

جامعة 20 أوت 1955 . سكيكدة



ATS UNIVERSITÉ SKIKDA

كلية الحقوق والعلوم السياسية



ATS UNIVERSITÉ SKIKDA

قسم الحقوق

محاضرات في مقياس قانون العمل

ألقيت على طلبة السنة الثانية حقوق جذع مشترك.

إعداد الدكتور:

سوداني نورالدين

السنة الجامعية:

2024/2023

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (97).

صدق الله العظيم

سورة النحل الآية 97.

مقدمة

مقدمة:

أمام تزايد حجم المسؤوليات والمهام الملقاة على عاتق الدولة، بحيث لم يعد نشاطها كما كان في الماضي مقتصرًا على القيام بالمهام التقليدية المتمثلة في الحفاظ على الأمن الداخلي والدفاع عن التراب الوطني والقضاء، بل توسع ليشمل جميع مناحي الحياة اليومية للمواطن، وأصبحت الدولة تتدخل في المجالات الاقتصادية والاجتماعية وتقوم بالعديد من النشاطات في مختلف الميادين والمجالات من أجل توفير وإشباع جميع حاجيات مواطنيها. الأمر الذي كان له الأثر البالغ في تغيير أعمال ومهام الدولة خاصة في ظل المطالب الكبيرة والمتزايدة للمواطنين.

وعليه أصبح قطاع العمل من أهم القطاعات الأساسية التي تحظى بأهمية بالغة لدى النظام القانوني للدولة، خاصة لما كانت علاقات العمل قائمة بصورة أساسية على منطق القوة ثم السيطرة المطلقة لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد عليها، مما أدى إلى التأثير بشكل سلبي على مصالح العمال، الذين كانوا يفتقدون لأي حماية من سوء المعاملة والاضطهاد والاستغلال وتدني الأجور وظروف العمل السيئة التي أدت إلى كثرة حوادث العمل والأمراض المهنية. مما أدى إلى تجمع العمال في شكل جمعيات ونقابات للإحتجاج والمطالبة بحماية حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية، وتحسين ظروف العمل.

من ثم وأمام تزايد حدة الصراع والتناقض بين مصالح العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية، الأمر الذي أصبح يهدد بشكل أساسي النظام العام، كان لزاما على الدولة التدخل من خلال وضعها للمبادئ والقواعد والأحكام الأساسية التي من شأنها تحقيق التوازن والاستقرار بين مصالح العمال وأصحاب العمل في مجال العمل، مما أدى إلى نشأة قانون العمل وتطور قواعده وأحكامه واتساع نطاقه ليشمل كل ما يتعلق بعلاقات العمل.

انطلاقًا من الأهمية البالغة لقطاع العمل فقد سعى المشرع الجزائري منذ حصول الجزائر على استقلالها واستعادتها سيادتها الوطنية في مجال التشريع إلى صياغة نظام قانوني خاص ومميز يعني بهذا القطاع المهم في الدولة، حيث بدأ بصدور القانون رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات الذي اعتبر أول قانون يعنى بقطاع العمل والعمال في الجزائر المستقلة، ليأتي بعده القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال.

وكنتيحة للمتغيرات السياسية والأزمة الاقتصادية العالمية، التي كان لها بالغ الأثر على الاقتصاد الوطني، مما أثر على الأوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة بشكل جد سلبي، كان لزاما القيام بجملة من الإصلاحات في شتى المجالات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما تحقق بإصدار دستور 1989، الذي عرف عديد الإصلاحات السياسية، والاقتصادية، حيث انتقلت الجزائر من النظام الاقتصادي الموجه القائم على تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل

إلى اقتصاد السوق القائم على العرض والطلب. وتطبيقا لكل ذلك صدر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن قانون علاقات العمل، الذي عمل على تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الرأسمالي، كما صيغت نصوصه بصياغة أكثر مرونة وقابلية للتعديل والتكيف مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية. كما شهدت نفس السنة صدور العديد من القوانين التي عملت على تنظيم كل ما يتعلق بعلاقات العمل، لتشكل في مجموعها المنظومة القانونية لقانون العمل.

ولعل من أكثر المواضيع التي عمل قانون العمل على تنظيمها والاهتمام بها هو علاقات العمل الفردية، على أساس أنها تشكل القاعدة الأساسية لهذا القانون، باعتبارها متعلقة بالعلاقات التي تنشأ نتيجة قيام العامل بالعمل لمصلحة وحساب صاحب العمل، التي هي من صميم اختصاص قانون العمل، وهي العلاقات التي تأخذ شكل عقد العمل، لهذا عمل القانون رقم 90-11 على تنظيم جميع المسائل المتعلقة بهذا العقد من لحظة إبرامه مروراً بآثاره وسريانه وصولاً إلى حالات انتهائه. كما قد تعرف علاقات العمل الفردية أثناء تنفيذها نشوب نزاعات بين العامل وصاحب العمل، باعتبار أن علاقة العمل لا تتعلق فقط بتنفيذ هذه العلاقة، بل يمكن أن تؤدي إلى وقوع نزاعات بين أطرافها، الأمر الذي يتسوجب حلها وتسويتها، وهو ما عمل عليه القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الذي تضمن بصورة أساسية الإجراءات والضوابط القانونية التي يجب أن تسوى في إطارها نزاعات العمل الفردية سواء ما يتعلق بالتسوية الودية أو التسوية القضائية.

إضافة إلى ذلك عمل قانون العمل على تنظيم علاقات العمل الجماعية، التي تأخذ شكل الاتفاقيات الجماعية، حيث وجدت هذه الاتفاقيات من أجل تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، كما تهدف بصورة أساسية إلى تنظيم إبرام عقود العمل الفردية، لمنع أصحاب العمل من التعسف في حق العمال ورفع الظلم عنهم، من خلال تنظيم جميع المسائل سواء القانونية أو التنظيمية المتعلقة بهذه العقود. وحتى يستطيع العمال الدفاع عن مصالحهم وحماية حقوقهم، أقر المشرع الجزائري القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي ألغى بموجب القانون رقم 90-14.

ولما كان من أهم الآثار المترتبة على علاقات العمل الجماعية، هي النزاعات الجماعية التي تنشأ بين العمال أو ممثليهم وأصحاب العمل، نتيجة المصالح المتناقضة لكلا الطرفين، فإنها بحاجة هي الأخرى إلى تسوية والوصول إلى حل لها، وهو ما عمل عليه المشرع الجزائري من خلال إصداره للقانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي ألغى القانون رقم 90-02، حيث تضمن هذا القانون النظام القانوني الذي يجب أن تسوى في إطاره نزاعات العمل الجماعية، من خلال اللجوء

أولاً إلى الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل، ثم الانتقال إلى التسوية الودية، وفي حالة فشلها، وعدم التوصل إلى تسوية للنزاع، يمكن حينئذ للعمال اللجوء إلى وسائل الضغط المشروعة المتمثلة في حق الإضراب.

بالعودة إلى برنامج مادة قانون العمل الوارد في عرض التكوين السنة الثانية ليسانس حقوق وتماشياً معه، تم

تقسيم هذه المطبوعة إلى الفصول الآتية:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لقانون العمل.

الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية.

الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لقانون العمل

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لقانون العمل.

على الرغم من حداثة نشأة قانون العمل، حيث لم تنشأ قواعده إلا مع بداية القرن العشرين، إلا أنه يحتل اليوم مكانة جد هامة ومتميزة ضمن المنظومة القانونية، وهذا راجع بالأساس إلى طبيعة العلاقة القانونية التي يهتم بدراستها المتمثلة في العمل، بإعتباره الآلية والوسيلة التي تمكن كل من العامل من العيش الكريم، بل وتضمن له الديمومة والاستمرارية في العيش، من خلال تلبية مختلف إحتياجاته، وكذا المستخدم الذي يعد الحلقة الأساسية في سلسلة الإنتاج، وبالتالي ضمان تطور النظام الإقتصادي للبلاد.

من ثم سأعرض من خلال هذا الفصل إلى التعرف على كل من مفهوم قانون العمل في المبحث الأول، ثم إبراز مصادر هذا القانون في المبحث الثاني.

المبحث الأول: مفهوم قانون العمل.

يعتبر قانون العمل كما سبق القول من القوانين الحديثة النشأة، الذي عرف بعد نشأته تطورا سريعا في أحكامه ومبادئه، إلى أن أصبح يتكون من مجموعة القواعد التشريعية والتنظيمية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات الناتجة عن العمل سواء الفردية أو الجماعية. وقد تميزت قواعد هذا القانون بالعديد من الخصائص والمميزات التي أصبحت تميزه عن باقي القوانين الأخرى، والتي يرتبط في بعض منها بعلاقات مختلفة.

إنطلاقا من هنا سأحاول التعرف ضمن مفهوم قانون العمل على كل من تعريفه وخصائصه في المطلب الأول، ثم تحديد أهميته في المطلب الثاني، ومعرفة نشأة وتطور هذا القانون في الجزائر في المطلب الثالث، لأختم بالتعرف على علاقة قانون العمل بباقي القوانين الأخرى في المطلب الرابع.

المطلب الأول: تعريف قانون العمل وخصائصه.

سأعرض في الفرع الأول إلى تعريف قانون العمل، ثم معرفة خصائصه في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف قانون العمل.

قبل التعرض إلى تعريف هذا القانون وجب الإشارة إلى أن هذا الفرع من القانون قد اطلقت عليه تسميات مختلفة، إلا أن معظمها قد تعرض إلى النقد، فقد سمي ب"تشريع العمل"، لكن هذه التسمية قد انتقدت على أساس أنها تحمل على الاعتقاد بأن مصدر هذا القانون الوحيد هو التشريع، في حين أن قانون العمل لا يعتمد في مصادره على النصوص التشريعية فقط، بل على قواعد ملزمة أخرى غير تشريعية كالعرف. كما سمي أيضا ب"التشريع الصناعي"، إلا أن هذه التسمية تعرضت هي الأخرى للنقد على أساس أنها واسعة من جهة وضيقة من جهة أخرى، فهي ضيقة لأن قانون العمل قد لا يقتصر على الأعمال الصناعية وحدها، إنما قد يمتد إلى الأعمال التجارية والزراعية

أيضا، وهي واسعة لأن قانون العمل لا يحكم جميع أوجه النشاط الصناعي بالمنافسة غير المشروعة وما يتعلق ببراءات الاختراع ومراقبة الانتاج إلى غير ذلك مما يتعلق بالصناعة وتخرج عن نطاق قانون العمل. سمي أيضا بـ"القانون العمالي"، لكن هذه التسمية قد انتقدت أيضا على أساس أنها توحي بأن قانون العمل يختص بشؤون العمال وحدهم، بينما هو ينظم علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل. وسمي أيضا بـ"القانون الاجتماعي"، فلئن كان لهذه التسمية الفضل في إبراز الأهمية الاجتماعية لقانون العمل، إلا أنها انتقدت أيضا على أساس أن القانون في مجموعه اجتماعي من حيث تنظيمه للعلاقات الاجتماعية الناشئة عن عيش الانسان في المجتمع بصفة عامة، كما أن المسائل الاجتماعية أوسع بكثير من العلاقات الناشئة عن قانون العمل.⁽¹⁾

لكن مهما يكن الأمر فإن مصطلح قانون العمل هو السائد والغالب في الوقت الحاضر، لأنه أدق تعبيرا من التسميات السابقة، ويستوعب جميع أنواع قواعده أيا كان مصدرها، ويحدد بشكل واضح مدلوله الحقيقي.⁽²⁾ وبه أخذ المشرع الجزائري حينما سمي القواعد القانونية المتعلقة بالعمل بقانون العمل.

هذا الاختلاف في التسميات أدى إلى اختلاف في النظرة إلى أهمية ودور ومهمة هذا القانون لدى كل من فقهاء القانون الرأسماليين والاشتراكيين، ففي الفقه الرأسمالي فإنه يرى بأن هذا القانون يجب أن يظل قانونا محايدا، إذا جعل منه الحكم الذي لا يتدخل إلا عندما يتجاوز أحد طرفي علاقة العمل -المبنية أساسا على مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد- الحدود المرسومة له في إطار عقود العمل الفردية أو الجماعية. وفي هذا الشأن يرى جماعة من الدارسين الفرنسيين بأن: "قانون العمل ليس بالتقنين المثالي للعدالة الاجتماعية الذي يمكن تقييده ضمن قائمة القوانين". إلا أن هذا الحياد الذي يعرف به هذا القانون في ظل الاقتصاديات الرأسمالية لا يجعله قانونا فارغا من أي محتوى إلزامي، إذ كثيرا ما يحتوي على بعض الأحكام القانونية الملزمة التي تهدف إلى الحد من الصراع الدائم بين مالكي وسائل الانتاج ومالكي قوة العمل، أي بين أصحاب العمل والعمال، مما يجعل منه قانون توفيقي إلى حد ما بين مصالح الطرفين، حيث توزع قواعده على العموم بين الجوانب التالية:

- تعكس بعض القواعد متطلبات التسيير الحسن للمؤسسة المستخدمة، أي صاحب العمل من الناحية الفنية والمالية والاجتماعية.
- تتضمن القواعد الأخرى الامتيازات التي حققتها أو اكتسبها العمال عن طريق المطالب والحركات العمالية الجماعية في مواجهة أصحاب العمل حتى لا يمكن التراجع عليها أو فرض أي مساومة عليها.

(1) غالب علي الدواوي، شرح قانون العمل -دراسة مقارنة-، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 15.

(2) المرجع نفسه، ص 16.

- تتضمن القواعد الأخرى الباقية الأحكام التي تقررها السلطة العامة في إطار سياستها الاقتصادية والاجتماعية التي تشرف الهيئات الإدارية والقضائية على ضمان احترامها وتنفيذها.⁽¹⁾

لهذا فإن قواعد قانون العمل في هذه النظم لا توضع في غالب الأحيان إلا عندما يطالب العامل بحق أو امتياز ما، أو عندما تفرضها حتمية اقتصادية أو اجتماعية معينة، فهي إذا وليدة الحاجة الضرورية لفئة عمالية معينة أو وضع اقتصادي أو اجتماعي معين يفرض اتخاذ مثل هذه الأحكام لمعالجة النتائج والأوضاع التي قد يفرضها هذا الوضع أو ذلك الطلب. على ضوء هذه المعطيات يمكن تحديد الأسس التي يقوم عليها قانون العمل في هذه النظم، والتي تتمثل في كون هذا القانون هو: "مجموعة القواعد القانونية التي تضبط وتنظم العلاقة بين كل من العمال وأصحاب العمل في ظل حرية التعاقد، وتحمي المصالح والحقوق المكتسبة لكل منهما، قصد التخفيف من شدة الصراع القائم بين مصالحهما المتناقضة، من أجل ضمان نوع من التوازن والتعايش السلمي بين العمال وأصحاب العمل من جهة، والمصالح المتناقضة لكل منهما من جهة ثانية، بما يحقق المصالح العامة للمجتمع".⁽²⁾

أما الفقه الاشتراكي فإنه يعتبر قانون العمل جزء من القانون الاجتماعي الشامل، باعتبار أن الطبقة العاملة هي المالكة لوسائل الإنتاج، وبالتالي فإن هدف ومهمة قانون العمل في المجتمعات الاشتراكية هو تحديد وتنظيم حقوق والتزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها، باعتبار أن مصلحة هذه الأخيرة هي التي تحدد مصلحة العامل، وهو ما يجعل من مهمة هذا القانون لا تنحصر في الدفاع عن حقوق العامل بالدرجة الأولى، إنما هي تنظيم هذه الحقوق بما يتلاءم وحقوق المجموعة العمالية ككل. وهو ما حرصت على إبرازه أغلب التشريعات العمالية الاشتراكية مثل التشريع السوفياتي للعمل لسنة 1970 الذي وضع من أجل ضبط علاقات العمل لجميع المستخدمين وتقوية انضباط العمل، والنهوض بمستوى حياة الطبقة العاملة المادي والمعنوي، إلى غير ذلك من الأهداف والمهام التي يهدف إليها هذا القانون والمبادئ التي يقوم عليها.⁽³⁾

أمام وجهات النظر المختلفة فإن هناك اتجاه عام لدى الفقه بخصوص تعريف قانون العمل، حيث عرفه علي عوض حسن بأنه: "مجموعة القواعد التي تنظم العمل التابع، وهو يفترض وجود شخص يعمل يسمى عاملا، وهذا العمل يتم تحت إدارة وإشراف آخر يسمى صاحب العمل، لقاء أجر متفق عليه يدفعه الأخير للأول".⁽⁴⁾

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر، 2011، ص 60.

(2) المرجع نفسه، ص 61.

(3) المرجع نفسه، ص ص 61-62.

(4) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطبع والنشر، القاهرة، 1975، ص 09.

كما عرفه آحمية سليمان بأنه: "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين".⁽¹⁾

أيضا عرفه عصام أنور سليم بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالأجر. وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المعاوضات، كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع، سواء تمثلت هذه العلاقات الجماعية في علاقات بين العمال من خلال النقابات أو في إطار اتفاقيات العمل الجماعية".⁽²⁾

أما محمد حسين منصور فقد ذهب في تعريفه لقانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع المأجور، أي تلك التي تربط العمال بأصحاب العمل، سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد عمل فردي بين العامل وصاحب العمل أو علاقات عمل جماعية، فالعمل التابع يثير إلى جانب المشاكل الفردية مشاكل جماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية وتسويتها عن طريق التوفيق والتحكيم".⁽³⁾

من خلال ما سبق من التعريفات يمكن تعريف قانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار علاقة العمل".

مما تقدم يستخلص من هذه التعريفات مايلي:

1- إن قانون العمل -وخلافا لما يبدو من ظاهر اصطلاحه- لا يحكم العمل الإنساني على اختلاف أنواعه بل يقتصر على نوع واحد منه هو العمل التابع، أي العمل الذي يخضع من يقوم به لسلطة وإشراف من يتم العمل لحسابه، ويعود السبب في ذلك إلى أن قانون العمل يهدف أساسا إلى منع استغلال الانسان للإنسان، وهذا الاستغلال لا يتحقق إلا في نطاق العمل التابع، ذلك لأن العلاقة التي تربط العامل برّب العمل ليست علاقة عادية ذات طبيعة تبادلية، بل هي علاقة تبعية يخضع فيها العامل لسلطة ربّ العمل ويتعرض لجزاءاته، وهذا ما يجعله عرضة للاستغلال ويبرر إخضاعه لقانون العمل. أما من يقوم بعمل مستقل فلا يخضع لقانون العمل، لأنه في قيامه بعمله لا يخضع لسلطة وإشراف شخص آخر، ولا يحتمل بالتالي أن يتعرض لمثل ذلك الاستغلال. فالتبعية إذا هي معيار التفرقة

(1) آحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 62.

(2) عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2015، ص 14.

(3) محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2007، ص 20.

بين العمل التابع والعمل المستقل، وهي المعيار الذي يحدد اختصاص أو ولاية قانون العمل ونطاق تطبيقه، وتمثل هذه التبعية في خضوع من يقوم بالعمل لسلطة وإشراف وتوجيه من يتم العمل لحسابه.⁽¹⁾

2- إن العمل التابع الذي يحكمه قانون العمل وحده هو العمل التابع المأجور وحده، فيخرج عن نطاق قانون العمل العمل المجاني أو التبرعي.

3- يحكم قانون العمل العلاقات المتعلقة بالعمل التابع المأجور التي تنشأ بين الأشخاص العاديين، أما العمل التابع المأجور المؤدى لحساب الدولة وغيرها من أشخاص القانون العام فيخرج عن نطاق قانون العمل ليدخل في نطاق القانون الإداري ويحكم بنظام الموظفين.

4- إلى جانب علاقات العمل الفردية المتمثلة في عقد العمل يحكم قانون العمل علاقات العمل الجماعية، سواء ما تعلق منها بالعلاقات القائمة بين العمال أنفسهم، كما هو الشأن في النقابات، أو بالعلاقات القائمة بينهم وبين أرباب العمل، كما هو الشأن في الاتفاقيات الجماعية، وبتسوية منازعات العمل عن طريق الوساطة والتحكيم، فضلاً عن أنه يتضمن القواعد التي تنظم استخدام العاطلين عن العمل.⁽²⁾

إلى جانب ذلك يلاحظ بأن قانون العمل لا يقتصر على النصوص الواردة في تقنين العمل فقط، بل أنه يمتد ليشمل أيضاً جميع التشريعات المكتملة له كما هو الشأن بالنسبة لاتفاقيات العمل الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسات والشركات، هذا ما أكدته آحمية سليمان في تعريفه السابق الإشارة إليه بأن قانون العمل يتضمن ويشمل القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل.

بها الشكل فإن محتوى قانون العمل الحديث يتضمن مايلي:

أ- من حيث محتوى النصوص: يتشكل قانون العمل من القواعد التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية، ونظم العمل الداخلية، باعتبارها من أهم المصادر المهنية لقانون العمل، ومن القواعد التي كثير ما يلجأ إليها القضاء عند البث في منازعات العمل.

2- من حيث مجال التطبيق: يطبق قانون العمل على مختلف العمال أينما كانوا في القطاع الصناعي والتجاري، أو قطاع الخدمات، إلا ما استثني منها بنص صريح، مثل قطاع الوظيفة العمومية أو القضاء، وهذا بالنظر إلى خصوصية هذه القطاعات.

(1) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل -دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص ص 26-27.

(2) المرجع نفسه، ص ص 28، 31.

3- من حيث الجوانب التي ينظمها: يمتد قانون العمل إلى كل ما له علاقة بالعمل والعمال في حياتهم المهنية، أو الاجتماعية العامة، مثل تنظيم النشاط، الحماية، الضمان الاجتماعي، التقاعد وغيرها من الحالات التي قد تمر على العامل أثناء أو بعد حياته المهنية.⁽¹⁾

الفرع الثاني: خصائص قانون العمل.

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص تميزه عن سائر فروع القانون الأخرى، يمكن إجمالها في الآتي:

أولاً/ قانون حديث النشأة: بالرغم من أن علاقات العمل قديمة قدم البشرية لكون لا غنى للإنسان والمجتمعات عنها إلا أن قانون العمل بمفهومه الحديث مرتبط بظهور الثورة الصناعية، وبالاعتراف بالحق النقابي في بريطانيا سنة 1824، وفرنسا 1884. أما عن الجزائر فيرجع تاريخ ظهوره إلى سنة 1971 وهي السنة التي صدر فيها الأمر رقم 74-71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ومن ثم تبين أن هذا القانون هو حديث النشأة بالمقارنة مع القوانين الأخرى.⁽²⁾

ثانيا/ قانون سريع التطور والتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي: يتميز قانون العمل بأنه قانون غير مستقر لعدم استقرار الحياة الاقتصادية والاجتماعية، لذا فهو سريع التطور والتكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية. تتجلى هذه الخاصية في التعديلات الكثيرة التي عرفها منذ صدور الأمر رقم 74-71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى غاية صدور القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل هو الآخر. فالقوانين التي صدرت خلال مرحلة الاقتصاد الموجه (الأمر رقم 74-71 والقانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل) جاءت لتساير النهج الاشتراكي الذي تبنته الجزائر آنذاك، أما أحكام القانون رقم 90-11 والقوانين المكملة له جاءت لتتماشى مع النظام الاقتصادي الجديد الذي تبنته الجزائر بموجب دستور 1989.⁽³⁾

ثالثاً/ الصيغة الآمرة لقواعده: باعتبار أن قانون العمل قد نشأ في ظل المذهب الفردي، حيث كان مبدأ سلطان الإرادة هو القانون المطبق في مختلف العلاقات التعاقدية في شتى المجالات، وعلى أساس أن العمال قد تعرضت مصالحهم وحقوقهم إلى الاجحاف والانتهاك جراء سيطرة وقوة أصحاب العمل، الذين كانوا يمارسون ذلك تحت حماية القانون المطبق آنذاك، أي قانون السوق، لذلك جاء تدخل الدولة لوضع قواعد منظمة لعلاقات العمل متشدداً

(1) أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 62-63.

(2) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول -مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص ص 38-39.

(3) المرجع نفسه، ص 39.

نوعا ما في صياغة هذه القواعد، وعدم السماح لأطراف هذه العلاقة بتجاوزها أو الاتفاق على مخالفتها، واعتبارها في الكثير من الأحيان من ضمن مسائل النظام العام. وتتجلى الصيغة الآمرة لقواعد قانون العمل في عدة نواحي منها:

1- أنها تهدف بصورة أساسية إلى حماية الطبقة العاملة بصفة خاصة، حيث يتمثل هذا الاتجاه في عدة مبادئ وأحكام تضمنتها قوانين العمل، منها على سبيل المثال فكرة البطالان في هذا القانون الذي يقتصر فقط على الأحكام التي تكون في غير صالح العامل، ولا يسري على الأحكام التي تكون في صالحه حتى ولو لم ينص عليها القانون، إلا في حالة مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة. كما تتمثل هذه النزعة كذلك في الحماية القانونية التي أحاط بها المشرع الأجور ومختلف التعويضات والامتيازات المالية المقررة للعامل، والتي ترجمتها مختلف القوانين العمالية في الجزائر منها مثلا المواد من 80 إلى 90 من القانون 90-11، لا سيما فيما يتعلق بالتنازل عن أجره العامل سواء بإرادته أو بدونها، حيث اعتبر هذا التصرف باطلا وعدم الأثر مهما كانت الأسباب والأهداف.

2- ضمان التطبيق السليم لقواعد قانون العمل عن طريق فرض إجراءات جزائية متفاوتة في الشدة على كل مخالفة لهذه القوانين، حيث لا يكاد يخلو أي نص تشريعي أو تنظيمي من الأحكام الجزائية والتأديبية والمالية، وأحيانا المدنية والجزائية، مما يجعل هذه القواعد توحى بوجود قانون جزائي خاص بالعمل، من ذلك المواد من 138 إلى 155 من القانون 90-11.⁽¹⁾

رابعاً/ الواقعية وتنوع الأحكام: تنبع صفة الواقعية لأحكام قانون العمل من اختلاف مجالات العمل وما يتفق مع كل فئة من فئات العمال، كما يتكيف في تطوره مع الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل وما تتطلبه من إجراءات تنظيمية واقعية، لذلك فإن المشرع يقتصر في تنظيمه للعمل على وضع المبادئ والقواعد العامة والمشاركة، ويترك المسائل التنظيمية والعملية الخاصة بكل قطاع أو نشاط مهني معين إلى الهيئات الإدارية التنفيذية والمؤسسات المستخدمة، والاتفاقيات الجماعية وفقا لما تتطلبه مقتضيات الظروف ومتطلبات العمل. هذا ويستتبع الطابع الواقعي لأحكام قانون العمل تنوعها وفقا للحالات الفردية والاجتماعية للعمال المعنيين، مثل الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل النساء والأحداث والمعوقين، كما تختلف وتنوع حسب اختلاف المهنة أو قطاع النشاط المعني، وما يتميز به من خصوصيات، مثل الأحكام المنظمة للعمل الزراعي، وتلك الخاصة بالعمل في المناجم وخدمة المنازل وغيرها.⁽²⁾

خامساً/ ذاتية المصدر: إن الدور الذي قامت به الطبقة العاملة في وضع قواعد وأحكام قانون العمل، قد طبع على هذا القانون بنزعة متميزة، تتمثل في اعتماد هذا القانون بشكل كبير على المتطلبات والظروف والحتميات التي تتميز

(1) أمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 64-65.

(2) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 26.

بما قطاع النشاط، إلى جانب المطالب الخاصة بالعمال، وذلك عند صياغة أحكام هذا القانون، مما جعل قواعد قانون العمل تمر بمرحلتين متميزتين من حيث التكوين والتطور، تميزت المرحلة الأولى بتراجع سلطة العقد أمام سلطة القانون بالمعنى الواسع، بينما تميزت المرحلة الثانية بتراجع سلطة القانون أمام القواعد التي نشأت عن المطالب العمالية، أي المرحلة التي فسح فيها المجال للنقابات والجماعات المهنية لتملي على السلطة العمومية وأصحاب العمل الأحكام والنصوص التي تتناسب مع مصالحها، سواء عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل التي توضع بمشاركة العمال، أو عن طريق المشاركة المباشرة أو غير المباشرة في صياغة ووضع القوانين والنظم الخاصة بالعمل سواء في الهيئات التشريعية أو التنفيذية، وهذا انطلاقاً من تحقيق الإرادة الجماعية للعمال، التي تهدف إلى وضع قواعد قانونية تشمل فئات واسعة من العمال.⁽¹⁾

كما أن لقانون العمل متطلباته الخاصة التي جعلت قواعده تخرج عن الأعراف والمبادئ المعروفة في القوانين الأخرى، حيث نجد على سبيل المثال أن أهلية العمل في هذا القانون تختلف عن الأهلية المدنية في القانون المدني، حيث حددت أهلية العمل بـ 16 سنة وهي سن التمييز بالنسبة للقانون المدني، في حين أن الأهلية المدنية محددة ما بين 19 و 21 سنة حسب اختلاف القوانين. وبالتالي فإن الشخص البالغ سن التمييز يمكن له اكتساب الحقوق والالتزام بالواجبات في ظل قواعد قانون العمل، ونفس الشيء بالنسبة لتسوية المنازعات الناشئة عن العمل، وانتقال الدين لأصحاب الحقوق الخاصة، إلى غير ذلك من الأحكام الأخرى المختلفة. ومما شجع على الاستمرار في اعتماد المصادر الذاتية أي النابعة من محيط وظروف العمل هو اعتياد القضاء في فرنسا على الخصوص في الرجوع في أغلب الأحيان إلى القواعد والأعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل، كالاتفاقيات الجماعية للعمل، قوانين الضمان الاجتماعي والنظم الداخلية عند بحث المنازعات التي تثور عند تنفيذ علاقات العمل، سواء الفردية منها أو الجماعية، واعتماده كذلك بصورة دائمة على التفسير الأصح للعامل دون التقييد بحرفية القوانين.⁽²⁾

سادساً/ إتجاه أحكام قانون العمل نحو التدويل: إن العوامل المختلفة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والفقهية دفعت بقانون العمل نحو التدويل، ومن ثم فإن نشوء قانون دولي ومنظمات دولية للعمل أصبح يمثل المصدر المشترك لمختلف تشريعات العمل في مختلف الدول، وقد حدث هذا التقارب بفعل تبادل الأبحاث والدراسات وإقامة العلاقات السياسية والاقتصادية، ثم ظهور المنظمات الدولية المختصة، كالمنظمة الدولية للعمل والسوق الأوروبية

(1) آحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 65.

(2) المرجع نفسه، ص 66.

المشتركة. كما أن الآراء الفقهية وما تنتجه من بحوث ومؤلفات ودراسات لمشاريع قوانين يساعد القائمين بالتشريع في مختلف الدول على استنباط تشريعات عمل مناسبة لظروفهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية.⁽¹⁾

المطلب الثاني: أهمية قانون العمل.

تبرز أهمية قانون العمل كونه ينظم العلاقة ما بين طبقتين مهمتين في المجتمع، الطبقة الأولى هي الطبقة العاملة والتي هي أكثر الطبقات عدداً، والتي يشكل عملها جانباً أساسياً في العملية الإنتاجية داخل المجتمع، أما الطبقة الثانية فهي طبقة أصحاب العمل، وهم أصحاب رؤوس الأموال الذين يستثمرون أموالهم في إقامة مشاريع إنتاجية وخدمائية، وبالتالي فإن المال الذي يقدمه هؤلاء يشكل جانباً أساسياً هو الآخر في العملية الإنتاجية. ومن هنا تبرز أهمية قانون العمل سواء على الصعيد الاجتماعي أم على الصعيد الاقتصادي، ورسالته في تحقيق التوازن في هذه المعادلة الصعبة، إعطاء العمال حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية، وبنفس الوقت عدم إرهاق أصحاب العمل حتى لا يشكل التوسع في منح الحقوق للعمال عبئاً على هذا القطاع الانتاجي، بحيث يعيق تقدمه ونموه.⁽²⁾ وعليه تظهر لنا أهمية قانون العمل من جانبين أساسيين، الجانب الاقتصادي (الفرع الأول)، والجانب الاجتماعي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الأهمية الاقتصادية لقانون العمل.

إن لقانون العمل تأثير كبير ومباشر في الحياة الاقتصادية، فهو يؤثر في تشغيل الأيدي العاملة، وإعادة توزيع الدخل القومي، ورفع القدرة الشرائية، وزيادة الاستهلاك والانتاج. فإقرار قانون العمل أجراً عادلاً للعامل وتحديد الحد الأدنى لهذا الأجر، وبيان ما يستحقه من تعويض وإعانات تدفع له عند المرض أو الإصابة أو عند زيادة تكاليف المعيشة، والتوسع في منح العديد من المزايا له يزيد من القدرة الشرائية لعدد كبير من المستهلكين في المجتمع، لأن لتنظيم الأجور الأثر المباشر في الاستهلاك والأثر غير المباشر في الانتاج، إذ كلما زادت القدرة الشرائية لشريحة العمال زاد الاستهلاك بأثر مباشر، وزيادة الاستهلاك تؤدي إلى زيادة الانتاج بشكل غير مباشر.⁽³⁾

كما تظهر الأهمية الاقتصادية لقانون العمل من حيث تدخله للتوفيق بين المصالح الاقتصادية المتناقضة لأصحاب العمل والعمال، وتحويلها إلى مصالح مشتركة تحقق توازن في الحياة الاقتصادية العامة. من هنا تبرز أهمية

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 27-28.

(2) أحمد عبد الكرم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 43.

(3) غالب علي الدوادي، مرجع سابق، ص 21.

التدخل الضروري للدولة في توجيه الاقتصاد حسب السياسة المنتهجة، مثل توجيه الأيدي العاملة حسب احتياجات القطاعات المختلفة، وتنظيم الانتاج وحسن توزيعه وفقا لتنظيم المجتمع وتوجيه الاستثمارات.⁽¹⁾

بالإضافة إلى ذلك فإن من مظاهر التأثير الذي يحدثه قانون العمل على الصعيد الاقتصادي هو تحسين الانتاج، ذلك أن من شأن حماية حقوق العامل بموجب نصوص أمرة، وما يؤديه ذلك من شعور العامل بالرضى والطمأنينة، وبالتالي ترسيخ السلم الاجتماعي أن يؤدي إلى حب العامل لعمله، وبالتالي زيادة الانتاج كما ونوعا. ثم إن زيادة أعباء أصحاب العمل عن طريق فرض حقوق العمال عليهم من خلال نصوص قانون العمل، ستدفعهم إلى إدخال وسائل إنتاجية حديثة على مؤسساتهم الإنتاجية، بما يؤدي في النهاية إلى تخفيض كلفة الانتاج، بما يجعلهم قادرين على مواجهة الأعباء التي فرضها القانون عليهم، وأن استعمال التقنيات الحديثة في الانتاج يؤدي هو الآخر إلى رفع الانتاج كما ونوعا.⁽²⁾

الفرع الثاني: الأهمية الاجتماعية لقانون العمل.

ترجع أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية إلى كثرة المستظلين بحكمه، وعمق الآثار التي يتركها في حياتهم، فقانون العمل يتولى تنظيم علاقات العمل، وهذه العلاقات تنظم أكثر طوائف المجتمع عددا، فالغالبية العظمى من أفراد المجتمع تعمل لحساب غيرها، وتحت سلطة وإشراف هذا الغير، وغالبا ما يكون الأجر الذي تحصل عليه مقابل عملها هو المصدر الوحيد أو الأساسي لدخلها، وعليه يتوقف مستوى معيشتها، وهذا ما يجعل لقانون العمل الأهمية الكبرى في حياتها. فقانون العمل في تنظيمه لعلاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل يحرص على أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله كافيا لتأمين الحد الأدنى من العيش الكريم له ولعائلته، كما يحرص على تحديد ساعات العمل وأوقات الراحة، وتقدير حق العامل في العطلة السنوية والعطل المرضية، وضمان حق العامل في التقاعد.⁽³⁾

والأهمية الاجتماعية لقانون العمل لا تقف عند هذا الحد، فقانون العمل يهتم كذلك بتحسين شروط العمل، وتوفير شروط الصحة والسلامة في أماكن العمل، ويضع تنظيما خاصا لعمل الأحداث والنساء يراعي فيه ضعفهم الجسدي وحاجتهم الخاصة إلى الرعاية. كما يضع تنظيما آخر لطورائ العمل يحفظ للعامل المصاب حقه بالتعويض بمجرد حصول الضرر، ومن دون التقييد بقواعد المسؤولية التقصيرية، ولا يخفى على أحد أهمية هذه الحقوق والمزايا في الحفاظ على صحة وسلامة وإنسانية العامل، ورعاية قانون العمل لفئات العمال على هذا النحو، وأثره اليومي في

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 29.

(2) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ص 45-46.

(3) حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 34.

حياتهم الفردية والعائلية، وهم أكثر فئات المجتمع عدداً، يكشف عن مدى أهمية هذا القانون بالنسبة للأمن الاجتماعي، وإشاعة الانسجام والترابط داخل الجماعة، ذلك أنه بتدخله المتزايد في شؤون العمل، ورعايته للطبقة العاملة يقضي على أسباب السخط والتدمير في نفوس العمال، ويقيم التوازن اللازم بين مصالحهم ومصالح أصحاب العمل، فيشيع بذلك الأمن في الحياة الاجتماعية، ويقضي على أسباب القلق والاضطراب في المجتمع. وهذا ما يبدو واضحاً في الدول التي بلغت فيها قوانين العمل مستويات متقدمة تقوم على "رعاية العمال"، وإعاناتهم على سد حاجياتهم، والمساهمة في النهوض بأحوالهم في جميع النواحي. وهو ما يبدو كذلك في الدول التي زالت قوانين العمل فيها متخلفة، حيث يلجأ العمال إلى الإضراب وغيره من الوسائل العنيفة لتحقيق مطالبهم، فيسود الاضطراب الاجتماعي، وتنتشر الفوضى، وهذا ما يدعو إلى الاهتمام بقانون العمل والارتقاء به إلى أفضل المراتب، لبلوغ الأهداف المرجوة منه.⁽¹⁾

المطلب الثالث: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر.

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة جداً، بالرغم من أهميته الكبرى، وضرورته القصوى، إلا أنه مع ذلك يمتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر، وهو القانون الذي بقي ساري المفعول إلى فترة متأخرة بعد الاستقلال، الأمر الذي جعل قانون العمل الوطني يتأخر نوعاً ما عن بقية الفروع القانونية الأخرى. إلا أن تأخر ظهور قانون العمل في الجزائر لم يمنعه من التطور السريع واللاحق بالقوانين الأخرى، كما لم يمنعه كذلك من التميز على هذه القوانين بخصائص ومميزات ذاتية جعلته يقترب من قانون العمل في مختلف الدول الحديثة، مع المحافظة على الطابع الوطني الذي يميز مختلف القوانين الأخرى المنظمة لمختلف الحياة الاقتصادية والاجتماعية.⁽²⁾

وعليه مرّ تطور قانون العمل في الجزائر بعدد المراحل التي يمكن إجمالها في خمسة مراحل أساسية أفضل فيها في الآتي: مرحلة ما قبل الاستقلال (الفرع الأول)، المرحلة ما بين 1962-1971 (الفرع الثاني)، مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات 1971-1978 (الفرع الثالث)، مرحلة صدور القانون الأساسي العام للعامل 1978-1990 (الفرع الرابع)، مرحلة صدور قانون علاقات العمل سنة 1990 (الفرع الخامس).

(1) حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 35-36.

(2) أحية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 45.

الفرع الأول: مرحلة ما قبل الاستقلال.

هي المرحلة التي تغطي الفترة ما بين 1830 إلى 1962، وهي التي نشأ وتطور فيها قانون العمل بصفة عامة، وفي فرنسا بصفة خاصة، حيث أن أغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا كانت تطبق في الجزائر، على أساس أن الجزائر هي امتداد لفرنسا، حسب النظرة الاستعمارية آنذاك، وهذا بطبيعة الحال مع ادخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر. كما أن القانون رقم 47-1853 المؤرخ في 20 سبتمبر 1947 المتضمن التنظيم الأساسي للجزائر، الذي عرف فيما بعد بدستور الجزائر قد دعم هذا الاتجاه في تطبيق القوانين الفرنسية في الجزائر، بل وفي بعض الأحيان وضع قوانين خاصة ببعض الحالات والمواضيع، سواء تعلق بالعمال الفرنسيين أو العمال الجزائريين. ولهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر وآخر خاص بفرنسا، لأنه من الناحية العملية كان هناك قانون واحد يطبق هنا وهناك.⁽¹⁾

الفرع الثاني: المرحلة ما بين 1962-1971.

شهدت السنوات الأولى للإستقلال فراغا قانونيا في مختلف المجالات بما في ذلك مجال تنظيم علاقات العمل، وتفاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وفي انتظار إصدار القوانين الوطنية، قررت الدولة الجزائرية الإبقاء على العمل بالقوانين الفرنسية ما عدا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، وذلك بموجب الأمر رقم 62-57 الصادر في 31-12-1962 المتضمن تمديد العمل بالقانون الفرنسي، وبطبيعة الحال ينسحب هذا الأمر أيضا على التشريعات الفرنسية المتعلقة بالعمل التي تبقى سارية المفعول إلى حين إصدار تشريع وطني، ولقد استمر هذا الوضع لمدة 9 سنوات إلى غاية سنة 1971 تاريخ صدور أول تشريع له علاقة بالعمل ألا وهو التسيير الاشتراكي للمؤسسات.⁽²⁾

إن سريان هذا القانون قد عمل على تكريس الفصل التقليدي بين مجال العمل في إطار العلاقة القانونية والتنظيمية، ومجال العمل في إطار العلاقة التعاقدية تطبيقا للتشريع الفرنسي المتجسد في قانون 4 فيفري 1959، الذي نصت المادة الأولى منه على شمول القانون بالتطبيق عمال الإدارات والمصالح والمؤسسات العامة للدولة ذات الصفة الصناعية والتجارية، واستثناء عمال المصالح والمؤسسات ذات الصفة الإدارية الذين يخضعون لنظام قانوني وتنظيمي خاص. وقد كانت أول محاولة لتنظيم العمل في قطاع الوظيفة العمومية بصور الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الذي لم يستثنى من مجال تطبيقه عمال المؤسسات

(1) أحية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 46.

(2) المرجع نفسه، ص 46.

الاقتصادية، غير أن عملية توحيد العمل فشلت بسبب صدور مرسوم تنظيمي سنة 1966، وعلق تطبيق هذا القانون على عمال المؤسسات الاقتصادية بشروط تحدد عن طريق التنظيم، ومن ثم فإن هذا المرسوم التنظيمي الموعود به لم يصدر، إذ استمر عمليا مجال التفرقة في تطبيق القواعد والأحكام المنظمة لعالم الشغل.⁽¹⁾

الفرع الثالث: مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات 1971-1978.

تجسدت أول محاولة لتشريع العمل بصدور القانون رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، حيث عرفت المادة 8 منه العامل بأنه: "تمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله، ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني". كما كرست المادة 9 منه العديد من القواعد والمبادئ الأساسية التي تحكم قطاع العمل من أهمها: مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين مختلف فئات العمال، الاعتراف بالحق النقابي، الترقية الاجتماعية والثقافية والمساهمة في تسيير المؤسسات.⁽²⁾

بالرغم من أن القانون المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو فاتحة قوانين العمل في الجزائر، لاسيما فيما يتعلق بتحديد مفهوم العامل، وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات، إلا أنه لم تكن الغاية منه إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل، بل كان الهدف منه هو إقامة وتكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية، حيث ينص صراحة على أن عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة. وهو نفس الهدف الذي صدر من أجله القانون المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، وهو بالتالي لم يحدث أي تنظيم تقني لعلاقات العمل الفردية أو الجماعية، مما ترك الأمور على نفس الحال الذي كانت عليه من قبل المتميز بالفوارق في الحقوق والالتزامات بين مختلف القطاعات.⁽³⁾

هذا وتعتبر سنة 1975 هي السنة الفعلية للإنتلاق في سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل، حيث صدر في هذه السنة القوانين الآتية:

- الأمر رقم 75-30 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالمدة القانونية للعمل.
- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.
- الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل.
- الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بتحديد اختصاصات مفتشية العمل.

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 45-46.

(2) القانون رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية 101، الصادرة بتاريخ 13 ديسمبر 1971.

(3) آحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 47.

إن الملاحظ على هذه النصوص أنها قد وضعت من أجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية، في الوقت الذي جاءت النصوص المرافقة له لتطبق على القطاعين العام والخاص، مما يفسر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع العام هو الآخر، خاصة وأنه لا يتضمن أي استثناء صريح للقطاع العام من نطاق تطبيقه، وهو ما حدث بالفعل، إذ تم اللجوء إلى أحكامه في الكثير من الحالات بمناسبة إبرام بعض الاتفاقيات الجماعية بين المؤسسات العامة الاقتصادية إلى عمالها نظرا لعدم وجود نصوص تحكمها، وأحيانا عدم وضوح القوانين الموجودة، والتي هي قوانين فرنسية، أو بهدف إحداث نوع من الانسجام بين عمال المؤسسات الخاصة والمؤسسات العامة لا سيما في مجال الحقوق والالتزامات. لذلك فإن أهم ما يميز هذه المرحلة هو أن علاقات العمل أثناءها لا سيما في القطاع العام الذي يشغل أكبر عدد من العمال قد اتسمت بعدم التجانس والانسجام فيما يخص القوانين والنظم المطبقة في هذا القطاع نتيجة للعوامل الآتية:

- إن المؤسسات العمومية لم تتوحد في نظرتها وتطبيقها للقوانين الفرنسية المعمول بها في مجال تنظيم علاقات العمل، مما نتج عنه تعرض علاقات العمل في كثير من الأحيان إلى الفسخ التحكيمي لهذه العلاقات، وتعرض حقوق العمال للانتهاك من قبل المؤسسات المستخدمة خاصة في ظل غياب الهيكلة الفعالة للأجهزة النقابية بالشكل الذي يمكنها من الوقوف في وجه هذه المؤسسات، إلى جانب غياب القوانين الرادعة التي يمكن أن تحمي حقوق العمال.
- إن غياب القوانين والنصوص الخاصة بتنظيم علاقات العمل في مؤسسات القطاع العام، جعل هذه الأخيرة تلجأ إلى الاستعانة بأحكام القانون المتعلق بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص في بعض الحالات، مثل الأحكام الخاصة بالأجور والاتفاقيات الجماعية تارة، وتارة أخرى إلى الاجتهاد في وضع بعض النظم والاتفاقيات الخاصة بها، بالاعتماد على القوانين الفرنسية في المرحلة الأولى، وعلى القانون الخاص بعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975 في المرحلة الثانية، مما نتج عنه عدة اختلافات وتفاوتات في الامتيازات بين مختلف القطاعات ومختلف المؤسسات، وما أفرزته هذه الأوضاع من عدم استقرار وفوضى في مجال علاقات العمل، مما أدى بالدولة إلى العمل على القضاء على هذه الوضعية بإصدار القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978.⁽¹⁾

(1) آحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 48-49.

الفرع الرابع: مرحلة صدور القانون الأساسي العام للعامل 1978-1990.

صدر هذا القانون بموجب القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، الذي جاء تطبيقاً للمبادئ والقواعد التي حددها كل من الميثاق الوطني والدستور لسنة 1976، تضمن 217 مادة، واستمر العمل به إلى غاية 1990.⁽¹⁾ ولقد جاء هذا القانون بصيغة توحيدية في مجال العمل والعمال تجلت من خلال:

1- من حيث علاقة العمل: يظهر هذا التوحيد من خلال تعريفه للعامل في نص المادة الأولى التي نصت على: "يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني".

يفهم من نص هذه المادة أن المشرع أراد أن يكون هذا النص القانوني بمثابة قانون إطار، ونصاً مرجعياً وأساسياً ذو طابع تويدي بين جميع القطاعات، والدليل على ذلك أن هذا القانون حمل إسم "القانون الأساسي العام للعامل"، ثم أعطى تعريفاً واسعاً للعامل مستمد من الميثاق الوطني ينطبق على العاملين في القطاع الصناعي والتجاري، وأيضاً العاملين في القطاع الإداري أو مجال الوظيفة العمومية، لأن الموظف في هذا القطاع يعيش هو الآخر من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ثم إن هذا القانون صدر في عز أوج المرحلة الاشتراكية، فالصفة التوحيدية في هذا القانون واضحة لأسباب إيديولوجية، فطالما كانت الدولة في توجهها اشتراكية، كان عليها أن توحد الإطار القانوني لجميع العاملين أياً كان مجال النشاط وقطاع العمل.⁽²⁾

2- من حيث الحقوق والواجبات: إن الصيغة العامة التي جاء بها القانون الأساسي العام للعامل شكلت منه دستوراً للعمل، إذ ورد النص على الحقوق والواجبات العامة المرتبطة بالعمل فيما لا يقل عن 30 مادة تطبق على جميع قطاعات العمل المختلفة، وبمحتوى يعطي الانطباع بأن المشرع قد توخى الربط بين الحقوق والواجبات بالنظر للتأثير المتبادل بينهما من أجل تحقيق الغاية الاجتماعية الشاملة التي تتجسد بالعمل، مثل الربط بين الأجر والعمل الواجب تأديته وغيره من الحقوق والواجبات المقابلة لها.⁽³⁾

تطبيقاً للأحكام والمبادئ التي جاء بها القانون الأساسي العام للعامل فقد صدرت مجموعة من القوانين من أهمها أذكر:

- القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، الذي جاء لتبيان الإجراءات الخاصة بتسوية نزاعات العمل الجماعية المطبقة في المؤسسات الاشتراكية العامة والقطاع

(1) القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978.

(2) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص ص 41-42.

(3) بشير هدي، مرجع سابق، ص 48.

الخاص، وكذا إجراءات المصالحة الواجب اتباعها أمام مفتشية العمل، وإجراءات المصالحة والتحكيم على المستوى الوطني.⁽¹⁾

- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الذي جاء ليحدد ويبين كيفية تطبيق الأحكام والقواعد المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للعامل، من أهمها الأحكام الخاصة المتعلقة بصغار العمال والنساء في العمل، القواعد العامة المطبقة عند التوظيف، علاقات العمل المحددة المدة (الأحكام المشتركة المتعلقة بالعمل المؤقت والعمل الموسمي)، حالات النشاط (الانتداب، الإحالة على الاستيداع)، انتهاء علاقة العمل (انتهاء علاقة العمل غير محددة المدة، انتهاء علاقة العمل المحددة المدة، الأحكام المشتركة المتعلقة بانتهاء علاقة العمل، الفصل ذو الطابع التأديبي وحالات البطالان). الملاحظ على هذا القانون أنه يطبق على جميع القطاعات مهما كانت طبيعة نشاطها بما فيها قطاع الوظيفة العمومية.⁽²⁾

الفرع الخامس: مرحلة صدور قانون علاقات العمل سنة 1990.

كان للأزمة الاقتصادية العالمية أثرها البالغ على الاقتصاد الوطني، خاصة بعد انخفاض قيمة الدينار وارتفاع المديونية، فلم تعد خزينة الدولة قادرة على تدعيم العجز الكبير الذي عرفته المؤسسات الاقتصادية العمومية، وازدادت الأوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة تدهورا لذلك كان من الضروري القيام بجملة من الإصلاحات في شتى الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية، تحقق ذلك بموجب دستور 1989. ففيما يتعلق بالإصلاحات السياسية كرسست أحكامه مبدأ التعددية الحزبية بدل نظام الحزب الواحد، أما فيما يتعلق بالمجال الاقتصادي انتقلت الجزائر من النظام الاقتصادي الموجه القائم على تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل إلى اقتصاد السوق القائم على قانون العرض والطلب والمنافسة المشروعة وحرية التجارة الصناعة والخصخصة.⁽³⁾

فتطبيقا لأحكام دستور 1989 الذي اعترف في إطار علاقات العمل بمجموعة من الحقوق الفردية والجماعية التي لم يكن معترفا بها من قبل، من أهمها الاعتراف بالحقوق النقابية (المادة 56 دستور 89)، الحق في اللجوء إلى الإضراب (المادة 57 دستور 1989).⁽⁴⁾ صدرت عدة تشريعات لتنظيم علاقات العمل من أهمها أذكر:

(1) القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، الجريدة الرسمية، العدد 7، الصادرة بتاريخ 16 فيفري 1982.

(2) القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 02 مارس 1989.

(3) بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص ص 26-27.

(4) الدستور الجزائري لسنة 1989 الصادر بموجب المرسوم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، الجريدة الرسمية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989.

- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتضمن قانون الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
 - القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتضمن القانون المتعلق بمفتشية العمل.
 - القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتضمن القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل.
- ليصدر في الأخير القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن قانون علاقات العمل، هذا الأخير الذي بصدوره أعاد تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد، حيث جاءت نصوصه بصياغة أكثر مرونة وقابلية للتغيير والتعديل، والتكيف مع الواقع المعاش، ومسايرة للتطور الاقتصادي للبلاد. فمن أهم مميزات هذا القانون:

- 1- من حيث الإطار العام:** جاء القانون تحت عنوان "علاقات العمل"، وهو الاصطلاح العام والحديث الذي يوحي بشمول كل أنواع علاقات العمل المأجورة، وهو ما نصت عليه المادة الأولى من القانون رقم 90-11 التي جاء فيها: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين". كما عرّفت المادة 2 منه العمال بقولها: "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم"⁽¹⁾.
- 2- من حيث البعد الهيكلي ونطاق التطبيق:** جاء نص المادة 3 من هذا القانون مقيدا لتطبيقه، حيث استثنى صراحة بعض الفئات الخاصة من مجال تطبيقه، وشملت المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني، القضاة، الموظفون والأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات الحكومية، ويعود ذلك إلى الخصوصية التي تميز وظائفهم. كما أجازت المادة 4 لبعض فئات العمال من أن تكون لهم أحكام خاصة تنظم مهنتهم علاوة على هذا القانون.⁽²⁾ ومن ثم فقد كرس هذا القانون فكرة التفرقة وتعدد مجالات العمل وفئات العمال، لا سيما الفصل التقليدي بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي، خلافا للقانون الأساسي العام للعمال الذي توخى الشمولية والتوحيد.⁽³⁾ على أساس ما تقدم يمكن القول أن ما ميز قوانين هذه المرحلة هو أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات، أي بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة

(1) القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن قانون علاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 1990.

(2) تنص في هذا الإطار المادة 4 من القانون رقم 90-11 على: "تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة البحرية، ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والممثلين التجاريين ورياضيي النخبة ومستخدمي البنك، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به".

(3) بشير هدي، مرجع سابق، ص 50-51.

أخرى، وهو بذلك يعود إلى تكريس المبدأ التقليدي في الفصل بين مجال تطبيق قانون العمل، ومجال تطبيق القوانين الإدارية الأخرى كقانون الوظيفة العمومية، مثلما هو معمول به في الكثير من الدول الأخرى. وهكذا يتضح لنا أن نشأة قانون العمل في الجزائر بالرغم من التأخر النسبي الذي عرفه في البداية، إلا أنه استطاع أن يستدرك الأمر ويتطور بسرعة فائقة، حتى كاد أن يغطي كافة جوانب علاقات العمل.⁽¹⁾

المطلب الرابع: علاقة قانون العمل بباقي القوانين الأخرى.

إن قانون العمل باعتباره قانون اجتماعي بالدرجة الأولى، من حيث طبيعته، أحكامه، موضوعاته، مجال تطبيقه ونوعية أهدافه يعتبر من أكثر القوانين ارتباطا بالفروع القانونية الأخرى، لا سيما تلك التي تنظم علاقات الأفراد فيما بينهم، أو تلك التي تنظم علاقة السلطة العامة بالأفراد، أو التي تنظم الحياة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، أو التي تنظم الحقوق والحريات العامة، كما له علاقة وثيقة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، إذ كثيرا ما تعكس قواعد هذا القانون مبادئ وأهداف هذه السياسة سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، لا سيما فيما يخص الطبقة العاملة من بعيد أو قريب.⁽²⁾

وعليه فإن قانون العمل يرتبط بعدة فروع قانونية، بحيث لا يستقل وحده في تنظيم جميع مجالات العمل نظرا لسعتها وتطورها وارتباطها بظروف خاصة تستدعي تطبيق قوانين أخرى بشأها. ولهذا فهناك علاقة وطيدة بين قانون العمل وبعض فروع القانون العام والقانون الخاص. ولتوضيح هذه العلاقة التي تجمع قانون العمل بباقي القوانين سأعرض في الفرع الأول إلى علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون العام، ثم أتناول بعد ذلك علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص في الفرع الثاني.

الفرع الأول: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون العام.

لقانون العمل علاقة ببعض فروع القانون العام المتمثلة أساسا في:

أولا/ علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري: تظهر علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري من خلال خضوع قواعد قانون العمل للأحكام الدستورية، ففي هذا الشأن تضمنت المادة 66 من التعديل الدستوري 2020 أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل المتمثلة في حرية العمل، الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة، الحق في الضمان الاجتماعي، عدم تشغيل الأطفال، الحق النقابي (المادة 69)، الحق الإضراب في الإضراب (المادة 70).

(1) آحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 54-55.

(2) المرجع نفسه، ص 109.

وهكذا تتضح لنا جليا العلاقة الوطيدة بين قانون العمل والقانون الدستوري من خلال تأثير المبادئ الدستورية على صياغة أحكام وقواعد قانون العمل.⁽¹⁾

ثانيا/ علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي: من بين الخصائص المميزة لقانون العمل أن قواعده تمتاز بكونها قواعد آمرة، وهو ما يستوجب بمفهوم المخالفة أن أي مخالفة لهذه القواعد والأحكام ترتب جزاء يختلف باختلاف درجة ونوعية وجسامته المخالفة. ولذلك فلا نكاد نجد نصا تشريعا أو تنظيميا في مجال قانون العمل إلا وهو منتهي بسلسلة من الأحكام الجزائية، تتراوح بين الجزاء التأديبي إلى المدني لتصل في بعض الأحيان إلى الجزاء الجنائي، الأمر الذي يدعونا إلى القول بأننا نتجه نحو ما يمكن أن نسميه بالقانون الجزائي للعمل. ويعود الحرص على فرض هذه الأحكام الجزائية من قبل المشرع إلى ضرورة المحافظة على التطبيق السليم للقانون من جهة، وعدم التصرف في التفسير أو الخروج عن أحكامه من جهة ثانية. وهذا كله من أجل المحافظة على حقوق العمال ومراكزهم القانونية، وعدم تعرضها إلى تصرفات وتعسفات أصحاب العمل، التي قد تمس بها بصورة أو بأخرى.⁽²⁾

وعليه تظهر علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي، من خلال تضمن قانون العمل أحكاما جزائية، توقع عند مخالفة الأحكام الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي كمخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل القصر والنساء، المدة القانونية للعمل، الراحة القانونية وإبرام عقود العمل المحددة المدة خارج الحالات المنصوص عليها قانونا ودفع أجر للعامل يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.⁽³⁾

ما تجدر الإشارة إليه أن التكييف القانوني لتلك الجرائم يتراوح ما بين المخالفات والجنح، فهي عبارة عن غرامات مالية تتراوح ما بين 1000 إلى 5000 دج، وتصل كحد أقصى إلى 20000 دج، والحبس من 3 أيام إلى 3 أشهر.⁽⁴⁾

إنطلاقا من كل هذا تبدو العلاقة بين القانونيين واضحة ولا تحتاج إلى فلسفة أو برهان لإثباتها، أو التذليل عليها، لأن الواقع القانوني والعلمي يبرهن على ذلك، ويدل كما سبق القول على أن هناك أحكام جزائية صريحة بدأت تشكل نظام قانوني خاص يمكن تسميته بالقانون الجزائي للعمل، هذا القانون يركز في الغالب على نوعين من الجزاءات هما:

(1) المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

(2) آحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 112.

(3) أنظر المواد من 138 إلى 155 من القانون 90-11.

(4) بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص ص 49-50.

- الجزاءات المالية: تتمثل في الغرامات التي تفرض على كل من يخالف أحكام قوانين ونظم العمل المعمول بها.
- الجزاءات البدنية: المتمثلة في حبس المخالف لهذه القوانين لمدة معينة -قصيرة نسبيا- حسب جسامة المخالفة أو تكرارها.⁽¹⁾

ثالثا/ علاقة قانون العمل بقانون الوظيفة العمومية: على الرغم من الاختلاف الكبير بين قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية من حيث مصدرهما، وكذا من حيث كيفية انعقاد العلاقة في كل منهما، حيث يعود مصدر قانون العمل بشكل أساسي إلى القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، في حين يعود مصدر قانون الوظيفة العمومية إلى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وبينما تنشأ العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة بعد استلام الموظف قرار التعيين وامضاء محضر التنصيب، فإن علاقة العمل تنشأ بإرادة الطرفين وكقاعدة عامة تنشأ بموجب عقد عمل غير محدد المدة، واستثناء عن القاعدة يمكن أن تنشأ علاقة العمل بعقد محدد المدة وفق أحكام خاصة. رغم هذا الاختلاف إلا أن هناك العديد من الأحكام المشتركة بين كل من العمال الأجراء الذين يخضعون لقانون العمل والموظفون الخاضعون لقانون الوظيفة العمومية منها: خضوعهما لنفس المدة القانونية الأسبوعية للعمل المحددة ب 40 ساعة، استفادتهما من الأجر الوطني الأدنى المضمون، خضوعهما لنفس الأحكام الخاصة بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، كما أنهما يخضعان لنفس الأحكام المتعلقة بكيفية ممارسة الحق النقابي، بالإضافة إلى ذلك فإنهما يخضعان لنفس الأحكام الخاصة بالتأمينات الاجتماعية (التأمين على المرض، التأمين على العجز، الأمومة والوفاء). كما يخضع كل من العامل والموظف لنفس الأحكام المتعلقة بالتقاعد وبحوادث العمل والأمراض المهنية، وإلى تلك المتعلقة بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي.⁽²⁾

رابعا/ علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي: يهتم القانون الاقتصادي بتنظيم نشاط المؤسسة الاقتصادية لضمان حسن سيرها المالي والإداري، في حين ينظم قانون العمل كما سبق الإشارة الأنشطة والعلاقات المهنية والتنظيمية للعمل والعمال. وبذلك نلمس العلاقة التكاملية بين كلا القانونين نظرا للتأثير المتبادل بين الجانبين الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسة.⁽³⁾

وللدلالة على ذلك يكفي متابعة التطورات التاريخية للتنظيميين الاقتصادي والعمالي في العقدتين الأخيرين على الأقل، حيث يلاحظ تأثر قوانين ونظم علاقات العمل بصورة مباشرة وواضحة بالقوانين الاقتصادية المنظمة

(1) آحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 112.

(2) بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص ص 51-52.

(3) بشير هدي، مرجع سابق، ص 31.

للهيكل والبنيات الاقتصادية المركزية والمحلية والمصلحية في ظل التسيير الإداري لمختلف جوانب الحياة، حيث أفرز التنظيم الاشتراكي للمؤسسات الذي يجسد هذا الاتجاه، وبعض النصوص القانونية الاقتصادية الأخرى القانون الأساسي العام للعامل الذي يعتمد أسلوب التسيير الإداري المركزي لقضايا وشؤون العمال وكل المؤسسات المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، في حين أفرزت القوانين المتعلقة باستقلالية المؤسسات والانتقال إلى أسلوب التسيير الاقتصادي لمختلف آليات ومؤسسات البلاد واعتماد أسلوب العلاقات التعاقدية، أفرزت هذه الأساليب القوانين العمالية الجديدة التي تعتمد نفس الأسلوب في تسيير وتنظيم الشؤون العمالية، والتي جاءت تطبيقا للقوانين الاقتصادية السالفة الذكر.⁽¹⁾

من جهة أخرى فإن مظاهر التكامل بين القانونين، تتجلى على مستوى كل من الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الكلي، وفي مجموعة من العناصر المشتركة من جهة ثانية. فعلى مستوى الاقتصاد الجزئي، أي على مستوى المؤسسة نجد أن مهمة قانون العمل هي تنظيم العلاقة المهنية الفردية والجماعية بين الجهاز المسير والعمال، في حين أن مهمة القانون الاقتصادي هي تنظيم الهياكل المادية والعملية لهذه المؤسسة، وعلاقة هذه الأخيرة بالمتعاملين معها تجاريا وماليا. أما على مستوى الاقتصاد الكلي، أي المنظومة الاقتصادية الوطنية العامة، فإن قانون العمل يتناول تنظيم التكفل بشؤون أهم شريحة اجتماعية في البلاد، وهي الطبقة العاملة، فيحدد القواعد والإجراءات التي تحمي حقوقهم المادية والمعنوية، ويؤطر مشاركتهم في إنتاج الثروة الاقتصادية للبلاد، وكيفيات استفادتهم منها، في حين يقوم القانون الاقتصادي بوضع الإطار التنظيمي العام للاقتصاد الوطني، مما يجعل القانونيين متكاملين من حيث الهدف والغاية، التي هي في النهاية غاية اقتصادية اجتماعية تتم المجتمع بكل هياكله المادية البشرية. أما فيما يخص العناصر المشتركة بينهما فكلاهما يعتمدان أدوات قانونية مشتركة وهي العقود الفردية والجماعية، سواء بالنسبة لتنظيم علاقات العمل أو بالنسبة لتنظيم علاقات المؤسسات فيما بينها، وفيما يتعلق بعلاقات الانتاج والتوزيع والإدارة.⁽²⁾

وأخيرا فإن علاقة التكامل بين القانونين تظهر بشكل أكثر وضوحا، في تلك الخصائص المشتركة لا سيما ميزة الواقعية والمرونة وسرعة التكيف مع المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، والتأثيرات المتبادلة لكل من القرارات الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي يحتم ضرورة التعاون بين الأجهزة والهيئات الاقتصادية والاجتماعية فيما يخص القرارات الاقتصادية ذات الآثار الاجتماعية، والقرارات الاجتماعية ذات الآثار الاقتصادية قصد تفادي أية مضاعفات أو آثار سلبية لأي منهما على الآخر.⁽³⁾

(1) آحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 113-114.

(2) المرجع نفسه، ص 114.

(3) المرجع نفسه، ص 115.

خامسا/ علاقة قانون العمل بالقانون الدولي العام: يعتبر قانون العمل أكثر القوانين الداخلية استجابة لفكرة القانون الدولي، نظرا لعدة اعتبارات مهنية واجتماعية وفقهية، وذلك بسبب تأثر القوانين الاجتماعية الداخلية بالقانون الدولي للعمل المتمثل بصفة خاصة في اتفاقيات العمل الدولية. حيث يتمثل هذا التأثير في اعتماد القوانين الداخلية على العديد من المبادئ والقواعد التي تنص عليها هذه الاتفاقيات مثل مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل والأجر، مبدأ عدم التمييز بينهما على أساس العرق أو الجنس أو الدين عند العمل والترقية والتمتع بالحقوق الاجتماعية والمهنية. هذه المبادئ التي تشكل جزءا لا يتجزأ من حقوق الانسان الذي أصبح يمثل أحد أهم محاور القانون الدولي المعاصر.⁽¹⁾

ومما زاد من تدعيم هذه العلاقة أكثر في العصر الحالي، هو ما تعرفه الهجرة العمالية من البلدان النامية نحو البلدان المصنعة، وما تتطلبه هذه الهجرة الجماعية من اتفاقيات وقواعد دولية للتحكم والقضاء على المشاكل التي قد تنجم عن تواجد هؤلاء العمال في بلدان أجنبية. إلى جانب الدور الذي تقوم به النقابات الدولية والمنظمات الدولية المتخصصة في إيجاد قواعد قانونية واتفاقيات لحماية هؤلاء العمال المهاجرين من جهة، وضمان الاستقرار والتعايش السلمي بين مختلف عمال المجموعة الدولية من جهة أخرى. يضاف إلى ذلك بعض الاتفاقيات الدولية الثنائية والمتعددة الأطراف وموثيق بعض التجمعات الاقتصادية كالاتحاد الأوروبي التي اهتمت هي الأخرى بقضايا العمل والعمال.⁽²⁾

الفرع الأول: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص.

لقانون العمل علاقة وثيقة ببعض فروع القانون الخاص المتمثلة أساسا في:

أولا/ علاقة قانون العمل بالقانون المدني: يعتبر القانون المدني أكثر القوانين اتصلا بقانون العمل، حيث أنه من الناحية التاريخية نجد أن هذا الأخير قد نشأ في ظل القانون المدني، حيث كانت عدة أحكام من هذا الأخير خاصة بتنظيم علاقات العمل، لا سيما في المراحل الأولى لظهور قواعد تنظيم علاقات العمل في ظل مبدأ سلطان الإرادة، وفي إطار ما عرف بإيجاز الخدمات، كما أن بعض مبادئ نظرية الالتزامات لازالت تطبق على بعض جوانب قانون العمل إلى يومنا هذا في الكثير من البلدان بما فيها الجزائر، وخاصة عندما لا توجد قواعد خاصة في تشريعات العمل. ولم يتم انفصال قانون العمل عن القانون المدني إلا بعد أن توسعت التشريعات العمالية، ومن خلالها القواعد الخاصة بتنظيم علاقات العمل بما يحقق المطالب العمالية، والاستجابة لاحتياجاتهم، سواء تعلق الأمر بالعلاقات الجماعية أو

(1) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 59.

(2) المرجع نفسه، ص 59.

الفردية أو الأجور، وبعض الحقوق والالتزامات الأخرى ذات الطابع الاجتماعي أو التنظيمي، والتي كثيرا ما تتسم القواعد التي تحكمها بطابع العمومية، الأمر الذي طرح إشكالية تصنيف قانون العمل هل هو قانون خاص أم عام؟. لحسم هذا الإشكال، يتفق أغلب الفقهاء على أن قانون العمل من القوانين المختلطة، إذ أنه بالرغم من نشأته في دائرة القانون الخاص إلا أنه ما لبث أن احتلت قواعد القانون العام حيزا هاما في أحكامه وتنظيماته ومبادئه، لا سيما تلك القواعد التي تعرف بقواعد النظام العام والتي تتسم بطابع الحماية القانونية والاقتصادية والاجتماعية لمصالح العمال، الأمر الذي أضفى عليه مميزات خاصة جعلت توجهه نحو الاستقلالية عملية مسلم بها من قبل فقهاء القانون العام والخاص. إلا أن هذه الاستقلالية لم تقطع علاقته بقواعد القانون المدني بل أنه توجد الكثير من الحالات التي يحكم فيها قانون العمل أحكام وقواعد القانون المدني، إما عن طريق الإحالة، أو السكوت -أي عدم تنظيم مسألة ما بقواعد خاصة- أو الاستناد لا سيما فيما يتعلق بتقدير التعويضات، حسن تنفيذ الالتزامات، قواعد صحة الرضا، سلامة الإرادة وما إلى ذلك من القواعد الأخرى.⁽¹⁾

وعليه يمكن القول بأن علاقة قانون العمل بالقانون المدني علاقة جد وثيقة، إذ أن قانون العمل يستمد مبادئه الأساسية من الشريعة العامة "العقد" الذي يجد سنده في ظل القانون المدني، وأركان عقد العمل هي نفسها الأركان العامة الموجودة في النظرية العامة للالتزام التي هي الرضا، المحل والسبب. غير أن عقد العمل له خصائص ذاتية تميزه عن العقد المدني، ففكرة البطلان في قانون العمل تختلف عن البطلان في القانون المدني، فالبطلان في عقد العمل لا يكون نتيجة تخلف ركن من أركان العقد أو مخالفته للنظام العام والآداب العامة فحسب، بل ينتج كذلك متى كانت بنود وأحكام العقد مخالفة للنصوص القانونية والتنظيمية، كما أن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين المعروف في القانون المدني يجد قيودا في عقد العمل بحيث كل اتفاق بين العامل وصاحب العمل المخالف للقواعد القانونية المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي يكون باطلا بطلانا مطلقا، ومن أمثلة ذلك: الاتفاق على تقاضي العامل أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، أو الاتفاق على تنازل العامل على حقه في العطلة السنوية، وغيرها من الأحكام الآمرة الواردة في قانون العمل.⁽²⁾

ثانيا/ علاقة قانون العمل بالقانون التجاري: إن القاسم المشترك بين القانونين هو المؤسسة، فالقانون التجاري هو الذي يقوم بتحديد شكل المؤسسة المستخدمة، والتي من خلالها تنشأ علاقة العمل الفردية والجماعية، وحسب أحكام القانون التجاري، تتخذ المؤسسة المستخدمة شكل شركة ذات مسؤولية محدودة أو شركة مساهمة. كما تلتقي أحكام

(1) آحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 110.

(2) بن عزوز صابر، مرجع سابق، ص 46-47.

قانون العمل والقانون التجاري في الكثير من المبادئ منها إعطاء الأولوية لأجور العمال في حالة الافلاس والتسوية القضائية باعتبارها من الديون الممتازة.⁽¹⁾

ثالثا/ علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية: تظهر علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية عند وقوع نزاع فردي بين كل من العامل الأجير والهيئة المستخدمة، بحيث يترتب على فض هذا النزاع ضرورة اتباع الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية، ابتداء من شروط رفع الدعوى وإجراءات سيرها إلى غاية صدور الحكم وطرق الطعن فيه وإجراءات تنفيذها.⁽²⁾

إلا أن قانون العمل يتميز ببعض الإجراءات والشكليات الخاصة، حيث تختلف تشكيلة القسم الاجتماعي اختلافا كليا عن تشكيلة باقي أقسام المحكمة، حيث يتشكل القسم الاجتماعي من ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل إضافة إلى القاضي الاجتماعي رئيسا. إضافة إلى ذلك يشترط في الدعاوى العمالية قبل اللجوء إلى القضاء اللجوء أولا إلى التسوية الودية للنزاع التي تتم على مستوى الهيئة المستخدمة، وكذا وجوب إجراء المصالحة أمام مكتب المصالحة قبل رفع الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة، وإلا ترفض الدعوى لعدم استيفاء هذا الإجراء.⁽³⁾

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل.

إن لقانون العمل مصادر ذاتية تميزه عن غيره من القوانين الأخرى، في مقدمتها المصادر الدولية المتجسدة في الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، إلى جانب المصادر الدولية توجد المصادر الرسمية الداخلية، فعلى مستوى هذه المصادر منها ما هو في الأصل من انشاء الدولة (المبادئ الدستورية، النصوص التشريعية والتنظيمية)، ومنها ما هو خاص بقانون العمل ناتج عن تفاوض جماعي بين الشركاء الاجتماعيين - أي نقابة العمال والمستخدم - المتمثلة في الاتفاقيات الجماعية للعمل، أو عن تصرف بالإرادة المنفردة للمستخدم المتمثل في النظام الداخلي. فالاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي يعتبران من المصادر المهنية.

على أساس ما تقدم يمكن تقسيم مصادر قانون العمل إلى مصادر داخلية (المطلب الأول)، ومصادر دولية (المطلب الثاني).

(1) بن عزوز صابر، مرجع سابق، ص 47-48.

(2) المرجع نفسه، ص 48.

(3) أنظر المادتين 8، 19 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 أبريل 1990.

المطلب الأول: المصادر الداخلية لقانون العمل.

تنقسم مصادر قانون العمل الداخلية إلى مصادر رسمية (الفرع الأول)، وأخرى غير رسمية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المصادر الداخلية الرسمية.

تمثل المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل في كل من التشريع والأحكام القضائية، التي سأفصل فيها في

الآتي:

أولاً/ التشريع: يحكم هذا المصدر مبدأ تدرج القواعد القانونية، أي خضوع القاعدة الأدنى للقاعدة الأعلى، ابتداء من التشريع الأساسي (الدستور)، مروراً بالتشريع العادي (النصوص التشريعية)، وصولاً إلى التشريع الفرعي (النصوص التنظيمية).

1- التشريع الأساسي (الدستور): لقد حرصت التشريعات الحديثة على النص على المبادئ الأساسية التي يتوجب أن يصدر قانون العمل مرتكزا عليها، وذلك نظرا لأهمية العمل في المجتمع الإنساني، ولطابعه الاجتماعي والإنساني، الذي حدا بالمجتمع الدولي إلى إبراز المبادئ الأساسية في العمل التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.⁽¹⁾

فبالنظر إلى أهمية بعض القواعد المنظمة لعلاقات العمل، عمل الدستور الجزائري على النص عليها باعتبارها تشكل المبادئ العامة والأساسية في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية في جميع الدساتير:

أ- دستور 1963: اعترف دستور 1963 ببعض الحقوق الأساسية للعمال، إلا أن الملاحظ أن جميع الحقوق المنصوص عليها في هذا الدستور هي حقوق جماعية لا فردية، حيث نصت المادة 20 في هذا الشأن "الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون".⁽²⁾

ب- دستور 1976: تضمن دستور 1976 المبادئ العامة المتعلقة بعلاقات العمل سواء الفردية والجماعية، وهي عبارة عن مجموعة من الحقوق الفردية والجماعية المتمثلة في: الحق في العمل، الحق في الراحة، الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية، الحق النقابي، الحق في الإضراب في القطاع الخاص شريطة أن يمارس في إطار القانون.⁽³⁾

(1) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 48.

(2) الدستور الجزائري لسنة 1963، الجريدة الرسمية، العدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

(3) أنظر المواد من 59 إلى 63 من الدستور الجزائري لسنة 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

ج- دستور 1989: اكتفى دستور 1989 بالنص على بعض المبادئ الأساسية والقانونية للعمل مثل: الحق في العمل، الحق في الحماية والأمن، الحق في الراحة، الحق النقابي والحق في الإضراب.⁽¹⁾

د- التعديل الدستوري 2020: عمل التعديل الدستوري 2020 على النص على المبادئ والقواعد الأساسية المتعلقة بالعمل، والتي تعتبر تأكيد لما تضمنته الدساتير السابقة، المتمثلة في: الحق في العمل، الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة، الحق في الضمان الاجتماعي، عدم تشغيل الأطفال (المادة 66 من التعديل الدستوري 2020)، ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل (المادة 68)، الحق النقابي (المادة 69)، الحق في الإضراب (المادة 70).⁽²⁾

2- التشريع العادي (النصوص التشريعية): يعتبر التشريع العادي ترجمة قانونية لأحكام ومبادئ الدستور، التي كثيرا ما لا تجد طريقها إلى التطبيق إلا عندما تترجم في شكل نصوص قانونية، كما أن الأحكام والمبادئ الدستورية نفسها كثيرا ما تحيل إلى هذه النصوص التشريعية. فتطبيقا للقواعد الدستورية المذكورة أعلاه أصدر المشرع الجزائري النصوص التشريعية الآتية:

- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.
- القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.
- القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل.
- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

3- التشريع الفرعي (النصوص التنظيمية): إن تنوع مجالات ومواضيع قانون العمل، وبالتالي تنوع أحكامه، وتميزها بالطابع الواقعي والعملي، قد جعل أغلب النصوص التشريعية عاجزة على تنظيم كل ما يتعلق بعلاقات العمل وما تنتج عنها من آثار مباشرة وغير مباشرة، الأمر الذي حتم ترك المسائل العملية والتقنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة وفاعلية،

(1) أنظر المواد من 52 إلى 54 من الدستور الجزائري لسنة 1989.

(2) المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020.

وهي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها من مراسيم وقرارات وتعليمات، هذه الأدوات التي تختص بإصدارها الهيئة التنفيذية. وترجع شرعية هذه النصوص التنظيمية وأهميتها في الحياة العملية إلى عاملين أساسيين هما:

أ- أن الدساتير الجديدة عادة ما تحدد مجالات التشريع على سبيل الحصر، مثلما فعلت الدساتير الجزائرية، التي تركت المجالات والمواضيع الباقية للهيئة التنفيذية لتنظم أمورها بواسطة النصوص التنظيمية.

ب- إن قوانين العمل -أي النصوص التشريعية- كثيرا ما تحيل المسائل التطبيقية والعملية والتنظيمية إلى النصوص التنظيمية، وذلك لتعذر الإحاطة بكل هذه المسائل ضمن القانون، حيث يعود الاختصاص التنظيمي في مجال تطبيق القانون واتخاذ الوسائل التنظيمية والإجرائية لتنفيذه إلى الوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب الحالة.⁽¹⁾

ومن جملة النصوص التنظيمية الكثيرة المتعلقة بعلاقات العمل الصادرة تطبيقا للتشريعات العادية نجد:

- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات الاقتصادية.
- المرسوم التنفيذي رقم 91-272 المؤرخ في 10 أوت 1991 المحدد للإختصاص الاقليمي لمكاتب المصالحة.
- المرسوم التنفيذي رقم 91-481 المؤرخ في 14 ديسمبر 1991 المحدد لكيفيات ضبط التوقيت اليومي للعمل.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 12 ماي 1993 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.
- المرسوم التنفيذي رقم 23-359 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لكيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الاحصائية الخاصة بمنخرطيهها.
- المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لقائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة اجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.
- المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم.
- المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لتشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما.

(1) آحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الشريعة الجزائرية، مرجع سابق، ص ص 86-87.

ثانيا/ الأحكام القضائية: تمثل الأحكام والقرارات القضائية أحد المصادر الهامة للقانون انطلاقا من الدور المنوط بالقضاء في تطبيق القانون وتفسير قواعده، واستكمال النقص الذي يشوبها، ومع أن مبدأ الفصل بين السلطات لا يسمح للمحاكم بالتشريع، فقد اعتبر جانب من الفقه العديد من الأحكام مصدرا رسميا للقانون، لأن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب، وهو ملزم بالبحث عن الحلول للنزاعات المعروضة عليه سواء في إطار القواعد الموضوعية، أو في حالة عدم وجودها وإلا عدّ ناكرا للعدالة.⁽¹⁾

وعليه تقوم الأحكام الصادرة عن القضاء بدور هام في خلق وصياغة قواعد قانون العمل، وترسيخ بعض المبادئ والأحكام التي كثيرا ما تتحول إما بعد حصولها على حجية الأمر المقضي فيه، أو بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية إلى قواعد قانونية (تشريعية أو تنظيمية)، وأحيانا قواعد اتفاقية ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل. ويرجع دور القضاء في أداء هذه المهمة الهامة إلى دوره المتمثل خاصة في تطبيق القانون وتفسيره، واستكمال النقص الذي قد يلاحظ فيه، وإزالة الغموض الذي قد يشوب بعض قواعده.⁽²⁾

الفرع الثاني: المصادر الداخلية غير الرسمية (التفسيرية).

توجد إلى جانب المصادر الرسمية، طائفة أخرى من المصادر غير الرسمية ذات طابع تفسيري، ذلك أن قانون العمل لا تصنعه فقط المصادر والسلطات الرسمية، وإنما يشارك في وضع قواعده أصحاب الشأن، أي العمال وأصحاب العمل بقصد أو دون قصد، عن طريق العرف والعادات المهنية، الاتفاقيات الجماعية، أنظمة العمل الداخلية والقرارات النقابية. إلى جانب بعض القرارات الأخرى، كالأراء الفقهية والدراسات والأبحاث، هذه الآراء والدراسات التي كثيرا ما تجد طريقها إلى التحول إلى قواعد قانونية (تشريعية أو تنظيمية) بعد اعتمادها من قبل الهيئات المختصة، أو اعتمادها من قبل العمال وأصحاب العمل عند صياغة الاتفاقيات الجماعية.⁽³⁾

وعليه تتمثل المصادر غير الرسمية لقانون العمل في كل من العرف والعادات المهنية، الفقه، الاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية للعمل. وهي المصادر التي سأفصل فيها في الآتي:

أولا/ العرف والعادات المهنية: رغم التدخل الواسع للدولة في مجال العمل، فإنه لازال للعرف والعادات المهنية دور في انشاء قواعد قانون العمل، نظرا لتميزه بالواقعية والتنوع، حيث تنشأ بعض الأحكام والقواعد عن الممارسات العملية للعمال وأصحاب العمل، وذلك بما تجري عليه العادة على اتباع سلوك مهني معين بصفة منتظمة ومستقرة، إذ يسود الاعتقاد بلزوم هذه العادة فتصبح عرفا آمرا، كما توجد كذلك العادات المهنية الاتفاقية ذات الصفة التفسيرية لإرادة

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 34.

(2) آحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الشريعة الجزائرية، مرجع سابق، ص 88.

(3) المرجع نفسه، ص 89.

المتعاقدين، يتوقف تنفيذها على الإشارة إليها صراحة أو ضمنا في عقد العمل. وعليه فإن هذه الأعراف والعادات المهنية تأخذ طابع القانون الحر في الإطار التعاقدية، ويمكن أن تتحول إلى قواعد تشريعية رسمية عن طريق الآخذ بها من طرف المشرع أو اعتمادها من طرف القضاء بواسطة الأحكام التي يصدرها، وقد نشأت العديد من الأعراف والعادات المهنية بصفة واقعية قبل الاعتراف بها من قبل المشرع، كما هو الشأن بالنسبة للاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات، والنقابات المهنية، وبعض الحالات المترتبة عن عقد العمل، مثل مهلة الاخطار المسبق قبل انهاء العقد والتعويض عن التسريح التعسفي. ويلاحظ أن العرف المهني يكون في الغالب عرفا خاصا بمهنة معينة.⁽¹⁾

من ثم نجد أن دور العرف والعادات المهنية يفوق في مجال قانون العمل دور العرف والعادات في أي فرع قانوني آخر، فيما يتعلق بخلق وانشاء القواعد القانونية، إذ نظرا لتمييز هذا الفرع القانوني بطابع الواقعية والعملية، فإنه كثيرا ما تنشأ بعض الأحكام والقواعد القانونية بواسطة بعض الممارسات العملية العرفية، سواء من قبل العمال، أو من قبل أصحاب العمل، حيث تأخذ هذه الممارسات طابع القواعد القانونية الحرة -أي غير الرسمية-، إلا أنها تعتبر إلزامية للأطراف التي أخذت بها طواعية في إطار تعاقدية، ثم لا تلبث مع مرور الزمن وتواتر العمل بها أن تتحول إلى قواعد ملزمة، مثلها مثل القواعد الرسمية، إما بتبنيها من قبل السلطة التشريعية وصياغتها في قالب قانوني، أو بالأخذ بها من قبل القضاء والحكم على أساسها باعتبار أن العرف من المصادر المعترف بها للقانون، فإن هذه الأحكام تتحول هي الأخرى إلى قواعد قانونية ملزمة تلزم القضاء والهيئة التنفيذية والعمال وأصحاب العمل. ومن بين أهم المسائل التي نشأت في ظل العرف نجد ممارسة الحق النقابي، تكوين النقابات قبل صدور القوانين المنظمة لها، والعمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل وإصدار تعليمات العمل الداخلية، فهي كلها ممارسات عملية حرة لم تلبث الدولة أن اعترفت بها رسميا ونظمتها بمقتضى قوانين ونظم خاصة.⁽²⁾

هذا وتوجد عدة تجارب تشريعية وقضائية للاعتراف بهذه الأعراف والعادات المهنية، مثل التجربة الفرنسية التي اعترفت فيها المشرع الفرنسي بمدّة الاخطار المسبق قبل انهاء عقد العمل، الاعتراف بواجب التعويض عن الانهاء التعسفي لعلاقة العمل والإجازات المدفوعة الأجر. ونفس الشيء بالنسبة للقضاء الذي اعترف بوجود المدّة التجريبية، إلا أن الملاحظ بالنسبة للقضاء أنه لا يملك سلطة تقرير مدى الزامية العرف، بل تنحصر مهمته فقط في ملاحظة قيامه في الواقع العملي وتواتر العمل به واستقراره.⁽³⁾

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 36.

(2) آحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الشريعة الجزائرية، مرجع سابق، ص 90.

(3) المرجع نفسه، ص 90-91.

ثانيا/ **الفقه:** يحتل الفقه أهمية بالغة بين المصادر غير الرسمية، بل أن هناك من الكتاب من يصنفه ضمن المصادر الرسمية، نظرا لما يمتاز به من تحاليل للظواهر والمعطيات، وما يتسم به من العلمية والموضوعية، مما يجعل دوره في خلق قواعد قواعد قانون العمل يفوق دوره في مختلف الفروع القانونية الأخرى. ويعود دور الفقه في مساعدة وتدعيم الهيئات التشريعية بمختلف الدراسات والأبحاث والتحليل العلمية والميدانية إلى مدة طويلة، بحيث يرجع إليه الفضل في الدعوة إلى استبدال فكرة عقد العمل بوسيلة أخرى تنظيمية على أساس أن القواعد التي تحكم المعنيين لم تعد خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة فقط، وإنما أصبحت خاضعة بالدرجة الأولى إلى الأحكام القانونية، التي أصبحت تفرض أحكامها وشروطها على كل من العامل وصاحب العمل على السواء، إلى جانب بعض الآراء الأخرى التي كثيرا ما أخذ بها المشرع عند صياغته لبعض القوانين والنظم المتعلقة بقانون العمل.⁽¹⁾

وعليه يمثل الفقه أهمية عملية في وضع وإنشاء قواعد وأحكام قانون العمل، من حيث أن الدراسات والأبحاث الفقهية تساعد المشرع على استنباط الأحكام والنصوص القانونية التي تتجاوب مع المطالب الاجتماعية في المحيط العمالي، ويستعين بها القضاء في تفسير النصوص واستخلاص المبادئ منها أن دور الفقه في انشاء القانون لدى بعض الكتاب تزيد أهميته عن النصوص القانونية بالنظر للموضوعية والواقعية التي تتميز بها الدراسات الفقهية.⁽²⁾

ثالثا/ **الاتفاقيات الجماعية للعمل:** تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل من أهم المصادر غير الرسمية لقانون العمل على الإطلاق، نظرا لما تتمتع به من مكانة معتبرة في التشريعات العمالية المقارنة، وما تمتاز به من إمكانيات إدخال أحكام ومبادئ وقواعد أكثر فائدة للعمال، نظرا لاستقلاليتها عن السلطات الرسمية عند وضعها وتنفيذها، لكونها تخضع للإرادة الحرة والمستقلة للعمال وأصحاب العمل، دون أن تمس هذه الاستقلالية والحرية في اتخاذ ما يتناسب ومصالح الطرفين في حدود ما يسمح به القانون. وترجم هذه الأهمية المكانة التي تحتلها هذه الاتفاقيات في أسلوب التفاوض الحر الذي تبرم بواسطته، الذي يتم بين ممثلي العمال من جهة، وأصحاب العمل أو ممثلهم من جهة ثانية، حيث يتراضى الطرفين بكل حرية واستقلالية على كافة الأحكام والشروط التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية، الأمر الذي يعطيها مصداقية أكثر وشرعية والتزام من قبل الطرفين، لأن أحكامها نابعة من إرادتهم وليست مفروضة عليهم، وهو ما يقلل تعرضها للإخلال بها أو عدم تنفيذها، كما أن إلغائها لا يتم إلا بموافقة الطرفين، وإلا تعرض الطرف المخل بالتزاماته إلى جزاء التعويض على أساس المسؤولية العقدية، انطلاقا من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين. من هنا تكتسب صفة القواعد المكتملة للقواعد القانونية التي تضعها السلطة العامة، بحيث أنه يمكنها أن تتضمن

(1) آحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الشريعة الجزائرية، مرجع سابق، ص 89.

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 35.

أحكام تكميلية أو إضافة لتلك التي نص عليها القانون، حيث أباح القانون لهذه الاتفاقيات إمكانية إدراج أحكاماً أكثر فائدة للعمال من تلك المحددة في القانون، أو أن تطبق الأحكام الواردة في الاتفاقيات التي تنضم إليها المؤسسة إذا كانت هذه الاتفاقية تمنحها مصالح وحقوق أكثر من تلك الواردة في القانون الساري المفعول، شريطة ألا تخالف النظام العام. يضاف إلى ذلك أن تشريعات العمل، غالباً ما تحيل تنظيم المسائل العملية والإجرائية إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، مما يضيف عليها نوع من الرسمية والأولوية في التطبيق عند تعارضها مع المصادر الأخرى، لا سيما فيما يتعلق بمسائل التفسير والبحث عن نية الأطراف المتعاقدة.⁽¹⁾

إضافة إلى ذلك تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية للعمل في كونها تحقق التكافؤ في القدرة على التفاوض بين العمال وأصحاب العمل، ذلك لأن تكتل العمال كجماعة تشكل طرفاً واحداً، يحقق نوعاً من التوازن بين الطرفين، حيث تكافئ القوة الجماعية للعمال القوة الاقتصادية لأصحاب العمل، وبهذا يحقق العمال من خلال الاتفاقية الجماعية مكاسب لم يكن لهم أن يحققوها بعقودهم الفردية. فمما لا شك فيه أن مركز العامل بصفة إنفرادية أضعف من حيث القوة الاقتصادية من مركز صاحب العمل عند التعاقد، لكن بفضل تكتل العمال في نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد الشروط العامة للعمل، يتحقق التوازن بين قوة العمال مع قوة صاحب العمل في مناقشة الشروط التي تبرم بمقتضاها عقود العمل الفردية. كما تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، وذلك بتفصيل العام منها، وتكييفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، ومن أمثلة ذلك اعتماد نظام خاص للتعويضات، توزيع ساعات العمل، تحديد المدة التجريبية لمختلف الفئات المهنية داخل المؤسسة، أو بتقرير حقوق إضافية للعمال لم تكن مقررة قانوناً كإقرار منحة التقاعد للعمال المحالين على التقاعد والتعويض عن الذهاب الإرادي. كما أن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية لبعض المسائل يمكن أن تقوم بدور رائد في تطوير التشريع المنظم لعلاقات العمل، فقد يقتبس المشرع بعض هذه الأحكام التي تثبت التجربة العملية نجاحها فيعمّ بذلك حكمها ليشمل جميع الخاضعين لقانون العمل. ومن ناحية أخرى تعد الاتفاقيات الجماعية للعمل أيضاً أكثر من التشريع تجاوباً مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، حيث يمكن مراجعتها وإبرام اتفاق جديد يساير ما يستجد من متغيرات تلك الظروف.⁽²⁾

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الشريعة الجزائرية، مرجع سابق، ص ص 91-92.

(2) بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص ص 133-134.

رابعا/ النظم الداخلية وتعليمات العمل: هي عبارة عن لوائح تنظيمية صادرة عن صاحب العمل، تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية، والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية والأمنية والصحية، والإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، ومختلف الأخطار المتعلقة بالعمل، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة عن مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية أو النظام الداخلي، بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في أماكن العمل. هذا وقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة بهذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال، نظرا لما لها من أهمية في ضبط العلاقات المهنية بين الطرفين، خاصة بعد ظهور التنظيمات النقابية والنصوص القانونية المقيدة لممارسة الحرية النقابية، وما قد ينجم عن ترك السلطة التقديرية المطلقة لصاحب العمل في اتخاذ كل ما يراه مناسبا لمصلحته، وما يترتب عن ذلك من ظلم تجاه العامل. لذلك حرصت التشريعات العمالية على إخضاع هذه النظم الداخلية إلى مبدأ المشروعية، وذلك بتقييدها بالنصوص القانونية من جهة، ومنح الحق للعمال بالمشاركة في وضعها وإقرارها من جهة ثانية، وهذا تفاديا لأي خرق أو تجاوز لحقوق العمال المادية والمعنوية المقررة في القوانين والنظم المعمول بها في قانون العمل.⁽¹⁾

عرّف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل في نص المادة 77 من القانون رقم 90-11 التي نصت على: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".

هذا ويعتبر وضع النظام الداخلي واجبا على المستخدم في جميع المؤسسات التي تشغل عشرين عاملا فأكثر، ويجب عليه أن يعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال من أجل إبداء الرأي فيه قبل تطبيقه.⁽²⁾ وهذا راجع لأهمية هذه الوثيقة التنظيمية التي تعتبر رسمية لكونها تسجل وتودع لدى مفتش العمل حتى تكون حجة على الطرفين من جهة، وحتى لا يتصرف أي طرف منهما فيها بالتعديل أو التحويل من جهة ثانية.⁽³⁾ إلى جانب إعلانها ونشرها

(1) آحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الشريعة الجزائرية، مرجع سابق، ص 92-93.

(2) أنظر المادة 75 من القانون 90-11.

(3) تنص في هذا الشأن المادة 79 من القانون رقم 90-11 على: "يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (8) أيام.

يسري مفعول النظام الداخلي فور ايداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا.

ويضمن له المستخدم اشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين".

للعمال حتى يتمكنوا من الاطلاع عليها، وبالتالي اقامة الحجة عليهم، وعدم تمكينهم من الادعاء الجهل بها. من هنا يمكن لهذا النظام الداخلي أن يأخذ طابع الرسمية عند توفره على كافة الشروط القانونية المقررة في التنظيم المعمول به، وبالتالي يمكن للقضاء اللجوء إليه عندما لا توجد نصوص قانونية أخرى لحكم النزاع المعروض عليه، كما يمكن للمشرع أو الهيئة التنفيذية، أو حتى ممثلي العمال وأصحاب العمل عند وضع القوانين أو التنظيمات أو اتفاقيات العمل الجماعية أن تستمد منه بعض الأحكام التي جا بها هذا التنظيم أو ذلك، إذا كانت قابلة للتعميم أو أكثر فائدة للعمال، أو لخدمة المصلحة العامة للطرفين، مما يجعلها هي الأخرى أداة مكملة للقوانين ونظم العمل الرسمية والتفسيرية.⁽¹⁾

المطلب الثاني: المصادر الدولية لقانون العمل.

لعل من أهم خصائص ومميزات قانون العمل السابق الإشارة إليها من قبل امتيازه بالنزعة الدولية، وذلك لتشابهه وأحياناً تطابق أحكامه ومبادئه في الكثير من الدول والتشريعات المقارنة، مما حدى بالفقه إلى القول بأن قانون العمل هو أكثر القوانين استجابة لفكرة التوحيد بين مختلف قوانين الدول نظراً للأسباب المشتركة لقيامه، ولتشابه المعطيات والظروف الاجتماعية والمهنية والاقتصادية للعمال في مختلف البلدان.⁽²⁾ إلى جانب تشابهه وتطابق المطالب والأهداف التي يسعى إليها العمال في كافة الدول، وهو ما يدعو بصورة جدية إلى التفكير في امكانية قيام قانون دولي للعمل، أو على الأقل قانون عمل مشترك بين مختلف الدول. وعليه فإن الحديث عن مكانة المصادر الدولية في مجال

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الشريعة الجزائرية، مرجع سابق، ص ص 93-94.

(2) هناك أسباب استدعت التوجه إلى توحيد قانون العمل دولياً أهمها:

أ- التخفيف من المنافسة الدولية: حيث كانت الدعوة إلى توحيد هذه القواعد في البدايات تستند إلى هذه الفكرة، حيث أن من شأن توحيد قواعد العمل على الصعيد الدولي أن يؤدي إلى أن تكون الدول في وضع متساوي من حيث القدرة على المنافسة، ولكن تبين أن ذلك غير كافي، ذلك أن شروط العمل المتساوية لبلدين مختلفين في التطور التقني ستكون مرهقة بالنسبة للبلد المتخلف تقنياً لأنها تزيد من تكلفة الانتاج المرتفعة أصلاً لعدم الاعتماد على التقنية الحديثة التي تخفف من تكاليف الانتاج، ومن هنا نجد أن المنظمة الدولية للعمل منذ نهاية الحرب العالمية الثانية قد نزعرت إلى تبني قواعد مرنة وتركت إلى الدولة ووفقاً لظروفها بعضاً من الحرية في تطبيقها.

ب- المساهمة في تدعيم السلام الدولي: مؤدى ذلك أن الحاق ظلم اجتماعي بالطبقة العاملة في العالم من شأنه تعريض السلام العالمي للخطر، لذلك فإن توحيد قواعد العمل على الصعيد العالمي من شأنه إنصاف الطبقة العاملة والتخفيف من معاناتها، مما يوفر لها أسباب الأمن الاجتماعي، وهو ما ينعكس إيجاباً على السلام العالمي ككل.

ج- تحقيق العدالة الاجتماعية: إن هدف القانون الدولي بوجه عام هو سيادة العدالة على صعيد البشرية كلها، وإن وجود قانون دولي للعمل يرفع الظلم عن الطبقة العاملة أينما وجدت، إنما يخدم هذا الاتجاه.

د- تنظيم حالات العمل التي فيها عنصر أجنبي: وذلك من أجل توفير الحماية للعمال الأجانب الذين يعملون خارج بلادهم، وكانت هذه الفكرة من أهم أهداف منظمة العمل الدولية منذ نشأتها، ذلك أن المجتمع الدولي في العصر الحديث قد شهد هجرات عمالية من بلادها إلى بلدان أخرى، لذا فإن في توحيد قانون العمل دولياً ما يكفل لهؤلاء الحماية والمساواة مع العمال الوطنيين.

أنظر: أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ص 62-63.

قانون العمل يأخذنا أبعادا هامة، لا سيما من خلال ذلك الاهتمام الذي أولته المجموعة الدولية لهذا الفرع القانوني، وما قامت به هذه التنظيمات من أعمال ونشاطات هامة من أجل صياغة قانون عمل متجانس بين مختلف الدول، انطلاقا من المعطيات المشتركة والمتشابهة للعمال في كافة دول العالم، إلى جانب تأثير هذه الأعمال الدولية في التشريعات العمالية الوطنية، وهو ما يدعو إلى حتمية الاطلاع على دور التنظيمات الدولية للعمل، ومدى تأثير والزامية أعمال هذه التنظيمات على التشريعات الداخلية للعمل.⁽¹⁾

وعليه يمكن القول أن المصادر الدولية لقانون العمل تتمثل في الأعمال التي تقوم بها كل من منظمة العمل الدولية (الفرع الأول)، ومنظمة العمل العربية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: منظمة العمل الدولية.

من أجل معرفة دور منظمة العمل الدولية في نشأة المنظومة القانونية للعمل وجب التطرق إلى كل من نشأتها، أجهزتها ومهامها.

أولا/ نشأة منظمة العمل الدولية: يعود تاريخ إهتمام المجموعة الدولية بقانون العمل، وتنظيم قضايا العمال، والدفاع عن مطالبهم إلى عهد بعيد من خلال العديد من المحاولات الفردية التي قام بها رجال الصناعة تارة ورجال السياسة تارة أخرى، إلا أنها بقيت دائما محاولات فاشلة، لأن العمل الدولي لا يمكن أن يكتب له النجاح إلا إذا تضافرت له عدة جهود سياسية وصناعية ونقابية مشتركة تهدف إلى تحقيق هدف واحد يجمع عنه الكل وهو ما كان ينقص المحاولات السابقة. ولذلك لم يظهر أي تنظيم أو هيكل رسمي إلا مع بداية القرن العشرين، عندما نشأت في مدينة بازل السويسرية سنة 1901 "الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل" من قبل بعض رجال السياسة والصناعة، وبعض المهتمين بالمسائل الاجتماعية، وذلك بهدف النهوض بقانون موحد للعمال، والسعي إلى التقدم الاجتماعي والعمل عن طريق الحكومات المختلفة على تكوين قانون دولي للعمل. وبمبادرة من هذه الجمعية تم وضع وإبرام معاهدي برن لسنتي 1905 و1906، التي منعت أولاها تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية، بينما حظرت الثانية استخدام الفسفور الأبيض في صناعة الكبريت. إلا أن قيام الحرب العالمية الأولى سنة 1914 قد حال بينها وبين تحقيق غاياتها.⁽²⁾

وما إن انتهت الحرب العالمية الأولى سنة 1919 حتى أنشئت منظمة العمل الدولية بموجب معاهدة فرساي كجزء من عصبة الأمم، فعندما انعقد مؤتمر السلام في باريس سنة 1919 كانت فكرة التعاون الدولي لحل المشاكل

⁽¹⁾ آحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الشريعة الجزائرية، مرجع سابق، ص 94.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص 95.

العَمَّالية وتدويل قانون العمل قد تبلورت في الأذهان، نتيجة للجهود التي بذلت في هذا الشأن، وبدافع النزعة إلى السلم والشعور بضرورة تحقيق العدالة الاجتماعية على النطاق العالمي. ولهذا فقد لاقى الاقتراح المقدم بإنشاء منظمة دولية تعنى بشؤون العمل قبولا من الدول الأعضاء، وأدى إلى تضمين معاهدة فرساي بابا خاصا لهذا الغرض، هو الباب الثالث عشر الذي تبدأ مواده من المادة 387 إلى المادة 427، حيث شكلت هذه النصوص الدستور الأول لمنظمة العمل الدولية، وأوضحت مقدمتها مهمة وأغراض وطبيعة المنظمة وطريقة تشكيلها وكيفية سير أعمالها. وعندما نشأت منظمة العمل الدولية كانت تابعة لعصبة الأمم كجهاز فني في مجال العمل، وكانت المادة 387 من معاهدة فرساي تعتبر جميع الدول الأعضاء في عصبة الأمم أعضاء في المنظمة. كما كانت المنظمة ترتبط ماليا بعصبة الأمم مما أثار بعض المشاكل والصعوبات التي عرقلت مساعيها في تحقيق التعاون الدولي بوصفها منظمة ذات أهداف اجتماعية، بينما كانت عصبة الأمم منظمة ذات أهداف سياسية، لهذا حاولت الدول الأعضاء فصل منظمة العمل الدولية عن عصبة الأمم وتمكنت من تحقيق ذلك تدريجيا، حيث أصبحت مستقلة ماليا عن عصبة الأمم ولم يعد يشترط لعضويتها أن تكون الدولة عضوا في عصبة الأمم، وقبلت في عضويتها الدول التي كانت مسؤولة عن الحرب العالمية الأولى كألمانيا، النمسا، المجر وبلغاريا.⁽¹⁾

عندما نشبت الحرب العالمية الثانية انهارت معاهدات الصلح، إلا أن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ظلت تعتبر دستور هذه المنظمة قائما، فحافظت المنظمة بذلك على كيانها رغم زوال عصبة الأمم، لكن الحرب عطلت نشاطها بعض الوقت إلى أن وضعت الحرب أوزارها ونشأت هيئة الأمم المتحدة سنة 1945، وارتبطت بها منظمة العمل الدولية سنة 1946 كأول وكالة متخصصة ملحقة بالأمم المتحدة وفقا للاتفاق الذي أبرم بين منظمة العمل الدولية وبين المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة بعد انعقاد مؤتمرها الأول في سبتمبر 1946 بمونتريال ومصادقة الدول الأعضاء على الاتفاقية والتعديلات المقترحة بما يلائم الوضع الجديد كالاتي:

- يحضر ممثلو هيئة الأمم المتحدة اجتماعات منظمة العمل الدولية دون أن يكون لهم حق التصويت.
- يدعى ممثلو منظمة العمل الدولية إلى اجتماعات المجلس الاقتصادي والاجتماعي.
- تعرض منظمة العمل الدولية التوصيات التي تردها من هيئة الأمم المتحدة أو من المجلس الاقتصادي والاجتماعي على مؤتمر العمل الدولي.
- ترسل منظمة العمل الدولية ميزانيتها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة لتسجيل ملاحظات حولها.⁽²⁾

(1) غالب علي الدوادي، مرجع سابق، ص ص 44-45.

(2) المرجع نفسه، ص ص 45-46.

- تتكون منظمة العمل الدولية من حيث المبدأ، وعلى خلاف المنظمات الدولية الأخرى، من مجموعة من الدول لا تتجاوز 150 دولة، إلا أن تمثيل هذه الدول يتوزع على ثلاثة أنواع بالنسبة لكل دولة، بحيث يمثل كل دولة:
- ممثلين (2) عن السلطات الحكومية الرسمية.
 - ممثلين (2) عن النقابات العمالية الأكثر تمثيلاً للعمال.
 - ممثلين (2) عن أصحاب العمل.⁽¹⁾

ثانياً/ أجهزة منظمة العمل الدولية: تتكون منظمة العمل الدولية من الأجهزة الآتية:

1- مؤتمر العمل الدولي: هو السلطة العليا في منظمة العمل الدولية، يعقد اجتماعه مرة واحدة في السنة في شهر جوان في مدينة جنيف، يتكون من أربعة مندوبين لكل من الدول الأعضاء، يكون اثنان منهم ممثلين عن الحكومة، واحد عن العمال وواحد عن أصحاب العمل، ويجوز لكل مندوب أن يصطحب ما لا يزيد عن اثنين من المستشارين، و في حالة مناقشة المؤتمر مسائل خاصة بالمرأة، يجب أن يكون أحد المستشارين امرأة على الأقل. يتم تعيين مندوب العمال ومندوب أصحاب العمل من قبل دولهم بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً لهم. وتخضع أوراق اعتماد المندوبين ومستشاريهم للفحص من قبل المؤتمر الذي يجوز له أن يرفض قبول أي مندوب أو مستشار يعتبر أن تعيينه لم يتم طبقاً للإجراءات المتبعة بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين. يكون لكل مندوب حق التصويت فردياً على جميع المسائل التي ينظر فيها المؤتمر، وفي حالة ما لم تقم إحدى الدول الأعضاء بتعيين أحد المندوبين غير الحكوميين، يسمح للمندوب غير الحكومي الآخر بأن يشترك في المداولات دون أن يكون له حق التصويت.⁽²⁾

2- مجلس الإدارة: هو هيئة تنفيذية لقرارات المؤتمر، يتكون من 56 عضواً، نصفهم من الممثلين الحكوميين الأكبر الدول الصناعية في العالم، و14 عضواً يمثلون أصحاب العمل، والباقي (14 عضو) يمثلون العمال، أي النقابات الأكثر تمثيلاً في الدولة. يحدد مجلس الإدارة عند الاقتضاء الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية، ويضع قواعد تكفل قيام لجنة محايدة للنظر في جميع المسائل المتصلة باختيارهم قبل أن ييث فيها مجلس الإدارة، ويفصل المؤتمر في أي اعتراض تقدمه أي دولة عضو على إعلان مجلس الإدارة الذي يحدد الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية. تكون مدة الولاية في المجلس 3 سنوات. وينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيساً ونائبه، على أن يكون واحد من هؤلاء

(1) أحية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 97.

(2) أنظر المادتين 3-4 من دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919.

الثلاثة ممثل للحكومة، والثاني ممثلاً لأصحاب العمل، والثالث ممثلاً للعمال. يتولى مجلس الإدارة وضع نظامه الداخلي، ويجتمع في المواعيد التي يحددها، وله أن يعقد دورة استثنائية بطلب من 16 من أعضائه على الأقل.⁽¹⁾

3- مكتب العمل الدولي: هو الأمانة العامة الدائمة للمنظمة، مقره العام في جنيف، له مكاتب اقليمية في عدة مناطق بالعالم، وهو جهاز اداري تنفيذي يعمل تحت إشراف مجلس الإدارة، وعليه تقع مهمة تسيير أعمال المنظمة، يرأسه مدير عام يعينه مجلس الإدارة، يكون مسؤولاً عن حسن سير عمل المكتب وعن أي أعمال أخرى توكل إليه، يحضر المدير العام أو نائبه جميع اجتماعات مجلس الإدارة. يعين المدير العام موظفي المكتب طبقاً لما يقرره مجلس الإدارة من لوائح، والذين يجب أن يكونوا من جنسيات مختلفة مع مراعاة الكفاءة في عمل المكتب، وأن يكون عدد منهم من النساء.⁽²⁾

تتمثل مهام المكتب في:

- أ- جمع وتوزيع المعلومات المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمال ونظام العمل، وبوجه خاص بحث المواضيع التي يعتم عرضها على المؤتمر بغية عقد اتفاقيات دولية، والقيام بأي استقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة.
- ب- على مكتب المجلس، بناء على ما يصدر إليه من توجيهات من مجلس الإدارة القيام بما يأتي:
 - إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروضة على دورات المؤتمر،
 - تقديم المساعدة للحكومات بناء على طلبها، وفي حدود سلطاته فيما يختص بصياغة القوانين واللوائح على أساس مقررات المؤتمر، وبتحسين الممارسات الإدارية ونظام التفيتش،
 - الاضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام دستور المنظمة فيما يخص التقيد الفعلي بالاتفاقيات،
 - تحرير واصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة والعمل ذات الأهمية الدولية.⁽³⁾

ثالثاً/ مهام وأعمال منظمة العمل الدولية: تتمثل مهام واختصاصات منظمة العمل الدولية في الآتي:

- 1- إصدار الاتفاقيات الدولية:** هي المعاهدات التي تبرم في إطار المؤتمر تصبح ملزمة لكل دولة بعد المصادقة عليها وفقاً لنظام المصادقة المعمول به لديها، إذ تنشأ بعد ذلك التزامات قانونية في ميدان العمل على عاتق الدولة التي تصادق عليها. وعليه فإن عملية التصديق على اتفاقيات العمل الدولية يفرض على الدولة المعنية تعديل تشريعاتها الداخلية على الأقل من حيث المبادئ والحقوق الأساسية التي تمثل في جوهرها أوضاع مشتركة بين مختلف الدول.⁽⁴⁾

(1) أنظر المادة 7 من دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919.

(2) أنظر المواد 7-8-9 من دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919.

(3) أنظر المادة 10 من دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919.

(4) بشير هدي، مرجع سابق، ص 40.

ولعل من أهم الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية أذكر:

- الاتفاقية الدولية رقم 1 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل في المؤسسات الصناعية.
- الاتفاقية الدولية رقم 2 لسنة 1920 المتعلقة بالبطالة.
- الاتفاقية الدولية رقم 14 لسنة 1921 المتعلقة بالراحة الأسبوعية.
- الاتفاقية الدولية رقم 17 لسنة 1925 المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل.
- الاتفاقية الدولية رقم 18 لسنة 1925 المتعلقة بالأمراض المهنية.
- الاتفاقية الدولية رقم 26 لسنة 1928 المتعلقة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور.
- الاتفاقية الدولية رقم 29 لسنة 1930 المتعلقة بالعمل الجبري.
- الاتفاقية الدولية رقم 52 لسنة 1936 المتعلقة بالاجازات السنوية المدفوعة الأجر.
- الاتفاقية الدولية رقم 66 لسنة 1939 المتعلقة بالعمال المهاجرين.
- الاتفاقية الدولية رقم 83 لسنة 1947 المتعلقة بمعايير العمل.
- الاتفاقية الدولية رقم 86 لسنة 1947 المتعلقة بعقود العمل.
- الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية والحق النقابي.
- الاتفاقية الدولية رقم 94 لسنة 1949 المتعلقة بشروط العمل.
- الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 المتعلقة بحماية الأجور.
- الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951 المتعلقة بالمساواة في الأجور.
- الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 المتعلقة بالضمان الاجتماعي.
- الاتفاقية الدولية رقم 105 لسنة 1957 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري.
- الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 المتعلقة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة.
- الاتفاقية الدولية رقم 135 لسنة 1971 المتعلقة بممثلي العمال.
- الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 3 سبتمبر 1983.
- الاتفاقية الدولية رقم 150 لسنة 1978 المتعلقة بإدارة العمل - دورها ووظائفها وتنظيمها -
- الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية.

- الاتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل.
- الاتفاقية الدولية رقم 158 لسنة 1983 المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.
- الاتفاقية الدولية رقم 159 لسنة 1983 المتعلقة بالتأهيل المهني وتشغيل المعوقين.

2- اقتراح التوصيات: لا تعتبر توصيات منظمة العمل الدولية ملزمة للدول، حيث تعرض في شكل رغبات من المنظمة تتناول المسائل التي لا يمكن الاتفاق حولها، حيث يترك للدول إمكانية الأخذ بها أو تركها، ويمكن أن تكون التوصية عمل تمهيدي لاتفاقية يتم عرضها على المؤتمر فيما بعد. هذا وتقوم منظمة العمل الدولية عن طريق الخبراء الدوليين العاملين لديها بجمع المعلومات والاحصائيات وإجراء الدراسات والأبحاث، بهدف تطوير تشريعات العمل الدولية، ومساعدة الدول التي تحتاج إلى المساعدة في مجال تجديد قوانينها وفقا لمتطلبات الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية الحديثة. وقد قامت المنظمة في هذا الإطار بالعديد من الدراسات والأبحاث الخاصة بالتشغيل، والبرامج المتعلقة بمحاربة البطالة في البلدان النامية.⁽¹⁾ وأصدرت العديد من التوصيات، من أهمها أذكر:

- التوصية رقم 1 لسنة 1919 المتعلقة بالبطالة.
- التوصية رقم 2 لسنة 1919 المتعلقة بالمعاملة بالمثل.
- التوصية رقم 5 لسنة 1919 المتعلقة بتفتيش العمل.
- التوصية رقم 22 لسنة 1925 المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل.
- التوصية رقم 29 لسنة 1927 المتعلقة بالتأمين الصحي.
- التوصية رقم 47 لسنة 1936 المتعلقة بالإجازات المدفوعة الأجر.
- التوصية رقم 61 لسنة 1939 المتعلقة بالعمال المهاجرين.
- التوصية رقم 69 لسنة 1944 المتعلقة بالرعاية الطبية.
- التوصية رقم 90 لسنة 1951 المتعلقة بالمساواة في الأجر.
- التوصية رقم 91 لسنة 1951 المتعلقة بالاتفاقات الجماعية.
- التوصية رقم 135 لسنة 1970 المتعلقة بتحديد المستويات الدنيا للأجر.
- التوصية رقم 143 لسنة 1971 المتعلقة بممثلي العمال.
- التوصية رقم 163 لسنة 1981 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية.
- التوصية رقم 195 لسنة 2002 المتعلقة بقائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث المهنية والاختار بها.

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 40-41.

3- اجراء الأبحاث والدراسات: هي أعمال تقوم بها منظمة العمل الدولية بواسطة العاملين الدوليين لديها، قصد جمع المعلومات والاحصائيات اللازمة عن حالة العمال وظروف العمل في مختلف الدول، كما تهدف بعض الدراسات والأبحاث إلى تطوير تشريعات العمل الدولية، ومساعدة الدول التي هي في حاجة إلى المساعدة من أجل وضع وتحديث قوانينها الاجتماعية بما يتلائم ومتطلبات نظمها الاقتصادية والاجتماعية، وبما يتوافق وروح الاتفاقيات الدولية للعمل. كما تهدف إلى تنفيذ برنامج أو برامج خاصة بالتشغيل أو بظروف العمل، أو محاربة البطالة في الدول التي تعاني منها. وقد قامت المنظمة في هذا الشأن بإصدار التقنين الدولي للعمل وهو عبارة عن طبعة من جزئين تتضمن كافة اتفاقيات العمل الدولية، والتوصيات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي. كما قامت بوضع مجموعة من البرامج والدراسات الخاصة بالتشغيل، محاربة البطالة في البلدان النامية، والمعروفة بالبرنامج الدولي من أجل تحسين شروط العمل سنة 1976.⁽¹⁾

الفرع الثاني: منظمة العمل العربية.

تعتبر منظمة العمل العربية من أهم المنظمات الإقليمية التي تعتبر مصدرا هاما في المنظومة القانونية للعمل، ولمعرفة أهمية دورها في ذلك، فإنني سأعرف على كل من نشأتها، أجهزتها واختصاصاتها في الآتي:

1- نشأة منظمة العمل العربية: كان الاعداد والتفاوض يجري من أجل الاتفاق على حد أدنى من المستويات التي ينبغي أن تتضمنها تشريعات العمل العربية وعقد اتفاقيات عمل عربية بإسهام من إدارة الشؤون الاجتماعية في جامعة الدول العربية إلى أن عقد الاجتماع الأول في بغداد عام 1954 حول تشغيل الأحداث والنساء والرعاية الاجتماعية للعمال، ثم تشكلت لجنة لتوحيد تشريعات العمل العربية سنة 1955 في إدارة الشؤون الاجتماعية بجامعة الدول العربية قدمت 105 توصية اقترحت فيها الأخذ بمستويات معينة للعمل نظرا لصعوبة توحيد تشريعات العمل العربية بسبب اختلاف النظم والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية فيها. وكان مشروع الوحدة الاقتصادية الذي عرض على المجلس الاقتصادي للدول العربية عام 1957 ينص في البند السادس منه على ضرورة تنسيق العمل والضمان الاجتماعي بين الدول العربية. وعقد خبراء الشؤون الاجتماعية العرب مؤتمرا عام 1961 في القاهرة لمعالجة موضوع تشغيل النساء والأحداث ورعايا العمال.⁽²⁾

في مطلع عام 1965 افتتح أول مؤتمر في بغداد لوزراء العمل العرب تمخض عنه إصدار ميثاق العمل العربي ودستور منظمة العمل العربية مع التوصية لدول الجامعة العربية بإقرارها ووضعها موضع التنفيذ. تلاه المؤتمر الثاني

(1) آحمية سليمان، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 101.

(2) غالب علي الدوادي، مرجع سابق، ص 58-59.

الذي عقد في القاهرة سنة 1966 الذي أقر اتفاقية مستويات العمل في الدول العربية وإنشاء معهد للتدريب المهني والكفاية الانتاجية. تلاهما المؤتمر الثالث الذي عقد عام 1967 في الكويت وانتهى إلى اتخاذ عدة توصيات أهمها: إقرار مشروع الاتفاقية العربية للمستويات الأساسية للتأمينات الاجتماعية، ووجوب وضع الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل والميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية موضع التنفيذ. ثم عقد المؤتمر الرابع لوزراء العمل العرب في ليبيا عام 1968 تمت فيه الموافقة على مشروع اتفاقيات وتوصيات العمل العربية المقترحة. وفي عام 1970 عقد مؤتمر وزراء العرب الخامس في القاهرة وقرر تشكيل لجنة لوضع نظم ولوائح منظمة العمل العربية، ليعلن في 10 ديسمبر 1970 عن نشأة منظمة العمل العربية كوكالة إقليمية متخصصة في نطاق جامعة الدول العربية خلال دورة المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب.⁽¹⁾

2- أجهزة منظمة العمل العربية: تتكون منظمة العمل العربية من الأجهزة الآتية:

أ- **المؤتمر العام:** هو أعلى هيئة في المنظمة، يجتمع مرة كل سنة في دورة عادية، وذلك في الأسبوع الأول من شهر مارس في مقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، أو في أية دولة عضو بقرار منه. ويجوز أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على قرار من لجنة المراقبة. يتكون المؤتمر من أربعة مندوبين، اثنين من الحكومة، وواحد عن أصحاب العمل، وواحد عن العمال، ويجوز للمندوبين أن يصطحبوا مستشارين. ويكون اختيار مندوبي أصحاب العمل والعمال ومستشاريهم بالاتفاق مع المنظمات الأكثر تمثيلاً.⁽²⁾

يختص المؤتمر العام بممارسة الصلاحيات الآتية:

- تحديد الخطوط الأساسية لعمل المنظمة، ورسم سياستها وتحقيق أهدافها.
- تقديم الاستشارة إلى مجلس جامعة الدول العربية في القضايا العمالية.
- دراسة التقارير السنوية التي ترسلها الدول الأعضاء بصفة دورية.
- تعيين المدير العام لمكتب العمل العربية والمديرين المساعدين، ويكون تعيينهم لمدة 5 سنوات قابلة للتجديد.
- الموافقة على مشروع الميزانية السنوية للمنظمة التي يعدها مكتب العمل العربي.
- الدعوى إلى عقد لجان متخصصة ثلاثية التكوين واجتماعات للخبراء في الميادين العمالية المختلفة.⁽³⁾

(1) غالب علي الدواوي، مرجع سابق، ص 59.

(2) أنظر المادة 5 من دستور منظمة العمل العربية لسنة 1965 الصادر عن مجلس جامعة الدول العربية في دورة انعقاد 43 بموجب القرار رقم 2102، الصادر بتاريخ 21 جانفي 1965.

(3) أنظر المادة 6 من دستور منظمة العمل العربية لسنة 1965.

ب- مجلس الإدارة (لجنة المتابعة): لم ينص دستور منظمة العمل العربية على استحداث مجلس إدارة واكتفى بتشكيل لجنة كل ثلاث سنوات من بين أعضاء المؤتمر العام تسمى "لجنة المتابعة"، تتكون من اثنين من مندوبي الحكومات، مندوب واحد عن أصحاب العمل ومندوب واحد عن العمال، وذلك لمتابعة سير العمل في مكتب العمل العربي، ومتابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر العام واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء على أن ترفع تقاريرها إلى المؤتمر العام.⁽¹⁾

إلا أن مؤتمر العمل العربي كان قد قرر في دورته الرابعة عام 1975 تعديل الفقرة 7 من المادة 6 من دستورها لغرض تسمية "لجنة المتابعة" إلى "مجلس الإدارة"، وزيادة عضوية المجلس إلى أربعة أعضاء أصليين من الحكومات واثنين احتياط، اثنين من ممثلي أصحاب العمل أصليين وواحد احتياط واثنين من ممثلي العمال أصليين وواحد احتياط.⁽²⁾

ج- مكتب العمل العربي: هو الأمانة العامة للمنظمة، مقره جامعة الدول العربية، يرأسه مدير عام بمساعدة ثلاثة مندوبين مساعدين، ويعمل فيه عدد من الموظفين يعينهم المدير العام، الذي يكون مسؤولاً عن سير العمل في المكتب وعن تنفيذ قرارات المؤتمر العام.⁽³⁾

يختص مكتب العمل العربي بممارسة الصلاحيات الآتية:

- جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات العمالية في الوطن العربي والقيام بالاستقصاءات الخاصة التي يطلبها المؤتمر العام.
- إعداد جميع الوثائق الخاصة بالبنود المدرجة في جدول أعمال دورات المؤتمر العام واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء.
- القيام بأعمال الأمانة العامة للمؤتمر العام واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء.
- اعداد الأبحاث في مجال العمل ونشرها،
- تقديم المعونة والمشورة لحكومات الدول العربية في مجال تشريعات ونظم العمل.⁽⁴⁾

3- اختصاصات منظمة العمل العربية: تختص منظمة العمل العربية بالقيام بالعديد من المهام المتمثلة في:

- تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل.

(4) أنظر المادة 7/6 من دستور منظمة العمل العربية لسنة 1965.

(2) غالب علي الدوادي، مرجع سابق، ص 62.

(3) أنظر المادة 10-11 من دستور منظمة العمل العربية لسنة 1965.

(4) أنظر المادة 12 من دستور منظمة العمل العربية لسنة 1965.

- توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك.
- القيام بالدراسات والأبحاث في الموضوعات العمالية المختلفة على الأخص في: تخطيط القوى العاملة، ظروف وشروط العمل للمرأة والأحداث، المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات، مشاكل عمال الزراعة، الأمن الصناعي والصحة المهنية، الصناعات الصغرى والريفية، الثقافة العمالية، التصنيف المهني، التعاونيات والكفاية الانتاجية وعلاقتها بالتشغيل والانتاج.
- تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها.
- وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم.
- وضع خطة التدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال.
- اعداد القاموس العربي للعمال.⁽¹⁾

هذا وقد اقرت منظمة العمل العربية العديد من الاتفاقيات في مجال العمل التي أصبحت من مصادر قانون العمل، المتمثلة في:

- الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل.
- الاتفاقية رقم 2 لسنة 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة.
- الاتفاقية رقم 3 لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.
- الاتفاقية رقم 4 لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة -معدلة-.
- الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.
- الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل -معدلة-.
- الاتفاقية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.
- الاتفاقية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.
- الاتفاقية رقم 9 لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
- الاتفاقية رقم 10 لسنة 1979 بشأن الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر.
- الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية.
- الاتفاقية رقم 12 لسنة 1980 المتعلقة بشأن العمال الزراعيين .
- الاتفاقية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل.

⁽¹⁾ أنظر المادة 3 من دستور منظمة العمل العربية لسنة 1965.

- الاتفاقية رقم 14 لسنة 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.
 - الاتفاقية رقم 15 لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور.
 - الاتفاقية رقم 16 لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.
 - الاتفاقية رقم 17 لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.
 - الاتفاقية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
 - الاتفاقية رقم 19 لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.
- إضافة إلى ذلك أصدرت منظمة العمل العربية العديد من التوصيات التي يمكن إجمالها في الآتي:
- التوصية رقم 01 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.
 - التوصية رقم 02 لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
 - التوصية رقم 03 لسنة 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.
 - التوصية رقم 04 لسنة 1980 بشأن تنمية وحماية القوى العاملة في القطاع الزراعي.
 - التوصية رقم 5 لسنة 1981 بشأن بيئة العامل.
 - التوصية رقم 06 لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.
 - التوصية رقم 07 لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.
 - التوصية رقم 08 لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.
 - التوصية رقم 09 لسنة 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم.

الفصل الثاني

علاقات العمل الفردية

الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية.

تعتبر علاقات العمل الفردية أحد أهم محاور دراسات قانون العمل بحكم أنها ترتب آثارا مباشرة على أطراف هذه العلاقة نتيجة المراكز الشخصية التي ينشئها عقد العمل لكل من العامل وصاحب العمل تجاه بعضهما البعض. حيث يعتبر عقد العمل بغض النظر عن شكله وطبيعة الأداة التي تنشأ بها علاقة العمل الفردية، الأمر الذي جعل الكثير من الفقه وحتى القضاء يجعل من كلا المصطلحين مرادف للآخر، مع العلم أن عقد العمل ما هو إلا أداة لانعقاد علاقة العمل التي تبقى أشمل وأوسع من أداة انعقادها.⁽¹⁾

وعليه لما كان عقد العمل، هو الآلية القانونية التي من خلالها تنعقد علاقة العمل الفردية، سأعرض في المبحث الأول إلى دراسة التنظيم القانوني لعقد العمل، ثم التطرق في المبحث الثاني إلى تسوية منازعات العمل الفردية، وأختم بالتعرض إلى انتهاء علاقة العمل الفردية في المبحث الثالث.

المبحث الأول: التنظيم القانوني لعقد العمل.

يقصد بعلاقات العمل الفردية تلك العلاقات التي تنشأ نتيجة قيام شخص بالعمل لمصلحة شخص آخر. الأمر الذي يجعل المصدر الأساسي لعلاقات العمل الفردية هو عقد العمل الذي يجسد القالب القانوني الذي تتفق فيه إرادة كل من العامل وصاحب العمل في إنشاء علاقة عمل بينهما. من ثم ونظرا لأهمية عقد العمل في إنشاء علاقة العمل الفردية، فإن الأمر يستوجب منا دراسة التنظيم القانوني لهذا العقد، من خلال التعرض إلى مفهوم عقد العمل في المطلب الأول، ثم بيان أركانه ومراحل إبرامه في المطلب الثاني، ومعرفة آثاره وسريانه في المطلب الثالث.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل.

لمعرفة المقصود بعقد العمل، وجب الأمر تعريف عقد العمل ومعرفة خصائصه (الفرع الأول)، والتمييز بينه وبين غيره من العقود (الفرع الثاني) وأخيرا تحديد عناصره (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف عقد العمل وخصائصه.

سأعرض في الأول إلى تعريف عقد العمل، ثم معرفة خصائصه ثانيا.

أولا/ تعريف عقد العمل: لقد انبثق مفهوم عقد العمل عن أسلوب التعاقد المعتمد في مختلف العلاقات بين الأفراد استنادا إلى مبدأي حرية العمل وسيادة سلطان الإرادة اللذين جاءت بهما الثورة الفرنسية وجسدتها القوانين فيما بعد، لتصبح حرية التعاقد من المبادئ الرئيسية التي يقوم عليها نظام حرية العمل ككل قبل أن تتدخل الدولة فيما بعد

⁽¹⁾ آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 61.

وتدرجياً في تنظيم ظروف العمل وتحديدها وإدخال حمايات قانونية للطرف الضعيف في العقد، أي العامل، هذا الأمر أضعف نسبية على مبدأ سلطان الإرادة في إبرام العقد، مما أبرز إلى الوجود عقداً من نوع خاص وهو عقد العمل الذي يوجب تلاقي إرادتين هما إرادة صاحب العمل وإرادة العامل، ولا شك -ومن جانب نظري قانوني- أنه قبل تبادل الرضا يجري تفاوض بين الطرفين حول بنود العقد.⁽¹⁾

وعليه تعتبر تسمية عقد العمل حديثة نسبياً لم تظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر، حيث وردت تسميته بعقد إجازة الخدمات في بعض التشريعات المقارنة، كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني، وسمي في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 بإجازة العمل، وهي التسمية التي تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع والإيجار، وقد انتشرت حديثاً تسميته بعقد العمل سواء لدى الفقه أو القضاء أو التشريع، حيث أفرزت محاولتهم عدت تعاريف لهذا العقد، اختلفت وتباينت حسب اختلاف مراحل التطور، واختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والفكرية السائدة.⁽²⁾

من ثم فقد كانت هناك العديد من التعاريف الفقهية والتشريعية لعقد العمل، التي أجملها في الآتي:

1- التعريف الفقهي لعقد العمل: هناك من الفقه من عرّف عقد العمل بأنه: "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف، بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر، وتحت إشرافه، مقابل عوض". بينما عرّفه البعض الآخر بأنه: "اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر، وتحت إشرافه، مقابل أجر".⁽³⁾

كما عرّفه جانب آخر من الفقه بأنه: "اتفاق يتعهد بموجبه شخص يسمى بالعامل أو الأجير القيام بأعمال مادية وبصفة عامة من طبيعة مهنية لمصلحة شخص آخر يسمى صاحب العمل، واضعاً نفسه موضع التبعية لقاء مقابل نقدي يسمى أجراً".⁽⁴⁾

الملاحظ أن جميع هذه التعاريف الفقهية قد اشتركت كلها في ثلاثة عناصر أساسية، وهي العمل أو النشاط، التبعية أو الإشراف والإدارة، والأجر أو التعويض والمقابل، في حين أهملت العنصر الرابع وهو المدة الذي يترتب عليه عدة نتائج وأثار عملية وقانونية في سريان علاقة العمل، ولذلك فإن التعريف الأكثر شمولية لكافة العناصر، والأكثر تعبيراً على حقيقة هذا العقد هو أن عقد العمل هو: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص

(1) راجع تواجيه، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2012، ص 100.

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 55.

(3) أمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 63.

(4) شواخ محمد الأحمد، التشريعات الاجتماعية - قانون العمل -، الجزء الثاني، مديرية الكتب والنشر الجامعي، دمشق، 2007، ص 134.

آخر يسمى صاحب العمل، تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً⁽¹⁾.

2- التعريف التشريعي لعقد العمل: على الرغم من أن التشريعات المقارنة لم تتعرض إلى تعريف عقد العمل تاركة المهمة للفقهاء والقضاء، فإن البعض منها وضع تعاريف لهذا العقد، منها ما ورد في المادة 674 من القانون المدني المصري، التي تتفق مع المادة 21 من قانون العمل المصري الصادر سنة 1981، إذ عرّف على أنه: "العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر، وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر". كما ورد في قانون العمل السوري رقم 279 تعريفاً لعقد العمل بنص المادة 81 منه التي نصت على أنه: "اتفاق بين ربّ العمل والعمال، يشغل بموجبه العامل لصالح صاحب العمل ولو كان بعيداً عن نضارته، لقاء أجر محدد حسب مدة العمل أو حسب مقدار الانتاج"⁽²⁾.

أيضاً من بين التشريعات العمالية التي وضعت تعريفاً لعقد العمل نجد قانون العمل الأردني الذي عرّف عقد العمل في المادة 2 التي نصت على أنه: "اتفاق شفهي، أو كتابي، صريح أو ضمني، يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل، وتحت إشرافه أو إدارته، مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة، أو لعمل معين أو غير معين"⁽³⁾.

أما المشرع الجزائري فهو الآخر لم يتعرض في القانون رقم 90-11 لتعريف عقد العمل حاذياً في ذلك حذو أغلب التشريعات الحديثة، إلا أن الملاحظ أننا نجد أن المشرع قد ركز على الجانب الموضوعي في علاقة العمل من حيث نشأتها كتابة أو من دون كتابة، وما ينتج عنها من حقوق وواجبات، وهذا ما ذهبت إليه المادة 8 من القانون رقم 90-11 التي نصت على: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل".

ثانياً/ خصائص عقد العمل: يتضح لنا من خلال تعريف عقد العمل، أنه يتميز بعدد الخصائص التي تميزه عن باقي العقود، والمتمثلة في:

1- الرضائية: يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية، إذ أنه ينعقد بمجرد توافق الطرفين والتزام إرادتهما، ودون الحاجة لأي شرط آخر، لأنه يتم بمجرد توافق العامل وربّ العمل عليه، دون حاجة لإفراغه أو لصياغته في شكل معين. ولا

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 63.

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 55-56.

(3) غالب علي الدوادي، مرجع سابق، ص 79.

ينتقص من رضائية هذا العقد أن تكون شروطه محددة مسبقا من قبل ربّ العمل، بحيث لا يكون للعامل أن يناقش أو يعدّل فيها، طالما أنه يظل حراً في أن يقبل بهذه الشروط فيقبل على التعاقد، أو أن يرفضها فيحجم عنه.⁽¹⁾ من ثم يعتبر الرضا شرطاً أساسياً لانعقاد عقد العمل، وهو يخضع في ذلك للأحكام المنصوص عليها في القانون المدني الجزائري المتعلقة بسلامة الرضا من عيوب الإكراه والتدليس، ووجوب توافر الأهلية اللازمة.

2- عقد تبادلي (ملزم للطرفين): يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للطرفين، حيث أن التزام كل طرف في العقد، يقابله التزام للطرف الآخر، فالعامل ملزم بأداء العمل المتفق عليه، مقابل التزام صاحب العمل بدفع الأجر إلى العامل.

3- من عقود المعاوضة: إن عقد العمل من عقود المعاوضة، حيث يحصل كل من طرفيه على مقابل لما يؤديه، فالعامل الذي يقدم العمل يحصل في مقابل ذلك على الأجر، وصاحب العمل الذي يدفع هذا الأجر يحصل هو الآخر على العمل الذي يؤديه العامل.

4- من عقود المدة: الأصل أن عقد العمل هو من العقود التي يعتبر الزمن مقياساً فيها للعمل، ولكن استثناء من ذلك قد يتحدد العمل على أساس تحقيق نتيجة معينة بصرف النظر عن الزمن اللازم لتحقيق ذلك. ويترتب على اعتبار عقد العمل من العقود المستمرة في الزمان، أن فسخ هذا العقد أو بطلانه لا يؤدي أثاره إلا بالنسبة للمستقبل دون أن يكون له أثر رجعي، بحيث يعود الطرفان إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد. أما في حالة القوة القاهرة فيتوقف تنفيذ العقد لاستحالة التنفيذ، دون أن يؤدي ذلك إلى فسخ العقد منذ تاريخ إبرامه.⁽²⁾

5- عقد شخصي: بالنظر إلى ورود عقد العمل على الإنسان، فإن للاعتبار الشخصي في عقد العمل أهمية بالغة، لا سيما بالنسبة للعامل، فاختيار صاحب العمل للعامل إنما يكون بناء على كفاءته، كما أن رغبة العامل في العمل لدى شخص ما قد تكون بالنسبة لصفات شخصية تتوافر لدى هذا الأخير، ويترتب على ذلك أيضاً أن تنفيذ العمل لا يتم إلا من قبل العامل نفسه، كما أن وفاة العامل يفضي إلى انقضاء عقد العمل، ذلك أن عقد العمل لا يورث، وفوق ذلك فإن ورود هذا العقد على عمل الإنسان يجعله متصلاً بحقوقه الشخصية، بما يميزه عن العقود الأخرى التي تكون محالها أشياء مادية، وينبغي على ذلك أيضاً قيام علاقة تبعية قانونية بين العامل وصاحب العمل بما يميزه عن العقود الأخرى التي ترد على العمل.⁽³⁾

(1) حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 187.

(2) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 113.

(3) المرجع نفسه، ص 113.

الفرع الثاني: التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود.

في حالات كثيرة قد يختلط عقد العمل بغيره من العقود، مما يصعب من التفرقة بينهما، الأمر الذي يستوجب منا ضرورة التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود المشابهة له، ومن تلك العقود نجد: عقد المقاولة، عقد الوكالة وعقد الشركة. وهو الذي سأفصل فيه في الآتي:

أولاً/ التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة: عرّف المشرع الجزائري عقد المقاولة في المادة 549 من القانون المدني التي نصت على: "المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".⁽¹⁾

وبالعودة إلى تعريف عقد العمل بأنه اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر يسمى صاحب العمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً. من خلال تحليل التعريفين المتعلقين بعقدي المقاولة والعمل يتضح لنا أن عقد المقاولة يعتبر من أكثر العقود اشتباهاً واختلاطاً بعقد العمل، بالإضافة إلى أن المحل الرئيسي في كل منهما هو أداء عمل.⁽²⁾

إلا أن عقد العمل يختلف عن عقد المقاولة، فباطلاع على تعريف عقد المقاولة نلاحظ أنه خالياً من أي إشارة لرابطة التبعية القانونية التي أكد عليها تعريف عقد العمل بعبارة صريحة: "...بالعمل لحساب شخص آخر يسمى صاحب العامل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه". وهذا هو الفرق الجوهرى بين العقدين من حيث الاستقلالية في العمل أين يلتزم العامل بتعليمات ربّ العمل، فلا يعمل مستقلاً عنه، ولهذا يعتبر العامل تابعاً لربّ العمل. أما المقاول فبالرغم من تلقيه توجيهات من ربّ العمل، فهو لا يخضع لسلطته بل يعمل مستقلاً عنه، وعليه فقط أن يراعى ما هو منصوص عليه في العقد المبرم بينهما، وبالتالي فالمقاول لا يعتبر تابعاً.⁽³⁾

وعليه فمعيار التبعية هو الذي يميز عقد العمل عن عقد المقاولة، لأن المقاول يبقى في عقد المقاولة مستقلاً في أدائه للعمل لحساب الشخص الذي يقدم له. كما أن أجره المقاول قد لا تكون ثابتة وإنما متغيرة وفقاً لتنفيذ مراحل المقاولة، بينما أجره العامل تكون ثابتة بحسب العقد أو القانون. وأهمية هذا التمييز تكمن في عدم سريان قانون العمل على أطراف عقد المقاولة من صاحب عمل ومقاول، ولا تختص محاكم العمل بالفصل في المنازعات التي تنشأ عن عقد المقاولة، بل تختص المحاكم المدنية بالفصل فيها وفقاً لأحكام عقد المقاولة في القانون المدني، ويبقى

(1) القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005 المعدل للأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 26 جوان 2005.

(2) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 88.

(3) جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري -علاقات العمل الفردية-، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 137.

المقاوم هو الذي يتحمل مسؤولية الأضرار الناشئة عن الحادث الفجائي ولا يسأل عنها صاحب العمل، بينما في عقد العمل يكون صاحب العمل هو المسؤول عن هذه الأضرار إزاء العمال.⁽¹⁾ باعتبارهم تابعين له وفقا لنص المادة 129 من القانون المدني التي نصت على: "لا يكون الموظفون، والعمال العامون مسؤولون شخصيا عن أعمالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت إطاعة الأوامر واجبة عليهم".

ثانيا/ التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة: أشار المشرع الجزائري في نص المادة 571 من القانون المدني إلى تعريف عقد الوكالة بأنها: "الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وبإسمه".

باستقراء نص المادة نجد أن المعيار الأساسي للتمييز بين العقدين هو معيار التبعية القانونية، فمتى كان موضوع العقد هو إبرام التصرفات القانونية لحساب شخص آخر، وكان من يقوم بالعمل يحتفظ بحريته واستقلاله في أداء العمل الموكل له، كأن يكون حرا في اختيار كيفية تنفيذ المهمة ووسائل تنفيذها، ضمن حدود الصلاحيات التي أوكلت إليه، ولا يخضع إلا لتوجيهات عامة من الطرف الآخر كان العقد وكالة. وعلى العكس من ذلك إذا كان من يقوم بالعمل يخضع للرقابة والإشراف والتوجيه العام ممن يؤدي العمل لحسابه فإن العقد يعتبر عقد عمل. ولا يعترض على هذا المعيار بأن الوكالة تتضمن علاقة تبعية بين الوكيل والموكل له لأنه تفترض خضوع الأول للأوامر والتوجيهات الصادرة له من الثاني، ذلك أن الوكيل رغم خضوعه لهذه التوجيهات والتعليمات، فإنه يحتفظ بحريته واستقلاله في أداء مهمته، وتلك التوجيهات التي يصدرها الموكل تعتبر توجيهات عامة، لا تقاس بالتعليمات والتوجيهات التي تنظمها علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل، فالعامل لا يخضع للإشراف والتوجيه العام من صاحب العمل فحسب، بل يخضع للتوجيه في كيفية تنفيذ العمل، وتحديد مكان وزمان العمل، والتعليمات الفنية الخاصة بأدائه، سواء من صاحب العمل نفسه، أو من يفوضهم في ذلك من مديرين ورؤساء.⁽²⁾

أيضا يتميز عقد العمل عن عقد الوكالة فإن العامل في عقد العمل يلتزم بالوسيلة، في حين يلتزم الوكيل في عقد الوكالة بالنتيجة، فالوكيل يقبض أجره كلما أجاد عمله ونفذ الوكالة وحقق النتيجة الإيجابية، في حين يقبض العامل أجره عن العمل المقدم من طرفه بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر.⁽³⁾

إضافة إلى ذلك يتميز عقد العمل عن عقد الوكالة من حيث المسؤولية، ففي عقد العمل فإن صاحب العمل هو الذي يتحمل المسؤولية في حالة ارتكاب العامل خطأ أثناء تأديته المهام الموكلة إليه. أما في عقد الوكالة فإن الوكيل

(1) غالب علي الدوادي، مرجع سابق، ص 81.

(2) جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 157-158.

(3) غالب علي الدوادي، مرجع سابق، ص 82.

هو الذي يتحمل المسؤولية عن أفعاله الضارة إذا كان هو المتسبب فيها، إما إذا كان الضرر خارجا عن إرادة الوكيل فإن المسؤولية في هذه الحالة تقع على عاتق الموكل، وفقا لما ذهب إليه المادة 583 من القانون المدني التي نصت على: "يكون الموكل مسؤولا عما أصاب الوكيل من ضرر دون خطأ منه بسبب تنفيذ الوكالة تنفيذا معتادا".

ثالثا/ التمييز بين عقد العمل وعقد الشركة: عرّف المشرع الجزائري عقد الشركة في نص المادة 416 من القانون المدني التي نصت على: "الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة.

كما يتحملون الخسائر التي قد تنجر عن ذلك".

يتضح لنا من خلال نص هذه المادة أنه قد يكون هناك تشابه بين عقد العمل وعقد الشركة، في حالة ما إذا قدم الشريك في عقد الشركة حصته في شكل عمل، كأن يساهم بقوته البدنية أو قدراته الفكرية مقابل حصته في الأرباح. وهنا يكون مركز الشريك شبيها بمركز العامل. ولإزالة هذا اللبس في التمييز بين العقدين نعود دوما إلى معيار التبعية القانونية، فإذا توافر هذا العنصر بأن كان أحد الأطراف تابعا وخاضعا لإشراف أو سلطة الطرف الآخر نكون أمام عقد عمل، أما إذا انتفت هذه التبعية فإننا نكون أمام عقد شركة، لأن الشركة تقوم على نية المشاركة، وهذه النية تقتضي المساواة بين الشركاء بحيث لا يكون لا تابع ولا متبوع.⁽¹⁾

أيضا يختلف عقد العمل عن عقد الشركة، في أن عقد العمل يتقاضى فيه العامل أجره مقابل عمله لدى صاحب العمل ولا يقتسم معه الربح والخسارة، في حين الأطراف في عقد الشركة فإنهم يقتسمون الربح والخسارة، وأي اتفاق على إعفاء أحد الشركاء من تحمل الخسارة، فإن ذلك يجعل العقد باطلا وفقا لنص المادة 1/426 من القانون المدني التي تنص على: "إذا وقع الإتفاق على أن أحد الشركاء لا يسهم في أرباح الشركة ولا في خسائرها كان عقد الشركة باطلا".

إضافة إلى ذلك يتميز كلا العقدين، من حيث أن الشركاء في عقد الشركة يشاركون بطريقة عادية في إدارة الشركة، كما يستطيعون أن يوكلوا غيرهم في ذلك، طبقا لما تنص عليه المادة 431 من القانون المدني التيجاء فيها: "إذا لم يوجد نص خاص على طريقة الإدارة اعتبر كل شريك مفوضا من طرف الآخرين لإدارة الشركة، ويسوغ له أن يباشر أعمال الشركة دون الرجوع إلى غيره على أن يكون للشركاء الحق في رفض هذا الاعتراض على أي عمل قبل

(1) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل -دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة العدل والتمييز-، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 118.

إنجازه، ولأغلبية الشركاء الحق في رفض هذا الاعتراض ". أما في عقد العمل فلا يستطيع العامل تفويض غيره، باعتباره التزام شخصي يقع على عاتقه تنفيذه شخصيا".

الفرع الثالث: عناصر عقد العمل.

يتضح لنا من خلال تعريف عقد العمل أنه يتكون من أربعة عناصر أساسية هي: العمل، الأجر، المدة والتبعية، وهي العناصر التي سأعرض لها بالدراسة والتحليل في الآتي:

أولا/ عنصر العمل: قبل أن يكون العمل عنصرا من عناصر عقد العمل فهو حق مكرّس دستوريا بموجب المادة 66 من التعديل الدستوري 2020، وتضمنت المادة 2 من القانون رقم 90-11 نوع العمل بنصها على: "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا...".

وعليه يعتبر عنصر العمل عنصرا أساسيا في عقد العمل باعتباره يشكل محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل. والعمل في هذا العقد ليس له تعريفا محددًا، بحيث يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة معينة يلتزم العامل بتحقيقها أو إنجازها لصاحب العمل، باستثناء التصرفات القانونية التي يقوم بها الوكيل، أو النتائج النهائية التي يلتزم بها المقاول. وحتى يكون العمل من قبيل الأعمال التي تشكل أحد شروط عقد العمل، يتفق الفقه على ضرورة تمييزه ببعض الخصائص والشروط المتمثلة في:

- **وجوب الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه:** أي أن يقوم العامل بأداء العمل المتعاقد بشأنه بنفسه، ودون الاستعانة بشخص آخر، لأنه لو تم ذلك لكننا أمام عقد مقاوله وليس عقد عمل، حيث تتجلى هذه الصفة في كون مؤهلات وخصوصيات العامل هي الدافع للتعاقد معه، مما يجعل الالتزام هنا التزام بأداء العمل، أي تنفيذ عيني للالتزام، ولا يقبل التنفيذ بمقابل في عقود العمل، كما تصبح شخصية العامل عنصر جوهري في العقد.

- **تنفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل:** أي أن العامل ليس حرا في القيام بعمله، بل ملزم بالامتثال للتوجيهات والأوامر التي يضعها صاحب العمل، في شكل أنظمة وتعليمات داخلية للعمل.

- **التزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل والظروف المناسبة لحسن أدائه:** وهو التزام طبيعي بالنظر إلى طبيعة التزام العامل، الذي يتمثل في بذل جهد فكري أو بدني، وتخصيص وقت معين لصاحب العمل فقط، وليس مطالب بتوفير أدوات العمل، التي تبقى من اختصاص صاحب العمل.⁽¹⁾

ثانيا/ 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

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 64-65.

مفهوم عنصر الأجر ارتبط أساسا بتطور مفهوم عنصر العمل، إذ كان ينظر إلى العمل كسلعة أو بضاعة خاضعة لقانون السوق، فاعتبر ثمن مقابل العمل المؤدى. غير أن هذه النظرة التقليدية للأجر تغيرت حديثا، حيث اتخذ مفهومه أبعادا اجتماعية واقتصادية، من حيث أهدافه ومكوناته، وهو ما تجسد عمليا بتدخل الدولة عن طريق وضع أحكام وقواعد لحمايته من التقلبات الاقتصادية والتقنية باعتباره المصدر الوحيد لمعيشة العامل من جهة، وأحد العناصر التي تتدخل في تكوين سعر تكلفة السلعة من جهة أخرى.⁽¹⁾

إن طابع الالتزامات المتبادلة الذي يتصف به عقد العمل، يجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة بمفهوم عقد العمل، حيث أنه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل، دون أن يقابله الحديث عن الأجر، إذ يعتبر هذا الأخير الحق الأساسي للعامل، والالتزام الرئيسي لصاحب العمل، وهو بذلك يحتل مركز معاكس للعمل. ولذلك لا يحتفظ عقد العمل بتكليفه القانوني إذا لم يكن هناك أجر مقابل العمل، إذ يتحول إلى عقد من العقود التبرعية.⁽²⁾ وعليه اعتبر الأجر عنصرا جوهريا من عناصر عقد العمل، وشرطا من شروط وجوده، لأن عقد العمل من عقود المعاوضة، فإذا تخلف عنه هذا الأجر صار عقدا غير مسمى من عقود التبرعات أو الخدمات المجانية، وخرج بالتالي من دائرة الخضوع لقانون العمل، وقد عبّر الفقهاء عن هذه الحقيقة بقولهم: "إن الأجر من مقومات عقد العمل وليس فقط من طبيعته".⁽³⁾

هذا ومن أجل التعرف على هذا العنصر، وجب التعرض إلى كل من تعريفه، معايير وأساليب تحديده، مكوناته والحماية القانونية له في الآتي:

1- تعريف عنصر الأجر: هو المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل. وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت، وما يحققه له من نتائج وأهداف.⁽⁴⁾

2- معايير وأساليب تحديد الأجر: يخضع تحديد الأجر في عقد العمل من جهة إلى عدة معايير تحكمه، ومن جهة ثانية إلى أساليب وأدوات يخضعها لها.

أ- معايير تحديد الأجر: تخضع عملية تحديد الأجر إلى عديد المعايير المتمثلة في:

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 58.

(2) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 65.

(3) حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 192.

(4) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 65.

- **معيار المدة:** أي اعتماد مدة زمنية محددة، قد تكون هذه المدة قصيرة كالساعة أو اليوم، وقد تكون متوسطة مثل الأسبوع أو الأسبوعين، وقد تكون طويلة نسبيا كالشهر، وهي المدة الأكثر استعمالا في أغلب الأحيان.
- **معيار المردودية:** هو المعيار الذي يربط الأجر بمستوى ونوعية أو كمية المردود أو النتائج، وهو معيار ينتج عنه عدم استقرار الأجر من الناحية الكمية، حيث يتغير مستوى المردود الذي هو أساس تحديده، وهو معيار يحقق مصلحة صاحب العمل أكثر، ولا يتناسب مع مصلحة العامل في أغلب الأحيان لكون الاستمرار والمحافظة على وتيرة معينة من مستوى المردود أمرا مرهقا للعامل.
- **المعيار المزدوج:** وهو المعيار الأكثر استعمالا، حيث يحدد الأجر الثابت بمختلف عناصره وفق معيار المدة، بينما تحدد المكافآت والحوافز على أساس معيار المردودية سواء الفردية أو الجماعية.⁽¹⁾
- ب- وسائل تحديد الأجر:** تخضع عملية تحديد الأجر من الناحية العملية إلى ثلاثة وسائل أساسية هي:
- **عقود العمل:** يعتبر عقد العمل في كثير من الحالات الوسيلة المثلى أو الوحيدة لتحديد الأجر، ضمن سياق تحديد مختلف الشروط الأخرى التي يتضمنها العقد، حيث يتفق الطرفان بكل حرية وإرادة مستقلة على تحديد الأجر الأساسي ومختلف الملحقات الأخرى التابعة له.
- **الاتفاقيات الجماعية:** تتمتع الاتفاقيات الجماعية للعمل بصلاحيات واسعة فيما يتعلق بتحديد الأجور، لا سيما ما تعلق منها بحدودها الدنيا في القطاعات أو المؤسسات المعنية، أو فيما يتعلق بطرق وكيفيات تزايد وتطور ورفع هذه الحدود الدنيا، التي يجب أن تكون منطلقا من الحدود الدنيا الوطنية المضمونة المقررة بمقتضى الاتفاقيات الوطنية أو القطاعية، أو النصوص القانونية الصادرة عن السلطة العامة. كما تعالج وتحدد الاتفاقيات الجماعية كذلك مكونات الأجر، تحديد العناصر الثابتة والمتغيرة فيه، العوامل المرتبطة به كالمردودية أو تحسين الإنتاج أو تحسين ظروف العمل. وقد اعترف قانون علاقات العمل للاتفاقيات الجماعية بعدة صلاحيات واختصاصات في مجال تحديد الأجور، حيث تضمنت المادة 120 منه خمسة فقرات من الأربعة عشر فقرة التي تحتويها، تتعلق كلها بموضوع الأجور والتعويضات والمكافآت على المردود والانتاجية، حيث يمكن للاتفاقية الجماعية أن تعالج وتنظم في هذا الشأن مايلي:
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، وهذا انطلاقا من الحد الأدنى المضمون.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية، الساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
- كيفيات مكافأة العمال المعنيين على المردود.

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 66.

- تحديد النفقات المصرفية، وهي النفقات التي قد يقوم بها العامل بمناسبة أدائه لعمله إما في مهمة داخلية أو خارجية.

- **قرارات السلطة العامة:** هي طرق تعتمد في البلدان أو النظم التي تتبع التنظيم الإداري لعلاقات العمل، والتي تتحكم في وضع مختلف القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بواسطة الأجهزة المركزية، حيث تلزم هذه القوانين والنظم كافة العمال وأصحاب العمل والنقابات العمالية، إذ تتم في إطار نظام مركزي للأجور يقوم أساسا على شبكة أو تصنيف وطني لمناصب العمل في جميع القطاعات، مع تحديد أجر كل منصب، الأمر الذي لا يترك لأصحاب العمل سوى ترتيب مناصب عملها في إطار هذا الجدول الخاص بتصنيف المناصب.⁽¹⁾

3- مكونات الأجر: يشتمل الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تشكيلها من نظام قانوني إلى آخر، ومن مؤسسة إلى مؤسسة أخرى.

أ- الأجر الثابت: يتكون من ثلاثة عناصر أساسية هي:

- **الأجر الوطني الأدنى المضمون:** وهو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال، وكل القطاعات والنشاطات، والذي يتم تحديده إما من قبل الحكومة بموجب نصوص تنظيمية، وإما وفق اتفاقات جماعية وطنية أو قطاعية.

- **الأجر الأساسي:** يحدد هذا العنصر وفق تصنيف مناصب العمل ضمن جدول خاص بالأجور، وهو نفس جدول تصنيف مناصب العمل، حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر، وتتلخص في درجة التأهيل، المسؤولية والجهد المطلوب، إلى جانب ظروف العمل، ومختلف الضغوطات والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل، والقطاع المتواجد فيه، كما قد يحدد بصفة جزافية بين العامل وصاحب العمل، أو وفق اتفاق جماعي بين ممثلي العمال وأصحاب العمل.

- **التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل:** لا يقتصر الأجر الثابت على العنصر المتمثل في الأجر الأساسي فقط، بل كثيرا ما تلحق به مجموعة من العناصر الأخرى لا سيما بعض التعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو التي تفرضها طبيعة العمل والظروف المحيطة به.⁽²⁾

ب- **الأجر المتغير:** يتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح وتعويضات.

4- الحماية القانونية للأجر: تحظى الأجور في مختلف التشريعات الحديثة بحماية قانونية مشددة، نظرا لطابعها الاجتماعي الذي أصبحت تتسم به في مختلف النظم السياسية والاقتصادية المعاصرة، حيث تعتبر القواعد المنظمة لها من قواعد النظام العام، وتمثل الحماية القانونية للأجر في:

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 67-68.

(2) المرجع نفسه، ص ص 68-69.

أ- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى: وهو المبدأ المعترف به في مختلف القوانين العمالية المعاصرة، حيث يتلخص مضمونه في امتياز وأسبقية الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور ومختلف التعويضات الملحق بها عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها المدنية والتجارية، أو تلك المتعلقة ببعض الديون العامة، كالضرائب ومستحقات الصمان الاجتماعي، وكذلك أي دين للخزينة العمومية، ومختلف ديون الغير مهما كانت طبيعتهم القانونية.

ب- مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية: هو مبدأ مكمل للمبدأ السابق، حيث تشكل الكتلة الأجرية في ميزانية المؤسسة المستخدمة بمجرد المصادقة عليها حق مكتسب للعمال لا يمكن المساس به عن طريق التعديل أو التحويل أو الإلغاء أو التقليل، أو ما شابه ذلك من العمليات المالية والإدارية التي تفرضها أحيانا بعض الأسباب والملايسات التنفيذية، إلى جانب أنه لا يمكن الحجز على هذه الاعتمادات من قبل دائني صاحب العمل، مما يجعلها تشكل جزءا خارج عن حدود إمكانية التصرف بالنسبة لصاحب العمل.⁽¹⁾ حيث جاء في نص المادة 90 من القانون رقم 90-11: "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

ج- مبدأ بطلان التنازل عن الأجر: من بين المبادئ والقواعد المكرسة لحماية الأجور، مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل من العامل عن كامل أجره أو جزء منه، وذلك بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل، فيما إذا كان برضى أو بدون رضا العامل، حيث تنص المادة 136 من القانون رقم 90-11 في هذا الشأن على: "يكون باطلا وعدم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محلها أحكام هذا القانون بقوة القانون".

ثالثا/ عنصر التبعية: يقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل، باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلزم العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونا، ذلك أن العامل لا يقوم أثناء تنفيذ التزاماته المهنية بأداء عمله وفق ما يقرره هو، وإنما وفق ما يقرره صاحب العمل، وما يضعه من برامج ومواصفات، وما يصدره من أوامر وتعليمات، وما يحدده من إجراءات ومراحل وتوجيهات. وللتبعية ثلاثة أوجه هي:

1- تبعية قانونية: تتلخص في الأحكام القانونية التي تفرض على العامل، والامتثال لبعض الإجراءات والتعليمات التي يحددها القانون والنظم المعمول بها مثل ذلك ما نصت عليه المادة 1/7-3 من القانون رقم 90-11 التي تنص

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 69-70.

على: "أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من القدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، وأن يعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

وأن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة". .

2- تبعية فنية (تنفيذية): وهو أمر فرضته التطورات التكنولوجية في مجال تنظيم العمل، نظرا للتعقيدات التي أفرزتها أساليب الانتاج الحديثة، وما أصبحت تتطلبه من تكوين وتخصص العمال في أعمال معينة، وتفاوت المستويات المهنية من حيث التأهيل والتقنية المطلوبة والدقة في العمل.

3- تبعية اقتصادية: تتمثل في اعتماد العامل في حياته العامة الاجتماعية والاقتصادية على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل، مما يجعله مرتبطا بصاحب العمل معيشيا، إذ يمنع عليه ممارسة أي نشاط آخر خارج علاقته بصاحب العمل.⁽¹⁾

رابعا/ عنصر المدة: يمثل عنصر المدة في علاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل، وتحدد في إطار عقد العمل بجرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ، مع مراعاة أحكام النصوص القانونية الواردة في هذا الشأن، ومن هنا يقترن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب إنجازها، سواء لمدة محددة أو غير محددة كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو موسمية. وعموما فإن تحديد المدة أو عدم تحديدها في عقد العمل، لا يؤثر على وضعية العامل، إذ تترتب في الحالتين ذات الحقوق والواجبات المهنية، لذلك تبقى أهمية المدة في عقد العمل نسبية مقارنة بالعناصر الأخرى، فهي تساعد على تمييزه عن غيره من العقود المشابهة له، إضافة إلى تحديد الحقوق والالتزامات الناشئة عن قيام علاقة العمل.⁽²⁾

هذا ويعتبر عقد العمل طبقا للتشريع الجزائري كأصل عام عقدا غير محدد المدة، بينما الاستثناء هو العقد غير محدد المدة، وبهذا قضت المادة 11 من القانون رقم 90-11.

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 70-71.

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 60.

المطلب الثاني: أركان عقد العمل ومراحل إبرامه.

يخضع عقد العمل كغيره من العقود، وحتى يكون صحيحا إلى مجموعة أركان يشترطها القانون، ويجب توافرها فيه، حتى ينتج آثاره القانونية. كما أنه يمر بعدد المراحل لإبرامه. لأجل ذلك سأعرض في الفرع الأول إلى أركان عقد العمل، ثم أتعرف في الفرع الثاني على مراحل إبرامه.

الفرع الأول: أركان عقد العمل.

لما كان عقد العمل من العقود الرضائية فإنه يقوم من حيث المبدأ على نفس الشروط الواردة في القانون المدني المتمثلة في الشروط الموضوعية والشكلية، مع وجود بعض الخصوصيات المنصوص عليها في قانون العمل. أولا/ الشروط الموضوعية: تتمثل في:

1- الأهلية: تعتبر الأهلية في عقد العمل من الأركان الجوهرية لصحته، ويترب عن تخلفها بطلان العقد، يقصد بها صلاحية الشخص لإكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات. وينبغي التمييز في موضوع الأهلية في عقد العمل بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أم معنويا، نظرا لإختلاف الأحكام الخاصة بكل منها.

أ- أهلية العامل: نظرا لكون عقد العمل تتراوح آثاره بين الضرر والنفع بالنسبة للعامل، لما تتضمنه من حقوق والتزامات، ونظرا للطابع المميز لقواعد العمل، ولاعتبارات إقتصادية وإجتماعية، فقد فرض المشرع الجزائري أهلية خاصة للعامل في عقد العمل وهي 16 سنة.⁽¹⁾ هذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون رقم 90-11 التي جاء فيها: "لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمل الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

ب- أهلية صاحب العمل: إن صاحب العمل وفقا للمادة 2 من القانون رقم 90-11 قد يكون شخصا طبيعيا، كما يمكن أن يكون شخص معنوي.

- صاحب العمل شخص طبيعي: يشترط في رب العمل هنا أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع والضرر.

- صاحب العمل شخص معنوي: تتحقق أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية والتقسيم العضوي للمهام داخل المؤسسة الذي يحيل على جهة ما داخلها صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير العمال، أو رئيس الشركة.⁽²⁾

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 72-73.

(2) محمد حسين محمود، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 256.

2- الرضا: تعود أحكام الرضا في عقد العمل غالبا إلى القانون المدني، والنظرية العامة للإلتزامات أساسا، نظرا لعدم وجود أحكام خاصة بها في قوانين العمل، فالتعبير عن الإرادة في عقد العمل لا يختلف عنه بالنسبة للعقود المدنية الأخرى. حيث يعتبر الرضا هو التعبير عن الإرادة أو الموافقة كما هو عليه الحال في مختلف العقود وفقا لنص المادة 59 من القانون المدني التي تنص على: "يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية".

هذا ويتم التعبير عن الإرادة إما بالتعبير الصريح أو الضمني، وفقا لنص المادة 60 من القانون المدني التي نصت على: "التعبير عن الإرادة يكون باللفظ والكتابة، أو بالإشارة المتدوالة عرفا، كما يكون باتخاذ موقف لا يدع أي شك في دلالة على مقصود صاحبه، ويجوز أن يكون التعبير عن الإرادة ضمنيا إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان على أن يكون صريحا".

وعليه يقصد بالرضا في عقد العمل اتفاق الطرفين على إبرام عقد العمل، فينقصد إذا تراضى الطرفان على العمل المطلوب، حيث يلتزم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه، ويجب أن يكون العمل المطلوب القيام به معينا صراحة أو قابلا للتعين. كما يتراضى الطرفان على الأجر، فضلا عن مدة العقد والفترة التجريبية، كما يمكن لهما تضمين العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات.⁽¹⁾

يشترط في عقد العمل أن يكون سليما خاليا من عيوب الغلط، الإكراه والتدليس، من ثم فإنه إعمالا للقواعد العامة لعيوب الرضا يجعل العقد باطلا إذا ما شابه عيب من هذه العيوب، دون أن يشمل البطلان الحقوق المكتسبة للعامل بالنظر للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بعقود العمل، وهو ما يفسر قلة حدوث هذه العيوب انطلاقا من توسع الأحكام القانونية والتنظيمية لمجال العمل، والحد من مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد. ومع ذلك فقد تتحقق عيوب الرضا عمليا انطلاقا من الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية لعقد العمل، فقد يحدث الإكراه في حالة استغلال صاحب العمل الحاجة الملحة للعامل ليفرض عليه التزامات مرهقة بالنظر لمركزه الضعيف في علاقة العمل.⁽²⁾

3- المحل والسبب: يعرّف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم المدين بالقيام به، بينما يعرّف السبب بأنه الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه. ويعتبر المحل والسبب في عقد العمل من المسائل التي تميز هذا العقد عن غيره من العقود الأخرى، حيث أن محل التزام العامل هو في نفس الوقت سبب التزام صاحب العمل، والعكس صحيح.⁽³⁾

(1) مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والتطبيق، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 93.

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 67.

(3) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 75.

وعليه يتجسد المحل في عقد العمل فيما تم الاتفاق عليه، فهو بالنسبة للعامل العمل الذي سيقدمه لصاحب العمل، أما بالنسبة للأخير فهو يمثل الأجر الواجب دفعه للعامل. ويشترط في محل عقد العمل ما تشترطه القواعد العامة الواردة بخصوصه في القانون المدني، سواء فيما يخص محل التزام العامل أو صاحب العمل، بأن يكون معينا، مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة. وهذا ما تم النص عليه في المادة 93 من القانون المدني التي جاء فيها: "إذا كان محل الالتزام مستحيلاً في ذاته أو مخالفاً للنظام العام أو الآداب العامة كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً". أما السبب في عقد العمل فهو الباعث أو الدافع على العمل، ويختلف السبب عند العامل أو صاحب العمل، فالسبب عند الأول يتمثل في رغبته في الحصول على أجره، أما الثاني فالسبب عنده يتمثل في قيام وتنفيذ العامل لعمله.⁽¹⁾

ثانياً/ الشروط الشكلية: يجوز انعقاد عقد العمل دون أي شكلية معينة، إذ أن شرط الكتابة اختياري وفقاً لأغلب التشريعات العمالية المقارنة، مع أنه لا مانع من اتباع 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 في نص المادة 8 من القانون رقم 90-11، وقد فضل اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة في نص المادة 11 من القانون رقم 90-11،⁽²⁾ انطلاقاً من تميز هذا النوع من العقود عن العقود غير محددة المدة على أساس طبيعة العمل الذي شغل العامل من أجل انجازه. هذا ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، وبصيغته الكتابية أو الشفهية بعض الأحكام والبيانات المحددة في القوانين والنظم السارية، إضافة إلى الأحكام التي يتفق عليها الطرفين. ومن ثم تصنف هذه البيانات عادة إلى بيانات أساسية (إجبارية) تحدد في جميع العقود بصيغة موحدة، وأخرى تكميلية، تختلف من عقد إلى آخر حسب اختلاف قطاعات العمل.⁽³⁾

1- البيانات الإجبارية: تتضمن إدراج العناصر الهامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل، وتمثل على الخصوص فيما يأتي:

- أ- بيان هوية الأطراف: تشمل ذكر الإسم الكامل للعامل، عناصر هويته وعنوانه، وكذلك هوية صاحب العمل.
- ب- تاريخ بداية ونهاية العقد: يجب أن يحدد في العقد تاريخ سريانه نظراً لارتباط ذلك بسريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين، كما تحدد نهاية العقد أو علاقة العمل في العقود المحددة المدة.

(1) آحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 98.

(2) تنص في هذا الشأن المادة 1/8 من القانون رقم 90-11 على: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما". كما تنص المادة 11 من نفس القانون على: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة، إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

(3) بشير هدي، مرجع سابق، ص 64-65.

ج- تحديد منصب العمل ومكانه: تتضمن تحديد منصب عمل العامل ونوعية عمله والالتزامات المترتبة عليه، ورتبته في السلم المهني، وترتبط هذه المعطيات والمهام بمؤهلات وإمكانيات العامل المهنية، والتي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عليها أو تعديلها.

د- تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكتملة: يقصد بها كل عناصر الأجر الأساسية وما يرتبط بها من تعويضات والمكافآت الواجب إدراجها في العقد حسب استحقاقها القانوني أو الاتفاقي.⁽¹⁾

2- البيانات التكميلية: هي أحكام مختلفة ومتعددة، لا يؤثر عدم ادراجها على صحة عقد العمل، تتمثل في:

أ- بيان فترة التجربة.

ب- بيان المدة القانونية للعمل، وتوزيع ساعات العمل، وفترات التناوب.

ج- بيان مهلة الاخطار قبل انتهاء علاقة العمل.

د- 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. أو كانت حالات التعديل بنص القانون أو الاتفاقيات الجماعية عندما تقرر أحكاماً أكثر فائدة للعمال.⁽²⁾

الفرع الثاني: مراحل إبرام عقد العمل.

تمر علاقة العمل بمرحلتين أساسيتين هما:

1- المرحلة التجريبية: تمر علاقة العمل بعد إبرام عقد العمل بفترة التجربة، وهي المرحلة التي يضع فيها صاحب العمل العامل الجديد تحت الملاحظة والتجربة، بهدف التأكد من مدى كفاءته وقدرته وأهليته على أداء أعباء العمل الموكل إليه، حيث تنص في هذا الشأن المادة 18 من القانون رقم 90-11 على: "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر، كما يمكن أن ترتفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهراً لمنصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي".

يتضح لنا من نص هذه المادة أن إخضاع صاحب العمل العامل إلى فترة التجربة يعتبر أمر جوازي لا وجوبي. كما حددت هذه المادة فترة التجربة بمدة لا تتعدى 6 أشهر. أما بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي يمكن أن ترتفع فيها المدة إلى 12 شهراً. إلا أنه يمكن تحديد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموعهم بمقتضى الاتفاقية الجماعية.

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 65.

(2) المرجع نفسه، ص 66.

هذا ويتمتع العامل خلال مدة التجربة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. كما تؤخذ مدة التجربة بعين الاعتبار عند احتساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، بعد أن يثبت في منصب عمله بعد انتهاء الفترة التجريبية.⁽¹⁾

يحق للطرفين أثناء الفترة التجريبية فسخ العقد حسب ما ذهبت إليه المادة 20 من القانون رقم 90-11 التي نصت على: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق". وعليه فيمكن للعامل فسخ العقد الذي يربطه بصاحب العمل أثناء فترة التجربة في حالة عدم اقتناعه بتوفر ظروف العمل المناسبة والملائمة من غير اشعار مسبق ودون طلب تعويض، دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه. كما يمكن لصاحب العمل من جانبه أيضا فسخ العقد في حالة عدم اقتناعه بإمكانيات وقدرات وكفاءة العامل، دون أن يشعر هو الآخر العامل بالفسخ مسبقا ودون تعويضه، كما أن صاحب العمل غير ملزم باثبات فشل العامل خلال فترة التجربة.

تجدر الإشارة إلى أن الفقه قد اختلف في تكييف عقد العمل تحت التجربة، حيث ذهب الاتجاه الأول إلى أنه عقد معلق على شرط واقف وهو نجاح التجربة، غير أن هذا التكييف لا يستقيم مع الآثار التي تترتب على عقد العمل تحت التجربة، فالقول أنه معلق على شرط واقف معناه أن العقد لا ينتج آثاره طالما لم يتحقق الشرط، وعقد العمل تحت الاختبار ينتج آثاره كافة وكأنه عقد بات ينشئ التزامات على عاتق طرفيه منذ وقت التجربة. فيما يرى الاتجاه الثاني أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد مؤقت يؤدي في حالة نجاح التجربة إلى إبرام عقد نهائي، وانتقد هذا الاتجاه هو الآخر على أساس أنه يخالف قصد المتعاقدين، ذلك أن المتعاقدين بالنص على شرط التجربة لا يقصدان إبرام عقدين متتاليين، إنما يقصدان إبرام عقد واحد يلتزمان بشروطه منذ البداية، وكل ما يضيفه شرط الاختبار هو تمكينهما من عدم الاستمرار في هذا العقد إذا قرر ذلك من اشتراط التجربة لمصلحه بشرط أن يتم ذلك خلال فترة التجربة.⁽²⁾

أما الاتجاه الثالث فهو يرى أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ، وهو الرأي السائد في الفقه ويؤيده في ذلك القضاء، مقتضاه هو عدم الرضا عن نتيجة التجربة، وإعلان ذلك قبل انقضاء مدته فإذا

(1) أنظر المادة 19 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم.

(2) بنور سعاد، "خصوصية عقد العمل تحت التجربة في التشريع الجزائري والمقارن"، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 5، العدد 1، جانفي 2018، ص 261.

انقضت المدة دون تحقق الشرط الفاسخ وهو عدم رضا المتعاقدين عن التجربة انفسخ العقد دون أثر رجعي لأنه من العقود المستمرة التي لا يرجع أثر الفسخ فيها إلى الماضي.⁽¹⁾

أما موقف المشرع الجزائري فمن خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لفترة التجربة في قانون العمل الجزائري (المواد من 18 إلى 20)، يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد أخذ بالرأي القائل باعتبار عقد العمل تحت التجربة عقد معلق على شرط فاسخ، إذا بتخلف الشرط ونجاح العامل فإن العقد يتأكد في هذه الحالة بأثر رجعي، وهنا يكون حساب الأقدمية على أساس المدة التي قضاها العامل في العمل والتي تحسب من بداية التجربة، أي لا يكون للفسخ أثر بالنسبة لما نفذ العامل من التزامات أو ما استحق من حقوق من طرف صاحب العمل قبل أن يثبت فشله في التجربة.⁽²⁾

2- مرحلة التثبيت والترسيم: بعد انتهاء مدة التجربة بنتيجة ايجابية، يتم تثبيت العامل في المنصب الذي تدرب فيه، على أساس أنه يتمتع بكل المؤهلات العلمية والعملية والمهارات والكفاءة المهنية لإنجاز الأعمال أو الأشغال التي يتطلبها أو يتكون فيها منصب العمل، ليتحول عقد العمل من عقد ابتدائي معلق على شرط فاسخ إلى عقد نهائي يتوفر على كافة عناصر عقود العمل التي تربط بقية العمال الآخرين، ليصبح العامل بعد ذلك متمتعاً بكافة الحقوق بما فيها تلك المجمّدة أو الممنوعة عنه، مثل حق الانتداب والاستيداع. كما يصبح العقد محصّناً من أي عمل إنفرادي من طرف صاحب العمل، حيث لا يمكن تعديله أو انقضاءه إلا من الإجراءات والأحكام المعمول بها في هذا المجال.⁽³⁾

(1) بنور سعاد، مرجع سابق، ص 261.

(2) المرجع نفسه، ص 261.

(3) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 80.

المطلب الثالث: آثار عقد العمل وسريانه.

لعل من أهم المسائل والمواضيع التي يثيرها عقد العمل بمجرد إنعقاده بين العامل وصاحب العمل، هي الآثار القانونية المترتبة عليه من جهة، وكيفيات سريانه من جهة أخرى. وعليه من أجل معرفة هاتين المسألتين والتفصيل فيهما، سأعرض في الفرع الأول من هذا المطلب إلى آثار عقد العمل، ثم التطرق في الفرع الثاني إلى كيفيات سريانه.

الفرع الأول: آثار عقد العمل.

يترتب على بداية سريان عقد العمل جملة من الآثار، تتمثل في مجموعة الحقوق والالتزامات الناشئة عنه، التي يتمتع ويلتزم بهما كل من طرفي علاقة العمل. وعليه سأتطرق إلى كل من حقوق والالتزامات العامل أولاً، ثم إلى حقوق والالتزامات صاحب العمل ثانياً.

أولاً/ حقوق والالتزامات العامل: تنشأ علاقة العمل مجموعة من الحقوق المهنية والمادية والاجتماعية للعامل، تستمد بعضها من النصوص القانونية، والبعض الآخر من القانون الاتفاقي (الاتفاقيات الجماعية)، بينما يكون عقد العمل أساس الحقوق والالتزامات الخاصة بكل فئة. فبالنسبة للحقوق والالتزامات المستمدة من القانون، فعادة ما تتصف بالعمومية والشمولية لكونها تتناول تلك الحقوق المبدئية التي يجب أن يتمتع بها جميع العمال مهما كانت مستوياتهم المهنية، أو القطاعات التي يعملون فيها، ومهما كانت طبيعة علاقتهم المهنية. أما بالنسبة للحقوق والالتزامات المستمدة من القانون الاتفاقي، أي التي تقرها الاتفاقيات الجماعية القطاعية منها، وتلك الخاصة بالمؤسسة المستخدمة، أو التي تقرها عقود العمل، والتي تعتبر مكتملة لتلك المقررة قانوناً، فإنها تختلف عن سابقتها بكونها تأخذ بعين الاعتبار طبيعة النشاط، مستوى المنصب المهني والخصوصيات التي يتميز بها عن بقية النشاطات الأخرى، أو بعبارة أخرى هي حقوق والتزامات تتحكم فيها عدة اعتبارات متعلقة بطبيعة العمل، ومستويات مناصب العمل وتبعاتها وظروف العمل بها.⁽¹⁾

1- حقوق العامل: يتمتع العامل بموجب عقد العمل بمجموعة من الحقوق، التي تجرد أساسها القانوني في المادتين 5-6 من القانون رقم 90-11، التي تتمثل في:

أ- الحق في الأجر: يعتبر الأجر من الحقوق الجوهرية التي يتمتع بها العامل، يقصد به ذلك المقابل المادي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل ما ينجزه هذا الأخير من عمل، أو هو مبلغ من النقود يتفق عليه المتعاقدان في العقد وفقاً لأسس تحديد الأجر. ويعتبر الأجر مصدر الدخل الأساسي للعامل إن لم يكن الوحيد له، لهذا فإن دورية

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 105-106.

الأجر وانتظام الحصول عليه من شأنه أن تؤمن القوت اليومي له ولأسرته، ومن ثم فإن حصول العامل على أجر يغطي حاجاته الأساسية يعتبر أمراً حيويًا بالنسبة إليه.⁽¹⁾

هذا ولم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف الأجر، يظهر ذلك من خلال نص المادة 80 من القانون رقم 90-11، حيث اكتفى فقط بالنص على أن: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى الذي يتناسب ونتائج العمل". كما أن المشرع الجزائري قد أحاط الأجر بحماية قانونية خاصة منصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 90-11 التي جاء فيها: "الدفعة المنتظمة للأجر المستحق".

يتكون الأجر من عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت المتمثل في الأجر الأساسي، والعنصر المتغير الذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالانتاج والأقدمية. وهو ما نصت عليه المادة 81 من القانون رقم 90-11 التي نصت على أنه يقصد بالمرتب حسب هذا القانون:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،
- التعويضات المدفوعة بحكم الأقدمية، مقابل الساعات الإضافية، ظروف العمل الخاصة لا سيما العمل التناوبي والعمل الضار والالزامي، العمل الليلي وعلاوة المنطقة.
- العلاوات المرتبطة بانتاجية العمل ونتائجه.

ب- الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية: يعتبر حق دستوري، نصت عليه المادة 4/66 من التعديل الدستوري 2020، كما تم النص عليه في الفقرة 7 من المادة 6 من القانون رقم 90-11. وتم التفصيل فيها من المواد 33 إلى المادة 56 من نفس القانون، فمن خلال الاطلاع على هذه المواد يمكن تقسيم هذه الحق إلى كل من الحق في الراحة والعطل، والحق في الغيابات.

■ الحق في الراحة والعطل: حدد المشرع الجزائري فترات الراحة والعطل ضمن مجموعتين أساسيتين:

- فترات الراحة والعطل العادية: تتمثل في كل من العطلة الأسبوعية، والعطلة السنوية، فالأولى تم تحديدها من قبل المشرع الجزائري في المادة 33 من القانون رقم 90-11، حيث أعتبر يوم الجمعة يوم راحة أسبوعية في ظل الظروف العادية. ومن جهة أخرى حدد المشرع المدة القانونية للعمل ب 40 ساعة في الأسبوع في ظل الظروف العادية، موزعة على 5 أيام بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاع الخاص والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي، وعن طريق التنظيم بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية. أما بالنسبة للعطلة السنوية تم النص عليها في المادة 39

(1) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص 178.

من القانون رقم 90-11، تحسب على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الاجمالية 30 يوم (المادة 41 من القانون رقم 90-11).

- فترات الراحة والعطل الاستثنائية: ترتبط هذه الفترات بمناسبات وطنية ودينية وعالمية، تتمثل في:

عطل الأعياد الرسمية: يستفيد العامل أثناء القيام بمهامه من عطل الأعياد الرسمية التي تضمنها القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم، المحدد لقائمة الأعياد الرسمية وهي:

عطل الأعياد الدينية: تتمثل هذه العطل في:

✓ أول محرم (رأس السنة الهجرية).

✓ عاشوراء.

✓ المولد النبوي الشريف (مدتها يوم واحد).

✓ عيد الفطر.

✓ عيد الأضحى (مدتها 3 أيام).

عطل الأعياد الوطنية: تتمثل في:

✓ أول نوفمبر،

✓ 5 جويلية،

✓ رأس السنة الأمازيغية (12 جانفي) (مدتها يوم واحد).

عطل الأعياد العالمية: تتمثل في:

✓ رأس السنة الميلادية (الفتاح جانفي)،

✓ عيد العمال (الفتاح ماي) (مدتها يوم واحد).⁽¹⁾

العطلة المرضية: نصت عليها المادة 47 من القانون رقم 90-11 التي جاء فيها: "لا يجوز في أي حال من الأحوال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد، الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية".

(1) القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم، المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، الجريدة الرسمية، العدد 53، الصادرة بتاريخ 2 أوت 1963 المعدل والمتمم بالقانون رقم 18-12 المؤرخ في 2 جويلية 2018 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 29 جويلية 2018.

عطلة الأمومة: نصت عليها المادة 55 من القانون رقم 90-11 التي جاء فيها: "تسفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة".

عطلة لإنشاء مؤسسة: نصت على هذه العطلة المادة 56 مكرر من القانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022 المتمم للقانون رقم 90-11، التي جاء فيها: "يحق للعامل الاستفادة مرة واحدة خلال مساره المهني من عطلة غير مدفوعة الأجر لإنشاء مؤسسة.

كما يحق للعامل اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة طبقا لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما".

أما عن مدة هذه العطلة فلقد حددها المادة 56 مكرر 1 بسنة واحدة على الأكثر، ويمكن تمديدها استثناء لمدة لا تتجاوز 6 أشهر.⁽¹⁾

■ الحق في الغيابات: نصت على هذا الحق المادة 54 من الأمر رقم 96-21 المعدلة والمتممة للقانون رقم 90-11، حيث يمكن للعامل الغياب دون فقدان للأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له التبريرات مسبقا في الحالات الآتية:

- ✓ تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددها الأحكام القانونية أو التعاقدية.
- ✓ متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسنح بها المستخدم والمشاركة في الامتحانات المهنية والأكاديمية.
- ✓ استفادة العامل من 3 ايام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل، ازدياد مولود، زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجيه، وفاة زوج العامل وختان ابن العامل.
- ✓ تأدية الحجج.⁽²⁾

إضافة إلى ذلك يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر للعمال الذين لهم حاجة ماسة للغياب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.⁽³⁾

(1) القانون 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022 المتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 2022.

(2) الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 10 جويلية 1996.

(3) أنظر المادة 56 من القانون رقم 90-11.

ج- الحق في الوقاية الصحية وطب العمل داخل أماكن العمل (المادة 5/5 من الق 90-11): كرسّ المشرع الجزائري هذا الحق من خلال القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26-1-1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الذي تضمن مجموعة تدابير خاصة بتحقيق السلامة والأمن في العمل، وعهد بمهمة الرقابة على هذه التدابير إلى كل من لجان حفظ الصحة والأمن المتواجدة داخل الهيئات المستخدمة كجهاز داخلي للرقابة ومفتشيات العمل كجهاز خارجي، ومن بين هذه التدابير الواجب اتخاذها:

- ضمان حماية العمال من الدخان والبخار والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى.
- تجنب الازدحام والاحتكاك.
- ضمان أمن العمال أثناء تنقلاتهم، وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى .
- ضمان الشروط اللازمة للوقاية من كل أسباب الحرائق والانفجارات، وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة.
- وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية.⁽¹⁾
- أما بالنسبة لحق العامل في طب العمل فهو يهدف إلى الحيلولة دون تعرضه لأي وهن بدني أو ذهني، وحمايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل، وهذا ما يتحقق عن طريق اتخاذ الإجراءات الآتية:
- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الانتاجية والابداعية.
- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث والأمراض المهنية، وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.
- تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل، وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.
- تعيين وابقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية، وكذا تكييف العمل مع الإنسان.
- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل
- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومدوأة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني.
- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة.⁽²⁾

⁽¹⁾ أنظر المادة 5 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 4، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988.

⁽²⁾ أنظر المادة من القانون رقم 88-07.

د- الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد (م 4/5 من القانون رقم 90-11): للعامل الحق في الضمان الاجتماعي الذي يعتبر حق دستوري تم النص عليه في المادة 5/66، مضمونه أن للعامل الحق في الاستفادة من نظام الضمان الاجتماعي الذي يعد الانتساب إليه عملية إلزامية لجميع الموظفين والعمال في كل القطاعات، حيث يضمن صندوق الضمان الاجتماعي للعامل عدد من الخدمات (التأمين من المرض، الأمومة، لتأمين على العجز، التأمين على الوفاة، حوادث العمل والأمراض المهنية والتقاعد). كما يستفيد أفراد أسرة العامل من بعض هذه الحقوق كالتأمين على المرض ومعاش التقاعد عند وفاته.

أما بالنسبة لحق العامل في التقاعد، فالتقاعد يعتبر نهاية طبيعة حياة العامل العملية متى أمضى في الخدمة مدة محددة، وبلغ سنا قانونية يصبح على ضوءها العامل غير قادر على القيام بعمله بصفة كاملة ومرضية.

نظم الحق في التقاعد القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد، الذي نص على أن استفادة العامل من هذا الحق يخضع إلى الشروط الآتية:

- بلوغ السن القانونية المتمثلة في سن 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة.

- إستيفاء مدة العمل القانونية المحددة ب15 سنة على الأقل.

- إثبات دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.⁽¹⁾

ه- الحق في التكوين والترقية المهنية (م 4/6 من القانون رقم 90-11): ألزم المشرع في نص المادة 57 من القانون رقم 90-11 صاحب العمل باجراء دورات تكوينية وتحسين المستوى لمصلحة العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي. أيضا ألزم العمال في ذات الوقت في المادة 58 من القانون رقم 90-11 بمتابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى التي ينظمها صاحب العمل بهدف تحديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها.

كما يتمتع العامل وفقا لنص المادة 61 من القانون رقم 90-11 بالترقية المهنية عن طريق الترفيع داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي للمهنة، وإذا كانت الترقية حق للعامل، فإنها مشروطة بتوافر المنصب الشاغر واستحقاق وأهلية العامل.

و- الحق في ممارسة الحق النقابي (م 1/5 من القانون رقم 90-11): هو حق دستوري نصت عليه المادة 69 من التعديل الدستوري 2020. إن الحق النقابي حق جماعي المهدف منه الدفاع عن المصالح المهنية للعمال، ويدخل تحت هذا الحق المطالبة بتحسين ظروف عملهم، أو المطالبة بزيادة الرواتب وتعويضات معينة. ولقد نظم المشرع

⁽¹⁾ القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

الجزائري هذا الحق بالقانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الذي عمل على تحديد الأحكام والمبادئ المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية والحرية النقابية وممارسة الحق النقابي.⁽¹⁾

ز- **الحق في اللجوء إلى الإضراب:** يعد الإضراب من الحقوق الجماعية المكفولة دستوريا وقانونيا، حيث نصت عليه المادة 70 من التعديل الدستوري 2020، وتم تنظيمه بموجب تشريع خاص هو القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. هذا وقد أخضع المشرع الجزائري اللجوء إلى ممارسة هذا الحق للعديد من الضوابط والقيود القانونية التي تضمنها القانون رقم 23-08 المتمثلة في:

- استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة (المادة 02)،
- موافقة العمال على اللجوء إلى الإضراب (المادة 47)،
- الإشعار المسبق بالإضراب (المادة 49)،
- ضمان الحد الأدنى للخدمة (المادة 62)،
- التسخير (المادة 65).⁽²⁾

ي- **الحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة (م 3/5 من القانون 90-11):** تم التفصيل في هذا الحق في المادة 91 من الق 90-11 التي نصت على أنه من حق العمال المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل عمل متميز يحتوي على 20 عامل على الأقل، أو بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مقر الهيئة المستخدمة.

هذا ولقد فصلت المادة 94 من القانون رقم 90-11 في صلاحيات لجنة المشاركة المتمثلة في:

- تلقي المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل 3 أشهر على الأقل الخاصة ب: تطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات ونتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل، نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية وتطبيق النظام الداخلي.
- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.
- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

⁽¹⁾ القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 2 ماي 2023.

⁽²⁾ القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 جوان 2023.

- ابداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة ب: المخططات السنوية وحصيالات تنفيذها، تنظيم العمل (مقاييس العمل، طرق التحفيز، مراقبة العمل وتوقيت العمل)، مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم)، مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، وتحدد اتفاقية تعقد بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة عليها.

- الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة (الحصيالات وحسابات الاستغلال، حسابات الأرباح والخسائر).

2- التزامات العامل: نصت عليها المادة 7 من القانون رقم 90-11، يمكن حصرها في الآتي:

أ- الالتزام بأداء العمل: يعد أداء العمل الالتزام الرئيسي والأصلي الذي يرتبه عقد العمل على عاتق العامل، تبعا لذلك نصت المادة 1/7 من القانون رقم 90-11 على هذا الالتزام باعتباره التزاما أساسيا يقع على عاتق العامل بمقتضى العقد، التي جاء فيها: "أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم".

هذا ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه في إطار علاقة العمل ثلاثة شروط أساسية تتمثل في:

- التنفيذ الشخصي للعمل: يشترط في تنفيذ العمل الصفة الشخصية من حيث المبدأ، لكون شخصية العامل في علاقة العمل محل اعتبار من حيث الكفاءة والمقدرة اللازمتين لأداء المهام المرتبطة بمنصب العمل، وقد أكدت المادة 1/7 من القانون رقم 90-11 على ضرورة القيام بالعمل بصفة شخصية مستمرة ومنتظمة، وهو ما يستنتج أيضا من نص المادة 169 من القانون المدني التي أوجبت الصفة الشخصية في الالتزام بعمل.

- بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل: يترتب على تنفيذ العمل المعين بذل العناية المعتادة في تنفيذه كما عبرت عن ذلك المادة 1/7 من القانون رقم 90-11، ومسألة العناية المعتادة كقاعدة عامة تسمح للطرفين الاتفاق على درجة معينة من العناية سواء كانت أعلى أو أدنى من العناية المعتادة طبقا لظروف العمل، ومهما كانت درجة العناية المطلوب بذلها فإن العامل مطالب بها، وإلا اعتبر تقصيرا وخرقا للالتزام. ومن ثم فإن الالتزام ببذل العناية يجد تطبيقاته في جميع الأوضاع المرتبطة بتنفيذ العمل زمانا ومكانا، إلا إذا نص القانون على ذلك صراحة أو ورد في عقد العمل.

- المحافظة على وسائل العمل: يتطلب بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل، الالتزام بالمحافظة على وسائل العمل وأدواته الضرورية المسلمة للعامل لأداء العمل، والتي يؤدي هلاكها أو تلفها إلى قيام المسؤولية التقصيرية، إلا إذا ثبت أن الهلاك أو التلف نتج عن قوة قاهرة لا يمكن دفعها. وعليه يتوجب على العامل أن يتخذ جميع الاحتياطات اللازمة

لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل، لذلك يعتبر التزاما يبذل عناية لا بتحقيق غاية، يقع فيه عبأ الإثبات حالة هلاك أو تلف وسائل العمل دون قصد من العامل على عاتق صاحب العمل.⁽¹⁾

ب- الالتزام بتوجيهات صاحب العمل: تم النص على هذا الالتزام في المادة 3/7 من القانون رقم 90-11 التي نصت على: "أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة".

وعليه يتوجب على العامل أثناء قيامه بواجباته المهنية تنفيذ التعليمات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل أو من الأشخاص المعينين صراحة بموجب نظام السلطة الرئاسية التدرجية للمهنة، إضافة إلى الخضوع إلى النظام العام في المؤسسة واحترام نظامها الداخلي. وبالمقابل يمنع على العامل في إطار التبعية الفنية أن ينجز أعمالا وفقا لرغبته الخاصة أو أن يتلقى توجيهات من أشخاص غير مخولين وفقا لنظام التدرج الرئاسي في المؤسسة. ومن هنا فإن مخالفة العامل للأوامر والتوجيهات الموجهة إليه من صاحب العمل أو من ينوبه ترتب قيام المسؤولية التقصيرية والعقدية طبقا للأحكام العامة للمسؤولية المدنية الوارد النص عليها في المادة 137 من القانون المدني.⁽²⁾

هذا ويشترط لتنفيذ هذه الأوامر ألا تكون مخالفة للقانون أو الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة أو العقد، ومتى كانت كذلك أصبحت غير ملزمة وجاز للعامل الامتناع عن تنفيذها، دون أن يعتبر ذلك إخلالا بتنفيذ التزامه. وفي هذا الإطار اعتبر المشرع الجزائري في المادة 73 من القانون رقم 90-11 أن رفض العامل بدون عذر مقبول لتنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية والتي قد تلحق ضررا بالمؤسسة خطأ مهنيا جسيما.

ج- الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية: يعتبر الالتزام بالسرية نتيجة طبيعية لمبدأ حسن النية الواجب توفره في علاقات العمل لا سيما بالنسبة للأنشطة التي يمكن أن يؤدي الإفشاء بمعلوماتها للإضرار بمصلحة المستخدم. لهذا فإن وجوب التزام العامل خاصة أثناء قيام علاقة العمل يظل قائما بعدم الكشف عن أي وثيقة أو معلومة سواء تعلقت بأساليب الإنتاج أو الصنع أو البيع أو التنظيم، وكل ما يخص الهيئة المستخدمة للإضرار بمصالح صاحب العمل.⁽³⁾ ففي هذا الإطار نصت المادة 8/7 على: "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 طلبتها سلطتهم السلمية".

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 80-81.

(2) المرجع نفسه، ص 82.

(3) مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في عقد العمل -دراسة مقارنة-، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2013، ص 190.

وعليه فإن أهمية هذا الالتزام الذي يشمل جميع مستويات العمل ومجالاته وأنواعه، تنطلق من ارتباط هذه الأسرار بمصالح صاحب العمل، وكذلك الأشخاص الذين تتعلق بهم تلك الأسرار بحكم العلم بوسائل وأساليب العمل والانتاج، حيث يمتد أثره حتى بعد انتهاء علاقة العمل، وحين تفقد هذه الأسرار أهميتها حسب تقدير قاضي الموضوع في حال غياب الاتفاق المحدد لمدة المنع من المنافسة، فقد رتب القانون قيام المسؤولية الإدارية والجنائية عند الاخلال بهذا الالتزام بإفشاء الأسرار المهنية كما هو الشأن بالنسبة لإطلاع الغير على وثائق أو معلومات أو تصميمات خاصة بطريقة صنع متطورة وغيرها من الحالات.⁽¹⁾

هذا ويعتبر خرق هذا الالتزام بالحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة بمفهوم المادة 2/73 من القانون رقم 90-11.

د- الالتزام بعدم منافسة رب العمل أثناء قيام علاقة العمل: لقد كان هذا الالتزام مدرجا ضمن الالتزام المتعلق بحفظ أسرار العمل، حيث أدى الإفراط والتوسع في تطبيقه بحجة ضمان المحافظة على مصلحة العمل إلى إدراجه كشرط مستقل في عقد العمل. ويقضي هذا الالتزام بعدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح صاحب العمل، سواء أثناء قيام علاقة العمل أو حتى بعد انقضائها.⁽²⁾

فبالنظر إلى خطورة هذا التصرف على صاحب العمل تدخل المشرع والزعم العامل بعدم منافسة صاحب العمل في مجال نشاطه إلا إذا كان هناك اتفاق بينهما يجيز ذلك، وهو ما نصت عليه المادة 7/7: "أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه".

ثانيا/ حقوق والتزامات صاحب العمل: بالنظر إلى كون علاقة العمل تشتمل على حقوق والتزامات متبادلة بين كل من العامل وصاحب العمل، فإنه بالضرورة يتمتع صاحب العمل بحقوق تأخذ شكل السلطات والصلاحيات، ويلتزم في الاتجاه المقابل بمجموعة التزامات، مما يؤدي إلى خلق نوع من التوازن بين طرفي علاقة العمل.

1- حقوق صاحب العمل: تتمثل في:

أ- الحق في الإدارة والتنظيم الداخلي لشؤون العمل: يقصد بهذه السلطة التي تقرها مختلف تشريعات العمل الحديثة، تلك الصلاحيات التي يتمتع بها صاحب العمل باعتباره مالك وسائل الانتاج، والمستثمر الذي يتحمل مخاطر الربح والخسارة، وباعتباره المسير الذي يختار طرق التنظيم والتسيير المناسبة لمؤسسته أو مشروعه، بما يحقق له المصلحة التي يهدف إلى تحقيقها من جهة، وباعتباره المسؤول عن السير الحسن للمؤسسة وتحقيق النتائج المنتظرة منها من جهة

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 84-85.

(2) المرجع نفسه، ص 85.

أخرى. وعادة ما يمارس صاحب العمل هذه السلطة إما بنفسه مباشرة، وهو ما يتم عادة في المشاريع والمؤسسات الصغيرة، أو عن طريق تفويضها إلى ممثلين عنه، عادة ما يعرفون بالمسيرين أو المديرين، لا سيما في المؤسسات الكبيرة أو المتوسطة التي تعتمد تنظيم أو هيكل إداري يقوم بمهمة التسيير.⁽¹⁾

كما يقوم صاحب العمل بممارسة هذه السلطة اللائحية أو التنظيمية في إدارة وتنظيم شؤون مؤسسته وضبط علاقاتها بالحيط المتواجدة فيه، بما فيها علاقتها بالعمال العاملين بها إما بصفة فردية أو جماعية عن طريق ما يصطلح عليه بلائحة العمل أو النظام الداخلي للعمل، ومختلف القرارات والأوامر والتعليمات الداخلية التي يصدرها صاحب العمل أو ممثله المفوض قانونا، والموجهة لكافة العمال الذين تربطهم به علاقة عمل، أي علاقة تبعية قانونية وتنظيمية واقتصادية.⁽²⁾

تأكيد لهذه الضمانة المقررة قانونا وحماية للعمال فقد ألزمت التشريعات الحديثة المستخدمين بإشراك ممثلي العمال في إعداد الأنظمة الداخلية للمؤسسة والمصادقة عليه من قبل مفتشية العمل (م 79 من القانون 90-11). كما يجوز للمستخدم إصدار تعليمات داخلية تعتبر مكملة للنظام الداخلي، بحيث تخضع هذه التعليمات لنفس ما يخضع له النظام الداخلي من حيث الرقابة عليه من قبل مفتشية العمل.

ب- حق صاحب العمل في الإشراف والرقابة: وهو الحق المستند إلى عنصر التبعية.

2- التزامات صاحب العمل: يخضع صاحب العمل لمجموعة من الالتزامات المختلفة والمتنوعة، تمثل بالأساس أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل، والتي تنشأ عن تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، والعقود الفردية والجماعية بالنظر إلى الصفة المزدوجة لعلاقة العمل، واعتبارها من العلاقات الملزمة للجانبين. ولهذا نجد أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل ينطلق من ضرورة التنفيذ السليم للعقد وفقا لما تم الاتفاق عليه، وهو الالتزام الذي تفرضه النصوص القانونية استنادا إلى مبادئ العدالة والمساواة بحسب طبيعة الالتزام. ومن ثم يتوجب على صاحب العمل تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل وأدوات العمل، وتحسين ظروفه، كما يتوجب عدم تكليف العامل بتنفيذ عمل غير العمل المتفق عليه، إلا في حالة الضرورة أو القوة القاهرة.⁽³⁾

هذا ويترتب على سريان الأحكام القانونية وتطبيق بنود عقد العمل ضرورة التزام صاحب العمل بتوفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية، واحترام العمال وعدم الإساءة إليهم، وتمكين ممثليهم في النقابات والاتحادات المهنية من ممارسة نشاطهم النقابي، وأن يسمح لبعض فئات العمال بغيابات مدفوعة الأجر، مثل

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 111.

(2) المرجع نفسه، ص 111.

(3) بشير هدي، مرجع سابق، ص 93-94.

العمال الذين يمارسون أنشطة رياضية، أو الذين يشاركون في اجتماعات المجالس النقابية، والمدعوون لممارسة ومتابعة تكوين نقابي أو سياسي.⁽¹⁾

من جانب آخر يمكن الإشارة إلى أن العديد من الالتزامات الأخرى المترتبة على صاحب العمل مثل تسديد أجر العامل، المساهمة في الضمان الاجتماعي وتوفير وسائل الأمن... أصبحت مفروضة بمقتضى النصوص القانونية، حيث يترتب على مخالفتها قيام المسؤولية التقصيرية، كما تنص على ذلك القوانين والنظم العمالية السارية. من ثم يتعين على صاحب العمل كما هو الشأن بالنسبة للعامل إما الوفاء بالتزاماته أو إثبات عدم الوفاء بالطرق والأساليب القانونية المعهودة كالقوة القاهرة، وحالة الإعسار أو الصعوبات المادية لدفع المسؤولية عنه.⁽²⁾

الفرع الثاني: سرعان عقد العمل.

يقصد بسريان علاقة العمل متابعة التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل، منذ تثبيته في منصب عمله إلى انتهاء علاقته بصاحب العمل بأحد الأسباب العادية أو الاستثنائية لانتهاء علاقة العمل، حيث أن العامل مهما طال مدته أو قصرت يمكن أن يكون في إحدى الوضعيتين لا ثالث لهما، وضعية العمل الفعلي، أو وضعية التوقف المؤقت عن العمل.⁽³⁾

أولا/ وضعية العمل الفعلي: هي الوضعية العادية أو الطبيعية لأية علاقة عمل، لأن هدف صاحب العمل من توظيف العامل هو قيام هذا الأخير بصفة فعلية ودائمة بأداء وانجاز العمال والمهام المطلوبة منه، والتي وظف من أجل القيام بها، ومن بين الحقوق التي تترتب للعامل في هذه الوضعية التي ترتبط ارتباطا وثيقا بتواجده في مكان عمله، الحق في الترقية المهنية نتيجة الخبرة والأقدمية المكتسبة في العمل، إلى جانب الحق في عدة امتيازات مالية ومعنوية أخرى مرتبطة بالأداء الفعلي للعمل، مثل مكافآت المردودية أو الانتاجية الجماعية أو الفردية، والحق في العطل القانونية.⁽⁴⁾

ثانيا/ وضعية التوقف المؤقت عن علاقة العمل: تؤدي بعض الحالات إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل نتيجة لاعتبارات قانونية، منها ما هو مرتبط بالعامل، أو ما هو متعلق بصاحب العمل. وأخرى تكون بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل.

1- الحالات الخاصة بالعامل: أشارت إلى هذه الحالات المادة 64 من القانون 90-11، ويمكن إجمالها في الآتي:

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 94.

(2) المرجع نفسه، ص 95.

(3) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 81.

(4) المرجع نفسه، ص 81.

أ- العطلة المرضية طويلة المدى، وعطلة الأمومة: تتوقف علاقة العمل بسبب الحالة المرضية طويلة المدى المؤقتة، أو بسبب حادث العمل، حيث تتوقف آثار علاقة العمل إلى غاية شفاء العامل، وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج والعناية الطبية اللازمة خلال فترة الانقطاع.⁽¹⁾

حيث تنص في هذا الشأن المادة 2/64 من القانون رقم 90-11 على: "عطل مرضية، أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي". ونفس الوضع والأحكام تسري على حوادث العمل والأمراض المهنية كما هي محددة في القانون المنظم لها، إلا أنه في هذه الحالة الأخيرة فإن مدة الانقطاع على العمل ترتبط بمدة العلاج، مع الإشارة إلى أن توقيف علاقة العمل في هذه الحالات والاستفادة من التكفل الكامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي متوقف على التقارير الطبية، واكتمال الإجراءات والفحوصات الطبية المقررة في القانون والنظم المعمول بها في هذا المجال.⁽²⁾

إلى جانب ذلك تعتبر عطلة الأمومة حالة تستفيد منها المرأة العاملة تؤدي إلى الانقطاع المؤقت لعلاقة العمل، نصت عليها المادة 55 من القانون رقم 90-11 التي جاء فيها: "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به". كما نصت على ذلك أيضا المادة 29 من قانون التأمينات الاجتماعية حيث جاء فيها: "تستحق المرأة العاملة التعويضات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل، وذلك لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتالية".⁽³⁾

ب- أداء الخدمة الوطنية: يعتبر أداء العامل للخدمة الوطنية من الحالات التي تؤدي إلى التعليق المؤقت لعلاقة العمل، وذلك وفقا لنص المادة 2/64 من القانون رقم 90-11 التي نصت على: "أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها". كما نصت المادة 67 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية على: "يلحق التجنيد كل علاقة عمل مهما يكن نظامها القانوني، ويوضع عسكري الخدمة الوطنية على مستوى القانون الأساسي لدى استخدامه العام أو الخاص في وضعية تسمى الخدمة الوطنية".⁽⁴⁾

فالعامل أثناء أداء واجب الخدمة الوطنية أو تجنيد تكوين عسكري، تعتبر فترات عمل فعلي داخل المؤسسة، يوضع فيها العامل في وضعية انتداب بقوة القانون، مع احتفاظه بكل امتيازاته المادية والمعنوية المكتسبة باستثناء الأجر. وتدخل مدة الخدمة الوطنية في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد طبقا للتشريع والتنظيم المعمول

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 74.

(2) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 87.

(3) القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.

(4) القانون رقم 14-06 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد، 48، الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014.

بهما. وبمجرد إنهاء مدة الخدمة الوطنية يحق للعامل إعادة ادماجه بصفة فورية في منصب عمله الأصلي أو في منصب عمل مماثل حتى ولو كان خارج حدود المناصب المتوفرة بقوة القانون.⁽¹⁾

ج- الانتداب لممارسة مهمة انتخابية عمومية (نيابية): نصت على هذه الحالة المادة 4/64 من القانون رقم 90-11، إذ كثيرا ما تتطلب بعض المهام الانتخابية تفرغ العامل بصفة كاملة لهذه المهام والانقطاع عن ممارسة عمله في المؤسسة التي ينتسب إليها، وتخصيص كل وقته وجهده للقيام بالمهام الموكلة إليه من قبل الناخبين، سواء كان ذلك على المستوى الوطني، كأن ينتخب العامل نائبا في البرلمان، أو ينتخب لمهمة نيابية محلية في المجلس الشعبي الولائي أو البلدي، خاصة إذا كلف بمهمة دائمة (رئيس المجلس، رئيس لجنة، عضو في لجنة دائمة) وهي المهام التي تتطلب التفرغ التام لهذه الأعمال والمهام، مما يضطره إلى التوقف عن عمله الأصلي.⁽²⁾

كما يمكن أن يكلف العامل بمهمة نيابية في تنظيم نقابي تمثيلي على المستوى الوطني، تفرض عليه الانقطاع عن عمله الأصلي، ومهما تعددت واختلفت الأنظمة الخاصة بالانتداب، فإن حق العامل في الانتداب للمهام النيابية كمبدأ عام يظل قائما قانونا في كل الحالات طوال المدة التي تستغرقها الفترة النيابية، إلا أنه يكون انتدابا بدون أن تتحمل المؤسسة الأصلية دفع الأجر أو التعويضات التي كان يتقاضاها قبل أن يحال على هذه الوضعية.⁽³⁾

د- الحبس الاحتياطي: يخضع العامل باعتباره مواطنا إلى كافة القوانين والنظم المعمول بها في البلاد، مثل قوانين العقوبات والإجراءات الجزائية، التي كثيرا ما تعتمد بعض التدابير الاحتياطية كتوقيف المتهم وحبسه أثناء مراحل التحقيق، وقبل إثبات البراءة أو الإدانة، عن طريق محاكمة قانونية وصدور الحكم النهائي في حقه، إما بالإدانة أو البراءة، حيث يمنع العامل المتهم الخاضع لهذا الإجراء من ممارسة حريته، نتيجة حبسه أو توقيفه، وبالتالي لا يتمكن من الوفاء بالتزاماته تجاه صاحب العمل، وتفاديا لإصدار حكم سابق على حكم العدالة في حق العامل، فإن القانون يقضي احتياطيا بتوقيف وتجميد علاقة العمل طوال الفترة السابقة على صدور الحكم النهائي على العامل، مهما كانت التهمة الموجهة إليه، وهو ما تقضي به المادة 5/64 من القانون رقم 90-11، وذلك كضمان للعامل الذي قد يكون متهما ظلما أو خطأ.⁽⁴⁾

ونظرا لأن اختصاص إثبات الإدانة أو البراءة، والتحقيق في الموضوع يعود إلى القاضي دون غيره، فإنه لا يحق لأي جهة أن تصدر حكما مسبقا بإدانة العامل، وبالتالي قطع علاقة العمل قبل صدور حكم القضاء المختص، لأنه دستوريا وقانونيا المتهم بريء إلى أن تثبت إدانته من جهة قضائية مختصة. فإذا كان بالإدانة، وبالتالي سحب حرية

(1) أنظر المواد 68-69-70 من القانون رقم 14-06.

(2) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 83.

(3) المرجع نفسه، ص 84.

(4) المرجع نفسه، ص 89.

العامل بسجنه فإنه يمكن لصاحب العمل في هذه الحالة أن يفسخ علاقة العمل لاستحالة التنفيذ من قبل العامل. أما إذا كان الحكم بالبراءة فإنه يحق للعامل العودة إلى منصب عمله، وفي حالة ما إذا كان المدعي هو صاحب العمل نفسه فإنه يلزم في هذه الحالة بتعويض العامل عن كل المدة التي توقفت فيها علاقة العمل للعامل بما يساوي على الأقل الأجر الذي كان يمكن أن يتقاضاه لو بقي في العمل دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار المعنوية التي تكون قد لحقت جراء الاتهام الباطل. أما إذا كان المدعي جهة أو شخص آخر فيحق للعامل مطالبته بالتعويض عن كل المدة التي توقفت فيها علاقة العمل، بما يساوي كذلك على الأقل الأجر الذي كان يمكن أن يتقاضاه لو بقي في العمل، دون الإخلال بالتعويض المدني عن الأضرار المعنوية، على أساس أن صاحب العمل في هذه الحالة ليس مطالب بدفع أجر المدة التي لم ينفذ فيها العامل إلتزاماته.⁽¹⁾

هـ- التوقيف التأديبي: نصت على هذه الحالة المادة 6/64 بقولها: "صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة"، وعليه فقد تعلق علاقة العمل بسبب ارتكاب العامل لبعض الأخطاء والمخالفات لسبب أو لآخر، والتي تخضعه لعقوبات تأديبية أو احتياطية تؤدي إلى تجميد علاقة العمل لمدة محددة يتوقف فيها العامل عن ممارسة عمله، حيث لا ترقى هذه الأخطاء إلى مرتبة الخطأ الجسيم الموجب للتسريح فيقوم صاحب العمل بتوقيفه إلى حين اتخاذ الإجراءات التأديبية في حقه، ويتم تحديد هذه الأخطاء بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة طبقاً للمادة 2/77 من القانون رقم 90-11 أو بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل.⁽²⁾

و- ممارسة حق الإضراب: تعتبر ممارسة حق الإضراب حق مكفول دستورياً، تضمنته المادة 70 من التعديل الدستوري، واعتبرته المادة 7/64 من القانون 90-11 من الحالات التي تؤدي إلى التعليق المؤقت لعلاقة العمل، كما نصت على كذلك أيضاً المادة 55 من القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب التي جاء فيها: "...حق الإضراب محمي طبقاً للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل، ويترتب عليه تعليق أثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل".

ز- عطلة بدون أجر: يحق للعامل الاستفادة من عطلة دون أجر، حيث تنص في هذا الشأن المادة 56 من القانون رقم 90-11 على: "يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين هم بحاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي". من ثم فإن من أهم الآثار القانونية المرتبة على الاستفادة

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 89-90.

(2) غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2016-2017، ص 108.

العامل من عطلة لأسباب وظروف خاصة متعلقة به هو التعليق المؤقت لعلاقة العمل إلى غاية انتهاء مدة هذه العطلة، وعودة العامل إلى منصب عمله وفقا لما نصت عليه المادة 8/64 من القانون رقم 90-11.

2- الحالات الخاصة بصاحب العمل: ترتبط بعض حالات التوقف المؤقت لعلاقة العمل بصاحب العمل، حيث يضطر إلى توقيف العمال عن ممارسة مهامهم بسبب استحالة تنفيذ التزاماته تجاههم وتزويدهم بمواد العمل، ومن ثم فإن الضرورات التقنية أو الاقتصادية تدفع صاحب العمل إلى توقيف علاقة العمل، كما هو الشأن بالنسبة لحالات التقلبات الجوية التي تؤدي إلى غلق المؤسسة مؤقتا، حالة 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 لنشاط المؤسسة، وبالتالي تجميد علاقة العمل وإحالة العمال على البطالة التقنية.⁽¹⁾

أما عن الإشكال التي تطرحه هذه الحالة، فيتعلق بمدى التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال من عدمه، ولحل هذه الاشكالية يرى الفقه أن الأسباب التي تعود إلى القوة القاهرة والظروف المفاجئة تصنف إلى حالتين:

الحالة الأولى: خاصة بالمخاطر التي يمكن توقع حدوثها، انطلاقا من فكرة مخاطر المؤسسة، مثل المؤسسات الصناعية التي تفترض فيها عدة مخاطر كانقطاع التيار الكهربائي، أو اندلاع حريق، أو نقص المواد الأولية، أو تعطل الآلات إلى غير ذلك من المخاطر، التي يمكن انتظار وقوعها في أي لحظة، ففي مثل هذه الحالات فإن صاحب العمل يكون ملزم بدفع أجور العمال طوال مدة التوقف، سواء من أمواله الخاصة، أو من قبل شركات التأمين في بعض الحالات، كالتوقف نتيجة حادث مفاجئ كنشوب حريق مثلا، حيث أنه من بين التزامات المؤسسة المستخدمة هي وجوب اكتتاب التأمين على منشآتها الصناعية والإنتاجية لتفادي أي عجز أو خسائر ناتجة عن مختلف المخاطر والحوادث. ويكون التعويض هنا (أي التزام دفع الأجور) تطبيقا لنص المادة 2/182 من القانون المدني التي تنص على: "...إذا كان الالتزام مصدره العقد، فلا يلتزم المدين الذي لم يرتكب غشا أو خطأ جسيم، إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكن توقعه عادة وقت التعاقد".⁽²⁾

الحالة الثانية: فهي التي لا يكون فيها سبب التوقف متوقع أو محتمل الوقوع، ولا يكون ناتجا عن إهمال أو تقصير من قبل صاحب العمل في القيام بالتزاماته الأمنية أو التنظيمية، ولا يكون ذلك نتيجة لسبب يدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة، فإن صاحب العمل لا يكون ملزم ولا مطالب بدفع أجور العمال من الناحية القانونية، إلا أنه إذا

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 75.

(2) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 90-91.

كان بإمكانه ذلك نتيجة تعويضه من قبل هيئة التأمين مثلا، أو قدمت له مساعدة مالية من قبل الدولة أو المساهمين، فإنه يمكن اعتبار أجر العامل من بين أولويات التزاماته.⁽¹⁾

3- الحالات الاتفاقية بين العامل وصاحب العمل (الإحالة على الاستيداع): أشارت إلى هذه الحالة المادة 1/64 من القانون رقم 90-11، حيث يحدث أن يتفق الطرفين في بعض الحالات التي يتعذر فيها على العامل، ولأسباب موضوعية مؤقتة الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية، والقيام بأداء العمل الموكل إليه، كحالة إصابة أحد أفراد عائلته بمرض طويل الأمد أو حادث يجعل من المريض في حاجة إلى رعاية دائمة ومستمرة وملازمة من طرف العامل، أو من أجل العناية والعلاج المكثف، أو عندما يضطر زوج العامل إلى مرافقة زوجته عند تغيير هذا الأخير مقر إقامته الدائمة بسبب تغيير مكان العمل بصفة مؤقتة، أو عندما يعترم العامل القيام بأبحاث أو دراسات علمية ذات منفعة عامة، كما يمكن للمرأة العاملة أيضا أن تستفيد من هذه الوضعية عندما يضطرها الأمر إلى القيام بتربية ورعاية أحد أبنائها في حالة ما إذا كانت حالته الصحية تستدعي عناية خاصة، كإصابته بعاهة بدنية أو عقلية قبل بلوغه سن الخامسة، أو لأغراض أخرى شخصية خاصة بالعامل، إذا كانت هذه الأغراض تستدعي فعلا التفرغ لها مؤقتا، وهي الحالات التي تختلف مدة التوقف فيها حسب اختلاف سبب التوقف نفسه، كما يختلف عدد مرات تجديدها كذلك لنفس السبب.⁽²⁾

الملاحظ أن التشريع الحالي لعلاقات العمل لم يحدد لنا لا شروط ولا كيفية اللجوء إلى هذه الوضعية، على خلاف التشريع السابق، حيث نصت المادة 52 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على الحالات التي يستفيد فيها العامل من الإحالة على الاستيداع لمدة محددة بسنة قابلة للتجديد أربع مرات، إلا أن القانون الحالي لم يتطرق إلى هذه المسألة إطلاقا، تاركا مسألة تنظيمها للاتفاقيات الجماعية وفقا لما ذهبت إليه المادة 120 من القانون رقم 90-11.

ومن بين المسائل التنظيمية التي عادة ما تتكفل بها الاتفاقيات الجماعية، كإجراءات الإحالة على الاستيداع، كضرورة تقديم الطلب وانتظار قرار القبول من قبل الهيئات المؤهلة في المؤسسة، ونتائج ترك منصب العمل قبل صدور القرار الكتابي من هذه الهيئات، وكذلك إجراءات وأجال طلب التجديد أو إعادة الإدماج في المنصب، والنتائج المترتبة على مخالفة ذلك، وحالات إعادة الإدماج القانوني، وتلك التي تحتاج إلى طلب، والنتائج المترتبة على عدم الإدماج، أو عدم طلب إعادة الإدماج، وكذلك حق المؤسسة المستخدمة في القيام بالتحقيقات اللازمة للتحقق فيما إذا كانت الأسباب التي أدت إلى قبول طلب الإحالة على الاستيداع حقيقية وموافقة للمعطيات التي قدمها

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 92.

(2) المرجع نفسه، ص 92.

العامل من جهة، ولرقابة العمال الذين هم في حالة الاستيداع فيما إذا كانوا لا يمارسون أعمالاً مرهقة أثناء وجودهم في وضعية الاستيداع من جهة أخرى، بما فيها بيان طبيعة الجزاءات المترتبة في حالة ثبوت مخالفة العامل للشروط والأحكام المنظمة لوضعية الاستيداع، والتي قد تصل إلى حد الفصل من العمل دون إخطار مسبق ودون تعويض.⁽¹⁾

ويترتب على وضعية الإحالة على الاستيداع توقيف الأجر، وكل الامتيازات المادية المرتبطة به، وتوقف الاستفادة من الأقدمية في المنصب والترقية والتقاعد، مع احتفاظ العامل بالحقوق المكتسبة في منصب عمله قبل إحالته إلى الاستيداع، وحقه في الرجوع إلى عمله بعد انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع.⁽²⁾

المبحث الثاني: 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، بسبب خرق حق من الحقوق المقررة قانوناً، أو بسبب عدم تنفيذ أحد الأطراف للإلتزامات، لذلك وضعت تشريعات العمل ومن بينها التشريع الجزائري الأحكام والإجراءات القانونية التي من شأنها معالجة هذه المنازعات وحلها. وعليه سأتطرق هنا إلى كل من مفهوم منازعات العمل الفردية في المطلب الأول، ثم التعرف على إجراءات تسويتها في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية.

يقتضي التعرف على مفهوم منازعات العمل الفردية التطرق إلى كل من تعريفها (الفرع الأول)، ومعرفة أسبابها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية.

لم يهتم فقه العمل كثيراً بوضع تعريف لمنازعات العمل الفردية، باستثناء بعض المحاولات النادرة التي اقترحتها بعض الفقهاء الفرنسيين، الذين عرّفوا منازعة العمل الفردية على أنها: "ذلك النزاع الخاص بالعامل أو بعض العمال، يكون محله حق يدّعيه هؤلاء وينكره صاحب العمل أو يعترف به لكنه يمتنع عن تنفيذه". كما عرّف اتجاه آخر منازعة العمل الفردية على أنها: "ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل وصاحب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي، مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر".⁽³⁾

(1) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 92-93.

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 73.

(3) عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر -، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 199.

هذا وقد عرّف المشرع الجزائري منازعات العمل الفردية في المادة 2 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 1990/2/6 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي نصت على: "يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

انطلاقاً من هذا النص، لا تعتبر منازعة عمل فردية في نظر المشرع الجزائري سوى ذلك الخلاف الفردي الذي يعجز الأطراف عن تسويته داخل الهيئة المستخدمة، لكن ما هي طبيعة هذا الخلاف الذي يسوّى داخل الهيئة المستخدمة خاصة وأن المشرع التزم الصمت إزاء هذه المسألة؟

في هذا الإطار تتخذ التسوية الداخلية طبيعة التسوية الودية التي تعتمد قصد حل الخلاف على توافق أطرافه، لكن هذا التوافق لا يعني عدم وجود منازعة فردية، وهنا تصبح محاولة المشرع في نص المادة 2 من القانون رقم 90-04 لتعريف المنازعة الفردية في العمل غير صائبة لكونها اعتبرت أن حل النزاع الفردي عبر التسوية الداخلية ينفي عن هذا الخلاف صفة المنازعة الفردية، وأن هاته الأخيرة لا تكون إلا في حالة فشل الأطراف في التسوية الداخلية، ومثل هذه النتيجة غير منطقية لأنها تستثني مرحلة مهمة من المنازعة الفردية دون مبرر. وهذا ما يدفعنا إلى القول بأن هذا التعريف قاصر عن إدراك المفهوم الحقيقي للنزاع الفردي في العمل. وتفادياً لهذا القصور يمكن تعريف المنازعة الفردية في العمل على أنها: "ذلك النزاع المتعلق بعلاقة العمل، والناتج عن انتهاك أحد الطرفين، غالباً ما يكون ربّ العمل لأحد التزاماته القانونية أو التعاقدية، بما يتسبب في إلحاق الضرر بالعامل، ويحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية".⁽¹⁾

استناداً إلى هذا التعريف تتألف منازعة العمل الفردية من العناصر التالية:

- 1- عنصر عضوي:** يقتضي هذا العنصر أن يقع النزاع بين العامل والهيئة المستخدمة، معنى ذلك أنه يختلف عن المنازعة الجماعية من حيث:
 - ارتباط النزاع الفردي بمصلحة فردية للعامل، في حين أن النزاع الجماعي يتعلق بمصلحة مشتركة بين جميع العمال العاملين بالهيئة المستخدمة.
 - خضوع المنازعة الفردية للتسوية القضائية، عكس المنازعة الجماعية التي يمكن تسويتها عن طريق المصالحة، الوساطة والتحكيم.
 - اعتبار الحق في الإضراب كأحد سمات المنازعة الجماعية، بينما لا وجود لهذا الحق في المنازعة الفردية.
 - سعي المنازعة الفردية إلى التعويض عن ضرر مباشر وفردى، في حين أن المنازعة الجماعية قد ترمي إلى تعديل نص قانوني أو اتفاقي.

(1) عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 200.

- تتمتع الحكم الفاصل في المنازعة الفردية بالقوة التنفيذية من الجهة المصدرة له، في حين يستمد الحكم الصادر بشأن المنازعة الجماعية قوته الملزمة من قبول أطراف النزاع له.

2- عنصر مادي: يشترط في المنازعة الفردية ألا يخرج محتوى الخلاف عن إطار علاقة العمل طبقا لما هو محدد في قانون علاقات العمل، بحيث يعتبر النزاع الفردي بمثابة الاخلال بالالتزام، أو التقصير في تطبيق نص قانوني، أو تنظيمي، أو اتفاقي يعرض مصلحة العامل للضرر.

3- عنصر غائي: حيث يستهدف النزاع الفردي بلوغ مرحلة التسوية، والتي هي نوعان ودية وقضائية.⁽¹⁾

الفرع الثاني: أسباب منازعات العمل الفردية.

من غير الممكن الاعتقاد بإمكانية حصر مسببات منازعات العمل الفردية، حيث نجد تنوع حسب الظروف، وتطور الاقتصاد والمجتمع، لكن مع ذلك اعتاد الفقه على ذكر بعض الأسباب التي غالبا ما تؤدي إلى قيام منازعات العمل الفردية التي منها:

- المساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل، ولعل من أبرز هذه الحقوق الحق في الأجر والتعويضات المرتبطة به، إذا يرتبط هذا الحق وراء أغلب منازعات العمل الفردية، حيث بلغت نسبته سنة 1991 حوالي 43% من إجمالي أسباب المنازعات الفردية في العمل، يليه في المرتبة الثانية الحق في الحماية الاجتماعية، الذي بدأ هو الآخر في البروز كبؤرة جديدة للنزاع الفردي.

- إخلال العامل بالتزاماته المهنية، كالامتناع عن التنفيذ أو التقصير في أداء الواجب أو افشاء السر المهني.

- يمكن أن يثار النزاع الفردي في العمل في حالات تعديل العقد أو انقائه بصفة إنفرادية أو تعسفية.⁽²⁾

المطلب الثاني: تسوية منازعات العمل الفردية.

أخضع المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 90-04 تسوية منازعات العمل الفردية لعدد الإجراءات، حيث تبدأ وجوبا باللجوء إلى أحكام التسوية الودية (الفرع الأول)، وفي حالة عدم حل النزاع يتم اللجوء بعدها إلى إجراءات التسوية القضائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التسوية الودية.

يقصد بالتسوية الودية كآلية وجوبية يتم اللجوء إليها لحل منازعات العمل الفردية، تلك الإجراءات التي يتبعها كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله بهدف حل النزاع القائم بينهما قبل اللجوء إلى القضاء. وهي تتمثل في إجراءين أساسيين هما التسوية داخل الهيئة المستخدمة والمصالحة.

(1) عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص ص 201-202.

(2) المرجع نفسه، ص 202.

أولاً/ التسوية داخل الهيئة المستخدمة: تتمثل التسوية الداخلية للنزاع في اتفاق طرفي علاقة العمل على عدم تدخل أي طرف خارجي في حل النزاع القائم بينهما، والاكْتفاء بالحل الودي له، عن طريق إما سحب أو تعديل قرار المستخدم أو تراجع عن التصرف الذي أدى إلى قيام النزاع. وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة لحل النزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية الجماعية، التي يشترط لتنفيذها ألا تكون مخالفة للقانون. وهذا ما نصت عليه المادة 3 من القانون رقم 90-04 التي جاء فيها: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".

أما في حالة غياب آليات التسوية أو اتفاقية جماعية، يتم من خلالها حل النزاع، فإن الأمر يقتضي حينئذ أن يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 8 أيام من تاريخ الإخطار. وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، ويجب الرد كتابياً عن أسباب رفض كل أو جزء الموضوع خلال 15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار.⁽¹⁾ في حالة عدم تسوية النزاع على المستوى الداخلي، لا يبقى أمام العامل سوى عرض النزاع أمام مكتب المصالحة.

ثانياً/ المصالحة: يقصد بها قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل التوصل إلى تسوية ودية يقبل بها الطرفين، حفاظاً على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل. وقد أحال المشرع الجزائري هذه الحالة إلى مكتب المصالحة المتواجد على مستوى مفتشية العمل المنشأ خصيصاً لهذه المهمة حسب القانون رقم 90-04. حيث نصت في هذا الخصوص المادة 5 من القانون رقم 90-04 على: "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها هذا القانون".

1- **تشكيلة مكتب المصالحة:** يتكون مكتب المصالحة حسب نص المادة 6 من القانون رقم 90-04 من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، يرأس المكتب بالتداول لمدة 6 أشهر عضو من العمال ثم عضو عن المؤسسة المستخدمة. على أن يكون لكل فريق ممثلين احتياطيين. يتم اختيار الأعضاء والمساعدون الممثلين للعمال عن طريق الاقتراع السري لمدة 3 سنوات من قبل ممثلين عن عمال الشركات والمؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية. كما ينتخب المساعدون والأعضاء الممثلين للمستخدمين لمدة 3 سنوات من ممثلين المستخدمين بالاقتراع السري.⁽²⁾

(1) أنظر المادة 4 من القانون رقم 90-04.

(2) أنظر المادتين 10-11 من القانون رقم 90-04.

يتم تعيين المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة من بين المترشحين المنتخبين من قبل رئيس المجلس القضائي المختص محليا طبقا لنص المادة 9 من القانون رقم 90-04.

هذا ويتحدد الاختصاص الموضوعي لمكاتب المصالحة، حيث يشمل كل المنازعات المترتبة عن علاقة العمل التي تخضع لقانون علاقات العمل والقوانين المرتبطة به. أما اختصاصها الإقليمي فهو يرتبط بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، حيث يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل تسوية المنازعات الفردية في العمل، وعند الاقتضاء يمكن توسيع عدد المكاتب، بإنشاء مكاتب للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، ويحدد مجال اختصاصها بقرار مشترك بين وزير العمل ووزير العدل ووزير المالية.⁽¹⁾

2- إجراءات المصالحة: يعتبر إجراء المصالحة كأصل عام إجراء إلزامي قبل اللجوء إلى القضاء، واستثناء عن هذا الأصل يمكن الاستغناء عن هذا الإجراء في حالة ما إذا كان المدعي عليه مقيم خارج الوطن أو في حالة الإفلاس والتسوية القضائية من قبل صاحب العمل.⁽²⁾

وتتمثل إجراءات المصالحة وفقا لما تضمنه القانون رقم 90-04 فيما يلي:

- إخطار مفتش العمل المختص إقليميا بعريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا، حيث يقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة بإعداد محضر بتصريحات المدعي (المادة 26 من القانون رقم 90-04).
- قيام مفتش العمل خلال 3 أيام من تبليغه بإخطار مكتب المصالحة واستدعاء طرفي النزاع إلى الاجتماع خلال 8 أيام من تاريخ الاستدعاء (المادة 27 من القانون رقم 90-04).
- يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، ما لم يوجد مانع جدي وشرعي، ويجب أن يبلغ المدعي بهذا القرار خلال 8 أيام من تاريخ اتخاذه (المادة 28 من القانون 90-04). وعند عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، فإنه يعاد استدعاؤه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء (المادة 29 من القانون رقم 90-04). وفي حالة غياب المدعي عليه أو ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستدعى بصورة قانونية، وتسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع (المادة 30 من القانون رقم 90-04).

⁽¹⁾ أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية، العدد 38، الصادرة بتاريخ 14 أوت 1991.

⁽²⁾ أنظر المادة 19 من القانون رقم 90-04.

- في حالة اتفاق طرفي النزاع على كل أو جزء من الخلاف، أو في حالة عدم الاتفاق يعدّ المكتب محضر بذلك (المادة 31 من القانون رقم 90-04).

3- تنفيذ اتفاق المصالحة: نصت في هذا الإطار المادة 33 من القانون رقم 90-04 على أن ينفذ طرفي النزاع اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحددها، فإن لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق. أما في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف، فإنه يجب وفقا للمادة 34 من القانون رقم 90-04 أن يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية الملتزم بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعي عليه نظاميا بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الأجر الشهري الأدنى المضمون، إلا أن هذه الغرامة لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما. ويتم التنفيذ المعجل لهذا الأمر قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن.

الفرع الثاني: التسوية القضائية.

لم يشأ المشرع الجزائري تكليف القضاء منذ أول وهلة بمهمة تسوية منازعات العمل الفردية لسببين هما:

- مراعاة طبيعة المنازعة التي تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي، إذ ليس من مصلحة العامل أو صاحب العمل الادعاء مباشرة أمام الجهة القضائية حتى لا يؤثر ذلك على الثقة المفترضة بينهما.

- مراعاة الوضعية المادية للعامل نظرا لما قد تسببه المصاريف القضائية من إرهاق مالي للعامل.⁽¹⁾

تمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها بعد فشل الطرق الودية، وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية من حيث انشاء قضاء مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل. ومن هنا فإن التنظيم القضائي للعمل، سواء كان مدرجا ضمن النظام القضائي العادي كما هو الشأن بالنسبة للجزائر أو قضاء مستقلا، متميزا من حيث تشكيله وتنظيمه والإجراءات المتبعة في التقاضي أمامه، والطابع الاستعجالي لرفع الدعوى وإصدار الحكم.⁽²⁾

أولا/ تشكيلة المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية: أقر المشرع الجزائري تشكيلة خاصة للقسم المختص بالفصل في المسائل الاجتماعية على مستوى المحاكم الابتدائية، فبالعودة إلى نص المادة 8 من القانون رقم 90-04، تتكون من قاضي رئيسا يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، ويجوز للمحكمة أن تعقد قانونيا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل. وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين، فإنه يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم

(1) عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 205.

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 101-102.

تعويضهم حسب الحالة بقاضي أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة. كذلك يمكن تعويض أحد المساعدين سواء كان من العمال أو المستخدمين بأحد المساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضه بقاضي يعينه رئيس المحكمة، في الحالة التي يكون فيها أحد المساعدين طرفاً في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك. ويكون للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة.

تجدر الإشارة إلى أنه بالنسبة لكيفيات وطرق وشروط انتخاب المساعدين، فإنه تخضع لذات الكيفيات والطرق والشروط الخاصة بانتخاب أعضاء مكاتب المصالحة السابق الإشارة إليها.

ثانياً/ اختصاص المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية: للمحكمة المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية بين العامل وصاحب العمل اختصاص نوعي وآخر محلي.

1- الاختصاص النوعي: تنظر المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية ابتدائياً في الحالات الآتية:

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.
- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون.⁽¹⁾

كما تنظر هذه المحاكم ابتدائياً ونهائياً عندما تتعلق الدعوى أساساً ب:

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية.
 - تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لاثبات النشاط المهني.⁽²⁾
- إضافة إلى ذلك تستمد هذه المحاكم صلاحيتها فيما يخص تسوية منازعات العمل الفردية من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث نصت المادة 500 منه على أن القسم الاجتماعي يختص اختصاصاً مانعاً في المواد التالية:

- اثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

- تنفيذ وتعليق وانتهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.⁽³⁾

2- الاختصاص الإقليمي: حددت الاختصاص الإقليمي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية كل من المادة 24

من القانون رقم 90-04، والمادة 1/501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث نصت المادة 24 إلى أنه

(1) أنظر المادة 20 من القانون رقم 90-04.

(2) أنظر المادة 21 من القانون رقم 90-04.

(3) القانون رقم 08-09 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 21 أفريل 2008.

ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي عليه. كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي يقع في محلها إقامة المدعى عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني. أما المادة 1/501 فنصت على أنه: "يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه".

ثالثاً/ إجراءات التقاضي: بالعودة إلى نص المادة 36 من القانون رقم 90-04 التي نصت على أنه في حالة عدم المصالحة، فإنه على الطرف الذي له مصلحة رفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية وفق الإجراءات الآتية:

- 1- رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقاً للقواعد المقررة قانوناً وفقاً للمادة 503 من ق.إ.م.إد. وأنه يجب رفع الدعوى في أجل 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى (م 504 ق.إ.م.إد).
- 2- ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة (المادة 37 من القانون رقم 90-04).
- 3- تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم التي تلي تاريخ العريضة الافتتاحية للدعوى (المادة 1/38 من القانون رقم 90-04).
- 4- على المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية (المادة 2/38 من القانون رقم 90-04).
- 5- في حالة اكتساب الحكم الصيغة التنفيذية يحدد القاضي الغرامة التهديدية اليومية المنصوص عليها في المادتين 34-35 السابق الإشارة إليهما (المادة 39 من القانون رقم 90-04).

المبحث الثالث: انتهاء علاقات العمل الفردية.

يقصد بانتهاء علاقة العمل الفردية فك الرابطة العقدية بما يترتب عليها من حقوق والتزامات للطرفين، وانقضاء العلاقة بهذا المعنى يعدا أمرا طبيعيا باعتباره من العقود المؤقتة بطبيعتها، إذ لا يعقل أن تدوم هذه العقود إلى الأبد. ولما كان حق إنهاء عقد العمل من النظام العام فلا يجوز التنازل عنه، حيث أحاطه المشرع الجزائري بمجموعة من القواعد القانونية في المواد من 66 إلى 74 من القانون رقم 90-11، من شأنها تنظيم حالات انتهاء عقد العمل حماية لطرفي العقد وإلزامهم باحترامها، ويمكن تقسيم هذه الحالات بالنظر إلى اختلاف شروط وإجراءات الانتهاء إلى نوعين حالات إرادية تترد إلى إرادة طرفي العلاقة (العامل وصاحب العمل)، وحالات أخرى لإرادية تعود إلى اسباب خارجة عن إرادة الطرفين.⁽¹⁾

وعليه سأعرض في المطلب الأول إلى الأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل الفردية، ثم أتطرق في المطلب الثاني إلى الأسباب اللإرادية لانتهاء علاقة العمل.

المطلب الأول: الأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل الفردية.

بما أن عقد العمل يخضع لإرادة طرفي العلاقة، فقد يرغب أحد الأطراف في إنجائه، سواء برغبة من العامل، أو بإرادة من صاحب العمل.

من ثم فإن هناك أسباب متعلقة بالعامل تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل (الفرع الأول)، وأخرى خاصة بصاحب العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: انتهاء علاقة العمل بإرادة العامل.

تتمثل أسباب إنهاء علاقة العمل المتعلقة بإرادة العامل في الحالات الآتية:

أولا/ الاستقالة: تعتبر الاستقالة من الحقوق المعترف بها للعامل، إذا نصت عليها المادة 3/66 من القانون رقم 90-11، حيث يمكن للعامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع المؤسسة المستخدمة أن يقدم استقالته مكتوبة، وأن يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية وفقا لما نصت عليه المادة 68 من القانون رقم 90-11. وإذا أحل العامل بهذا الالتزام يمكن للمستخدم مطالبته بدفع التعويض عن الأضرار التي ألحقها به.

الملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري قيد الاستقالة بمهلة الاخطار أو الإشعار المسبق حيث يبدأ سريانها منذ إبداء الموافقة عليها من طرف صاحب العمل وفقا للمدة المحددة في الاتفاقيات الجماعية، وذلك بهدف

(1) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، 2000، ص 43.

المحافظة على مصلحة العمل، والتمكن خلال تلك الفترة من تعويض العامل المستقيل، وتختلف مهلة الإخطار حسب اختلاف مناصب العمل وقطاعاته، وتكون على العموم طويلة نسبياً فيما يخص مناصب العمل ذات التأهيل العالي، وقصيرة بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل المتوسط والبسيط في السلم المهني وتتراوح فيما بين شهر و6 أشهر وفقاً لما هو معمول به في بعض المؤسسات. وعليه يتضح أن الإجراءات المتبعة في تقديم الاستقالة إلزامية بالنسبة للعامل، إذ يتوجب عليه تحريرها في وثيقة تتضمن ذكر أسباب ودوافع الاستقالة من منصب العمل، وأن يحترم مهلة الإخطار المحددة في التنظيم المعمول به، لذلك يعتبر كل إخلال بهذه الإجراءات تعسفاً من جانب العامل في استعمال حقه، يمكن أن يؤدي إلى مطالبته بالتعويض عن الأضرار التي قد تلحق صاحب العمل نتيجة مغادرة العامل لمنصب العمل دون احترام الإجراءات السابقة، وهذا طبقاً للأحكام العامة المقررة في العقود الملزمة للجانبين.⁽¹⁾

هذا ويرى جانب من الفقه أن الأسباب والدوافع المذكورة في موضوع الاستقالة غير قابلة للمراقبة والفحص في مدى حجيتها، سواء من طرف صاحب العمل أو القضاء المختص، مادامت صحيحة وواضحة في عباراتها، وبالتالي يمكن للعامل مغادرة منصب عمله في حالة عدم قبول الاستقالة، وبمجرد انتهاء مهلة الإخطار المقررة في النظام المعمول به، دون أن يطالب صاحب العمل بأي تعويض لأن الرفض في هذه الحالة يعتبر تعسفاً من جانبه.⁽²⁾

2- الفسخ الاتفاقي: كثيراً ما يلجأ إلى الفسخ الاتفاقي للعقد، إما بطلب من العامل، أو من صاحب العمل، وهي الحالة التي يلتزم فيها صاحب المبادرة باحترام كافة الإجراءات المعمول بها في فسخ عقود العمل، ومن أهمها وجوب إخطار الطرف الثاني برغبته في فسخ العقد بعد مدة معينة (مهلة الإخطار المسبق) التي تحددها عادة النظم والاتفاقيات الجماعية والعرف وعقود العمل. وعليه فإن المبادرة بالفسخ من جانب العامل تلزمه باتباع الإجراءات المعمول بها وهي ذاتها المتبعة في حالة الاستقالة. وعليه فإن تخلف شرط الإخطار المسبق للفسخ المبني على أسباب جدية وعادلة يؤدي إلى تحول الفسخ الاتفاقي إلى فسخ فجائي يترتب عليه دفع تعويض للطرف المتضرر.⁽³⁾

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 109-110.

(2) المرجع نفسه، ص 110.

(3) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 187.

الفرع الثاني: انتهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل.

قد يلجأ صاحب العمل إلى إنهاء علاقة العمل بإرادته في الحالات الآتية:

أولاً/ التسريح التأديبي: بالعودة إلى نص المادة 1/66 من القانون رقم 90-11 اعتبر المشرع الجزائري العزل من بين الحالات التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل، إلا أن المشرع قد عوض هذا المصطلح (العزل) بمصطلح التسريح في نص المادة 73 من القانون رقم 90-11.

1- مفهوم التسريح التأديبي: هو إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة ارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم بعد مراعاة الاجراءات التأديبية المنصوص عليها قانوناً، بهدف المحافظة على السير الحسن للمؤسسة.⁽¹⁾ من ثم يستند تسريح العامل إلى ارتكابه لخطأ جسيم أثناء العمل أو بمناسبة، حيث حدد المشرع الأخطاء الجسيمة ليمنح ضمانات للعامل ضد تعسف صاحب العمل وذلك في نص المادة 1/73 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة". وتتمثل الأخطاء الجسيمة في تلك المحددة في التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، وكذا الأخطاء المحددة في المادة 2/73 والمتمثلة في:

- رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية، أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة.
- إفشاء معلومات مهنية متعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للمؤسسة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- المشاركة في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري العمل بها في هذا المجال.
- القيام بأعمال عنف.
- التسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والألات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه به وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.
- تناول الكحول والمخدرات داخل مكان العمل.⁽²⁾

⁽¹⁾ زوبة عزالدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بومرداس، 2010-2011، ص 24.

⁽²⁾ القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

2- إجراءات التسريح التأديبي وضمائنه: أخضع المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل تسريح العامل لعدد

الإجراءات القانونية والضمانات حماية للعامل من تعسف صاحب العمل، المتمثلة في:

أ- يجب على المستخدم أن يراعي أثناء تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي لحقه، وكذا السيرة التي كان يسلكها حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات الهيئة المستخدمة.⁽¹⁾

ب- يجب أن يعلن عن التسريح ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، وأن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه معه.⁽²⁾

ج- يعتبر كل تسريح فردي للعامل يتم دون احترام الإجراءات القانونية المعمول بها تعسفياً، وعلى المستخدم إثبات العكس.⁽³⁾

د- إذا وقع تسريح للعامل مخالفاً للإجراءات القانونية أو الاتفاقيات الملزمة، فإن المحكمة المختصة تلغي ابتداءً ونهائياً قرار التسريح لعدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضاً مالياً على عاتق المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله، كما يمكن للمحكمة أيضاً إذا حدث التسريح تعسفياً أن تفصل ابتداءً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.⁽⁴⁾

هـ- يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية. وللعامل المسرح طوال مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر. ويمكن للهيئة المستخدمة أن تفني بالتزامها باعطاء العامل المسرح مهلة عطلة بدفعها مبلغاً مساوياً للأجرة الكلية التي يكون قد تقاضاه طوال المدة نفسها.⁽⁵⁾

(1) أنظر المادة 73 مكرر 1 من القانون رقم 91-29 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11.

(2) أنظر المادة 73 مكرر 2 من القانون رقم 91-29 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11.

(3) أنظر المادة 73 مكرر 3 من القانون رقم 91-29 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11.

(4) أنظر المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 91-29 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11.

(5) أنظر المادتين 73 مكرر 5 والمادة 73 مكرر 6 من القانون رقم 91-29 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11.

ثانيا/ التسريح لأسباب اقتصادية: لقد ارتبط تسريح العمال لأسباب اقتصادية بالتطور العلمي والتكنولوجي الحديث، وما نتج عن ذلك من أزمات مالية وتجارية تلحق بالمؤسسات المستخدمة، إذ يتحتم عليها اللجوء إلى تخفيض عدد العمال، وهو ما هتمت به التشريعات العمالية الحديثة، من بينها التشريع الجزائري، من حيث إخضاعه إلى عديد الشروط والإجراءات القانونية التي تضمنها القانون رقم 90-11.⁽¹⁾

1- تعريف التسريح لأسباب اقتصادية: يقصد به تسريح أكثر من عامل دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية، وهو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمالي.⁽²⁾

كما يمكن تعريفه بأنه: "فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية، يتم في شكل دفعة أو دفعات متعاقبة". فتقليص عدد العمال ينبنى على السبب المشترك ولا يرتبط بالأسباب الشخصية كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي، أو بسبب انتهاء مدة العقد، وبالتالي يتم في شكل تسريحات متعاقبة أو متزامنة، غير أن أسبابها تكون في جميع الحالات واحدة، وهذا ما يميزها عن باقي حالات التسريح الأخرى.⁽³⁾

وبالعودة إلى القانون رقم 90-11 نلاحظ أن المشرع الجزائري قد نص على هذا التسريح في المادة 1/69 التي جاء فيها: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية".

كما تبني المشرع الجزائري هذه الحالة كسبب من أسباب انتهاء علاقة العمل الفردية بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، حيث أجاز بموجبه التسريح لأسباب اقتصادية، لكن مع مراعاة العديد من الضوابط والإجراءات القانونية التي تهدف في مجملها إلى الحفاظ على مناصب الشغل.⁽⁴⁾

2- إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية: عمل المشرع الجزائري على إحاطة عملية التسريح لسبب اقتصادي بعدة تدابير يقع على عاتق صاحب العمل الالتزام بها قبل اللجوء إلى التسريح تتمثل في:

أ- اتخاذ التدابير الأولية لتفادي التسريح لأسباب اقتصادية أو التقليل منه: يجب على صاحب العمل قبل اللجوء إلى تسريح العمال لأسباب اقتصادية، أن يلجأ قبل ذلك إلى اتخاذ جميع الإجراءات والتدابير التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات، والمتمثلة أساسا حسب نص المادة 70 من القانون رقم 90-11 في:

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 122.

(2) عطاء الله بوجميدة، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته، آثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 49.

(3) بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 123-124.

(4) المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة بتاريخ 1 جوان 1994.

- تخفيض ساعات العمل،
- العمل الجزئي كما هو محدد في القانون،
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،
- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، وإذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.
- كما تم إضافة تدابير أخرى من شأنها المحافظة على مناصب العمل، والتقليل من تقليص عدد العمال تضمنتها المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 تتمثل في:
 - تكييف النظام التعويضي لاسيما العلاوات والتعويضات المتعلقة بنتائج العمل،
 - إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مراتب الإطارات المسيرة، وتجميد الترقية،
 - تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال،
 - الإلغاء التدريجي للحوء إلى ساعات العمل الإضافية،
 - إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد، وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق،
 - إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي،
 - عدم تحديد عقود العمل لمدة معينة.
- إضافة إلى ذلك عمل المشرع، وسعيا منه لحماية العمال من التسريح لأسباب اقتصادية والحفاظ على مناصب عملهم، على طلب المستخدم المساعدة من السلطات العمومية، حيث تشمل هذه المساعدات على:
 - تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية،
 - إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.
 - منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات ضرورية للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الانتاج القائمة أو لإتشاء نشاطات جديدة.⁽¹⁾
- بعد استنفاد هذه التدابير والإجراءات الأولية، التي تعتبر المرحلة التمهيديّة لتسريح العمال لأسباب اقتصادية، فإن اللحوء إلى هذا القرار يتم وفقا للإجراءات الآتية.

(1) أنظر المادتين 25-26 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

ب- عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة: يجب على صاحب العمل إعداد تقرير مفصل، يتضمن فيه جميع الإجراءات المتخذة من قبله لتقليص عدد العمال والضمانات الممنوحة لهم، إضافة إلى ذكر الأسباب والدوافع المؤدية للتسريح، ليعرض بعدها على لجنة المشاركة، وذلك لإبداء الرأي في أجل لا يتعدى 15 يوما من تاريخ تقديم التقرير.⁽¹⁾

ج- التفاوض الجماعي: يجب على المستخدم قبل اللجوء إلى التسريح لأسباب اقتصادية التفاوض الجماعي من أجل عرض الأسباب والحلول التي كان قد اتخذها من أجل تفادي هذا التسريح، إذ أنه يجب عقد اجتماعات منفصلة تعقد مع لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة. حيث تهدف هذه الاجتماعات إلى تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه، والتي تسمح ب:

- تؤكد للأطراف على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة والوساطة، وعند الاقتضاء إلى التحكيم لحل نزاع قد يطرأ في هذا المجال.

- تمكين ممثلي الهيئة المستخدمة من توضيح وعرض الجانب الاقتصادي والمالي، وكذا مضمون الجانب الاجتماعي،
- تمكين ممثلي العمال من التعبير عن آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم وتوصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.⁽²⁾

يترتب على المفاوضات ما بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال، تحرير محضر يوقع عليه الطرفان، حيث يثبت فيه نقاط الاتفاق، وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو الاختلاف. وفي حالة استمرار الاختلافات حول عنصر أو عدة عناصر من الجانب الاجتماعي وقبل تنفيذ المستخدم له، يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة أو التحكيم حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به.⁽³⁾

هذا ولا يطبق الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه إلا بعد إيداع المستخدم له لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصتين إقليمياً، وفقاً للآجال والكيفيات المتفق عليها، وفي ظل احترام أحكام هذا المرسوم التشريعي احتراماً صارماً.⁽⁴⁾

(1) أنظر المادة 4/94 من القانون رقم 90-11.

(2) أنظر المادتين 10-11 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

(3) أنظر المادتين 13-14 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

(4) أنظر المادة 15 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

تجدر الإشارة في الأخير إلى أن القانون قد أقر للعمال المسرّحين جملة من الحقوق تتمثل في:

- الحق في تعويض العامل المسرح، حيث يقدر بالاتفاق مع ممثلي العمال، ويساوي أجر 3 أشهر.⁽¹⁾
- الأولوية في تحصيل الأجور والتعويضات المستحقة والمترتبة كديون على ذمة صاحب العمل.⁽²⁾
- الأولوية في التوظيف عند إعادة توظيف عمال آخرين بالمؤسسة المعنية.
- الحق في مجموع أداءات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء المتمثلة في (التعويض الشهري عن البطالة، أداءات عينية للتأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة، المنح العائلية، اعتماد فكرة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد، الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه).⁽³⁾
- الحق في الاستفادة من أداءات الخدمات الاجتماعية التابعة للمؤسسة المستخدمة لمدة سنة واحدة كحد أدنى، بالنسبة للعمال المستفيدين من التأمين على البطالة.⁽⁴⁾

المطلب الثاني: الأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل الفردية.

إلى جانب الأسباب الإرادية سواء كانت متعلقة بالعامل، أو خاصة بصاحب العمل التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل الفردية، تبرز لنا أسباب إرادية أي خارجة عن نطاق إرادتي العامل وصاحب العمل تؤدي بدورها إلى انتهاء علاقة العمل الفردية. وهي الأسباب التي أوردتها المادة 66 من القانون رقم 90-11، والتي يمكن تقسيمها إلى طائفتين، الأولى أسباب تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل بقوة القانون (الفرع الأول)، والثانية تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ.

الفرع الأول: أسباب انتهاء علاقة العمل الفردية بقوة القانون.

تتمثل أسباب انتهاء علاقة العمل الفردية بقوة القانون في كل من:

1- البطلان: يعتبر البطلان أو الالغاء القانوني من بين الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل بقوة القانون، حيث نصت على هذا السبب المادة 1/66 من القانون رقم 90-11، حيث يخضع عقد العمل فيما يخص البطلان إلى القواعد العامة للقانون المدني، سواء فيما يخص البطلان النسبي (نقص الأهلية، توافر أحد عيوب الإرادة كالغلط والتدليس والإكراه)، أو البطلان المطلق (انعدام الرضا، عدم مشروعية السبب).⁽⁵⁾ إلا أن الطابع الخاص لعقد العمل

⁽¹⁾ أنظر المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

⁽²⁾ أنظر المادة 89 من القانون رقم 90-11.

⁽³⁾ أنظر المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة بتاريخ 1 جوان 1994.

⁽⁴⁾ أنظر المادة 28 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

⁽⁵⁾ أنظر المواد من 82 إلى 97 القانون رقم 05-10 المعدل للأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني.

وخصائصه المتميزة فإنه يستبعد الأثر الرجعي للبطلان المطلق، حيث لا يمكن حرمان العامل بسبب بطلان عقد العمل من حق من حقوقه، كالأجر وهو ما نصت عليه المادة 135 من القانون رقم 90-11 التي نصت على: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به.

غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه".

الملاحظ كذلك في هذا الشأن فإن عقد العمل لا يتم إبطاله برمته، إنما فقط البنود المخالفة للقانون، وهذا ما نصت عليه المادة 136 من القانون رقم 90-11 التي جاء فيها: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون". وكذا المادة 137 التي نصت على: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

2- انقضاء أجل عقد العمل المحدد المدة: نصت على هذا السبب المادة 2/66 من القانون رقم 90-11، حيث أن الأصل في عقود العمل أنها تبرم لمدة غير محددة، إلا أنه يمكن في بعض الحالات إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات الآتية:

- توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،
- استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا،
- إذا تطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعته.⁽¹⁾

وعليه فإن علاقة العمل تنتهي بصفة قانونية وعادية، إما بانتهاء المدة المقررة، أو العمل المتفق عليه، دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق أحد الطرفين، إلا فيما يخص ضرورة إعلام أحدهما الآخر بنيته في عدم تجديد العقد. أما إذا حدث الإنهاء قبل انتهاء المدة، أو العمل المتفق عليه، فإنه يفرض على صاحب المبادرة بالإنهاء الالتزام ببعض الإجراءات التي أقرتها القوانين والنظم المعمول بهما لحماية لحقوق ومصالح الطرف الآخر.⁽²⁾

3- الإحالة على التقاعد: اعتبرت المادة 8/66 من القانون رقم 90-11 الإحالة على التقاعد من بين الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل الفردية بقوة القانون، وذلك بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات التي تخول له الاستفادة من معاش أو منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية. نظم الحق في

(1) أنظر المادتين 11-12 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-21.

(2) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 187.

- التقاعد القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، الذي نص على أن استفادة الموظف من هذا الحق يخضع إلى الشروط الآتية:
- بلوغ السن القانونية المتمثلة في بلوغ سن 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة.
 - استيفاء مدة العمل القانونية المحددة ب15 سنة على الأقل.
 - اثبات دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: أسباب انتهاء علاقة العمل الفردية لاستحالة التنفيذ.

- إن استحالة تنفيذ عقد العمل تعود إلى حالات خارجة عن إرادة العامل، وأخرى متعلقة بصاحب العمل، تجعل من غير الممكن تنفيذه، حيث تتمثل هذه الحالات في:
- 1- العجز الكامل عن العمل:** نص المشرع الجزائري على هذه الحالة في المادة 5/66 من القانون رقم 90-11، حيث يؤدي العجز الكامل عن العمل بسبب المرض إلى انتهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها، ويمكن اثبات نسبة العجز الكامل عن العمل نتيجة مرض أو حادث مهني، 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 الادعاء بنقص المهارة في تنفيذ العمل للقيام ببعض التسريجات الفردية للعمال الغير مرغوب فيهم.⁽¹⁾
- 2- انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة:** نصت على هذا السبب المادة 7/66 من القانون رقم 90-11، وذلك بسبب تدهور الوضعية المالية للمؤسسة المستخدمة نتيجة الوضع الاقتصادي المتدهور، مما يؤدي إلى زوال محل عقد العمل، وبالتالي انتهاء علاقة العمل.

الملاحظ هنا أنه من خلال الاطلاع على نصوص القانون رقم 90-11، فإن المشرع الجزائري لم يحدد لنا الأسباب المؤدية إلى انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة، مما يفتح المجال أمام صاحب العمل للتذرع بكل الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى انتهاء نشاط المؤسسة، وبالتالي التخلي عن العمال وانتهاء علاقته بهم. وفي هذه الحالة يمكن للعمال الادعاء أن توقف الهيئة المستخدمة عن النشاط غير شرعي، وبالتالي يقع على عاتق صاحب العمل الإثبات أن توقف نشاط الهيئة المستخدمة يعود إلى أسباب موضوعية وشرعية.

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 112.

تجدر الإشارة هنا إلى أنه في حالة تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، فإن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير تبقى قائمة بين المستخدم الجديد والعمال، حيث لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.⁽¹⁾

3- الوفاة: نصت على هذا السبب المادة 10/66 من القانون رقم 90-11، التي جاءت عامة، بحيث لم تحدد من هو المعني بالوفاة حتى يكون سبب في انتهاء علاقة العمل، هل هو العامل أم صاحب العمل.

إلا أنه يمكن اعتبار وفاة العامل من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل، لأن شخصية العامل محل اعتبار في العقد، لا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزام في ذمة صاحب العمل، إلا فيما يتقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي (منحة الوفاة). أما في حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق، بمنحهم معاش الوفاة طبقاً للأحكام 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 يخلون محله تطبيقاً للأحكام الواردة في تشريع العمل، ومع ذلك يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى انتهاء علاقة العمل، في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة، أو أن يصبح استمرار وجودها مستحيلاً.⁽²⁾

(1) أنظر المادة 74 من القانون رقم 90-11.

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 111.

الفصل الثالث

علاقات العمل الجماعية

الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية.

تجمع مختلف الدراسات المتعلقة بموضوع علاقات العمل الجماعية، وبصفة خاصة تنظيم الاتفاقيات الجماعية في مختلف النظم القانونية المقارنة على أن هذه الاتفاقيات جاءت في أغلب هذه الأنظمة بصورة أو بأخرى نتيجة لشعور العمال وأصحاب العمل على السواء بالحاجة إلى إيجاد آليات تنظيمية نابعة من إرادتهم، تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات ومستلزمات كل قطاع وكل فئة عمالية، وآليات مستقلة عن السلطة العامة تحقق لهم نوع من الاستقرار في العلاقات المهنية والاجتماعية، وتوفق بين مصالحهم المتضاربة، خاصة أمام عجز الآليات التنظيمية الرسمية على تحقيق هذه الأهداف والمهام، بحكم بعدها عن الميدان العملي، واستحالة إحاطتها بمتطلبات وخصوصية كل مهنة وكل قطاع. كما أصبحت الاتفاقيات الجماعية تشكل الآلية المفضلة بين أطراف علاقة العمل لوضع القانون الاتفاقي المهني الذي يحكم وينظم حقوقهم والتزاماتهم المتبادلة، ومختلف جوانب وأثار علاقاتهم المهنية الفردية منها والجماعية، والإطار الذي يضبط كفاءات الوقاية من النزاعات التي قد تنثور أثناء سريان هذه العلاقة.⁽¹⁾

وعليه سأتطرق في هذا الفصل إلى كل ما يتعلق بموضوع علاقات العمل الجماعية، من خلال التعرض في المبحث الأول إلى ماهيتها، ثم أتناول في المبحث الثاني كفاءات ممارسة الحق النقابي، وفي المبحث الثالث إلى منازعات العمل الجماعية.

المبحث الأول: ماهية علاقات العمل الجماعية.

ترتبط علاقات العمل الجماعية ارتباطا وثيقا بالاتفاقيات الجماعية للعمل، باعتبار هذه الأخيرة تشكل المصدر الأول والأساسي لعلاقات العمل الجماعية، وعليه اعتبرت الاتفاقيات الجماعية بمثابة الإطار القانوني الذي يتم من خلاله إبرام وتنظيم عقود العمل الفردية سواء من حيث شروط وتوفير ظروف العمل المناسبة لجميع العمال. انطلاقا من هنا سأعرض في المطلب الأول إلى مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية، ثم أتناول في المطلب الثاني نطاقها، والمطلب الثالث أتطرق فيه إلى محتواها.

المطلب الأول: مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية.

تهدف اتفاقيات العمل الجماعية بصورة أساسية كما سبق القول إلى تنظيم إبرام عقود العمل الفردية، وذلك لمنع أصحاب العمل من التعسف ورفع الظلم عن العمال، من خلال تنظيم كل الجوانب القانونية والتنظيمية المتعلقة بهذه العقود، وعليه تبرز لنا أهمية الدور الذي تؤديه هذه الاتفاقيات في نطاق علاقات العمل.

(1) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 265.

وبالتالي سأعرض إلى تعريف اتفاقيات العمل الجماعية وخصائصها في الفرع الأول، ثم التمييز بينها وبين عقود العمل الفردية في الفرع الثاني، والتعرف على شروط إبرامها في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف اتفاقيات العمل الجماعية وخصائصها.

سأعرض في الأول إلى تعريف اتفاقيات العمل الجماعية، ثم تحديد خصائصها ثانياً.

أولاً/ تعريف اتفاقيات العمل الجماعية: يستوجب منا تعريف اتفاقيات العمل الجماعية، التعرض إلى كل من تعريفها الفقهي، والتشريعي.

1- التعريف الفقهي: هناك من عرّف اتفاقيات العمل الجماعية بأنها: "تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية". كما عرفها البعض الأخر بأنها: "اتفاق مبرم بين واحد أو عدة أصحاب عمل، أو تنظيم أو تجمع لأصحاب العمل من جهة، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال من جهة أخرى، بهدف التحديد المشترك لشروط التوظيف والعمل، ومختلف الضمانات الاجتماعية". وغير بعيد عن مضمون هذا التعريف نجد من يرى بأن اتفاقيات العمل الجماعية هي: "اتفاق يتعلق بشروط العمل والضمانات الاجتماعية، مبرم بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل، وواحد أو أكثر من تنظيم نقابي للعمال، نتيجة تفاوض جماعي". بينما يذهب بعض الفقهاء إلى تجاوز مضمون التعاريف السابقة، ليتناولوا بعض الجوانب التقنية والإجرائية ومنهم الاستاذ ميشال دوبلاكس الذي يرى بأن الاتفاقية الجماعية هي: "اتفاق يجرر كتابة ويودع في كتابة ضغط محكمة العمل، يتضمن الأحكام المقررة في القانون، المتعلقة بكيفيات مراجعتها وإشهارها وتجديدها وما يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية، يبرم بين نقابة عمالية وصاحب العمل، بهدف تنظيم شروط العمل الجماعية والمهنية". بينما يعرفها جون ليون كاين وآخرون بأنها: "اتفاق مبرم بين مستخدم أو مجموعة مستخدمين وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية ممثلة للعمال، بهدف التحديد المشترك لشروط العمل، والضمانات الاجتماعية".⁽¹⁾

2- التعريف التشريعي: قبل التعرض إلى تعريف اتفاقيات العمل الجماعية على مستوى تشريعات العمل الداخلية تبرز لنا عديد الاتفاقيات الدولية التي تعرضت إلى تعريف اتفاقيات العمل الجماعية، من أهمها التوصية الدولية رقم 91 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1951 المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية، حيث نصت المادة 2 منها على: "الاتفاقية الجماعية اتفاق كتابي يتعلق بشروط العمل والاستخدام، يبرم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من ناحية، وبين منظمة واحدة أو أكثر تمثل العمال أو بين

(1) آحمة سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 15.

ممثلي العمال المعينين في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات، والذين يتم انتخابهم وتفويضهم وفق أحكام التشريع الوطني من ناحية أخرى".⁽¹⁾

أما على مستوى تشريع العمل الداخلي، يبرز لنا تشريع العمل الفرنسي الذي عرّف الاتفاقية الجماعية بأنها: "هي اتفاق يتعلق بشروط العمل وظروفه، وبالضمانات الاجتماعية، مبرم بين تنظيم نقابي أو أكثر من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال على المستوى الوطني، أو تلك المنظمات النقابية المنظمة إلى هذه المنظمات النقابية التمثيلية، أو تلك التي أثبتت عملياً تمثيلها لأكثر فئة من العمال الذين تشملهم الاتفاقية الجماعية من جهة، وتنظيم أو أكثر لأصحاب العمل أو أي تجمع آخر لأصحاب العمل، أو صاحب عمل واحد أو أكثر بصفة منفردة من جهة أخرى".⁽²⁾

أما المشرع المصري فقد عرّف الاتفاقية الجماعية في المادة 152 من قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 بأنها: "اتفاق ينظم شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية، بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظمة أو أكثر من منظماتهم". في حين عرّفها المشرع التونسي بأنها: "اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين المؤجرين المنظمين لكتلة أو القائمين شخصياً من جهة، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال من جهة أخرى، على أن تكون الاتفاقية مكتوبة وإلا اعتبرت باطلة".⁽³⁾ كما عرّف المشرع الأردني الاتفاقية الجماعية في المادة 11/2 من قانون العمل الجديد رقم 8 لسنة 1996 التي نصت على: "اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو الجمعية من جهة، ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى".⁽⁴⁾

أما المشرع الجزائري فقد عرّف الاتفاقية الجماعية من خلال نص المادة 114 من القانون رقم 90-11 المعدلة والمتمم بالأمر رقم 96-21 بأنها: "اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

الاتفاق الجماعي اتفاق مدوّن يعالج عنصراً معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

(1) التوصية الدولية رقم 91 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1951 المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية.

(2) آحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 17.

(3) المرجع نفسه، ص 17.

(4) أحمد عبد الكرم أبو شنب، مرجع سابق، ص 315.

كما تبرم بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

على أساس ما تقدم يمكن أن نستنتج من مضمون مختلف التعريفات الفقهية والتشريعية السابقة بأن الاتفاقيات الجماعية للعمل هي: "اتفاقات ناتجة عن تفاوض جماعي بين النقابات الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل، أو المنظمات التمثيلية لهم من جهة ثانية، بهدف التحديد والتنظيم المشترك لشروط وظروف العمل، من تشغيل وحقوق والتزامات متبادلة، ومختلف الضمانات الاجتماعية والمهنية، التي تخضع لها عقود العمل الفردية." وهكذا تظهر الاتفاقيات الجماعية بأنها الإطار الذي يضمن تحقيق المساواة بين طرفي علاقة العمل، وهي المساواة التي لا يمكن تحقيقها عن طريق عقد العمل الفردي، الذي عادة ما يوجد فيه العامل في مركز ضعف لا يسمح له بالتفاوض الحقيقي فيما يخض شروط العقد، حيث يتمكن صاحب العمل من فرض إرادته وإملاء شروطه.⁽¹⁾

ثانيا/ خصائص اتفاقيات العمل الجماعية: من خلال تحليل التعاريف السابقة، نستنتج أن اتفاقيات العمل الجماعية تتميز بالعديد من الخصائص المتمثلة في:

1- الطابع الجماعي من حيث الأطراف: من بين أهم الخصائص المميزة لإتفاقيات العمل الجماعية كما يدّل عليها إسمها، أنها ذات طابع جماعي من حيث الأطراف المشاركة في إبرامها، إلا أن هذه الخاصية ليست شرطا بالنسبة للطرفين، بل غالبا ما تخص الطرف العمالي بوجه خاص، إذ أنه يمكن أن يكون الطرف الثاني صاحب عمل واحد، أو ممثل مؤسسة مستخدمة واحدة، ذلك أن الواقع القانوني والعملي يجعل من النقابة الممثلة للعمال، هي وحدها المؤهلة للتفاوض وإبرام الاتفاقية الجماعية نيابة عن العمال المهيكلين فيها باسمهم ولصالحهم، مما يجعلهم ملزمين بأحكامها ونظمها، وهو ما أدى بالتشريعات العمالية المقارنة إلى اشتراط صفة المنظمة النقابية التمثيلية لأكثر عدد من العمال في المؤسسة أو القطاع الذي تشمله الاتفاقية حتى تؤهل للتفاوض بشأن إبرام هذه الاتفاقية. ومن أهم النتائج المترتبة عن هذه الخاصية هي إقامة نوع من المساواة في المراكز الاقتصادية والاجتماعية بين العمال كقوة مؤثرة في توجيه القرار نحو ما يحقق مصالحهم المادية والمهنية، الشيء الذي لا يمكن تحقيقه بواسطة عقود العمل الفردية من جهة، ومن الجهة المقابلة تنازل أصحاب العمل قليلا من سلطاتهم وصلاحياتهم تحت ضغط وتأثير العمال نتيجة المركز القوي الذي يتمتعون به في المفاوضات.⁽²⁾

(1) أهمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 19.

(2) المرجع نفسه، ص ص 19-20.

2- الطابع التفاوضي من حيث الانعقاد: يعتبر إجراء التفاوض كأسلوب وحيد لإبرام وانعقاد الاتفاقيات الجماعية أحد المرادفات لهذه الاتفاقيات، فالكثير من القوانين والنظم المقارنة تطلق على القوانين والنظم الخاصة بالاتفاقيات الجماعية، قوانين ونظم التفاوض الجماعي، وهو نفس المصطلح المعتمد في اتفاقيات العمل الدولية والقانون الجزائري. ويعني التفاوض من الناحية التقنية والإجرائية جلوس فريقين أو مجموعتين متساوية الأعضاء، أو أكثر، تمثل كل احدة منهما مصالح جهة معينة (العمال، وأصحاب العمل) للتشاور والمناقشة وتبادل الآراء والمقترحات والمطالب، والتفاوض حول موضوع أو مواضيع معينة تشكل مضمون التفاوض الجماعي أو الاتفاقية الجماعية، حيث يستوجب عليهما في نهاية المطاف الوصول إلى اتفاق مشترك حول مجمل المسائل والمواضيع التي عرضت للمناقشة والتفاوض حولها. ويعتبر إجراء التفاوض الطريق الوحيد لإبرام هذه الاتفاقيات في كل القوانين والنظم المقارنة، وليس هناك أي أسلوب آخر غيره، وإلا كنا بصدد عمل آخر غير الاتفاقية الجماعية، كالنظام الداخلي، أو اتفاق تحكيم، أو نص تنظيمي. إلا أن هذا لا يمنع من الناحية العملية أن يقوم أحد الأطراف، وهو في الغالب صاحب العمل بتحضير المشروع الأولي أو التمهيدي للاتفاقية والذي يشكل أرضية الحوار والتفاوض، إلا أن هذا المشروع لا يمكنه أن يأخذ طابع الرسمية أو الصيغة التنفيذية إلا بعد دراسته ومناقشته وتبني كافة أحكامه من طرف اللجنة المختلطة المتساوية الاعضاء الممثلة لكل من العمال وأصحاب العمل، وهو ما تنص عليه جل القوانين والنظم المقارنة، ومنها التشريع الجزائري في مادته 123 من القانون رقم 90-11.⁽¹⁾

3- الطابع الشمولي من حيث المضمون: إن مضمون اتفاقيات العمل الجماعية يكون شاملا لكل ما يتعلق بعلاقات العمل بصفة مباشرة أو غير مباشرة، أو بمعنى آخر فهي بمثابة القانون الذي تخضع له كافة عقود العمل الفردية، والذي تلتزم بتطبيقه والخضوع له كافة الجهات المعنية به سواء التي أبرمته أو التي انضمت إليه فيما بعد. ويجد طابع الشمولية هذا ترجمته العملية والقانونية في مختلف التشريعات المقارنة، حيث تحدد أغلب هذه التشريعات والنظم التي تتناول تنظيم الاتفاقيات الجماعية أهم البنود والمواضيع الأساسية أو الاجبارية التي يجب أن تتضمنها هذه الاتفاقيات مهما كان نطاق تطبيقها المهني أو القطاعي أو الجغرافي، من ذلك ما تضمنته المادة 120 من القانون رقم 90-11، وبعض المواد الواردة في هذا القانون، والقوانين التطبيقية له أو المرافقة له، مثل القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.⁽²⁾

4- الطابع التنظيمي من حيث الهدف: إن الهدف من الاتفاقية الجماعية في النهاية ليس إبرام علاقة العمل، إنما وضع أو سن القانون أو النظام الذي تخضع له هذه العلاقة التي تبرم بمقتضى عقد العمل الفردي، ولذلك ذهب

(1) آحمة سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 20.

(2) المرجع نفسه، ص ص 21-22.

البعض إلى وصفها بـ"دستور عقود العمل الفردية" تارة، وبـ"التنظيم العقدي السابق لشروط العمل" تارة أخرى، وهي الأوصاف التي تؤكد وتكرس الطابع التنظيمي لهدف وغاية الاتفاقية الجماعية، وما يساند هذه الفكرة ويدعمها هو اعتبار اتفاقيات العمل الجماعية من المصادر المهنية الأساسية لعقود العمل الفردية، وترتيب جزاء البطالان القانوني لكل عقد يخالف أحكامها، لا سيما تلك التي تتضمن أحكاما أكثر نفعاً وفائدة للعمال من تلك التي تقرها القوانين والنظم المعمول بها، على ألا تخالف في ذلك أحكام وقواعد النظام العام، الأمر الذي يجعلها تتميز بنفس الحماية المقررة للقوانين والنظم الرسمية، وب نفس خصائصها ليس فقط المتعلقة بالزامية التطبيق، لكن أيضا بنفس الخصائص الأخرى مثل الديمومة والعمومية والشمولية.⁽¹⁾

الفرع الثاني: التمييز بين اتفاقيات العمل الجماعية وعقود العمل الفردية.

تتميز اتفاقيات العمل الجماعية عن عقود العمل الفردية من حيث ما يلي:

- 1- إن أهم ما يميز اتفاقيات العمل الجماعية عن عقود العمل الفردية هو الجماعية في اتفاقيات العمل الجماعية، والفردية في عقود عمل الفردية، فعقد العمل الفردي يقرر وينظم الالتزامات الفردية المتبادلة بين العامل وصاحب العمل وشروط العمل بينهما، بينما اتفاقيات العمل الجماعية فهي تنظم الالتزامات الجماعية المتبادلة بين صاحب عمل واحد أو أكثر أو نقابة أصحاب أعمال، وبين مجموعة من العمال أو نقابة عمال.
- 2- من حيث الموضوع يتميز عقد العمل الفردي عن اتفاقيات العمل الجماعية بأن لعقد العمل أثرين: الأول تحديد القواعد التي تطبق على علاقات العمل بين الطرفين المتعاقدين (العامل، وصاحب العمل)، والثاني هو خلق علاقة عمل تنفيذي مأجور وتابع تجعل من أحد طرفيه (العامل) أجيرا وتابعا، والطرف الآخر (صاحب العمل) متبوعا. في حين ليس لاتفاقية العمل الجماعية سوى الأثر الأول، فموضوعها الوحيد هو تنظيم علاقة العمل التابع التي أنشأها عقد العمل الفردي تنظيما يحمل العامل وصاحب العمل في عقد العمل على احترامه والالتزام به، فهي تنظم ما يرتبه عقد العمل من حقوق والتزامات متبادلة بين العمال وأصحاب العمل، بالإضافة إلى الحقوق والالتزامات التي ترتبها القوانين والأنظمة.
- 3- اتفاقية العمل الجماعية لا توقع إلا من النقابة العمالية المعنية أو مجموعة من العمال في حالة عدم وجود نقابة مهنية خاصة تمثلهم، بينما صاحب العمل يستطيع أن يوقع هذا الاتفاق بنفسه أو عن طريق ممثله القانوني أو أن تقوم بذلك نقابة أصحاب العمل التي تمثله، في حين لا بد من أن يوقع العمال بالذات عقد العمل الفردي مع صاحب العمل أو ممثله القانوني.⁽²⁾

(1) آحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 22.

(2) غالب علي الدواوي، مرجع سابق، ص ص 188-189.

الفرع الثالث: شروط إبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

يشترط لإبرام اتفاقيات العمل الجماعية ضرورة توافر مجموعة من الشروط الموضوعية والشكلية، أفضل فيها في الآتي:

أولاً/ الشروط الموضوعية: يشترط في الاتفاقية الجماعية ذات الشروط والأركان المطلوبة في العقود العادية، مع إضافة بعض الشروط الخاصة والمتعلقة بأهلية المتفاوضين بالنسبة لممثلي العمال، والأقدمية في العمل. كما يجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعاً غير مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية، ولا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم، ويكون هدفها تحسين شروط العمل وتنظيمها.⁽¹⁾

ثانياً/ الشروط الشكلية: يشترط في الاتفاقية الجماعية شكلية الكتابة، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي، الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل، ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية لأنها تتضمن عدداً من الشروط الخاصة بالعمل الواجبة التطبيق، والتي تم عدد كبير من العمال.⁽²⁾ إضافة إلى ذلك يشترط أن يتم إشهار الاتفاقية الجماعية، حيث يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين، وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوماً تحت تصرف العمال وفي مكان مميز في كل مكان عمل. كما يجب أن تسلّم نسخة من الاتفاقية الجماعية قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة،
- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،
- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى ولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة،
- في مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات، أو بين الفروع، أو الوطنية.⁽³⁾

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 196.

(2) المرجع نفسه، ص 197.

(3) أنظر المادتين 119، 126 من القانون رقم 90-11.

المطلب الثاني: نطاق تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية.

حول المشرع الجزائري مسألة تحديد نطاق تطبيق اتفاقية العمل الجماعية إلى الاتفاقية الجماعية ذاتها، حيث نصت في هذا الشأن المادة 115 من القانون رقم 90-11 على أنه: "تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي، ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا". من خلال تحليل نص هذه المادة يتضح لنا أن نطاق تطبيق اتفاقية العمل الجماعية يشكل كل من نطاق تطبيقها الزماني (الفرع الأول)، نطاق تطبيقها المكاني (الفرع الثاني) ونطاق تطبيقها من حيث الأشخاص (الفرع الثالث).

الفرع الأول: النطاق الزمني لتطبيق اتفاقيات العمل الجماعية.

يمكن أن تبرم الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي لمدة محددة أو غير محددة،⁽¹⁾ ولو أنه من الناحية القانونية والميدانية أن الأطراف عادة ما يعملون على التحكم في مسألة المدة بتوظيف بعض الإجراءات القانونية، مثل التعديل أو المراجعة والنقض، إذ كثيرا ما تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محددة، إلا أن الأطراف يتزكون باب طلب المراجعة من أحد الطرفين مفتوحا، إلى جانب حق النقض الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين، شرط التقيد بمرور المدة الدنيا لسريان الاتفاقية قبل نقضها، وهي المدة التي حددها القانون ب 12 شهرا ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ (المادة 131 من القانون رقم 90-11)، حيث أن عدم تحديد مدة الاتفاقية الجماعية لا يعني عدم تمكن الأطراف من مراجعتها أو نقضها جزئيا أو كليا، خاصة إذا تغيرت الظروف والمعطيات الاقتصادية والاجتماعية التي أبرمت في ظلها بالشكل الذي يجعل الاستمرار في تنفيذها أمرا قد يضر بمصالح أحد الطرفين. ومن هنا يمكن القول أن مسألة مدة الاتفاقية الجماعية ليست من المسائل التي تثير خلافات أو إشكالات قانونية أو عملية، بل هي من المسائل التي تركها المشرع لإرادة الأطراف ليحددها وفق ما يرونه مناسبا للظروف التي تتحكم في علاقاتها المهنية والاجتماعية وفق ما تنص عليه المادة 117 من القانون رقم 90-11. معنى هذا أن الاتفاقية الجماعية المحددة المدة لا تنتهي تلقائيا بانتهاء مدتها، بل يجب أن يكون هناك اتفاق صريح سابق بين الطرفين على ذلك، أما إذا لم يكن هناك اتفاق سابق بانتهاء الاتفاقية بمجرد حلول أجلها، فإنها تستمر في السريان بعد هذا الأجل إذا لم يتم التوصل إلى اتفاقية جديدة تحل محلها بحكم القانون.⁽²⁾

(1) تنص في هذا الشأن المادة 117 من القانون رقم 90-11 على: "تبرم الاتفاقيات الجماعية (الاتفاق الجماعي) لمدة محددة أو غير محددة.

وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقيات ذات المدة المحددة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة".

(2) آحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص ص 37-38.

الفرع الثاني: النطاق المكاني لتطبيق إتفاقيات العمل الجماعية.

يأخذ بعين الاعتبار في النطاق المكاني لتطبيق الاتفاقية الجماعية المجال الإقليمي الذي تشملته الاتفاقية، حيث يمكن أن يكون هذا النطاق وطني، أو جهوي، أو محلي، معنى هذا أن أحكام الاتفاقية الجماعية التي تعتمد على هذا النطاق تطبق على كافة العمال والمؤسسات المتواجدة فيه، إلا أنه من الناحية العملية فإن اعتماد هذا النطاق قليل الممارسة والتطبيق بالنسبة لبعض الجهات والمناطق التي تتميز بخصوصيات متميزة، كمنطقة الجنوب الجزائري، حيث عادة ما تخصص بعض الإتفاقيات والاتفاقات الجماعية، بل وحتى بعض القوانين أحكام خاصة بهذه الجهة، لا سيما فيما يتعلق بشروط وظروف العمل، ونظام العطل والإجازات، ونظام الأجور والتعويضات والمكافآت وما إلى ذلك من الشروط التي تملئها الظروف الخاصة للعمل في هذه المناطق من جهة، وما تتطلبه سياسة تشجيع وتحفيز العمال على قبول العمل في هذه المناطق من جهة ثانية.⁽¹⁾

الفرع الثالث: نطاق تطبيق إتفاقيات العمل الجماعية من حيث الأشخاص.

يتم التركيز في هذا النطاق على فئة العمال الذين تشملهم أحكام الاتفاقية أو الاتفاق، وهو النطاق الذي قد يميز بين العمال على أساس المهن أو الحرف التي يمارسونها، أو قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، دون الأخذ بعين الاعتبار المجال الإقليمي، فقد تخص اتفاقية جماعية ما مهنة أو حرفة معينة ومحددة بذاتها. وفي هذا الشأن هناك تصنيف أكثر شيوعا، وهو تصنيف الإتفاقيات الجماعية إلى إتفاقيات قطاعية، أي تشكل كافة عمال المؤسسات المتواجدة في قطاع نشاط معين، بغض النظر عن مستوياتهم المهنية، أو وظائفهم أو حرفهم، مثل قطاع السياحة، البناء والأشغال العمومية، الصناعة، المحروقات... إلخ، وهي الإتفاقيات التي يشترط في التنظيمات النقابية المؤهلة لإبرامها أن تتمتع بتمثيل أغلبية عمال القطاع المعني بها، أو أن تكون ذات تمثيل وطني، على خلاف الإتفاقيات الأخرى الخاصة بمؤسسة واحدة التي يكفي النقابة أن تتوفر فيها على تمثيل أغلبية عمال المؤسسة المعنية فقط.⁽²⁾

(1) آحمة سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 38.

(2) المرجع نفسه، ص 38.

المطلب الثالث: محتوى اتفاقيات العمل الجماعية.

يتمثل محتوى اتفاقيات العمل الجماعية في وضع القواعد والأحكام الأساسية التي تبرم في إطارها علاقات العمل الفردية، حيث نصت في هذا المادة 120 من القانون رقم 90-11 على أن الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون تعالج شروط التشغيل والعمل، ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر الآتية:

- التصنيف المهني،
- مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة،
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية، الساعات الإضافية، ظروف العمل ومنحة المنطقة،
- المكافآت المرتبطة بالانتاجية ونتائج العمل.
- كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،
- تحديد النفقات المصرفية،
- فترة التجريب والاشعار المسبق،
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،
- الغيابات الخاصة،
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب،
- ممارسة الحق النقابي،
- مدة الاتفاقية وكفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

يتضح لنا من خلال نص هذه المادة التي وردت على سبيل المثال لا الحصر أن المشرع الجزائري قد فوض أطراف العلاقة الصلاحية التنظيمية في المسائل المذكورة في هذه المادة وغيرها من المواد الأخرى، الأمر الذي يجعل من الاتفاقية الجماعية بمثابة المصدر التنظيمي الاتفاقي الذي يستمد شرعيته ومصدره من القانون بصفة مباشرة، وبالتالي يؤسس للمهمة التنظيمية للاتفاقية الجماعية وجعلها المرجع الثاني المباشر لعقود العمل الفردية.⁽¹⁾

(1) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 276.

- إضافة إلى ذلك أكد المنشور رقم 09 الصادر في 1 جانفي 1991 المتعلق بالمفاوضات الخاصة بالاتفاقية الجماعية للعمل على ضرورة احتواء الاتفاقية الجماعية للعمل على مختلف النقاط المنصوص عليها في القوانين الاجتماعية مع إشارته إلى مجموعة منها أهمها:
- تحديد نطاق تطبيقها الاقليمي والمهني، كما يجب أن تنص على أنه يمتد تطبيق الاتفاقيات الجماعية إلى النقابات المنظمة بعد الإبرام.
 - تحديد مدة العطل الإضافية لعمال المناطق الجنوبية، والذين يشغلون مناصب غير عادية.
 - آثار تعليق علاقات العمل في حالة الإضراب.
 - قطاع النشاط الذي يكون معني بتوفير الحد الأدنى من الخدمة غير القطاعات المنصوص عليها قانونا.
 - تحديد إجراءات حل النزاعات الفردية داخل المؤسسة وفقا للمادة 3 من القانون رقم 90-04.
 - تحديد شروط وقواعد وأحكام حماية العمال الأجراء الذين يتعرضون لفقد مناصب عملهم بصفة لا إرادية وفقا لما ينص عليه المرسوم التشريعي رقم 94-09.
 - تحديد دور الاجتماعات التي تهدف إلى الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.⁽¹⁾

(1) المير سميرة، اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 05، العدد 04، نوفمبر 2020، ص 168.

المبحث الثاني: ممارسة الحق النقابي.

إن ممارسة الحق النقابي هو حق دستوري نصت عليه المادة 69 من التعديل الدستوري 2020، نظمه المشرع الجزائري بالقانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الذي ألغى بموجبه القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990.

انطلاقاً من هنا سأعرض إلى دراسة كيفية ممارسة الحق النقابي وفق القانون رقم 02-23، من خلال التعرض في المطلب الأول إلى تعريف الحق النقابي وحماية ممارسته، والتعريف على التنظيم القانوني للحق النقابي في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف الحق النقابي وحماية ممارسته.

يعتبر الحق النقابي من بين أهم الحقوق المكونة لحقوق الإنسان والمواطن في القوانين المقارنة الحديثة، بالتالي فإن النشاط النقابي لم يصبح امتياز يمنح للعمال من طرف السلطة العامة، أو صاحب العمل بل هو حق يحظى بحماية قانونية دولية ووطنية، مثل مختلف حقوق الإنسان الأخرى. فقد شكل موضوع الحق النقابي محور اهتمام المنظمات الدولية والسلطات التشريعية والتنظيمية في مختلف الدول التي أحاطته بعدة أحكام وقواعد أصبحت تكون مع مرور الزمن ما يعرف اليوم بمبدأ الحرية النقابية، ومبدأ الحق النقابي.⁽¹⁾

وعليه سأعرض في الفرع الأول إلى تعريف الحق النقابي، ثم إلى حماية ممارسته في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي.

لقد أصبح الحق النقابي من ضمن المبادئ المنصوص عليها في الدساتير الحديثة لمختلف الدول، حيث استتبع ذلك اعتراف التشريعات العمالية المقارنة بتكوين الهياكل والتنظيمات النقابية التي يعرفها الفقه الرأسمالي على أنها: "منظمة دائمة للعمال هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين أحوال معيشتهم". ومن ثم فإن التنظيم النقابي يتميز بأنه تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة، بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة في إطار النقابة بطريقة تتصف بالاستمرارية، بالنظر إلى ديمومة الغرض الذي يسعى التنظيم النقابي إلى تحقيقه.⁽²⁾

بالعودة إلى القانون رقم 02-23 فقد عمل المشرع الجزائري على تعريف الحق النقابي من خلال تعريفه لعدد المفاهيم التي لها علاقه بهذا الحق، وهذا على عكس القانون القديم رقم 90-14، المتمثلة في:

1- المنظمة النقابية القاعدية: هي تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها.

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 226.

(2) بشير هدي، مرجع سابق، ص 201-202.

- 2- **الفدرالية:** هي اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات.
- 3- **الكنفدرالية:** هي اتحاد منظمات نقابية قاعدية أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات.
- 4- **المنظمة النقابية:** يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية والفيدرالية والكنفدرالية.
- 5- **المنظمة النقابية التمثيلية:** هي منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددا معينا من المعايير المحددة بموجب هذا القانون.
- 6- **الفرع النقابي:** هو تجمع أعضاء منظمة نقابية تمثيلية ضمن نفس الهيئة المستخدمة أو أماكن عملها المتميزة.
- 7- **المندوب النقابي:** هو عامل أجير منتخب بصفته ممثل منظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة.⁽¹⁾

الفرع الثاني: الحماية القانونية للحق النقابي.

تتخذ الحرية النقابية مظهرين اثنين هما الحرية الفردية، والحرية الجماعية.

أولا/ الحرية الفردية: تعتبر حرية الانتساب وعدم الانتساب إلى النقابة، وكذلك حرية الانسحاب منها، من أهم مظاهر الحرية الفردية، بل أصبحت تشكل حقا شخصيا قائما بذاته في مختلف القوانين والنظم المعاصرة، وكذلك في الاتفاقيات الدولية للعمل.⁽²⁾ ومنها التشريع الجزائري الذي نص على ذلك في مادته 6 من القانون رقم 02-23 على: "يمكن كل 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".

ويعتبر انتساب العامل إلى تنظيم نقابي ما تعبير عن إيمان واقتناع والتزام هذا العامل بمبادئ وفلسفة هذا التنظيم من جهة، والعمل على المساهمة والمشاركة في تجسيد هذه المبادئ والدفاع عنها من جهة ثانية، والامتثال للأحكام والأنظمة والقوانين الأساسية التي تسيّر هذا التنظيم النقابي من جهة ثالثة. ومن هنا يصبح انتماء العامل إلى عدة نقابات أمرا مناقضا لهذا الالتزام. أما بالنسبة لمظاهر الحماية القانونية لحرية ممارسة الحق النقابي، فيمكن تلخيصها في البطلان القانوني لأي تصرف يقوم به صاحب العمل بقصد الإضرار بأي عامل بسبب نشاطه النقابي المشروع.⁽³⁾ وهذا ما نصت عليه المادة 11 من القانون رقم 02-23: "يمنع على أي مستخدم أن يمارس على

(1) أنظر المادة 4 من القانون رقم 02-23.

(2) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 230.

(3) المرجع نفسه، ص 230-231.

العمال، في مكان العمل، ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي أو الحث على تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها".

ثانيا/ الحرية الجماعية: تعتبر الحرية الجماعية التي تشكل من مجموعة الحقوق التي أقرتها القوانين المنظمة لممارسة النشاط النقابي، نوعا جديدا من الحرية الذي نشأ نتيجة تمتع هذه التنظيمات النقابية بالشخصية القانونية، إذ أنه في بداية الاعتراف بالنقابات سنة 1884 في فرنسا لم يكن معترفا سوى بالحرية الفردية لممارسة الحق النقابي، إلا أن مع تطور الدولة والمجتمعات، وتطور الوعي النقابي والمطالب النقابية حصلت التنظيمات مع مرور الزمن على عدة حقوق أصبحت تشكل ما يسمى بالحرية الجماعية، التي يمكن تلخيص أهمها في الأوجه والجوانب الآتية:

1- حرية التأسيس: يعتبر التأسيس الحر لأي تنظيم نقابي من المبادئ والحقوق التي اعترف بها للعمال، معنى هذا أن تأسيس التنظيم النقابي لا يحتاج إلى إذن مسبق من السلطة العامة، ولا إلى إجراءات إدارية سابقة عن التأسيس لكي يخرج هذا التنظيم إلى الوجود، كما أنه لا يخضع إلى أي قانون فيما يخص نظام عمله وإدراته، بل أنه يخضع في كل جوانب نظامه وسيره وصلاحياته إلى قانونه الأساسي ونظامه الداخلي الذين يعدهما الأعضاء المؤسسين بحرية واستقلالية، وهو ما يعني أن التنظيمات النقابية أشخاص معنوية خاصة خاضعة للقانون الخاص، تستمد قوانينها وأحكامها من إرادة مؤسسيها.⁽¹⁾

بالعودة إلى التشريع الجزائري، فالملاحظ أنه لم ينص صراحة على هذا المبدأ، إنما يمكن استخلاصه من مجموع المواد المتعلقة بتأسيس التنظيمات النقابية من المواد من 28 إلى 36 من القانون رقم 02-23.

2- حرية الإدارة والتنظيم: يترتب على الحرية الجماعية حق الإدارة والتنظيم الذي يقرر بكل حرية أسلوبه وطريقة تنظيمه الأعضاء المؤسسين أنفسهم، أي بمعنى آخر تحدد عن طريق القانون الأساسي للتنظيم النقابي، وهو ما نصت عليه المادة 1/38 من القانون 02-23 التي جاء فيها: "تعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات بكل حرية، قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، ويجب أن تتضمن القوانين الأساسية، تحت طائلة البطلان..."

3- الاستقلالية عن السلطة العامة: من بين أهم مظاهر الحقوق الجماعية للنقابة، استقلالها التام عن السلطة العامة الذي يتمثل في حرية التأسيس والتنظيم، حيث تعترف كافة الاتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية صراحة بهذا الحق، وتنص على إمكانية إنشاء التنظيمات النقابية بدون إذن مسبق من الإدارة، من خلال تأسيس التنظيم النقابي في جمعية عامة للعمال المؤسسين، وكذا حق التنظيم النقابي في وضع قانونه الأساسي ونظامه الداخلي بكل حرية واستقلالية، والانتخاب الديمقراطي الحر لقادتها ومسيريها، هذه الحقوق التي لا تتقيد سوى بشروط شكلية وإجرائية

⁽¹⁾ آحيم سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 232-233.

خاصة بالاعتماد الرسمي فقط، الذي يكسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية ليمارس كافة التصرفات القانونية والتعاقدية، ويكتسب الحقوق، ويتحمل الالتزامات التي يقررها له القانون.⁽¹⁾

المطلب الثاني: التنظيم القانوني للحق النقابي.

عمل المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 02-23 على النص على التنظيم القانوني المنظم للحق النقابي، والذي يمارس في إطاره، حيث يتضمن شروط وإجراءات تأسيس التنظيم النقابي (الفرع الأول)، الحقوق والواجبات المترتبة على تأسيس المنظمات النقابية (الفرع الثاني)، صلاحيات التنظيمات النقابية (الفرع الثالث)، حماية العمال المنخرطين في المنظمات النقابية (الفرع الرابع)، وأخيرا تعليق وحل التنظيم النقابي (الفرع الخامس).

الفرع الأول: شروط وإجراءات تأسيس التنظيم النقابي.

أخضع المشرع الجزائري تأسيس التنظيمات النقابية إلى مجموعة من الشروط والإجراءات، منها شروط وإجراءات موضوعية، وأخرى إجرائية.

أولا/ الشروط الموضوعية: تتمثل في:

- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية،
- بلوغ سن الرشد،
- ممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية.⁽²⁾

ثانيا/ الشروط الإجرائية: تتمثل في:

1- يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين، وتتم معابنتها عن طريق محضر قضائي.⁽³⁾

2- يجب أن يتضمن كل تصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية ذات طابع وطني 30 عضوا مؤسسا على الأقل موزعين على 30 ولاية على الأقل بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني. أما بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الاقليمي، فيحدد العدد الأدنى بصفة متوازنة كالاتي:

- 10 أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات، موزعين على 3 ولايات على الأقل،

- 8 أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع الولائي، موزعين على بلديتين على الأقل،

(1) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 234-235.

(2) أنظر المادة 28 من القانون رقم 02-23.

(3) أنظر المادة 29 من القانون رقم 02-23.

- 5 - أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات، موزعين على بلديتين على الأقل.⁽¹⁾
- 3- إيداع ملف التصريح بتأسيس التنظيم النقابي من قبل أحد الأعضاء المؤسسين مفوض قانونا لهذا الغرض من قبل نظرائه، مقابل الحصول على تأشيرة الإيداع لدى:
- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني،
 - الوالي فيما يخص المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي.⁽²⁾
- 4- إرفاق التصريح بتأسيس التنظيم النقابي للعمال الأجراء أو المستخدمين تحت طائلة البطلان بالملف الآتي:
- القائمة الإسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة أو الإدارة، تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم،
 - نسختان من القانون الأساسي موقعتان من عضوين مؤسسين على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية،
 - نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية، يعده محضر قضائي،
 - الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية.⁽³⁾
- 5- يتم التصريح بتأسيس التنظيم النقابي بعد:
- إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة،
 - تسليم وصل التصريح بالتأسيس من طرف السلطة الإدارية المختصة في أجل أقصاه 30 يوم عمل بعد إيداع الملف،
 - الأشهر بتأسيس التنظيم النقابي في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة الوطنية، والذي يتم على نفقة المنظمة النقابية.⁽⁴⁾
- 6- يجب أن يتم التصريح بتأسيس المنظمة النقابية في سجل تمسكه السلطة الإدارية المختصة، مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا، يتضمن رقم وتاريخ التسجيل، تسمية المنظمة النقابية المعنية، العنوان، ألقاب وأسماء الأعضاء المؤسسين وتاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس.⁽⁵⁾

(1) أنظر المادة 30 من القانون رقم 02-23.

(2) أنظر المادة 31 من القانون رقم 02-23.

(3) أنظر المادة 32 من القانون رقم 02-23.

(4) أنظر المادة 34 من القانون رقم 02-23.

(5) أنظر المادة 1/35 من القانون 02-23.

7- تعد المنظمة النقابية مسجلة، إذا انقضى شهر من تاريخ ايداع الملف، ولم تزد السلطة الإدارية المختصة، ويسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى 8 أيام عمل.⁽¹⁾

8- لا يتم التصريح بالتأسيس من قبل السلطة الإدارية المختصة إذا لم يتم استيفاء الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وتبلغ التحفظات للأعضاء المؤسسين من أجل المطابقة للقانون في الآجال المحددة، وفي هذه الحالة يبقى ملف تأسيس المنظمة النقابية معلقاً إلى غاية رفع التحفظات ومطابقة الملف لأحكام هذا القانون. وعند ايداع الملف المطابق، يسلم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل 8 أيام عمل.⁽²⁾

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على تأسيس المنظمات النقابية.

يترتب على تأسيس التنظيمات النقابية تمتعها بالعديد من الحقوق، وتحملها عدة التزامات نص عليها القانون رقم 02-23 سافصل فيها في الآتي:

أولاً/ الحقوق: تتمثل في:

1- اكتساب الشخصية المعنوية: تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها، مما يترتب على اكتسابها الحقوق الآتية وفقاً لنص المادة 44 من القانون رقم 02-23:

- تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية والغير،
- إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها،
- اقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجاناً أو بمقابل لممارسة نشاطاتها،
- التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لا سيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها.

2- عدم الحجز على الأملاك المنقولة والعقارية للمنظمة النقابية: نصت في هذا الشأن المادة 45 من القانون رقم 02-23 على عدم جواز الحجز على أملاك المنظمة النقابية سواء المنقولة أو العقارية المخصصة لاجتماعاتها ونشاطاتها التكوينية طبقاً لقانونها الأساسي.

3- ممارسة المنظمات النقابية للعديد من النشاطات: إضافة إلى النشاطات الخاصة بالمنظمات النقابية، يمكنها القيام بالنشاطات ذات الصلة الآتية:

- التكوين النقابي والتكوين التسييري،
- نشر المجالات والوثائق على مختلف الدعائم،

(1) أنظر المادة 2/35 من القانون رقم 02-23.

(2) أنظر المادة 36 من القانون رقم 02-23.

- تنظيم مؤتمرات وملتقيات ومحاضرات وندوات وأيام اعلامية وتوعوية،
- نشر دوريات أو مجلات لها علاقة بمدها، طبقا للتشريع والتنظيم الساري المفعول، لا سيما القانون العضوي المتعلق بالاعلام.⁽¹⁾

4- حق كل عضو في المنظمة النقابية في المشاركة في هيئات الإدارة والقيادة : لعل من أهم الآثار المترتبة على تأسيس التنظيمات النقابية هو حق كل منخرط فيها من المشاركة في هيئات القيادة والإدارة طبقا لأحكام هذا القانون وقانونها الأساسي ونظامها الداخلي، مع ضرورة الخضوع للشروط الآتية:

- العضوية في المنظمة النقابية،
- بلوغ سن 21 سنة،
- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية،
- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية، تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي،
- إثبات المؤهلات المهنية أو المستوى التعليمي،
- إثبات تكوين نقابي أو تكوين في مجال قانون العمل،
- التمتع بالجنسية الجزائرية.⁽²⁾

5- الاستفادة من الإعانات المالية المقدمة من الدولة والجماعات المحلية: يمكن للمنظمات النقابية للعمال الأجراء طلب الاستفادة من الإعانات المالية التي تقدمها الدولة والجماعات المحلية، التي تمنح على أساس المعايير الآتية:

- التمثيلية النقابية،
- المساهمة في البرامج الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية،
- الإدارة المالية الشفافة،
- برامج الدراسات والنشر والتكوين التي تبادر بها المنظمات النقابية، ذات الصلة بمهامها والأهداف المحددة في قوانينها الأساسية.⁽³⁾

6- الحق في الانخراط في المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الجهوية: يحق للمنظمات النقابية الانخراط في المنظمات النقابية الدولية والقارية والجهوية التي لها نفس الهدف أو أهداف متشابهة معها، مع ضرورة إعلام

(1) أنظر المادة 1/48-2 من القانون رقم 02-23.

(2) أنظر المادة 54-55 من القانون رقم 02-23.

(3) أنظر المادة 57 من القانون رقم 02-23.

السلطة الإدارية المختصة بذلك في أجل 15 يوم عمل التي تلي الانخراط. كما يحق للمنظمات النقابية أن تعين بكل حرية ممثلها في جميع الأشغال والأعمال المدعوة إليها، بما فيها أشغال الهيئات الدولية للعمل.⁽¹⁾

ثانيا/ **الالتزامات:** في مقابل الحقوق التي تتمتع بها المنظمات النقابية، التي أقرها لها القانون رقم 02-23، فإنه ألزمها في نفس الوقت بالعديد من الالتزامات، المتمثلة في:

1- الامتناع عن استلام الهبات والوصايا: حيث يمنع على المنظمات النقابية استلام الهبات والوصايا إذا كانت مثقلة بأعباء وشروط لا تتطابق وتتنافى مع الأهداف المحددة في قانونها الأساسي وأحكام القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي. كما لا يمكنها استلام الهبات والوصايا المقدمة من قبل المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية إلا بعد الموافقة المسبقة من قبل السلطات الإدارية المختصة، التي يقع على عاتقها التأكد من المصدر والمبلغ والمطابقة مع الأهداف المحددة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية وكذا الالتزامات التي يمكن أن تفرض عليها. ويجب على المنظمة النقابية أن تمسك سجلا خاصا مرقما ومؤشرا عليه يسجل فيه مصدر ومبلغ وطبيعة الهبات والوصايا.⁽²⁾

2- الالتزام بتقديم الحصيلة الأدبية والمالية: يجب على المنظمة النقابية أن تقدم سنويا إلى السلطة الإدارية المختصة الحصائل الأدبية والمالية مصادق عليها من قبل الجمعية العامة. ويجب أن تكون الحصيلة المالية مصادق عليها من طرف محافظ الحسابات.⁽³⁾

3- الالتزام بتقديم المؤشرات الاحصائية المتعلقة بتعداد المنخرطين في المنظمة النقابية: يتعين على المنظمات النقابية أن ترسل إلى السلطة الإدارية المختصة المسجلة لديها كل 3 سنوات، مؤشرات احصائية تسمح بتحديد عدد المنخرطين في المنظمة النقابية بالمقارنة مع العدد الاجمالي للعمال في كل مكان عمل.⁽⁴⁾

4- الالتزام باكتتاب التأمين: يجب على كل منظمة نقابية أن تقوم باكتتاب تأمين يضمن لها التبعات المرتبطة بمسؤوليتها المدنية، والذي يجب أن تسلم نسخة منه إلى السلطة الإدارية المختصة بعد 30 يوم عمل على الأكثر من تأسيسها القانوني.⁽⁵⁾

5- الرد على الطلبات والاستشارات المقدمة من قبل السلطة الإدارية المختصة: يتعين على المنظمات النقابية أن تقوم بالرد على جميع الطلبات والاستشارات التي قد تقدمها إليها السلطة الإدارية المختصة.⁽⁶⁾

(1) أنظر المادة 58 من القانون رقم 02-23.

(2) أنظر المادة 49 من القانون رقم 02-23.

(3) أنظر المادة 52 من القانون رقم 02-23.

(4) أنظر المادة 59 من القانون رقم 02-23.

(5) أنظر المادة 60 من القانون رقم 02-23.

(6) أنظر المادة 61 من القانون رقم 02-23.

الفرع الثالث: صلاحيات المنظمات النقابية.

حول المشرع الجزائري للمنظمات النقابية التمتع بالعديد من الصلاحيات، والتي ميز فيها بين صلاحيات تتمتع بها المنظمات النقابية التمثيلية، وصلاحيات تتمتع بها المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية، وصلاحيات يتمتع بها مندوبين النقابيين، وأخرى يتمتع بها المجلس النقابي، وهي التي سأتناولها في الآتي:

أولا/ صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية: تتمثل في:

- 1- التشاور والتفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول،
- 2- المساهمة في إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها،
- 3- ممارسة حق الإضراب طبقا لتشريع الساري المفعول، مع عدم الاخلال لا سيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات.⁽¹⁾

ثانيا/ صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني: تتمثل في:

- 1- الاستشارة في الميادين الآتية:
 - إعداد وتقديم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية،
 - سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور،
 - إعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
 - المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها.
- 2- المشاركة في الاستشارات والمشاورات التي تنظمها الحكومة في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف.
- 3- التمثيل في المؤسسات والهيئات الآتية:
 - مجالس الإدارة لهيئات الضمان الاجتماعي وهيئات المكلفة بالتشغيل،
 - المجلس المتساوي الأعضاء للتوظيف العمومية،
 - اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم.⁽²⁾

(1) أنظر المادة 88 من القانون رقم 02-23.

(2) أنظر المواد 89-90-91 من القانون رقم 02-23.

ثالثا/ صلاحيات المندوبين النقابيين:⁽¹⁾ تشمل في:

- 1- مشاركة المندوبين النقابيين في أماكن عملهم بصفتهم ممثلي العمال في الاجتماعات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.
- 2- إعلام مفشّية العمل المختصة إقليميا بكل إخلال بتشريع وتنظيم العمل في مكان العمل وطلب تدخلها إذا اقتضى الأمر.
- 3- تمثيل الفرع النقابي التابع للمنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المختصة من أجل الدفاع عن حقوق أعضائه المضمونة بموجب التشريع والتنظيم الساري المفعول والقانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية، وكذا الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.⁽²⁾

رابعا/ صلاحيات المجلس النقابي:⁽³⁾ تشمل في:

- 1- المشاركة في الاجتماعات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسييرها في الهيئة المستخدمة،
- 2- المشاركة في تحضير وسير المفاوضات حول الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، وفي التشاور مع الهيئة المستخدمة،
- 3- تمثيل المنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المختصة لضمان الدفاع عن المصالح الجماعية والفردية لأعضائها طبقا لهدفها،
- 4- المساهمة في ترقية عمليات التكوين النقابي لفائدة أعضائه على مستوى الهيئة المستخدمة، وفقا لكيفيات تكون موضوع اتفاق مع المستخدم.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ يرأس المندوب النقابي الفرع النقابي للمنظمة النقابية التي يمكنها إنشائه في كل هيئة مستخدمة، حيث نصت في هذا الشأن المادة 92 من القانون 23-02 على: "يمكن كل منظمة نقابية تمثيلية إنشاء في كل هيئة مستخدمة وأماكن عملها المتميزة، إن وجدت، فرعا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل مصالح أعضائها".

⁽²⁾ أنظر المواد 114-115-116 من القانون رقم 23-02.

⁽³⁾ نصت في هذا الشأن المادة 120 من القانون رقم 23-02 على: "تؤسس كل منظمة نقابية تمثيلية مجلسها النقابي، على مستوى المقر الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة تشغل على الأقل مائتين وخمسين (250) عاملا في مكان عمل وحيد أو التي لها عدة أماكن عمل متميزة، مهما كان عدد العمال الكلي.

يتشكل المجلس النقابي من خمسة (5) أعضاء على الأقل مع مراعاة أحكام المادة 102 اعلاه."

⁽⁴⁾ أنظر المادة 124 من القانون رقم 23-02.

الفرع الرابع: حماية أعضاء التنظيمات النقابية.

حتى يستطيع أعضاء التنظيمات النقابية ممارسة مهامهم ونشاطاتهم بكل حرية والدفاع عن حقوق ومصالح العمال، فقد أحاط المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 02-23 المنخرطين في التنظيمات النقابية بحماية خاصة، حيث نصت في هذا الشأن المادة 125 على: "الحماية مكفولة، بمقتضى أحكام هذا القانون، لكل عامل عضو في منظمة نقابية سواء كانت تمثيلية أم لا". وعليه تتجسد الحماية المكفولة للعمال المنخرطين في التنظيمات النقابية من خلال تمتعهم بالعديد من الضمانات من جهة، وإقرار إجراءات لتوفير الحماية من جهة ثانية.

أولاً/ ضمانات الحماية: أحاط المشرع الجزائري العامل العضو في المنظمة النقابية بمجموعة ضمانات تكفل له الحماية القانونية، التي تتمثل في:

1- منع اتخاذ أي قرار للتسريح أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية تكون لها علاقة بانتماؤه أو نشاطه النقابي. كما يمنع على المستخدم تحويل المندوب النقابي خلال فترة عهده إلى مكان عمل آخر غير الذي تم انتخابه فيه أو تغيير منصب عمله إلا لضرورة المصلحة المبررة.⁽¹⁾

2- اختصاص المنظمة النقابية دون سواها بمعالجة الأخطاء التي لها علاقة بالعمل النقابي، وذلك طبقاً لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.⁽²⁾

3- وجوب إعلام المستخدم كل من العامل المستفيد من الحماية ومنظمتها النقابية ومفتش العمل المختص إقليمياً قبل مباشرة الإجراءات التأديبية، وذلك بموجب رسالة موصى عليها مع وصل بالاستلام، في حالة اتخاذه قرار التسريح أو عزل العامل المعني بسبب ارتكابه لخطأ جسيم. ويجب أن توضح الرسالة الوقائع المبررة للتسريح والظروف التي ارتكبت فيها، ويمكن ارفاق الرسالة بكل وثيقة لها علاقة بما نسب للعامل المستفيد من الحماية من أخطاء.⁽³⁾

ثانياً/ إجراءات الحماية: حتى يستفيد العامل العضو في المنظمة النقابية من الحماية التي يوفرها له القانون، في حالة اتخاذ قرار ضده بسبب انتماؤه أو نشاطه النقابي، فإن ذلك يخضع للعديد من الإجراءات المتمثلة في:

1- ايداع العامل الأجير عريضة مكتوبة لدى مفتش العمل المختص إقليمياً، في حالة ادعائه بأن القرار المتخذ ضده من قبل المستخدم سواء تعلق بعقوبة أم لا مرتبط بانتماؤه أو نشاطه النقابي، ولا تدرس العريضة إلا إذا قدم المتظلم الوقائع التي تثبت وجود تمييز مباشر أو غير مباشر، أو وقائع تؤكد الادعاءات بعرقلة ممارسة الحق النقابي. ليتولى بعدها مفتش العمل التحقيق في العريضة، وفي حالة التوصل إلى عدم صحة وتأسيس ادعاءات العامل، يعلم المفتش

⁽¹⁾ أنظر المادة 126 من القانون رقم 02-23.

⁽²⁾ أنظر المادة 130 من القانون رقم 02-23.

⁽³⁾ أنظر المادة 132 من القانون رقم 02-23.

العامل المعني ومنظمته النقابية بذلك في أجل لا يتجاوز 15 يوم عمل. ويحتفظ العامل الذي يحتج ضد قرار مفتش العمل بحقه في اللجوء إلى تسوية النزاعات الفردية للعمل المنصوص عليها في تشريع العمل.⁽¹⁾

2- في حالة اقتناع مفتش العمل بناء على تحرياته بوجود علاقة بين القرار محل الاحتجاج والانتماء أو النشاط النقابي للعامل المتظلم، يوجه اعدارا إلى المستخدم لإلغاء القرار المحتج عليه في أجل لا يتجاوز 8 أيام عمل، وفي حالة عدم امتثال المستخدم يجرر مفتش العمل في آن واحد محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال للإعذار، تسلم نسخة منه للعامل المعني ومنظمته النقابية لاستخدامه في إطار إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل.⁽²⁾

3- وجوب اعلام المستخدم الذي يعتمز تسريح العامل المستفيد من الحماية بسبب خطأ جسيم لمفتش العمل المختص اقليميا برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام. ليجري على أساسها مفتش العمل تحقيقا في أجل 8 أيام عمل، ابتداء من أول يوم عمل يلي إخطاره للتأكد من أن السبب المثار لتبرير التسريح يكتسي طابعا مهنيا بحتا وليس له أي علاقة بالانتماء أو بالنشاط النقابي. وفي حالة ما تبين لمفتش العمل أن التسريح الصادر عن المستخدم بسبب الانتماء أو النشاط النقابي للعامل المحمي، فإنه يعذر المستخدم للتراجع عن قرار التسريح أو إعادة ادماج العامل في منصب عمله واسترجاع حقوقه في أجل 8 أيام عمل من تاريخ تبليغ الاعذار. وتسلم نسخة من هذا الاعذار إلى العامل ومنظمته النقابية. وإذا تمسك المستخدم بقراره ورفضه الامتثال، يجرر مفتش العمل في آن واحد محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال للإعذار، تسلم نسخة منه للعامل ومنظمته النقابية، مع الإشعار بالاستلام، في أجل لا يتجاوز 3 أيام عمل ابتداء من تاريخ إعداد هذين المحضرين من أجل استعمالهما أمام الجهة القضائية المختصة.⁽³⁾

4- إذا تم تسريح العامل المحمي خرقا لأحكام هذا القانون، يمكن له بعد استنفاد إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية أو منظمته النقابية اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة، التي يجب عليها أن تبث في أجل لا يتجاوز 30 يوم عمل بحكم مشمول بالنفاذ المعجل، وذلك بصرف النظر عن أي طعن بإلغاء قرار التسريح، مع إلزام المستخدم بإعادة ادماج العامل المحمي في منصب عمله، دون الاخلال بالتعويض عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها العامل المحمي أو منظمته النقابية جبرا للضرر الذي لحق به.

هذا وينجر عن الغاء قرار التسريح إعادة إدماج العامل بقوة القانون في منصب عمله تحت غرامة تهديدية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم على أن تسري ابتداء من

(1) أنظر المواد 133-134-135 من القانون رقم 02-23.

(2) أنظر المادة 136 من القانون رقم 02-23.

(3) أنظر المواد 137-138-139-140 من القانون رقم 02-23.

يوم تبليغه. ويجب إعادة العامل في نفس مكان العمل وفي نفس المنصب أو في منصب بأجر مساوي وموافق لمؤهلاته، مع احتفاظه بجميع الامتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح، لا سيما الاستفادة من تعويض مالي لا يقل عن الأجرة أو ما تبقى منها، التي لم يسدها المستخدم وذلك لكل الفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل إلى تاريخ إعادة ادماجه الفعلي.⁽¹⁾

الفرع الخامس: تعليق وحل التنظيم النقابي.

أخضع المشرع الجزائري نشاط المنظمة النقابية إلى التعليق، كما أخضعها إلى الحل.

أولاً/ تعليق نشاط المنظمة النقابية: يمكن تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتان، بطلب من السلطة الإدارية المختصة أمام الجهة القضائية المختصة في الحالات الآتية:

- ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في القانون المتعلق بالتنظيم النقابي وفي قانونها الأساسي،
- عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وأحكام القانون الأساسي ونظامها الداخلي،
- عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة،
- عدم إخطار السلطة الإدارية المختصة بالتعديلات في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.⁽²⁾

إذا عاينت السلطة الإدارية المختصة إحدى هذه المخالفات، فتقوم بتوجيه إعدار للمنظمة النقابية من أجل رفع التحفظات التي تمت معابنتها في الآجال المحددة. وفي حالة عدم الامتثال للإعدار، تلجأ إلى الجهة القضائية المختصة من جل رفع قضية أمامها، التي تبث في التعليق بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن.⁽³⁾

ثانيا/ حل المنظمة النقابية: هناك شكلين لحل المنظمة النقابية:

1- الحل الإرادي: يتم الحل الإرادي للمنظمة النقابية من قبل أعضائها طبقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانونها الأساسي.⁽⁴⁾

2- الحق القضائي: يتم الحل القضائي للمنظمة النقابية أمام الجهة القضائية المختصة، وذلك بطلب من قبل السلطة الإدارية المختصة في الحالات الآتية:

- خرق أحكام القانون المتعلق بالتنظيم النقابي الخاصة بهدفها،
- خرق أحكام القانون المتعلق بالتنظيم النقابي الخاصة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية،

(1) أنظر المادتين 141-142 من القانون رقم 02-23.

(2) أنظر المادة 62 من القانون رقم 02-23.

(3) أنظر المادة 63 من القانون رقم 02-23.

(4) أنظر المادة 64 من القانون رقم 02-23.

- عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بمدها لمدة 3 سنوات،
 - التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال،
 - رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية،
 - الإصرار في اللجوء إلى إضرابات غير قانونية لها تأثير على استمرارية عمل المرفق العمومي وسيره،
 - ارتكاب مخالفات متكررة سبق وأن كانت موضوع تعليق قضائي،
 - قبول هبات ووصايا مخالفة لأحكام القانون.
- وعليه يمكن للسلطات الإدارية المختصة عند الاقتضاء، وفي حالة معاينة إحدى هذه المخالفات أن توجه إعدرا للمنظمة النقابية المعنية من أجل تسوية وضعيتها في الآجال المحددة. ويكون قرار الجهة القضائية المختصة في حالة اللجوء إليها مشمولاً بالنفذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن.⁽¹⁾
- تجدر الإشارة إلى أنه في حالة الحل القضائي للمنظمة النقابية فإنه لا يمكن أن تؤول أملاكها موضوع الحل في أي حال من الأحوال إلى أعضائها. إلا أنه يمكن للأعضاء طلب استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحل.⁽²⁾

(1) أنظر المادة 65 من القانون رقم 02-23.

(2) أنظر المادة 67 من القانون رقم 02-23.

المبحث الثالث: منازعات العمل الجماعية.

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة وهذه المصالح، والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف أو من الطرفين معا من جهة أخرى. ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية، والاتفاقيات الجماعية على السواء، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة، وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تستويتها، أي اللجوء إلى الإضراب.⁽¹⁾

وعليه نظرا لأهمية منازعات العمل في الجماعية، وما قد تؤدي إليه من آثار على سيرورة علاقة العمل، فقد خصص لها المشرع الجزائري قانون خاص هو القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي ألغى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 1990/2/6.

انطلاقا من هنا سأعرض إلى كل مايتعلق بمنازعات العمل الجماعية، من خلال التطرق إلى مفهومها في المطلب الأول، ثم أتناول في المطلب الثاني إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية.

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية.

يستوجب تحديد مفهوم منازعات العمل الجماعية التعرض إلى كل من تعريفها وأسبابها (الفرع الأول)، ومعرفة شروطها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية وأسبابها.

سأتطرق أولا إلى تحديد تعريف منازعات العمل الجماعية، لأقوم على أساسه بمعرفة أسبابها ثانيا.

أولا/ تعريف منازعات العمل الجماعية: تعرّف منازعات العمل الجماعية بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية 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.⁽²⁾

(1) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 341

(2) المرجع نفسه، ص ص 341-342

كما تعرّف منازعات العمل الجماعية على أنّها ذلك الخلاف الذين يثور بين جماعة من العمال وهيئة مستخدمة أو هيئات مستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل والعلاقات المهنية والاجتماعية من حيث التطبيق أو التفسير، والذي يحتاج إلى جهود مشتركة للتسوية.⁽¹⁾

هذا وعرّف المشرع الجزائري منازعات العمل الجماعية في المادة 2 من القانون رقم 08-23 التي نصت على: "يعد نزاعا جماعيا 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".

تتمثل أهمية أو خطورة النزاعات الجماعية للعمل، في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل من جهة أخرى، قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل، أي الإضراب، أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل، إذ لم تجد لها الحلول السريعة، مما قد يعرض مصالح وحقوق العمال وأصحاب العمل لأضرار أو للمخاطر، كما قد يمس حتى بالاقتصاد الوطني إذ تم في قطاع حساس أو استراتيجي في البلاد، أو بمصالح المجتمع الاقتصادية أو الاجتماعية، الأمر الذي جعل مختلف التشريعات المقارنة في مختلف الدول المعاصرة تعمل على تنظيمها والعناية بها، بشكل يهدف إلى الوقاية منها والتخفيف من أثارها، وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويتها، تراعي فيها مشاركة الأطراف بصفة فعّالة وأساسية، عن طريق منح الاتفاقيات الجماعية صلاحية وضع إجراءات لتفادي حدوث هذه النزاعات وكذلك لعلاجها وتسويتها بطرق سليمة وتفادي بلوغها مستوى من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة مثل الإضراب أو غلق محل العمل.⁽²⁾

ثانيا/ أسباب منازعات العمل الجماعية: على أساس تعريف منازعات العمل الجماعية، فإن أغلب الأسباب المؤدية إلى قيام هذه المنازعات يرجع إلى:

1- نزاعات متعلقة بتطبيق قانون: تنشأ بين العمال والمستخدمين من جراء سوء تفسير أو تطبيق نص قانوني، يدّعي فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية الجماعية المبرمة بينهما، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات من العمال، بحيث تم تصنيفهم في رتبة أقل مما صنّفهم فيها القانون.

(1) عجة الجليلي، مرجع سابق، ص ص 213-214.

(2) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 344.

2- نزاعات متعلقة بتعديل قانون: هنا يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل أو مراجعة عقد أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الاستفادة من بعض الامتيازات، وذلك بناء على تغير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية.

3- نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقية جماعية: تتعلق بسوء تفسير وتطبيق لشرط من شروط الاتفاقية الجماعية، مما قد يضر بمصلحة العمال، حيث يفترض أن يتضمن عقد العمل شروط أفضل مما جاءت به الاتفاقيات الجماعية.⁽¹⁾

الفرع الثاني: شروط منازعات العمل الجماعية.

يشترط في منازعات العمل الجماعية توافر شرطين أساسيين هما:

1- أن يكون النزاع جماعي في أطرافه: يتمثل هذا الشرط في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل لمجموعة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو لا، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة، أو مهنة واحدة، أو لقطاع نشاط معين... إلخ، على ألا يشمل هذا الشرط تعدد أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد.⁽²⁾

2- أن يكون موضوع المنازعة متعلق بالمصلحة الجماعية للعمال: حتى يقد النزاع العمالي نزاعا جماعيا ينبغي أن يكون متعلقا بالحقوق والمصالح المشتركة لمجموع العمال في المؤسسة أو لمجموعة منهم، كأن يتصل النزاع بالعمل، أو بالشروط العامة له كزيادة أجور العمال، أو تخفيض ساعات العمل، أو منحهم مزايا صحية أو اجتماعية أو غيرها، أو حسن تطبيق اتفاقية العمل الجماعية، أو تفسيرها بما يحقق مصلحة أحد الطرفين على حساب الطرف الآخر.⁽³⁾

يستخلص مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال، لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا. ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعي أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد، كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين، كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال، وصاحب أو أصحاب العمل، حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة، أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمال، إذ ينص القانون المتعلق بالحقوق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة للمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وكذلك حق

(1) بجاوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتسريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014، ص 71.

(2) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 342.

(3) أحمد عبد الكرم أبو شنب، مرجع سابق، ص 343.

التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بمهدفه، وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية.⁽¹⁾

المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية.

عمل المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على تحديد الإجراءات الواجب اتباعها من أجل تسوية منازعات العمل الجماعية، والتي يمكن تقسيمها إلى إجراءات وقائية من النزاعات الجماعية للعمل (الفرع الأول)، التسوية الودية (الفرع الثاني)، التسوية القضائية التي تعتبر استثنائية (الفرع الثالث)، واللجوء إلى الضغوط المشروعة لتسوية منازعات العمل الجماعية المتمثلة في حق الإضراب (الفرع الرابع).

الفرع الأول: إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على السواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية، إلا وتضمنت عدة إجراءات وقائية لتفادي قيام أي نزاع جماعي بين أطرافها، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية المعنوية التي تمكنها من المشاركة في التسيير والتفاوض مع أصحاب العمل من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل، انطلاقاً من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل.⁽²⁾

بالرجوع إلى القانون رقم 08-23 فإننا نجد أنه تبنى المفاوضات المباشرة كآلية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، التي تهدف إلى عرض الخلافات والمشاكل من أجل حلها من خلال تقريب وجهات النظر بين الطرفين، وهذا ما نصت عليه المادة 5 التي جاء فيها: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة بصفة مشتركة وضعية العلاقات الاجتماعية المهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات 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) آحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 343-344.

(2) المرجع نفسه، ص 344.

يظهر لنا من خلال تحليل نص هذه المادة أن المشرع الجزائري قد جعل من عقد هذه الاجتماعات الدورية بين المستخدمين وممثلي العمال أمرا وجوبيا وإلزاميا، وذلك من أجل عرض ومناقشة جميع الخلافات والمشاكل المتعلقة بالظروف الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها التي ترضي الطرفين، وذلك قبل تفاقمها. وقد أناط المشرع بمسألة تنظيم وكيفيات عقد هذه الاجتماعات إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وفي حالة عدم وجود هذه الأخيرة، فقد ألزمت هذه المادة على أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل 6 أشهر.

الفرع الثاني: إجراءات التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل.

في حالة فشل الاجراءات الوقائية في إيجاد تسوية للنزاعات الجماعية للعمل، فإن هذه النزاعات تخضع وجوبا إلى إجراءات التسوية الودية المتمثلة في المصالحة، الوساطة والتحكيم، حيث تنص في هذا الشأن المادة 6 من القانون رقم 08-23 على: "تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالا للتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون".

من ثم سأتطرق إلى هذه الإجراءات بالدراسة والتحليل في الآتي:

أولا/ المصالحة: تعتبر المصالحة أول إجراء يتم اللجوء إليه بعد فشل إجراءات الوقاية في تسوية النزاعات الجماعية للعمل. ومن أجل الاحاطة بجميع جوانب هذا الإجراء، يتعين منا ذلك التعرض إلى تعريفها، أنواعها، وتحديد إجراءاتها.

1- تعريف المصالحة: عرفت المادة 4 من القانون رقم 08-23 المصالحة بأنها: "كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى (قائما بالمصالحة) يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي.

في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل".

يظهر لنا من خلال نص هذه المادة أن المصالحة تعتبر إجراء من إجراءات التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل، عهد بها المشرع إلى طرف ثالث يسمى "القائم بالمصالحة". يتمثل هدفها الأساسي في تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع الجماعي، ومحاولة إيجاد حل ودي يرضي ويخدم مصالح الطرفين. تنص على إجراءاتها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، وفي حالة عدم نصها على المصالحة، يمكن حينها اللجوء إلى اجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل.

2- أنواع المصالحة: يظهر لنا من خلال نص المادة 4، وكذا المادة 7 من القانون رقم 23-08 أن هناك نوعين للمصالحة:

أ- مصالحة اتفافية: تنص في هذا الشأن المادة 1/7 من القانون رقم 23-08 على: "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".

نفهم من خلال نص هذه المادة أن المصالحة الاتفافية هي التي تتضمنها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، التي تنص عادة على تشكيل بكل حرية واستقلالية لجان متساوية الأعضاء من الطرفين، تحدد نظام عملها، صلاحياتها والإجراءات المتبعة أمامها، من أجل حل كل نزاع جماعي يقوم بين أصحاب العمل وممثلي العمال.

ب- مصالحة قانونية: يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية في حالة عدم النص على النوع الأول أو فشلها، حيث توكل مهمة المصالحة في هذه الحالة إلى مفتش العمل المختص إقليميا، الذي يتعين عليه وجوبا مباشرة إجراء المصالحة في حالة رفع النزاع إليه. هذا ما نصت عليه المادة 2/7 من القانون رقم 23-08: "في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون". وكذا المادة 1/8 من نفس القانون التي جاء فيها: "يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال".

3- إجراءات المصالحة: المقصود بإجراءات المصالحة هنا هي الإجراءات المتبعة أمام مفتش العمل أي المصالحة القانونية، التي يتم اللجوء إليها كما سبق القول في حالة فشل أو عدم النص على المصالحة الاتفافية، حيث تتمثل الإجراءات الواجب اتباعها أمام مفتش العمل بعد رفع النزاع إليه من قبل الطرف الأكثر استعجالا في:

أ- استدعاء طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة، التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى 8 أيام عمل الموالية للإخطار، وذلك بهدف الاطلاع وتسجيل موقف كل طرف في جميع المسائل المتنازع عليها. كما يمكن لمفتش العمل في حالة رأى أن المصلحة تقتضي ذلك إجراء تحقيق لدى كل من المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الاحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعد في إجراء المصالحة. ويتعين هنا على طرفي النزاع توفير التسهيلات الضرورية له لأداء مهمته. إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن موضوع النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو عدم تنفيذ

إلتزامات متعاقد عليها ناشئة عن اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل، فإنه يجب على مفتش العمل السهر على تطبيق هذا الإلتزام طبقاً للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون.⁽¹⁾

ب- يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور لجلسات التشاور والمصالحة التي ينظمها مفتش العمل. ويمكن للطرفان أن يعين بكل حرية ممثليهما المفوضين كتابياً للتفاوض وإبرام اتفاق. وفي حالة غياب أحد الطرفين، يقوم مفتش العمل باستدعائه من جديد في أجل لا يتجاوز 3 أيام. وإذا لم يستجب للاستدعاء الثاني بانقضاء هذا الأجل يحرر مفتش العمل محضر مخالفة وآخر بالغياب، الذي يعد معارضة لعدم المصالحة.⁽²⁾

ج- يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان، يدون فيه المسائل المتفق عليها، والمسائل الغير متفق عليها إن وجدت، وذلك بانقضاء مدة إجراء المصالحة التي يجب ألا تتجاوز مدتها 15 يوم عمل ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، وتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودع فيه الطرف الأكثر استعجالاً محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً. أما في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة، الذي يتم إرساله بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليمياً والوزير المكلف بالعمل.⁽³⁾

د- إذا تجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسسة، وأصبح يؤثر على خدمة أساسية، يمكن لوزير القطاع المعني إخطار الوزير المكلف بالعمل بمحضر عدم المصالحة، الذي يمكنه تكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع أو بعضها. وتستأنف إجراءات المصالحة الثانية في التاريخ الذي يحدده مفتش العمل، بعد أخذ رأي طرفي النزاع، ويجب أن تنتهي هذه الإجراءات في أجل 5 أيام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني، ما لم يتفق الطرفان على تمديد هذا الأجل.⁽⁴⁾

ثانياً/ الوساطة: تعتبر الوساطة ثاني إجراء من الإجراءات العلاجية المتبعة في حل النزاعات الجماعية للعمل، ففي حال فشل إجراء المصالحة الكلية أو الجزئية، فإن النزاع الجماعي للعمل يجب أن يعرض وجوباً في هذه الحالة على إجراء الوساطة خلال 15 يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة.⁽⁵⁾

هذا ومن أجل التعرف على هذا الإجراء سأعرض إلى كل من تعريفه، كفاءات تعيين الوسيط وإجراءات الوساطة.

(1) أنظر المادة 2/8-3-4-5 من القانون رقم 08-23.

(2) أنظر المادتين 9-10 من القانون رقم 08-23.

(3) أنظر المادتين 11-12 من القانون رقم 08-23.

(4) أنظر المادة 13 من القانون رقم 08-23.

(5) أنظر المادة 14 من القانون رقم 08-23.

1- تعريف الوساطة: يقصد بها احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع.⁽¹⁾

هذا وقد عرّف المشرع الجزائري إجراء الوساطة في المادة 4 من القانون رقم 08-23 التي تنص على: "الوساطة إجراء يتم من خلال إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى (وسيط) يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

نفهم من خلال نص هذه المادة، والمادة 14 المذكورة أعلاه أن إجراء الوساطة يعتبر إجراء إجباري، يتم اللجوء إليه بعد فشل إجراء المصالحة، حيث يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي للعمل على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى "الوسيط"، يقومان بتعيينه من بين الأشخاص المدرجة أسمائهم ضمن قائمة الوسطاء، وهذا على عكس القانون 02-90، الذي اعتبر إجراء الوساطة إجراء اختياري يخضع إلى اتفاق الطرفين.

2- كفاءات تعيين الوسيط وأتعا به:

أ- كفاءات تعيين الوسيط: بالعودة إلى نص المادة 14 من القانون رقم 08-23 فإن تعيين الوسيط يتم باتفاق مشترك بين طرفي النزاع الجماعي للعمل، وذلك من بين قائمة الوسطاء التي يتم تحديدها من قبل الوزير المكلف بالعمل بعد إستشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني. ويتم إعلام كل من: أعضاء الحكومة، السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، الولاية، رؤساء المجالس الشعبية البلدية والمفتشيات الولائية بهذه القائمة. ويجب اختيارهم من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والاجتماعي وخبرتها وحيادها واستقامتها والتزامها بمبادئ العدالة الاجتماعية والانصاف، كما يجب ألا تكون لهم أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرف النزاع الجماعي للعمل.⁽²⁾

أما في حالة عدم اتفاق الطرفين حول اختيار الوسيط، عندما يتعلق الأمر بقطاعات الأنشطة التي يمكن أن يضّر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية والأنشطة الاقتصادية الحيوية لاسيما تموين المواطنين عبر كامل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فإن الوسيط يعين تلقائيا من قبل وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الحالة من قائمة الوسطاء.⁽³⁾

(1) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 351.

(2) أنظر المادتين 38-39 من القانون 08-23.

(3) أنظر المادة 15 من القانون رقم 08-23.

يشترط أن تتوفر في الوسيط الشروط الآتية:

- الجنسية الجزائرية،
- أن يكون حائزا على شهادة جامعية، وله على الأقل 5 سنوات خبرة مهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية،
- اثبات تلقي تكوين، أو أن لديه خبرة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل،
- ألا يكون قد صدر ضده حكم جزائي بالادانة يتعارض مع تأدية مهام الوسيط،
- ألا يكون قد تعرض لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو سحب الاعتماد أو الترخيص.⁽¹⁾

هذا ويتعين على الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط المذكورة أعلاه، والراغبين في مزولة مهمة الوسيط التقدم بطلب الترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء، مرفقين بالملف الآتي:

- شهادة تثبت مؤهلات المترشح،
 - شهادة تثبت الخبرة،
 - التعهد باحترام مبادئ الموضوعية والانصاف والعدالة، والتحلي بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع.
- يتم إرسال الملف إلى الوزارة المكلفة بالعمل التي تباشر عملية انتقاء الأشخاص المؤهلين للقيام بمهمة الوسيط بعد دراسة الملف، والتأكد من مطابقته للشروط المطلوبة، وعرضه على وزير العمل لاتخاذ قرار التعيين.⁽²⁾
- يمارس الوسطاء مهامهم لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ويمتد اختصاص عملهم إلى كامل التراب الوطني. ويمكن شطب الوسيط من قائمة الوسطاء في حالة أحل بالتزاماته المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.⁽³⁾

ب- أتعاب الوسيط: تحدد أتعاب الوسيط في مجال تسوية النزاع الجماعي للعمل باتفاق مشترك بين طرفي النزاع والوسيط، وذلك حسب مدى تعقيد النزاع، الوقت المخصص للوساطة والمهارات المحددة المطلوبة. كما يحدد طرفا النزاع والوسيط كل من: موضوع الوساطة وكيفية إنجازها، شروط دفع الأتعاب لاسيما على أساس ساعي أو يومي أو بأداء المهمة بأكملها.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

⁽²⁾ أنظر المادتين 14-15 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363.

⁽³⁾ أنظر المادتين 18، 20 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363.

⁽⁴⁾ أنظر المادتين 21-22 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363.

هذا ويتعين على طرفي النزاع دفع أتعاب الوسيط في الآجال المحددة في الاتفاق المكتوب بينهما، وتقسّم الأتعاب بالتساوي بين طرفي النزاع، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك. وفي حالة عدم وجود منظمة نقابية تمثيلية وانتخاب ممثلي العمال، يتحمل المستخدم وحده أتعاب الوسيط.⁽¹⁾

3- إجراءات الوساطة: إن من المهام الأساسية للوسيط هي إجراء التحقيقات والتحرّيات اللازمة من أجل الإطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي. ولأجل إنجاز مهمته يمكنه أن يطلب من الأطراف إفادته بجميع الوثائق أو المعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبية أو الاحصائية أو المالية أو الإدارية، والاستعانة بالخبراء وبأي شخص مؤهل. كما يمكنه طلب مساعدة مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تسلمه ملف النزاع الجماعي، مرفقاً بمحضر الغياب أو عدم المصالحة.⁽²⁾ لياشر على أساسه إجراءات الوساطة المتمثلة أساساً في:

أ- قيام الوسيط بعرض اقتراحات على الأطراف من أجل تسوية النزاع الجماعي في شكل توصيات معللة في أجل 10 أيام عمل من تاريخ استلامه الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، ويمكنه تمديد هذا الأجل إلى 8 أيام عمل على الأكثر باتفاق الطرفين. كما يرسل الوسيط هذه الاقتراحات كتابياً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.⁽³⁾

ب- يجب على طرفي النزاع الجماعي في أجل 8 أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامهم اقتراحات تسوية النزاع الجماعي تبليغ الوسيط بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام بقبول اقتراحاته أو رفضها، مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك. وفي حالة عدم رد الطرفان في الأجل المحدد قانوناً تعتبر اقتراحات الوسيط مرفوضة من الطرفين.

في حالة اتفاق الطرفين على اقتراحات الوسيط، يجرى اتفاق جماعي للعمل، يوقع عليه الطرفان الملزمان بتطبيقه في الآجال والشروط المتفق عليها بينهما بعد ايداعه من قبل الطرف الأكثر استعجالاً لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصتين إقليمياً. أما في حالة فشل إجراء الوساطة، فيمكن حينئذ لطرفي النزاع الجماعي للعمل اللجوء إلى التحكيم.⁽⁴⁾

ج- إرسال الوسيط خلال يومين إلى كل من الوزير المكلف بالعمل ووزير القطاع المعني ومفتشية العمل المختصة إقليمياً تقريراً مفصلاً يدوّن فيه نتائج مهمته.⁽⁵⁾

(1) أنظر المادتين 23-24 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363.

(2) أنظر المادة 16 من القانون رقم 23-08.

(3) أنظر المادة 17 من القانون رقم 23-08.

(4) أنظر المادة 18 من القانون رقم 23-08.

(5) أنظر المادة 19 من القانون رقم 23-08.

تجدر الإشارة إلى أن الوسيط يلتزم أثناء أدائه لمهامه التقيد بإزاء الغير بالسري المهني بالنسبة للمعلومات والوثائق والوقائع التي اطلع عليها. ويمكن استبعاده من ملف النزاع الجماعي للعمل أثناء ممارسة مهامه واستخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء في الحالات الآتية:

- إذا كانت لديه علاقات قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل،
- إذا كانت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل،
- إذا كان طرفاً في نزاعات سابقة أو جارية مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل،
- إذا لم يشرع في أداء مهامه في الآجال المحددة قانوناً.⁽¹⁾

ثالثاً/ التحكيم: يعتبر التحكيم الإجراء الأخير في التسوية الودية للنزاع الجماعي للعمل، يتم اللجوء إليه في حالة فشل مهمة الوسيط، يتمثل في اتفاق الطرفين على عرض نزاعهما على التحكيم بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق بشأنه الأحكام الخاصة بقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

هذا وقد عرّف المشرع الجزائري التحكيم في نص المادة 4 من القانون رقم 23-08 التي نصت على: "التحكيم كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى (المحكّم) وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية. يمكن أن يكون التحكيم إلزامياً وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

تمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي".

نفهم من خلال نص هذه المادة، أن التحكيم يعتبر إجراء من الإجراءات المتبعة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل، لا يتم اللجوء إليه كقاعدة عامة، إلا بعد اتفاق طرفي النزاع، ولهذا استعمل المشرع مصطلح (اتفاق قطعي)، مما يدل على أنه لا يمكن اللجوء إلى التحكيم لتسوية النزاع الجماعي إلا بعد الاتفاق الملزم لطرفي النزاع على اللجوء إليه، إلا أنه يمكن استثناء اللجوء إلزامياً إلى هذا الإجراء دون اتفاق طرفي النزاع وفق أشكال وشروط يحددها القانون. ويتم إسناد مهمة التحكيم إلى شخص يسمى "المحكّم"، يطبق في عمله الأحكام والقواعد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، وتنتهي مهمته بإصدار حكم يكون في شكل قرار تحكيمي.

وبالعودة إلى نص المادة 20 من القانون رقم 23-08، نلاحظ أنها قد أحالت إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية من أجل تنظيم إجراءات التحكيم وكيفية، وذلك في المواد من 1006 إلى 1038. حيث عرّف هذا القانون التحكيم في المادة 1011 التي نصت على: "اتفاق التحكيم هو الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض

⁽¹⁾ أنظر المادتين 11-12 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363.

نزاع سبق نشؤوه على التحكيم". كما اشترط في المادة 1012 أن يكون الاتفاق على التحكيم كتابيا، ويجب أن يتضمن تحت طائلة البطلان كل من: موضوع النزاع، أسماء المحكمين وكيفية تعيينهم.

ألزم المشرع الجزائري طرفي النزاع الجماعي للعمل بالحضور أمام المحكم، ويمكن أن يمثلهم ممثل مفوض قانونا، وفي حالة ما إذا كان أحد طرفي النزاع شخص معنوي يجب تمثيله من قبل ممثل قانوني. ويصدر قرار التحكيم النهائي خلال 30 يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، ويكون ملزما للتنفيذ للطرفين، وذلك بصرف النظر عن أي طعن قد يقدمه أحد الأطراف في أجل 3 أيام عمل الموالية للتبليغ، وذلك حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.⁽¹⁾

الفرع الثالث: التسوية القضائية.

لا تخضع المنازعات الجماعية للعمل كأصل عام للتسوية القضائية باعتبارها ذات طابع مهني و إجتماعي أو إقتصادي، وبالتالي لا يختص القضاء بتسوية المنازعات المتعلقة بها. إلا أنه نجد في بعض الحالات المتعلقة بها كاستثناء تخضع إلى القضاء للنظر فيها، وذلك في الحالات الآتية:

- 1- تفسير وتطبيق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، وإتفاقات المصالحة.⁽²⁾
- 2- حالة إخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل في حالة اللجوء إلى الإضراب، حيث يمكن للجهات القضائية المختصة أن تقرر إخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل بناء على طلب المستخدم.⁽³⁾
- 3- حالة تمثيلية التنظيمات النقابية: حيث يمكن أن يكون كل نزاع ناتج عن تقدير التمثيلية النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تفصل فيه بحكم مشمول بالنفاذ المعجل، بصرف النظر عن أي طعن في أجل لا يتعدى 30 يوم عمل من تاريخ إيداع العريضة.⁽⁴⁾

(1) أنظر المادتين 1/20-21 من القانون رقم 08-23.

(2) أنظر المادة 22 من القانون رقم 04-90.

(3) أنظر المادة 60 من القانون رقم 08-23.

(4) أنظر المادة 84 من القانون رقم 02-23.

الفرع الرابع: اللجوء إلى الضغوط المشروعة لتسوية المنازعات الجماعية للعمل (الحق في اللجوء إلى

الإضراب).

في حالة الفشل في التوصل إلى تسوية للنزاع الجماعي للعمل بالطرق السابقة الإشارة إليها، سواء الوقائية أو الودية، يمكن عندئذ للعمال أو تنظيماتهم النقابية اللجوء إلى أسلوب الضغط المشروع على المستخدم كآلية لإلزامه على إيجاد تسوية لهذا النزاع، وهذا ما يعرف بالإضراب. وعليه سأعرض إلى دراسة هذا الأسلوب من خلال تعريفه، الضوابط القانونية لممارسته، الحماية القانونية لحق الإضراب والتسوية القانونية له.

أولاً/ تعريف الإضراب: يعد الإضراب من الحقوق الجماعية المكفولة دستوريا وقانونيا، حيث نصت عليه المادة 70 من التعديل الدستوري 2020، وتم تنظيمه بموجب الباب الثالث من القانون رقم 08-23، حيث يتم اللجوء إليه في حالة عدم التوصل باستعمال إجراءات التسوية سواء الوقائية أو الودية إلى حل للمشاكل المهنية والاجتماعية للعمال.

هذا وقد تعرض كل من الفقه والقضاء إلى تعريف الإضراب، على أنه: "توقف جماعي عن العمل بصفة إرادية، وبقرار مدبر ومحصّر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم". كما تم تعريفه بأنه: "وسيلة للدفاع عن مصالح العمال". أيضا عرّف بأنه: "توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررّة مسبقا في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية التي لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل"⁽¹⁾.

بالعودة إلى القانون 08-23 نجد انه قد تعرض بالتفصيل إلى تعريف الإضراب، وهذا على عكس القانون 02-90، حيث عرفته المادة 42 على أنه: "يقصد بالإضراب بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل".

نفهم من خلال نص هذه المادة أن الإضراب يعتبر توقف جماعي عن العمل، يجب أن يتم التوافق عليه بين أغلب العمال، وأن الهدف الوحيد والأساسي من اللجوء إليه هو الحصول على مطالب إجتماعية ومهنية صرفة، أدت المطالبة بها إلى نشوء نزاع جماعي للعمل، لم يتم الحصول عليها وتلبيتها من خلال الاعتماد على الوسائل الوقائية

(1) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 371-372.

والودية المتبعة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل. إلا أن لجوء العمال إلى ممارسة هذا الحق يجب أن تتم وفق الإجراءات والشروط التي يحددها القانون، وأن تحفظ متطلبات نشاط المؤسسة بالشكل الذي يضمن استمرارية الخدمة العمومية، خاصة ما تعلق منها بضرورة استنفاد جميع الطرق والإجراءات الإجبارية المتبعة في التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل.

هذا وقد أدت الممارسة العملية للإضراب إلى ظهور تصرفات جديدة متعلقة به، دفعت المشرع الجزائري إلى تحديد مفهوم لها في نص المادة 4 من القانون رقم 08-23 وهي:

- **الإضراب من أجل مطالب سياسية:** هو الإضراب الذي ينطلق من خلفية سياسية، ويهدف بصورة أساسية إلى تحقيق مطالب سياسية غير مهنية، ولا تمت بأي صلة للمهنة.

- **الإضراب المفاجئ:** وهو الإضراب الذي يمارسه العمال دون إحترام للضوابط القانونية المنظمة له، خاصة ما تعلق بضرورة إيداع الإشعار المسبق، ودون اللجوء إلى الإجراءات المسبقة المتبعة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل قبل اللجوء إلى ممارسة الإضراب.

- **الإضراب المتقطع:** وهو الإضراب الذي يتم شنه في أوقات مختلفة.

- **الإضراب التضامني:** وهو الإضراب الذي يشنه عمال مؤسسة لا ينتمون إلى عمال مؤسسة مضرية، وذلك بهدف التضامن معهم وتدعيم مطالبهم.

- **الإضراب المفتوح:** وهو الإضراب الذي يقوم به العمال بصورة متواصلة، ولمدة زمنية غير محددة.

ثانيا/ الضوابط القانونية لممارسة الحق في اللجوء إلى الإضراب: يخضع اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلى العديد من الضوابط القانونية التي تضمنها القانون رقم 08-23 المتمثلة في:

1- استنفاد إجراءات التسوية الودية: لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد جميع الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية المنصوص عليها في القانون رقم 08-23، فإذا استمر الخلاف بعد استنفاد هذه الإجراءات، وفي ظل غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، يمكن للعمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب وفق الشروط والكيفيات المحددة في القانون.⁽¹⁾

هذا وفي حالة اتفاق طرفا النزاع الجماعي للعمل على اللجوء إلى التحكيم، فإن هذا الأخير يعلق وجوبا اللجوء إلى الإضراب، والإضراب الذي شرع فيه.⁽²⁾

(1) أنظر المادة 41 من القانون رقم 08-23.

(2) أنظر المادة 44 من القانون رقم 08-23.

2- صدور قرار اللجوء إلى الإضراب عن أغلبية العمال المعنيين به: بعد استنفاد جميع إجراءات التسوية الودية المتبعة في حل النزاعات الجماعية للعمل، وفي ظل استمرار الخلاف، فإنه حتى يتم اللجوء إلى الإضراب لا بد أن يصدر قرار من أغلبية العمال يتضمن الموافقة على اللجوء إليه، حيث يتم استدعاء العمال المعنيين إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة بطلب وتحت مسؤولية المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود المنظمة النقابية، وذلك قصد اعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبث في احتمال اللجوء إلى الإضراب. كما يجب في هذه الحالة على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين تبليغ المستخدم قبل 48 ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة كتابيا، مقابل إشعار بالاستلام. ويمكن للمستخدم أو ممثله القاء كلمة في الجمعية العامة بيدي فيها شروحات أو توضيحات لها علاقة بالنزاع الجماعي للعمل.⁽¹⁾

تمت الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في الجمعية العامة التي تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل على الأقل. ويجب أن تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي.⁽²⁾

3- الإشعار المسبق بالإضراب: يجب على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين إشعار كل من المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مسبقا بالإضراب، مقابل إشعار بالاستلام. هذا ويبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر المحضر القضائي المتضمن موافقة أغلبية العمال المعنيين على قرار اللجوء إلى الإضراب، حيث تحدد مدة الإشعار عن طريق المفاوضات، ولا يمكن أن تقل عن 10 أيام عمل ابتداء من تاريخ إيداعه، غير أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن 15 يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 المتعلقة بالأنشطة الحيوية، لا سيما تموين المواطنين عبر كامل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة.⁽³⁾

هذا ويجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب تحت طائلة البطلان البيانات الآتية:

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين،
- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين الموقع على الإشعار،

(1) أنظر المادة 47 من القانون رقم 08-23.

(2) أنظر المادة 48 من القانون رقم 08-23.

(3) أنظر المادة 50 من القانون رقم 08-23.

- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه،
- عدد العمال المعنيين بالتصويت،
- مكان الشروع في الإضراب،
- النطاق الإقليمي للإضراب.⁽¹⁾

تجدر الإشارة إلى أنه يعد باطلا وعدمه الإثر أي إشعار مسبق للإضراب تقوم به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية، أو لم يتم إحترام أي شروط من شروط وإجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل السابق الإشارة إليها. كما يعد باطلا وعدمه الأثر كل إشعار مسبق للإضراب يقوم به ممثلو العمال غير المنتخبين.⁽²⁾

إن الإشعار المسبق بالإضراب يسري مفعوله بداية من التاريخ المحدد له، ولا يمكن تمديده عند انقضاء أجله. ويتعين على كل من المستخدم وممثلي العمال بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، الاجتماع خلال فترة هذا الإشعار من أجل مواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى للخدمة وضمن حماية المنشآت والمعدات.⁽³⁾

4- عدم عرقلة حرية العمل، وضمن أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة: إذا كان الإضراب حق للعمال، فلا يمكنهم التعسف في استعمال هذا الحق بالشكل الذي يعرقل حرية العمل، حيث يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء.⁽⁴⁾

كما يقع على عاتق العمال المضربين عدم احتلال المحلات المهنية أو أماكن عمل المستخدم أو محيطها المباشر بالشكل الذي من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة حرية العمل، وضمانا لمنع ذلك يمكن للجهة القضائية المختصة أن تقرر إخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل بناء على طلب المستخدم. هذا ويشكل عرقلة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل خطأ مهنيا جسيما يؤدي إلى تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، دون الاخلال بالعقوبات الجزائية.⁽⁵⁾

5- ضمان الحد الأدنى للخدمة: لعل من أهم الآثار المترتبة على ممارسة الحق في اللجوء إلى الإضراب هو المساس بمبدأ إستمرارية عمل المرافق العامة، وعليه وضمانا لتحقيق التوازن بين ممارسة الحق في اللجوء إلى الإضراب، وعدم

(1) أنظر المادة 51 من القانون رقم 08-23.

(2) أنظر المادة 52 من القانون رقم 08-23.

(3) أنظر القانون 53-54 من القانون رقم 08-23.

(4) أنظر المادة 59 من القانون رقم 08-23.

(5) أنظر المادتين 60-61 من القانون رقم 08-23.

المساس باستمرارية عمل المرافق العامة، أوجب المشرع الجزائري في المادة 62 من القانون رقم 23-08 ضرورة اتخاذ جميع الإجراءات من أجل مواصلة الأنشطة ضمنا للحد الأدنى من الخدمة، وذلك عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يضرّ انقطاعها التام باستمرار عمل المرافق العمومية الأساسية أو يمس بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تلك المتعلقة بتموين المواطنين عبر كامل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة.

وتطبيقا لنص المادة 62 عمل المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لقائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، على تحديد قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب حد أدنى من الخدمة إجباريا المتمثلة في:

- المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية، لاسيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية،
- مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة والبريد الإذاعي والتلفزي والمصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية، وكذا المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة،
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتفريغها،
- مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية وكل النفايات الناجمة عن المنازل وكذا النفايات المماثلة الناجمة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها، والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزلية التابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية،
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر والبنوك التجارية،
- مصالح شركات التأمين ضد الأخطار،
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل، لاسيما الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكك الحديدية، ومنها حراسة حواجز المقاطع ومصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة مباشرة بحماية الأرواح البشرية وعمليات الجر أو إنقاذ السفن،
- مصالح النقل البري وعن طريق السكك الحديدية والجوي والبحري، بما في ذلك مصالح الطرق السيارة وملحقاتها، والموانئ والمطارات والمحطات البرية ومحطات السكك الحديدية الخاصة بالمسافرين،

- مصالح البريد والبريد السريع ومكاتب البريد والمراكز المالية ومراكز الفرز ومراكز التوزيع، ومصالح الاتصالات والاتصالات عبر الساتل والاتصالات بالهاتف النقال،

- المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع.⁽¹⁾

هذا ويتم تحديد مناصب العمل التي تتطلب حد أدنى من الخدمة إجباريا في القطاع الاقتصادي الذي لا يمكن أن يقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل بين المستخدم أو ممثله وممثلي العمال طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. وفي حالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه مناصب العمل التي تتطلب حد أدنى من الخدمة إجباريا، بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة. وفي حالة وقوع أي نزاع متعلق بتحديد الحد الأدنى من الخدمة يمكن رفعه أمام الجهة القضائية المختصة.⁽²⁾

يجب أن يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصيا، إما عن طريق أمر خدمة موقع من طرف وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أو بمقرر من المستخدم أو ممثله، وذلك بكل وسيلة قانونية في مساكنهم أو في مقر المنظمة النقابية التمثيلية عند الاقتضاء، وعن طريق الإلصاق في أماكن العمل.⁽³⁾

ثالثا/ الحماية القانونية لحق الإضراب: نظرا لكون الحق في الإضراب قد دخل ضمن الحقوق والحريات المعترف بها للإنسان والمواطن في مختلف الدساتير المعاصرة، وتحكم ممارسته قوانين تضمن التوازن بين مصالح العمال من جهة، ومصالح المجتمع من جهة ثانية الأمر الذي يضيء عليه الحماية القانونية الكافية ضد عرقلته أو أي مساس به، أو التأثير سلبيا على ممارسته، شرط أن تتم ممارسة هذا الحق مع احترام أحكام القانون المنظم له.⁽⁴⁾

في هذا الإطار عمل المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 08-23 على توفير الحماية القانونية للإضراب، وذلك في حالة ما تم احترام جميع الشروط والإجراءات القانونية المتعلقة به، وهذا من خلال:

- لا يؤدي الإضراب إلى قطع علاقة العمل، بل يترتب عليه تعليق أثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل.⁽⁵⁾

(1) أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لقائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

(2) أنظر المادة 63 من القانون 08-23، والمادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361.

(3) أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361.

(4) آحمة سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 379.

(5) أنظر المادة 55 من القانون رقم 08-23.

- يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا في الحالات المتعلقة بالتسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة إجبارياً.⁽¹⁾

- لا يمكن تسليط أي عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب ممارس وفق الشروط والإجراءات المنصوص عليها في القانون.⁽²⁾

- معاقبة كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20,000 دج إلى 50,000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين. وفي حالة ما نجم عن المساس بممارسة الحق في الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف أو اعتداء يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنة وبغرامة من 50,000 دج إلى 100,000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين.⁽³⁾

رابعاً/ تسوية الإضراب: يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب المواصلة في إجراء المفاوضات بهدف التوصل إلى تسوية النزاع. وهنا يجب علينا التمييز بين حالتين:

الحالة الأولى: في حالة ظهور عنصر أساسي جديد خلال المفاوضات من شأنه تسوية النزاع الجماعي، فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال المجتمعين في جمعية عامة بذلك، التي يشارك فيها المستخدم أو ممثله المفوض قانوناً، وذلك حتى يقرروا العودة إلى العمل من عدمه.⁽⁴⁾

الحالة الثانية: أما في حالة استمرار الإضراب فيمكن لوزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل حسب الحالة على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم وذلك في الحالات الآتية:

- عندما تقتضي الضرورة الاقتصادية والاجتماعية القاهرة.
- عندما يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62، التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني للخطر.⁽⁵⁾

هذا ومن أجل معرفة دور اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم، فإن ذلك يقتضي منا التعرض إلى كل من تشكيلتها، تنظيم وسير عملها وقراراتها. وهي المسائل التي فصل فيها المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17

(1) أنظر المادة 1/56 من القانون رقم 08-23.

(2) أنظر المادة 2/56 من القانون رقم 08-23.

(3) أنظر المادة 84 من القانون رقم 08-23.

(4) أنظر المادة 69 من القانون رقم 08-23.

(5) أنظر المادة 70 من القانون رقم 08-23.

أكتوبر 2023 المحدد لتشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما.

1- تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم: تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم من عدد متساوي من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين، وتتكون من:

- 4 أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل، الداخلية، المالية والعمل،
 - عضو واحد يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية،
 - 5 أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني،
 - 5 أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني،
- يرأس اللجنة الوطنية قاضي لدى المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة. وتحدد القائمة الإسمية لأعضاء اللجنة الوطنية بموجب أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، بناء على اقتراح السلطات والمنظمات التابعة لها. وتحدد مدة العضوية في اللجنة بـ 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.⁽¹⁾
- أما بخصوص اللجنة الولائية للتحكيم فتتشكل هي الأخرى من عدد متساوي من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين، وتتكون من:

- 3 أعضاء يمثلون الإدارة المحلية: مدير التنظيم والشؤون العامة، المدير الولائي للتشغيل والمدير الولائي للتجارة،
 - عضو واحد يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على المستوى المحلي،
 - 4 أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على الصعيد الولائي،
 - 4 أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على الصعيد الولائي،
- يرأس اللجنة الولائية قاضي من المجلس القضائي المختص إقليمياً، يعينه رئيس المجلس. وتحدد القائمة الإسمية لأعضاء اللجنة الولائية بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي، بناء على اقتراح السلطات والمنظمات التابعة لها، وتحدد مدة العضوية في اللجنة بـ 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.⁽²⁾

2- تنظيم وسير عمل اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم: تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالفصل في النزاعات الجماعية للعمل الخاصة بالمستخدمين الممنوع عليهم اللجوء إلى ممارسة الإضراب، وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني. تجتمع اللجنة الوطنية على مستوى المحكمة العليا، ومن

⁽¹⁾ أنظر المادتين 2، 4 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لتشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما، الجريدة الرسمية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

⁽²⁾ أنظر المادتين 5، 7 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

أجل القيام بمهامها على أحسن وجه، فإنه تم إنشاء أمانة تقنية تابعة لمصالح المحكمة العليا، يتم اختيار أعضائها من بين أمناء ضبط المحكمة، تكلف هذه الأمانة بتلقي العرائض المكتوبة الموجهة إلى اللجنة الوطنية، وتحضير وتنظيم اجتماعاتها.⁽¹⁾

أما اللجنة الولائية للتحكيم فإنها تختص بالفصل في النزاعات الجماعية للعمل الخاصة بالمستخدمين العاملين في إقليم الولاية، وكذا العمال الذين يمنع عليهم اللجوء إلى ممارسة الإضراب، والنزاعات الجماعية للعمل الموجودة على مستوى إقليم الولاية. تجتمع اللجنة الولائية على مستوى المجلس القضائي المختص إقليميا، وتنشأ لها أمانة تقنية تابعة لمصالح المجلس القضائي، يتم اختيار أعضائها من بين أمناء ضبط المجلس، تكلف الأمانة التقنية بتلقي العرائض المكتوبة، وتحضر وتنظم اجتماعات اللجنة.⁽²⁾

هذا ويخضع سير عمل اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم للإجراءات الآتية:

أ- إخطار اللجنة: يتم إخطار اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم بموجب عريضة مكتوبة، التي يجب أن تتضمن المسائل محل النزاع الجماعي للعمل والمواقف المعبر عنها من قبل الطرفين، وكذا الضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر اللجوء إلى إخطار اللجنة.⁽³⁾

ب- تعيين مقرر للنزاع الجماعي للعمل: يعمل كل من رئيس اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم على تعيين من بين أعضاء اللجنة المعنية مقررًا لكل نزاع جماعي للعمل، وذلك في غضون 3 أيام الموالية لإيداع العريضة. كما تتلقى اللجنة الوطنية والولائية الوثائق والمعلومات المقدمة من قبل طرفي النزاع ومن جميع الهيئات الأخرى التي لها علاقة بالنزاع الجماعي للعمل.⁽⁴⁾

ج- دراسة المقرر للنزاع الجماعي: يعمل المقرر على دراسة مدى قبول العريضة، وذلك على أساس كل من الأسباب التي تستند إليها، والسماع عند الضرورة لممثلي العمال المعنيين والمستخدم. وبعد قبول العريضة، ينتقل المقرر إلى دراسة الوثائق ذات الصلة المقدمة من قبل طرفي النزاع. ليعدّ تقريرًا مفصلاً يتضمن ملخصاً موضوعياً للحجج المقدمة من الطرفين، استناداً إلى الملفات التي أعدت من قبل الأمانة التقنية.⁽⁵⁾

د- تقديم المقرر للتقرير: بعد إعداد المقرر للتقرير، فإنه يعمل على تقديمه إلى جميع أعضاء اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة، مرفقاً باقتراح بالتشاور مع الطرفين المتنازعين وأعضاء اللجنة الآخرين على رئيس

(1) أنظر المادتين 12-13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

(2) أنظر المادتين 14-15 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

(3) أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

(4) أنظر المادتين 19-20 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

(5) أنظر المادتين 21-22/1 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة تاريخاً وساعة مناسبين لعقد جلسة التحكيم. وبعد تحديد التاريخ والساعة، يقوم رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية حسب الحالة بتبليغ الطرفين المتنازعين بتاريخ الجلسة.⁽¹⁾

هـ- انعقاد اجتماع جلسة التحكيم: يحكم اجتماع جلسة التحكيم العديد من الضوابط القانونية المتمثلة في:

- تعقد اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة، اجتماعات عادية وغير عادية حسب الحاجة وحجم العمل، بناء على استدعاء من رئيسيهما خلال 15 يوم عمل على الأقل قبل تاريخ الاجتماع بحضور 3/2 أعضائهما على الأقل. وفي حالة عدم اكتمال النصاب القانوني، تجتمع اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة بعد 8 أيام عمل الموالية لتاريخ الاجتماع المؤجل، مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين.⁽²⁾

- يجب ألا تكون لأعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم أي صلة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل. كما يجب عليهم التحلي بالاستقلالية والنزاهة والحياد.⁽³⁾

- يجب أن يحضر طرفا النزاع الجماعي للعمل شخصياً أمام اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة، بناء على طلب رئيسها. وفي حالة وجود مانع يمكن تمثيل طرفي النزاع من قبل أشخاص مفوضين قانوناً.⁽⁴⁾

- إذا لم يحضر طرفا النزاع الجماعي للعمل أو أحدهما للجلسة، فإنه يتم إعادة استدعائهما من طرف رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة لاجتماع ثاني في غضون 8 أيام عمل، ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، وفي هذه الحالة تبث اللجنتان في النزاع الجماعي للعمل.⁽⁵⁾

3- قرارات التحكيم: تصدر اللجنة الوطنية للتحكيم قراراتها التحكيمية في أجل أقصاه 30 يوم عمل. أما بالنسبة للجنة الولائية للتحكيم فيتعين عليها إصدار قراراتها التحكيمية في أجل أقصاه 15 يوم عمل، وذلك ابتداء من تاريخ مشول طرفي النزاع الجماعي للعمل أمامهما في المسائل المذكورة في محضر عدم المصالحة أو في محضر معاينة فشل الوساطة.⁽⁶⁾

(1) أنظر المادة 2/22 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

(2) أنظر المادة 2-1/23 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

(3) أنظر المادة 4/23 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

(4) أنظر المادة 3-2/24 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

(5) أنظر المادة 4/24 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

(6) أنظر المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

تتخذ اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم قراراتها التحكيمية بأغلبية أصوات أعضائهما الحاضرين، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً. ويجب أن تكون قراراتها تكون معللة.⁽¹⁾

يتم إيداع النسخة الأصلية لقرار التحكيم على مستوى أمانة ضبط المحكمة العليا في حالة كانت النزاعات الجماعية للعمل من اختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم، وعلى مستوى أمانة ضبط المجلس القضائي المختص إقليمياً إذا كانت النزاعات الجماعية للعمل من اختصاص اللجنة الولائية للتحكيم. وتصبح القرارات التحكيمية للجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم نافذة بموجب:

- أمر من رئيس المحكمة العليا، إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الوطنية،
 - أمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الولائية.⁽²⁾
- تبلغ قرارات التحكيم إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة الموالية لتاريخ صدورهما، من قبل رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم، حسب الحالة، عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام.⁽³⁾

(1) أنظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

(2) أنظر المادتين 27-28 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

(3) أنظر المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

الختامة

الخاتمة:

من خلال إعداد هذه المطبوعة والتفصيل في محاورها تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- 1- يعمل قانون العمل على تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في نطاق علاقة العمل. حيث ينظم هذا القانون بصفة أساسية العلاقات المتعلقة بالعمل التابع للمأجور الذي ينشأ بين الأشخاص العاديين في القطاع الصناعي والتجاري و قطاع الخدمات. كما يحكم قانون العمل علاقات العمل الجماعية سواء الناشئة بين العمال أنفسهم، التي تتخذ شكل النقابات. أو العلاقات القائمة بينهم وبين أرباب العمل، التي تكون في شكل اتفاقيات جماعية.
- 2- يتمتع قانون العمل بالعديد من الخصائص والمميزات التي تميزه عن باقي فروع القانون، حيث يعتبر هذا القانون حديث النشأة، يتميز بسرعة التطور والتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي، قواعد أمره، يعتبر قانون واقعي ومتنوع الأحكام واتجاه قواعده نحو التدويل.
- 3- يحظى قانون العمل بأهمية بالغة خاصة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، فعلى المستوى الاقتصادي يؤثر قانون العمل بشكل كبير ومباشر في الحياة الاقتصادية من خلال مساهمته في تشغيل الأيدي العاملة، إعادة توزيع الدخل القومي، رفع القدرة الشرائية وزيادة الانتاج والاستهلاك. أما على المستوى الاجتماعي فتظهر أهميته من خلال تنظيمه العلاقات القائمة بين أكثر فئات المجتمع، على أساس أن غالبية أفراد المجتمع تعمل لحساب غيرها، كما يعمل هذا القانون من الناحية الاجتماعية على تحسين شروط العمل وتوفير الصحة والسلامة في أماكن العمل.
- 4- يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة جدا، حيث تجسدت أول محاولة لتشريع العمل بصدور القانون رقم 71-74 المتضمن قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات. ليصدر بعدها القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الذي عرف نقلة نوعية في مجال علاقات العمل. لينتهي تطور قانون العمل سنة 1990 بصدور القانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل، الذي أعاد تنظيم عالم الشغل وفقا للنظام الرأسمالي، وجاءت نصوصه بصياغة أكثر مرونة، وقابلية للتعديل.
- 5- يجد قانون العمل مصدره في العديد من المصادر، التي تأتي على رأسها المصادر الدولية المتمثلة في الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وهذا ما يميز قانون العمل عن باقي فروع القانون، إضافة إلى اعتماده على المصادر الداخلية، التي نجد منها هو في الأصل من انشاء الدولة، وهنا تبرز لنا المبادئ الدستورية والنصوص القانونية (التشريعية والتنظيمية)، ومنها ما هو خاص بقانون العمل فقط، سواء الناتج عن التفاوض الجماعي بين ممثلي العمال والمستخدم (الاتفاقيات الجماعية للعمل)، أو المترتب عن التصرف بالإرادة المنفردة للمستخدم (النظام الداخلي).

- 6- تتجسد علاقات العمل الفردية في عقد العمل، الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل، يلتزم بموجبه الأول بالعمل لحساب ومصلحة وتحب رقابة وإشراف الثاني، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد مسبقا. وهو بهذا المعنى يتكون من أربعة عناصر أساسية هي: العمل، الأجر، المدة والتبعية.
- 7- يخضع عقد العمل كغيره من العقود إلى مجموعة أركان وشروط حتى يكون صحيحا، وهي نفس الأركان والشروط من حيث المبدأ الواردة في القانون المدني، على أساس أن عقد العمل من العقود الرضائية. حيث تتمثل الشروط الموضوعية في الأهلية، الرضا، المحل والسبب، أما الشروط الشكلية فإن عقد العمل يجب أن يتضمن بعض البيانات والأحكام المحددة في القوانين والنظم السارية، التي منها ما هو إجباري، والآخر تكميلي.
- 8- يمر عقد العمل بمرحلتين أساسيتين هما المرحلة التجريبية التي لا تتعدى مدتها ستة أشهر، ويمكن أن تمتد إلى اثني عشر شهر بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي، وهي المرحلة التي يكتف فيها عقد العمل في التشريع الجزائري على أنه عقد معلق على شرط فاسخ. أما المرحلة الثانية فهي مرحلة التثبيت والترسيم، حيث يتم تثبيت العامل في منصبه بعد نجاحه في مرحلة التجربة، ليتحول فيها عقد العمل من عقد ابتدائي معلق على شرط فاسخ إلى عقد نهائي يتوفر على كافة عناصر عقود العمل التي تربط بقية العمال الآخرين.
- 9- يترتب على عقد العمل بمجرد سريانه جملة من الحقوق والالتزامات، منها ما هو خاص بالعامل الذي يتمتع بالعديد من الحقوق المتمثلة في: الحق في الأجر، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية، الحق في الوقاية الصحية وطب العمل، الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد، الحق في التكوين والترقية المهنية، الحق النقابي والحق في اللجوء إلى الإضراب. في حين يخضع للعديد من الالتزامات منها الالتزام بأداء العمل، الالتزام بتوجيهات صاحب العمل، الحفاظ على السر المهني والالتزام بعدم منافسة ربّ العمل. والآخر متعلق بصاحب العمل، حيث يتمتع بالحق في الإدارة والتنظيم الداخلي لشؤون العمل، ويلتزم بالعديد من الالتزامات التي تعتبر في الأصل حقوق للعامل.
- 10- تعرف علاقة العمل الفردية وضعيتين أساسيتين، الأولى هي وضعية العمل الفعلي التي تعتبر الوضعية الطبيعية والعادية لعلاقة العمل. أما الوضعية الثانية فهي وضعية التوقف المؤقت عن علاقة العمل، وهي الوضعية التي تؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقات العمل نتيجة اعتبارات قانونية، منها ما هو مرتبط بالعامل كالعطلة المرضية طويلة المدى وعطلة الأمومة، أداء الخدمة الوطنية، الانتداب لممارسة مهمة انتخابية عمومية، الحبس الاحتياطي، التوقيف التأديبي، ممارسة حق الإضراب وعطلة بدون أجر. ومنها ما هو له علاقة بصاحب العمل كغلق المؤسسة مؤقتا والنقص في المواد الأولية. والآخر متعلق بحالات اتفاقية بين العامل وصاحب العمل كالإحالة على الاستبعاد.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا/ قائمة المصادر:

أ- الدساتير:

- 1- الدستور الجزائري لسنة 1963، الجريدة الرسمية، العدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.
- 2- الدستور الجزائري لسنة 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.
- 3- الدستور الجزائري لسنة 1989 الصادر بموجب المرسوم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، الجريدة الرسمية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989.
- 4- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

ب- الاتفاقيات الدولية:

- 1- دستور منظمة العمل الدولية المصادق عليه سنة 1919.
- 2- التوصية الدولية رقم 91 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1951 المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية.
- 3- دستور منظمة العمل العربية لسنة 1965 الصادر عن مجلس جامعة الدول العربية في دورة انعقاده 43 بموجب القرار رقم 2102، الصادر بتاريخ 21 جانفي 1965.

ج- القوانين العادية:

- 1- القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم، المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، الجريدة الرسمية، العدد 53، الصادرة بتاريخ 2 أوت 1963 المعدل والمتمم بالقانون رقم 18-12 المؤرخ في 2 جويلية 2018 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 29 جويلية 2018.
- 2- القانون رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية 101، الصادرة بتاريخ 13 ديسمبر 1971.
- 3- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978.
- 4- القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، الجريدة الرسمية، العدد 7، الصادرة بتاريخ 16 فيفري 1982.

- 5- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 02 مارس 1982.
- 6- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.
- 7- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983.
- 8- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 4، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988.
- 9- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 أفريل 1990.
- 10- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن قانون علاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 1990.
- 11- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل المتمم للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
- 12- القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005 المعدل للأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 26 جوان 2005.
- 13- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 21 أفريل 2008.
- 14- القانون رقم 14-06 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014.
- 15- القانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022 المتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 2022.
- 16- القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 2 ماي 2023.
- 17- القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 جوان 2023.
- د- الأوامر:**
- 1- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 10 جويلية 1996.

هـ- المراسيم التشريعية:

- 1- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة بتاريخ 1 جوان 1994.
- 2- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة بتاريخ 1 جوان 1994.

و- المراسيم التنفيذية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، الجريدة الرسمية، العدد 38، الصادرة بتاريخ 14 أوت 1991.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لقائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لتشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما، الجريدة الرسمية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

ثانيا/ قائمة المراجع:

أ- الكتب:

- 1- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 3- بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول -مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 4- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري -علاقات العمل الفردية-، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

- 5- الجليلي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية -النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر-، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 6- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل -دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
- 7- رابح تواجية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2012.
- 8- سليمان آحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر، 2011.
- 9- سليمان آحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 10- سليمان آحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 11- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل -دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي العدل والتمييز-، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 12- عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2015.
- 13- عطاء الله بوجميدة، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته، آثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 14- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 15- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطبع والنشر، القاهرة، 1975.
- 16- غالب علي الدواوي، شرح قانون العمل -دراسة مقارنة-، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- 17- محمد الأحمد شواخ، التشريعات الاجتماعية -قانون العمل-، الجزء الثاني، مديرية الكتب والنشر الجامعي، دمشق، 2007.
- 18- محمد حسين محمود، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 19- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2007.
- 20- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000.

- 21- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والتطبيق، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 22- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في عقد العمل -دراسة مقارنة-، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2013.
- ب- الرسائل الجامعية:
- 1- كحلة غالي، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2016-2017.
- 2- عزالدين زوبة، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بومرداس، 2010-2011.
- 3- نادية يجياوي، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتسريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014.
- ج- المقالات العلمية:
- 1- سعاد بنور، "خصوصية عقد العمل تحت التجربة في التشريع الجزائري والمقارن"، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم، المجلد 5، العدد 1، جانفي 2018.
- 2- سميرة المير، اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس مستغانم المجلد 05، العدد 04، نوفمبر 2020.

فهرس المحتويات

5-2.....	مقدمة.
50-6.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لقانون العمل.
30-7.....	المبحث الأول: مفهوم قانون العمل.
15 -7.....	المطلب الأول: تعريف قانون العمل وخصائصه.
12 -7.....	الفرع الأول: تعريف قانون العمل.
15-12.....	الفرع الثاني: خصائص قانون العمل.
17-15.....	المطلب الثاني: أهمية قانون العمل.
16 -15.....	الفرع الأول: الأهمية الاقتصادية لقانون العمل.
17 -16.....	الفرع الثاني: الأهمية الاجتماعية لقانون العمل.
24 -17.....	المطلب الثالث: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر.
18.....	الفرع الأول: مرحلة ما قبل الاستقلال.
19-18.....	الفرع الثاني: المرحلة ما بين 1962-1971.
20-19.....	الفرع الثالث: مرحلة التسيير الإشتراكي للمؤسسات 1971-1978.
22-21.....	الفرع الرابع: مرحلة صدور القانون الأساسي العام للعامل 1978-1990.
24-22.....	الفرع الخامس: مرحلة صدور قانون علاقات العمل 1990.
30-24.....	المطلب الرابع: علاقة قانون العمل بباقي القوانين الأخرى.
28-24.....	الفرع الأول: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون العام.
30-28.....	الفرع الثاني: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص.
50-30.....	المبحث الثاني: مصادر قانون العمل.
39 -31.....	المطلب الأول: المصادر الداخلية لقانون العمل.
34-31.....	الفرع الأول: المصادر الداخلية الرسمية.
39 -34.....	الفرع الثاني: المصادر الداخلية غير الرسمية.
50 -39.....	المطلب الثاني: المصادر الدولية لقانون العمل.
46 -40.....	الفرع الأول: منظمة العمل الدولية.
50 -46.....	الفرع الثاني: منظمة العمل العربية.

106 -51.....	الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية.....
88 -52.....	المبحث الأول: التنظيم القانوني لعقد العمل.....
64-52.....	المطلب الأول: مفهوم عقد العمل
55 -52.....	الفرع الأول: تعريف عقد العمل وخصائصه
59 -56.....	الفرع الثاني: التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود.....
64-59.....	الفرع الثالث: عناصر عقد العمل.....
70 -65.....	المطلب الثاني: أركان عقد العمل ومراحل إبرامه.....
68-65.....	الفرع الأول: أركان عقد العمل.....
70 -68.....	الفرع الثاني: مراحل إبرام عقد العمل
88-71.....	المطلب الثالث: آثار عقد العمل وسريانه
82-71.....	الفرع الأول: آثار عقد العمل.....
88-82.....	الفرع الثاني: سريان عقد العمل.....
95 -88.....	المبحث الثاني: منازعات العمل الفردية.....
90 -88.....	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية.....
90 -88.....	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية.....
90.....	الفرع الثاني: أسباب منازعات العمل الفردية.....
95-90.....	المطلب الثاني: تسوية منازعات العمل الفردية.....
93-90.....	الفرع الأول: التسوية الودية.....
95 -93.....	الفرع الثاني: التسوية القضائية.....
106 -96.....	المبحث الثالث: انتهاء علاقات العمل الفردية.....
103 -96.....	المطلب الأول: الأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل الفردية.....
97-96.....	الفرع الأول: انتهاء علاقة العمل بإرادة العامل.....
103-98.....	الفرع الثاني: انتهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل.....
106-103.....	المطلب الثاني: الأسباب اللاإرادية لانتهاء علاقة العمل الفردية.....
105-103.....	الفرع الأول: أسباب انتهاء علاقة العمل الفردية بقوة القانون.....

106 - 105.....	الفرع الثاني: أسباب انتهاء علاقة العمل الفردية لإستحالة التنفيذ.
155-107.....	الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية.
118 - 108.....	المبحث الأول: ماهية علاقات العمل الجماعية.
114 - 108.....	المطلب الأول: مفهوم إتفاقيات العمل الجماعية.
113 - 109.....	الفرع الأول: تعريف إتفاقيات العمل الجماعية وخصائصها.
113.....	الفرع الثاني: التمييز بين إتفاقيات العمل الجماعية وعقود العمل الفردية.
114.....	الفرع الثالث: شروط إبرام إتفاقيات العمل الجماعية.
116 - 115.....	المطلب الثاني: نطاق تطبيق إتفاقيات العمل الجماعية.
115.....	الفرع الأول: النطاق الزماني لتطبيق إتفاقيات العمل الجماعية.
116.....	الفرع الثاني: النطاق المكاني لتطبيق إتفاقيات العمل الجماعية.
116.....	الفرع الثالث: نطاق تطبيق إتفاقيات العمل الجماعية من حيث الأشخاص.
118 - 117.....	المطلب الثالث: محتوى إتفاقيات العمل الجماعية.
132 - 119.....	المبحث الثاني: ممارسة الحق النقابي.
122 - 118.....	المطلب الأول: تعريف الحق النقابي وحماية ممارسته.
120 - 119.....	الفرع الأول: تعريف الحق النقابي.
122 - 120.....	الفرع الثاني: الحماية القانونية للحق النقابي.
132 - 122.....	المطلب الثاني: التنظيم القانوني للحق النقابي.
124 - 122.....	الفرع الأول: شروط وإجراءات تأسيس التنظيم النقابي.
126 - 124.....	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على تأسيس المنظمات النقابية.
128 - 127.....	الفرع الثالث: صلاحيات المنظمات النقابية.
131 - 129.....	الفرع الرابع: حماية أعضاء التنظيمات النقابية.
132 - 131.....	الفرع الخامس: تعليق وحل التنظيم النقابي.
155-133.....	المبحث الثالث: منازعات العمل الجماعية.
136 - 133.....	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية.

135 - 133.....	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية وأسبابها.....
136-135.....	الفرع الثاني: شروط منازعات العمل الجماعية.....
155-136.....	المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية.....
137-136.....	الفرع الأول: إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.....
144-137.....	الفرع الثاني: إجراءات التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل.....
144.....	الفرع الثالث: التسوية القضائية.....
إلى	الفرع الرابع: اللجوء إلى الضغوط المشروعة لتسوية المنازعات الجماعية للعمل (الحق في اللجوء إلى
155-145.....	الإضراب).....
159 - 156.....	الخاتمة.....
165 - 160.....	قائمة المصادر والمراجع.....
170 - 166.....	فهرس المحتويات.....