

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مطبوعة بيداغوجية

تشريعات قانون العمل في الجزائر

موجهة الى طلبة سنة ثانية ماستر
تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

السداسي الثالث

من اعداد

د.سليمي نعيمة

السنة الجامعية 2025.2026

وَرَفَعْنَا أَسْمَاءَ بِمَا كَانَتْ تَعْلَمُ

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مطبوعة بيداغوجية في مقياس:

تشريعات قانون العمل في الجزائر - موجهة إلى طلبة سنة ثانية ماستر -

- تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل -

إعداد الدكتورة سليمي نعيمة

السنة الجامعية: 2025-2026

السداسي: الخامس

اسم الوحدة: وحدة التعليم الاستكشافية

اسم المادة: تشريعات القانون العمل في الجزائر

الرصيد: 1

المعامل: 1

أهداف التعليم: (ذكر ما يقترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر).

تزويد الطالب بمعارف قانونية حول عالم العمل تكون محددات مهمة لمسيرته المهنية، وأحد أهم القواعد الضابطة لسلوكياته وممارساته المهنية.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم سطين على الأكثر).

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة امتحان... إلخ.

امتحان كتابي

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب).

أولاً- ماهية قانون العمل ومصادر

- نشأة وتطور العمل.

- تعريف قانون العمل وتحديد خصائصه.

- مصادر قانون العمل.

-تطور تشريعات العمل في الجزائر.

ثانياً- علاقة العمل الفردية.

- تعريف عقد العمل وتحديد عناصره.

- أركان عقد العمل.

- انعقاد عقد العمل وإثباته.

- حالات توقف علاقة العمل.

ثالثا: آثار علاقة العمل

- الالتزامات الأساسية للعامل.

- جزاء مخالفة الالتزامات المهنية.

- حقوق والتزامات صاحب العمل.

- منازعات العمل الفردية.

رابعا: انتهاء علاقة العمل الحالات العادية والحالات غير العادية.

خامسا: التنظيم الاجتماعي لعلاقة العمل الفردية.

- الأجور والتعويضات المختلفة.

- الضمان الاجتماعي.

- الأحكام الخاصة (بمدة العمل والعطل المختلفة).

- الوقاية الصحية وطب العمل.

سادسا: علاقات العمل الجماعية.

- اتفاقيات علاقات العمل الجماعية.

- منازعات العمل الجماعية.

اللجنة البيداغوجية الوطنية لميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية

عنوان الماستر: علم الاجتماع تنظيم وعمل

المؤسسة

السنة الجامعية: 2025-2026.

فهرس المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>فهرس المحتويات</u>
/	<u>البسمة</u>
/	مقدمة
28-9	المحاضرة الأولى: ماهية قانون العمل ومصادره
51-29	المحاضرة الثانية: علاقة العمل الفردية
67-52	المحاضرة الثالثة: آثار علاقة العمل الفردية
73-68	المحاضرة الرابعة: انتهاء علاقة العمل : الحالات العادية والحالات الغير العادية
102-74	المحاضرة الخامسة: التنظيم الاجتماعي لعلاقة العمل الفردية
118-103	المحاضرة السادسة: نزاعات العمل الجماعية
119	خاتمة
126-121	قائمة المصادر والمراجع

مقدمة:

تعتبر تشريعات قانون العمل في الجزائر الركيزة الأساسية التي تنظم العلاقة الجوهرية بين أطراف الإنتاج في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة. تهدف هذه المطبوعة البيداغوجية إلى تقديم قراءة قانونية معمقة للقانون 11-90، مع مراعاة التوازن بين الحماية الاجتماعية والمردودية الاقتصادية. تبدأ المادة العلمية بتحليل أركان عقد العمل وأنواعه، مع توضيح القواعد الأمرة التي تحكم علاقة التبعية بين العامل والمؤسسة المستخدمة. كما تسلط الضوء على الحقوق المادية والمعنوية، بما في ذلك نظام الأجور، العطل القانونية، وحق الراحة لضمان كرامة العامل واستمرارية النشاط. تتناول المطبوعة أيضاً النظام التأديبي والجزاءات مع جرد دقيق للضمانات القانونية التي تحمي العامل من مخاطر التسريح التعسفي أو غير المبرر. وتقدم مساحة هامة لدراسة علاقات العمل الجماعية، من خلال البحث في آليات الحوار الاجتماعي، الحق النقابي، ومضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل. كما تعالج المطبوعة سبل تسوية النزاعات الفردية والجماعية، مع إبراز الدور المحوري لمفتشية العمل في الرقابة وفرض تطبيق القانون في الميدان. تستند المادة التعليمية إلى أحدث النصوص التشريعية والاجتهادات القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، لربط النظرية الأكاديمية بالواقع التطبيقي.

إن الهدف البيداغوجي المنشود هو تزويد الطالب بالآليات التحليلية والملكة القانونية التي تمكنه من فهم وضبط سوق الشغل في الجزائر بذكاء. ينتظر من الدارس لهذا المقياس أن يكتسب مهارة تكييف الوقائع القانونية وإدارة الموارد البشرية وفقاً للضوابط التشريعية الصارمة والمرنة في آن واحد. تعد هذه المطبوعة دليلاً مرجعياً يرافق الطالب في مساره الأكاديمي والمهني، ويعدّه ليكون فاعلاً في حماية الحقوق وتكريس دولة القانون والعدالة. نتمنى أن يجد القارئ في هذا العمل مساهمة جادة في إثراء المكتبة الـ جامعية.

المحاضرة الأولى: ماهية قانون العمل ومصادره

أولاً: نشأة و تطور قانون العمل

حتى يتسنى للباحث دراسة موضوع قانون العمل وجب عليه لزاما التطرق إلى مختلف مراحل نشوء و تطور ظاهرة العمل عبر العصور مع مراعاة الوقوف بالتمحيص و التدقيق على خواطر التغيير و التباين بين كل مرحلة و أخرى و ذلك بهدف إكتشاف أسباب و مسببات ظهور قانون العمل .

إن العمل بمثابة أداة و ركيزة تضمن للأفراد العيش الكريم و حفظه على إستمراريته في العيش بغرض تحقيق كافة متطلباته و إحتياجاته فعلاقة العمل هي قديمة قدم وجود الإنسان في حد ذاته إلا أن الفرق بين هذه العلاقة في قديم العصور و حديثها لم تكن محكومة بتقنيات و تشريعات خاصة بها كما هو الحال في العصر الحديث و قد كان العمل الزراعي أول نشاط يتجلى فيه التنظيم الإنساني للعمل مع تشكل ما يسمى بالتجمعات الإنسانية ثم ظهرت حضارات متعاقبة مثل الحضارة اليونانية و الرومانية و الفرعونية و فيها الحضارة البابلية .

أ: تطور ظاهرة العمل في العصر القديم¹ : يعد العمل مرتبطا إرتباطا وثيقا بنشوء الإنسان ووجوده. وقد إقتصرت العمل في بداية ظهوره على قطع و شق الحجارة و إستخدامها كأنها أدوات بسيطة لممارسة العمل بغرض تأمين لقمة عيشه ثم تطور استخدامه لأدوات العمل بشكل تدريجي ، لقد كانت أولى بدايات مراحل تقسيم العمل حسب الجنس و العمر و قد ظهرت المجتمعات المشاعية و التي تميزت بالملكية العامة لوسائل الإنتاج و العمل المشترك و التوزيع المتساوي لمنتجات العمل ، وقد تميزت مرحلة العمل داخل المجتمع المشاعي

¹غانم حمدون، اقتصاد العمل، مجلة المرشد، المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية، الجزائر، 1988، ص 57.

بالخلو من الطبقة و الإستغلال ثم تطور العمل الإنساني مع تطور الزمن إذ أصبح الإنسان يقوم بأعماله مع توفيره لفائض عن حاجاته الشخصية مما تسبب في ظهور حاجته إلى اللجوء إلى التبادل السلعي بين القبائل و المجتمعات الإنسانية المختلفة و هو الذي أعتبر من أهم مسببات ظهور ظاهرة الرق و ذلك من خلال ظهور طبقتين متنافرتين داخل المجتمعات الإنسانية بسبب الإستغلال الممارس من طرف طبقة من طبقة أخرى و هو ما إنجر عنه أيضا ظهور ما يسمى بالملكية الخاصة لوسائل الإنتاج و ظهور إنقسام واضح في المجتمع الواحد ، طبقة الأسياد المالكة طبقة العبيد أو الرقيق حيث تتلاشى ملامح المجتمع المتساعي ليحل محلها مجتمع الرق و في هذه المرحلة لم يعترف للعبيد بالشخصية القانونية التي تمنح لهم حقوق و تلزمهم بالواجبات و الإلتزامات محددة فالجزم (العبيد) يعملون في أرض سيدهم أو مالكهم و لا يخرجون منها إلا بموافقة كما أنهم ملزمون بدفع ضرائب و إتاوات للدولة و لأسيادهم و هذا الوضع جعل من الصعب الحديث آنذاك عن وجود و قيام علاقة عمل وفق المفهوم للمصطلح و الذي يقوم في الأساس على قدرة العامل في إختيار عمله و بشكل غير دائم بل أن العبيد ملزمون بشكل إجباري بالدفع عن أسيادهم حال تعرضهم لإعتداءات خارجية .

ب: تطور العمل في العصور الوسطى¹ : في هذه المرحلة تعتبر نسبيا نظام العمل و أهميته عن المرحلة السابقة و ذلك بسبب عدة عوامل ضاغطة مثل العامل الديني إذ إستمر نظام العبودية و الرق و لكنه كان بشكل أفضل و أخف مما كان عليه في مرحلة المجتمع الإقتطاعي و في هذه المرحلة و حسب المختصين ظهر شكلان متميزان من العمل هما :

¹ غانم حمدون ،مرجع سابق، ص 58

العمل داخل المجتمع الزراعي :

هنا في هذه المرحلة كان النظام الإقطاعي و الذي ساد غيرها متجسدا في طبقتين في المجال الزراعي طبقة الملاك أو الأسياد للأراضي الزراعية و طبقة الأفتان العمال أو عبيد الأرض الزراعية يتم توارثهم مع الأرض أو يتم بيعهم مع الأرض الزراعية (و قد لمح ليوتولستوي إلى هذا الموضوع حيث وصف الوضع الإنسانية المزري داخل روسيا ، حيث يقول بأن الكنيسة الروسية كانت تضطهد النصارى الكاثوليك حيث يتم إجبارهم على الأرض في الأرض المملوكة للكنيسة الروسية و أن من يرفض العمل بها يتعرض للتعذيب الوحشي على يد الجنود القيصر الروسي.¹

كما يعرف القن بأنه الوفيق الكامل أي ولد لأبوين مملوكين و ليس له أصل في الحرية و قد اختلف هذا النظام عن سابقه من حيث تخفيف و لو بشكل أقل من حدة العبودية باتجاه نظام تبعية القن لأرض و السماح له بامتلاك وسائل الإنتاج بإستثناء الأرض إضافة إلى تأمين سكن و أثاث خاص به و قد مارس مالكو الأراضي و هي أساس العملية الزراعية إضافة إلى إكراه مباشر تتمثل في القوة المادية و القانونية تمكن المالك الإقطاعي من الإستلاء على الفائض من منتج عمل الفلاحين مع فرض إتاوات و ضرائب و منه نتج نظام الحوافز المادية للمنتجين مما نتج إلى رفع معدلات إنتاجيتهم حتى تحققوا مستوى معيشي أحسن و أفضل العمل في المجتمع الصناعي و يعني به مجموعة من الأفراد ينضفون بحرفة محددة مع تمثيلهم بطبقة مهنية تتبع تدرجا هرميا حسب التخصص (شيخ المهنة ، المعلمون ، الصبية) حيث يتمثل شيخ المهنة رأس الهرم في الطائفة المهنية فهو يعتبر الممثل الرسمي لطائفته و يدافع عن مصالحها و يتولى مسؤوليت هتسيير العمال

¹ غانم حمدون ،مرجع سابق، ص 58

و يقومون المعلمون بإتخاذ رئيس طائفتهم و رسم نظام الطائفة و إختيار الأعضاء الجدد الراغبين في الإنضمام ثم الصبية و الذي يمثلون أسفل الهرم.

و قد دام هذا النظام إلى غاية قيام الثورة الفرنسية لسنة 1789 و التي جلبت معها تغيرات جذرية في ميدان العمل ككل حيث ألغت الثورة الفرنسية نظام طوائف و إقرار مبدأ حرية العمل إذ أنه من مبادئ الثورة الفرنسية إقرار مبدأ الحرية و المساواة و الحقوق الطبيعية و أعطت الحرية الكاملة لأفراد في ممارسة حقهم في إختبار الأعمال و مهن يختارونها بمحض إرادتهم دون أي شكل من أشكال الإكراه (صدور مرسوم Décret Dallard سنة 1791) و هو يقر بأن يكون كل فرد أو شخص حرا في ممارسة المهنة أو الصناعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة إضافة إلى قانون شايوليي chapelier الصادر في جوان 1791 بأنه لايجوز للعمال أن يسنو لوائح بشأن مصالحهم المشتركة المزعومة و إذا أبرم مواطنون فيما بينهم إتفاقان يقتضي دفع الغير الثمن لقاء إتحاقهم بصنعتهم كانت هذه الإتفاقيات غير دستورية و قد قامت الجمعية الوطنية الفرنسية بمقتضى قانون 4 أوت 1789 بتخليص ملكية الأرض من جميع الإمتيازات المنحازة للإقطاعيين و جعلها ملكية خالصة للتابع لذي يحوز الأرض مع إلتزامه بدفع مبالغ مالية معينة لصاحب الملكية الأصلي و من هنا ظهرت أولى بذور دعائم النظام الرأسمالي و ذلك من خلال ظهور التنافس الصناعي و التجاري بين أرباب العمل خاصة مع ظهور الأدوات الصناعية الحديثة و تبلور المفهوم الإقتصادي الحر للعمل¹.

¹غانم حمدون، مرجع سابق، ص 58

ج: تطور العمل في العصر الحديث¹

إن الصراعات و المنافسات التي ظهرت خلال مرحلة المجتمع الصناعي بين مصالح العمال و أصحاب العمل و تواصل الأبحاث في نيل العمال لحقوقهم و عدم تحسن أحوالهم المهنية كل ذلك أدى إلى فشل تطبيق مبدأ سلطات الإرادة في التعاقد حيث أن حرية التعاقد أظهرت محدودية أثارها الإيجابية بالنسبة للعامل و الذي غالبا ما يكون هو الحلقة الأضعف في العلاقة التعاقدية و يكون معرضا للضغط الذي تخلقه حاجته للأجر إذ يجد نفسه مضطرا إلى القبول بكافة الشروط الموجودة في العقد و التي عادة ما تصب في صالح صاحب العمل (من حيث الأجر ، ساعات العمل ، العطل ، شروط المن و السلامة داخل بيئة العمل).

إضافة إنتشار ظاهرة إحتكار العديد من الأنشطة الإقتصادية عوضا عن المنافسة النزيهة و هذا الأمن إستدعى و بشكل مستعجل تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل و الحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل و توفير حد أدنى من لسلم و الأمن الإجتماعيين إذ نادى مدرسة التضامن الإجتماعي بفرنسا بتأمين العمال من الأخطار المهنية أو ضرورة تدخل الدولة لمساعدة العاجزين ووضع تشريع خاص للتعويض عن حوادث العمل و التأمينات الإجتماعية و نجد من أبرز من نادى بتطبيق الضمان الإجتماعي للعمال المفكر السويسري سيموندي و الأنجليزي كينز الذي وضع نظريته حول التشغيل الكامل ووليام فريدج الذي طالب بتحقيق الضمان الإجتماعي للعمال و التأمين ضد المخاطر و إنشاء وزارة للضمان الإجماعية و كخلاصة فإن جميع الظروف التي يتم ذكرها سالفا ساهمت بشكل كبير في ظهور قانون العمل و تطوره ليشمل جميع المجالات سواء

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 18.

الإجتماعية أو السياسية أو الإقتصادية و ساهمت أيضا في تنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية حيث من خلال سنة 1802 ظهر قانون حديث إهتم بحماية الأطفال العاملين من قبل المشرع الأنجليزي ثم صدور قانون 11 مارس 1884 الفرنسي و الذي إترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية الليلة قانون 1906 و الذي جاء ليحدد حجم و مقدار المدة المخصصة للراحة الأسبوعية ثم ظهر فيما بعد ما يسمى بالقانون الإجتماعي (توليفة بين قانون العمل و قانون الضمان الإجتماعي) إذ أقر حق التأمين الإج كحق من حقوق المواطنة .

ثانيا: تعريف قانون العمل و تحديد خصائصه¹

أ: تعريف قانون العمل : لقد حل قانون العمل عند تسميته ووضع تعريف محدد له بعدة آراء و إختلافات و تناقضات حول ماهيته و مضمونه و مجالاته و إختلف الفقه الحديث في ضبطه بشكل عام ، فمن المعلوم أن قانون العمل قد ينشأ و ظهر في ظل النظام الرأسمالي العالمي إذ أعتبر نتيجة حتمية لسلسلة الصراعات التي كانت قائمة بين طرفي علاقة العمل (مصالح العمال و الموظفين و مصالح أصحاب العمل) و في بداية مراحل تطوره لم يطلق عليه تسمية قانون العمل بل إختلفت تسميته و تنوعت تبعا لأهميته و دور هذا القانون داخل النظامين الرأسمالي و الإشتراكي فهناك من اصطلح عليه :

تشريع العمل : بمعنى انه إختصار واضح لعلاقة العمل ضمن مصطلح التشريع فقط
القانون (التشريع) الصناعي : و تعد التسمية الأقدم له إذ إقترن بالثورة الصناعية الأوروبية و يقصد به مجموعة النصوص القانونية التي كانت تنظم علاقات العمل القانونية بين العامل و رب العمل و التي في ظلها يتم تحديد عمال الصناعة فقط دون غيرهم بمعنى

¹ جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر ، 1984 ،

أنه كان غير شاملا لكافة العمال الآخرين الذين يودون عملا مقابل أجر في مختلف
بقطاعات الأخرى مثل التجارة و القطاع الخدماتي... إلخ

القانون (التشريع) الإجتماعي : و الذي كان يهتم بإلقاء الضوء على الأهمية الإجتماعية
لقانون العمل و يعتبر مجمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقة العمل هدفها الأساسي هو
دعم الأمن و السلم الإجتماعي إلا انه أعتبر تعريفا ناقصا بسبب حصره أن الأمن الإج حق
تكفله جميع القوانين في علاقة تكاملية مع قانون العمل.

القانون العمالي : و هو نوع من الإنحياز إلى طبقة العمال دون إشتراك طرف علاقة
العمل الأخير (أصحاب العمل النقابات و الدولة و التي تمثلها مؤسساتها و هيئاتها)
و في التشريع الحديث نجد أنه تم الإتفاق على إعتقاد تسمية موحدة هي قانون العمل و
إعتبر الإصلاح الأكثر شمولا و تعبير عن حل العلاقات المتعلقة بالعمل و تبعاته.¹

يعرف قانون العمل بأنه " مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية و الإتفاقية المنظمة
للعلاقات الموجودة بين كل المؤسسات المستخدمة و العمال و ما يترتب عنها من حقوق
و إلتزامات و مراكز قانونية للطرفين كما يعرف بأنه مجموعة القواعد القانونية التي ينظم
الروابط القانونية الناشئة عن العمل بشرط أن يكون العامل تابعا و خاضعا لرب العمل في
تأديته للعمل و أن يكون تحت إشرافه و رقابته كما ينظر علاقات العمل الجماعية و ما
يترتب عنها عن هذه العلاقة من حقوق و إلتزامات لكل الطرفين و من الجدير الإشارة إليه
أن قانون العمل أصبح بحكم القانون التابع المعنى أن لعامل يكون في حالة تبعية طوعية
و على شكل توجيه و إشراف من رب العمل و هي تبعية قانونية متفق عليها سلفا و تحسن
الجانب الإقتصادي أي أن العامل لا يمكنه الحصول على أجرته الأمن صاحب العمل

¹ جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص10.

يتضمن قانون العمل إضافة إلى لنصوص التشريعية و القانونية المنظمة له فهو يتعدى إلى الإتفاقيات الجماعية كما أن قانون العمل في شكله الحديث يمس جميع الفئات العمالية على إختلاف نوعية و طبيعة نشاطاتها الممارسة مع وجود بعض الإستثناءات لفئات معينة حساسة مثل (القضاة قطاع الدفاع الوطني ... الخ) كما أن قانون العمل لا يقتصر فقط على تنظيم الحياة المهنية للعمال خلال سريان علاقة العمل بل يتعداها إلى كافة الجوانب ذات الصلة بعلاقة العمل كحالات الإنقطاع أو التوقف (التقاعد ، العرض ...) و قانون العمل يشمل علاقات العمل الفردية و عقود العمل الجماعية و لا يقتصر على العمل التبعية في القطاع الخاص بل يشملها للقطاع العام و يمكن من خلال الطرح السابق أن نعرف قانون العمل حسب المختصين على أنه (مجموعة القواعد و الأحكام و القانونية و التنظيمية و الإتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية و الجماعية و ما يترتب عنها من آثار تنشأ بين العمال و أصحاب العمل في إطار العمل التبعية .)

قد إستفاد قانون العمل في سير تطوره في النظام الرأسمالي من طابع الحماية للطبقة العاملة بحيث ظهرت أحكام للضمان الإجتماعية و الوقاية الصحية و التعددية النقابية ... إلخ و لكنه طالما إستبق بنوع من الضعف و الهشاشة بسبب عدم قدرته على الصمود في وجه التطورات الإقتصادية التي خلفتها العولمة و تبعات الإستثمار الأجنبي إضافة إلى نقشي ظاهرة البطالة و هو الأمر الذي جعل من الضروري أن يتم تطوير أحكام قانون العمل و تحديدها بما يتماشى مع التطورات العالمية الإقتصادية و جعلها مواكبة لها¹.

¹ جلال مصطفى القريشي ،مرجع سابق ، ص10.

ب: خصائص قانون العمل :

يعتبر قانون العمل قانونا حديث النشأة و ذو طابعا حمائيا أي أنه يحمي جميع أطراف العلاقة إضافة إلى سرعة نكيفه مع المستجدات الاقتصادية المتسارعة كما له عدة خصائص و ضعهما المشرع من أهمها :

الصيغة الآمرة : وتعني بها ذلك التدخل الذي تمارسه الدولة لتنظيم مجال العمل و حماية مصالح و حقوق العمال من تسلط وجود أصحاب العمل حيث أصبح مبدأ سلطان الإرادة مبدأ ضعيفا ووفق لصيغة الأمر فقد أصبح العديد من أحكام و قواعد قانون العمل مستمدة من النظام العام و لا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها كالقواعد الخاصة بالأهلية و الولاية لإبرام عقد العمل و القواعد المقررة لبطان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها و التي تضمنها قانون علاقات العمل الجزائري لقد ترتب عن الصيغة الآمرة التي ميزت قانون العمل ظهور نظام عام حمائي تدعم معه مركز العمال موقعهم في علاقة العمل على حساب سيطرة أصحاب العمل و برز ذلك الطابع الحمائي تدخل في التشريع الجزائري من خلال الكثير من الأحكام القانونية مثل نص المادة 53 من قانون 90/14 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها و لم يكتفي المسرع في إيراد قواعد آمرة تقرر حالات البطان للعقود المخالفة لأحكامه بل و زودها ببعض الأحكام الجزائية في حال مخالفتها من طرفي علاقة العمل على حد سواء فيكون ذلك إما بالإحالة إلى قانون العقوبات أو أن يتضمن قانون العمل النص على هذه الجزاءات.¹

¹المواد من 80 إلى 90 ومن 135 إلى 137 من قانون علاقات العمل الصادر لقانون 90 - 11 ، المؤرخ في 6 /02/ 1990.

ذاتية المصدر : يعتبر قانون العمل متميزا عن غيره من فروع القانون من حيث مصادره حيث يعتمد فيها بالخصوص إضافة إلى النصوص القانونية أحكاما ذات طابع إتفاقي (إتفاقيات جماعية) و قد تكون هذه الأحكام من مرحلتين أولها تراجع مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد أمام سيادة القانون حيث أتاح ذلك الفرصة للمساواة التعاقدية بين طرفي علاقة العمل بنصوص من النظام العام و الثانية تراجع القانون أمام الإرادة الجماعية للعمال حيث أصبحت النقابات و الإتحادات المهنية مصدرا للعديد من الأحكام و القواعد بواسطة الإتفاقيات الجماعية و التي تعطي للعمال مجموعة من الإمتيازات و الحقوق ، تعد ذاتية الحكام قانون العمل و إعتادها على المتطلبات الخاصة بالعمل خاصة مميزة له عن بعض المبادئ الواردة في القوانين الأخرى فمثلا أهلية العمل تختلف في تحديدها عن الأهمية المدنية المحددة في القانون المدني و التي عادة ما تحدد ما بين 20/19 سنة و يعد القضاء الفرنسي صاحب الأسبقية و الريادة في إعتداد مبدأ ذاتية المصادر في قانون العمل من خلال الرجوع للأعراف و القواعد المهنية المنظمة للعلاقات العمل كالإتفاقية الجماعية الضمان الإجتماعي مراعي ذلك مبدأ التفسير الإصلاح و الأنسب للعامل دون الإلتزام الحرفي بالنص القانوني.¹

الإتجاه نحو التدويل : لقد ساهمت مختلف العوامل السياسية و الإقتصادية و الثقافية و الفقهية في تدويل قانون العمل مما أدى ذلك إلى ظهور قانون دولي و منظمات دولية تهتم بموضوع العمل فقد عملت الرأى الفقهية على إيجاد حلقة ول بين أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة القانونية على الصعيد الدولي و هو الأمر الذي أسهم فعليا في ظهور العولمة لقانون العمل أو ما يسمى بالقانون الدولي للعمل (ظهور المنظمات الدولية

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 33

المتخصصة تهتم بكافة متعلقات موضوع العمل كالمنظمة الدولية للعمل ، منظمة العمل العربية (...) و هي التي ساهمت في التقارب بين النصوص القانونية المتعلقة بالعمل .

ثالثا: مصادر قانون العمل

تنقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها و أولويتها إلى مصادر داخلية متمثلة في مجموع النصوص القانونية و التنظيمية التي تصدرها الدولة و تتمتع بها من سيادة وطنية و إستقلال سياسي و مصادر دولية و خارجية على إعتبار أن الدولة الحديثة هي عضو في المجتمع الدولي.

• **المصادر الداخلية :** و هي بدورها تنقسم إلى مصادر داخلية رسمية و غير رسمية

1- المصادر الرسمية

و تتمثل في مجموعة التشريعات المنظمة للعمل و تختلف في تقسيمها و تصنيفها تبعا لقوتها الإلزامية إبتداءا من الدستور بوصفها التشريع الرسمي و الأسسي للدولة و المتضمن للمبادئ الكبرى التي يقوم عليها المجتمع ككل و قد عرفت الجزائر بدءا من دستور 1989 ما يعرف بالدستور القانوني و يحتل الدستور داخل أي دولة مكانة الصدارة في السلم التشريعي الوطني و قد تضمن الدستور الحالي الصادر سنة 1996 التأكيد على العديد من المبادئ في مجال العمل منها الحق في العمل و الحق في الحماية و الحق في الإضراب و الحق النقابي و يتمثل المجلس الدستوري الجهاز العام الذي يضمن مطابقة هذه الأحكام و النصوص و المقاييس و المبادئ الدستورية و ذلك من خلال القرارات التي يصدرها.¹

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 33

ب- النصوص و الأحكام التشريعية

و يقصد بها القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية للدولة و المطبقة لأحكام و مبادئ الدستور و قد أحال دستور 1996 عللا البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل و ذلك بمقتضى المادة 122 الفقرة 18 من الدستور التي حضت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل و الضمان الإجتماعية و ممارسة الحق النقابي و هي الصلاحية التي كان المشرع التأسيسي قد أكدها بمقتضى المادة 155 من دستور 1989 مما انجر عنه إصدار العديد من النصوص التشريعية الخاصة بالعمل خاصة قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل إضافة إلى قانون علاقات العمل الصادر في 1990/04/21 و القانون المتعلق بالوقاية من لنزاعات الفردية في العمل و غيرها من تشريعات العمل.

ج- النصوص التنظيمية

ورد في المادة 125 من الدستور أنه " يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون " و هي المسائل التي حددتها المادة 122 من الدستور و نظرا لإختلاف و تنوع مجال العمل و طابعه الواقعي المرن ، فإنه أصبح من الحتم ي إصدار نصوص قانونية عملية تنظم مختلف جوانبه و تتولى الهيئة التنفيذية عنيلي تنظيم مختلف جوانبه و تتولى الهيئة التنفيذية عملية إصدار النصوص و الأحكام عن طريق مراسيم رئاسية يصدرها رئيس الجمهورية يليه رئيس الحكومة بواسطة مراسيم تنفيذية و إجراءات تنظيمية مثلما ما نراه في الفقرة 02 من المادة 125 من الدستور " يندرج تطبيق القانون في المجال التنظيمي الذي يعود لرئيس الحكومة " إذا فالأحكام أو لنصوص التنظيمية تنقسم إلى

شطرين¹:

مراسيم رئاسية : صادرة عن رئيس الجمهورية

مراسيم تنفيذية : صادرة عن الوزير الأول

د- الأحكام القضائية

تلعب الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء دورا هاما في خلق و صياغة قانون العمل

و ترسيخ بعض المبادئ و الأحكام التي عادة ما تتحول و بعد حيازتها لحجية الأمر المقضي فيه و تبنيتها من قبل الهيئات التشريعية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية أو إلى قواعد إتفاقية ضمن الإتفاقيات الجماعية للعمل و قد إعتبر جانب من .. العديد منه الأحكام مصدرا رسميا للقانون لأن القضاء يصدر أحكامه بإسم الشعب و هو ملزم بالبحث عن حلول للنزاعات التي يتولى دراستها و معالجتها و الفصل فيها و قد أبدى الفقه نوعا من التردد في تصنيف القضاء كمصدر رسمي للقانون العمل إلا أن هناك إجماع شبه كلي لتصنيفه ضمن المصادر الرسمية بحجة أن القضاء يصدر أحكاما ملزمة بإسم الشعب.²

2- المصادر غير الرسمية

و هي مصادر تحمل طابع التفسيرية أو المهنية أو التكميلية و منها :

أ- الفقه (الآراء الفقهية) : تحتل الآراء الفقهية أهمية بالغة بين المصادر غير الرسمية

و هناك من الفقهاء من سنها ضمن المصادر الرسمية نظرا لما تمتاز به من تحليل للمعطيات و ما تتسم به من عملية و موضوعية حيث يعمل الفقه على وضع و إنشاء قواعد و أحكام قانون العمل و ذلك من حيث أن الدراسات و الأبحاث الفقهية تساعد المشرع على وضع و استنباط الأحكام و النصوص القانونية و التنظيمية التي تتجاوب مع المطالب

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 34

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 34

الاجتماعية في المحيط العمالي ، فمثلا تم استبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل و الاستغناء عن أحادية مبدأ سلطات الإرادة في التحكم في العلاقات المهنية.

ب-العرف و العادات المهنية : مع أن الدولة إستولت على حصة الأسد في تسيير مجال علاقات العمل إلا أن العرف و العادات المهنية لقي لها دور مهم و أساليب في إنشاء قواعد العمل نظرا لواقعته و تنوعه إذ نجد أن بعض القواعد و الأحكام التنظيمية التي تكون العلاقات العمل تنشأ عن ممارسات فعلية أو عملية لأصحاب العمل و العمال و ذلك بما يجري عليه العادة في اتباع سلوك أو إجراء مهني معين يتسم بالإننتظام و الإستمرارية و الإستقرار فيسود الإعتقاد بالزامية ذلك سلوك و إعتبره عادة و عرفا ذوطبيعية آمرة و من أمثلتها ممارسة الحق النقابي حق العامل في التعويض عن الإنهاء لعلاقة (عقد) العمل إلخ .¹

ج-الإتفاقيات الجماعية : و تسمى أيضا بعقد العمل الجماعي و هي عبارة عن إتفاق تنظيم بمقتضى شروط العمل و ظروفه بين العمال و تمثلهم منظمة نقابية أو مندوب العمال و بين صاحب العمل أو منظمات أرباب الأعمال و هذا الإتفاق يجب أن يكون ضامنا لظروف و مزايا العمل أحسن و أفضل مما تمر الإتفاق عليه و إقراره سابقا في التشريع و هذه الإتفاقيات عادة ما تتبع من الإرادة الجرة لأطراف علاقة العمل و أحكامها تعتبر مكملة للأحكام و القواعد التنظيمية و القانونية التي تقوم بوضعها سابقا من طرف السلطة العامة

د-اللوائح و الأنظمة الداخلية : هي عبارة عن لوائح تنظيمية تصدر عن صاحب العمل و تتحكم في سير العمل داخل المنظمة و تكون متضمنة لمجموعة من التعليمات و الأوامر

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 35

و التوجيهات و التدابير المنية و النظم الداخلية الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية و الأمنية و الصحية و الإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية و يسمح للعمال بالإشتراك في وضع هذه اللوائح و التنظيمات و قد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي في المادة 77 من قانون العلاقات العمل بأنه " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمل و الإنضباط كما يحدد النظام الداخلي الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين و الإتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية و هو تحدد طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبة المطبقة و المناسبة لها و إجراءات تنفيذها و هي تعتبر مصدرا تكميليا للمصادر الرسمية و التفسيرية لقانون العمل.¹

• المصادر الخارجية

المنظمة الدولية للعمل أنشئت هذه المنظمة بمقتضى معاهدة فرساي سنة 1919 حيث خصصت لها هذه المعاهدة القسم الثالث عشر المتضمن المواد 427/387 و التي أبرمت بعد إنقضاء الحرب العالمية 1 حيث إتفق الموقعون عليها في مقدمتها على إنشاء منظمة دولية دائمة لتحقيق العدل الإجتماعي بما يدعم الأمن و السلام العالميين و قد ألحقت هذه المنظمة في البداية بعصبة الأمم ثم انفصلت عنها بالتدريج و أصبحت بنقضى إتفاق خاص أبرم في ماي 1946 هيئة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تعمل في إطار التعاون الثلاثي بين الحكومات و أصحاب العمل و العمال و هي جالسا تضم 180 دولة عضو و مقرها جنيف ب سويسرا و قد قامت بوضع نصوص تشريعية تنص على تحسين الظروف

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 36

الإجتماعية و تنظيم ساعات العمل ووضع حد أقصى لساعات العمل اليومية و الأسبوعية و حماية العمال من الأمراض المهنية و تتكون هذه المنظمة من عدة هياكل و أجهزة هي مؤتمر العمل الدولي ، مجلس الإدارة ، مكتب العمل الدولي.¹

وقد صادقت الجزائر على العديد من الإتفاقيات التي أصدرها عن منظمة العمل الدولية منها الإتفاقية رقم 3 سنة 1919 الخاصة بحماية الأمومة و اتفاقية رقم 58 سنة 1936 الخاصة بالحد الأدنى للعمل و الإتفاقية رقم 111 سنة 1958 الخاصة بإلغاء التمييز في التوظيف و التكوين المهني و الإتفاقية رقم 87 سنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية.

أ- المنظمة العربية للعمل : أنشئت هذه المنظمة سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية و هدفها تطوير و تنمية قضايا العمل العربية بما يخدم قطاع العمل في بلاد العرب و قد تم وضع ميثاق العمل العربي و دستور منظمة العمل العربي في المؤتمر المنعقد في بغداد 1956 لوزراء العالم العربي و أعلن رسميا عن إنعقاد المنظمة بالقاهرة و هي تعمل على دعم و تنشيط التعاون العربي في مجال العمل و حماية القوى العاملة و من بين إنجازاتها إقرار الإتفاقية العربية للحرية النقابية سنة 1977 و تتكون المنظمة من هياكل هي المؤتمر العام لمجلس الإدارة مكتب العمل الحزبي و قد وضعت عدة إتفاقيات بشأن التأمينات الإجتماعية و مستويات العمل و تنقل اليد العاملة و المرأة العاملة ... إلخ وقد أقرت عدة إتفاقيات في مجال العمل منها إتفاقية رقم 03 سنة 1971 المتعلقة بالضمان الإجتماعي و الإتفاقية رقم 07 سنة 1977 حول الأمن و الصحة في العمل و الإتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية و تحقيق تكوين النقابات للعمال و أصحاب العمل و تعتبر

¹راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية

الجزائر، د.س، ص 37.

إتفاقيات العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية أداة قانونية تساهم في تطوير وتوحيد التشريعات العمل العربية .¹

ب-المجلس الأوروبي:

يعتبر منظمة إقليمية أوروبية للعمل نشأت بمقتضى إتفاقية أبرمن في بريطانيا سنة 1942و تضم 40 دولة أوروبية وقد وضع المجلس عدة إتفاقيات في مجال العمل أهمها إتفاقية حماية حقوق و الحريات الأساسية للعمل كما هو الشأن بالنسبة لمنع و تجريم العمل الشاق و قد أقر المجلس الميثاق الإجتماعي الأوروبي سنة 1961 المراجع بملحق وضع سنة 1996 هدفه ضمان الممارسات الفعلية لبعض الحقوق و المبادئ مثلا الحق في الجر الحق النقابي الحق في العمل المفاوضات الجماعية للعمل ... إلخ.²

رابعا:تطور تشريعات العمل في الجزائر

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة نسبيا رغم أهمية الكبرى فبالرغم من أنه يمتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الإستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر و بقي ساري المفعول إلى فترة متأخرة بعد الإستقلال مما أخرج ظهور قانون العمل الوطني إلا أن تأخر ظهور قانون العمل في الجزائر لم تمنعه من التطور السريع و اللحاق بالقوانين الأخرى.

1- مرحلة بدأ الإستقلال إلى غاية سنة 1978 : بعد الإستقلال عملت السلطات الجزائرية على بسط السيادة الوطنية و بناء الإقتصاد القومي مما جعلها تقوم بإصدار على فترات عدة قوانين و ذلك إلى غاية سنة 1978 و تمثلت أهم هذه القوانين في :

¹راشد راشد،مرجع سابق، ص 37.

² بشير هدفي ،مرجع سابق، ص41.

قانون 11 ديسمبر 1962: تميزت هذه الفترة بوجود فراغ على المستوى التنظيمي والقانوني مما دفع السلطات و بهدف مواصلة تسيير الحياة الإجتماعية و الإقتصادية للدولة إلى إصدار قانون 11 ديسمبر الذي نص في مادته الأولى على إستمرار سريان التشريع الفرنسي مع إستثناء القوانين التي تتعارض مع السيادة الوطنية و قد إعتبر هذا العمل إنتصارا للتيار الليبرالي الجزائري آنذاك حيث كان من .. للتيار الإشتراكي الذي كان يدعو لإجراء إصلاحات تشريعية في إطار النظام الإشتراكي إستنادا لأحكام و مبادئ السياسة لجبهة التحرير الوطني و مواثيق الثورة التحريرية و قد كرس هذا القانون الفصل التقليدي بين مجال العمل في إطار العلاقة القانونية التنظيمية و مجال العمل في المؤسسات الإقتصادية في إطار العلاقات التعاقدية تطبيقا للتشريع الفرنسي المتجسدة في قانون 4 فيفري 1953 و الذي تضمن مادته الأولى على شمول القانون بالتطبيق عمال الإدارات و المصالح و المؤسسات العامة للدول ذات الصلة الصناعية التجارية و إستثناء المصالح و المؤسسات ذات الصلة الإدارية الذين يخضعون للنظام القانوني و تنظيم خاص و يعتبر سنة 1966 كأول سنة لظهور أول محاولة لتنظيم العمل في قطاع الوظيفة العمومية حيث فيها صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث شمل في مجال تطبيقه المؤسسات الإقتصادية إلا أن العملية توحيد مجال العلاقات العمل فشلت بسبب صدور مرسوم تنظيمي سنة 1966 علق تطبيق هذا القانون على عمال المؤسسات الإقتصادية بشروط تحدد عن طريق التنظيمي و من ثم فإن هذا المرسوم التنظيمي الموعود به لم يصدر إذ إستمر عمليا مجال التفرقة في تطبيق القواعد و الأحكام المنظمة لعالم الشغل¹.

¹الأمر 66 - 133 الصادر في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الملغى . ج . ر . 47.

قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات سنة 1971 :

صدر هذا القانون سنة 1971 مؤكدا توجه الدولة نحو الإشتراكية حيث حاول تكريس الحقوق العمالية من مساواة و المساهمة في تسيير الشركات و المؤسسات و هذه الفترة أول محاولة للتنظيم الإجتماعية للعمل بما يتماشى مع المفهوم الإشتراكي ففي لمادة 09 من القانون كرس مبدأ المواسة و الحقوق و الواجبات بين كافة العمال على إختلاف تصنيفاتهم مع الإعتراف الصريح لهم بالحق النقابي و الترقية الإجتماعية و الثقافية و المساهمة في تسيير المؤسسات و بعد هذا القانون ظهرت عدة قوانين أخرى بهدف تنظيم العمل بأكثر موضوعية غير أن هذه الأحكام و النصوص لم تصل إلى درجة الموضوعية و الإجتماعية لعلاقات العمل بشكل كامل بسبب الإختلاف الواضح في تنظيم قطاعات العمل المختلفة و عدم تجانس و الإختلاف في الأحكام المطبقة أو تعاضها مع بعض الأحكام السارية على مؤسسات القطاع العام و المستمدة من القانون الفرنسي و هو ما بهذه المؤسسات في بعض الحالات التي تطبق النصوص الصادرة بشأن تنظيم العمل في القطاع الخاص مثل الأحكام الخاصة بالأجور و تلك المتعلقة بالإتفاقيات الجماعية و غيرها من النصوص الأخرى.¹

2- تطور تشريعات العمل منذ سنة 1978 إلى غاية 1989 :

- القانون الأساسي للعامل : في هذه المرحلة أصدرت العديد من التشريعات المهمة في مجال العمل لعل أهمها القانون الأساسي العام للعامل الصادر في 4 أوت 1978 و هو ملغى و الذي كان يهدف إلى تنظيم العمل وفق للتطور الإجتماعي

¹الأمر 75/31 الصادر بتاريخ 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى

و الإقتصادي للبلاد آنذاك و قد تضمن هذا القانون صيغة توحيدية لمجال العمل و العمال حيث ترجمت بشكل في :¹

- من حيث علاقة العمل : و تتجلى الصيغة التوحيدية في تعريفه للعمال في المادة الأولى فقرة 02 منه فهو يرى أن العامل هو كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال و من ثم فقد أكد على تعميم أحكامه و يشمل الجميع العمال في كافة القطاعات المهنية الإدارية و الاقتصادية و القطاع الخاص كما توسع فهم و تفسير مفهوم علاقة العمل التي تمثل القطاع الإداري و القطاع الاقتصادي ثم القطاع الخاص و كل ذلك في ظل الفصل التلقائي بين العلاقة التنظيمية و العلاقة التعاقدية .

• من حيث البعد الهيكلي ونطاق التطبيق

وقد جاء نص المادة الثالثة مقيدا لنطاق تطبيق هذا القانون، حيث استثنى صراحة بعض الفئات الخاصة من مجال تطبيقه وشملت المستخدمين المدنيين والعسكريين التابعون للدفاع الوطني، والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية ويعود ذلك إلى الخصوصية التي تميز وظائفهم. إذ أن علاقات عملهم يحكمها القانون العام وتتميز بميزة السلطة العامة، كما أجازت المادة الرابعة منه لبعض فئات العمل من أن تكون لهم أحكام خاصة تنظم مهنتهم علاوة على هذا القانون، ومن ثم فقد كرس فكرة التفرقة وتعدد مجالات العمل وفئات العمل، لاسيما الفصل التقليدي بين قطاع الوظيفة العامة والقطاع

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 47.

الاقتصادي خلافا للقانون الأساسي العام للعامل السنة 1973 الملغى، الذي توخي الشمولية والتوحيد.¹

¹بشير هدي، مرجع سابق، ص 50.

المحاضرة الثانية: علاقة العمل الفردية

أولاً: تعريف عقد العمل وتحديد عناصره

تعتبر تسمية علاقة العمل المصطلح الأكثر تعبيراً عن عقد العمل بمفهومه الاجتماعي الحديث، والذي كان يعرف في السابق بعقد إجازة الأشخاص أو الخدمات. ولقد أدى توسع تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل إلى انحصار مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، مما أعطى لهذا العقد مفهوماً متميزاً عن بقية العقود الأخرى الواردة على العمل على غرار عقد المقاولة وعقد الشركة وذلك من حيث مفهومه وعناصره وأركانه والآثار التي يترتبها وكيفية انتهائه.

وعليه فإن تتبع مسار تطور تنظيم عقد العمل ومجال تميز أحكامه، تقتضي الوقوف على حقيقة هذا التطور من حيث مضمونه وتحديد بعده الاجتماعي الذي شكل قانون العمل المعاصر.¹

رقم 117 التي أصدرها مجلس المنظمة، وتخص مجال حماية العمال أثناء العمل ضد المخاطر الناجمة عن التعرض الضار للعناصر الكيميائية، مثل الفحوم الهيدروجينية وأكسيد الكربون، أو لعناصر فيزيائية وبيولوجية كالإشعاعات والأمواج الكهربائية والفطريات وغيرها. كما صدرت عن المنظمة عدة اتفاقيات وتوصيات هذا المجال، منها الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981، والتوصية رقم 164 لسنة 1981 الخاصتين بصحة وامن العمال في العمل وغيرها من التوصيات المتعلقة بمختلفة في هذا التعريف عقد العمل وتحديد عناصره.

يختلف المفهوم الحديث لعقد العمل، عن عقد إجازة الخدمات في القاني الروماني القديم، من حيث عناصره وطبيعته القانونية وكيفية انعقاده، هذا الاختلاف يعكس ازدواجية

¹ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص: 54.

النظرة التنظيمية والجماعية الجديدة لهذا العقد والتي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح الأطراف المتعاقدة. ومع ذلك يمكن تتبع مراحل نظر واستقلاله عن القانون المدني واتخاذ له خصائص ومميزات أصبحت تغني عن اللحم إلى تمييزه عن بعض العقود المشابهة.

1: تعريف عقد العمل

إن تسمية عقد العمل حديثة نسبيا لم تظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر حين وردت تسميته بعقد إجازة الخدمات في بعض التشريعات المقارنة، كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني، وسمي في مشروع قانون العمل السويسري 1909 بإجازة العمل وهي التسمية التي تعطي للعمل صفة الصناعة القابلة للبيان والإيجار. وقد انتشرت تسميته حديثا بعقد العمل سواء لدى القضاء أو التشريع، أو الفن حيث أفرزت محاولتهم عدة تعريفات لهذا العقد اختلفت و تباينت حسب اختلاف مراحل التطور، واختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والفكرية السائدة.

أما بالنسبة للتشريعات المقارنة، فإنه بالرغم من أن العديد منها لم يتعرض¹ للتعريف عقد العمل تاركة المهمة للفقه والقضاء، فإن البعض منها وضع تعريفات تذكر من بينها ما ورد في المادة 674 من القانون المدني المصري والتي تتفق مع المادة 29 من قانون العمل المصري الصادر سنة 1981 الملغي إذ عرف على أنه . العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين، بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجره، كما ورد في قانون العمل السوري رقم 279 تعريفا لعقد العمل بنص المادة 81 منه على أنه اتفاق بين رب العمل والعامل، يشتغل موجه العامل الصالح صاحب العمل ولو كان بعيدا عن نضارته، لقاء أجر محدد حسب مدة العمل أو حسب مقدار الإنتاج .

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل، كلية الحقوق جامعة الاسكندرية، سنة 1996، ص 205.

غير أن التعريفين السابقين على غرار بعض التعريفات التشريعية الأخرى لم يحدد مفهوما متميزا وخصوصا بعقد العمل، إذ أن الأول أغفل عنصر المدة الذي يترتب عليه بعض النتائج خلال سريان عقد العمل، بينما أغفل التعريف الثاني عنصر التبعية بشكل أساسي مما يؤدي إلى حدوث تشابه و اختلاط بين عقد العمل وبعض العقود الأخرى لاسيما المنصبة على النشاط الإنساني مثل الوكالة والمقاولة والشركة وبالتالي صعوبة التمييز بينهما، وما يستتبع ذلك من تطبيق قوانين تختلف باختلاف التكيف القانوني للعقود موضوع الاشتباه.

أما عن التشريع الجزائري فقد حذا حذو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية إذ لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقبة من بينها قانون علاقات العمل الحالي، حيث نصت المادة الثامنة منه على أنه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال، بمجرد العمل لدى مستخدم ما.¹

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل. ومن ثم أكد على الأخذ بالفكرة الحديثة للعلاقة العمل التي تركز الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل وتوسيع دائرة وسائل وطرق الحماية الاجتماعية والمهنية للعمال.

أما من جانب الفقه، فقد تعددت وتنوعت تعريفات عقد العمل نذكر منها ما أجمع عليها الفقه الفرنسي على أنه اتفاق يضع بموجبه شخص هو الأجير نشاط المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم أو رب العمل مقابل عوض، ويمكن اعتماد التعريف الأكثر شمولية لهذا العقد وفقا لما يجمع عليه الفقه الحديث بأنه عقد يلتزم بمقتضاه العامل

¹صلاح الدين الخطيب، أمالي ومحاضرات في تشريع العمل الصناعي، مطبعة الجامعة للكتب والمطبوعات الجامعية،

جامعة حلب، سنة 1965، ص: 20 - 21

بالعمل لصالح صاحبه العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة ومن ثم يمكن التسليم بخصائص وصفات عقد العمل المعبرة عن استقلاليته، إذ اشتمل التعريف السابق على العناصر الأربعة لهذا العقد وهي: العمل، الأجر، التبعية والزمن، وبالتالي فهي أكثر تعبيراً عن خصوصية عقد العمل من حيث خصائصه وصفاته وأركانه التي تجسدت بالأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية.¹

2: عناصر عقد العمل

لقد تبين من خلال عرض التعريفات السابقة لعقد العمل أنه يقوم على عناصر أو شروط أساسية تشكل في مجموعها هويته المميزة عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل وهي عنصر العمل،² والأجر، ورابطة التبعية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل ثم عنصر الزمن أو مدة العمل.³

➤ **عنصر العمل:** يعتبر عنصر العمل عنصراً أساسياً في عقد العمل، إذ يعتبر محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل والعمل في إطار عقد العمل، لم يتخذ تعريفاً موحداً فهو يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية، قد يكون مادياً أو فكرياً ويتخذ مميزاته وخصائصه في إطار عقد العمل، ومن هنا يمكن القول أن عنصر العمل في عقد العمل يمثل ذلك النشاط الفكري أو البدني أو الفني، ينجزه العامل

¹ A. (Brun): ET H. (gallon – les rapport:s. individuels du travail: 2 editions sery: Paris. 1978. P: 247.

² جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص: 80.

³ أحمية سليمان، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الجزائر، سنة 1998، ص: 15

بصفة شخصية استنادا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل. وبذلك يشكل عنصر العمل إحدى الأسس التي يقوم عليها عقد العمل، فهو التزام العامل الذي لا يملك صاحب العمل أي حق عليه، بل يقتصر حقه في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي يكون العامل قد أحدثها بسبب عدم تنفيذ العمل.

لذلك يجب توافر بعض الشروط والمتطلبات الخاصة لعنصر العمل في عقد العمل، حيث يتخذ صفته المميزة عن بقية العقود الأخرى التي ترد عن العمل، فانه من الضرورة بمكان تحديد نوع وطبيعة ومحل ذلك الجهد حيث يشترط التنفيذ الشخصي للعمل، وأن يكون التنفيذ مبني على رضا العامل، كما يجب أن يتم تحت إشراف صاحب العمل ولا يكون هذا العمل داخلا في إطار علاقة الوظيفة العامة، وهي الشروط التي سنتناولها بشيء من التفصيل عند التطرق إلى آثار عقد أو علاقة العمل.¹

➤ **عنصر الأجر:** يمثل عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، وهو بذلك يعتبر مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل والحقيقة أن تطور مفهوم من الأجر ارتبط أساسا بتطور مفهوم عنصر العمل، إذ كان ينظر إلى العمل كلمه بضاعة خاضعة لقانون السوق، فاعتبر ثمن أو مقابل العمل المؤدى، غير ان النظرة التقليدية للأجر تغيرت حديثا حيث اتخذ مفهومه أبعادا اجتماعية والتف من حيث أهدافه ومكوناته، وهو ما تجسد عمليا يتدخل الدولة عن طريق وضع ابن وقواعد لحماية من التقلبات

¹ G.H Camerlynk droit du travail tome 1- le contrat du travail 12 edition dalloz. 1986 p 15

الاقتصادية والتقنية باعتباره المصدر الأساسي والوبر المعيشة العامل من جهة، وأحد العناصر التي تتدخل في تكوين سعر تكلفة البضاعة من جهة أخرى.¹ عموما فإن العلاقة بين عنصر الأجر وعنصر العمل في عقد العمل علاقة تكامل وشرطية إذ أن تنفيذ العمل يستلزم بالضرورة دفع أجر معين، وأن استحقاق الأجر لا به إلا بعد تنفيذ العمل كقاعدة عامة، حيث ترد بعض الاستثناءات نص عليها القانون ظل فيها الأجر مستحقا رغم توقف تنفيذ العمل كالراحة الأسبوعية، والعطل السنوية والأعياد وغيرها.

➤ عنصر التبعية

- **التبعية القانونية:** تنشأ حالة التبعية التي تدعى بالتبعية القانونية في إطار -عقد العمل، حقا لصاحب العمل تجعله في وضعية المتبوع، فهي تمثل سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أدائه للعمل، ويلزم بالطاعة لهذه الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل وتتجد هذه التبعية في عدة عناصر بصورتها التنظيمية (الإدارية) والفنية تنبع من حق الرقابة والإشراف على العمل، من ضمنها حق صاحب العمل في توزيع ساعات العمل والتنظيم التقني للعمل، وفرض قواعد النظافة والأمن وسلطة التأديب وغيرها من العناصر الأخرى المرتبطة بتنفيذ العمل.²
- **التبعية الاقتصادية:** وقد توسع حديثا هذا المفهوم القانوني للتبعية ليشمل مفهوما آخر أكثر شمولاً تجسد فيما سمي بالتبعية الاقتصادية والذي أيده جانب كبير من الفقه الحديث ومن بعده القضاء ثم التشريع. وتتمثل هذه التبعية في الأجر أو المورد المالي

¹ هيثم حامد المصاروه، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، الطبعة الأولى، 2008، ص 92

² جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 112

الذي يعتمد عليه العامل بصفة كاملة أو غالبية مقابل استئثار صاحب العمل بجهده ووقته طوال مدة علاقة العمل، سواء كانت دائمة أو مؤقتة. وعليه فقد وضع جانب من الفقه في مرحلة سابقة من نطاق التبعية القانونية لتشمل التبعية الاقتصادية بغرض توسيع الحماية لبعض الفئات من العمال الذين يؤديون عملا مستقلا كعمال المنازل وبالتالي يتوفر عنصر التبعية عندما تتحقق التبعية الاقتصادية حيث يكون العامل معتمدا بشكل كامل لكسب رزقه على أجره باعتباره المصدر الوحيد أو الأساسي لمعيشته. إلا أن غالبية الفقه تراجعت عن هذه الفكرة باعتبار أن مفهوم التبعية الاقتصادية لوحده يؤدي إلى توسيع كبير لنطاق قانون العمل حيث يتعارض مع التنظيم القانوني للعديد من العلاقات التي ترد على العمل كما هو الحال بالنسبة لعقد المقاولة . لذلك فإن الاتجاه الحديث على مستوى الفقه أو القضاء أو التشريع يميل في تحديد مواصفات عقد العمل إلى الأخذ بفكرة التبعية القانونية بشكل أساسي والتي تستوعب حتما التبعية الاقتصادية. ومن ثم فإن الأخذ بفكرة التبعية الاقتصادية يستوجب تدخل المشرع لبسط الحماية على بعض الفئات من العمال الذين يؤديون عملا مستقلا عن صاحب العمل كالعمال في المنزل وإدخالهم ضمن نطاق قانون العمل.¹

➤ **عنصر المدة:** يمثل عنصر المدة أو الزمن في علاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل وتتحدد في إطار عقد العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المساء مع مراحل النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن ومن هنا يقترن بطبيعة العمل المطلوب إنجازه سواء لمدة محددة أو غير محددة بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو أعمال موسمية .

¹ راجع المادة 02 من القانون 90/11

وينبغي التمييز في هذا الإطار بين مدة العقد من حيث أنه محدد المدة وبين الزمن اللازم لتنفيذ العمل باعتباره متتابع التنفيذ بشكل ت حسب الاتفاق. ويترتب عن ذلك بعض المميزات، حيث يخرج العقد عن بلألوان .

الأثر الرجعي في حالة البطلان، ويتم توقيف العقد في حالة الإضراب أو الاستياداع¹. إن تحديد المدة أو عدم تحديدها في عقد العمل، لا يؤثر على وضعية العلم إذ تترتب في الجانبين ذات الحقوق والواجبات المهنية. لذلك تبقى أهمية المدار عقد العمل نسبية مقارنة بالعناصر الأخرى، فهي تساعد على تمييزه عن غيره العقود المشابهة كعقد المقاولة والوكالة إضافة إلى تحديد الحقوق والالتزاني الناشئة عن قيام عقد العمل.²

3: فكرة علاقة العمل

ظهرت فكرة علاقة العمل لأول مرة في الفقه الألماني، للمناداة بإحلال أساس التنظيم التشريعي واللائحي لعلاقات العمل على حساب حرية التعاقد والحد من مبدأ سلطان الإرادة وتحقيق أكبر قدر من الحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة، وذلك عن طريق توسع دائرة التشريعات العمالية وشمولها بالتنظيم للعديد من مجالات العمل، كما هو الشأن بالنسبة لممارسة الحق النقابي وحق الإضراب والاستفادة من منافع الضمان الاجتماعي، وغيرها من الأحكام الاجتماعية.

ولقد أدى التطور الحديث لتشريعات العمل واتساع مجالات تدخل الدول في تنظيم العمل إلى شمول نطاق تطبيق هذا القانون لبعض الفئات من العمال مثل العمال في المنزل والصحافيين وباعة الجرائد والممثلين التجاريين، رغم اختلاف طبيعة علاقة عملهم. ومن ثم ذهب فقهاء القانون إلى تطوير الأساس التقليدي لقانون العمل الذي يركز على عقد العمل

¹ المادة 12 من القانون 90/11 الأنف الذكر.

² يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر، دار وائل للشر، عمان، الأردن، الطبعة الاولى، 2006، ص94

وإحلال مفهوم علاقة العمل، إذ لاحظوا أن هذا المفهوم الجديد يرتبط أساسا بالمؤسسة، تنتج عنه حقوق والتزامات مقابلة تستند للأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية.¹

ولهذا فقد أصبح الأخذ بالمفهوم الجديد لعلاقة العمل أكثر حماية وعدالة عن تلك التي يحققها المفهوم التقليدي لعقد العمل كما هو الشأن بالنسبة للحالات العديدة لبطلان العقود إذ أنه استنادا إلى فكرة علاقة العمل لا يؤدي البطلان إلى زوال الآثار المتولدة عنها، مثل الاستناد إليها في تعويض العامل الذي أنجز عملا لحساب صاحب العمل رغم أن العقد المبرم بينهما باطلا لمخالفته النصوص القانونية التي تحدد السن الأدنى للعمل. ومن ثم فإن البطلان لا يؤدي إلى إلغاء روابط العمل التي قامت فعلا ما لم يكن معيبا من حيث مخالفته للآداب العامة، وهو ما قضت به صراحة المادة الخامسة من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975 الملغى بنصها: لا يمكن إلغاء عقد العمل لعله البطلان، إلا من يوم صدور حكم قضائي مثبت لذلك البطلان.

عموما فإن فكرة علاقة العمل تقوم حديثا على أساس اجتماعي حمائي يتجسد بالضمانات التي تحققها تشريعات العمل القانونية والتنظيمية والاتفاقية مع إبقاء المفهوم التقليدي لعقد العمل أساسا ومجالا حرا للتعاقد، وهو ما تبناه المشرع الجزائري في مختلف التشريعات المتعاقدة من بينها القانون الأساسي العام للعام 1978 الملغى بنص المادة 31 منه وكذلك قانون علاقات العمل الحالي بنص الملا الثامنة منه السابق الإشارة إليها.²

¹ علي حسن عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشيد: القاهرة، سنة 1975، ص 63

² جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص: 92.

ثانيا: أركان عقد العمل

لما كان عقد العمل من العقود الرضائية كما تبين من خلال تعريفه وتحديد طبيعته القانونية فإنه يخضع في شروط انعقاده من حيث المبدأ لذات الشروط العامة الواردة في عقود القانون المدني الشكلية منها والغير شكلية، مع وجود بعض الفوارق والأحكام الخاصة المنصوص عليها في القوانين والنظم المنظمة المجال العمل التابع.

1: الشروط الشكلية

يجوز انعقاد عقد العمل دون أي شكلية معينة، إذ أن شرط الكتابة اختياري وفقا لأغلب التشريعات العمالية المقارنة، مع أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد خاصة وأنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين. وقد أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في التعاقد على العمل بنص المادة الثامنة من قانون علاقات العمل. وقد فضل اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة انطلاقا من تمييز هذا النوع من العقود عن العقود غير محددة المدة على أساس طبيعة العمل الذي تم توظيف العامل من أجل إنجازه.¹

هذا ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة وبصيغته الكتابية أو الشفهية بعض الأحكام والبيانات المحددة في القوانين والنظم السلام إضافة إلى الأحكام التي يتفق عليها الطرفين، ومن ثم تصنف هذه البيانات عادة البيانات أساسية، تحدد في جميع العقود بصيغة موحدة، وأخرى تكميلية تختلف من عقد إلى آخر حسب اختلاف قطاعات العمل.²

¹مادة 11 من القانون 90/11

²أحميه سليمان المرجع السابق، الجزء الثاني، ص: 47.

- **الأحكام الجوهرية** وتضمن إدراج العناصر الهامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل، وتتمثل على الخصوص فيما يلي:
 - بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد وتشمل ذكر الاسم الكامل للعامل، وعناصر هويته وعنوانه، وكذلك هوية صاحب العمل، كما يجد في العقد تاريخ سريبات نظرا لارتباط ذلك بسريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين كما تحددها نهاية عقد أو علاقة العمل في العقود المحددة المدة.
 - تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه وتتضمن تحديد وظيفة العامل ونوعية عمله والالتزامات المترتبة عليه ورتبته في السلم المهني و ترتبط هذه المعطيات والمهام بمؤهلات وإمكانيات العامل المهنية، والتي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها أو تعديلها.¹
 - تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة ويقصد بذلك كل عناصر الأجر الأساسية وما يرتبط بها من تعويضات ومكافآت الواجب إدراجها في العقد حسب استحقاقها القانوني والاتفاقي.²
- **العناصر والأحكام التكميلية** : وهي أحكام مختلفة ومتعددة لا يؤثر عدم إدراجها على صحة عقد العمل يمكن أن نذكر منها:
 - بيان فترة التجربة
 - بيان المدة القانونية للعمل، وتوزيع ساعات العمل، وفترات التناوب.
 - بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة أو عقد العمل.
 - بيان حالات تعديل عقد العمل سواء تعلق التعديل بصاحب العمل كتحويل ملكية المؤسسة أو تغيير النشاط، أو تعلق التعديل بالعامل، كحصوله على شهادة تؤهله في الترقية المهنية

¹ راجع المادتين 09 و 10 من القانون 90/11 .

² أنظر المادة 81 من القانون 90/11

أو كانت حالات التعديل بنص القانون أو الاتفاقيات الجماعية عندما تقرر أحكاما أكثر فائدة للعمال.¹

2: الشروط الموضوعية لما كان عقد العمل من العقود الرضائية كما هو الشأن بالنسبة للعقود المدنية والتجارية الأخرى، يشترط فيه ذات الأركان الموضوعية، وهي صحة الرضا واكتمال أهلية التعاقد وإمكانية المحل وشرعية السبب، والتي سوف نتعرض لها بإيجاز على النحو التالي:

- **الرضا:** يخضع الرضا والتعبير عن الإرادة في عقد العمل لذات الأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات، خاصة من حيث مفهومه وعيوبه والتي تشمل الخلط والتدليس والإكراه²، ويعني الرضا في إطار عقد العمل الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية للعقود المجسدة في عنصر العمل والأجر أساسا، مع ترك المسائل التفصيلية للوائح والأنظمة والداخلية.³

ومن ثم يتم التعبير عن الإرادة إما بالشكل الصريح كالكتابة أو اللفظ العال الموافقة أو بالشكل الضمني مثل السكوت أو الشروع في تنفيذ العمل. ويتم التعبير عن الإرادة أيضا عبر شبكة الإنترنت التي أصبحت من وسائل الاتصال الحديثة الواسعة الانتشار ولا يعتبر غرض العمل الموجه لطلابه عن طريق الإعلان أو النشر كمانى (جانب من الفقه) إيجابا صادرا عن صاحب العمل، بل مجرد دعوة للتعاقد، لأنه يتطابق مع قبول صاحب العمل⁴.

¹ تنص المادة 63 من القانون 90/11 على أنه يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

² راجع المادة 62 من القانون 90/11

³ راجع المواد 59 وما بعدها من القانون المدني الجزائري الصادر سنة 1975، والتي لا تختلف من حيث المبدأ عن القانون المدني الفرنسي.

⁴ هيثم حامد المصاروه، المرجع السابق، ص: 130.

وتأسيسا على ما سبق فإن أعمال القواعد العامة لعيوب الرضا تجعل العقد بالآ إذا ما شابه عيب من هذه العيوب، دون أن يشمل البطلان الحقوق المكتسبة للعاب بالنظر للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بعقود العمل، وهو ما يفسر تكون حدوث هذه العيوب انطلاقا من توسع الأحكام القانونية والتنظيمية المنظمة لمجال العمل، والحد من مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد. ومع ذلك قد تتحقق عيوب الرضا عمليا انطلاقا من الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية لعقد العمل، فقد يحدث الإكراه مثلا في حالة استغلال صاحب العمل الحاجة الملحة للعامل، ليفرض التزامات مرهقة بالنظر لمركزه الضعيف في علاقة العمل.

ويدخل ركن الأهلية ضمن الرضا حيث تعتبر من الأركان الجوهرية في عقد العمل ومن ثم يجب أن تتوافر أهلية الأداء الكاملة في العامل حتى يتمكن من القيام بكافة الأعمال والتصرفات القانونية، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في المادة الخامسة عشر من قانون علاقات العمل، حيث أجاز توظيف القاصر الذي بلغ سن 16 سنة، بالنظر للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية التي تأخذ بها قوانين العمل عادة غير أنه قيد هذا التوظيف بحصول القاصر الذي لم يبلغ سن الرشد على إجازة من وليه الشرعي.

- **المحل:** يشترط في محل عقد العمل الذي يمثل التزام العامل أو طبيعة ونوع العمل الملتزم بتقديمه، وسبب التزام صاحب العمل أو الأجر الذي يقدمه العامل، أن يكون مشروعاً وغير مخالف لنظام العام والآداب العامة، وأن يكون معيناً بذاته أو باتفاق الطرفين أو طبقاً للأعراف السائدة،¹ فإذا خالف ذلك كان العقد باطلاً بطلانا مطلقاً وفقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني ولا يكون البطلان في عقد

¹صبحي عبد الودود، شرح قانون العمل، جامعة القاهرة، سنة 1994، ص: 143.

العمل في الغالب إلا نسبيا بالنظر لخصوصيته، وذلك ما لم يكن العمل المتفق على إنجازه مخالفا للنظام العام والآداب العامة، كالاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانونا كتجارة المخدرات وممارسة الدعارة وغيرها من الحالات المشابهة¹. هذا ويطبق ذات الشرط بالنسبة لمحل صاحب العمل، الذي يمثل الأجر إذ يجب أن يكون محددا وفقا للمقاييس المحددة في النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية، والأعراف المهنية، ويكون محددا في جميع الحالات بقيمة نقدية محددة في عنصره الثابت والمتغير وأن يدفع بقيمة نقدية وفق أوقات معينة.

● **السبب:** ويشترط كذلك في عقد العمل أن يكون سببه² مشروعاً غير مخالف للنظام

العام والآداب العامة. وكل التزام يفترض أن يكون سببه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 98 من القانون المدني الجزائري. وعلى العموم نادراً ما يكون سبب العمل غير مشروع، لندرة حدوث عيوب الرضا في عقد العمل، إلا أن ذلك لا يمنع من حدوث مثل هذه الحالات من المخالفة على عصرنا الحالي، كاتفاق العامل بالعمل لدى صاحب العمل كوسيلة للوفاء بدين علي وغيرها من الحالات والأسباب الخفية الأخرى³.

عقد العمل، إلا أن ذلك لا يمنع من حدوث مثل هذه الحالات من المخالفة على عصرنا الحالي، كاتفاق العامل بالعمل لدى صاحب العمل كوسيلة للوفاء بدين علي وغيرها من الحالات والأسباب الخفية الأخرى.

¹ المادة 19 من القانون المدني الجزائري التي تحدد من الرشد بـ 19 سنة.

² المادة 19 من القانون المدني الجزائري التي تحدد من الرشد بـ 19 سنة.

³ عبد الرزاق أحمد السنهوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، نظرية العقد، دار إحياء التراث العربي، بيروت، دون سنة نشر ص: 464

ثالثا: انعقاد عقد العمل وإثباته : تفرض تشريعات العمل المقارنة، طرق وأساليب حديثة تعلق ببداية سريان عقد العمل ومراحل انعقاده وكيفية إثباته، تختلف عن بقية العلاقات التعاقدية الأخرى. وهي بذلك تشكل أهمية عملية في ضبط الإطار التنظيمي لهذه العلاقة حماية للمصالح العام.

1: مراحل انعقاد علاقة العمل يبدأ سريان علاقة العمل بالأداء الفعلي للعمل أي قيام العامل بإنجازه من حيث تنفيذ الأعمال والنشاطات المتفق عليها في عقد العمل، والذي لا يصبح نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية والعقدية، إلا بعد مروره بمرحلتين متتاليتين:

- **الفترة التجريبية** يضع صاحب العمل العامل بعد توظيفه مباشرة في فترة تجريبية بهدف التحقق من كفاءته وقدرته على القيام بالعمل المتفق على إنجازه. وقد حددت المادة 18 من قانون علاقات العمل، هذه الفترة التجريبية بـ 12 شهرا كأقصى حد بالنسبة لمناصب العمل التي تتطلب مهارات عالية. ومن هنا فقد تركت أمر تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية،¹ مراعاة لاختلاف مستويات المهام والأعمال وطبيعتها حسب اختلاف قطاعات العمل.

وبالتالي فإن هذا التحديد للفترة القصوى يسمح لأطراف علاقة العمل الاتفاق على فترة أقل من تلك المحددة في الاتفاقية الجماعية وذلك استنادا لمبدأي حرية التعاقد وتطبيق القانون الأصلح للعامل.²

هذا ويعتبر العقد في هذه المرحلة ابتدائيا أو تمهيديا، لأنه مرتبط بشرط قاسية فإذا ما استطاع العامل إثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل إليه يصبح العقد نهائيا أما إذا لم

¹ المادة 120 من القانون 90/11

² بشير هدي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراة كلية الحقوق جامعة،

عنايه، 2007، ص: 105

يمكن العامل من إنجاز عمله بالمهارة المطلوبة، يحق لصاحب المال فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض، كما تنص على ذلك القوانين والاحكام السارية، ويحق للعامل في فترة التجربة التمتع بذات الحقوق والواجبات التي تسيّر على جميع العمال بموجب القوانين والنظم السارية المفعول.

غير أنه بالنظر للصفة المؤقتة لعقد العمل في هذه الفترة، يوضع العامل موف اختبار لمقدرته في أداء العمل كما يسمح له بالتعرف على ظروف العمل وطبيعة وشروطه، ومن ثم يستطيع الانسحاب من العمل إذا كان لا يتلاءم مع رغباته وقدرات المهنية، يحق كذلك لصاحب العمل فسخ العقد قبل نهاية مدة التجربة لذلك يستفيد هؤلاء العمال في هذه الفترة من بعض الحقوق والامتيازات المقررة لبنا العمال، مثل وضعية الانتداب والإحالة على الاستيداع وغيرها من الحقوق الأخرى.

هذا واعتبارا أن فترة التجربة غرضه التحقق من مدى كفاءة العامل في تنفيذ العمل المتفق عليه فإنه لا يجوز إخضاع العامل الذي سبق توظيفه في إطار عنده العمل محدد المدة إلى فترة تجريبية ثانية حين إبرام عقد عمل ثان غير محدد السنة لإنجاز ذات العمل.¹ وهو المبدأ الذي أقره اجتهاد المحكمة العليا في الجزائر استنتاجا من نص المادة 18 في قانون علاقات العمل المشار إليه ذلك أن فترة التجربة تخص العامل الجديد توظيفه في منصب العمل المعني.

- **فترة التثبيت:** وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة، حيث يتم تثبيت العامل عمله بعد ثبوت قدرته على إنجاز الأعمال التي أثبتت به بالكفاءة هنا يصبح عقد العمل نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية والاتفاقية فيصبح العامل متمتعا بكافة الحقوق والواجبات

¹ قرار رقم : 242635 بتاريخ 16 / 02 / 2002م. ق عدد 1، سنة 2003، ص242

التي منع منها خلال فترة التجربة هذا ويمكن لصاحب العمل أن يثبت العامل في منصب عمل أقل درجة من المنصب المتفق عليه في العقد التمهيدي، إذا لم يتمكن من إثبات مقدرته المهنية المطلوبة وفقا لما تنص عليه الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية.

2: إثبات عقد العمل

يجوز انعقاد عقد العمل بطريقة كتابية أو شفوية، ومن ثم يمكن إثباته بكافة الطرق والوسائل الممكنة، كما أشارت إلى ذلك المادة العاشرة من قانون علاقات العمل لهذا يمكن الرجوع إلى كافة وسائل الإثبات الأخرى المحددة ضمن أحكام القانون المدني، إذا لم يحزر العقد في وثيقة مكتوبة تطبيقا للقواعد العامة في الإثبات، مثل البيئة واليمين وشهادة الشهود وغيرها. وقد خالف المشرع الجزائري بهذا المسلك القواعد العامة في الإثبات بالنسبة للعلاقات المدنية والتجارية، إذ تجيز المادة 333 من القانون المدني الجزائري إثبات الالتزام التعاقدي في غير المواد التجارية إذا كانت قيمته تزيد عن 100.000 دج أو كان غير محدد القيمة ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك.¹

وعليه فإن اختلاف وسائل الإثبات واتساعها بالنسبة لعلاقات العمل، عن غير من العلاقات الأخرى المدنية والتجارية، يعود أساسا إلى خصوصية هذه العلاقة. ترتبه من حقوق والتزامات، لاسيما بالنسبة للعامل الطرف الضعيف في هذه العلام كما يعود هذا الاختلاف أيضا إلى تنوع وسائل انعقاد علاقة العمل وعدم اقتصرها على الشكلية المعروفة في العقود المدنية والتجارية الأخرى، ومن ثم إمكانية اختيار الطريق المناسبة لإبرام

¹المادتين 334 - 335 من م.خ. المعادلة والمتمم بمقتضى القانون رقم 88/14 المؤرخ

هذه العلاقة وهو ما نصت عليه المادة التاسعة من قانون علاقات العمل بنصها: يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة .

هذا ويمكن أن نلمس تعدد وتنوع وسائل إثبات علاقة العمل بالرجوع إلى أحكام ونصوص بعض التشريعات العمالية الأخرى المرتبطة لمجال العمل، كقانون التأمينات الاجتماعية¹ حيث يؤدي تطبيقها نتيجة لقيام علاقة العمل إلى إيجاد وتكريس العديد من وسائل الإثبات مثل وثائق التصريح التي يقدمها صاحب العمل إلى مصالح الضمان الاجتماعي، والتي تشمل الأقساط المستحقة للصندوق، كذلك قسيمة الأجر التي يقدمها للعامل شهريا، كما يمكن الرجوع إلى الملف الإداري للعامل الذي يحتفظ به صاحب العمل وغيرها من وسائل الإثبات الأخرى.

عموما فإن الحق المقرر للعامل في إثبات العقد بكافة طرق الإثبات ستندعم في حالة وجود عقد مكتوب، إذ لا يجوز للعامل أن يثبت ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة وذلك استنادا للفترة الأولى من المادة 334 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه لا يجوز الإثبات بالبيئة ولو لم تزيد القيمة عن ألف دينار جزائري فيما يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه مضمون عقد رسمي.²

رابعا: حالات توقف علاقة العمل

تقرر تشريعات العمل الحديثة بعض الحالات التي تؤدي إلى التوقف المؤقت العلاقة العمل منها ما يرتبط بالعامل، ومنها ما يتعلق بالعمل أو بالمؤسسة المستخدمة وتختلف هذه الحالات من حيث الآثار التي ترتبها حسب اختلاف أسبابها ودوافعها.

¹ في 31 مايو 1988.

² القانون رقم 83/11 المؤرخ في 8 جويلية 1983 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر : 28

1: الحالات الخاصة بالعامل

بالإضافة لحالات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر والغير مدفوعة الأجر، وحالات الإضراب والغلق المؤقت للمؤسسة، توجد بعض الحالات الأخرى¹، التي يتعذر فيها على العامل الاستمرار في أداء واجباته المهنية، وتشمل ما يلي:

- **الإحالة على الاستيداع** وتعني هذه الحالة التعليق المؤقت العلاقة العمل بالنسبة للعامل المثبت في منصب عمله، حيث يضطر العامل إلى تقديم طلب الإحالة على الاستيداع بناء على أسباب موضوعية مؤقتة، كإصابة أحد أفراد أسرته بمرض مزمن يحتاج إلى رعاية خاصة، أو أن يضطر العامل إلى مرافقة زوجه عند تغيير مقر الإقامة بسبب تغيير مكان العمل، أو القيام بأبحاث ودراسات ذات فائدة عامة تستدعي التفرغ لها.

وقد أشار قانون علاقات العمل إلى هذه الحالات بصورة عامة دون تفصيل، إذا نص في المادة 64 المشار إليها سابقا على أن تعليق علاقة العمل وطلب عطلة دون أجر يكون باتفاق الطرفين المتعاقدين تاركا مهمة التفصيل حسب نشاط المؤسسة وطبيعة العمل للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.

ويترتب على وضعية الإحالة على الاستيداع، توقيف الأجر وكل الامتيازات الموال المرتبطة به، وتوقف الاستفادة من الأقدمية في المنصب والترقية والتقاعد، مع احتدا العامل بالحقوق المكتسبة في منصب عمله قبل إحالته على الاستيداع، وحقه . الرجوع إلى عمله

¹المادة 64 من القانون 90/11

بعد انتهاء المدة. ومع الإشارة هنا، أن القانون الحالي لم يحرر المدة القصوى للإحالة على الاستيداع وهو ما يعتبر إحالة ضمنية على الاتفاقية الجماعية لتحديد هذه المدة.¹

• **حالة الانتداب:** لأداء واجب الخدمة الوطنية تعتبر فترة أداء واجب الخدم الوطنية من الحالات التي تؤدي إلى توقيف مؤقت العلاقة العمل، حيث يوضع العالم المعني بمجرد التحاقه بصفوف الجيش في وضعية انتداب بقوة القانون، وبالتالي قد وازن المشرع بين مصلحة العامل في الحصول على منصب عمل والاستقرار فيه وبين إلزامية الخدمة الوطنية بالنسبة لكل الأشخاص الحاملين للجنسية الجزائرية والبالغين 19 عاما من عمرهم كما عبرت عن ذلك المادة الأولى من قانون الخدمة الوطنية . هذا ويحتفظ العامل بحق إعادة إدماجه في منصب عمله السابق أو في منصب مماثل ولو زيادة عن العدد المقرر في المؤسسة وذلك بعد انتهاء مدة التجنيد، ويسبب من كل الامتيازات المكتسبة قبل فترة التجنيد.

• **حالة الانتداب للممارسة مهمة نيابية** وهي المهام الانتخابية التي يضع فيها العامل إلى الانقطاع عن عمله والتفرغ إلى المهام الجديد المسندة إليه، كإنتخاب للعضوية في المجالس الشعبية المحلية أو في البرلمان، وكذلك حالات التمثيل² النقابي، حيث يتم انتداب القيادات النقابية للتفرغ بصورة دائمة ومستمرة لمهامهم النقابية.

• **في حالة العطلة المرضية طويلة المدى وعطلة الأمومة:** تتوقف علاقة العمل بسبب الحالة المرضية طويلة المدى المؤقتة، أو بسبب حادث العمل، وهو ما نصت عليه المادة 64 من قانون علاقات العمل، حيث تتوقف آثار علاقة العمل إلى غاية شفاء

¹ الصادر بالأمر 74 / 103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المعدل والمتمم، ج- ر : 99 / 74.

² أنظر المواد من 134 إلى 143 من الأمر 74 / 103.

العامل وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج والعناية الطبية اللازمة خلال فترة الانقطاع. كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة التي تؤدي إلى انقطاع مؤقت العلاقة العمل تستحق خلالها تعويضات يومية طوال فترة الانقطاع.

- **التوقيف الاحتياطي** بسبب متابعة جزائية حيث تتوقف علاقة العمل بسبب متابعة العمل بتهمة جزائية، وخضوعه لبعض التدابير الاحتياطية، كتوقيفه ثم حبسه أثناء مرحلة التحقيق وقبل صدور حكم نهائي عليه لهذا يصبح العامل غير قادر على تنفيذ التزاماته تجاه صاحب العمل مما يجعل توقيف علاقة العمل أمرا احتياطيا لغاية صدور الحكم النهائي، سواء بالبراءة حيث يحق للعامل العودة إلى منصب العمل، أو بالإدانة وسجن العامل وبالتالي يمكن لصاحب العمل فسخ علاقة العمل الاستحالة تنفيذ الالتزامات المهنية.

2: الحالات الخاصة بصاحب العمل

ترتبط بعض حالات التوقف المؤقت العلاقة العمل بصاحب العمل، حيث يضطر إلى توقيف العمال عن ممارسة مهامهم بسبب استحالة تنفيذ التزاماته تجاههم وتزويدهم بمواد العمل، ومن ثم فإن الضرورات التقنية والاقتصادية تدفع صاحب العمل إلى توقيف علاقة العمل كما هو الشأن بالنسبة لحالات التقلبات الجوية التي تؤدي على غلق المؤسسة مؤقتا وحالة النقص في مواد العمل أو الغلق المؤقت للمؤسسة من طرف المصالح العمومية المعنية بسبب ارتكاب صاحب العمل لمخالفات تستدعي هذا الغلق وغيره من الأسباب التي

تؤدي إلى التوقف المؤقت النشاط المؤسسة وبالتالي تجسيد علاقة العمل وإحالة العمال على البطالة التقنية.¹

عموما فإن التوقف المؤقت لنشاط صاحب العمل يطرح بصورة أساسية مدى التزامه بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف، إذ أن حالتها القوة القاهرة والحادث الفجائي وفقا للنظرية العامة للالتزامات يمثلان مانعا مؤقتا أمام تنفيذ الالتزام التعاقدية في العقد الملزم للجانبين حيث يتحلل مؤقتا كل طرف من التزاماته.

والواقع فإن الفقه يميز فيما يخص التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن العمل بين حالتين:

- **الحالة الأولى :** وتتعلق بالظروف المفاجئة الممكن توقعها، والتي ترتبط عادة بمؤسسات الإنتاج كحدوث تعثر في آلات المصنع أو ارتكاب صاحب العمل لبعض المخالفات ينتج عنها الغلق المؤقت لمؤسسته، حيث يلتزم بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف سواء من أموال المؤسسة عن طريق شركة التأمين بموجب سند التأمين على المؤسسة لتفادي الخسائر الناتجة عن المخاطر والحوادث المختلفة وترى بعض الاجتهادات أن الأجر لا يستحق عن فترة التوقف في هذه الحالة على أساس أنه مقابل العمل المؤدى، إلا أن التوقف لظروف اقتصادية لا يكفي كمبرر لإعفاء صاحب العمل من الالتزامات التعاقدية.
- **الحالة الثانية:** ويكون التوقف ناتج عن حالة توافر شروط القوة القاهرة حيث يكون السبب غير متوقع ولا يرتبط بتقصير أو إهمال من جانب صاحب العمل ولا يدخل

¹راشد راشد، المرجع السابق، ص: 251-252

ضمن مخاطر المؤسسة المتوقفة، وبالتالي لا يلتزم بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن العمل.

المحاضرة الثالثة: آثار علاقة العمل الفردية

ترتب علاقة العمل بمجرد نشونها آثارا قانونية على أطراف هذه العلاقة، تتمثل أساسا في الإلتزامات التي يتحملها كل طرف والحقوق، كما أن علاقة العمل كأي علاقة قانونية يكتنف مصيرها الانقضاء ليس فقط بالتنفيذ الطبيعي كما تم الاتفاق بشأنه بل لعدة أسباب أخرى منها ما يعود للعامل، ومنها ما يعود للمستخدم، كما تقوم علاقة العمل على أساس مبدأ حسن النية الواجب توافره في العقود طبقا للقواعد العامة للقانون المدني وبمقتضى ذلك فإن على كل من العامل والمستخدم تنفيذ ما تم الاتفاق عليه في عقد العمل، مع مراعاة الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية.

و بموجب ذلك على كل من العامل أن يبذل الجهد اللازم من أجل تنفيذ الإلتزامات المترتبة على عاتقه، كما على المستخدم بدوره أيضا أن ينفذ الإلتزامات الملقاة على عاتقه، والتي تشكل هذه الإلتزامات جميعها آثار علاقة العمل.¹

أولا: الإلتزامات الأساسية للعامل

يراد بآثار علاقة العمل بالنسبة للعامل الحقوق والواجبات أي الإلتزامات الملقاة على عاتق العامل، وسيتم التركيز في هذا المبحث على الإلتزامات التي يتحملها العامل، والتي تتمثل في وجوب أداءه لعمل، وعدم إفشائه للأسرار المهنية، إضافة إلى التزامه بعدم منافسة المستخدم.

1: وجوب أداء عمل

يستدعي من الإلتزام قيام العامل عمله بشكل شخصي، إذ أن ذلك من مقتضيات تنفيذ المدين للإلتزامه حيث نصت المادة 196 من القانون المدني الجزائري على أنه في الإلتزام

¹ السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص 240.

بعمل إذا عصر الاتفاق أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين، كما نصت المادة 7 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل على الكلام يخضع العمال في إطار علاقات العمل الواجبات الأساسية التالية: أن يؤديوا و بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم وتعملوا بعناية ومواطنة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

كما يفهم من خلال نفس المادة أنه يتعين على العامل أن يبذل العناية اللازمة للقيام بعمله على أنه يمكن الطرق عقد العمل الاتفاق على تحديد درجة معينة من العناية بحيث يعد العامل مسؤولاً أمام المستخدم عن تقصيره في بذل مثل هذه العناية.¹

وخلافا للقانون 90/11 فإن القانون 78/12 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل² قد نص صراحة على ضرورة عمل العامل على المحافظة على الوسائل والآلات داخل المؤسسة المستخدمة، إذ قضت المادة 32 منه على أنه: "يجب على العامل أن يحمي ويحافظ في كل وقت ومع النقطة المستمرة على كل عنصر تأسيسي لوسائل العمل وعلى إمكانيات الانتاج وبصفة أعم على ممتلكات المؤسسة التي تستخدمه وعلى الممتلكات الوطنية"، ولعل أن سبب ورود هذه النص يعود إلى المبادئ السائدة آنذاك والتي من أبرزها تقديس الملكية الجامعية وضرورة الحفاظ عليها.

2: تنفيذ أوامر المستخدم

إن عقد العمل علاقة قانونية تستتبع وجود علاقة تبعية في شقيها القانوني والاقتصادي حيث تقوم تبعية العامل للمستخدم تبعية قانونية على ضرورة تفيد بما يصدره هذا المستخدم من تعليمات وهذا ما قضت به المادة 7 من قانون 90/11 حيث نصت على أنه أن ينفذوا

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 81

² القانون 78-12، المؤرخ في 5-8-1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج ر ع 32.

التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعيها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة.

وعليه فإن العامل ملزم بالتقيد بما يصدره المستخدم من توجيهات وتعليمات خاصة بالعمل إذ يمنع عليه الامتثال لغيرهما في أداء الأعمال المنوطة به بموجب عقد العمل، كما يمنع عليه أن يؤديها وفق نظرتة الخاصة دون إشراف المستخدم أو السلطة السلمية، وإلا عد ذلك خرقاً للالتزام مما يوجب إثار مسؤوليته المدنية على أنه لا يسأل العامل عن الأفعال التي قام بها تنفيذا لتوجيهات المستخدم وتكون مخالفة للنظام العام أو غير مشروعة وذلك ما يفهم من خلال نص المادة 129 من القانون المدني التي قضت بأنه : " لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت لهم من رئيس على كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم¹ ".

3: حفظ الأسرار المهنية

نصت المادة 7 فقرة 8 من قانون 90/11 على هذا الإلتزام على أنه " أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبها الهيئة المستخدمة".

يبد أن هذا الإلتزام الذي يقضي بعدم إفشاء العامل للأسرار المهنية ورد في المادة السالفة الذكر كقاعدة عامة، إذ أوردت المادة ذاتها استثنائيين يتمثلان في إمكانية الإفصاح عن هذه الأسرار المهنية إذا ما فرض القانون ذلك كما في حالة إذا ما طلب القضاء ذلك، أو في حالة ما إذا طلبت السلطة السلمية ذلك.

¹ موسى نسيمة، محاضرات في مقياس قانون العمل، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، سعيد حمدين، 2020-2021، ص

لكن في المقابل لضمان سرية المعلومات المفصح عنها نجد أن المشرع الجزائري قد ألزم كل من اطلع على معلومات تخص المؤسسة المستخدمة، والتي يمكن تكييفها على أنها أسرار مهنية ومثاله ما ورد في المادة 19 من قانون 90/03 المتعلق بمفتشية العمل ، حيث قضت بأنه " يتعين على مفتشي العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني ولو بعد مغادرتهم مصالحهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم.

وهذا ما قضت به المادة 172 من القانون المدني بأنه في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك".¹

ثانيا: جزاء مخالفة الالتزامات المهنية

إن إخلال العامل بمهامه أو بوظيفته المتفق عليها مع المستخدم كما هو متفق عليه في العقد أو في الاتفاقات الجماعية أو النظام الداخلي يعرضه إلى المساءلة، وبالتالي إلى الجزاء التأديبي إذ عملت القوانين العمالية إلى تحديد أنواعه ، وكذا مدى خضوع هذا النوع من الجزاء الرقابة القضاء ، غير أنه قبل التعرض لكل ذلك يجب تحديد مفهوم الجزاء التأديبي أولا.

¹موسى نسيمة، مرجع سابق، ص 36.

1: مفهوم الجزاء التأديبي

إن الجزاء التأديبي يستتبع قبله وجود خطأ من قبل العامل، حيث يعرف هذا الجزاء على أنه " كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل سواء كان هذا السلوك إيجابيا أو سلبيا يرد مخالفا للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية.¹

2: تنظيم السلطة التأديبية

لقد عمدت التشريعات الحديثة إلى تنظيم السلطة التأديبية للمستخدم حماية للعامل الذي قد يقع ضحية تعسف المستخدم في استخدام هذه السلطة من خلال تحديد شكلها (أولا)، وكذا من خلال تحديد أنواعها (ثانيا).

3: أنواع الجزاءات التأديبية

تصنف الجزاءات التأديبية، عادة بحسب درجة الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل العمال، إلى ثلاث أنواع كالتالي :²

أ. جزاءات من الدرجة الأولى: وهي جزاءات تتناسب مع الأخطاء البسيطة التي قد يرتكبها العامل، مثل التوبيخ والإنذار ولا يحتاج المستخدم من أجل توقيعها الرجوع إلى المجلس التأديبي.

ب. جزاءات من الدرجة الثانية

هي جزاءات تتخذ شكلا أكثر حدة من جزاءات الدرجة الأولى مثل توقيف العامل عن العمل وما يترتب عن ذلك من توقيف للراتب، فهي جزاءات تمس العمال حال ارتكابهم

¹ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص ، 88 و انظر ذلك : صلاح علي علي حسن ، ضمانات السلطة التأديبية ، دار جامعة الجديدة 2012 ، الإسكندرية، ص 29

² قانون 90/03 المؤرخ في فبراير 1990 المتعلق بمقتضية العمل ، المعدل و المتمم ، ج ر ع 6 ، 1990

للأخطاء المهنية المعنية من الناحية المادية والمعنوية، ونظرا لذلك فلا يجوز سوى للمجلس التأديبي الفصل فيها وفق الإجراءات المعتمدة.¹

ج. جزاءات من الدرجة الثالثة:

تعتبر أكثر خطورة من الجزاءات السابقة وتتضمن كما أشار إليه المرسوم 285/159² المتعلق بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات والادارات العمومية في مادته 124، على النقل الاجباري من وظيفة الأخرى التنزيل في الرتبة التسريح من العمل، فقد قيد المشرع الجزائري نتيجة لخطورة هذه الجزاءات سلطة المستخدم في توقيعها بجملة من القيود أهمها كما ورد في المواد 73 وما بعدها من قانون 90/11، عدم اللجوء إلى توقيع مثل هذه الجزاءات إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من قبل العامل.

4: الرقابة القضائية على السلطة التأديبية

يتمثل دور القضاء في الرقابة على السلطة التأديبية للمستخدم في النظر حال رفع دعوى قضائية من قبل العامل في حالة تعسف هذا المستخدم في سلطته تلك.

وعليه فإن تعسف المستخدم في استعمال سلطته التأديبية يتحدد من خلال عدم إحترامه للضمانات التي أقرها القانون للعامل في توقيع جزاء من الجزاءات المذكورة آنفا، حال ارتكابه لخطأ مني، إذ أنه وإذا كان للمستخدم حق توقيع جزاءات من الدرجة الأولى دون الرجوع إلى مجلس أو هيئة تأديبية، فإنه لا يمكنه ذلك في حالة الجزاءات من الدرجة الثانية والثالثة حيث يتعين عليه من أجل توقيع هذه الأخير - أي الجزاءات من الدرجة الثانية والثالثة عند

¹ لقد إعتد المشرع الجزائري هذا التقسيم قبل قانون 11/90 من خلال المرسوم 95/85 المؤرخ ي 23 مارس 1985

المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ع 13 ، ص 333

² مرسوم رقم 59/85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 ، الموافق ل 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي

لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

تحديده للخطأ الجسيم الظروف والملابسات التي ارتكب فيها العامل هذا الخطأ، ودرجة خطورته والضرر الذي سببه، وسيرة العامل حتى تاريخ ارتكابه لهذا الخطأ²¹، كما يجب أن تتضمن الاجراءات المتبعة في حالة ارتكاب الخطأ الجسيم التبليغ الكتابي لقرار التسريح مع ضرورة سماع هذا العامل.

وتبعاً لذلك فإن مخالفة المستخدم لهذه الإجراءات القانونية يعتبر تعسفاً من قبله،³ كما تعرضت المادة 73 مكرر 4 بدور المحكمة في حالة التسريح التعسفي للعامل، حيث قضت بأنه " إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله، وإذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفياً.

ثالثاً: حقوق والتزامات صاحب العمل

إن آثار علاقة العمل بالنسبة للمستخدم تتمثل في الحقوق الذي يكتسبها بموجب عقد العمل. وكذا فيما يتحمله من التزامات.

1: حقوق المستخدم

يترتب عن علاقة العامل حق المستخدم في الإشراف على العمال من خلال إدارة وتنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة بما يضمن نجاح نشاطها من خلال ما يوفره من ظروف مناسبة للعمال لتأدية عملهم، وتتم عملية التنظيم والإدارة الممارسة من قبل المستخدم

¹ انظر المادة 73 مكرر 1 من قانون 90/11

² بشير هدي ، مرجع سابق ص 91

³ انظر المادة 73 مكرر 3 من نفس القانون

من خلال ما يتضمنه النظام الداخلي من تعليمات وتوجيهات تتضمن أحكاما تفصيلية للعمل المراد تأديته، بحيث يشترط أن لا تمس هذه الأحكام بالحقوق والمزايا التي يكتسب بها العمال وإلا عدت لاغية.¹

وتأكيدا لهذه الضمانة المقررة قانونا لحماية للعمال فقد ألزمت التشريعات الحديثة المستخدمين بإشراك ممثلي العمال في إعداد الأنظمة الداخلية للمؤسسة المستخدمة. والمصادقة عليه من قبل مفتشية العمل من خلال نص المادة 79 من قانون 90/11² وضمانا لتماشى نظام المؤسسة الداخلي مع القوانين السارية المفعول فقد نص قانون 90/03 المتعلق بمفتشية العمل في مادته 12 على أنه إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا لأحكام آمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

2: التزامات المستخدم

تعتبر الالتزامات التي يتحملها المستخدم في الأساس حقوق بالنسبة للعمال³، بالنظر إلى كون عقد العمل من العقود التبادلية طبقا للقواعد العامة لنظرية العقد، حيث وإن كان الاصل ان العقد هو الذي يحدد هذه الالتزامات، فإنه في إطار علاقة العمل فإنه إضافة إلى

¹ نصت المادة 78 من قانون 90/11 على أنه : تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي ، التي تلغي حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليها القوانين و الإتفاقيات الجماعية المعمول بها لاغية و عديمة المفعول ..."

² المادة 79 من القانون 90/11 يودع النظام الداخلي ، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقتها للتشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية أيام يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا و يضمن له المستخدم إشهارا واسعا في أوساط العمل المعنيين

³ السيد عيد نايل ،مرجع سابق، ص 240 و ما بعدها

عقد العمل فإن كلا من القانون والاتفاقات الجماعية تفرض مجموعة من الالتزامات على عاتق المستخدم.¹

حيث نجد أن القواعد العامة لنظرية العقد تفرض على المستخدم تنفيذ التزاماته بكل حسن نية مع احترام ما تم الاتفاق عليه فيه العقد، إذا لا يجوز له تكليف العامل بعمل لم يتم الاتفاق بشأنه في عقد العمل، حيث تنص المادة 107 فقرة 01 من القانون المدني على أنه . يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية. وبناء على ذلك فقد سعت التشريعات العمالية الحديثة إلى إلزام المستخدم بعدد الالتزامات من أهمها تسديد أجره العمال بما يضمن لهم حياة كريمة²، وضمان بيئة عمل آمنة. وذلك حماية للعمال من الأخطار المهنية³، إضافة إلى تمكين هؤلاء العمال من ممارسة حقهم النقابي من خلال ممثليهم النقابيين.⁴

رابعا: منازعات العمل الفردية

بعد التطرق لمختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل من حقوق والتزامات الأطراف المتعاقدة، قد تؤدي في بعض الحالات إلى وقوع منازعات بين العمال وأرباب العمل، من أجل ذلك وضع قانون العمل آليات لحل مثل هذه المنازعات التي يمكن أن تلحق هذه

¹ تنص المادة 08 من قانون 90/11 على أنه " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي و تقوم هذه العلاقة أي علاقة العمل على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما و تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الإتفاقيات الجماعية و عقد العمل "

² تنص المادة 80 من قانون 90/11 على أن الأجر هو حق من حقوق العمال حيث قضت : " للعامل الحق في الجبر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل "

³ انظر قانون رقم 07/88 ، المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، ج ر عدد 4

⁴ انظر في ذلك القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، المعدل و المتمم ج ر عدد 23

العلاقة لكي لا يقع أطراف العلاقة في حالة الغموض أو عجز من إيجاد حل لأية منازعة مهما كانت طبيعتها.

1: مفهوم منازعات العمل الفردية

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

2: تعريف منازعات العمل الفردية

يمكن تعريف المنازعات الفردية في العمل على أساس أنها كل خلاف يقوم بين العامل والمستخدم بسبب تنفيذ علاقة العمل، وفي نفس الوقت بسبب إخلال أحدهما بإحدى الالتزامات العقدية أو بسبب نزاع فيما يخص تكييف نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، أو عدم الامتثال له والذي سبب ضررا للطرف الآخر.

كما عرف المشرع النزاع الفردي في المادة 02 من المرسوم رقم 90-04¹ المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه " يعد نزاعا فرديا في العمل يحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة.

3: المعايير المعتمد عليها في نزاع العمل الفردي

ومن بين المعايير المعتمد عليها في نزاع العمل الفردي، ما يلي :

- المعيار الأول : قيام علاقة التبعية بين العامل والمستخدم.

¹قانون رقم 04/90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ج ر رقم 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990 .

التبعية القانونية تتمثل في العقد والنظام الداخلي وكذا صلاحيات المستخدم الإدارية والتأديبية أما التبعية الاقتصادية، فإنها تتمثل في عنصر الأجر. تنشأ إذن علاقة التبعية بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل محددة أو غير محددة المدة، حيث يلتزم العامل بأداء العمل الصالح المستخدم تحت إشرافه وإدارته ورقابته مقابل أجر.

• المعيار الثاني : ارتباط موضوع النزاع بالتزامات عقدية

من بين الشروط الأساسية لتكييف النزاع الفردي، أن يتم أثناء سريان علاقة العمل ويتعلق موضوعه أي موضوع النزاع بتنفيذ أو تفسير أو إنهاء علاقة العمل أو تطبيق نص قانوني أو اتفاقي، إما عن طريق عقد العمل أو أية وسيلة أخرى، شرط أن تتوفر الصفة والمصلحة لنجعل العامل يستفيد من هذا الإجراء بصفة فردية، ومعنى ذلك أن النزاعات التي تحدث قبل بداية علاقة العمل أو بعد انتهائها بصفة عادية لأي سبب من الأسباب، لا تدخل ضمن هذا الصنف من النزاعات، كما أن النزاعات التي لا يستند موضوعها لعقد العمل، لا تعتبر هي الأخرى من النزاعات الفردية، كأن يستند موضوع النزاع الاتفاقي جماعية تهم كافة العمال أو بعضهم. فأساس أو مصدر الحق محل النزاع يعتبر المعيار الحاسم في تكييف النزاع فيما إذا كان فردياً أو جماعياً، بغض النظر عن العمال المعنيين به.¹

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

¹ موسى نسيمية ، محاضرات في مقياس قانون العمل، مرجع سابق، ص49.

كما أن منازعات العمل الفردية قد تكون متعلقة ببند العقد كتخلف بند من بنوده الذي يمس بصحته كعدم ذكر هوية الأطراف أو عدم تحديد الأجر أو الإخلال بالالتزامات الواردة فيه وما يدين عنه من تعديل أو تعليق أو إنهاء، كما تتعلق أيضا بعدم احترام النظام الداخلي كتسريع المستخدم العامل دون احترام الإجراءات التأديبية في النظام الداخلي أو قد يتعلق النزاع بحرق الأحكام القانونية والتنظيمية.¹

4: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية

لقد أضحت نظام التسوية الودية المنازعات العمل إحدى أنظمة العدالة التي يبحث عليها المجتمع الدولي من خلال قرارات العديد من المنظمات الدولية وكذا المعاهدات والاتفاقيات الدولية المبرمة إقليميا وعالميا، كون أن نظام التسوية الودية يشمل آليات قانونية واتفاقية عامة ومتعددة تؤول في الأخير إلى تراضي الأطراف المتنازعة وتوافقها على حل يناسبها جميعا.²

وتتمثل إجراءات تسوية النزاعات الفردية من خلال التزام الأطراف أولا بأحكام التسوية الودية ثم في حالة فشلها يتم اتخاذ إجراءات التسوية القضائية.

❖ التسوية الودية

تتفرد النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من القضايا الأخرى، بكونها رغم خضوعها للاختصاص القضاء العمل، إلا أنه يستوجب على المدعي قبل اللجوء إلى المحكمة أن يثبت قيامه بإجراء التسوية الودية.

¹ رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإق تصادي في الجزائر ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2003 ص 20

² أبو شعيب أوعبي : طرق التسوية الودية للمنازعات القانونية ، مقال منشور على موقع الأنترنت www.marc.com

1: تعريف التسوية الودية

يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء، وتميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل الهيئة المستخدمة، وتلك التي تباشر خارجيا في إطار المصالحة.¹

2 : إجراءات التسوية الودية

تتمثل إجراءات التسوية الودية فيما يلي:

أ. التسوية الودية الداخلية

تتمثل التسوية الداخلية للنزاع في اتفاق طرفي علاقة العمل على عدم تدخل أي طرف آخر خارجي في حل النزاع والاكتفاء بالحل الودي الداخلي للنزاع، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها، ويشترط لتنفيذها أن لا تكون مخالفة لما ينص عليه هذا القانون من ضمانات مقررة للعامل. ويقصد بها بالتسوية الإدارية بطريقة ودية داخل المؤسسة المستخدمة دون تدخل أية جهة خارجة عن المؤسسة، وذلك بسحب أو تعديل قرار المستخدم أو تراجع عن التصرف الذي أفرز النزاع.

وقد أشار المشرع إلى مثل هذه التسوية في المادة 03 والمادة 04 من القانون رقم

04/90 حيث نصت المادة الثالثة منه على أنه " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية

للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة

المستخدمة " .

¹ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 58

وتكون التسوية داخل المؤسسة المستخدمة طبقا لهذه المادة في إطار القانون الخاص بتسوية النزاعات الفردية وطبقا للأحكام الخاصة بالاتفاقيات الجماعية. أما في حالة غياب آليات التسوية أو اتفاقية جماعية، فإن الأمر يقتضي طبقا للمادة 04 من نفس القانون أن يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير العمال أو المستخدم حسب الحالة، ويلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار. وفي حالة عدم تسوية النزاع على المستوى الداخلي، لا يبقى أمام العامل سوى عرض النزاع أمام لجنة المصالحة .

ب - المصالحة:

يقصد بها إجراء يقوم به طرف ثالث بقصد التوفيق بين وجهات النظر الأطراف النزاع، وعليه اختصار طريق التسوية وكسب الوقت، والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل والمستخدم. في النسبة للمشرع الجزائري أوكلت مهمة المصالحة إلى مكتب المصالحة المتواجد على مستوى مفتشية العمل حسب القانون رقم 90-04.¹

مكتب المصالحة:

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسة المستخدمة، عضوين لكل جهة طبقا لمادة 06 من القانون 04/90، ويرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين ويحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عن طريق التنظيم.

¹ قانون رقم 04/90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 ، يتعلق الأمر بتسوية النزاعات الفردية في العمل

❖ التسوية القضائية¹

ما لم تتم المصالحة بين الطرفين ترفع الدعاوى أمام القسم الاجتماعي طبقا للقانون 04/90،المتعلق بتسوية القراءات الفردية في العمل يرفعها الطرف الذي له مصلحة.

أ:إجراءات التقاضي

نرجع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية لمعرفة الإجراءات المتبعة في ذلك والتي تشير إليها المادة 303 ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانوناً وأضاف هذا القانون أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى كما مقرر في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة وذلك وفقا لنص المادة 37 من القانون 04/90،المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الأجل باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية حسب النصوص المواد 38 و 39 من القانون نفسه.

ب: تشكيلة المحكمة

بتشكل القسم الاجتماعي من قاضي رئيسا ويعاونه مساعدان من العمال والمستخدمين وفقا لما تنص عليه المادة 08 من القانون رقم 90/04 ويختص القسم الاجتماعي نوعيا بموجب المادة 500/2 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بتنفيذ وتعليق و إنهاء عقود العمل والتكوين و التمهين.

¹منازعات العمل الفردية ، مدونة الميزان على موقع الأنترنت : [https://www.elmizaine.com/2021/02/blog-](https://www.elmizaine.com/2021/02/blog-post_91.html)

[post 91 .html](https://www.elmizaine.com/2021/02/blog-post_91.html)

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

الاختصاص النوعي نصت المادة 20 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل في مجال الاختصاص النوعي على أنه مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:¹

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.
- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة.

¹منازعات العمل الفردية ، نفس الموقع.

المحاضرة الرابعة: انتهاء علاقة العمل : الحالات العادية والحالات الغير العادية

أولاً: الحالات العادية

1: الاستقالة

انطلاقاً من المبدأ العام الحرية العمل في إطار علاقة العمل تعترف التشريعات العمالية المقارنة بحق العامل في الاستقالة من منصب عمله وطلبه فسخ العقد والتحلل من التزاماته المهنية. لذلك تعتبر الاستقالة من الحالات القانونية لإنهاء العقد، والتي أقرها التشريع الجزائري في قانون علاقات العمل بل اعتبرها حقاً للعامل يمارسه عند الاقتضاء شريطة أن يقدمها لصاحب العمل في وثيقة مكتوبة وأن لا يترك منصب عمله إلا بعد انتهاء فترة الإخطار المسبق، وفقاً لما هو محدد في هذه الحالة يعتبر تعسفاً من جانبه الاتفاقيات الجماعية.

2: الوفاة

الوفاة تعتبر وفاة العامل من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل، لأن شخصية العامل كما سبقت الإشارة محل اعتبار في العقد. ولا يترتب على واقعة الوفاء الطبيعية، أي التزام في ذمة صاحب العمل إلا فيما يتقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي (منحة الوفاق). وفي حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى أثر علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق، بمنحهم معاني الوفاة طبقاً للأحكام والإجراءات المقررة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية. أما وفاة صاحب العمل، فلا يترتب عليها بالأساس انتهاء علاقة العمل، حيث تنتقل التزاماته إلى ورثته أو من يحلون محله، تطبيقاً للأحكام الواردة في تشريع العمل.¹ ومع ذلك يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى انتهاء

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 112.

علاقة العمل، في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة، أو أن يصبح استمرار وجودها مستحيلا وفقا لما أشارت إليها المادة على فقرة 7 من قانون علاقات العمل، إذ تطبق الأحكام الخاصة بالانتهاء القانوني النشاط المؤسسة المستخدمة، وتنتهي علاقة العمل بوفاء صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار وتشمل هذه الحالة عقود العمل التي ترتبط مباشرة بالنشاط الذي يزاوله صاحب العمل.

2- استحالة التنفيذ العجز الكلي عن العمل: يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض إلى إنهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها. ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل، وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية، بكافة طرق الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص. أما حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب إثباتها من جانب العامل، فيرجع في ذلك إلى صاحب العمل بحكم الاختصاص أو الخبير القضائي عند الاقتضاء لتقدير درجة الكفاءة المهنية، وإثبات مدى صحة حجج صاحب العمل حيث يلجأ إلى الإدعاء بنقص المهارة في تنفيذ العمل للقيام ببعض التسريجات الفردية للعمال الغير مرغوب فيهم أما من جانب صاحب العمل، فإن حالات الظروف الطارئة من الأسباب الحقيقية لإنهاء العقد الاستحالة تنفيذ الالتزام، لكونها تتعلق بقوة قاهرة أو حادث فجائي كحشوب حريق في مصنع صاحب العمل تسبب في إتلافه وغيرها من الحالات المشابهة.¹

3- الإحالة على التقاعد: لقد اعتبرت الفقرة الثامنة من المادة 66 لقانون علاقات العمل الإحالة على التقاعد، أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل، سواء كانت يطلب من

¹ بشير هدفي، مرجع سابق، ص116.

العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل، لأن العبرة في ذلك تكون بتوفير الشروط القانونية والمهنية المطلوبة. ويتحدد التقاعد في التشريعات العمالية المقارنة بطريقة اختاريه، إذ تقتصر على تحديد من التقاعد و كفاءات الاستفادة من هذا الحق دون إجبار العامل على تقديم الطلب، وترك منصب عمله. لقد انقسم الفقه والقضاء في فرنسا حول تكييف النصوص المتعلقة بالإحالة على التقاعد إلى اتجاهين، الأول يرى أن وجود النص القانوني وإقراره بالإحالة على التقاعد، يمنح صاحب العمل الحق في إحالة العامل على التقاعد دون استشارته بينما يذهب الاتجاه الثاني إلى اعتبار الإحالة دون الموافقة الصريحة من العامل تسريحا تعسفيا بمنحه الحق في طلب التعويض، وهو المسلك الذي اعتمده المشرع الجزائري حيث منع صاحب العمل من إحالة العامل المعني، إذا لم يستوف الشروط المطلوبة من حيث السن ومدة العمل.

ثانيا: الحالات غير العادية

1 - البطلان: ينتج عن تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل، كإعدام حرية الرضا والسبب الغير مشروع، بطلان العقد أو بطلان العيوب اللاحقة لتكوين العقد وفقا للأحكام العامة الواردة في القانون المدني. غير أن الطابع الخاص وصفاته المميزة يستبعد الأثر الرجعي للبطلان المطلق لبعض الحالات، كما هو الشأن بالنسبة للأجر، إذ لا يمكن أن يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المادة 135 من قانون علاقات العمل.

2- الفسخ الانفرادي: يستند حق الفسخ الانفرادي لعقد العمل على الإرادة الحر للطرفين طالما أن العقد غير محدد المدة يمكن إنجاءه في أي وقت لسبب خاص يستند على مبرر حقيقي ومقبولة: وضع وعد حالها:¹

أ - حالة الفسخ الاتفاقي: استنادا للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين. يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد، والتحرر من التزامي مع ضرورة احترام الإجراءات المعمول بها في الفسخ الاتفاقي، مثل الإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ والتي تحددها عادة الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل، ويمكن أن يخضع الفسخ للرقابة القضائية اللاحقة، حيث يتحمل الطرف المبادر بالفسخ مسؤولية إثبات السبب المشروع الذي يبرر الفسخ المسبق، ويتعين على القاضي الذي يعرض أمامه النزاع تقييم جسامته الوقائع.

وعليه فإن المبادرة بالفسخ من جانب العامل تلزمه بإتباع الإجراءات المعمول بها وهي ذاتها المتبعة في حالة الاستقالة كما سبق بيانه. أما إذا كانت المبادرة بالفسخ من جانب صاحب العمل الأسباب خاصة بالعمل مثل نقل العمال من منصب عمل إلى منصب عمل آخر دون موافقته أو لتقدير عدم إمكانية استمرار العامل المعني في العمل، ولعدم كفاءته، يلتزم بالإجراءات المقررة للفسخ دون خطأ من العامل وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، وهو الاتجاه الغالب في التنظيمات القانونية الحديثة التي أصبحت تقيد الفسخ المسبق ببعض الشروط والقيود، بغرض التخفيف من الأضرار المترتبة عليه. وعليه فإن تخلف شرط الإخطار المسبق للفسخ المبني على أسباب جدية وعادلة يؤدي إلى تحول الفسخ الاتفاقي إلى فسخ فجائي يترتب عليه دفع تعويض المطرف المتضرر كما بينا في حالة انتهاء العقد المحدد المدة. ويتحدد مبلغ التعويض كمبدأ عام عن طريق حساب

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص119

الأجر المحتمل أن يتقاضاه العامل خلال مدة الإخطار، أي حساب الأجر الأساسي وجميع ملحقاته، مع استبعاد المصاريف الاستثنائية المرتبطة بالعمل .¹

ب - حالة الفسخ التعسفي: لقد طرحت تطبيقات نظرية التعسف في استعمال الحق التي سادت في القانون المدني، عدة معايير التمييز الفسخ التعسفي، لاسيما في الفقه والقضاء الفرنسي، حيث ظهرت في البداية وجهة النظر القائمة على توافر النية في إحداث الضرر ثم توسعت لتشمل ثبوت ارتكاب الخطأ البسيط، ومن ثم الحراف حق الفسخ عن اتجاهه الصحيح والمتمثل أساسا في حماية مصلحة العمل وقد استنتج تدريجيا معيار الفسخ التعسفي من عدم استناد الفسخ على المصلحة المهنية، أي الفسخ الذي يفتقد للسبب الحقيقي (والجدي). ومن ثم فقد أخذ المشرع الجزائري في أحكام قانون علاقات العمل بفكرة الإنهاء المبرور، إذ بين الأسباب والشروط القانونية والتنظيمية التي يمكن أن يؤسس عليها الإنهاء مع فتح مجال الطعن في حالة المخالفة وبالتالي استند إلى السبب الحقيقي والجدي، أي السبب الذي يشتمل على الصفة الموضوعية واستبعاد كل الأسباب الشخصية والغير مؤكدة، حيث يجعل انعدام الضرر اللاحق بصاحب العمل من جراء الاستمرار في العمل أمرا مستحيلا، فيكون التسريح لازما وبالتالي يخلو الفسخ من عنصر التعسف.

3- التسريح التأديبي (العزل) يستند العزل أو تسريح العامل بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أثناء العمل أو بمناسبته على حماية مصالح صاحب العمل وعدم الإخلال بالقواعد التي تحكم وتنظم العمل بالمؤسسة المستخدمة. وقد شككت عملية تصنيف الأخطاء الجسيمة التي تمثل أسبابا حقيقية وجدية المبرزة للتسريح التأديبي، موضوع خلاف فقهي وقضائي - كما سبقت الإشارة - بالنظر لاختلاف قطاعات العمل ومستوياته، ومن ثم اختلاف الأحكام والقرارات

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 120-121.

القضائية في تكييف الأخطاء المهنية المتأرجحة بين الجسامة والبساطة لذلك ومن أجل حماية مصالح العمال تتجه التشريعات الحديثة إلى إتباع أسلوب النص القانوني في التحديد النموذجي للحالات التي تمثل أخطاء جسيمة.¹

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص122.

المحاضرة الخامسة: التنظيم الاجتماعي لعلاقة العمل الفردية

أولاً: الأجور والتعويضات المختلفة

لقد شكلت الأحكام الخاصة بتنظيم الأجور والضمان الاجتماعي التأمينات الاجتماعية جانبا هاما من تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل في مختلف التشريعات العمالية المقارنة لما ينطوي عليه هذا الجانب من أهمية بالنسبة للعامل في حياته الاجتماعية والمهنية على السواء.

1: الأجور والتعويضات المختلفة

إن التطور الذي حصل في تنظيم الأجر باعتباره التزاما يقع على عاتق صاحب العمل مقابل العمل المنجز، يعكس التغير القانوني والاجتماعي الحديث في مختلف الأنظمة المقارنة سواء من حيث مفهومه أو من حيث المبادئ والقواعد التالية:

يقوم عليها والمتبعة في تحديده، أو من حيث الحماية الخاصة التي قررت له باعث المصدر الوحيد لمعاش العامل وأسرته، وهو ما سنتناوله بالدراسة على النحو التالي:

أ- تعريف الأجر:

لقد تغيرت تلك النظرة المادية الرأسمالية للأجر التي طالما اعتبرته مجرد من مقابل العمل يتحدد بموجب قانون العرض والطلب، كما هو الشأن بالنسبة لتحديد سعر البضائع والسلع المختلفة وبالتالي أصبحت النظرة الحديثة للأجر تتطلق من أبعاد وأهداف اجتماعية، تأخذ في الاعتبار إلى جانب الأهداف الاقتصادية، احتياجات العامل وظروفه المعيشية العامة ورغم بروز الصفة الاجتماعية للأجر في إطار إعلان العمل الخاضعة لقانون العمل، فإن طبيعته المركبة تفرض النظر إليه من الجوانب التالية:¹

¹ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 136.

- **الجانب القانوني:** حيث أنه يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل الذي يفرض الاتفاق الصريح أو الضمني على مبلغ الأجر.
 - **الجانب الاقتصادي:** تكوين سعر تكلفة الإنتاج، مما يحتم عند تحديد على القدرة الشرائية للعامل في أدنى الحالات والتحكم في الأسعار، لاسيما تلك الخاصة بالمنتجات ذات الاستهلاك الواسع.¹
- ولقد تجسدت السياسة الاجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية الحياة حيث أصبح يضم إلى جانب الأجر مقابل العمل العديد من التعويضات والمكافآت العينية والنقدية وبعض الامتيازات الملحقة مثل السكن والنقل والإطعام وهو ما أخذ به المشرع الفرنسي، إذ عرف الأجر من هذا المنطلق على انه كل أجر او مرتب أساسي أو أدنى وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا من جانب صاحب العمل إلى العامل² ، وقد سلك المشرع الجزائري ذات الملك في قانون علاقات العمل ، إذ اعتبر جميع العناصر السابقة تدخل في تكوين الأجر.

ب- مكونات الأجر:

- انطلاقا من التعريف السابق، يتكون الأجر من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة إلى أخرى بحسب اختلاف الوضع الاجتماعي والاقتصادي ويمكن تناولها وفقا لأحكام التشريع الجزائري كما يلي:
- **الأجر الأساسي:** ويتكون من العناصر التالية:

¹ G.Guery, pratique de droit du travail. Clef, France, 3 edition 1985.p:193

² انظر المادتين 82 و 83 من 90/11

أجر المنصب وهو الأجر المطابق للعمل أو لمهام المنصب، ولا يقل عزل الوطني الأدنى المضمون للأجر، الذي يمثل الأجر الذي يتقاضاه أقل العمال تأميد السلم المهني، فهو بالنظر للاجتماعية السائدة في الدول النامية يأخذ مفهوم الأول يمثل أجر الكفاف، وهو القدر الضروري لإعالة العامل واسرته بآدنى مستوى أما المفهوم الثاني، فهو يمثل الأجر المعيشي الذي يحقق مستوى معيشي على مستوى أجر الكفاف.¹

ويتحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون لكافة مجالات العمل عن طريق السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية، أخذاً في الاعتبار جميع العوامل المالي والاقتصادية والاجتماعية، وهو ما أشار إليه المشرع الجزائري بموجب نص المادة من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه التي أوجبت الأخذ بالعناصر التالية عند تحديد الحد الأدنى المضمون للأجر:

متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.

الأرقام الاستدلالية الأسعار الاستهلاك.

الظروف وتبعاً لذلك جاء نص المادة 87 مكرر من القانون 90 / 11² مجدداً

للعناصر التي تدخل في حساب الحد الأدنى للأجر من حيث الأخذ في الاعتبار، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة التسديد المصاريف التي دفعها العامل إلا أن هذا التقييد دفع الشركاء الاجتماعيين إلى المطالبة بإلغاء هذا النص بغرض الرفع من مستوى الحد الأدنى للأجور، وهو ما استجابت له السلطات العمومية من خلال إصدار نص تنظيمي يطبق نص المادة 87 من القانون 90 /

¹ حماد محمد شطاء، النظرية العامة للأجور والمرتبات، (دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمال والاشتراكي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1982، ص: 54-55

² راجع المرسوم الرئاسي 11 / 407 المؤرخ في 25 نوفمبر 2011 الذي يحدد الأجر الوطني الأسر المضمون.

11 المشار إليه والذي يمثل تعديل غير مباشر لنص المادة 87 مكرر من ذات القانون حيث أخرج التعويضات التي تدخل في حساب الأجر من حساب الحد الأدنى للأجر وتشمل الآتي :

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل.
 - تعويض الخبرة المهنية.
 - تعويض العمل التتويبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية.
 - الظروف الخاصة بالعزلة.
 - المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي.
- هذا التحديد إذن من شأنه الرفع من مستوى الحد الأدنى للأجور من خلال إحداث زيادة بسيطة في أجور العمال ذوي التأهيل الأدنى، والذين يتقاضى البعض منهم أجرا نا عليا دون الحد الأدنى للأجور. إلا أن هذه الزيادة لا تحسن بشكل ملموس مستوى المعيشة لهذه الفئات، إضافة أنها لا تحقق العدالة في دفع الأجور بين عديد الفئات العاملة، بل أجور متساوية لمناصب عمل متفاوتة، وهو ما يدفع إلى اقتراح إخراج جميع التعويضات من حساب الحد الأدنى الوطني المضمون لتحقيق مستوى معيشي أدنى ومتساوي لجميع الفئات العاملة.

عموما يتحدد أجر المنصب بواسطة النقاط الاستدلالية التي تتحدد بدورها وفقا لعوامل منصب العمل المعني، حيث يوضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية تقابل قيمة مالية معينة.¹

¹المادة 22 من المرسوم التنفيذي 15 / 59 المؤرخ في: 08 فبراير 2015 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون المتمم بالمرسوم 15 / 177 المؤرخ في: 06 يوليو 2015. ج. ر: 08/15, 37/15.

وتترجم عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني والجهود المطلوب في ذلك المنصب إضافة للمسؤولية وظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المرتبطة بكل منصب عمل الملحقات المتممة لأجر المنصب وتشمل مجموعة من التعويض المرتبطة بمنصب العمل والتي تفرضها طبيعة العمل والظروف والمتطلبات المتعلقة به وتتكون وفقا لما ورد ضمن الفقرة الثانية من نص المادة 81 من قانون علاقات العمل مما يلي:¹

- **تعويض الخبرة (الأقدمية) :** حيث يعوض العامل على الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجته في السلم المهني الذي يتكون من درجات تتم الشرفي فيها من درجة إلى أخرى أعلى حسب فترة أقدمية معينة، ويمكن أن تكون الترقية أيضا من منصب العمل إلى منصب عمل أعلى منه.
- **تعويض الضرر:** ويتمثل في التعويض عن المتطلبات والضغوط الخام المنصب العمل المعني، لاسيما الجهد المبذول في العمل، والضغوط البنية والفكرية التي يفرضها، والمخاطر الناتجة عنه، مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر، إما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عن العمل، وهو ما أقره المشرع الجزائري بنص المادة 81 من قانون علاقات العمل المشار إليها سابقا، كما ألزم الاتفاقيات الجماعية بمعالجة وتحديد هذه التعويضات.²
- واعدتها في الاعتبار عند تصنيف مناصب العمل وتخفيضها أو إلغائها عند اللزوم.³

¹ راجع الملحق الخاص بالمرسوم 82 / 356 المؤرخ في : 20 نوفمبر 1982 المتضمن الطريقة الوطني التصنيف مناصب العمل الملغي . ج . ر : 47.

² راجع المادة 61 من 90-11

³ راجع المادة 120/4 من القانون 90/11

- **تعويض المنطقة:** وهو التعويض الذي يتقرر للعامل لتحسين مزاولته اعمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو مؤهل معين يحض بالأولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة كما تحدد القوانين المعمول بها، والاتفاقيات الجماعية المنظمة لكيفية تحديد هذا التعويض.
 - **التعويضات العائلية:** وهي المنح والتعويضات ذات الطابع العائلي التي تمنح للعامل في شكل مبالغ حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته لته إلى غاية بلوغ سن الرشد.
 - **الأجر المتغير (التكميلي):** وهي مجموعة من المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات الخاصة بمهارة العامل وقدرته على العمل أو بكيفية تنظيم العمل. ومن ثم تكتسب الحماية القانونية المقررة للأجر الثابت عندما يتم منحها للعامل. وتمثل هذه العناصر التعويضات التالية :
 - **تعويض العمل التناوبي:** وهي التعويضات المقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي الذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة أو ما يسمى بعمل الأفواج المتعاقبة.¹
 - **تعويض العمل الإضافي:** وهو التعويض الذي يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية المعمول سواء كان هذا العمل بصورة دائمة أو متقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة، ويشترط أن لا يتجاوز عدد الساعات.
- الإضافية التي يقوم بها العامل الحد المعين في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية دون أن يتعدى في جميع الحالات نسبة 20% من المدة القانونية. ويحتسب التمرير الساعات

¹ راجع قوانين المالية السنوية المحددة لقائمة القطاعات ذات الأولوية كما هو الشأن بالنسبة لشركة سونطراك.

الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للمساب ويمكن كذلك تعويض هذه الساعات عن طريق فترة راحة مساوية لتلك الفترة التي قضاهما العامل في العمل الإضافي العادية أو الليلية ذات الظروف الخاصة والمختلفة. ويمكن تقديره بمقتضى تعويض العمل الليلي ويشمل تعويض عن العمل في الأوقات في الاتفاقيات الجماعية كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي أو بصفة قرينة العامل وصاحب العمل

• **تعويض المصاريف:** الخاصة ويشمل التعويض عن المهام التي يقوم بن العامل خارج أماكن العمل والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلزم صاحب العمار بتحملها، إما قبل القيام بالمهام أو بعد الانتهاء منها. وقد أقرها قانون علاقات العمر بالمادة 83 منه حيث نصت على أنه تلد المصاريف حسب تبعات خاصة يعرفها المستخدم على العامل مهام مأمورة استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة وتبعات مماثلة¹.

• **الحوافز والمكافآت المختلفة:** وهي مكافآت نقدية تمنح للعامل نبيه مجهوده الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل، وبالتالي فهي مرتين بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه تتحدد حسب اختلاف قطاعات العمل ورقة البرامج وقواعد معدة مسبقا. كما تمنح للعامل حسب ما يتطلبه منصب العمل بعض المكافآت العينية، وهي نفقات تقع على عاتق صاحب العمل لحساب العامل. كتوفير السكن الوظيفي أو تسديد مصاريف الإيجار والنقل وغيرها و غيرها من المصاريف الأخرى.

¹المادتين: 31 و 32 من 90/11 المتممة بالأمر 96 / 21 المؤرخ في : 09 يوليو 1996. ه راجع المادة 41 ف / 3 من 90/11 السابق الذكر.

ج: طرق ووسائل تحديد الأجر

- طرق تحديد الأجر يقوم أساس تحديد الأجر على العموم ، إما وفقا لطريقة حساب مدة أو زمن العمل، وإما على أساس مقدار الإنتاج أو كمية المردود الحاصل للمؤسسة.
- طريقة الدفع حسب المدة: وتعتمد هذه الطريقة على معيار المدة لتحديد مقدار الأجر وتحسب المدة بالساعة أو اليوم أو الأسبوع والشهر، حيث يتقاضى العامل أجره دون الأخذ في الاعتبار فروق المردود الفردي أو الجماعي للعمل. ويتم اعتماد هذه الطريقة بشكل أساسي في عقود العمل الغير محددة المدة، وهي تحقق مصلحة العامل أساسا، حيث يتم دفع الأجر بحلول أجله المعتاد دون النظر إلى نتائج عمله، بل وحتى في حالات التوقف عن العمل كالعطلة السنوية والعطلة المرضية والعطل الخاصة.
- طريقة الدفع حسب الإنتاج أو القطعة حيث يتم تقدير الأجر وفقا لكمية الإنتاج أو المردودية المتحصل عليها، وبالتالي يختلف أجر العامل بصورة فردية حسب اختلاف مستوى إنتاجه من حيث الكم والنوع. وتحقق هذه الطريقة مصلحة صاحب العمل بدرجة أساسية لكونها تحافظ على المستوى المرتفع للإنتاج، خلافا للمصلحة العامل إذ لا تتناسب مع كل أنواع العمل كما تؤدي إلى إرهاق العامل بفعل العناية الفائقة المطلوبة لزيادة الإنتاج، والتي تنعكس سلبا على قدرته في أداء العمل ومن ثم ضعف الإنتاج. لهذا تستعمل هذه الطريقة حديثا لتحديد مكافآت المردود الفردي والجماعي التي تمنح للعمال تشجيعا على زيادة وتحسين الإنتاج.

ولذلك فقد عملت تشريعات العمل الحديثة إلى الجمع بين الطريقتين السابقتين لتقدير الأجر حيث يحسب الأجر الأساسي أو الثابت مع بعض التعويضات المرتبطة به وفقا لطريقة الزمن بينما تقدر مكافآت المردود الفردي أو الجماعي وقد للطريقة الثانية، إذ

أصبحت هذه المكافآت التشجيعية تمثل نظاما تحفيزيا للعمال للتحسين المستمر للإنتاج، وفي ذلك حماية وضمان لهم بتمكينهم من الحصر على دخل إضافي يتناسب مع نتائج العمل.

- وسائل تحديد الأجر يقوم من ناحية عملية مبدأين لتحديد ووضع الأحمر الأول يتجسد في تدخل الدولة بواسطة النصوص القانونية والتنظيمية، والثاني يمثل الأسلوب التفاوضي عن طريق عقود العمل الفردية أو الجماعية.

- تحديد الأجر بواسطة النصوص التنظيمية تتدخل الدولة لصالح العمال.

عن طريق الأجهزة المختصة بوضع القوانين والنظم المحددة لأجور العمال في مختلف قطاعات العمل. ويترجم ذلك بوضع جدول لمختلف مناصب العمل بقايا كل منصب منها رقما استدلاليا يمثل حاصل ضربه في النقاط الاستدلالية، الأجر المحدد للعامل، طبقا للسلم المهني أو الوظيفي للمؤسسة المعنية¹. وقد اعتمد المشرع الجزائري على هذا الأسلوب لتحديد الأجور في القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978 الملغى، إذ وضعت تطبيقا لأحكامه آنذاك، الشبكة الوطنية التصنيف مناصب العمل على أساس قواعد ومقاييس معينة للتصنيف .

غير أن مبدأ التحديد المركزي للأجور عرف تراجعاً كبيراً في تشريعات العمل الحديثة، من بينها تشريع العمل الجزائري بعد صدور قانون علاقات العمل لسنة 1990، حيث ترك المجال للطرق والأساليب التفاوضية بين العمال وأصحاب العمل في إطار العقود الفردية والجماعية للعمل.

¹ المادة 82 السابق الإشارة إليه.

- مبدأ تحديد الأجر عن طريق التفاوض يعتبر هذا الأسلوب الأكثر شيوعا في مختلف تشريعات العمل المقارنة الحديثة، إذ يتم تحديد الأجر، إما في إطار عقد العمل الفردي بين العامل وصاحب العمل وذلك بالتفاوض حول الأجر الأساسي ومختلف التعويضات الملحقة به مع احترام الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، وإما عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل، حيث تدخل عملية تحديد الأجر ضمن الصلاحيات الممنوحة لممثلي العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاق الجماعي إلى جانب صلاحيات تحديد وضبط شروط العمل والحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل.

وقد اعترف المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بفعالية ونجاعة مبدأ التفاوض حول تحديد الأجر، إذ منح بنص المادة 120 من ذات القانون، صلاحيات واسعة للاتفاقيات الجماعية لتحديد وتنظيم الأجر الأساسية للعمال، انطلاقا من الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، وكذلك مختلف التعويضات والمكافآت المقررة للمردود الفردي والجماعي. ويمثل هذا الاتجاه في تحديد الأجر الأسلوب العملي الأكثر مرونة الذي يستجيب للظروف والمتغيرات الاقتصادية والمالية الخاصة بصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة.¹

ثانيا: الضمان الاجتماعي

يدل مصطلح الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية على إجراءات التكفل بالأخطار الاجتماعية، التي قد تصيب الإنسان وتخفف من عبء الحاجة الاجتماعية التي تهدد أمنه الاقتصادي، مصطلح الضمان الاجتماعي و التأمين الاجتماعي مترادفين من حيث التطبيق العملي تستعمل معظم التشريعات العربية المصطلحين للدلالة على نفس

¹ راجع المرسوم 82 / 356 المذكور سابقا.

المضمون من بينها المشرع الجزائري (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال
الأجراء و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء) .
غير أن المدلول القانوني يختلف من حيث مصدر كل منهما، فمصطلح الضمان
الاجتماعي مصدره ألمانيا و الولايات المتحدة الأمريكية، و يعني تغطية جميع الأخطار
الاجتماعية بتمويل واحد بينما مصطلح التأمينات الاجتماعية مصدره فرنسا، ويدل على
تغطية الأخطار الاجتماعية فقط التي تعتمد على التمويل، أما الأخطار الأخرى فتتغذى
بصيغ مختلفة في إطار المساعدة الاجتماعية أو التضامن مما يجعل مصطلح الضمان
الاجتماعي أوسع نطاقا من مفهوم التأمينات الاجتماعية ترتبط فكرة الضمان الاجتماعي
بالحد من الأخطار الاجتماعية التي تصيب الفرد أو عائلته عرف المسلمون نظام التأمين
التكافلي الذي يفرض على الدولة تغطية نفقات كل فرد لم يعد قادرا على العمل من بيت مال
المسلمين¹.

1:نشأة الضمان الاجتماعي: مصطلح التأمين الاجتماعي سبق في ظهوره مصطلح

الضمان الاجتماعي، لكنه كنظام قانوني يبقى حديث النشأة.

إذ بدأت ملامحه الأولى تتشكل في النصف الثاني من القرن 19 ، لكنه تطور مع بداية
القرن العشرين عقب الأزمة الاقتصادية سنة 1929 ثم اتسع نطاقه تدريجيا بعد الحرب
العالمية الثانية. كانت البداية بالتعاضديات العمالية (Les mutuelles) كأهم صيغة
تستهدف تحقيق الأمن الاجتماعي للعمال.

¹أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية،ديوان المطبوعات
الجزائرية،1998،ص38.

بدأت الفكرة في إحدى الشركات الخاصة ثم توسعت لتشمل جميع المؤسسات الاقتصادية و الصناعية خاصة في قطاع البناء لتغطية نفقات العمال عند تعرضهم إلى إصابات العمل خاصة، والمرض و العجز و الشيخوخة و حتى الوفاة في مرحلة لاحقة. اكتست التعاضديات أهمية كبيرة وشكلت إلى جانب النقابات العمالية مجموعة ضاغطة تبنتها الحكومات بمختلف توجهاتها الإيديولوجية، بغرض سحب هذا الامتياز من النقابات وتنظيمه من طرف الدولة الأهداف و غنيات مختلفة حسب كل نظام تحولت فكرة التأمينات الاجتماعية إلى نظام قانوني يهدف إلى وضع مجموعة تدابير لتخفيف عواقب الأخطار الاجتماعية التي تهدد الأفراد، بدل الإجراءات السابقة التي اقتصررت على ضمان ديمومة الخدمات الاجتماعية وعدم تناسبها مع حجم الخطر الاجتماعي عبر صيغ التأمين عن الأخطار الاجتماعية المختلفة أنشأت لهذا الغرض هيئات خاصة، كالتأمين المدني الخاص الذي يستهدف تحقيق الربح أكثر من تحسين الوضعية الاجتماعية للمؤمنين و نظام المساعدة الاجتماعية الذي أرهق الدولة اقتصاديا، و التعويض على أساس قواعد المسؤولية المدنية التي لم تعد صالحة لتبرر التعويض عن الخطر الاجتماعي.¹

كانت ألمانيا أول بلد باشر نظام قانوني خاص للتأمينات الاجتماعية منذ سنة 1881 عبر مراحل مختلفة عبر إصلاحات (Bismarck) على أساس مبدأ التأمين، التي توجت بظهور أول قانون للتأمينات الاجتماعية سنة 1883 تبعته عدة نصوص تنظيمية أخرى حول تعويض إصابات العمل 1884 و العجز و الشيخوخة 1889 و التأمين على البطالة سنة 1929 بينما أسس هذا النظام في بريطانيا على يد (Beveridge) سنة 1941، الذي أقامه على مبدأ المساعدة، حيث كان يمول من الاقتطاع الضريبي، لتغطية أكبر عدد من

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص38.

السكان لمواجهة الأخطار الاجتماعية سرعان ما انتشر هذا النظام في معظم الدول الأوروبية.

أما في الجزائر تأسس نظام الضمان الاجتماعي سنة 1949، قام على مبدأ التأمين و كرس النظام لصالح العمال مقابل الاقتطاع من أجورهم شهد عديد الإصلاحات منذ الاستقلال، وسعت من نطاق التغطية الاجتماعية لتشمل أكبر عدد من السكان وإدماجهم في النظام لتحقيق هذا الهدف، أنشأت السلطات العامة مكونات أخرى في نظام الحماية الاجتماعية مرافقة لنظام التأمين الجاري به منذ عام 1949، مما أسهم في تغيير طبيعة نظام الحماية الاجتماعية الجزائري.

يتميز نظام الحماية الاجتماعية الجزائري بالتناقضات المختلفة، متمثلة في أولويات سوق العمل و مكافحة الفقر و حماية الفئات المهنية و الفوائد العالمية المرجوة و البحث عن المساواة. أدى الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق و صعوبة تحقيق العمالة الكاملة إلى ظهور أشكال معينة من النشاط الموازي غير الرسمي في سوق العمل. إن تهرب تلك الأعداد من السكان من دفع مساهماتهم إلى الضمان الاجتماعي، بالمقابل هم يستفيدون من الرعاية الصحية المجانية، شكل عبأ اجتماعيا واقتصاديا على الدولة والمجتمع.¹

2: مميزات التأمينات الاجتماعية

تقوم التأمينات الاجتماعية على أساس الخطر الاجتماعي، تغطية كل ما يصيب الفرد من الناحية اجتماعيا و صحيا ونفسيا و يؤثر على مركزه الاقتصادي (نقص أو القطاع الدخل المرض العجز الشيخوخة، الوفاة، زيادة الأعباء العائلية بالزواج والولادة ..).

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص38.

- تحقيق الأمن الاجتماعي للعمال وليس تحقيق الربح.
- تمويل تشاركي بين المنتفعين والدولة وأرباب العمل لتغطية الأخطار الاجتماعية المؤمنة.
- نظام الزامي لجميع المكلفين لا يمكن الإعفاء منه.
- احتساب قسط الاشتراك على أساس أجر العامل بعض النظر على حجم التعويض أو قيمة الخطر الاجتماعي المؤمن عليه.

هذا النظام غير قادر على تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي لجميع الأفراد، بسبب مدى و حجم الأخطار الاجتماعية ظهرت الحاجة إلى نظام شامل يضمن تغطية جميع تلك الأخطار كانت الرؤية شاملة بصورة توحيد أنظمة التأمين الاجتماعي لتغطية جميع الأفراد ليس العمال فقط تأثرت كثير الدول بالنظام الألماني و حرصت على إلزامية الضمان الاجتماعي، والزاما بالمعاهدات والاتفاقيات الدولية التي نصت عليها منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمستويات الدنيا للتأمين الاجتماعي و إجبارية التأمين وكيفية التمويل و إدارة الأجهزة المكلفة بالتأمين..¹

3: نطاق الضمان الاجتماعي: يتعلق بتطبيقه سواء من حيث القانون والأشخاص والأخطار المؤمنة.

أ: مصادر قانون الضمان الاجتماعي : الدستور الموثيق والاتفاقيات الدولية و الثنائية المصادق عليها، قوانين الضمان الاجتماعي، قانون العمل القانون المدني الاجتهاد القضائي

¹ السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص135.

المصادر المهنية (العرف، و الاتفاقات الجماعية للعمال والأنظمة الداخلية للمؤسسات) الاستفادة من نوعين من التعويضات حسب نوعية الخطر الاجتماعي:¹ التعويضات العينية: تشمل مصاريف العلاج (دواء الطبيب التحاليل الأشعة، النقل إلى المؤسسات العلاجية و الحمامات المعدنية). التعويضات النقدية:تعويض عن أيام توقف المؤمن عن العمل وانقطاع الأجر بسبب خطر اجتماعي .

ب: الفئات المستفيدة: يقصد به من التامين الاجتماعي و هم العمال والموظفون المؤمنون كل شخص بتقاضي أجرا أو راتبا مهما كان نوعه (شهري يومي، سلوى بالقطعة) مقابل عمل أو وظيفة لمصلحة شخص آخر طبيعي أو معنوي و يكون مسجلا بصفة تلقائية أو إجبارية لدى هيئات التأمين.

المستخدمون أو أرباب العمل الذين يمارسون نشاطا لمصلحتهم الخاصة (الحرفي و التاجر و المقاول و أصحاب المهن الحرة).

ذوي حقوق المؤمن: الزوجة والأبناء تحت السن القانونية والآباء المكفولين و أي فرد آخر تحت كفالة المؤمن.

الفئات الخاصة: الطلبة أو المتربصين وشبه الأجراء (كالفنانين والحمالين والسائقين و غيرهم و كل فرد ليس من الفئتين الأولى والثانية المجاهدين و أبناء الشهداء).

ج:نطاق الضمان الاجتماعي من حيث الأخطار المؤمنة : أخطار اجتماعية تحد من قدرات الفرد و تؤثر على وضعه الاقتصادي و هي الأخطار المهنية التي تصيب العامل وتؤثر على قدرته على العمل (حوادث العمل و الأمراض المهنية العجز الشيخوخة البطالة

¹ السيد عيد نايل،مرجع سابق،ص135.

الأخطار الصحية (المرض والعجز غير المهني الوفاة المنح العائلية)، و أخطار تخص المرأة العاملة (عطلة الأمومة)، ثم أخطار اجتماعية كالفقر و الحاجة تغطي بنفقات خاصة (منحة التمدرس).¹

آليات التكفل بالأخطار الاجتماعية يتعين على كل شخص مستفيد يحمل صفة مؤمن أن ينتسب إلى هيئات التأمين المكلفة بتسيير الأخطار الاجتماعية طبقا للقانون أن يدفع الاشتراكات المقررة على كل مكلف سواء المؤمن و رب العمل الذي يقتطعها من أجره العامل على المستخدم التصريح بالخطر الاجتماعي لدى هيئات التأمين في الأجل المحددة حتى يتم التكفل بالعامل.

4: تطور نظام الضمان الاجتماعي : شهد ميلاد نظام الضمان الاجتماعي بالجزائر واستمر

العمل به الى ما بعد الاستقلال مباشرة.

- 1920 وضع نظام قانوني لحوادث العمل.

- 1940 تطبيق نظام المنح العائلية.

- 1945 قرار رقم 45/49 تنظيم هيئات الضمان الاجتماعي بالجزائر.

- 1950 تأسيس ثلاثة صناديق جهوية اضافة الى الصندوق المركزي بالعاصمة.

- 1950 انشاء صندوق تامين عمال البناء والأشغال العمومية.

- 1953 انشاء صندوق التامين على الشيخوخة.

- 1958 قانون الشيخوخة لفئة غير الأجراء.

بعد الاستقلال مدد العمل بالقوانين الفرنسية، و توالت اصلاحات منظومة الضمان

الاجتماعي بالجزائر في مراحل متباينة:¹

¹سعداوي كمال، محاضرات في مقياس منازعات العمل والضمان الاجتماعي، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، كلية

الحقوق، 2019-2020، ص 20

- 1962 قرار ادارة وتسيير الصناديق و تعيين المدراء والموظفين و وضع النظام الداخلي.
- 1963 اعادة تنظيم المجلس الاداري للصناديق.
- 1964 إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- 1965 مرسوم يحدد تشكيلة المجلس الاداري.
- 1970 مرسوم رقم 70/116 يحدد انشاء 06 صناديق تغطي 06 أخطار رئيسية.
- 1971 ادخال التأمينات الفلاحية.
- 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية
- 12/83 المتعلق بالتقاعد
- 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية
- 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
- 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
- المرسوم رقم 223/85 المتعلق بتنظيم الصناديق حيث قلصت إلى صندوقين فقط
الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNASAT و الصندوق الوطني للتقاعد
.CNR
- حيث اعتبرت الصناديق مؤسسة طبيعتها القانونية. عمومية ذات طابع اداري تسيير عن
طريق مجلس اداري 1986 تشكيل أول مجلس اداري الذي حمد و لم يعمل به بسبب
تناقضات في كيفية تسيير الصناديق مع ذات تسيير خاص.

- القانون رقم 01/88 المتعلق بالمؤسسات العمومية الذي اعتبر صناديق الضمان الاجتماعي هيئات عمومية.

- المرسوم رقم 07/92 يحدد الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي باعتبارها مؤسسات تتمتع بالاستقلال المالي والاداري و تسيير عن طريق مجلس اداري تحت وصاية الوزارة المكلفة بالضمان الصندوق الوطني للتقاعد الاجتماعي: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS .

- الصندوق الوطني للتقاعد CNR. الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء -CASNOS .

046/91 مرسوم يحدد تشكيل المجلس الاداري.

10/94 تاسيس التقاعد المسبق.

11/94 تأسيس منحة البطالة.

1995 تأسيس الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC .

قطاع البناء والري والأشغال العمومية: 1998 CA.CO.B.A.T.P.H.¹

➤ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والعطل المدفوعة الأجر الناجمة عن سوء

الأحوال الجوية في 2006 الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي

CNRCSS الطبيعة القانونية للصناديق: الصناديق هي مؤسسات عامة ذات

طبيعة اجتماعية تدير مرافق عامة تسييرها مجالس إدارية مؤلفة من المؤمنين وأرباب

العمل، تخضع في علاقتها مع الغير إلى قانون خاص.

¹سعداوي كمال، مرجع سابق، ص 22

- بالتالي تخضع الوصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي تتمتع بإجراءات استثنائية في تحصيل ديونها. يعتبر أعوانها عمالا - ليسوا موظفين - يخضعون إلى قانون العمل واتفاقيات عمل جماعية، و تعيين مدراءها العاميين ومدراء الوكالات يتم بموجب مراسيم ما يصدر عنها من قرارات تحكمه إجراءات خاصة حتى تكون قابلة للطعن فيها أمام القضاء.
- **تمويل الصناديق:** الاشتراكات هي المصدر الرئيس لتمويل هذه الصناديق يتكفل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بتحصيلها، ثم يوزعها على صندوقي التقاعد والتأمين على البطالة.
- بينما يتولى الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء (CASNOS) تحصيل الاشتراكات بنفسه إلى حين تفعيل الصندوق الوطني المكلف بالتحصيل لجميع الصناديق.
- **طبيعة الاشتراكات:** ليست ضريبة لكونها ليست تصاعدية وفق الدخل و ليست رسما لكونها لا تفرض مقابل خدمة بل قسط خاص يكلف بدفعه العامل من أجرته و رب العمل.
- **قاعدة حساب الاشتراكات:** يعتمد في اقتطاع أقساط التأمين على وعاء الاشتراك الذي يرتبط بالأجر الذي يتكون من الأجر القاعدي، مضافا اليه جميع المنح والعلاوات المتعلقة بإنتاجية العامل (منحة المنطقة علاوة الأقدمية، منحة المردودية)، وعاء الاشتراك التعويضات ذات الطابع الاجتماعي لا يتضمن كمنحة النقل، منحة السلة أو الاطعام أو العائلي كالممنح العائلية، منحة الأجر الوحيد أو التعويضات الاستثنائية كمنحة الإحالة على التقاعد).

تحدد نسبة الاشتراكات بموجب مرسوم و تقدر حاليا بنسبة: % 35 تقطع من الأجر الخاضع لاشتراك العامل، موزعة كما يلي:¹

25.5% من أجر العامل يتحمله رب العمل.

0.13% خاصة بالمستخدمين الذين ينشطون في قطاع البناء والأشغال العمومية فقط.

09% من الأجر الخاضع للاشتراك يتحمله العامل يقطع مباشرة من أجره.

0.5% يتحملها صندوق معادلة الخدمات الاجتماعية FNPOS

توزيع نسبة الاشتراكات تمول الاشتراكات المحصلة الأخطار المؤمنة التي يستفيد منها المؤمنين و توزع من طرف المديرية العامة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية مجموع الاشتراكات المحصلة على المستوى الوطني من بالنسب التالية حسب الأخطار المقررة والمحددة بموجب القانون كما يلي:²

الأخطار المؤمنة	حصة المستخدم	حصة العامل	FNPOS	المجموع
تأمينات اجتماعية (مرض، أمومة، عجز)	12.5	1.5	-	14
حوادث العمل	01	0	-	1
التقاعد	8.5	5.5	-	14
التقاعد المسبق	1	0.5	-	1.5
البطالة	2.5	1.5	0.5	04
المجموع	25.5	09	0.5	35

¹ سعداوي كمال، مرجع سابق، ص 23.

² سعداوي كمال، مرجع سابق، ص 23.

5: منازعات الضمان الاجتماعي

أ: المنازعات العامة

تخص الخلافات التي قد تنشأ بين هيئة الضمان الاجتماعي من جهة و بين المؤمنين المستفيدين أو ذوي حقوقهم والمستخدمين من جهة أخرى، حول قرارات صادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي تكيف حادث العمل، رفض التعويض للمصاريف العلاجية نظرا لطلبها خارج الآجال القانونية، توقيع غرامات مالية على رب العمل..... تشمل منازعات عامة طبية و تقنية ذات طابع طبي.¹

إجراءات تسوية المنازعات العامة: تمر الإجراءات بمرحلتين أساسيتين:

✓ التسوية الودية الداخلية: يجب على كل متضرر من قرار هيئة الضمان الاجتماعي في إطار المنازعات 8.5% 1% 2.5% 25.5% التقاعد المسبق البطالة المجموع العامة أن يقدم طعنا إلى اللجنة المحلية للطعن الموجودة في كل وكالة ولائية للضمان الاجتماعي، فلا يعتبر هذا الطعن تظلما مسبقا بمفهومه العام في القانون الإداري هذه اللجنة مستقلة من حيث تشكيلاتها، و تتخذ من وكالة الضمان الاجتماعي مقرا لها تسهيلا للاتصال بها. إذا رفضت اللجنة المحلية الطعن أو لم يلب قرارها تطع المؤمن، الذي يمكنه التظلم ضد القرار أمام اللجنة الوطنية للطعن المشكلة على مستوى المديرية العامة بالعاصمة.

يمكن أن يكون قرار المديرية العامة موضوع طعن قضائي أمام القسم الاجتماعي

بالمحكمة المختصة إقليميا كقاعدة عامة - و أمام القسم المدني والجزائي و المحكمة الإدارية في حالات خاصة استثناء - بعد استنفاد الاجراءات الودية للطعن إذا لم يلتزم

¹ المادة 15 من قانون 08/08.

المؤمن بإجراءات التسوية الداخلية لا يمكنه مبشرة الطعن القضائي، و يكون الجزاء عدم قبول الدعوى القضائية طبقا للمادة الرابعة من القانون 08/08.

اختصاص اللجنة تدرس و تبت اللجنة في طعون المؤمنين أو المكلفين بشأن قرارات هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بالأداءات العينية أو النقدية المستحقة للمؤمنين و ذوي حقوقهم في حالات المرض، الولادة، الوفاة، المانع العائلي للمؤمن، معاش التقاعد.

تبت في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات وغرامات التأخير و الاشتراكات، في أجل 30 يوما من تاريخ استلامها للطعن، بينما طلبات الإعفاء من الزيادات أو غرامات التأخير التي لا يزيد مبلغها عن 1000.00 دج، تختص اللجنة بالنظر فيها كأول درجة.

يتقدم المؤمن بطعنه بموجب طلب كتابي عادي يوضح فيه أسباب الطعن يودعه لدى أمانة اللجنة مقابل تسليمه وصلا أو إشعارا بالاستلام أو برسالة موصى عليها مع العلم بالوصول خلال مدة 15 يوم من تاريخ بالقرار محل الطعن احتساب المواعيد و الأجل من النظام العام لا يمكن التساهل معها تبت اللجنة في الطعن خلال 30 يوم ابتداء من تاريخ استلامه وتبلغ المؤمن المعني بقرارها وجوبا الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي من المؤمن أمام اللجنة المحلية يوقف تنفيذه، إلى أن يتم الفصل النهائي فيه، إلا في حالتي عدم التصريح بالنشاط أو عدم طلب الانتساب المادة 19 من القانون 08/08 .

✓ اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق : بعد أن يخطر المؤمن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو يودع طعنه بالاستئناف مباشرة لدى أمانة اللجنة مقابل استلام وصل إيداع.

لكن في حالة عدم رد اللجنة المحلية على الطعن، يمكن للمؤمن الاستئناف في أجل 60 يوما من تاريخ إخطار اللجنة المحلية (المادتان 4 و 10 من قانون 08/08).

تتظر هذه اللجنة في جميع طعون الاستئناف ضد القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية للطعن. تعمل اللجنة على مراجعة قرارات اللجان المحلية للطعن، إما بتأكيدا أو إلغاءها إذا كانت مخالفة لتشريعات الضمان الوطنية على الاجتماعي السارية (القانون 08/08، المادة 11 و المرسوم التنفيذي رقم 08/416 المادة 2) بعد النظر للجنة في الطعون - ما عدا تلك المتعلقة بطلبات الاعفاء من الزيادات أو غرامات التأخير التي لا يزيد مبلغها عن 10000.00 دج - في أجل 10 أيام من تاريخ الفصل فيها، على أن تبلغ المعني بواسطة أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي المعتمدين أو برسالة موصى عليها مع العلم بالوصول¹.

ب: المنازعات الطبية

منازعات يكون سببها قرار صادر من الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي يتعلق الوضعية الصحية للمؤمن أو ذوي حقوقه (كقرار رفض عطلة مرضية، أو رفض الوصفة العلاجية. إجرائين اثنين طبقا للباب الثالث من العجز الناتج من مرض مهني أو حادث عمل). تخضع هذه المنازعات إلى إجراء القانون 08/08، من خلال هيئتين متكاملتين (الخبير الطبي و لجنة تقييم العجز)..

1. الإجراءات تسوية المنازعات الطبية : تسوى باتباع المؤمن الإجراءات محددة، إذا أصدر الطبيب المستشار قرارا يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن، إذا كان وضعه ضمن الحالة العامة، عليه أن يقدم طلب إجراء خبرة طبية الحسم خلافه مع هيئة الضمان الاجتماعي و يعتبر قرار الخبير ملزما للطرفين.

¹ المادة 15 من قانون 08/08

- على الهيئة الاستجابة لطلب المؤمن باختيار الطبيب الخبير بالاتفاق بينهما، خلال سبعة أيام ابتداء من تاريخ استلامها الطلب.
- يعين الطبيب الخبير من بين أعضاء القائمة التي تعدها وزارتي الصحة و العمل والشؤون الاجتماعية، بعد الاستشارة الملزمة من مجلس أخلاقيات الطب.
- تقترح الهيئة كتابة على المؤمن ثلاثة أطباء خبراء من وإلا أصبحت الهيئة ملزمة برأي الطبيب المعالج، بالمقابل على المؤمن و خلال ثمانية أيام إعلان قبوله أو رفضه الأطباء المقترحين وإلا عليه القبول بالطبيب الخبير الذي تعينه الهيئة تلقائيا.

2. في حال عدم الاتفاق

- على اختيار الطبيب الخبير خلال المهلة المحددة بثلاثين يوم ابتداء من تاريخ إيداع الطلب تعين الهيئة فورا و تلقائيا الطبيب الخبير من ضمن القائمة المذكورة أعلاه تطبيقا للمادة 21 من القانون 08/08 الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز إذا كانت الحالة للصحية للمعنى ترتب عنها عجز تفوق نسبته 10% بسبب حادث عمل أو مرض مهني أو مرض مزمن، فحتم الخلاف أو الاعتراض المتعلق بنسبة العجز يرفع بموجب مكتوب و يرسل برسالة موصى عليها، إلى اللجنة الولائية للعجز المشكلة على مستوى كل وكالة للضمان تاريخ استلامه لقرار الهيئة تصدر اللجنة الولائية قراراتها خلال 20 يوم المادة 34 من القانون (08/08) ، يتم الطعن فيها أمام القضاء خلال 30 يوم من تاريخ استلامها للطعن (المادة 14 من للمؤمن اللجوء إلى القضاء. طعن مكتوب و الاجتماعي خلال 30 يوم من القانون 10/99 و المادة 35 من القانون 08/08). إذا استمر الخلاف يمكن للمؤمن اللجوء إلى القضاء.¹

¹ سعداوي كمال، مرجع سابق، ص 23.

ج: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

خلافات تثور بين هيئة الضمان الاجتماعي و بين الهيئة مقدمة العلاج عيادات طبية (عيادات تصفية الدم، أمراض السرطان أو الصيادلة أو المؤسسات الصحية الاجتماعية كالحمامات المعدنية، مؤسسات إعادة التأهيل الوظيفي)، المتعاقدة مع هيئات الضمان الاجتماعي طبقا للقانون.

تتأسس لجنة وطنية وحيدة للطعن مقرها وزارة العمل و الضمان الاجتماعي مكلفة بحل الخلافات بين هيئة الضمان الاجتماعي والمؤسسات الصحية المتعاقدة قبل اللجوء إلى القضاء. تتألف من: أطباء تابعين لوزارة الصحة ، أطباء من هيئة الضمان الاجتماعي أطباء من مجلس أخلاقيات الطب.

تتولى اللجنة الوطنية مهمة البت ابتدائيا ونهائيا في أي تجاوز صادر عن هذه المؤسسات، تتضمن زيادة في النفقات التي قد تتكبدها هيئة الضمان الاجتماعي. حيث تتخذ اللجنة الوطنية أي إجراء يمكنها من إثبات تلك الوقائع أو المخالفات، كتعيين خبير أو عدة خبراء و اتخاذ ما تراء ضروريا كسماع المعني بالأمر (المادتان 40 و 41 من القانون 08/08).

يجب على هيئة الضمان الاجتماعي إخطار اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي خلال 6 أشهر الموالية لتاريخ اكتشاف التجاوز على أن يكون الإخطار في حدود السنتين من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف. يتضمن الإخطار تقريرا مفصلا لطبيعة التجاوز و مبالغ النفقات المترتبة عنها مع دعم التقرير بكل الوثائق التي تدعمه (المادة (42) يتم تبليغ قرارات اللجنة إلى هيئة الضمان الاجتماعي و إلى وزارة الصحة و مجلس أخلاقيات الطب (المادة (43) يفصل القضاء المدني والجزائي في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

➤ **القضاء المدني**: يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تنتفع دعاوى قضائية لإثبات المخالفات أو الأخطاء التي قد يرتكبها الأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان و القابلات بمناسبة أداء عملهم، استنادا للمادتين 123 و 124 من القانون المدني إن من شأن تلك المخالفات والأخطاء أن تكبد الهيئة خسائر مالية كبيرة.

➤ **اختصاص القضاء الجزائي**: أشار قانون العقوبات في المواد 126 - 134 للمسؤولية الجزائية لهؤلاء الممارسين عن الأخطاء أو البيانات الكاذبة حول مصدر المرض أو العاهة أو سبب الوفاة أو المحاباة أو تسليم شهادات المادة (3/233).¹

ثالثا: الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة

تمثل الأحكام والقيود المتعلقة بمدة العمل والعطل المختلفة، أهمية بالغة في تنظيم مجال العمل وضبط شروطه، حيث تتولى الدول وضع هذه المبادئ والأحكام عن طريق النصوص القانونية والتنظيمية، بينما تترك بعض الجوانب التفصيلية الأطراف علاقة العمل التي تضعها وفقا لما يتلاءم مع طبيعة العمل القطاع النشاط المعني.

1: مدة العمل: يقصد بالمدة القانونية للعمل، تلك المدة أو الفترة الزمنية المحددة التي يلتزم العامل بقضائها في العمل، تنفيذ للمهام والواجبات المرتبطة بمنصب العمل، ومن ثم فإن مدة العمل تندرج في إطار الضوابط التي تدخل في تشكيل الظروف والشروط العامة للعمل، سواء ما ارتبط منها بالعامل أو بصاحب العمل، وهو ما دفع الدول إلى التدخل من أجل فرض تنظيم قانوني لأوقات العمل عن طريق تحديد حد أقصى لساعات العمل بما يحقق مصلحة العامل ويعمل على إزالة التناقض بين مصالح طرفي علاقة العمل.

¹سعداوي كمال، مرجع سابق، ص 24.

ولم تكن مدة العمل تخضع لأي تحديد قبل التدخل التشريعي للدولة وفي قل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه، حيث كانت الساعات المنقضية في العمل، تتراوح ما بين 12 و 16 ساعة في اليوم. غير أن النضال المستمر للطبقات العمالية، وانتشار موجة المطالبة بتحقيق العدالة في العمل، أدت إلى التدخل قانوني لتنظيم هذا المجال، سواء على الصعيد الدولي أو الوطني ففي فرنسا مثلا ثم أعقبه قانون آخر سنة 1936 ، يحدد المدة الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة، ثم رفضت إلى الا ساعة ويتجه التشريع الاجتماعي الحديث إلى تحديدها بكل ساعة في الأسبوع علما بالنسبة للجزائر، فقد صدر أول قانون يحدد المدة القانونية للعمل الأسبوعية سنة 1975 له حيث حددها في نص المادة الأولى منه بـ 44 ساعة أسبوعيا يسري على جمع قطاعات العمل الإدارية والاقتصادية والفلاحية باستثناء عمال الأرض الخاضعين لنص خاص اما قانون علاقات العمل فقد حدد مدة العمل الأسبوعي با 14 ساعة في ظروف العمل العادية ثم صدر قانون خاص بملة العمل حددها بـ 40 ساعة أسبوعيا تشمل جميع قطاعات العمل، باستثناء المستثمرات الفلاحية، حيث حددت عدة العمل المرجعية بـ 1800 ساعة في السنة موزعة على فترات حسب خصوصيات المنطقة والنشاط.¹

أما فيما يخص توزيع ساعات العمل يوميا، فقد حدده نص المادة الثانية فقرة ن من الأمر المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الصادر سنة 1997 المشار إليه، بخمسة أيام كاملة على الأقل، وهو ما يتلاءم مع مختلف الأعمال والأنشطة، حيث تقوم المؤسسات باختيار التوزيع الذي يتناسب مع طبيعة نشاطها، على أن لا تتجاوز مدة العمل الفعلي 12 ساعة في اليوم (المادة 7 منه).

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص164.

وقد رخص القانون كذلك للمؤسسات التي تعمل بنظام الدوام المستمر، تخصيص فترة راحة للعمال في مكان العمل لا تتجاوز ساعة واحدة تعتبر نصف ساعة منها فترة عمل مقضيه في مكان العمل .

هذا ويمكن استثناء تغيير مدة العمل سواء بالزيادة أو بالنقصان حيث المدة قانونا بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتميز بفترات توقف عن العمل ويمكن أن تخفض بالنسبة للأشغال الخطرة أو الشاقة والتي يترتب عليها بذل جهد عصبي وبدني، شاق مثل عمال المناجم والمحاجر وغيرها من النشاطات المشابهة وقد أحال التشريع على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لتحديد قائمة المناصب المعنية لتوضيح مقدار الزيادة أو النقصان لكل منصب عمل.

وعليه فإن التحديد القانوني للحد الأقصى للمدة الأسبوعية للعمل واعتبارها من مسائل النظام العام، يعكس الأهمية المهنية والاجتماعية لهذا التحديد بالنسبة للعامل، مما استدعى ضرورة تنظيم المسائل المرتبطة بالمدة القانونية للعمل كما هو الحال بالنسبة لتنظيم العمل الليلي، وتقرير بعض الحقوق الخاصة بنظام العمل بالأفواج المتعاقبة نظرا لاختلاف أوقات العمل، وكذلك اعتبار اللجوء إلى الساعات الإضافية أمر استثنائي، مع وجوب منح تعويض خاص بهذه الساعات.

2: العطل والراحات المختلفة

لقد أدى الاهتمام المتزايد لتشريعات العمل المقارنة الحديثة، بالجوانب الاجتماعية والصحية للعمال، إلى تقرير مجموعة من الأحكام والنصوص تتعلق بفترات للراحة المتنوعة،

منها ما هو أسبوعي، ومنها ما هو سنوي، والبعض الآخر تقرر المناسبة الأعياد الدينية والوطنية.¹

• **الراحة الأسبوعية:** لقد تقرر في جميع الأنظمة القانونية الحديثة فترة راحة الأسبوعية تشمل جميع الفئات العمالية في مختلف الأنشطة والأعمال، من بينها وتشريع الجزائري الذي اعتمد في جميع النصوص القانونية المتعاقبة مبدأ الزامية التمتع براحة أسبوعية لجميع العمال، منها نص المادة 33 من قانون علاقات العمل العالي التي قضت بمنح العمال يوم كامل للراحة في الأسبوع يتجدد بصفة دورية. وقد حدة يوم الجمعة للتمتع بالراحة الأسبوعية كميناً عام، إذ ترد عليه بعض الاستثناءات تجيز تاجيل يوم الراحة إلى يوم اخر مثل حالة العمل التناوبي حيث تعمل بعض المؤسسات بهذا النظام نظرا لطبيعة نشاطها الخاص، فتندمج الراحة الأسبوعية مع العمل التناوبي لتصبح راحة تناوبيه.

• **العطلة السنوية** لم تكن الراحة الأسبوعية وحدها كافية لإزالة آثار التعب بجميع مظاهره النفسية والفيزيولوجية، حيث تقرر مبدأ اعتماد العطل السنوية المدفوعة الأجر سواء على الصعيد الوطني أو الدولي . فقد نصت التوصية رقم 37 لسنة 1954 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، على منح العمال البالغين عطلة سنوية أمنها الأدنى أسبوعين في نهاية كل سنة من الخدمة دون احتساب الإجازات المرضية ونجازات حوادث العمل، على أن يستفيد القاصرين ممن هم دون الثامنة عشرة من عمرهم من عطلة أطول.

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص166.

- العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر إضافة للعطل والغيابات الخاصة السابقة الذكر يمكن أن يستفيد العامل من غيابات غير مدفوعة الأجر، وذلك لأسباب عديدة قد تضطره للتوقف مؤقتا عن تنفيذ العمل، مثل المشاركة في دورات رياضية أو علمية وقد أكد قانون علاقات العمل، على الطابع الاستثنائي لهذه الغيابات، إذ أخضعها للسلطة التقديرية لصاحب العمل، وحسب الشروط المحددة في النظام الداخلي عموما، تبرز الحكمة من وضع الأحكام والقيود المتعلقة بمدة العمل والعطل.¹

¹بشير هدي،مرجع سابق،ص168

المحاضرة السادسة: نزاعات العمل الجماعية

أولا: اتفاقيات العمل الجماعية والهياكل النقابية

❖ اتفاقيات العمل الجماعية

إن التفاوض الجماعي من أجل إعداد و تأسيس اتفاقية جماعية يعتبر كطريقة لصنع القرار تجمع ما بين الممثلين النقابيين وممثلي أرباب العمل، هدفه الرئيسي هو الضبط الملموس و التطبيق الفعلي لمجموع القواعد التي تحدد النظام القانوني لعلاقات العمل إجراءات و شروط العمل و تنظيم العلاقات بصفة عامة داخل المؤسسة كما أن الاتفاقية الجماعية هي آلية أو ميكانيزم ضروري ألح عليه و فرضه التغيير الهيكلي في التنظيم، من أجل اختزال الفجوة و تقريب الهوة بين أطراف علاقة العمل والعمال صاحب العمل من خلال خلق مجموعة من القواعد والضوابط التي تحدد سلوك الطرفين، و تنظيم سير العمل وعلاقاته داخل أي تنظيم اجتماعي، و باعتبار المؤسسة الصناعية من أكثر التنظيمات الاجتماعية تعبيرا عن واقع الحياة المهنية و لا سيما تلك العلاقات التي تتشكل بين الفاعلين داخلها، فإن وجود و تأسيس الاتفاقية الجماعية يصبح إلزامي و ضروري لضبط حدود نشاط و سلوك كل طرف فاعل اتجاه الطرف الآخر داخل هذه المؤسسة الصناعية، ومنه سنحاول في هذا الفصل توضيح بعض الجوانب المتعلقة بالاتفاقية الجماعية، حول تعريفها و محتواها الأطراف الفاعلة فيها، خصائصها ، أهميتها أركانها، وأخيرا الإجراءات الواجب اتخاذها لتنفيذها.¹

¹بشير هدي، مرجع سابق، ص168

1: تعريف الاتفاقية الجماعية و الأطراف الفاعلة فيها ومحتواها

إن التغيرات المختلفة التي شهدتها المؤسسات الصناعية، وعلى وجه الخصوص تلك التي مرت بها الحياة المهنية داخلها، قد أفرزت جملة من المفاهيم الجديدة التي لم تكن متداولة من قبل و تعتبر الاتفاقية الجماعية من أهم المفاهيم التي عرفت مرحلة تأسيس العلاقات الصناعية خاصة على المستوى التشريعي.¹

➤ حسب التشريع الجزائري.

يمكن استنباط مفهوم الاتفاقية الجماعية حسب التشريع الجزائري من المادة 114 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 و التي تنص على : الاتفاقية الجماعية هي اتفاق مدون يتضمن ممارسة الحق النقابي 14 مدة الاتفاقية و كفاءات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها تعتبر هذه العناصر أهم المواضيع التي تناقشها أو تعالجها الاتفاقيات الجماعية على مستوى المؤسسات المستخدمة.

ما يمكن أن نستشفه ضمنا من خلال مفهوم الاتفاقية الجماعية غالبا أن مضمونها مرتبط بوجود موضوع التفاوض الجماعي أو المفاوضات الجماعية لأن هذه الأخيرة المفاوضات غالبا ما تنتهي بإرساء قواعد و لوائح مشتركة بين الطرفين والمستخدم الممثل النقابي للعمال تسجل فيما يعرف حاليا بالاتفاقية الجماعية. و يعرف التفاوض الجماعي كعملية إدارية في المؤسسات بأنه "إجراء حوار أو مساومة بين الإدارة والعاملين الذين يشتركون في المفاوضات، من خلال ممثلين عنهم يخولونهم صلاحية التفاوض و الاتفاق باسمهم .

¹ محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000، ص98.

و بهذا يكون عكس التفاوض الفردي الذي يتم عادة بين صاحب العمل و بين الفرد العامل دون بقية زملائه العاملين في المؤسسة.¹

كما يمكن تعريف المفاوضة الجماعية كذلك على أنها وسيلة للإقناع و التقريب بين مواقف الأطراف و مصالحهم من أجل الوصول إلى اتفاق يجمع كل الاهتمامات والشركاء على أساسها الوصول إلى عقد اتفاقيات تتضمن فوائد متبادلة اعتمادا على الحوار الذي يعد من أبرز سمات المجتمعات المتطورة و ذلك لما يهدف إليه خاصة فيما يتعلق بتتمية العلاقات الإنسانية و تدعيم البناء الديمقراطي وتقوية مشاركة الفاعلين الاجتماعيين يتبين من خلال التعاريف السابقة للتفاوض الجماعي أو المفاوضة الجماعية على أنها تعبر إلى حد ما عن حرية واستقلالية الأطراف في الاتفاق على أحكام وشروط العمل باعتبارها تقنية قانونية تحمل معها حتمية وضرورة وجودها على أساس أنها تصل في الأخير إلى اتفاقيات تظهر أهميتها من خلال كونها مصدر من مصادر تشريع العمل، كما أنها تقنية هادفة تزيد الوصول إلى خلق و استمرار فعلي لعلاقات العمل داخل المؤسسة من أجل إرساء الأمن و السلم الاجتماعي و المهني خاصة في حالة النزاع .

و هذا ما سوف نطرق إليه في النقطة الثانية و المتعلقة بأهمية الاتفاقية الجماعية

والتفاوض الجماعي عموما.

2: خصائص الاتفاقية الجماعية إن النقاش و الاجتماعات والأسلوب الحوارية في التعامل هي نتاج ضغط ظروف الواقع على الإنسان المعاصر، تتضح ملامح صورته وتحدد أبعاده من خلال مدى نجاعته داخل المؤسسات بشتى أنواعها وخاصة المؤسسة الصناعية التي اجتاحتها التكنولوجيا العصرية بسبب تطور الآلة و الثروة التقنية العلمية الحاصلة التي دفع

¹ محمد صغير بعلي، مرجع سابق، ص100.

ضربتها العنصر البشري والعامل و من خلال إحساسه بالاقتراب أمام منتوجه رخاصة نتيجة تقسيم العمل و التخصص الدقيق في المهنة، هذه الفجوة الهائلة تم تجاوزها النسبي من خلال التكتلات التي فرضتها الطبقة العاملة اعتمادا على الإضراب كأسلوب ثوري، هذا الأخير الذي تم القفز عليه و الارتقاء إلى أسلوب أكثر مرونة و ديمقراطية و هو أسلوب التفاوض والاتفاقيات الجماعية باعتبارها المضاد الحيوي لآفة عقود العمل الفردية والفردانية، أي الانتقال من عقد فردي إلى عقد أو اتفاق جماعي رو القوة تكمن في الجماعة وليس في الفرد، و من أهم خصائص أسلوب التفاوض و الاتفاقيات الجماعية نجد ما يلي:

تعتبر ميكانيزم مرن لصنع القرار، أي أنها تسمح للعمال بالمشاركة في صنع القرارات تسمح بتجسيد الأفكار الواسعة وإرساء العدالة الاجتماعية في الحياة المهنية تستطيع أن توفر الحماية الضرورية للعمال بميكانيزم القوة الجماعية التي من خلالها يمكن إحلال السلطة. آلية لإرساء آليات وتجنب الاضطرابات وإعادة الإدماج داخل المؤسسة وسيلة ديمقراطية اجتاحت علاقات العمل والعلاقات الهرمية (تقريب القاعدة من القمة) وسيلة لحل النزاعات تجمع بين الاختلافات والحاجات وتسهل عملية الاتصال بين الأطراف¹.

كما أنها تعبر عن وسيلة من وسائل العدالة الاجتماعية وضمان الحلول للعمال في ميدان العمل للأجور والعمل والتشغيل. مثل : الحد الأدنى تعالج مجموعة من عناصر وشروط ساعات العمل الخ، وانظر في هذا الشأن المادة 120 من القانون 90-11 و المتعلق بعلاقات العمل حول الموضوعات التي تعالجها الاتفاقيات الجماعية حيث أنها تنقسم إلى قسمين : أمور مادية تتعلق بالأجور التعويضات المكافآت النفقات، وأمر تنظيمية تتعلق بالتصنيف المهني، ساعات العمل فترة التجريب مدة العمل التغيب المصالحة

¹ راجع الله عبد القادر، محاضرات في قانون وعلاقات العمل، جامعة لونيبي علي ،البليدة2، 2020-2021، ص71.

الإضراب ممارسة الحقوق الخ. جعل المؤسسة مكيفة مع السلطة من أجل التجديد واستثمارا لفرص الجديدة و المختلفة لغد أحسن من أجل:

- حراك المعارف المعرفة كيف يكون العمل بين العاملين داخل المؤسسة .
- حراك المعارف بين المؤسسات والزيائن، المؤسسات و مراكز البحث.
- حركية الأجراء بين مناصب العمل الوظائف والمؤسسات.
- حراك ساعات العمل حسب الضرورة "الضرورة الاقتصادية والضرورة التكنولوجية".¹

3:أهمية الاتفاقية الجماعية أو الهدف من تأسيسها : تنتهي عادة المفاوضات الجماعية التي تتم بين أطراف علاقة العمل بوضع و إرساء قواعد و لوائح مشتركة تعرف بالاتفاقية الجماعية، أو الاتفاق المشترك، هذه الآلية تعتبر كمؤشر من مؤشرات الديمقراطية الصناعية و وسيلة من وسائل تنظيم شروط العمل داخل المؤسسات الاقتصادية.

تعتبر كذلك المفاوضات الجماعية فن من فنون الحياة اليومية، تتم على جميع المستويات يرتبط نجاحها أو فشلها بشخصية الشخص المفاوض وقدرته على الإقناع، من أجل إنتاج مفاوضة جماعية ناجحة ترضي مصالح كل الأطراف، فهي تعبر عن أسلوب ديمقراطي حضاري يحول الموفق الصراعي المتسم بالاختلاف الموجود بين الخصوم إلى موقف لا يتعدى أن يكون مجرد خلاف أو مشكلة بين الشركاء قابلة بأن تحل ، وعليه فلقد نشأت المفاوضات الجماعية كأسلوب حوارى للاتفاق حول شروط العمل و ظروفه و كبديل سلمى للإضراب باعتباره أسلوبا ثوريا من أجل الحفاظ على استمرارية العلاقات القائمة داخل المؤسسة و تجنب الاضطرابات.

¹ رايح الله عبد القادر، مرجع سابق، ص71.

وعليه فأهمية الاتفاقيات و المفاوضات الجماعية تكمن في كونها آلية نقابية سلمية تنتقل بالمجتمع العمالي إلى مستوى أرقى من الحوار و الاتصال، فهي تعتبر من أخطر وظائف النقابات الموجودة من أجل مواجهة استغلال الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج لتلك الطبقة المهمشة مما أدى بهذه الأخيرة للتكتل لحماية مصالحها بالدرجة الأولى و الحفاظ على وظيفتها وتحسين ظروف العمل و لا سيما الظروف الفيزيكية كالتهدية و الإضاءة .. الخ التقليل من ساعات العمل مع الزيادة في الأجور و منه رفع القدرة الشرائية فتحسين المستوى المعيشي من خلال الوصول إلى قواعد ضابطة لعلاقات العمل و الوصول إلى اتفاق مشترك (اتفاقية جماعية) يعمل على تقريب وجهات النظر وحل النزاعات، بالإضافة إلى أهميتها التشريعية باعتبارها تصل إلى قواعد تحكم سير العلاقات داخل المؤسسة . هذه القواعد واللوائح المشتركة بين الطرفين تجعل من الاتفاقية الجماعية أسلوبا مرنا قائما على الحوار والمناقشة في جو من التفاوض يتساوى فيه أو في إطاره كل من التنظيم النقابي وأرباب العمل وتعد هذه المساواة قائمة على حرية الرأي، هادفة بذلك إلى تحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة وترقية الموارد البشرية و الحفاظ على اليد العاملة بتقنيات أكثر تحظرا و أكثر ديمقراطية من شأنها أن تحفظ للعامل حياة.

فصل في المجتمع الصناعي، باعتبارها مؤشر من مؤشرات الديمقراطية الصناعية تهدف لتحقيق السلم الاجتماعي¹. تعتبر كذلك كتقنية مميزة لتنظيم المؤسسة فهي ليست أقل شأن أو أقل أهمية من قانون العمل فهي تتدخل كعلاج لإرساء قواعد الأمن بين الفئات العمالية و تعمل على الحد من النزاعات و بالتالي فهي تحافظ على بات العاهات بين الأطراف طول مدة صلاحيتها (الاتفاقية الجماعية) كما تظهر أهميتها كذلك في تحسين

¹ رابح الله عبد القادر، مرجع سابق، ص72

قانون العمل في حد ذاته خاصة عندما يكون التشريع غير كاف". و لقد أكد مفكر ايطالي بأن الاتفاقية الجماعية لها شكل العقد و روح القانون حيث أنها تفرض جانبا من أهميتها وقوتها في ميدان تطبيقها، وبالرغم من أسبقية القانون على المفاوضة الجماعية را، باعتبارها آلية تصل إلى تكوين الاتفاقية الجماعية و منه أسبقية القانون على الاتفاقية الجماعية و التي تعرف من خلاله، ولا تكون لها أي شرعية أو مصداقية إلا إذا تمت إجراءات تنفيذها وتطبيقها أو إعدادها اعتمادا على القانون العام الموجود. كما أنها ذات أهمية اجتماعية تخضع لها المئات و الآلاف من العمال و لا يتدخل المشرع إلا في الإطار العام لوضعها وإعدادها وأن لا يتنافى أي بند فيها مع القانون العام المعمول به. و بما أن القانون هو التعبير عن الإرادة العامة في إطار مجتمع ديمقراطي، و كل ما هو مؤسس قانونيا يترجم حاليا من خلال ما هو اجتماعي، فلقد قدم المشرع الحق في إجراء المفاوضات و تكوين اتفاقيات من خلال شعيم المفاوضات، لأن ما تصل إليه يعتبر قانون معترف به. وهكذا فالاتفاقية الجماعية والتفاوض بشأنها تتيح فرصة للتفاهم بين الشركاء الاجتماعيين من خلال تبادل الآراء و تقديم المقترحات و استئناف العمل، فهي بذلك وسيلة وقائية لتجنب وقوع النزاع وتعمل على تدعيم مكانة العامل بالمؤسسة و تعمل على إدماجه و تحسين علاقاته و مساهمته في تحديد شروط عمله، كما تعمل على ترقية العلاقات الإنسانية و بالتالي الزيادة في الإنتاج باعتبارها تقنية مرنة تراعي التغيرات التي يمكن أن تطرأ على المجالات الاجتماعية و الاقتصادية. وعليه فالاتفاقية الجماعية ومجال التفاوض الجماعي عموما، هو مؤشر من مؤشرات الاستقلالية النسبية عن الدولة، نظرا لأنها تخضع لإرادة كل من التنظيم النقابي و أرباب العمل.¹

¹ رابح الله عبد القادر، مرجع سابق، ص72

للاتفاق على كافة الأحكام و الشروط المنظمة للعلاقات داخل المؤسسة على أن لا تعارض أحكام القانون خاصة إذا تعلق الأمر بالحد الأدنى للأجور و ساعات العمل و هكذا، فهي تعبر عن وسط يوازن بين الأفكار المتعاكسة لقوتين اجتماعيتين رب العمل ووسائل الإنتاج و التنظيم النقابي و القوى البشرية، باعتبارها عملية مستمرة ودائمة تقوم على اللقاءات والاجتماعات من أجل الأخذ والرد لبحث مختلف المشاكل المتعلقة بظروف العمل إذا فهي آلية للحوار و النقاش، و هي ترمز كذلك إلى التفاعل بين أفراد جماعتين مختلفتي التكوين يتم الاتصال بينهما من خلال الحوار وتبادل المعلومات للتوصل إلى قرارات ملائمة و مناسبة لكليهما، و عليه فالاتفاقيات الجماعية أو تلك القرارات التي يصل إليها الشركاء تشير إلى قرارات جماعية قائمة على الحوار و المشاركة من أجل ضبط و تنسيق العلاقات خاصة بين أرباب العمل والتنظيم النقابي، وبذلك فهي مؤشر من مؤشرات الديمقراطية الصناعية من أجل إرساء السلم الاجتماعي داخل المؤسسات الصناعية واستقرار علاقات العمل داخلها.

تعتبر هذه الأركان بمثابة الأسس التي تقوم عليها عملية التفاوض الجماعي لأن هذه

لأركان تشير من الناحية النظرية إلى الشروط الواجب توفرها من أجل وجود الاتفاقية.¹

4: الإجراءات الواجب اتخاذها لتنفيذ الاتفاقية الجماعية : إن التحولات الاقتصادية

والاجتماعية التي يشهدها المجتمع تستوجب التطور والتغيير أيضا في القواعد المنظمة والمسيرة للعلاقات العمل و لا سيما لعملية التفاوض والاتفاقيات من أجل المحافظة على تماسك وقوة المؤسسات الصناعية التي يفترض تطورها لا مركزية القرار، و التي رفضت وفقا لهذه القواعد أي لقواعد علاقات العمل بشكل أو بآخر اتخاذ قرارات انفرادية دون

¹ راجع الله عبد القادر، مرجع سابق، ص77

مشاركة الطبقة العاملة العمال، و قد اتضح هذا الرفض من خلال ما يسمى؛ بالاتفاقيات الجماعية التي تنفذ على مستويات عدة انطلاقا من مستوى المؤسسة ومستوى أعلى درجة أي مجموعة أكبر من المؤسسة في مجال النشاط فرع أو قطاع النشاط أو في ما يخص المجال الإقليمي الذي يمتد من المستوى البلدي إلى المستوى الوطني، و حتى المستوى الدولي أيضا الذي يظهر في اتفاقية العمل الدولية، موازاة كذلك مع الاتفاقية التي أنشأتها منظمة العمل العربية . و هكذا نلاحظ أن هناك اهتمام بمجال التفاوض والاتفاقيات الجماعية انطلاقا من المستوى الدولي إلى المستوى المؤسسي و السؤال المطروح هنا هل أن إجراءات تنفيذ الاتفاقية الجماعية هي واحدة بالنسبة لجميع المستويات المذكورة سابقا ؟ بالنسبة لتشريع العمل الجزائري يرى بأن هناك إجراءات واجب اتخاذها لتنفيذ الاتفاق الجماعي في العمل و هما يتمثل:¹

الإجراء الأول : في تسجيل الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة من قبل الطرف الأكثر استعجالا في الأماكن التالية: مكان مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة ... مكان مقر البلدية أو الولاية إذا كان مجال التطبيق ينحصر في حدود البلدية أو الولاية في الجزائر إذا تعلق الأمر باتفاقيات جماعية مبرمة على المستوى القطاعي أو الوطني أو ما بين الولايات.

أما الإجراء الثاني : فيتمثل في القيام بعملية الإشهار اتجاه العمال الأجراء المعنيين و التي يتكفل بها المستخدم، حيث يضع تحت تصرفهم الاتفاقية الجماعية في كل مكان عمل مميز.. كما تيرم الاتفاقيات الجماعية لمدة محددة أو غير محددة و يمكن نقضها من قبل الأطراف الموقعة عليها . و لا يمكن نقض الاتفاقية إلا بعد انقضاء و (2) شهرا منذ تاريخ

¹ راجع الله عبد القادر، مرجع سابق، ص78

تسجيلها، و يبلغ النقص سواء كان كلياً أو جزئياً برسالة مسجلة إلى المتعاقد الآخر أي إلى الطرف الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل والتي يكون لها دور كبير في مساعدة الشركاء الأطراف لاجتماعيين في إعداد الاتفاقية، وتسجيلها ومراقبة مدى شرعية ومصداقية القواعد و اللوائح المهنية المبرمة والمتضمنة فيها، وهذا على أساس المادة 134 من قانون 90/11 التي تنص على أنه: "إذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية جماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضرراً جسيماً بمصالح الغير يعرضها تلقائياً على الجهة القضائية المختصة."

ثانياً: منازعات العمل الجماعية

تحظى نزاعات العمل الجماعية بأهمية كبيرة في تنظيم العلاقات المهنية، نظراً لما قد تسببه من مخاطر وأضرار تؤثر على مصالح الأطراف المعنية، إلى جانب انعكاساتها السلبية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، وتعد هذه النزاعات أحد المظاهر الفعلية لعلاقة العمل الجماعية التي تربط بين العمال وأرباب العمل، حيث تعكس التحديات والتباينات التي قد تنشأ داخل بيئة العمل.¹

1: المقصود بنزاعات العمل الجماعية

تسلط الضوء على مفهوم نزاع العمل الجماعي من خلال تقديم تعريف دقيق له على ضوء النصوص القانونية، كما تناقش خطورة هذه النزاعات، سواء على الأطراف المعنية مباشرة أو على بيئة العمل بشكل عام، من حيث تأثيرها على استقرار العلاقة المهنية، وانعكاساتها على الإنتاجية وأداء المؤسسات الاقتصادية.

¹ رايح الله عبد القادر، مرجع سابق، ص78

أ: تعريف نزاعات العمل الجماعية

تعرف نزاعات العمل الجماعية في القانون 02/90، الملغى على أنها: " بعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه"¹، وتعرف في القانون 08/23² الساري المفعول على أنها: " يعد نزاعاً جماعياً للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".

أي أن نزاعات العمل الجماعية هي تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم وصاحب أو أصحاب العمل أو تنظيمهم النقابي حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية. الوساطة والتحكيم، وذلك بهدف تقليل تداعياتها والحفاظ على التوازن

¹ المادة 2 من القانون 02/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارستها حق الإضراب المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 6 المؤرخة في 11 رجب عام 1990 الموافق ل 7 فبراير سنة 1990 (الملغى)

² مادة 2 من قانون 08/23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق ل 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارستها حق الإضراب ، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 42 مؤرخة في 7 ذو الحجة عام 1444 الموافق ل 25 يونيو سنة 2023

بين مصالح العمال وأرباب تعمل، وحماية الاقتصاد الوطني من الآثار السلبية لهذه النزاعات.

ب: تسوية نزاعات العمل الجماعية

يتم حل نزاعات العمل الجماعية من خلال عدة آليات، تشمل التفاوض في الاجتماعات الدورية المصالحة الوساطة، والتحكيم، وهي الإجراءات التي سنتناولها بالتفصيل في الطرح التالي.

• التفاوض عن طريق الاجتماعات الدورية كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية

يعد اعتماد التفاوض وسيلة فعالة للوقاية من النزاعات، حيث يتيح للأطراف إمكانية تقديم تنازلات متبادلة، مما يساعدهم على الوصول إلى حلول توافقية ترضي جميع المعنيين، كما أن التفاوض كآلية لمنع النزاعات الجماعية يتميز بعدم الحاجة إلى تدخل طرف ثالث، إذ يجري حصراً بين العمال أو نقاباتهم من جهة، وأرباب العمل أو نقاباتهم من جهة أخرى ويساهم هذا الأسلوب في حل النزاعات من خلال تقديم تنازلات متبادلة تساهم في تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة، وتثور حالات قد تسبب نزاعات العمل الجماعية لسبب أو لآخر، حيث تنشأ إما بمناسبة تعديل عقود أو تفسير اتفاقية جماعية.. إلخ.

المشروع الجزائري قدم إشارة للتفاوض بالمادة 5 من القانون 08/23 على أنه¹: "يعقد

المستخدمون وممثلو العمال وجوباً اجتماعات دورية قصد دراسة بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة. تحدد كليات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات

¹القانون 08/23 السالف ذكره

التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات، يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل.¹ يلاحظ أن المشرع الجزائري نص صراحة على وجوب الاجتماعات الدورية في هذه المادة أي أنه أقرها كوسيلة للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، ويتجلى ذلك من خلال تنظيم الاجتماعات الدورية بين الأطراف المعنية، بهدف معالجة الصعوبات المطروحة وإيجاد حلول مناسبة تسهم في السوية للخلافات المهنية.¹ حيث تتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقي الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين وتوفر فرص التشاور والتعاون بين الأطراف، من أجل إحباط أي إشكال يلوح في أفق العلاقات المهنية.

• المصالحة في نزاعات العمل الجماعية

تضمنت المادة 7 من القانون 08/23² المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والتي جاء نصها على أنه في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفا فيها.

تبين هذه المادة بوضوح أن المشرع الجزائري قد وضع إطارا للوقاية والتسوية الداخلية للنزاعات العمل الجماعية، وفقا لما هو محدد بالاتفاقات الجماعية أو وفقا لما نص عليه القانون الإجراءات المصالحة كآلية لحل الخلافات، وتعتبر المصالحة وجوبية استنادا لنص المادة 6 من القانون 08/23.

¹أحمية سليمان ، مرجع سابق، ص 97/96

²القانون 08/23 سالف الذكر

وفي حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون.

عندما يتجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية، يمكن وزير القطاع المعني، في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام عمل من تاريخ محضر عدم المصالحة إخطار الوزير المكلف بالعمل الذي يمكنه تكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع أو بعضها¹.

إذا هناك مصالحة ابتداءً داخلية وفي حال فشلها تباشر المصالحة الخارجية أمام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ومع ذلك قد تفشل أيضاً المصالحة أمام مفتشية العمل بشكل كلي أو جزئي.

• الوساطة في نزاعات العمل الجماعية

يستلزم للوساطة تدخل طرف ثالث في النزاع الجماعي للعمل هو الوسيط وبعد هذا الأخير طرفاً محايداً لا تربطه علاقة بالأطراف المتنازعة، حيث يتفق أطراف الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى طرف من الغير ويشتركان في تعيينه² ويتلقى الوسيط من أطراف النزاع المعلومات المفيدة التي تساعد في القيام بالوساطة، على أن يتقيد الوسيط بالسر المهني في كل المعلومات التي قد يكون اطلع عليها أثناء قيامه بالوساطة كما له أن يستعين بخبراء³.

¹ المادة 13 من قانون 08/23 سالف الذكر

² المادة 14 من القانون 08/23 سالف الذكر

³ المادة 16 من القانون 08/23 سالف الذكر

في حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون.¹

• التحكيم في نزاعات العمل الجماعية

إذا لم يتمكن أطراف النزاع الجماعي في العمل من التوصل إلى حل من خلال المصالحة يكفل القانون اللجوء إلى التحكيم كإحدى الآليات المتاحة لتسوية الخلاف كنهج المعالجة للنزاع القائم بينهما.

عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون، ويصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، ويعد هذا القرار ملزما للطرفين في تنفيذه، يصرف النظر عن أبي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل ثلاثة (3) أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال.

والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.²

❖ الهياكل النقابية

استنادا لنص المادة 5 من القانون رقم 02/23³ يتضح أنه: يعد الحق النقابي من الحقوق الأساسية التي يكفلها التشريع الوطني للعمال والمستخدمين باعتباره وسيلة فعالة للدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية والاقتصادية لهذه الفئة، ويشمل هذا الحق جميع العاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية، سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة، كما

¹ المادة 18/ من القانون 08/23 سالف الذكر

² المادة 20 من القانون 08/23 سالف الذكر

³ مادة 5 من قانون رقم 02/23 سالف الذكر

يعتد ليشمل الإدارات والمؤسسات العمومية بمختلف أنواعها، إضافة إلى الهيئات الوطنية الأخرى، بغض النظر عن طبيعة النظام القانوني الذي تخضع له. ويأتي هذا الاعتراف في إطار تعزيز المبادئ الديمقراطية وتوسيع الحقوق والحريات التي يضمنها الدستور، لاسيما تلك المتعلقة بحرية العمل، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، مما يتيح للعمال إمكانية التعبير عن تطلعاتهم والمشاركة في تحسين ظروفهم المهنية عبر الأطر القانونية المعتمدة، ويهدف هذا الحق أيضا إلى تحقيق التوازن في علاقات العمل، من خلال توفير آلية للحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل، بما يساهم في تعزيز بيئة عمل مستقرة وعادلة.

ورغم هذا الاعتراف الواسع، فإن ممارسة الحق النقابي تخضع لضوابط قانونية لضمان عدم تجاوزه للحدود التي قد تحس بالوحدة الوطنية أو تؤدي إلى الإخلال بالقيم والثوابت الوطنية وذلك التزاما بالمبادئ الدستورية التي تحرص على حماية النسيج الاجتماعي للدولة وضمان استقرارها لذا يمنع تأسيس منظمات نقابية تقوم على اعتبارات تتنافى مع هذه المبادئ، أو تسعى إلى تحقيق أهداف تتعارض مع المصالح العليا للدولة والمجتمع. حيث يمكن لكل العمال الأجراء والمستخدمين دون أي تمييز الانخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم، ويمكنهم أيضا الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقا للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي.¹

¹ مادة 6 من قانون 02/23 سالف الذكر

خاتمة:

في ختام هذه المطبوعة البيداغوجية، نخلص إلى أن تشريعات قانون العمل في الجزائر ليست مجرد نصوص جامدة، بل هي كائن قانوني متطور يواكب نبض الاقتصاد. لقد حاولنا من خلال المحاور السابقة تبيان كيف سعى المشرع الجزائري لتحقيق تلك المعادلة الصعبة بين ضمان حقوق العامل وحماية استقرار المؤسسة الاقتصادية. إن استيعاب القواعد التي تحكم عقد العمل، وآليات فض النزاعات، يمنح الطالب والباحث رؤية واضحة حول كيفية سير العدالة الاجتماعية في بيئة الشغل. لقد اتضح لنا أن الممارسة الميدانية تتطلب مرونة في فهم النصوص، مع الالتزام الصارم بالروح الحمائية التي بني عليها القانون 11-90 وتعديلاته. نؤكد في نهاية هذا المسار التعليمي على أهمية الربط المستمر بين النص التشريعي والاجتهاد القضائي، نظراً لخصوصية علاقات العمل وتغيرها المستمر. إن الهدف الأسمى لم يكن مجرد التلقين، بل إعداد جيل من الإطارات القانونية القادرة على إدارة المنازعات العمالية بوعي واحترافية عالية. نأمل أن تكون هذه المطبوعة قد نجحت في تبسيط المفاهيم المعقدة وفتحت آفاقاً للبحث المعمق في قضايا الضمان الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية. يبقى قانون العمل الجزائري ورشة مفتوحة للإصلاح، تفرض على الدارس متابعة كل المستجدات التنظيمية والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بهذا المجال. إن تكريس دولة القانون يبدأ من احترام الحقوق المتبادلة في ورشات العمل، فهي المحرك الأساسي للتنمية المستدامة والرفاه الاجتماعي المنشود.

ختاماً، نرجو أن يكون هذا العمل لبنة تضاف إلى رصيد الطالب المعرفي، ومرجعاً يعينه على خوض غمار الحياة المهنية بثبات ومعرفة قانونية رصينة.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المواد القانونية

- 1-المواد من 80 إلى 90 ومن 135 إلى 137 من قانون علاقات العمل الصادر لقانون 90 - 11 ، المؤرخ في 6 /02/ 1990.
- 2-المواد 59 وما بعدها من القانون المدني الجزائري الصادر سنة 1975
- 3-المادة 19 من القانون المدني الجزائري التي تحدد من الرشد بـ 19 سنة.
- 4-المادتين 334 - 335 من م.خ. المعادلة والمتمم بمقتضى القانون رقم 88/14 المؤرخ المواد من 134 إلى 143 من الأمر 74 / 103.
- 5-قانون 11/90 من خلال المرسوم 95/85 .
- 6-المادة 73 مكرر 3 من نفس القانون .
- 7-القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، المعدل و المتمم ج ر عدد 23.
- 8- المادتين: 31 و 32 من 90/11 المتممة بالأمر 96 / 21 المؤرخ في : 09 يوليو 1996.
- 9-الأمر 66 - 133 الصادر في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الملغى . ج . ر : 47.
- 10-الأمر 74 / 103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المعدل والمتمم، ج- ر : 99 / 74.
- 11-الأمر 75/31 الصادر بتاريخ 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى .ج.ر:39
- 12-القانون 78-12، المؤرخ في 5-8-1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج ر ع 32.

- 13-المرسوم 82 / 356 المؤرخ في : 20 نوفمبر 1982 المتضمن الطريقة الوطني التصنيف مناصب العمل الملغي . ج . ر : 47.
- 14-القانون رقم 83/11 المؤرخ في 8 جويلية 1983 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر : 28
- 15-مرسوم رقم 59/85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 ، الموافق ل 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية في 31 مايو 1988.
- 16-قانون رقم 07/88 ، المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، ج ر عدد 4.
- 17-قانون 90/03 المؤرخ في فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل ، المعدل و المتمم ، ج ر ع 6 ، 1990 .
- 18-المادة 2 من القانون 02/90
- 19-المادة 02 من القانون 90/11
- 20-مادة 11 من القانون 90/11
- 21-المادتين 09 و 10 من القانون 90/11.
- 22-المادة 81 من القانون 90/11
- 23-المادة 63 من القانون 90/11.
- 24-المادة 62 من القانون 90/11
- 25-المادة 120 من القانون 90/11
- 26-المادة 64 من القانون 90/11
- 27-المادتين 82 و 83 من 90/11
- 28-المادة 73 مكرر 1 من قانون 90/11 .

- 29-المادة 78 من قانون 90/11.
- 30-المادة 79 من القانون 90/11 .
- 31-المادة 08 من قانون 90/11 .
- 32-المادة 61 من 90-11
- 33-المادة 120 / ف4 من القانون 90/11
- 34-قانون رقم 04/90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ج ر رقم 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990.
- 35-قانون رقم 04/90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 ، يتعلق الأمر بتسوية النزاعات الفردية في العمل .
- 36-قرار رقم : 242635 بتاريخ 16 / 02 / 2002م. ق عدد 1، سنة 2003.
- 37-المرسوم الرئاسي 11 / 407 المؤرخ في 25 نوفمبر 2011 الذي يحدد الأجر الوطني الأسر المضمون.
- 38-المادة 22 من المرسوم التنفيذي 15 / 59 المؤرخ في: 08 فبراير 2015 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون المتم بالمرسوم 15 / 177 المؤرخ في: 06 يوليو 2015. ج. ر: 37/15، 08/15.
- 39-المادة 15 من قانون 08/08.
- 40-مادة 2 من قانون 08/23
- 41-قانون رقم 04/90 مؤرخ في 6 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ج ر رقم 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990.

ثانيا: الكتب

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

- 2-أحمية سليمان ،علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزء الثاني، الجزائر، سنة 1998.
- 3-أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية،ديوان المطبوعات الجزائرية،1998.
- 4-بشير هدي،الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، جسور للنشر والتوزيع،الجزائر، 2019.
- 5-جلال مصطفى القرشي ،شرح قانون العمل الجزائري،الجزء الأول،ديوان المطبوعات الجزائرية،الجزائر ، 1984 .
- 6-حماد محمد شطاء، النظرية العامة للأجور والمرتبات، (دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمال والاشتراكي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1982.
- 7-راشد راشد،شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري،ديوان المطبوعات الجزائرية ،الجزائر،د.س.
- 8-رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2003
- 9-صبحي عبد الودود، شرح قانون العمل، جامعة القاهرة، سنة 1994.
- 10-صلاح الدين الخطيب، أمالي ومحاضرات في تشريع العمل الصناعي، مطبعة الجامعة للكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حلب، سنة 1965.
- 11-صلاح علي علي حسن ، ضمانات السلطة التأديبية ، دار جامعة الجديدة 2012 ، الإسكندرية.
- 12-عبد الرزاق أحمد السنهوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، نظرية العقد، دار إحياء التراث العربي، بيروت، دون سنة نشر .

13-علي حسن عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشيد:القاهرة، سنة 1975.

14-محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر ،دار العلوم للنشر والتوزيع ، عناية ، 2000.

15-محمد حسين منصور، قانون العمل، كلية الحقوق جامعة الاسكندرية، سنة 1996.

16-هيثم حامد المصاروه، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، الطبعة الأولى، 2008 .

17-يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الاولى، 2006.

ثالثا: الرسائل الجامعية

1-بشير هدفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراة كلية الحقوق جامعة، عناية، 2007.

رابعا: المجلات

1-غانم حمدون ،اقتصاد العمل ، مجلة المرشد ،المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية الجزائر،1988.

خامسا:المحاضرات

1-رابح الله عبد القادر،محاضرات في قانون وعلاقات العمل،جامعة لونيبي علي ،بليدة2،2020-2021.

2-سعداوي كمال،محاضرات في مقياس منازعات العمل والضمان الاجتماعي،جامعة محمد لمين دباغين،سطيف،كلية الحقوق ،2019-2020.

3-موسى نسيمة،محاضرات في مقياس قانون العمل ،جامعة الجزائر1،كلية الحقوق، سعيد حمدين،2020-2021.

سادسا:المواقع الإلكترونية

1-أبو شعيب أوعبي : طرق التسوية الودية للمنازعات القانونية ، مقال منشور على موقع

الأنترنت www.marc.com

2-منازعات العمل الفردية ، مدونة الميزان على موقع الأنترنت :

https://www.elmizaine.com/2021/02/blog-post_91.html

سابعا:المراجع الأجنبية

1. (Brun): ET H. (gallon – les rapport:s ،individuels du travail: 2 editions sery: Paris. 1978.
2. G.H Camerlynk droit du travail tome 1– le contrat du travail 12 edition dalloz. 1986 .
3. G.Guery، pratique de droit du travail. Clef، France، 3 edition 1985.