالفة ، أو تكرارها .

و أحيانا الجزائيين معا في بعض الحالات . و هو تقدير متروك للقاضي .

و للتدليل على كل هذا ، يمكن الرجوع على سبيل المثال إلى أحكام القانون المتعلق بعلاقات العمل لسنة 1990 الذي خصص ثمانية عشرة مادة لمختلف الجزاءات .

الفرع الرابع : علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي

إذا كانت علاقة قانون العمل بالقوانين السابقة ، واضحة و مباشرة أحيانا ، كما بينا ذلك ، فإن علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي يمكن وصفها بالعلاقة التكاملية أي أنه إذا كان قانون العمل ينظم شؤون و قضايا العمل و العمال الاجتماعية و التنظيمية فإن القانون الاقتصادي ينظم قضايا المؤسسات المستخدمة ، الصناعية منها و التجارية ، و مؤسسات الخدمات ، و غيرها و هو ما يجعل كلا منهما مكمل للثاني ، و يؤثر و يتأثر به وجودا و عدما و فلسفتا و منهاجا .

و للدلالة على ذلك ، يكفي متابعة التطورات التاريخية للتنظيمين الاقتصادي و العمالي في العقدين الأخيرين على الأقل ، حيث يلاحظ تأثر قوانين و نظم علاقات العمل بصورة مباشرة و واضحة بالقوانين الاقتصادية المنظمة للهياكل و البنيات الاقتصادية المركزية و المحلية و المصلحية ، في ضل التسيير الإداري لمختلف دواليب الحياة ، حيث أفرز التنظيم الاشتراكي للمؤسسات الذي يجسد هذا الاتجاه ، و بعض النصوص القانونية و الاقتصادية الأخرى ، أفرز القانوني الأساسي العام للعامل الذي يعتمد أسلوب التسيير الإداري المركزي لقضايا و شؤون العمال و كل المسائل المتعلقة بتنظيم علاقات العمل .

في حين أفرزت القوانين المتعلقة باستقلالية المؤسسات و الانتقال إلى أسلوب التسيير الاقتصادي لمختلف مؤسسات البلاد الاقتصادية ، التي تهدف إلى تحرير المبادرة و اعتماد أسلوب العلاقات التعاقدية ، أفرزت هذه الأساليب القوانين العمالية الجديدة التي تعتمد نفس الأسلوب في تفسير و تنظيم الشؤون العمالية ، و التي جاءت تطبيقا للقوانين الاقتصادية السالفة الذكر .

فالأجور ، و تصنيف الوظائف ، و مناصب العمل ، التي كانت خاضعة في إطار القانون الأساسي العام للعامل ، إلى السلطات الرسمية المركزية تنظمها بواسطة المراسيم و القرارات التنفيذية .

هذه المسائل قد أصبحت في ضل القوانين الأخيرة من اختصاص ذوي المعنيين - أي العمال و أصحاب العمل - ينظمونها في إطار التفاوض بينهما بواسطة الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية . كما أن وسائل انعقاد علاقة العمل التي كانت تتمثل في أداة شبه إدارية و هي وثيقة التعهد التي هي مجرد قرار إداري يحضر من طرف

واحد ، قد استبدلت بوسائل تعاقدية هي عقود العمل الفردية و الجماعية . إلى غير ذلك من المسائل الأخرى التي لا يتسع لها المجال هنا .
و التي تؤكد بما لا يدل مجال للشك مدى ارتباط قانون العمل بالقانون الاقتصادي في مختلف الجوانب الجوهرية و الشكلية ⁷ .

الفرع الخامس : علاقة قانون العمل بالقانون الدولي

لقد أشرنا من قبل إلى أن قانون العمل أكثر القوانين استجابة لفكرة القانون الدولي نظرا لعدة اعتبارات مهنية و اجتماعية ، و فقهية . كما بينا درجة تأثير المعاهدات الدولية للعمل على القوانين الداخلية – أنظر المصادر الدولية – .

و تظهر علاقة قانون العمل بالقانون الدولي أكثر في اعتماد تشريعات العمل على الكثير من المبادئ التي تنص عليها بعض الاتفاقيات الدولية ⁸ ، مثل مبدأ المساواة بين الأفراد من الجنسين في العمل ، و الأجر ، و مبدأ عدم التمييز بين الجنسين على أساس العرق أو الدين عند التوظيف ، إلى غير ذلك من المبادئ التي أصبحت تشكل فئة خاصة تعرف بحقوق الإنسان .

مما زاد من هذه العلاقة في العصر الحالي هو الهجرة العمالية لا سيما من البلدان النامية نحو البلدان المصنعة ، و ما تطلبته هذه الهجرة الجماعية من اتفاقيات و قواعد دولية للتحكم و القضاء على المشاكل التي نتجتها عن تواجد هؤلاء العمال في بلدان أجنبية .

إلى جانب الدور الذي لعبته النقابات الدولية و المنظمات الدولية المتخصصة في إيجاد قواعد قانونية و اتفاقيات لحماية حقوق هؤلاء العمال المهاجرين من جهة و ضمان الاستقرار و التعايش السلمي بين مختلف عمال المجموعة الدولية ⁹ ، من جهة أخرى . يضاف إلى كل هذا ، الاتفاقيات الثنائية و المتعددة الأطراف ، و موثائق بعض التجمعات الاقتصادية كالسوق الأوروبية المشتركة ، التي كثيرا ما تضمنت عدة بنود خاصة بقضايا العمل و العمال العاملين لديها أو الذين ينتمون لجنسياتها .

المطلب الثالث : مصادر قانون العمل

⁷ - EYMARD-DUVERNAY François, « Droit du travail et lois économiques : quelques éléments d'analyse », <https://travail-emploi-gouv.fr/>

⁸ - VEGA RUIZ María Luz & MARTINEZ Daniel, Les principes et droits fondamentaux au travail, *op.cit.*

⁹ - Sur le sujet, SERVAIS Jean-Michel, Droit international du travail, éd. Larcier, 2015.

على غرار الفروع القانونية الأخرى ، فإن قانون العمل يستمد هو الآخر وجوده من مصادر عدة و من أهمها نذكر التشريع بمختلف أشكاله (الفرع الأول) ، الفقه (الفرع الثاني) و القضاء (الفرع الثالث) العرف (الفرع الرابع) الاتفاقيات و العقود الجماعية للعمال (الفرع الخامس) ، الاتفاقيات الدولية (الفرع السادس) .

الفرع الأول : التشريع

يقصد بالتشريع ، تلك النصوص القانونية المكتوبة التي توضع من طرف الهيئة أو السلطة التشريعية في البلاد و التي تكون واجبة التطبيق في زمان محدد و المقصود بالتشريع في هذا المقام كل النصوص القانونية المكتوبة انطلاقا من النصوص السامية في الدولية و هي الدستور إلى تلك اللوائح و التنظيمات التي توضع من قبل السلطة التنفيذية و قانون العمل يستمد وجوده هذه النصوص¹⁰ .

و في الجزائر فقد وضع دستور 1976 الأحكام و المبادئ التي تقوم عليها علاقات العمل ، كمكانة العمل في المجتمع و حق العمل و غيرها ، وجاء دستور 1989 لينص على بعض المبادئ الأساسية للعمل مثل الحق في العمل و الحق في الحماية و الأمن و الحق النقابي و حق الإضراب (المواد 53 و 54 منه) . و قد تكرست هذه المبادئ الدستورية في العمل عن طريق النصوص التشريعية إذ صدرت عدة تشريعات خاصة بقانون العمل و تذكر على سبيل المثال قانوني 04/90 و 11-90 المنضمين لعلاقات العمل الفردية و الجماعية الصادرين من 1990 و تكرست هذه النصوص التشريعية في تلك المراسيم التنفيذية و اللوائح التنظيمية التي تصدي تطبيقا لهذا التشريعات .

الفرع الثاني : القضاء

فقد استمد قانون العمل وجوده كذلك من تلك الأحكام و القرارات التي يصدرها القاضي إذ أن لهذه القرارات دور هام في صيانة نصوص قانون العمل . وقد تلعب كذلك دور تفسيري لبعض القواعد القانونية التي قد يشوبها غموض ، و هناك شبه إجماع على أن الأحكام القضائية بشكل مصدر رسمي يعتد به بعد النص التشريعي و لعل هذه فكرة لا نجد لها سوى في قانون العمل .

10 - في الموضوع، أنظر، محمد سعيد جعفر ، بلميهوب عبد الناصر ، "حل مشكلة تدافع القواعد القانونية في قانون العمل الجزائري" ، دراسة متنوعة على شرف الأستاذ زوايمية رشيد ، دار بري للنشر ، 2019 ، ص.ص 10-25، 2- معاشو نبالي فطة ، "عن عملية ازالة التنظيم في علاقات العمل على ضوء القانون الجزائري" ، دراسة متنوعة على شرف الأستاذ زوايمية رشيد ، دار بري للنشر 2019 ، ص.ص 26-51

الفرع الثالث الفقه و لو أن الفقه لا يعتبر مصدر رسمي لقانون العمل ، إلا أن لاعب دورا هاما في تفسير و إزالة الغموض عن بعض القواعد و المبادئ القانونية المتعلقة لقانون العمل و يقصد بالفقه تلك التحليل و الإراد التي يقدمها الفقهاء و المهنيين بمجال العمل و يلعب الفقه دورا في مساعدة و تدعيم الهيئات التشريعية و هي تقوم بصياغة نصوص قانونية يتعلق بعلاقات العمل و محيطها الاجتماعي و المهني .

الفرع الرابع : العرف و العادات المهنية يعتبر العرف و العادات المهنية مصدرا من مصادر قانون العمل لما للعرف و العادة من دور في خلق أحكام العمل ، انطلاقا من أن هذا الفرع القانوني يتسم بطابع الواقعية ، فهذه الممارسات العملية العريقة المتبعة من قبل العمال أنفسهم أو من قبل أصحاب العمل كثيرا ما شكلت و تشكل مصدرا لقانون العمل ، و يمكن الاستدلال بالحق النقابي ، و الحق في الإضراب ، و التنظيم الجماعي هذه الأمور ظهرت في بداية الأمر كممارسات في شكل أعراف و عادات عمالية لتصبح فيما بعد معتمدة في إطار قوانين عمالية .

الفرع الخامس : الاتفاقيات و العقود الجماعية للعمل الاتفاقيات الجماعية للعمال تعني تلك للمبادئ و الأسس في التسيير التي يرتبط بموجبها العمال و مستخدميهم و التي نشأت بمحض إرادة الطرفين دون تدخل السلطات الرسمية و هذا ما جعلها تشكل مصدرا جد معتبر لقانون العمل و هي التي مكنت من ظهور قوانين و مبادئ تفيد أكثر فئة العمال . و قد أصبح تنظيم العمل في أغلب التشريعات المقارنة اليوم ، تتم تقريبا عبر هذه الاتفاقيات الجماعية ، و قد تركزت هذه الفكرة في التشريع الجماعية ، و قد تركزت هذه الفكرة في التشريع الجزائري قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية للعمل .

الفرع السادس : المصادر الدولية أو الخارجية للعمل يتسم قانون العمل بخاصية الدولية أو بعبارة أو منح امتيازه بالنزعة الدولية ، و هذه الخاصية إنما ظهرت نتيجة نشأته و تطابق المبادئ العمالية في كثير من الأحيان مما جعل الفقه يتجه نحو فكرة توحيد قوانين العمل و يرى أنه قانون العمل يستجيب أكثر من غيره لفكرة التوحيد . و هذا نظرا لتشابه و تطابق أحيانا أسباب قيامه ، و كذا يشابه و تطابق الظروف الاجتماعية و المهنية و الاقتصادية للعمال . و هذا في مختلف البلدان عليه ظهر اهتمام دولي لقانون العمل و تركز ذلك تلك التنظيمات الدولية التي ظهرت في ميدان العمل ، و قد حضرت إذ تنظيمات دولية للعمل . نذكر منها

أولا : المنظمة الدولية للعمل ظهرت في سويسرا و بالتحديد في مدينة " بال " الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل " و ذلك سنة 1901 و كانت من وضع بعض رجال الصناعة و السياسة . و ذلك بهدف النهوض بقانون موحد للعمل و السعي للتقدم الاجتماعي و العمل ، و قد بادرت هذه الجمعية إلى منع بعض حالات التي كانت تمارس تشغيل النساء ليلا و بعد توقف العمل لهذه الجمعية نتيجة الحرب ع . I ظهر المنظمة الدولية للعمل سنة 1919 و ذلك في إطار عصبة الأمم المتحدة تكرر فكرة توحيد قانون العمل و التي أتت ببعض المبادئ الدولية في تنظيم العمل¹¹ .

ثانيا : المنظمة العربية للعمل : إلى جانب عدة منظمات جهوية للعمل ، توجد منظمة العمل الفردية ، و قد تم إعلان ميلاد هذه المنظمة في مؤتمر القاهرة سنة 1971 . و هذه المنظمة تابعة لجامعة الدول العربية ، و من أهدافها العمل على النهوض بقضايا العمل العربية على اختلاف أشكالها و بما يخدم قطاع العمل و العمال العرب في كل البلاد العربية.

المطلب الرابع : نطاق تطبيق قانون العمل

مجال العمل ، مجال جد واسع بل يمس جميع حركات و سلوكات الإنسان في يومياته ، فمنذ فجر التاريخ و الإنسان يسعى و يكافح من أجل البقاء ، هذا أسعى إنما تكون في شكل جهد ، أما جهد لكسب القوت ، أو المال أو لحماية النفس من الهلاك ... إلخ كل هذا يشكل مظهر العمل ، ناهيك عن شعب مجال العمل بمهومة الضيق و لهذا كان من المنطقي حصر العمل ، الذي سيوف يحتويه قواعد قانون العمل ، و ذلك كما ظهر من صعوبات عملية في التمييز بين أنواع العمل ، و إخضاعها لأطر قانونية ما .

عمل فقهاء القانون إلى البحث في أساليب و معايير التمييز بين ما هو ضمن إطار قواعد قانون العمل ، و ما يخرج عنه ، فكانت البداية لدى الفرنسيين الذين كانوا يتحدثون نظير من قواعد الوظيفة العامة نظرا لقواعد قانون العمل بحيث أصبح التمييز يعتمد معيار عمل الوظيفة العامة من الأعمال الخاص التابع لقواعد قانون العمل ، إلا أن هذا المعيار لم ينجح ، اعتبارا أن هنالك من الأعمال ما يدخل ضمن قواعد قانون العمل و بهذا كان لا بد من البحث في حل آخر يمكن من تمييز اختصاص قواعد قانون العمل من غيرها .

ذهب الفقه الحديث إلى اعتبار المعيار إلا نجح للتمييز بين العمل الخاضع لقواعد قانون العمل ، و العمل الخارج عن إطارها هو معيار التبعية .

¹¹ - VEGA RUIZ María Luz & MARTINEZ Daniel, Les principes et droits fondamentaux au travail, *op.cit.*, voir également, SERVAIS Jean-Michel, Droit international du travail, *op.cit.*, p. 32 et s.

إن مفهوم التبعية قد عرف انقسام بين طائفتين متباينتين من الفقهاء ففريق ، يرى أن التبعية المقصودة في هذا الصدد هي التبعية القانونية و التي تعني الرابطة القانونية التي تجمع العامل و مستخدمه و التي تتحدد أحكامها بموجب العقد . هذا الأخير الذي ينتج حقوقا للطرفين من بينها حق صاحب العمل في الإشراف و توجيه العامل أثناء تأدية مهامه فإذا خضع العامل لصاحبه العمل ، و واجب احترامه لأوامره و في إنجاز عمله وفقا للتصاميم و المخططات التي يملئها عليه يعبر عن هذه بالتبعية و الخضوع التي يختلف و تتميز عن ما يعرف في قواعد القانون الإداري بخضوع المرؤوس للرئيس .

إن هذه التبعية تنتج آثارا قانونية و مادية إذ من مسؤوليات صاحب العمل الناتجة عن كونه متبوع من قبل العامل تحمل تبعة و نتائج الأعمال التي يقوم بها فتضرر الغير بمناسبة العمل الذي يقوم به العامل يكون على عاتق صاحب العمل ، و هذه المسؤولية نجد أساس لها في أحكام المادة 129 من القانون المدني التي ينص على أنه "لا يكون الموظفون و العمال العاملون مسؤولون شخصا عن أعمالهم التي أصرف بالغير إذا قاموا بها بتنفيذ لأوامر صدرت إليهم من رئيس ، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجه عليهم " .

و نفهم من نص هذه المادة إن صاحب العمل قد يتحلل من مسؤولياته إذ أثبت أنه لم يأمر بالتصرف الصادر للغير كما أنه قد سؤل العامل شخصا إذا ثبت أن العمل الصادر إذا كانت الأوامر الصادرة إليه غير واجبة عليه كما أن المسؤولية هذه مبنية على أساس المادة 136 من نفس القانون ، و كذلك المادة 07 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تلزم العمال و كذلك بناء على المسؤولية العقدية كذلك .

كما أن المسؤولية هذه نتج آثار أخرى منها ما هو إداري و تنظيمي إذ أن العامل يلتزم بالتنظيمات التي يضعها صاحب العمل لضمان حسن سير مؤسسته و عليه أن يخضع لبنود النظام الداخلي المعد لهذا الغرض . و لصاحب العمل كذلك سلطة الإشراف و التوجيه أثناء تأدية العامل لمهامه التي تعرض على العامل ضرورة تنفيذ ما يملي عليه من قبل صاحب العمل ، مقابل أجر يتقاضاه .

و التبعية القانونية أيضا مظهرا يتجلى في جانبه الفني بحيث يلتزم العامل بالتاريخ والتصاميم و المخططات التي يعدها صاحب العمل لإنجاز العمل ، و لصاحب العمل حق نبع مبدئيا العمل من الناحية التقنية و الفنية . هذه المعيار الذي يركز على التبعية القانونية قد واجه انتقادات ، و ذلك كونه يأخذ أساسا بالعلاقة القانونية بين العامل و صاحب العمل المبينة فقط على العقد المبرم بين الطرفين متجاهلا تدخل الدولة بقوانينها و أنظمتها الودية لحماية حقوق العمال .

هذه الانتقادات ، أفرزت نظرة جديدة لمعيار السفينة ، إلا و هي السفينة الاقتصادية و التي تعني أن العمل الذي تحتويه قواعد قانون العمل هو ذلك العمل المؤدي مقابل أجر (مقابل مالي) حيث أن العامل يكون تابع للمؤسسة (الجهة) أو الشخص الذي يدفع له أجرا إلا أن هذه النظرية لم تتمكن من حسم مفهوم التبعية لأنها

أوسع بكثير من مجال علاقات العمل إذ أنه يمكن لشخص أو مؤسس أن تدفع أموال لشخص آخر دون أن يكون تابع و خاضع لها .
ولهذا أنجه فقه حديث إلى الأخذ بالمعيارين معين أي السفينة القانونية و الاقتصادية منح مراعاة الجانب التنظيمي الذي تضعه الدولة تدخلاتها في تأطيل علاقات العمل في الجزائر .

المبحث الثاني : علاقة العمل الفردية

علاقة العمل الفردية هي تلك الرابطة القانونية و المادية التي تجمع بين طرفين أحدهما عاملا و الثاني مستخدم أو رب عمل و تجمع الطرفين إلا إذا أبرم العقد ، و عليه فإن الحديث عن علاقة العمل الفردي يعني الحديث عن عقد العمل¹².

و قد تأسس كل التشريعات العمالية علاقة العمل الفردية على أساس تعاقدية وفقا لعقد العمل الذي يبرم ضمن الأطراف و الأحكام التي نضعها القوانين و ذلك فيما يخص المسائل الجوهرية كساعات العمل ظروف العمل و الأجر الأدنى ، مع ترك حرية التعاقد مفتوحة أمام المتعاقدين وفقا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين. و نظرا لكون عقد العمل هو محور علاقة العمل فإن كل التشريعات العمالية للدول ، مما فيها تشريع العمل في الجزائر قد نظمت هذا العقد و جعلته يخضع لأحكام كي يكون صحيحا و منتجا لأثاره القانونية .

المطلب الأول : الأحكام العامة لعقد العمل

الفرع الأول : تعريف عقد العمل و عناصره ينفرد عقد العمل في تعريفه بتعريف خاص (أولا) ، كما أن لعقد العمل أربعة عناصر أساسية (ثانيا) .

أولا : تعريف عقد العمل كانت العلاقة القائمة بين العمال و مستخدميه تسمى في زمن مضى بعقد إيجار الخدمات أو عقد إيجار الأشخاص ، و كان ينضم ضمن أحكام القانون المدني، و هذا ما يفسر كون أسلوب التعاقد في علاقة العمل تشبه إلى حد كبير أسلوب التعاقد في التصرفات الأخرى المعروفة عن القانون المدني.

و ظهرت في شأن تعريف عقد العمل ، عدة محاولات فقهية ، ضمنها ما يعرف عقد العمل " بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبة حرفية على الهموم لصالح طرف آخر ، و تحت إشرافه ، مقابل عوض " و هناك من يعرفه بأنه " اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر ، و تحت إشرافه مقابل آخر " و هناك من يرى بأن عقد العمل هو " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل " والملاحظ على هذه التعاريف الفقهية أنها تأخذ في تعريف عقد العمل بثلاثة عناصر جوهرية و هي أداء العمل الإشراف والأجر. للنقص الذي يشوب هذه التعاريف ، ظهر تعريف بصنف عنصر رابع يتعلق بالمدة أي مدة إنجاز العمل " فهو اتفاق يلزم بموجبه أحد

¹² - Abdelaziz Grine, Relations individuelles du travail, éditions Casbah, Alger, (SAE)., p. 15 et s.

الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل و تحت إشرافه و إدارته و توجيهه لمدة محددة أو غير مقابل أجر معين محدد مسبقا . و قد حاولت التشريعات العمالية المقارنة اقتباس هذه التعاريف الفقهية ضمنها ، إذ نجد المشرع الفرنسي يعرف عقد العمل على أنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص - المستخدم - بتقديم عمله الآخر - صاحب العمل - لمدة محددة أو محددة المدة ، مقابل أجر .

بينما نجد المشرع الجزائري لم يقدم تعريف لعقد العمل و ذلك كونه يعتبر محدد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل ، معتبرا إياها الأداة التي تضم كامل جوانب التنظيمية لهذا العقد و ذلك يعني أن تشريع العمل في الجزائر يعتمد ضمنا ما أورده المادة 54 من القانون المدني الجزائري في شأن تعريف العقد بشكل عام و التي تنص على أن العقد " اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما " و ما يكرس هذا المبدأ أكثر هو نص المادة 09 من قانون 04/90 التي تقضي بأنه " تتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة " بما أن عقد العمل في التشريع الجزائري عقد لا يستلزم الكتابة أو شكلية ما .

ثانيا : العناصر الجوهرية في عقد العمل

يتضمن عقد العمل عناصر جوهرية ، أساسية ، و هي أربعة : العمل ، الأجر التعبوية (الإشراف) و المدة.

أ : عنصر العمل

المقصود بعنصر العمل الذي هو محل الالتزام في عقد العمل من جانب العامل ، كل نشاط ، أو مجهود أو شخصية أو غاية معينة يلزم بتحقيقها أو إنجازها لصالح أو لحساب المستخدم ، و المجهود يقصد به المجهود البدني أو الفكري أو الفني (التقني) الذي يبذله العامل لصالح رب العمل .

و يعتبر عنصر العمل أحد الأسس الجوهرية التي يقوم عليها عقد العمل و هذا العنصر يتطلب بعض الشروط منها أن يقوم العامل بالعمل الموكل له بصفته دون أن يستعين بالغير ، و هذا ما يميز عقد العمل عن عقد المقاولة . و أن يقوم العامل بهذا العمل وفق التوجيهات التي يميلها عليه صاحب العمل و أن يتحمل العامل النتائج المتوخاة عن عمله ، و هذا ما كون عقد العمل غالبا ما ينعقد بالنظر إلى مؤهلات و قدرات العامل نجدها العضلية أو الفنية و بالتالي فإن مؤهلات العامل نجدها دائما موضع الاعتبار في عقد العمل و ما يؤكد ذلك هو نهاية علاقة العمل بوفاة العامل على اعتبار أن العناصر الشخصية للعامل تكون غالبا الدافع إلى العقد .

ب : عنصر الإشراف و التبعية

يكون العامل أثناء تأدية عمله تابع لصاحب العمل ، فالعامل يجب أن ينجز عمله وفق التصاميم و المخططات و البرامج التي يحددها صاحب العمل و العامل يكون ملزما ببدل العناية اللازمة لإنجاز عمله ، و إلا كان مسؤولا عن الأخطاء التي ترتكب و التي قد تمنع تحقيق الغاية من عقد العمل و أساس المسؤولية هنا هو العقد (مسؤولية عقدية) .

و للإشارة أن صاحب العمل الذي له سلطة الإشراف يكون ملزما بوضع تحت تصرف العامل الأدوات و الظروف اللازمة لإنجاز عمله .

كما يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل الوقت الكافي لأداء عمله ، كما يشترط في تدخل صاحب العمل بالإشراف و التبعية ألا يكون في إطار ممارسة السلطة العامة إذ أن العمل المنجز في إطار السلطة العامة يدخل ضمن الوظيفة العامة و يخضع لقانون الوظيفي العمومي ، بينما العمل في إطار عقد العمل مبني على أساس العلاقة التعاقدية بين العامل و صاحب في الوظيف يتمتع هو كذلك بإمكانية التحرك في إطار السلطة العامة و يمارس صلاحياته و هذه التصرفه يرتب آثار قانونية متبانية بين العلاقتين .

ج : عنصر الأجر

يعتبر الأجر محل النزاع صاحب العمل و هو يعتبر كذلك الحق الأساسي للعامل بمعنى أنه الالتزام الرئيسي لصاحب العمل فيعرف الأجر أنه " المقابل المالي للعمل أو للجهد الذي يبذله العامل تنفيذًا لعمله . و نظرا لاعتبار عنصر الأجر ، ذو دور اجتماعي و اقتصادي حض باهتمام التشريعات و خاصة بعد أن أصبحت الدول تتدخل في تنظيم علاقة العمل - فأصبح هذا العنصر ينظم في بعض جوانب تنظيمًا صارما إذا غير من النظام العام في بعض المسائل و مخالفتها بعرض العقد للبطلان كمسألة الدفع النقدي للراتب (أي عدم إمكانية تعويض العامل عن عمله شيء غير نقود) كما أنه تم فرض حد أدنى للأجر ، و على العموم فإن عنصر الأجر يتكون عنصرين أساسيين و هما العنصر الثالث أم ما يعرف بأجر المنصب أو الأجر الأساسي **le salaire de base** و الذي يحسب على أساس الرقم الاستدلالي لكل منصب عمل ، و العنصر المتغير و الذي يتضمن مجموع التعويضات و التشخيصات المالية التي تمنح للعامل على أساس الخبرة الأقدمية ، و الظروف الاجتماعية ، و البيئة للعمل و قد عرفت مسألة الأجر في الجزائر تدور إذ كانت الأجر يخضع في تحديد لأهداف المخطط الوطني ، و يكون من صلاحيات الحكومة ، و نجد هذا ضمن أحكام المادة 127 من القانون الأساسي العام للعامل الجزائري و بعد صدور القانون المنظمة لعلاقات العمل الفردية و الجماعية و تعني بذلك قانوني

90-04 و 90-11 فقد أصبح الأجر تحدد بالتشاور و التفاوض بين العمال و المستخدمين مع مراعاة الجانب التنظيمي له المتعلق بالحد الأدنى .

د : عنصر المدة

مدة العمل ، تقصد بها الفترة الزمنية التي يقضيها العامل في إنجاز عمله لفائدة صاحب العمل ، و مبدئيا فإن تحديد المدة تخضع إلى حرية المتعاقدين . و لعنصر المدة كذلك جانب تنظيمي سيعقد على المتعاقدين احترامه فلا يجوز التعاقد على مدى الحياة . و تميز بين العمل محددة المدة ، و غير محدد المدة ، و العمل المؤقت و الأصل أن علاقة العمل غير محددة المدة أي المناصب أصلا هي مناصب دائمة ، فالمشروع الجزائري يعتبر القاعدة أن مناصب العمل دائمة و ينص على أنه " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ... " و في حالة علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة .

الفرع الثاني : تكوين عقد العمل

يخضع تكوين عقد العامل ، إلى المسائل الجوهرية المشترطة في العقد المدني لصحته إذ يشترط لخصه عقد العمل توافر شرط الأهلية ، و الرضا ، المحل و سبب .

أولا : الأهلية في عقد العمل

أ : أهلية العامل يجب أن يتمتع العامل بالأهلية القانونية الكاملة بمعنى أهلية الأداء و الوجوب و هذا نظرا لوضعية العامل التي ترتب عليه حقوق و التزامات . إلا أن و نظرا للطابع المميز للعمل ، و لاعتبارات اجتماعية و اقتصادية فإن أهلية العمل تحددت و ذلك في أغلب التشريعات بسن 16 و ذلك خلافا للأهلية المدنية التي تحدد بسن 18 سنة و قد أخذ المشروع الجزائري بسن 16 سنة كتحديد أهلية العمل و هناك من يأخذ بأهلية العمل لسن أقل وفق ما أمرته منظمة العمل الدولية المنشأة سنة 1973 التي تحدد أهلية العمل بسن 15 . و الملاحظ أنه قانون العمل الجزائري لسن 04/90 في مادته 12 " يوجب عند توظيف قاصر أن تقدم رخصة رسمية من وليه الشرعي ».

وتغير أهلية العامل من الأركان الجوهرية لصحة عقد العمل وافقا لها قد يعرض العقد إلى البطلان كما يرتب توظيف أطفال قصر دون بين العمل القانوني إلى عقوبات جزائية تصل إلى حد الغرامات المالية تقع على المستخدم (المادة 138 من قانون 04/90)

وتأتي تحديد أهلية العمل قانونية للعصر من الاستغلال والعين الممارسين من قبل أصحاب العمل.

ب: أهلية صاحب العمل

صاحب العمل قد يكون شخصيا طبيعيا وقد يكون شخصيا معنويا، كما قد يكون شخصيا عاما أو خاصا. فإذا كان صاحب العمل شخصيا طبيعيا، فيجب أن تتمتع بالأهلية القانونية الكاملة، والتي يمكنه من أداء الالتزام التي يلقيها عليها عقد العمل.

أما إذا كان صاحب العمل، شخص معنوي، فإن أهلية تتحدد بالاختصاص فكل شخص معنوي، له من مثله القانوني الذي تحول له صلاحيات التوقيع والتمثيل لصالح الشخصي المعنوي، ويقع عقد العمل المبرم من طرف من ليس له اختصاص التوقيع باطل لعدم الاختصاص.

ثانيا : الرضا في عقد العمل

تم التعبير عن الإدارة في عقد بالأساليب المعروفة من القواعد العامة في العقود أن أنه يصح أن يعبر عن إرادة التعاقد في عقد العمل سواء بالتعبير الصريح كتابة أو اللفظ أو الإشارة الدالة على الموافقة، كما يمكن كذلك التعبير عن هذه الأداة بالتعبير الضمني كالبدء في العمل مثلا.

ويمكن لإدارة التعاقد في عقد العمل أن يشوبها نقص كان يقع المتعاقد تحت إكراه أو في تدليس أو ضغط وهذا خاصة من جهة العامل الذي يكون في وضعية دنيا بالمقارنة مع وضعية المستخدم الذي يمكن له فرض شروطه وقد يحدث هذا في حالات احتلال التوازن بين العرض والطلب للعمل.

وهي حالات كثيرة. ومن هذا المنطق يصبح القول إنه رغم تدخل القوانين والأنظمة فيجد من سلطان أصحاب العمل ومتهم من الأفراد في حقوق العمال.

إلا أن حرية العامل في التعاقد بنص حرية نسبة وأن كون هذا الأخير دائما يحث عن فرصة في الاستقرار المهني والاجتماعي فإنه غالبا ما يتنازل عن هذه الحرية المبدئية من أجل هذا الهدف.

إلا أن الآثار التي ترتب عن برام العقد في ظروف يشوبها الاكراه أو التدليس أو الغلط تقيي منتجة للبطلان

ثالثا : المحل و السبب في عقد العمل

أ: المحل :

المقصود بالمحل يوجه عام هو موضوع التعاقد وهو الجواب الذي يقدم عن شيء الذي التزام به المتعاقد في أي عقد.

وأخذ بهذا المعنى للمحل، فإنه يكون في عقد العمل متباين (مختلف) بالنظر إلى طرفي العقد فإن محل التعاقد بالنسبة للعامل ليس بمحل التعاقد بالنسبة لصاحب العمل، فالمحل بالنسبة للعامل هو " العمل " الذي يؤدي لفائدة صاحب العمل. بينما بالمحل بالنسبة لصاحبه العمل هو الأجر يدفعه لقاء هذا العمل أو الجهد. ولصحة المحل في عقد العمل يجب أن يكون ممكن، ومعينا أو قابل للتعيين، وأن يكون قابل لتعامل فيه، غير مخالف للنظام والآداب العامين، وهي الشروط نفسها التي يجب توفرها في أي عقد. فالعمل الذي يقدمه أو يلزم بتقديمه العامل يجب أن يكون ممكن الأداء، ومعين أو قابل للتعيين، كما يجب أن يكون هذا العمل غير مخالف للنظام والآداب العامين. وبالنسبة للأجر فهو كذلك يجب أن يكون محدد حسب ما هو معمول به وأن يدفع نقدا. وإذا كان محل العمل قد خالف هذه الشروط وقع العقد برمته تحت طائلة البطلان.

ب : السبب

بسبب العقد في عقد العمل، هو الداعي الذي أدى بالطرفين على التعاقد فقد يكون العامل في إبرام العقد هو حاجته المنحة للنقود لكسب قوة حياة، ويكون بالنسبة لصاحب هو تحقيق غاية له كأن تكون بناء مسكن أو بداية وفقا لرغبة من رغباته والطالب أن يكون سبب التعاقد في عقد العمل مشروع ما لم يتم الدليل على خلاف ذلك إلا أنه يمكن أن تعطي الطرفين سبب العقد الحقيقي بسبب صوري كأن يكون السبب الحقيقي هو تمتين العلاقات بين العامل وصاحب العمل للقيام بتجارة غير مشروعة شخصا تحت غطاء علاقة العمل. وبالإضافة إلى ضرورة توفر هذه الأركان والشروط لصحة عقد العمل، ولكي ينتج آثاره القانونية يجب أن تحترم في عقد العمل بشكل إضافي وملزم، فيجب في عقد العمل الحرص على عدم خرق قواعد قانون العمل الماطرة لعقد العمل والتي تخرج عن إطار إدارة طرفي العقد بالاتفاق الذي يبرم بين العامل ومستخدمه على القيام بعمل فوق الحجم الساعي المقرر قانونا يبطل العقد، وكذلك الاتفاق المحدد للأجرة ما دون الحد الأدنى المضمون كذلك بعرض العقد للبطلان. كما أن عقد العمل يجب أن يتم تحديد فيه هوية أطراف العلاقة، وكذلك تحديد منصب العمل أو الوظيفة أو الأشغال وكذلك ضرورة تحديد تاريخ بداية الأشغال ونهايتها حسب الظروف والأموال المعمول بها. إن اجتناب مسألة من المسائل الجوهرية التي تفرضها قوانين العمل وأنظمتها قد يعرض عقد العمل إلى البطلان. وبهذا يكون عقد العمل متميز عن غيره من العقود إذا أنه يشترط لصحته أو لا إبرامه وفقا للشروط العامة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعقد والواردة بقوانين العمل.

الفرع الثالث : مقارنة بين عقد العمل في ظل قانون العمل و عقد العمل الخاضع لقانون الوظيفة العامة

يختلف عقد العمل الخاضع لقانون العمل ، عن عقد العمل الخاضع لقانون الوظيفة العامة من عدة أوجه و جوانب تذكر منها

أولا : أداة انعقاد العلاقة

يتم تشغيل العامل في منصبه وفقا لعقد العمل الذي يتم باتفاق الطرفين و بموجب حريتها مع مراعاة الأحكام التنظيمية المعمول بها . و يتم العقد وفق ظروف غير محددة مسبقا لا بالتنظيم و لا بالقانون و يكون ذلك وفق اعتبارات غير مستقرة و غير محددة .

أما بالنسبة لإبرام العلاقة في الوظيف العمومي تتم وفق ما يسمى بقرار التعيين L'Arrêté de nomination أو ما يسمى كذلك بوثيقة التعهد contrat d'engagement و يتم تحديد إطار هذا القرار بقوانين و أنظمة مسبقة .

ثانيا : طبيعة العلاقة بين العامل والهيئة المستخدمة

في علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل، فإن العامل والمستخدم يكونان خاضعان للمسؤولية التعاقدية التي يفرزها عقد العمل المبني على أساس حرية التعاقد.

بينما العلاقة القائمة بين العامل (الموظف) والهيئة المستخدمة في ظل الوظيفة العامل تكون علاقة قانونية وتنظيمية وهي من صنع السلطة العامة¹³ ، وليس الهيئة المستخدمة فما يلقي على العامل من التزامات، وما يقرر له من حقوق لا ينبج عن تفاوض ونشاور بين طرفي العلاقة وإنما يكون من إقرار القوانين والنظم.

ثالثا : طبيعة العمل

تقف نتائج وآثار العمل المؤدي، مهما كانت طبيعة ونوعية لدى صاحب العمل فقط وهذا في إطار عقد العمل. والعامل في إطار هذه العلاقة لا تتمتع بأية سلطة بينما في إطار الوظيفة العامة، فإن العمل الذي يؤديه الموظف يكون محدد بقوانين ونظم تعطيه سلطة عامة في ذلك وقد يصل إلى حد تمثيل الدولة، وهذا ما يرتب آثار ونتائج بالغة الأهمية، إذ أن تدخل الموظف في وظيفته قد يلقي على الدولة التزامات، كما يكسب حقوقا للغير.

¹³ - « Obéissance hiérarchique d'un agent public (fonctionnaire ou contractuel) », <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32707>

رابعاً : كيفية تحديد الأجر

تختلف مسألة تحديد الأجر في إطار علاقة العمل الخاضعة لعقد العمل عن مثيلاتها في إطار الوظيفة العامة، إذ أن تحديد الأجر في إطار عقد العمل الخاضع لقانون العمل يخضع أساساً إلى نتائج التي تترتب عن المفاوضات بين الرافين سواء في إطار العلاقات الفردية أو الجماعية بينما في إطار الوظيفة العامة، فإن أجور المستخدمين تحدد مسبقاً عن طريق التنظيم وعلى أساس الرقم الاستدلالي الذي تعطي لكل منصب وهذا كون الوظيفة أسبق من الموظف.

خامساً : تسوية النزاعات

تسوية النزاعات التي تثور في إطار الوظيفة العامة تحل عن طريق القوانين والأنظمة التي تضمن السير الحسن للإدارة والتي حافظ على عمومة واستمرارية الدولة بينما تسوية منازعات العمل في إطار عقد العمل تخضع لنظام مستقل وفق تنص عليه قوانين العمل.

الفرع الرابع : الطبيعة القانونية لعقد العمل

عرفت مسألة تحديد الطبيعة القانونية جدالاً فقهيًا حاداً ظهرت فيه عدة نظريات ، فالنظرية التقليدية التي ينزعها مذهب الاقتصاد الحر ، ترى هذه النظرية أن عقد العمل يعتبر عقد تأجير الخدمات وقد استند أصحاب هذه النظرية على أن قوة العمل عبارة عن سلعة كالسلع الأخرى ، و قد عيب على هذه النظرية كونها تميز بين العامل وقوة عمله و هذين عنصرين متلاصقين لا يمكن الفصل بينهما ، أما الانتقاد الثاني الموجه لأصحاب هذه النظرية أن العامل عندما يتعهد لصالح رب العمل أن يتعهد معه في حدود قوته و مهارته في العمل الملزم بتأديته مقابل الأجر الذي يدفع له و الذي يحدد لعوامل اقتصادية و اجتماعية كما أن عقد العمل الذي تعتبر هذه النظرية خاضع كلية لمبدأ سلطات الإدارة فهو ليس كذلك إذ أن الاتجاه الحديث فرض تدخل الدولة لتأطير هذا العقد .

وانطلاقاً من هذه الانتقادات حاول اتجاه حديث توخها واعتبروا أن عقد العمل من عقود الإذعان نظراً لعدم توازن وضعية العامل وصاحب العمل والمركز الضعيف الذي يتواجد فيه العامل.

وقد أصاب هذا الرأي إلى حد ما، إلا أن نظرية العقد في العمل قد طرأ عليها تعبيراً إذا أصبح العامل ليس فقط هو المرغم بشروط صاحب العمل بل هذا الأخير هو الآخر يفرض عليه التزامات وعليه لا يمكن اعتبار عقد العمل من عقود الإذعان.

و يرى أصحاب النظرية الحديثة أن مميزات عقد العمل في ظل القوانين و الأنظمة العمالية الجديدة في العالم ، جعلت منه عقد مستقل ببيان خاص به ، و خاصة أن آثار عقد العمل أصبحت تصرف ليس فقط لآثار العمل و الأجر بل تخفف أهداف اجتماعية و اقتصادية واسعة النطاق و لشكل عقد العمل هذا لدى أصحاب هذه النظرية إلى تطويره باعتباره الأداة التي تترجم مفهوم أجمل و أوسع و هو علاقة العمل و هذه النظرية وجدت صدى لدى التشريعات العمالية في العالم التي أصبحت تعمل جاهدة في تكري حماية قانونية أكبر للطبقة التشغيلية و تحاول أن تظم في إطار هذه العلاقة جميع نشاطات الإنسان .

ونظراً لهذه الاعتبارات كلها حسمت مسألة التكييف القانوني لعقد العمل باعتباره عقداً مستقلاً عن بقية العقود المشابهة له كعقد الشركة أو عقد المقاوله وعقد الوكالة.

المطلب الثاني : آثار عقد العمل

إذ نشأت علاقة العمل وفق الشروط التعاقدية والتنظيمية المعمول بها تظهر هنالك آثار مباشرة وتتصرف هذه الآثار إلى طرفي هذه العلاقة بحيث يكون العامل والمستخدم صاحب حقوق وعليها التزامات متبادلة.

الفرع الأول : حقوق و التزامات العامل

أولا : حقوق العامل

نقر كل التشريعات العمالية و العالم بمجموعة من الحقوق الأساسية للعامل و لعل الحق البارز أو الأساس للعامل هو الأجر المدفوع لقاء الجهد الذي بذله في عمله و على غرار التشريعات المقارنة فإن المشرع الجزائري أشار إلى هذا الحق في القانون الصادر في 1990/04/21 تحت رقم 11/90 في المادة 80 و ما يليها و يشمل عنصر الثابت و عنصر متغير يتمثل في هذه العلاوات المالية التي يحسب على أساس وضعية العامل من حيث أقدمية درجته، و كذلك بالظروف المتعلقة بمحيط العمل.

أ : الحق في الراحة والعطل القانونية

للعامل كذلك الحق في الاستفادة من فترات الراحة في أيام الراحة الأسبوعية وكذا أيام الأعياد المقررة عن طريق التنظيم وقد أشار قانون 11/90 مواد من 35 إلى 52 فترة فترات الراحة القانونية حسب التشريع الجزائري.

ب : الحق في التأمين و الضمان الاجتماعي

بعد التطور الذي عرف ميدان العمل في العالم و بعد الثورات التي قام بها العمال في مطالبهم بحقوقهم . اعترف للعامل بحقه في الحماية و التأمين و الضمان عليه من المخاطر التي قد يتعرض لها أو ذوي حقوقه أثناء حياته المهنية و من ثمة نضمت التشريعات المقارنة نصوصا قانونية تلزم المستخدمين ضمان حماية العمال من مخاطر العمل بصفة خاصة ، و كذا إلزامهم ضرورة الاككتاب تأمين اجتماعي للعمال¹⁴ . و لتأكيد يرض الدول على ضمان هذه الحماية فغالبا ما يتم النص على هذه الحماية في الدستور و في هذا الصدد نجد دستور الجزائر لسنة 1989 ينص في مادته 52 على أنه " يضمن القانون في أثناء العمل الحق

¹⁴ - LOBRY Claude, *Droit du travail et sécurité sociale*, Eyrolles, Paris, 2016, p. 52 et s.

في الحماية و الأمن و النظافة مثل هذه القوانين السامية مجسدة النصوص التشريعية و تنظيمية تلزم رب العمل بضمان ظروف حسنة لتمكين العامل من تأدية عمله و على العموم فإن هذه الحماية يتلخص في /

1- التأمينات الاجتماعية :

و هو نظام يضم كافة العمال العاملين في إقليم الدولة الجزائرية مهما كانت نشأتهم و هذا تشير إليه المادة 5 من قانون 90-11 كما تشمل الحق جميع العمال سواء كانوا عمال دائمين أو مؤمنين ، أو في القطاع الخاص أو العام و يدخل ضمن التأمينات الاجتماعية .

- **التأمين على المرض :** حيث يتم تغطية النفقات المنجزة عن مرض العامل أو أحد أفراده .

- **التأمين على الولادة :** و يشمل التكفل بجميع المصاريف المترتبة عن الوضع ، مع دفع

أجرة المرأة العاملة خلال فترة توقفها عن العمل بسبب الولادة .

- **التأمين على العجز :** و يقصد به التكفل بالعامل الذي يكون قد توقف عن العمل بسبب

عجزه الدائم و الذي يجعله متوقف بشكل نهائي على العمل ، و يتم في هذه الحالة تخفيض معاش للعامل الحاجز على أن ينتهي دفع هذه المعاش عند حلول سن تقاعد العامل .

- **التأمين على الوفاة :** و المقصود بهذا التأمين هو حصول ذوي حقوق العامل المتوفى على

منحة و التي تقدر بنسبة كاملة من العمل على أن لا تقل على 12 عشرة عن الأجر الوطني الأولي المضمون هذا التأمين ممول من الاشتراكات التي يقدمها العامل حال حياته المهنية ، و تجدر الإشارة أن استفادة العامل بالتكفل من طرف صندوق الضمان الاجتماعي عن هذه الحالات يكون بشرط اشتراك العامل حال حياته المهنية هذا الصندوق بنسبة إجمالية تقدر حاليا بـ 29% ، منها 24 يدفعها صاحب العمل ، و 05 يقتطع من أجرة العامل ، و هي مقسمة على 14% للتأمينات الاجتماعية 11% للتقاعد ، 1% لحوادث العمل و الأمراض المهنية ، 3% للمنح العائلية.

2- حوادث العمل و الأمراض المهنية :

للعامل أن يستفيد من تكفل من طرف صندوق الضمان الاجتماعي عن جميع الحوادث المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله سواء كان ذلك داخل أو خارج مكان عمله و نفس الشيء بالنسبة للتكفل بجميع الأمراض التي تصيب العامل جراء قيامه بعمله ، و هذا التكفل يكون خلال فترة العلاج و لا يتوقف إلا إذا شفى العامل من مرضه .

ج - **الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل** : اذ أنه من حق العامل العمل في ظروف آمنة و صحية ، و تضمن له الحماية من جميع الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء قيامه بعمله كالأضرار التي قد تنجم عن الضجيج أو الغازات السامة و المواد الكيميائية و غيرها .

د - **الحق في التقاعد** : الحق في التقاعد هو حق مكرس لجميع العمال الذين يكونون قد قصد حياة مهنية ، و على غرار جميع التشريعات المقارنة فان المشرع الجزائري قد خص العامل الجزائري بالحق في التقاعد و هذا ما ورد بالمادة 05-03 من قانون 90-11.

و يتضمن معاش التقاعد حسب التنظيم الحالي على عنصر الأول يعبر عنه بمعاش مباشر بمنح على أساس نشاط العامل نفسه مع إضافة زيادة عن الزوج المكفول و عنصر ثاني يتمثل في المعاش المنقول و يتضمن المعاش الذي ينتقل إلى الزوج الباقي بعد وفاة الزوج صاحب المعاش ، و معاش الأبناء و كذا معاش أصول المكفول المتوفي ، و لا يستفاد من التقاعد إلا بشرط أهمها بلوغ سن التقاعد التي هي 60 للرجال و 55 سنة للنساء ، و بقضاء مدة عمل لا تقل عن 15 سنة عمل ، و لا شرط أن تكون مدة العمل هذه لدى مستخدم واحد بل المعتمد به هو مجموع مدة العمل .

و يتم حساب معاش التقاعد حسب ما هو معمول به في الجزائر اما بأخذ بحساب الأجر المتوسط عن النسبة الخيرة في العمل أو المتوسط الجر عن الثلاثة سنوات الأخيرة في العمل .

هـ - **الحق في ممارسة النشاط النقابي** : يعتبر الحق في ممارسة النشاط النقابي للعامل ، من أهم الحقوق التي اعترف بها للعمال من طرف الدول و الحكومات ، و لم يأت هذا الاعتراف هبة منها ، بل كان نتيجة نضال و كفاح منذ قرون و لا يزال ، و يتخلص الحق النقابي في تمكين العامل من تحديد مصالحة و المطالبة بها ، و للدفاع عنها و ذلك في إطار أساليب مختلفة كالتفاوض الجماعي أو اللجوء إلى الإضراب للضغط على الهيئات المستخدمة لرضوخ لهذه المطالبة .

و الحق في ممارسة نشاط نقابي أقرته جميع التشريعات المقارنة في العالم ، و كان الشيء نفسه بالنسبة للقوانين المتعلقة بالعمل في الجزائر ، و لو أنه خلال فترة القانون الأساسي العام للعمال الجزائريين كانت هنالك نقابة وحيدة ممثلة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين ، و التي كانت نقابة غير منوطة بالعمل النقابي بمعناه

العمال و هذا نظرا المنهج السياسي و الاقتصادي الذي كان سائدا ، جاء دستور الجزائر لسنة 1989 ليكرس الحق النقابي و الحق في التعددية النقابية و قد تجسد هذا الحق الدستوري بموجب القوانين التي جاءت فيما

بعد لسيما قانون 90-11 ، و كذا قانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 و ما يليها من قوانين و يلي هذا الحق الأساسي ، حق العمال للجوء إلى الإضراب و ذلك في حالة عدم الاستجابة لمطالبهم و بعد استفاد جميع طرق الحل و السداد طرق السوية بين العمال و مستخدميهم ، إذ أن الحق في الإضراب يعتبر نتيجة من نتائج الاعتراف للعمال بحقهم في ممارسة العمل النقابي و التمثيل ، و قد عرف حق الإضراب في الجزائر مرحلتين أساسيتين أولاهما في ظل القانون الأساسي العام للعمال الجزائريين أين كان العمال العاملين بالقطاع الخاص محرمين من ممارسة الإضراب ، ثم تليها المرحلة الثانية و هي مرحلة اقرار حق اللجوء إلى الإضراب سواء كان العمال في قطاع عام أو خاص و جاء ذلك بوضوح في الفقرة 08 من المادة 5 من قانون 90-11 التي تنص على انه يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية

و بالإضافة إلى هذه الحقوق الأساسية للعمال ، فان هؤلاء كذلك يتمتعون بحقوق ، و في هذا الصدد نجد المادة 03-05 من قانون 90-11 تنص على حق العمال في المشاركة في الهيئة المستخدمة و هذا عن طريق المشاركة بممثلهم و مندوبهم أجهزة إدارة المؤسسات المستخدمة ، كما تضيف المادة 06 من نفس القانون مجموعة الحقوق المقررة للعمال ، إذ تنص على أنه " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي :

- التشغيل الفعلي .
- احترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم .
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم .
- التكوين المهني و الترقية في العمل .
- الدفع المنتظم للأجر المستحق .
- الخدمات الاجتماعية .
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل نوعيا.

ثانيا : التزامات العامل

مقابل ما يلتزم به المستخدم ، نجد العامل في علاقة العمل مثقل بالتزامات ، مصدرها أساسا العقد ، و الاتفاقات الجماعية و الفردية في العمل ، و كذلك القوانين و الأنظمة المعمول بها ، و عليه فإن مرد التزامات العامل يكون أما تعاقدية وفقا لعقد العمل ، أو اتفاقي وفقا للاتفاقات الجماعية أو قانوني و تنظيمي وفقا لما تقضي بها القوانين و الأنظمة المعمول بها ، و على العموم فإن العامل يلزم أساسا بما يلي

أ : الالتزام بالقيام بعمل

هذا الالتزام جوهرى ، و هو الهدف من وجود العقد ككل فالعامل ملزم بأداء العمل الذي تعاقد من أجل تنفيذه ، و الالتزام هذا وارد بأحكام القانون المدني مناسبة تعريفه للعقد و التزامات طرفيه كما ينظمه بالضرورة أي عقد عمل ومضمون هذا الالتزام هو قيام العامل بتأدية العمل بنفسه و أن يبذل في تأدية من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .

و قد أشارت المادة 7 من قانون 90-11 إلى هذا الالتزام الجوهرى بنصها على أنه " على العمال أن يؤدوا و بأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعلمون بعناية و في إطار تنظيم العمل الذي يصنعه المستخدم " ¹⁵ و ضمنا لحسن تأدية هذا الالتزام فعلى العامل في ذلك أن - يؤدي العمل بنفسه .

- أن يأتمر بأوامر رب العمل خاصة في تنفيذ العمل المتفق عليه .
- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلحة إليه تأدية عمله (الحفاظ على وسائل الإنتاج) .
- أن يحتفظ بأسرار العمل .
- أن يعمل على تنمية قدراتها الفنية في العمل .
- ألا تستخدم وسائل الإنتاج خارج مكان العمل .
- أن ينفذ جميع بعمليات السلامة و الصحة المهنية المقررة .

و من واجبات العامل تأدية مهامه يبذل جهد ، و بحسن النية فهذا الأخير يمكن أن يكون في وضع يرهقه إذا ما حدث و أن تغيرت أحوال و ظروف العمل عما كانت عليه أثناء التعاقد فهذه الحالة يمكن النزول إلى الحد المعقول في الالتزام ، و هذا ما تقضي به القواعد العامة في العقود الملزمة للجانبين (المواد 169،170،174 مدني جزائري) .

و تنفيذ العامل للعمل المتعاقد من أجله ينصب على العمل المتعاقد عليه لا غير ، فهذا لا يوجب على العامل القيام بالأعمال المرتبطة بالعمل المؤدى ، و مثال ذلك لا يلتزم حارس أشياء في مستودع لتاجر لا يلتزم بنقل هذه البضائع إلا إذ تضمن عقد الاستخدام هذا الالتزام .

و إذ تقاعس العامل أو أخل بالتزامه في أداء العمل المتعاقد عليه ضمن الظروف و الأحكام المشار إليه أعلاه، يكون لصاحب العمل الحق في اللجوء إلى قسم عقد العمل على اعتبار أن عدم تنفيذ العمل هو خطأ جسيم .

¹⁵ قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 يتعلق بعلاقات العمل ، مرجع سابق.

و من الناحية العمل ، نجد أن العامل الذي يتوقف عن أداء عمله خلال مدة زمنية محددة يعتبر إعلان منه على أنها علاقة العمل ، إذ أن غياب العامل على عمله لمدة ثلاثة أيام دون تقديم تبرير لهذا الغياب يعرضه للطرد وفقا ما يعرف بخطأ " التخلي عن المنصب Abandon de poste " و بالنتيجة لطرده العامل من منصب عمله مع حرمانه من الحقوق المرتبطة بالمنصب خاصة المتعلقة بتعويضات عن الأقدمية في المنصب أو تعويضات عن التسريح و من أجل تحديد مسؤوليات العامل في أدائه للعمل من دونه بشرط تحديد العمل تحديدا شاملا يتضمن تحديد العمل الواجب تأديته ، و كذلك تحديد زمان و مكان تأدية العمل و هذا ما يعرف بالتحديد الموضوعي و الزماني و المكان للعمل .

ب : الالتزام بالامتثال لتوجيهات المستخدم

بفرض مبدأ خضوع العامل للمستخدم في تأدية العمل أو بمناسبة خضوع العامل لأوامر و توجيهات مستخدمة و هذا المبدأ أقرته جميع التشريعات العمالية المقارنة ، و قد أشارت إليه المادة 07 من قانون 11/90 في فقرتها الثالثة التي تلقي على العامل التزام " تنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم ، أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة ... " فالعامل ملزم بأداء عمله وفق التخطيط و البرمجة التي يملئها عليه صاحب العمل ، و هذا على خلاف المقاول الذي ينفذ العمل المتعاقد على وفق تصوراته و تصاميمه .

ويعتبر الالتزام بالامتثال للتوجيهات والأوامر الصادرة عن المستخدم، التزام بغرض كذلك العامل القانونية والتنظيمية، وكذلك الفنية لصاحب العمل، فمبادرة العامل الفردية تكون محددة جدا، ولا يكون له أن يبحث في مناهج أو أساليب جديدة إلا إذا كان عمله في العقد هو البحث والدراسة.

و نتيجة لهذا الالتزام فإن العامل يكون غير مسؤول عن نتائج عمله في مواجهة الغير، بل المسؤولية في ذلك يتحملها صاحب العمل، إلا إذا أثبت صاحب العمل أن الضرر اللاحق بالغير كان لخطأ شخصي ارتكبه العامل ، أو لقوة قاهرة أو ظرف طارئ .

ج : الالتزام بالسر المهني

بمناسبة تأدية العامل لعمله ، يتحصل على مجموعة من الأسرار المتعلقة بالمستخدم ، سواء مرتبطة بأسرار في العمل أو في المنتج أو بالوضع المالية للمؤسسة أو غيرها من الأسرار ، و قد يكون تزويد العامل بهذه الأسرار أمر ضروري لأداء عمله ، ناهيك عن الثقة المفروض بناءها بين العامل و مستخدميه ، و لكون الإفشاء بهذه الأسرار يعرض في غالب الأحيان المستخدم إلى أضرار جسيمة قد تصل به أحيانا إلى غلق مؤسسته فإن

التشريعات العمالية حرصت على ضرورة الحفاظ على هذه الأسرار ، و ألفت المسؤولية على عاتق العامل الذي بنفسها ، قد تصل إلى حد الحبس ، و هو ما تشير إلى المادة 301 من قانون العقوبات الجزائي التي تنص على أنه " يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر و بغرامة من 500 إلى 5000 دج الأطباء و الجراحون و الصيادلة و القابلات ، و جميع الأشخاص المؤمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم و أفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشائها و يصرح لهم بذلك " .

و يلاحظ في هذا النص وجود إسناد على التزام الاحتفاظ بأسرار مهني ، و ذلك إذا ما نص القانون صراحة على وجود الإدلاء بالمعلومات المتحصل عليها من طرف العامل ، و يكون ذلك في حالات منصوص عليها قانونا إذ أن إطلاع الهيئات القضائية ، الإدارات العمومية كالضرائب و الجمارك و الهيئات الأمنية عند طلب هذه المعلومات واجب على العامل ، و ليس لهذا الأخير أن يرفض تقديم المعلومات المطلوبة بحجة الالتزام بالسر المهني .

د : الالتزام بعدم ممارسة أي نشاط يتعارض و مصالح المستخدم

يعتبر هذا الالتزام كنتيجة كالاتزام بالسر المهني ، بمعنى أن إلزام العامل بالمحافظة على الأسرار المتحصل عليها بمناسبة تكليفه بعمل يمنع على هذا الأخير القيام بأي عمل تنافسي خارج المؤسسة المستخدمه ، بعرض فيه هذه الأسرار ، إذ أن العامل الذي يعمل في مؤسسة إنتاجية لإنتاج سلعة ما و الذي يكون قد زود بمعلومات في طريقة إنتاج هذه السلعة ، يمنع عليه أن تنتج .

نفس السلعة في مكان خارج هذه المؤسسة ، إذا أنه و لو سمح له كذلك ، و يكون قد أفشى أسرار المهنية بطريقة غير مباشرة و عليه الزم العمل يقدم القيام بنشاطات تتعارض وضعية العمل الذي يؤديه لدى مستخدميه . و نظرا لما يشكله هذا الالتزام من حد في حريات العمال ، تدخل القضاء و الطبقات العامة للمطالبة بتنفيذ هذا الالتزام و الذي قد يجعل العامل طول حياته رهينة مستخدم واحد ، أصبح هذا الالتزام مفوض على العامل فقط أثناء تأدية عمله (أي أثناء سريان علاقة العمل) و ينتهي بمجرد أشهاد هذه العلاقة ، و هذا ما يشير إليه المادة 7 من قانون 90-11 فقرتها السابعة .

و إلى جانب هذه الالتزامات الجوهرية التي تقع على العامل هناك بعض الالتزامات القانونية الأخرى ، كالتزام العامل في المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة من أجل دفع الإنتاج و تحسينه ، و كذلك العمل وقف تدابير الوقاية و الأمن ، و غيرها .

الفرع الثاني : حقوق و التزامات صاحب العمل

على اعتبار أن صاحب العمل (المستخدم) هو طرف ثاني في عقد العمل ، فلا شك أنه يستفيد من هذه العلاقة و تكون له حقوق ناتجة عن العقد ، فإذا كان للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدي حسب المتفق عليه في العقد ، فإنه من حق صاحب العمل أن يؤدي له العمل كما هو متفق عليه ، إلا أنه و بالإضافة إلى هذه الحقوق أخرى مصدرها أما الاتفاقات الجماعية في العمل أو يكون مصدرها القوانين و التنظيمات المعمول بها و على العموم فإن لصاحب العمل إلى جانب حقوق المشكلة كالتزامات على عاتق العامل ، له كذلك الحق في وضع نظام داخلي به تسيير مؤسسته حسب الأحوال التي يراها مناسبة كما يكون له الحق في تسليط عقوبات تأديبية عن كل خطأ يرتكب و الذي بشكل خرقاً لهذا النظام الداخلي .

أولاً : حقوق صاحب العمل

أ : الحق في وضع النظام الداخلي

جاء هذا الحق المعترف به للمستخدم في كافة التشريعات العمالية المقارنة ليؤكد وضع صاحب العمل السياسي و هو حق منطقي على اعتبار أن صاحب العمل هو مالك وسائل الإنتاج و بالتالي فمن المنطقي أن يكون له الحق في وضع نظام تسيير وسائل إنتاج بالشكل الذي تضمن من جهة المحافظة على هذه الوسائل و من جهة كيف تضمن هذه الوسائل ربح لصاحبها و تعتبر الحق في وضع نظام داخلي المخول لصاحب العمل تكريس كذلك لصلاحيه صاحب العمل في الإدارة و التنظيم .

و قد عرفت المادة 47 من قانون 90-11¹⁶ المتعلق لعلاقات العمل الجماعية النظام الداخلي بأنه " هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني العمل و الوقاية الصحية و الأمن و الإنقباط " و من خلال هذا التعريف الذي حذى فيه المشروع الجزائري حذو أغلب التشريعات المقارنة ستخلص إذ النظام الداخلي في المؤسسة تلك الوثيقة المكتوبة التي تتم تبيان فيها للعمال الخطوط العريضة التي تسيير عليها المؤسسة المستخدمة مع تبيان كافة الشروط الواجب التقيد بها في العمل ، و كذا شروط الوقاية و الانقباط في العمل ، بمعنى هي وثيقة يضمن من خلالها المستخدم السير الحسن لمؤسسته كما تفسر المادة 77 فقرة 2 إلى أن النظام الداخلي يجب أن يتضمن المجال التأديبي بحيث تم فيه تحديد الأخطاء المهنية و درجة كل خطأ و كذلك العقوبات المفروض تسليط عن كل خطأ مرتكب .

إلا أنه و الملاحظ أن حق صاحب العمل في وضع نظام داخلي بسط للانضباط في العمل هو حق مفيد و قد تجسد هذا التفسير بما ورد بأحكام المادة 78 من قانون 90-11 التي تنص على أنه " تعد الشروط الواردة

¹⁶ قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 ، مرجع سابق

في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو نجد منها ، كما تنص عليها القوانين و الاتفاقيات الجماعية المعمول بها لا غية و عديمة المفعول " فتنص المادة 78¹⁷ إلى بطلان الشرط بمعنى في حالة ما إذا تضمن النظام الداخلي بندا يتناقض مع حق من حقوق العمال المكرسة بموجب الاتفاقيات الجماعية و القوانين فإن هذا البند يكون باطلا دون المساس بالنظام الداخلي في بنوده الأخرى .

و يلزم العمال باحترام ما ورد بالنظام الداخلي الذي تجعله تنتج بعد وصفة من طرف المستخدم بإجراءات تجعله تنتج آثاره القانونية إذ يلزم صاحب العمل بإيداع النظام الداخلي المعد ، لدى مفتشية العمل من أجل التأكد من مدى مطابقته للتشريع و النظام المعمول بها تم يؤثر عليه و يكون ذلك في خلال 08 أيام من وصفة ، ثم لودع هذا النظام لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا ، ينتج فورها آثاره القانونية على العمال .

ب : الحق في التأديب

من الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل كذلك الحق في تأديب العامل على خطأ يكون قد ارتكبه بمناسبة أداء مهامه ، و هذا الحق عرف ببحثا فقيها معمقا إذ يرى اتجاه تقليدي أن هذا الحق في التأديب مستنبط من العقد على اعتبار أن المتبوع يكون له حق مسألة التابع عن أعماله ، إلا أنه يعاب على هذا الاتجاه أنه يجب ذكر جميع الأخطاء و العقوبات المقابلة لها في العقد ، و هذا أمر مستحيل ، و نظرا لهذا الانتقاد المنطقي ذهب اتجاه حديث إلى اعتبار مصدر السلطة المخولة لصاحب العمل في التأديب هو ما يتطلبه نظام التسيير في المؤسسة بمعنى أن وجود نظام داخلي يمنع شروط العمل و أطره يمكن معرفة متى تكون العامل مخطأ و متى يكون غير مخطأ إذ أن كل خرق لبنود النظام الداخلي يعرض صاحبه إلى عقوبات تأديبيه .

المطلب الثالث : انعقاد علاقة العمل الفردية و إثباتها

الفرع الأول : انعقاد علاقة العمل

سبقت الإشارة إلى وجود تدخل الدولة في إطار تنظيم علاقات العمل الفردية ، و هذا سعيا منها لحماية خاصة حقوق العمال . ومن هذا التدخل أصبحت تعرف ذلك الإطار القانوني و التنظيمي لعلاقات العمل الذي يحدد المسائل التي لا يجب تجاوزها عند إبرام عقد العمل و لخصوصية عقد العمل ، فإنه يبرم مراحل و لإثباته يكون بوسائل تحصه بذاته ، كما أن آثاره كذلك تكون نتيجة متوقفة على مدى احترام الإجراءات الواجب إثباتها .

¹⁷ قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 ، المرجع السابق

إن عقد العمل في أصل هو عقد دائم و لذلك فكان من الضروري التأكد على جدية و أهلية العامل لأداء عمل و عليه فإن كل التشريعات العمالية تمرر هذا العقد على مرحلتين أساسيتين و هما المرحلة التجريبية و مرحلة التثبيت .

أولا : المرحلة التجريبية *Période de stage*

يتم خلال الفترة التجريبية التأكد من مؤهلات و قدرات العامل في تأدية عمله ، و تغير هذه المرحلة كذلك فرصة أمام العامل لإثبات قدراته ، و على العموم فإن فترة التجريب تتراوح بين مدة 06 أشهر و قد تصل إلى حد 12 شهر و ذلك في المناصب التي تطلب مؤهلات عالية و يخضع تحديد فترة التجريب إلى الاتفاقيات الجماعية في العمل .

و تتجدد مصير علاقة العمل بالفترة التجريبية إذ أن العامل يمكن أن يفقد منصب عمله الذي أقيـل عليه إذ قدم نتائج سلبية خلال فترة التجريب و قد يلجأ صاحب العمل في هذه الحالة إلى تحديد فترة التجريب لمدة ثانية و إذ حصلت نفس النتائج يفقد العامل منصبه .

و قد حددت المادة 18 من قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل الجماعية حدود الفترات التجريبية ما بين 06 أشهر و 12 شهر¹⁸ .

أما إذا أثبت العامل جدارته بمنصب عمله يصبح عقد العمل نهائي .

و خلال الفترة التجريبية في عقد العمل يكون عقد مؤقت و متوقف على نتائج الفترة التجريبية و عليه فإن العامل فيه لا يستفيد من بعض المزايا الممنوحة للعمال المبتئين و بعض الوضعيات المتعلقة بالانتداب و الاستيداع ، و خلال هذه الفترة لا يحق للعامل القيام بمهام تمثيلية و نقبية .

ثانيا : مرحلة التثبيت أو الترسيم

مرحلة التثبيت أو الترسيم *confirmation* إذا سـفرت المرحلة التجريبية للعامل على نتائج الجماعية

يتم تثبيت العامل في منصبه و بذلك يصبح عقد العمل نهائي منتج لكافة آثاره القانونية .

و يمكن أن يحدث في بعض الحالات أين يتم تثبيت العامل في منصب المتعاقد عليه .

الفرع الثاني : إثبات علاقة العمل

¹⁸ قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 ، المرجع السابق

يمكن إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات ، فإذا أبرم العقد بوثيقة مكتوبة ، فإن إثباته يتم بتقديم هذه الوثيقة ، أما إذا أبرم العقد بشكل غير مكتوب ، فيمكن للعامل أن يلجأ إلى القرائن الأخرى كالنسبة الشهود ، اليمين و كل ما يدل على قيام هذه العلاقة .

المطلب الرابع : سريان علاقة العمل

منذ تثبيت العامل في منصب عمله ، إلى غاية إنهاء علاقته بمستخدمه ، فإن هذه العلاقة تكون وضعيتين اثنتين فيما أن يكون العامل في وضعية العمل الفعلي أو يكون في توقف عن العمل و هو دائما مرتبط بعقد العمل .

الفرع الأول : وضعية العمل الفعلي

و يقصد بهذه الوضعية الأوقات أو الفترات التي يقضيها العامل في عمله بشكل عادي و خلال تواجد العامل فعليا في منصب عمله فإن يستفيد من بعض المزايا حق العامل في الترقية سواء بنقل العامل من درجة أعلى في منصب عمله أو ترقيته من منصب إلى منصب أعلى لدى نفس المستخدم كما يستفيد العامل كذلك من بعض التعويضات المالية التي تكون نتيجة أداء العمل فعليا ، و له كذلك الحق في عطل الراحة القانونية .

الفرع الثاني : وضعية التوقف عن العمل

يمكن أن يتوقف العامل مؤقتا عن أداء عمله و يكون دائما مرتبط بعلاقة العمل التي يستمر فيه و بين مستخدمه أي دون إنهاء علاقة العمل . و تتخلص عموما على التوقف عن العمل مع استمرار علاقة العمل في حالة الاستداع *Mise en disponibilité* و كذلك حالة الانتداب *Détachement* و حالة أداء واجب الخدمة الوطنية أو حالة التبرص و عطلة الأمومة و حالة العجز الناتج عن مرض طويل و الإضراب و كذلك التوقف التأديبي *Mise à payé* و كذلك حالة التوقف المؤقت للمستخدم (المؤسسة المستخدمة) .

أ : الإحالة على الاستداع *Mise en disponibilité*

و المقصود بهذه الوضعية هو اتفاق طرفي العلاقة المستخدم و عامله على أن يتوقف هذا الأخير مؤقتا عن أداء عمله و ذلك من أجل التفرغ إلى غاية موضوعية و عادة ما تتراوح مدة الإحالة على الاستداع ما بين 06 إلى 12 شهرا ، و يتم خلالها تجيد الراتب الشهري للعامل باعتبار أنه لا يمارس عمله فعليا ، كما تتوقف كذلك خلال هذه الفترة بعض المزايا المخولة للعامل الفعلي مثل الترقية و العلاوات و يبقى فقط للعامل الحق في الرجوع إلى منصب عمله بعد نهاية الفترة المتفق عليها .

ب : حالة الانتداب **le détachement**

في هذه الوضعية فإن العامل يتوقف عن أداء عمله الفعلي لدى مستخدمه الأصلي ، و أنه ينتقل إلى مؤسسة أو مستخدم آخر لفترة زمنية محددة على أسلوب الانتداب لتمكين العامل أما من ممارسة مهمة انتخابية أو تأدية واجب الخدمة الوطنية ، أو القيام بتربص .

ج : حالة المرض الطويل (عطلة العجز

حيث يكون العامل في هذه الوضعية عاجز عن تقديم العمل الذي تعاقد من أجله ، و قد يكون العامل أمام هذه الوضعية أما نتيجة مرض طويل عادي أو نتيجة حادث عمل .

و في هذه الحالة يتوقف العامل عن أداء عمله و تتوقف معه تأدية الأجر ليحول العامل على هيئة الضمان الاجتماعي التي تتكفل به ، و هذا التوقف الاضطراري لعلاقة العمل تنص عليه المادة 2/64 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية التي تنص على أنه " تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية : عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي ... " .

و تتحدد فترة تغليق علاقة العمل لسبب المرض بمدة العلاج أي أن العامل لا يلتحق بمنصبه عمله إلا بعد شفائه من المرض و خلال هذه الفترة يخضع العامل إلى فحوصات طبية دورية تقدم خلال تقارير طبية إلى هيئة الضمان الاجتماعي .

و في إطار هذه الوضعية قرر للمرأة العاملة التي هي حامل الحق في عطلة الأمومة ، حيث تنص المادة 55 من قانون 11/90 على أنه " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به .

د : الإضراب

يعتبر الإضراب سبب من الأسباب التي تفرض توقف العمال عن قيامه بعملهم و هو حق للعمال كرسنه مختلف الدساتير و التشريعات العمالية دستور 1989/02/23 و خلال هذه الفترة فإن العامل لا يؤدي عمله و كرس بنص 64 المشار إليها سابقا .

هـ : حالة التوقف لداعي تأديبي

قد يتوقف العامل كذلك عن أداء عمله لمدة مؤقتة ، بعد أن يكون قد خضع لعقوبة تأديبية **Mesure discipline** تكون نتيجة خطأ ارتكبه في أثناء تأدية عمله . و أشارت المادة 64 من قانون 11/90 إلى هذه الحالة و اعتبرها من حالات تغليق العمل الفعلي و تكون العقوبة التأديبية الموجهة لعامل عن خطاه تبعا

لدرجة و نوع الخطأ المرتكب و تخضع مسألة تحديد أنواع الأخطاء المهنية و درجاتها و العقوبات السلطة عليها إلى الاتفاقيات الجماعية في العمل .

و : التوقيف الاحتياطي

و هي الحالة التي يلجأ فيها إلى توقيف العامل و تجميد علاقة عمله في انتظار مصرفية من مسألة ما و قد تكون علاقة العمل معلقة احتياطيا إذا كان العامل متابع بمهمة ما ، إذ أن وجود رهن الحبس المؤقت و أثناء تسير إجراءات التحقيق يكون موفق عن العمل مؤقتا في انتظار ما يسفر عليه هذه المتابعة إما بالإدانة أو البراءة و تتوقف علاقة العمل و أثارها بنتائج المتابعة فإذا صدر حكم ببراءته يستفيد تأثير رجعي بالأجر و توابعه ، أما إذا أدين فإنه يعقد هذه الحقوق .

ي : التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة

و هذه الوضعية تتعلق بالتوقف الإجباري للعامل ذلك لسبب من الأسباب التي نجعل المستخدم يستحيل عليه القيام بعمله بانعدام مثلا مادة من مواد البناء أو انعدام أو نقص المفاجئ للمواد الأولية إلى حد عدم يمكن المؤسسة من القيام لعملها و في هذه الحالة فيلزم المستخدم بدفع أجور العمال إذا كان بسبب التوقف يرجع إلى حالة متوقعة تدخل ضمن ما يسمى مخاطر المؤسسة **Les risque d'établis** أما إذا كان نتيجة قوة قاهرة فلا يلزم بدفع تعويض للعمال عن ذلك أو أي أجر . و بالإضافة إلى هذه الفترات التي يتوقف فيها العامل عن أداء عمله فلهذا الأخير الحق في التوقف عن العمل من أجل راحته القانونية ، إذ له أن تسريح عن نهاية كل أسبوع عمل و على غرار التشريعات العمالية المقارنة ، فإن المشرع الجزائري كرس من العامل في العطلة الأسبوعية في القوانين و التنظيمات المنظمة لعلاقات العمل و بالخصوص قانون 11/90 المعدل و المتمم الذي ينص في المادة 33 على أنه " حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع و تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة " كما يستفيد العامل كذلك بأيام الراحة القانونية التي تكون مدفوعة الأجر و تكون بمناسبة الأعياد الوطنية أو الدينية المقررة قانونا ، و للعامل كذلك الحق في عطلة مدفوعة الأجر عن كل سنة عمل و هذا مكرس بالمادة 39 من القانون أعلاه .

بالنسبة للتشريع و التنظيم المعمول بهما في الجزائر فإن العطلة السنوية المدفوعة الأجر تحسب على أساس سنة مرجعية تمتد من 07/01 إلى 07/30 من السنة الموالية و تحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد بداية من تاريخ توظيفهم و الملاحظ أن العمال الذي يعملون في بعض المناطق كالجانب الجزائري فيستفيدون من عطلة

إضافية لا تقل عن 10 أيام (المادة 142 من قانون 90-11 و يحسب شهر العمل الفعلي على أساس فترة عمل مساوية إلى 24 يوم عمل أو أربعة أسابيع .
و نجد الإشارة إلا أنه يمكن للمستخدم في حالة الضرورة أن يستدعي العامل في العطلة القانونية على أن يتم استبدالها لفترات أخرى.

كما ستفيد العامل لفترة العطلة تقدر بثلاثة أيام لحالة من الحالات المذكورة بالمادة 54 فقرة 03 المعدلة بموجب الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09-07-1996 و هي زواج العامل أو ولادة مولود له ، زواج أحد فروع العامل أو وفاة الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة للعامل أو الزوجة¹⁹.

المطلب الخامس: النظام القانوني للأجور

يعرف الأجر حسب قوانين العمل بأنه " المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل " .

و رغم بساطة هذا التعريف ، إلا أن تحديد مضمونه قد عرف نقاشات عدة ، و يرجع سبب ذلك إلى صعوبة قياس الأجر المناسب لكل عمل مؤدي ، و هذا ما يفسر ظهور عدة نظريات و معايير تعتمد لحساب و تقدير الأجر .

و كما عرفت نظرية الأجر تطورا إذا تناولته النظرية الرأسمالية القديمة بأنه " سعر السوق " إلا أن التطور الاجتماعي أدى إلى تغير مدلول الأجر يشمل فيما بعد كل مبلغ نقدي أو امتياز بمنح للعامل بمناسبة أداء العمل .

و يعتبر الأجر في نظر كل التشريعات العمالية حجر الزاوية في عقد العمل و قد أولت له اهتماما في غاية الوضوح ، إذ أنه يعتبر من الديون الممتازة ، و على صاحب العمل احترام الدفع المنتظم للأجر ، و قد تطرق إليه قانون 90-11 المتضمن " علاقات العمل الجماعية أو ذلك من المادة 80 منه إلى المادة 90 حيث تنص المادة 80 على أنه " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي و يتقاضاه بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل " .

و تشير هذه المادة إلى أساليب تحديد الأجر مؤكدة أخذ المشرع الجزائري كما تبين ذلك فيما يلي

الفرع الأول : أسس تحديد الأجر

¹⁹ الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09-07-1996 يعدل و يتم قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 43 مؤرخة في 1996/07/10

أولا : معيار المدة

و يقصد بهذا المعيار، تحديد المقابل المالي للعامل (الأجر) وفق مدة زمنية محددة كأن تكون هذه المدة ساعة عمل، أو يوم عمل، أو أسبوع أو شهر مع الملاحظة أن المدة المعتمدة في الغالي هي مدة شهر.

ثانيا : معيار المردودية

يقصد بمعيار المردودية في تحديد الأجر ، تقدير الأجر بالنظر إلى تمكنه أو نوعية النتائج المحققة في العمل و يتم وفقها تحديد أجرة العامل و لو أنه تجب الإشارة إلى كون أن هذا المعيار مرتبط بموضوع الزمن ، إذ عادة ما تقاس نوعية العمل المؤدي أو تمنينه بالنظر إلى الوقت المستغرق .

و قد أشار المشرع الجزائري إلى هذا المعيار ضمن أحكام المادة 82 من قانون 90-11 التي تنص " نفهم من عبارة الدخل المناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود لا سيما بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال "

ثالثا : المعيار المزدوج

قد يصعب اعتماد معيار واحد في تحديد أجرة العامل لا سيما معيار المردودية علما أن ذلك قد يرهق كاهل العامل إذ فرض عليه الالتزام بكم من العمل لمدة طويلة و ذلك ما يتناقض و قدراته المتناقصة شيء فشيئا مما جعل أغلب التشريعات المقارنة في العالم ، تأخذ بالمعيارين معا ، و هذا ما يعبر عنه بالمعيار المزدوج أي الأخذ بالمدة ، و المردودية في تحديد الأجر، و من هنا برز التمييز بين العنصر الثابت في الأجر ، الذي يحدد عادة وفق مدة زمنية محددة كأن تكن " شهر كاملا " و عنصر متغير الذي يرتبط بمردودية العامل أو نوعية عمله المؤدي .

إن اعتماد هذين العنصرين لا يحسم مسألة تحديد الأجر ، إذ أنه يجب تقدير كذلك قيمة المدة التي يقضيها العامل في عمله أو تقدير نوعية العامل أو كمية العمل و لهذا كان لا بد من إيجاد إليه تقدير هذا العمل سواء بالنظر إلى مدته أو نوعيته و كمية هذه المسألة عولجت بأشكال مختلفة تحددت في التنظيم السياسي و الاجتماعية في كل بلد فقد اعتمدت الدول التي كانت تنتهج الأسلوب الاشتراكي أداة السلطة العامة في تقدير أجرة العمال ، فكانت تحدد وفق سياستها المبالغ المالية المستحقة بعنوان أجرة كل عامل وقد كانت الجزائر في وقت مضى تعتمد هذا الأسلوب بينما كان العالم اللبرالي يترك المجال مفتوحا أمام طرفي علاقة العمل لتقدر قيمة

العمل النقدي بالاتفاق بين العامل و المستخدم سواء في إطار هذه العلاقة الضيقة " أي في عقد العمل " أو في إطار الاتفاق الجماعي .

إلا أن التطور الذي طرأ في عالم التشغيل أفرز اتجاه موحد في العالم ، إذ أصبح تقدير قيمة العمل النقدي يتم وفق العناصر الثلاثة إذ لكل من عقد العمل ، و الاتفاق الجماعي و تدخل الدولة دور في تحديد قيمة العمل . هذه النظرة الحديثة ترجمتها الدول و الحكومات ضمن قوانينها الاجتماعية فنجد المشرع الجزائري اعتمد العناصر الثلاثة في تقدير الأجر ، فنجد المرسوم التنفيذي رقم 90-290 الصادرة في 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ينص في مادته 08 على أن تقدير المرتب يكون بالتفاوض أثناء إعداد عقد العمل ، كما اعتمد المشرع الجزائري إليه الاتفاقيات الاجتماعية في تحديد الأجر ، إذ تشير المادة 120 من قانون 90-11 إلى أنه " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي عددها هذا القانون ... الأجور الأساسية الدنيا المطبقة ... التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة ... المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل ... كفيات مكافئة فئات العمال المعنيين على المردود ... " . هذه المادة تشير إلى دور الاتفاقيات الجماعية في تقدير القيمة النقدية للعمل المؤدي حسب المدة أو المردودية كما تشير المادة 87 من القانون أعلاه ، إلى الأداة أو الثالثة في تحديد الأجر ، حيث أن الدولة تتدخل في تحديد الأجر ، مراعية في ذلك مصالح العمال من جهة ، و الظروف الاقتصادية للدولة من جهة ثانية .

الفرع الثاني : مبادئ الأجر

يقوم الأجر على مجموعة من المبادئ نذكر منها

أولا : مبدأ الارتباط بين العمل و الأجر

بمعنى أن العامل محق في الأجر المقابلة فقط للعمل المؤدي و لا يحق له المطالبة بالأجر عن مدة تم بعمل فيها و هو ما تشير إليه أعلاه المادة 53 من قانون 11/90 التي تنص على أنه " لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرة لفترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السليبي ، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة ، و ذلك دون الإخلال بالتدابير أن الأجرة تدفع لقاء العمل الفعلي إلا ما استثنى بنص خاص .

ثانيا :مبادئ المساواة

أي أن الأجر حق مكرس لكل عامل سواء كان من الذكور أو الإناث و تقدير يعتمد نفس المقاييس و هذا ما كرسته المادة 84 من قانون 11/90 التي تمنع التمييز في الأجور .

ثالثا : مبدأ التقدير و الدفع النقدي

سبقت الإشارة في مناسبة أن كل التعويضات العمالية في العالم ، و مثلا زمن بعيد تصدت إلى نظام المقايضة في العمل ، و منعت تعويض العامل سلعة أو شيء ما لقاء عمله ، و آخر نظام يرمز إلى الدفع بالمقايضة في بلادنا كان عرف بنظام "الخماسة " و هو نظام كان يربط الجزائريين المستعمرين بالمعمرين و أصحاب الأراضي ، و قد منع بشكل قطعي نظام الدفع بالمقايضة بالسلع أو الأشياء و هذا في كل العالم فالمستخدم ملزم بدفع أجرة العامل نقدا كما أن تقديرها يكون كذلك نقدا و هذا ما تشير إليه المادة 85 من قانون 11/90 التي تنص على أنه " تحدد الأجور بعبارة نقدية محصنة و تدفع عن طريق وسائل نقدية محصنة " .

رابعا :مبدأ الدفع الكلي للأجر

بمعنى أن الأجر يجب أن يدفع دوريا كل يوم أو أسبوع أو شهر و هذا بانتظام دون جواز تجزئة هذا الأجر إذ تمنع كل التشريعات العمالية لدفع أجور العمال في مراحل كما يمنع كذلك على المستخدم الاحتجاج بمقاصة في مقابل أجرة ، و هذا ما كرسته المادة 88 التي تنص على أنه " يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه " .

خامسا: مبدأ الامتياز

إذ تعتبر الأجور من الديون الممتازة، وقد يتجلى لنا هذا بوضوح باستقراء المادة 89 من قانون 11-90 التي تنص على أنه " تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها و شكلها " و تجدر الإشارة إلى أن الأجور مستحقة الدفع بالأفضلية حتى عن الديون المستحقة للدولة مهما كان شكلها و هذا امتياز لا نجده سوى في الأجور ، و هذا أمر منطقي ما للأجور من دور اجتماعي بالغ الأهمية ، و ضمانا لهذا المبدأ ، فإن الحجز يقع باطلا إذا كان موضوعه الكتلة الأجرية ، بعبارة أجر الأموال النقدية للمستخدم التي وجه لدفع الأجور تخرج دائرة الحجز الذي قد يمس أي مؤسسته أو مستخدم كان و هذا عبارة عن ضمانات التي تحاط بالأجور .

وتجدر الإشارة في الأخير أن العامل لا يمكن له التنازل عن أجرة، كما يجب أن يدفع الأجر بصفة شخصية أي للشخص القائم بالعمل (العامل) دون تسليمه إياه عن طريق وسيط مهما كانت وضعيته ويكون ذلك في الزمان والمكان العاديين وكما يلزم المستخدم بتمكين العامل بقسيمات الأجور، وهذا ما كرسته المادة 86 من قانون 90-11 التي يجب أن تتضمن مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية.

المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل

يقتضي موضوع منازعات العمل وطرق تسويتها التطرق إلى تسوية منازعات العمل الفردية (المطلب الأول) ثم تسوية المنازعات العمل الجماعية (المطلب الثاني)

المطلب الأول: تسوية منازعات العمل الفردية

قبل الشروع في تقديم العرض جدر بنا الإشارة إلى أن إجراءات فض النزاعات الفردية بين العمال والمستخدمين (أي أرباب العمل) كان يحكمها الأمر 75-32 الصادر في 1975/04/29 وكانت الإجراءات تتم بقيام الطرف المتضرر بإخطار مفتش العمل الذي يتدخل فورا باستدعاء الطرف المعني ويحاول الصلح بين الطرفين طبقا للتشريع المعمول به²⁰.

وفي حالة رفض المحكوم عليه الامتثال، يقوم مفتش العمل بتسليم المدعى محضر عدم الصلح ن يلتجئ بواسطته إلى العدالة للحصول على حقه.

هذا وتشكل المحكمة من قاضي وعاملين مساعدين لهما صوت استشاري، ولم يكن هناك ما يلزم المحكوم عليهم بتنفيذ الحكم الصادر عن المحكمة.

وعليه فإن الأمر المذكور المتعلق بنزاعات العمل كان يخلو من تمثيل حقيقي لجميع أطراف النزاع وعلى وجه الخصوص من ممثلي المستخدمين.

كما كان التمثيل يتم على أساس التعيين الاقتراح إلا على أساس الانتخابات مما يجعل ذلك تمثيل شكليا يتنافى من قواعد الديمقراطية الحقيقية بالإضافة إلى أن رأي الممثلين استشاري وليس رأي تداولي.

هذا ولم يحدد الأمر السابق الذكر 75-32 إجراءات المصالحة بين أطراف النزاع قبل اللجوء إلى المحاكم المختصة بالفصل في الشؤون الاجتماعية.

²⁰ الأمر 75-32 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال الجزائريين.

كما اتسمت إجراءاته بالغموض والبطء وصعوبة التنفيذ مما كان ينعكس سلبيا على مصالح العمال بالدرجة الأولى.

وكانت المحاكم تفصل في القضايا المطروحة عليها بالطرق العادية التي لم تكن محددة بآجال وعن طريق أحكام معرضة لطرق الطعن المختلفة، علاوة على ذلك فإن الأحكام النهائية لم تكن تنفذ في الميدان بسبب عدم وجود وسيلة قانونية تجبر المحكوم عليه بالتنفيذ.

ونظرا لكل هذه النقائص فإن فئة العمال هي أكثر تضررا من هذه السلبيات التي تشوب الأمر السابق حيث يبق تنفيذ الأحكام يخضع لمزاج الهيئات المستخدمة.

واعتبارا من الإصلاحات السياسية والاقتصادية التي شهدتها الجزائر والتي تولدت أساسا من أحكام دستور 1989/02/23 فإن الأمر السابق أصبح لا يتماشى والوضع الجديد²¹ وقبلها ما تضمنه قانون 01-08-22

ومن اجل كل ذلك أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/11/1990 يتعلق

بتسوية النزاعات الفردية في العمل وذلك استجابة للمعطيات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، وهو يعتبر بمثابة اداة ملائمة لحل النزاعات التي تثور بين العمال والمستخدمين، لاسيما ان اقتصاد السوق قد افرز تزايد في نزاعات

العمل وذلك تبعا لتزايد القطاع الخاص على حساب القطاع العام، فالوضع الجديد يتطلب تمثيل كل الاطراف من عمال ومستخدمين بصفة ديمقراطية، كما يتطلب هذا الوضع ايجاد إطار ملائم يضمن تحرير النزاعات من

التأثير الاداري حلها من طرف المعنيين مباشرة، وفي نفس الوقت ايجاد الوسائل القانونية والمادية لتنفيذ الاحكام الصادرة في هذا الإطار، وهذا ويتميز القانون الجديد المعدل والمتمم بالإجراءات التالية

عند نشوء أي نزاع فردي بين العامل والمستخدم، يطرح النزاع أولا بمكتب المصالحة الذي يتشكل من ممثلين عن العمال وممثلين عن المستخدمين يقوم هذا المكتب بدور الوساطة والصلح وتقريب وجهات النظر لفض النزاع وديا.

وفي حالة عدم الصلح يأخذ النزاع مجراه إلى المحكمة المشكلة طبقا للقانون الجديد من قاض رئيسا وأربعة مساعدين بالتساوي بين ممثلي العمال والمستخدمين منتخبين عن كل قطاع ولهم صوت تداولي.

كما تكون للأحكام التي تصدرها المحكمة قوة تنفيذ قانونية وفقا لأدوات قانونية جاء بها القانون تتمثل في الغرامة التهديدية في حالة امتناع المحكوم عليه بالتنفيذ.

و ضمانات للتنفيذ المعجل لبعض جوانب الحكم تفاديا لكل تعسف في استعمال أوجه الطعن القانونية.

و من هنا يمكن لنا استنباط الخائص و المميزات الجديدة التي جاء بها القانون الجديد و هي

²¹ مرسوم رئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28-02-1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في إستفتاء 23-02-1989 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر عدد 09 مؤرخة في 01-03-1989، ص. 234

²² قانون 01-08 مؤرخ في 12 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي، ج.ر عدد 02 مؤرخة في 13-03-1988.

أحدث مكاتب المصالحة التي تسمح باللجوء إلى الطريق الودي كطريق إجباري لحل النزاع ، أو خلق إطار جديد لحل النزاعات وديا عن طريق الحوار قبل اللجوء إلى المحاكم و الصلح يعني قطع المنازعة و تعريفه في الشرع أنه عقد ينهي الخصومة بين المنازعين و هو مشروع بالكتاب و السنة و الإجماع . و يشمل ميادين مختلفة في الحياة العملية من أجل أن يحل الوفاق محل الشقاق و الخلاف ، و يقضى النزاع بين المتخاصمين إلى الوثام .

- و تعرف المصالحة قانونا و بصفة مختصرة على أنها اتفاق يتوصل بمقتضاه طرفا النزاع إلى فض النزاع القائم بينهما بإرادتهما المشتركة قبل اللجوء إلى القضاء.

تمثيل جميع الأطراف بطريقة ديمقراطية (الانتخاب) بدلا من التعيين كما كان الحال في القانون السابق.

- إعادة النظر في تشكيل المحاكم الفاصلة في الشؤون الاجتماعية .

- إعطاء الممثلين (عمال و مستخدمين) صوت تداولي و تقريبي في تشكيلة المحكمة عوض الصوت

الاستشاري .

- تبسيط إجراءات التقاضي و سرعة الفصل في القضايا .

- إضفاء صيغة التنفيذ المعجل و المؤقت للحكم رغم استمال طرق الطعن المختلفة.

- تقدير تهديدية في حالة امتناع أو تماطل المحكمة عليه بتنفيذ الحكم .

- استبعاد الإدارة في فض النزاع .

- تحديد الإجراءات من المصالحة إلى القضاء بأجل محددة تلاقيا لكل تباطوء أو تعاون قد يؤثر سلبا على

الطرف المتضرر .

و قد عرفت المادة الثانية من قانون رقم 90-04 النزاعات الفردية في العمل بأنه كل نزاع فردي في العمل

قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات

تسوية داخل الهيئات المستخدمة²³.

الفرع الأول : التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

أولا : حل النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة .

يمكن أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل هيئة المستخدمة . صراحة عن

طريق المعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل .

²³ قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06-02-1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 91-28 مؤرخ في 06-07-1991 ، مرجع سابق

و في حالة غياب هذه الإجراءات يقدم العامل شكوا إلى رئيس المباشرة الذي بتعين عليه تقديم الجواب إلى العامل خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار .

و في حالة عدم الرد و عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير شؤون المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة و تلزم هذه الأخيرة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع و ذلك خلال 15 يوما من تاريخ الإخطار.

هذا و يمكن للعامل إخطار مفتش العمل بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة و ذلك بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا .
و في الحالة الأخير يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي .

ثانيا : تسوية نزاعات العمل الفردية أمام مكاتب المصالحة

أ : تكوين المكاتب المصالحة و تشكيل المحاكم التي تفصل في المسائل الاجتماعية

يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين للمستخدمين و يرأس المكتب بالتداول ولمدة 06 أشهر عضو من العمال قم عضو من المستخدمين .

و زيادة على ذلك ، يعين لدى كل محكمة و لكل مكاتب المصالحة مساعدون احتياطيون و أعضاء احتياطيون بضعف عدد المساعدين و الأعضاء أصليين .

هذا و تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يساعد مساعداً من العمال و مساعداً من المستخدمين و يجوز للمحكمة أن تنعقد قانونيا بحضور مساعد من العمال و مساعد من المستخدمين على الأقل.

المساعدين من العمال و المستخدمين صوت تداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجع صوت الرئيس .
و يتم تعيين المساعدين و إمضاء مكاتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المترشحين المنتخبين وفقا للشروط التي حددها القانون في المادة 12 و 13 و يؤدون اليمين أمام المحكمة قبل ممارسة مهامهم .

ب : اختصاص مكاتب المصالحة

يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

و يكون هذا الإجراء اختياريا عندما يقدم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل.

هذا و قد ورد استثناء من جال اختصاص مكاتب المصالحة للخلافات الفردية للعمل حينما يكون الموظفون و الأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات طرفا فيها

ج: إخطار مكاتب المصالحة

يتم إخطار مفتشية العمل في إطار محاولة المصالحة الذي نصت عليه المادة 19 من القانون 04-90 بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصا ، حيث يقوم في هذه الحالة الأخيرة مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي²⁴.

و خلال ثلاثة أيام من تبليغ مفتش العمل يقوم هذا الأخير بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

و تحسب مدة ثمانية أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف .
و في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء يجوز لمكتب المصالحة أو يقرر شطب القضية ما لم يوجد مانع جدي و شرعي و يبلغ هذا القرار إلى المدعي خاص ثمانية أيام من تاريخ هذا القرار .

و عندما يتعلق الأمر بعدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء يتم استدعاء من جديد الاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء .

و في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل قانونا في خلال اجتماعين متتاليين للمصالحة يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعي بصفة نظامية .

و تسلم عند ذلك نسخة من المحضر إلى المدعى أثناء الاجتماع .

هذا وفي الحالة اتفاق الأطراف على كل او جزء من الخلاف يعد المكتب محضر بالمصالحة على ذلك الكل او الجزء وفي الحالة الثانية يشار في المحضر الى الجزء غير المتفق عليه و يعتبر هذا المحضر حجة اثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير .

وعلى العموم وفي جميع الاحوال لا يجوز ان يتضمن محضر المصالحة على لية شروط تتنافى ونصوص القوانين السارية المفعول .

د : تنفيذ اتفاق المصالحة

²⁴ قانون رقم 04-90 المؤرخ في 06-02-1990 ، مرجع سابق

يقوم اطراف النزاع بتنفيذ اتفاق المصالحة وفقا للشروط والآجال التي حدداها ، وعند عدم وجود هذه الشروط والآجال فيكون التنفيذ في خلال مدة الثلاثين يوم التالية لاتفاق الصلح .
وفي حالة عدم تنفيذ اتفاق الصلح من طرف احد الاطراف وفقا للشروط المتفق عليها ترفع عيضة التماس من اجل التنفيذ في اول جلسة الى رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية وبعد استدعاء المدعى ليه نظاميا يأمر بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من الاجر الوطني المضمون بحسب ما تحدده القوانين والانظمة المعمول بها، ولا تصبح الغرامة التهديدية نافذة الا بعد انقضاء مهلة الوفاء التي لا تتجاوز الخمسة عشرة يوم .
و في حالة عدم المصالحة يقوم الطرف الذي له مصلحة برفع دعوى امام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية ، و ترفق هذه العريضة بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر من مكتب المصالحة ويتم تحديد الجلسة الاولى في اجل اقصاه خمسة عشر يوم وتصدر المحكمة حكمها وجوبا في اقرب الآجال .

الفرع الثاني : التسوية القضائية

أولا : اختصاص المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية

1- الاختصاص النوعي

تختص المحاكم المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية بالفصل في جميع الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو قطع علاقة أو عقود التكوين أو تمهين .
كما تختص كذلك بالفصل في جميع القضايا التي يخولها القانون صراحة، بأداة على النشا الأصلي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية.
و تبقى هذه المحاكم ابتدائيا و نهائيا في المسائل الاجتماعية كلما تعلقت الدعوى بإلغاء العقوبة التأديبية قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أ الاتفاقيات الإجبارية .
كما تبث كذلك في كل القضايا التي تتعلق بتسليم شهادات العمل و كذا كشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى التي ينص عليها قانونا الاثبات النشاط المهني للمدعي .
و يكون تنفيذ الأحكام القضائية مؤقت بقوة القانون فيما يتعلق بالمسائل الأتية

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل.
- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة .
- دفع الرواتب التعويضات الخاصة بالأشهر السنة الأخيرة.

- و بإمكان المحكمة أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة في بعد 06 أشهر عند النظر في المسائل الاجتماعية .

هذا و تجدر الإشارة إلى أن الطلب الأصلي هو الذي يحدد اختصاص لمحكمة ابتدائيا و نهائيا، كما تلحق الطلبات المقابلة في مجال الطعن بالطلب الأصلي الذي تبني عليه.

2- الاختصاص الإقليمي:

و في جميع الدعاوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه²⁵ و استثناء يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم عن تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني. و أخيرا تجدر الإشارة إلى أنه فضاء عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر رقم 57-71 المؤرخ في 05 أوت سنة 1971 و المتعلق بالمساعدة القضائية ، تمنح الاستفادة طبقا لكل عامل و متدرب يقلل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون²⁶.

المطلب الثاني : تسوية منازعات العمل الجماعية

لقد عرف المشرع الجزائري النزاع الجماعي في العمل على انه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم²⁷ . و من بين وسائل التسوية التي رصدها المشرع الجزائري و ذلك على غرار كثير من التشريعات المقارنة آليات و أدوات لمنع وقوع هذه النزاعات الجماعية في العمل ، و من بينها مفتش العمل كهيئة منوطة بمهام التدخل و متابعة النزاعات الجماعية في العمل و العمل على إيجاد الحلول الممكنة مع الشركاء الاجتماعيين²⁸، و في هذا السياق يقوم مفتش العمل المختص إقليميا و الذي يرفع إليه الخلاف الجماعي في العمل وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثل العمل و أن فشلت المصالحة يتم عرض النزاع على الوساطة و في الأخير يمكن كذلك حل النزاع الجماعي في العمل عن طريق التحكيم .

الفرع الأول : المصالحة

²⁵ - قانون رقم 09-08 مؤرخ في 25-02-2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج.ر.ج.د.ش ، عدد 21 مؤرخة في 23-04-2008 .
²⁶ الأمر رقم 57-71 المؤرخ في 05-08-1975 المتعلق بالمساعدة القضائية، ج.ر. عدد 67، مؤرخة في 17-08-1971، ص. 1122.
²⁷ قانون رقم 02-90 مؤرخ في 06-02-1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر. عدد 06 مؤرخة في 07-02-1990، ص. 231، معدل و متمم بالقانون رقم 91-27 للمؤرخ في 21-12-1991 و الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

²⁸ واضح رشيد ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للطباعة و النشر ، الجزائر ، 2002 ، ص . 137

يعد هذا الإجراء من بين الآليات التي حددها المشرع الجزائري من اجل تسوية النزاعات الجماعية في العمل بطريقة ودية ، و ذلك بعدما أثبتت المصالحة نجاعتها ليست فقط في تسوية النزاعات الجماعية في العمل و إنما كآلية بديلة لتسوية النزاعات بين الأشخاص الخواص و بين مؤسسات الدولة و حتى كآلية معتمدة لتسوية النزاعات ذات الطابع الجزائي و كذا بعض المنازعات التي يوجد من بين أطرافها طرف أجنبي .

تنص المادة 06 من قانون رقم 90-02 على أنه " تقوم مفتشية العمل المختصة اقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل ، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثل العمال . و لهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين²⁹، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للإخطار ، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها " ³⁰ و من خلال هذا النص يتبين لنا أن لمفتش العمل دور منذ البدايات الأولى لنشوء أي نزاع جماعي في العمل .

يحضر الأطراف المتنازعة جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل و ذلك وجوبا ثم بعد ذلك يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان و هذا المحضر يتضمن المسائل المتفق عليها و كذا المسائل التي يستمر بشأنها الخلاف .

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد حدد ميعاد معين لانتهاء من إجراء المصالحة و هو مدة ثمانية (08) أيام من تاريخ الجلسة الأولى .

بالنسبة للمسائل التي تم الاتفاق عليها في إطار إجراءات المصالحة تصبح نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا ، مما يعني أنه حتى و لو تم الاتفاق على كل أو جزء من المسائل المتنازع بشأنها فإن محضر المصالحة لا يمكن الاحتجاج به إلا بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا . أما في حالة فشل إجراء المصالحة على كل خلاف جماعي في العمل أو على بعضه يعد مفتش العمل محضر بعدم المصالحة ، و في هذه الحالة يمكن للطرفين المتخاصمين الاتفاق على اللجوء إما للوساطة أو التحكيم .

الفرع الثاني : الوساطة

²⁹ أهمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في الجزائر ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجماعية ، 2005 ، ص.95

³⁰ قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06-02-1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب معدل و متمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21-12-1991 و الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مرجع سابق

تعتبر الوساطة كذلك من بين الآليات التي أصبحت الكثير من التشريعات في العالم تعتمد عليها كآلية بديلة لتسوية النزاعات ليس فقط بين الأفراد بل حتى بين الهيئات و المؤسسات داخل دولة واحدة او بين أكثر من دولة واحدة ، أقر المشرع الجزائري الوساطة بموجب أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في الباب الأول و قد خص للمصالحة و الوساطة مجموعة معتبرة من النصوص القانونية بداية من المادة 990 إلى غاية 1004³¹ يعتبر إجراء الوساطة كذلك من بين الآليات المعتمدة حتى في تسوية بعض النزاعات ذات الطابع الجزائري إذ أقر المشرع الجزائري إجراءات الوساطة ضمن أحكام قانون الإجراءات الجزائية و هو ما نصت عليه المادة 37 مكرر و ما يليها ذات القانون³² .

تنص المادة 10 من القانون رقم 90-02³³ على أنه " الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه ، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه " ، يفهم من خلال هذا النص على ان الوسيط يعين من الطرفين المتنازعين ، و تجدر الإشارة في هذا الشأن إلى أن الطرفين لهما الخيار أن يختار وسيطا حرا أو من بين الوسطاء اللذين يتم تعيينهم في إطار المرسوم التنفيذي رقم 09-100³⁴ .

يتلقى الوسيط جميع المعلومات المفيدة و الوثائق من الأطراف و هذا لكي يتمكن من القيام بمهمته المتمثلة في التوسط بين الطرفين المتنازعين ، و في إطار مهامه يتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته و إلا تعرض لمساءلة جزائية³⁵ و أثناء قيام الوسيط بمهامه يمكن له ان يتلقى مساعدة في مجال تشريع العمل من طرف مفتشية العمل المختصة اقليميا و ذلك بناء على طلب يقدمه الوسيط لهذا الغرض ، و هنا يتبين أكثر دور مفتش العمل في تسوية مناعات العمل³⁶ .

يتوجب على الوسيط ان يقترح على الطرفين المتنازعين ، و ذلك خلال الأجل الذي يحدده تسوية للنزاع المعروف عليه و يرد مقترحه في شكل توصية على أن يقوم بتعليل و تسبيب ما تضمنته تلك التوصية ، ثم يقوم بإرسال نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا و بذلك يكون الوسيط قد أنهى مهمته .

³¹ قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25-02-2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مرجع سابق

³² الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جويلية 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية ، معدل و متمم بالقانون رقم 18-06 المؤرخ في 10-10-2018

³³ قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06-02-1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب معدل و متمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21-12-1991 و الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مرجع سابق.

³⁴ مرسوم تنفيذي رقم 09-100 مؤرخ في 10-03-2009 ، يحدد كليات تعيين الوسيط القضائي، ج.ر عدد 16 مؤرخة في 15-03-2015

³⁵ أنظر المادة 301 من قانون العقوبات معدل بموجب أحكام المادة 60 من قانون رقم 06-23 مؤرخ في 20-12-2006

³⁶ أحمية سليمان، علاقة العم الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012 ، ص.390

الملاحظ في إطار إجراءات الوساطة أن أحكام قانون العمل لاسيما قانون رقم 90-02³⁷ لم يتضمن أية إشارة إلى مدى إلزامية أو القيمة القانونية لمقترح الوسيط ليبقى التساؤل مطروحا عن جدوى إقرار مثل هذه الآلية طالما أنها لم تصطبح بأية قوة قانونية ملزمة ، علما أنه مهما كان المقترح سوف لن يرض الطرفين على حد السوى .

الفرع الثالث : التحكيم

يعرف التحكيم على أنه اتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف لعرض نزاعهما الذي قد يثار حول حقوق لهما مطلق التصرف فيها³⁸ و قد يتم الاتفاق على ذلك بشكل متصل بالعقد الأصلي و هو ما يسمى بشرط التحكيم أو يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم بعد نشوء النزاع و هذا ما يسمى بالاتفاق التحكيم و قد نظم المشرع الجزائري أحكام التحكيم بصفة عامة من نص المادة 1006 إلى المادة 1061 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية . آلية التحكيم كطريقة لتسوية النزاعات الجماعية التي تنشأ بين العمال و مستخدميهم تم اعتمادها من طرف المشرع الجزائري بنص خاص و هو نص المادة 13 من القانون رقم 90-02 الذي أشرنا إليه سابقا و هو النص الذي يحيلنا بشكل صريح على أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المتعلقة بالتحكيم ، مع إضافة فقرة تتعلق بالميعاد القانوني الذي يجب أن يصدر خلاله قرار التحكيم النهائي بحيث يفرض النص ميعاد الثلاثين (30) يوما الموالية لتعيين الحكام ، غير أن هذا النص غير منسجم مع أحكام المواد 135 ، 136 و 137 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تشترط إجراءات بعدية من صدور الحكم التحكيمي .

³⁷ قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06-02-1990 ، مرجع سابق .
³⁸ قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25-02-2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مرجع سابق

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

أولا - الكتب

- 1- واضح رشيد ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للطباعة و النشر ، الجزائر ، 2002 .
- 2- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في الجزائر ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجماعية ، 2005 .
- 3- هدي بشير الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقة العمل الفردية و الجماعية ، الطبعة الثانية ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر 2009
- 4- أبو عمرو أحمد مصطفى ، علاقات العمل الجماعية ، المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقية العمل الجماعية ، منازعات العمل الجماعية ، (الاضراب ، الاغلاق ، الوساطة ، المفاوضة) في ظل قانون العمل الجديد ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، د.ب.ن، 2005
- 5- بخذة مهدي ، القانون الجزائري للعمل ، دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2014

ثانيا - الرسائل و المذكرات

أ - رسائل دكتوراه

- 1- بلعبدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2014

ب - المذكرات

- 1- بنيرة جمال ، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران
- 2- موهوب شفيق ، مرابط نسيم ، احكام الصلح في قانون العمل و النظم الملحقة به ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، شعبة القانون الخاص ، تخصص القانون الخاص الشامل ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان بجاية ، 2010

ثالثا - المقالات

- 1- محمد سعيد جعفرور ، بلميهوب عبد الناصر ، " حل مشكلة تدافع القواعد القانونية في قانون العمل الجزائري " ، دراسة متنوعة على شرف الأستاذ زوايمية رشيد ، دار بري للنشر ، 2019 ، ص.ص 10-25

2- معاشو نبالي فطة ، "عن عملية ازالة التنظيم في علاقات العمل على ضوء القانون الجزائري" ، دراسة متنوعة على شرف الأستاذ زوايمية رشيد ، دار بري للنشر 2019 ، ص.ص 26-51

رابعاً- النصوص القانونية

أ - الدستور

مرسوم رئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28-02-1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في إستفتاء 23-02-1989 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر عدد 09 مؤرخة في 01-03-1989، ص. 234

ب - النصوص التشريعية

- 1- الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جويلية 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية ، معدل و متمم
- 2- الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال الجزائريين
- 3- قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 مؤرخة في 25/04/1990، ص 562 (معدل و متمم)
- 4- قانون 90-04 المتعلق بتسوية علاقات العمل الفردية ، ج.ر عدد 6 مؤرخة في 07/02/1990، ص . 240
- 5- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06-02-1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 06 مؤرخة في 07-02-1990، ص. 231، معدل و متمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21-12-1991 و الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية
- 6- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09-07-1996 يعدل و يتمم قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 43 مؤرخة في 10/07/1996
- 7- الأمر رقم 71-57 المؤرخ في 05-08-1975 المتعلق بالمساعدة القضائية، ج.ر عدد 67، مؤرخة في 17-08-1971، ص. 1122.
- 8- قانون 08-01 مؤرخ في 12 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي، ج.ر عدد 02 مؤرخة في 13-03-1988
- 9- الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15-07-2006 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، ج.ر عدد 46 مؤرخة في 16-07-2006
- 10- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25-02-2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج.ر.ج.د.ش ، عدد 21 مؤرخة في 23-04-2008

د - النصوص التنظيمية

- 1- مرسوم تنفيذي رقم 09-100 مؤرخ في 10-03-2009 ، يحدد كفاءات تعيين الوسيط القضائي، ج.ر عدد 16 مؤرخة في 15-03-2015

المراجع باللغة الفرنسية

Ouvrages

- 1- SCHNEIDER Marie-Paule, Droit social, Manuel et application, Sup-Faucher, Paris, 2007
- 2- TEYSSIE Bernard, Droit Européen du travail, Eyrolles, Paris, 2020
- 3- TEYSSIER Bernard, Droit du travail, relations collectives, LexisNexis, Paris 2020
- 4- COEURET Alain, FORTIS Elisabeth et DUQUESNE François, Droit pénal du travail, 6e édition, LexisNexis, 2016
- 5- SERVAIS Jean-Michel, Droit international du travail, éd. Larcier, 2015
- 6- Abdelaziz Grine, Relations individuelles du travail, éditions Casbah, Alger, (SAE).
- 7- LOBRY Claude, Droit du travail et sécurité sociale, Eyrolles, Paris, 2016

Documents

-VEGA RUIZ María Luz & MARTINEZ Daniel, Les principes et droits fondamentaux au travail (Rapport), Bureau International du travail, Mars 2003.

Références Internet

- 1- « Obéissance hiérarchique d'un agent public (fonctionnaire ou contractuel) », <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32707>
- 2- EYMARD-DUVERNAY François, « Droit du travail et lois économiques : quelques éléments d'analyse », <https://travail-emploi-gouv.fr/>
- 3- BERTOZZO Matthieu, « Le décret d'Allarde des 2 et 17 mars 1791 ou la matérialisation des idées libérales de la Révolution française », Revue générale du droit on line, 2015, numéro 19932 (www.revuegeneraledudroit.eu/?p=19932)

الصفحة	العنوان
01	مقدمة
02	المبحث الأول : مفهوم قانون العمل
02	المطلب الأول : نشأة و تطور قانون العمل و خصائصه
02	الفرع الأول: نشأة و تطور قانون العمل
04	الفرع الثاني : خصائص و مميزات قانون العمل
05	المطلب الثاني : علاقة قانون العمل ببعض الفروع القانونية الأخرى
05	الفرع الأول: علاقة قانون العمل بالقانون المدني
06	الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بالقانون الإداري
07	الفرع الثالث: علاقة قانون العمل بالقانون الجزائي
08	الفرع الرابع :علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي
09	الفرع الخامس : علاقة قانون العمل بالقانون الدولي
10	المطلب الثالث : مصادر قانون العمل
10	الفرع الأول : التشريع
11	الفرع الثاني : القضاء
11	الفرع الثالث: الفقه
11	الفرع الرابع : العرف و العادات المهنية
11	الفرع الخامس : الاتفاقيات و العقود الجماعية للعمل
12	الفرع السادس : المصادر الدولية أو الخارجية للعمل
12	المطلب الرابع : نطاق تطبيق قانون العمل
15	المبحث الثاني : علاقة العمل الفردية
15	المطلب الأول : الأحكام العامة لعقد العمل
15	الفرع الأول : تعريف عقد العمل و عناصره
18	الفرع الثاني : تكوين عقد العمل
21	الفرع الثالث : مقارنة بين عقد العمل في ظل قانون العمل و عقد العمل

	الخاضع للوظيفة العامة
23	الفرع الرابع : الطبيعة القانونية لعقد العمل
24	المطلب الثاني : آثار عقد العمل
24	الفرع الأول : حقوق و التزامات العامل
31	الفرع الثاني : حقوق و التزامات صاحب العامل
33	المطلب الثالث : انعقاد علاقة العمل الفردية و إثباتها
33	الفرع الأول: انعقاد علاقة العمل
34	الفرع الثاني: إثبات علاقة العمل
34	المطلب الرابع : سريان علاقة العمل
34	الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي
34	الفرع الثاني: وضعية التوقف عن العمل
37	المطلب الخامس : النظام القانوني للأجور
38	الفرع الأول : أسس تحديد الأجر
40	الفرع الثاني : مبادئ الأجر
41	المبحث الثالث : تسوية منازعات العمل
41	المطلب الأول : تسوية منازعات العمل الفردية
44	الفرع الأول : التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية
47	الفرع الثاني : التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية
48	المطلب الثاني : تسوية منازعات العمل الجماعية
48	الفرع الأول : المصالحة
49	الفرع الثاني : الوساطة
51	الفرع الثالث : التحكيم
52	قائمة المراجع
56	فهرس المحتويات