



جامعة ألكى محند أولحاج البويرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون

محاضرات فى مقياس قانون العمل

مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس
جذع مشترك

من إعداد:
الدكتورة: بوسعيدة دليلة
أستاذة محاضرة قسم "ب"

السنة الجامعية:
2021-2020

مقدمة

مقدمة:

إن ظهور قانون العمل كفرع مستقل من فروع القانون يعود إلى أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين أي بظهور التشريعات النقابية، بحيث لم تكن هناك حاجة لقانون العمل قبل القرن التاسع عشر بسبب أن النشاط الإقتصادي، آنذاك، كان زراعيا في عمومه، وكانت الزراعة تمارس في إطار عائلي¹.

لقد ساهمت عدة عوامل في ظهور قانون العمل منها: ظهور الثورة الصناعية في أوروبا و ما نتج عنها من سيادة قانون العرض و الطلب بسبب تزايد حجم النشاطات الصناعية والتجارية واستغلال العمال، خاصة في مجال الأجور و شروط وظروف العمل. وسيادة مبدأ سلطان الإرادة (الحرية التعاقدية) الذي أثبت فشله في تحقيق العدالة والتوازن في علاقات العمل التي تربط العمال بأصحاب العمل، الأمر أدى إلى بدأ تكوين التكتلات والتحالفات بين العامل في شكل جمعيات و نقابات للدفاع عن حقوقهم والمصالح المهنية والاجتماعية²، كما ساهمت عوامل أخرى في ظهوره منها: نضج الأفكار الاشتراكية التي تمكنت من إثبات فشل المذهب الفردي في تحقيق العدل والمساواة بين العمال و أصحاب العمل، وهو الأمر الذي أدى إلى تكفل الدولة بمسألة تنظيم علاقات العمل بقواعد قانونية وعدم تركها لاتفاق الأفراد حتى في الدول الأكثر رأسمالية. هذا إضافة إلى توجه الدولة إلى التدخل في المجال الاقتصادي والاجتماعي، و ظهور التشريعات النقابية³، التي تعترف بالحق النقابي في كل من بريطانيا سنة 1824 وفي فرنسا 1884⁴.

إن التطورات الحاصلة أدت إلى الاستقلال التدريجي لقانون العمل عن القانون المدني بحيث أصبح فرعا قائما بذاته و أعاد التوازن في علاقات العمل التي كانت قائمة على تبعية العامل لصاحب العمل بشكل مطلق في ظل مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، حيث كان عقد العمل خاضعا للقانون المدني تحت تسمية "تأجير الخدمات"، و لأحكام وقواعد "التشريعات

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 10.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، ط1، دار ريحانة، الجزائر، 2012، ص 5.

³ عبد السلام ذيب، نفس المرجع، ص ص 9 و 10.

⁴ السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة، 2005، ص 44.

الصناعية" في مختلف الصناعات والحرف. وعرف قانون العمل ازدهاره ابتداء من الحرب العالمية الثانية إلى غاية انهيار المعسكر الشرقي، ويعتبر في جوهره قانون حماية العامل، فهو جزء من أصل يُعرف بقانون الحماية الاجتماعية أو "القانون الاجتماعي"¹.

وبالنسبة للقانون الجزائري، يعتبر قانون العمل إرثا استعماريًا، حيث استمر تطبيق قانون العمل الفرنسي، إلى غاية سنة 1971 بصدور الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتنسيب الإشتراكي للمؤسسات الذي يعتبر أول قانون عمل في الجزائر المستقلة، تلتها عدة قوانين منها الأمر رقم 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، والأمر رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي يعتبر الانطلاقة الفعلية لقانون العمل، حيث تضمن التنظيم التقني لعلاقات العمل الفردية والجماعية في هذا القطاع، وتمّ تمديد تطبيقه على علاقات العمل في القطاع الاقتصادي العام بسبب غياب قوانين تنظمها آنذاك. غير أنه بصدور القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل تم توحيد تطبيق أحكام هذا القانون على كل العمال في جميع القطاعات والأنشطة والمهن بما فيها الوظيفة العمومية، بحيث استثنى فقط أصحاب المهن الحرة بنص المادة 2 منه، و قد صدرت في ظله نصوص قانونية كثيرة، منها القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية. و يعتبر القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أفريل 1990، والقوانين الملحقة به، منعرجا هاما في تشريع العمل الجزائري بحيث ألغى النصوص السابقة، وأعاد مبدأ سلطان الإرادة في إبرام عقد العمل من خلال تنظيم مختلف جوانب علاقات العمل الفردية و الجماعية في القطاع الاقتصادي وترك المسائل التفصيلية للاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، كما أعاد الفصل التقليدي بين القطاع الاقتصادي وقطاع الوظيفة العمومية².

وبناء على ما سبق ارتأينا تقسيم الدراسة إلى أربعة فصول: ماهية قانون العمل (فصل أول)، ماهية عقد العمل الفردي (فصل ثان)، آثار عقد العمل و سريانه (فصل ثالث)، نزاعات العمل الفردية والجماعية (فصل رابع).

¹ عبد السلام نيب، مرجع سابق، ص ص 9 و 10.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل - الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، د.م.ج، الجزائر، 1998، ص 55 و

الفصل الأول

ماهية قانون العمل

لقد أطلق على قانون العمل في بداية ظهوره تسمية "القانون الصناعي" *Droit industriel* نظرا لارتباطه بالثورة الصناعية، كما سماه بعض الفقه الفرنسي "القانون العمالي" *Droit ouvrier* باعتباره يخص العمال، ثم أطلق عليه تسمية "قانون العمل" *Droit du travail*، و هي التسمية الأكثر دقة بالنظر إلى أن موضوعه ليس العمال فقط وإنما علاقات العمل بين العمال و أصحاب العمل، بحيث استقرت عليها معظم قوانين العمل الحديثة، كما أصبح يطلق عليه في بعض الدول تسمية "القانون الاجتماعي" *Droit social* باعتباره جزء من قانون الحماية الاجتماعية الذي يشمل قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي¹.

وقانون العمل هو قانون يهتم بتأطير علاقات العمل التبعية المأجور من حيث إبرامها وتنفيذها و إنهاءها، و الحقوق الأساسية للعمال و تسوية النزاعات الناشئة عن هذه العلاقات. وهي العلاقات التي تتميز بوجود العامل في وضعية تبعية لصاحب العمل، بحيث ينفذ العمل المتفق عليه في عقد العمل تحت إشرافه و توجيهه مقابل أجر، ما يجعل من العمل المأجور لصالح الغير دون إشراف و توجيه صاحب العمل غير خاضع لقانون العمل.

كما يهتم قانون العمل كذلك بتنظيم علاقات العمل الجماعية و الحقوق الجماعية للعمال، وكذلك طرق تسوية النزاعات الناشئة عنها.

و تقتضي دراسة ماهية قانون العمل التطرق إلى مفهوم قانون العمل (مبحث أول)، ثم إلى مصادر قانون العمل (مبحث ثان)، و بعده إلى نطاق تطبيق قانون العمل (مبحث ثالث).

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، د.ط، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص 37.

المبحث الأول

مفهوم قانون العمل

يعتبر قانون العمل بمفهومه المعاصر، قانون حديث النشأة، بحيث بدأ الاهتمام به في أواسط القرن التاسع عشر و لم يتكامل تكوينه في أكثر الدول الأوروبية تقدماً إلا في أواخر القرن التاسع عشر، و مع مطلع القرن العشرين عرف هذا القانون ازدهارا في معظم دول العالم، بحيث ظهر قانون العمل كفرع مستقل له ذاتيته المتميزة عن المبادئ العامة في القانون المدني و في القانون الخاص عموماً¹، لذلك يقتضي تحديد مفهوم قانون العمل التعرض لتعريف قانون العمل و تبيان خصائصه (مطلب أول)، ثم لعلاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى (مطلب ثان).

المطلب الأول: تعريف قانون العمل و خصائصه

إن أهم التعريفات التي أعطاها الفقه لقانون العمل تحرص على إبراز مميزات العمل الخاضع لقانون العمل وهو العامل التابع المأجور بحيث تعتبر التبعية معيار تطبيق قانون العمل²، لا سيما وأن قانون العمل يحكم العمل الذي يكون فيه العامل خاضعا لإشراف و توجيه صاحب العمل وهي التبعية القانونية التي توسعت لاحقا لتشمل التبعية الاقتصادية بسبب اعتماد العامل في تأمين عيشه على الأجر الذي يحصل عليه من صاحب العمل³، لذلك سيتم التعرض إلى تعريف قانون العمل (فرع أول)، ثم إلى خصائصه (فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

أعطى الفقه عدة تعريفات لقانون العمل، منها أنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص طبيعي آخر أو شخص معنوي خاص، وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر"⁴.

وبسبب تطور مضمون قانون العمل، الذي لم يعد يقتصر على حكم و تنظيم عقد العمل الفردي وآثاره، بحيث اتسع نطاق تطبيقه ليشمل علاقات عمل أخرى كعقد التمهين وعقد العمل الجماعي (الاتفاقية الجماعية)، و يشمل إضافة إلى علاقات العمل التبعية في القطاع الخاص علاقات العمل في القطاع العام، اتجه جانب من الفقه الحديث، ووفقا للنظرة الاجتماعية الحديثة،

¹ عصام أنور سليم، قانون العمل، ط 2، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 25.

² بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 33.

³ بشير هدفي، مرجع سابق، ص ص 23-24.

⁴ بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 36.

إلى إعطائه تعريفاً أوسع، على أنه: " مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية و الاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية و الجماعية و ما ترتبه من آثار، و الناشئة بين العمال و أصحاب العمل في إطار العمل التبعية"¹، و بأنه:"مجموعه القواعد القانونية والتنظيمية والمهنية التي تحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين عموميين كانوا أو خواص، وما يترتب على ذلك من حقوق وواجبات ومراكز قانونية"².

الفرع الثاني: خصائص قانون العمل

يتميز قانون العمل بخصائص تُميّزه عن غيره القوانين الأخرى، تتمثل فيما يلي:

أولاً-خاصية الحدائة: ترتبط نشأة قانون العمل بظهور الثورة الصناعية وبالاعتراف بالحق النقابي في بريطانيا سنة 1824 وفي فرنسا 1884³، وفي الجزائر تعود نشأة قانون العمل إلى بداية سنوات السبعينات أي بعد عشرية من الاستقلال⁴، و تحديدا سنة 1971 بصور الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، ما يجعل منه قانونا حديثا مقارنة بقوانين أخرى⁵.

ثانيا-خاصية التطور و التكيف مع الواقع الإقتصادي والاجتماعي: تتميز قواعد قانون العمل بقابليتها للتعديل إستجابة للتغيرات والتحويلات في المجال الإقتصادي والاجتماعي فهو قانون يتكيف مع الواقع ومع ما له تأثير على المسائل التي ينظمها. فبخصوص قانون العمل الجزائري، مثلا، يتميّز الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات والقانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل بتوافق أحكامهما مع طبيعة الاقتصاد الموجه و أفكار النهج الإشتراكي الذي تبنته الجزائر في المرحلة السابقة لسنة 1989، أما أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والقوانين الملحقة به جاءت متوافقة مع أفكار النهج الليبرالي الذي تبنته الجزائر بعد دستور 1989⁶، و هو ما انعكس على مضمون قانون العمل، حيث تراجع دور الدولة

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 23.

² بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 37.

³ السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص 44.

⁴ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 55.

⁵ بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 39.

⁶ نفس مرجع، ص 36.

في تنظيم شؤون العمال و علاقاتهم المهنية و أعيد للاتفاقيات الجماعية دورها التنظيمي في إطار الحرية التعاقدية ضمن حدود المبادئ و الحريات العامة و الحقوق الأساسية لكل طرف¹.
ثالثا-خاصية التقدمية: يقصد بتقدمية قانون العمل سيره في اتجاه واحد هو تحسين الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية للطبقة العاملة دون إمكانية المساس أو التراجع عن حقوقها و مزاياها المكتسبة سواء كان مصدرها التشريع أو غيره من مصادر قانون العمل. فتعديل قواعد قانون العمل يحكمه مبدأ الرفع من المزايا و الحقوق العمالية أو الحفاظ عليها في مستوياتها الدنيا المقررة قانونا دون الانتقاص منها أو إلغائها، لذلك تعديل الحد الأدنى للأجور لا يمكن أن يكون إلا في اتجاه رفعه، و تعديل المدة القانونية للعمل لا يمكن أن يكون إلا في اتجاه التقليل منها مع عدم المساس بالأجر².

رابعا-الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل: تُعبّر الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل و حماية حقوق و مصالح العمال، ما جعل من معظم قواعده من النظام العام لا يجوز للأطراف المتعاقدة الاتفاق على خلافها، وتتجلى الصفة الآمرة في العديد من الأحكام مثل القواعد الخاصة بالأهلية و الولاية لإبرام عقد العمل، و أحكام حماية الأجور، و الأحكام المقررة لبطلان عقود العمل، بحيث يكون البطلان هو جزاء كل عقد أو اتفاق يخالف قواعد قانون العمل الآمرة، و بالإضافة إلى جزاء البطلان تضمن قانون العمل أحكاما جزائية عند مخالفة قواعده سواء من طرف العامل أو من طرف المستخدم بتقرير عقوبات ذات طابع جزائي أو بالإحالة إلى قانون العقوبات³.

خامسا - ذاتية المصادر: إن قواعد قانون العمل تجد مصدرها فيما يسنه المشرع وفقا لظروف و متطلبات يفرضها العمل، و فيما تضيفه الاتفاقيات الجماعية من قواعد أصلح للعامل، وفي العرف و العادات المهنية ما يجعل من أحكام قانون العمل باعتبارها نابعة من محيط و ظروف العمل تخرج عن المبادئ العامة و الأحكام المعروفة في القوانين الأخرى كأهلية العمل المقدر في قانون العمل ببلوغ الشخص 16 سنة، و طرق تسوية النزاعات الناشئة عن عقد العمل، إلى غير

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 56.

² عبد اللطيف خالفي، الوسيط في شرح مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية، ط 1، مراكش، 2004، ص 68.

³ بشير هدي، مرجع سابق، ص 24.

ذلك من الأحكام الأخرى المختلفة¹، و ذلك حتى و إن كانت بعض المسائل المهنية يمكن الرجوع بشأنها إلى القانون المدني مثل أركان إبرام العقد و الشروط العامة لصحة العقد.

سادسا-تنوع القواعد والأحكام: إن اختلاف و تنوع مجالات العمل، من حيث طبيعة المهن والنشاطات، و من حيث الحالات الفردية للعمال، يفرض تنوع أحكام قانون العمل و عدم اقتصرها على قواعد التشريع العامة و المجردة، لذلك فإنّ قواعد قانون العمل مصاغة بشكل يسمح بالتكيف مع واقع كل مهنة أو حرفة أو قطاع نشاط أو فئة من فئات العمال، بحيث وضع المشرع القواعد العامة و المشتركة المطبقة على كافة قطاعات النشاط الإقتصادي وكافة الفئات العمالية، وترك المسائل التنظيمية و العملية الخاصة بكل مهنة و بكل قطاع نشاط و بكل فئة عمالية للنصوص التنظيمية التي تصدرها السلطة التنفيذية، و للاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية التي تضعها المؤسسات المستخدمة مع النقابات الممثلة للعمال عن طريق التفاوض².

سابعا-اتجاه قانون العمل نحو التدويل: يمتاز قانون العمل عن غيره من القوانين بتوجهه نحو التدويل بسبب تشابه قواعده في مختلف الدول على اختلاف اتجاهاتها السياسية و الاقتصادية، وهو راجع إلى إلزام الدول بمطابقة تشريعاتها الوطنية مع المبادئ والاتفاقيات الدولية والتوصيات الصادرة عن المنظمات الدولية المتخصصة كمنظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية...الخ، و ما تقدمه من مساعدات و إرشادات للدول في المجال التشريعي والتنظيمي الخاص بالعمل، ما يسمح بالقول بوجود قانون دولي للعمل³.

المطلب الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

يعتبر قانون العمل أحد فروع القانون الخاص، لكنه ليس منقطع الصلة بفروع القانون الأخرى، بسبب الاشتراك في بعض المواضيع التي تنظمها هذه القوانين و التي لها صلة بعلاقات العمل باعتبارها شكلا من أشكال العلاقات الاقتصادية و الاجتماعية، ما جعل منه ذو صلة وثيقة ببعض فروع القانون الخاص (فرع أول)، وبعض فروع القانون العام (فرع ثان).

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص 65-66.

² نفس المرجع، ص ص 68-69.

³ أمل بارش، هيثم الطاس، قانون العمل، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، 2018.

الفرع الأول: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص

قانون العمل هو أحد فروع القانون الخاص لأنه يحكم علاقات و روابط خاصة¹، كما أنه نشأ في ظل القانون المدني الذي كان ينظم عقد العمل قبل استقلاله ببعض الأحكام الاستثنائية و الخاصة في قانون العمل، كما يشترك مع فروع القانون الخاص في تنظيم بعض المواضيع.

أولاً - علاقة قانون العمل بالقانون المدني: رغم استقلالية قانون العمل إلا أنه لازالت هناك تبعية للقانون المدني² في بعض المسائل حيث يتم الرجوع بشأنها للقواعد العامة في القانون المدني إما عن طريق الإحالة أو عن طريق السكوت عن تنظيمها أو عن طريق الاستناد مثل الأحكام المتعلقة بالأركان العامة للتعاقد و شروط صحة العقد و سلامة الإرادة من العيوب... الخ، و من مظاهر استقلالية قانون العمل عن القانون المدني احتوائه على بعض الأحكام الخاصة في مجال التعاقد، إذ تقدر السن القانونية لإبرام عقد العمل ب (16) سنة يضاف لها شرط رخصة الولي الشرعي³، و ب(15) سنة لإبرام عقد التمهين⁴، كما أن البطلان في عقد العمل ليس نتيجة تخلف ركن الرضا أو المحل أو السبب، فحسب، بل ينتج كذلك من مخالفة النصوص القانونية والتنظيمية⁵، إضافة إلى كون معظم قواعد قانون العمل من النظام العام التي تتسم بطابع الحماية القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية لمصالح العمال⁶، بحيث يشكل النظام العام الاجتماعي والقواعد الأمرة قيوداً على "مبدأ العقد شريعة المتعاقدين" في القانون المدني⁷.

ثانياً - علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية: يتضمن قانون العمل وتحديد القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية⁸، جانبا إجرائيا يتمثل في مجموعة نصوص تتعلق بإجراءات التقاضي أمام قضاء العمل (المحكمة الاجتماعية) تتعلق بكيفيات رفع الدعوى، سير

¹ حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل، ط 3، دار المعارف، الاسكندرية، 1983، ص 71.

² أمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ر: 78 لسنة 1975، معدل ومتمم.

³ المادة 15 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر: 17 لسنة 1990، معدل ومتمم.

⁴ المادة 07 ف 03 من القانون رقم 18-10، المؤرخ في 10 جوان 2018، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، ج ر: 35 لسنة 2018.

⁵ المادة 135 ف 01 القانون رقم 90-11 م.ع.ع تنص: "تكون باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به"

⁶ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 110.

⁷ بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 47.

⁸ قانون رقم 90-04، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر: 06 لسنة 1990، معدل و متمم.

الخصومة، الآجال، تشكيلة هيئة الحكم، الأحكام و طرق الطعن فيها و إجراءات تنفيذها وهي أحكام خاصة تختلف عما هو منصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية¹، غير أن ذلك لا يعني عدم الرجوع إلى القواعد العامة للتقاضي في هذا القانون فيما لم يرد فيه نص خاص. فقانون العمل ليس مستقلا عنه استقلالاً تاماً، ذلك أن القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية أعاد تنظيم القواعد الإجرائية الخاصة بقضاء العمل في المواد من 500 إلى 509، وأضاف أحكاماً جديدة في مجال شروط قبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي كشرط الميعاد، و في مجال اختصاص رئيس القسم الاجتماعي ببعض الدعاوى الاستعجالية.

ثالثاً- علاقة قانون العمل بقانون الضمان الاجتماعي: يعتبر العامل أو العمال قاسماً مشتركاً بين قانون العمل الذي ينظم المركز التعاقدى للعامل وحقوقه والتزاماته ومساره المهني، و قانون التأمينات الاجتماعية² الذي يهتم بموضوع الحماية الاجتماعية لفئة العمال ضدّ المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرضون لها خلال حياتهم المهنية كالمرض، حوادث العمل والأمراض المهنية، الوفاة، الأمومة، الشيخوخة و العجز عن العمل، من خلال تفصيل وبيان مختلف المخاطر التي تفتح الحق في الحماية الاجتماعية وشروط الاستفادة منها، و كليات التعويض العيني و النقدي لهذه المخاطر، كما يتكفل القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي³ بتبيان كليات الفصل في المنازعات بين العامل وهيئات الضمان الاجتماعي، الناجمة عن الحق في التعويض ونسبته، وغيرها من المسائل المتعلقة بتطبيق تشريع الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون العام: قانون العمل هو قانون خاص، لكنه لا يخلو من القواعد الآمرة التي يميّز بها القانون العام، كما يلتقي قانون العمل مع بعض فروع القانون العام في عدة مسائل متعلقة بالعمل.

أولاً- علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري: تتضمن القواعد الدستورية العديد من المبادئ المتعلقة بالعمل و التشغيل و التمهين كمبدأ حماية المرأة من كل أشكال العنف في المجال المهني، مبدأ المناصفة بين النساء و الرجال في مجال التشغيل، مبدأ المعاقبة على تشغيل الأطفال، مبدأ العمل على ترقية التمهين و وضع سياسات المساعدة على استحداث مناصب

¹ قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر: 21 لسنة 2008.

² قانون رقم 83-11، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر: 28 لسنة 1983، معدل و متمم.

³ قانون رقم 08-08، مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ج ر: 11 لسنة 2008.

الشغل، مبدأ المساواة في الإلتحاق بالتكوين المهني، مبدأ تكفل القانون بتحديد شروط تسخير المستخدمين (العمال) لأغراض المصلحة العامة. إضافة إلى تكريس الحقوق الأساسية للعمال كالحق في العمل، الحق في الأجر، الحق في الحماية و الأمن و النظافة أثناء العمل، الحق في الراحة، الحق في الضمان الاجتماعي، الحق النقابي و الحق في الإضراب¹.

ثانياً- **علاقة قانون العمل بالقانون الدولي العام:** إن قواعد وأحكام قوانين العمل لمختلف الدول ومنها قانون العمل الجزائري مستنبطة من مصدر دولي واحد؛ هو المبادئ والاتفاقيات و التوصيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وهو ما أدى إلى تشابه تشريعات العمل في الدول، وما جعل بعض فقهاء القانون الاجتماعي يطالبون بتدويل قواعد قانون العمل².

ثالثاً- **علاقة قانون العمل بالقانون الجزائري:** يتضمن قانون العمل و نصوصه التطبيقية أحكاماً جزائية عند مخالفة قواعده المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي كالغرامة والحبس؛ وهي جزاءات يختص بها في الأصل القانون الجزائري، و في مقابل ذلك ينظم هذا الأخير بعض الجرائم الخاصة بالعلاقات المهنية كجريمة الإلتلاف العمدي للبضائع و المواد و المحركات و الأجهزة المستعملة في الصناعة المرتكبة من العمال في المصانع أو المستخدمين في المحلات التجارية³.

رابعاً- **علاقة قانون العمل بقانون الوظيفة العمومية:** رغم اختلاف قانون العمل عن قانون الوظيفة العمومية في كون الأول يطبق على العمال في المؤسسات الاقتصادية و الثاني على الموظفين في الهيئات والمؤسسات الإدارية، وفي طبيعة القواعد القانونية إذ أنها قواعد تشريعية واتفاقية في قانون العمل بينما كلها تشريعية ولا مجال للتفاوض والاتفاق في قانون الوظيفة العمومية إلاّ أنّهما يلتقيان في مسألة خضوع كل من العمال و الموظفين لنفس الأحكام و القواعد المتعلقة بالمدة القانونية الأسبوعية للعمل و بالحد الأدنى للأجور، و القواعد المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب و الحق النقابي، و القواعد المتعلقة بالتأمين الاجتماعي والتقاعد وإصابات العمل والأمراض المهنية، والقواعد المتعلقة بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي⁴.

¹ المواد 40، 45، 65، 66، 68، 69، 70 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج ر: 82 لسنة 2020.

² بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 45.

³ المادة 412 من الأمر 66-155، مؤرخ في 8 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج ر: 49 لسنة 1966، معدل و متمم.

⁴ بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص ص 50-53.

المبحث الثاني

مصادر قانون العمل

يمكن تصنيف مصادر قانون العمل إلى مصادر رسمية؛ هي في الأصل من إنشاء الدولة و تتمثل في التشريع بكل أنواعه، ومصادر غير رسمية هي من وضع الأطراف في علاقات العمل أو ناتجة عن العادات و الأعراف المهنية، و هي مصادر خاصة ينفرد بها قانون العمل ويتميز بها عن باقي القوانين، كالاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية إضافة إلى العرف المهني، وهي ما يطلق عليها المصادر المهنية لقانون العمل، و عليه سيتم دراسة المصادر الرسمية لقانون العمل (مطلب أول)، ثم المصادر غير الرسمية لقانون العمل (مطلب ثان).

المطلب الأول: المصادر الرسمية لقانون العمل

تنقسم المصادر الرسمية لقانون العمل الجزائري إلى مصادر رسمية خارجية تتمثل في الإعلانات والمواثيق الدولية و الاتفاقيات الدولية والإقليمية والاتفاقيات الثنائية التي تلتزم بها الدولة (فرع أول). و مصادر رسمية داخلية تتمثل في المبادئ الدستورية و النصوص التشريعية والتنظيمية و هي مصادر يشترك فيها قانون العمل مع باقي القوانين (فرع ثان).

الفرع الأول: المصادر الرسمية الخارجية

تشمل المصادر الرسمية الخارجية الإعلانات و المواثيق الدولية، و المعاهدات و الإتفاقيات الدولية و الإقليمية، وهي تسمو على القانون الداخلي، إضافة إلى الاتفاقيات الثنائية بين الدولة الجزائرية و غيرها من الدول في مجال العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.

أولاً- الإعلانات و المواثيق الدولية: تعتبر مصدرا لقانون العمل الإعلانات والمواثيق الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، ميثاق الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و المدنية لسنة 1966، الميثاق الأمريكي لحقوق الإنسان لسنة 1969، الميثاق الاجتماعي الأوربي لسنة 1961، الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 1982، حيث تتناول حقوقا إجتماعية و اقتصادية للطبقة العاملة كالحق النقابي، الحق في الإضراب، الحق في الشغل، الحق في الضمان الاجتماعي و الحق في التعويض عن البطالة، إذ لا يمكن للتشريعات الوطنية أن تتجاهل هذه الإعلانات و المواثيق في مجال تنظيم علاقات العمل¹.

¹ عبد اللطيف خالفي، مرجع سابق، ص ص 87-88.

ثانيا-الاتفاقيات الدولية في إطار منظمة العمل الدولية: منظمة العمل الدولية هي منظمة حكومية تتكون من أكثر من 150 دولة، كل دولة يُمثّلها 06 أعضاء: عضوان (2) يمثلان الحكومة، عضوان (2) يمثلان المستخدمين، وعضوان (2) يمثلان العمال. وتتشكل من 03 أجهزة هي: مؤتمر العمل الدولي، مجلس الإدارة، و مكتب العمل الدولي¹، و صدر عنها اتفاقيات دولية تتجاوز(188) اتفاقية إلى غاية سنة 2007، تتعلق بموضوعات العمل و التشغيل والحماية الاجتماعية و تلتزم الدول بمراعاتها في قوانينها الوطنية.

وصادقت الجزائر منذ استقلالها على 60 اتفاقية منها على سبيل المثال: الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية التنظيم، الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام و المهنة، الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 بشأن السلامة و الصحة المهنيين، الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة، الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن تحديد سنّ أدنى للتشغيل، والاتفاقية رقم 168 لسنة 1988 بشأن النهوض بالعمالة و الحماية من البطالة...الخ.

ثالثا-الاتفاقيات الإقليمية في إطار منظمة العمل العربية: منظمة العمل العربية منظمة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية، تتحصر أهدافها في العمل على النهوض بقضايا العمل العربية بما يخدم قطاع العمل و العمال العرب في كل البلاد العربية²، وتعتبر الاتفاقيات الصادرة عنها من مصادر قانون العمل للدول الأعضاء، بشرط المصادقة عليها من الهيئة المختصة في الدولة ونشرها في الجريدة الرسمية، ومن أمثلة الاتفاقيات التي صدرت عنها: الاتفاقية رقم 03 لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، الاتفاقية رقم 14 لسنة 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية، والاتفاقية رقم 7 لسنة 1977 بشأن الأمن والصحة في العمل...الخ.

رابعا-الاتفاقيات الثنائية: هي الاتفاقيات التي تبرم بين دولتين في مجال من مجالات العمل والاستخدام و الحماية الاجتماعية، بقصد التعاون أو من أجل تحديد شروط عمل رعايا كل دولة في الدولة الأخرى، ويمكن أن تنصب على موضوع واحد كالتعويض في حالة حوادث العمل و

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص 97-98.

² نفس المرجع، ص 102.

الأمراض المهنية، أو تكون شاملة فتقرر المساواة الكاملة في المعاملة بين عمال الدولتين طرفي الاتفاقية، عندما يكون رعايا إحدى الدولتين عاملا في أراضي الدولة الأخرى¹.

وصادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات الثنائية في مجال العمل منها على سبيل المثال: الاتفاقية بين الجزائر والحكومة الفرنسية بشأن الضمان الاجتماعي بموجب المرسوم رقم 81-315 المؤرخ في 28-11-1981، و الاتفاقية بشأن تنقل وتشغيل وإقامة الرعايا الجزائريين وعائلاتهم في فرنسا بموجب المرسوم رقم 86-128 المؤرخ في 20-5-1986... الخ، الاتفاقية بين الجزائر و الجمهورية الليبية حول التعاون في مجال العمل و استخدام الموارد البشرية بموجب المرسوم الرئاسي 89-189، المؤرخ في 10 أكتوبر 1989... الخ².

الفرع الثاني: المصادر الرسمية الداخلية

استنادا إلى المادة الأولى (01) من القانون المدني، يعتبر التشريع بمختلف أنواعه المصدر الرسمي الأصلي لجميع فروع القانون بما فيها قانون العمل و هو يتمثل في المبادئ الدستورية، النصوص التشريعية و النصوص التنظيمية.

أولا- المبادئ الدستورية: نظرا لأهمية بعض المسائل في مجال علاقات العمل تتولى الدساتير النص على المبادئ العامة و الأساسية المتعلقة بها، حيث يقتضي تطبيق هذه المبادئ إصدار نصوص تشريعية و تنظيمية، و لقد تضمنت مختلف الدساتير الجزائرية، بدءا من دستور 1976 إلى دستور 1989 و تعديلاته هذه المبادئ، لا سيما في مجال الحقوق الأساسية للعمال كالحق في العمل، الحق في الحماية والأمن و النظافة أثناء العمل، الحق في الراحة، الحق في الضمان الاجتماعي، الحق النقابي، و الحق في الإضراب، وهو ما أدى إلى تعديل نصوص قانون العمل من أجل تحقيق الانسجام مع المبادئ الدستورية التي تضمنتها مختلف الدساتير وتعديلاتها³.

ثانيا- النصوص التشريعية: يعتبر قانون العمل وعلاقات العمل والضمان الاجتماعي من المجالات المخصصة للتشريع بنص الدستور، حيث يُشرع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور ومنها القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي⁴.

¹ عبد اللطيف خالفي، مرجع سابق، ص 85.

² بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص ص 116-117.

³ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص 84-85.

⁴ المادة 139 ف 18 من الدستور.

وتطبيقاً للمبادئ الدستورية صدرت عدة تشريعات في مجال العمل منها: القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، القانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، و قوانين الضمان الاجتماعي مثل القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد... الخ.

كما يعتبر القانون المدني مصدراً لقانون العمل فيما ليس فيه نص خاص في تشريع العمل، باعتبار القانون المدني الشريعة العامة بالنسبة لكافة فروع القانون الخاص.

ثالثاً - النصوص التنظيمية: تعتبر النصوص التنظيمية التي تصدرها السلطة التنفيذية في شكل مراسيم رئاسية أو مراسيم تنفيذية أو في شكل قرارات أو منشورات أو تعليمات وزارية مصدراً آخر من المصادر الرسمية لقانون العمل، حيث تأتي تنفيذاً لنصوص التشريع ومن أمثلتها: المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية، و المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل الذين جاء تطبيقاً لنص المادة (04) من القانون رقم 90-11 م.ع.ع.

المطلب الثاني: المصادر غير الرسمية لقانون العمل

يقصد بالمصادر غير الرسمية لقانون العمل المصادر المهنية، وهي تلك المصادر التي ليست من وضع السلطة العامة و إنما من إنشاء الأطراف المعنية في علاقات العمل، و ينتج عنها قواعد إضافية تنظم علاقات العمل إلى جانب التشريع باعتبارها ملزمة هي الأخرى، و تتمثل في الاتفاقيات الجماعية (فرع أول)، و النظام الداخلي (فرع ثان)، و العرف المهني (فرع ثالث).

الفرع الأول: الاتفاقيات الجماعية للعمل

الاتفاقية الجماعية هي اتفاق مكتوب يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، و تبرم في إطار المؤسسة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال من أجل تنظيم شروط و ظروف العمل و التشغيل، كما يمكن أن تكون على مستوى أعلى درجة عندما تبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الإقليمي أو الوطني¹.

¹ المواد 114، 115، 121 و 122 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع، مرجع سابق.

وتعتبر الاتفاقيات الجماعية من أهم مصادر قانون العمل لكونها تتبع من الإرادة الحرة للأطراف في علاقات العمل، وتعتبر أحكامها بمثابة قواعد مكملة للقواعد التشريعية و التنظيمية التي عادة ما تُحيل بشأن المسائل التفصيلية و الإجرائية إلى الإتفاقيات الجماعية، غير أن إرادة الأطراف يجب أن تكون في حدود ما يسمح به تشريع العمل و بمراعاة النظام العام الاجتماعي. وتعتبر مخالفة ما نصت عليه الاتفاقية الجماعية من مخالفات تشريع العمل و يعاقب عليها طبقاً للقانون¹، بسبب أن مفعولها لا يقتصر على الأطراف المتعاقدة فقط أو على العمال المنتمين إلى النقابات الموقعة على الاتفاقية، و إنما يسري على كافة العمال بما فيهم غير المهيكليين في النقابة، ما يجعلها بمثابة عمل لائحي تنظيمي، أو قانون بكل معنى الكلمة، و يتوفر على جميع مقومات القاعدة القانونية، ذلك أن العبرة بالانتماء إلى المؤسسة أو القطاع أو المهنة التي تشملها الاتفاقية و ليس بالانتساب إلى نقابة من النقابات². و تكون للاتفاقية الأولوية في التطبيق إذا كانت أحكامها تتضمن مزايا أكثر نفعاً للعمال مما هو منصوص عليه في التشريع³.

الفرع الثاني: النظام الداخلي

تعرف المادة 77 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع النظام الداخلي هو: " وثيقة مكتوبة يُحدّد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، و الوقاية الصحية و الأمن والانضباط و يُحدّد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ"، و يعتبر وضع النظام الداخلي، حسب المادة 75 من نفس القانون، إلزاماً يفرضه القانون في كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من (20) عاملاً، و يعتبر عرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال لإبداء الرأي بشأنه، قبل تطبيقه، إلزامي كذلك. و ألزمت المادة 79 المستخدم بإيداعه لدى مفتشية العمل الإقليمية للمصادقة على مطابقته للتشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل، ثم إيداعه لدى المحكمة المختصة إقليمياً حتى يصبح ساري المفعول، ثم إشهاره في أماكن العمل حتى يتسنى للعمال الإطلاع عليه، أما المادة 78 فتشترط ألاّ يتضمن أحكاماً تلغي أو تحدّد من حقوق العمال المكرسة في القوانين و الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، حيث تعتبر مثل هذه الأحكام باطلة و عديمة الأثر.

¹ المادة 153 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع، مرجع سابق.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي"، د.م.ج، الجزائر، 2012، ص 87-88.

³ نفس المرجع، ص 258.

الفرع الثالث: العرف المهني

العرف المهني هو مجموعة قواعد تنشأ في الأوساط المهنية نتيجة اعتياد العمال و أصحاب العمل على اتباعها بطريقة مستمرة و منتظمة في وسط ومهنة معيّنين، بحيث يسود الاعتقاد بالزاميتها و واجب احترامها، غير أنه لم يبق للعرف أهمية كبيرة كمصدر لقانون العمل بسبب تكفل النصوص التشريعية و التنظيمية و الاتفاقيات الجماعية و النظم الداخلية بتنظيم مختلف المسائل المتعلقة بعلاقات العمل التبعي. ومع ذلك يمكن القول بإمكانية اللجوء إلى العرف عند انعدام النص التشريعي أو التنظيمي أو الاتفاقي في مجال علاقات العمل الخاصة بمهنة أو حرفة معينة¹، بحيث يلجأ القاضي إلى العرف لتحديد التزامات الطرفين التي لم تحدد في العقد بشرط ألا يكون هذا العرف مخالفا للنظام العام الإجتماعي².

لذلك فإنّ عدم إحالة تشريع العمل الجزائري إلى العرف صراحة، لا يمنع من الاستناد إليه بخصوص مهنة أو حرفة معيّنة، مصدرا احتياطيا من مصادر القانون، حسب المادة الأولى (1) من القانون المدني، و المادة 107 ف 1 و 2 منه التي تنص: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية. ولا يقتصر العقد على إلتزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون، والعرف، والعدالة، بحسب طبيعة الإلتزام".

وبالإضافة إلى المصادر المهنية المتمثلة في الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي والعرف المهني التي تعتبر قواعد ملزمة، تشمل المصادر غير الرسمية المصادر التفسيرية، كذلك، و هي مصادر غير ملزمة، يقتصر دورها على تفسير و شرح أحكام و قواعد قانون العمل، وإزالة الغموض أو اللبس الذي يعتريها، و تتمثل في الفقه الذي يشمل البحوث و الآراء و الدراسات المتخصصة في القانون، و القضاء الذي يتمثل في الأحكام التي تصدر عن المحاكم بصدد تسوية النزاعات المعروضة، و المتضمنة لمبادئ غير منصوص عليها، و تتميز بأن لها قيمة أدبية، بحيث يسترشد بها القاضي عند الفصل في القضايا المشابهة.

¹ عبد اللطيف خالفي، مرجع سابق، ص 80.

² عصام أنور سليم، مرجع سابق، ص ص 123-125.

المبحث الثالث

نطاق تطبيق قانون العمل

تطبق أحكام قانون العمل على علاقات العمل الفردية و الجماعية الواردة على العمل التابع المأجور التي يقوم من خلالها شخص يسمى العامل بالعمل لصالح شخص آخر يسمى المستخدم مقابل أجر و تحت إشرافه و رقابته، و التي تبرم و تنفذ في إقليم الدولة. وبذلك تسري أحكامه على العمال و أصحاب العمل في قطاع النشاط الإقتصادي العام أو الخاص مهما كانت طبيعة النشاط سواء كان في المجال الانتاجي أو الخدماتي أو التجاري أو الفلاحي... الخ، إلا ما استثنى صراحة من نطاق تطبيقه كقطاع الوظيفة العمومية و القطاعات التي تحكمها نصوص خاصة.

وبناء على ما سبق ستنم دراسة نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الموضوع (مطلب أول)، ثم من حيث المكان و الزمان (مطلب ثان)، و بعده من حيث الأشخاص (مطلب ثالث).

المطلب الأول: نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الموضوع

انطلاقا من نص المادة الأولى من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص: "يهدف هذا القانون الى تنظيم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين" يتضح أن موضوع قانون العمل يشمل علاقات العمل الفردية و علاقات العمل الجماعية المتعلقة بالعمل التابع المأجور الذي يتمثل في قيام العامل بعمل مقابل أجر، ولحساب شخص آخر هو المستخدم الذي يُحدّد شروط أداء العمل وتنفيذه.

و بناء على ما سبق، يتحدد نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الموضوع بعلاقات العمل الفردية (فرع أول)، و علاقات العمل الجماعية (فرع ثان).

الفرع الأول: تطبيق قانون العمل على علاقات العمل الفردية

يسري قانون العمل على علاقات العمل التابع المأجور، الفردية، وهي عقود العمل الفردية بمفهوم قانون العمل. و يعرف الفقه عقد العمل بأنه " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، يسمى صاحب عمل، و تحت إشرافه و إدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معيّن ومحدد سلفا"¹.

و يتميز عقد العمل الفردي بقيامه على عناصر هي عنصر: العمل، الأجر، التبعية و المدة ما يجعله يختلف عن العقود الأخرى الواردة على عمل كعقد المقاول أو عقد الوكالة، أو عقد

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 63.

الشركة... الخ. وهي عقود تخضع لأحكام الالتزام في القانون المدني من حيث كفاءات إبرامها وشروط صحتها و تنفيذها، حيث يعتمد تكييف عقد العمل على معيار أساسي يتمثل في "التبعية القانونية" التي تتعدم في هذه العقود¹، فلا يسري قانون العمل على العقود الواردة على عمل ولو توفر عنصر العمل و عنصر الأجر في ظل انعدام عنصر التبعية القانونية المتمثل في انجاز العمل وفقا لأوامر وتعليمات وتوجيهات صاحب العمل، إذ يتمتع المتعاقد في مثل هذه العقود بالاستقلالية و الحرية في إنجاز العمل².

الفرع الثاني: تطبيق قانون العمل على علاقات العمل الجماعية

إضافة الى عقود العمل الفردية تطبق أحكام قانون العمل على جوانب أخرى للعمل التابع المأجور و منها علاقات العمل الجماعية التي يقصد بها عقد العمل الجماعي أو "الاتفاقية الجماعية"، وتتميز بأن أطرافها جماعة العمال المعنيين ولهم تمثيل جماعي هو المنظمة النقابية، من جهة، والمستخدم أو المستخدمين، من جهة ثانية، وتتميز كذلك بأن موضوعها يتعلق بالمصالح الجماعية والمشاركة لمجموع العمال أو لفئة منهم، كما تتميز كذلك في وسيلة إبرامها والمتمثلة في المفاوضات الجماعية -المباشرة والحرّة التي تتكفل بها المنظمة النقابية التمثيلية للعمال مع المستخدم أو ممثليه من أجل التوصل الى إبرام عقد يسمى "الاتفاقية الجماعية"، حيث تتضمن قواعد تحكم وتنظم مسائل تتعلق بالعلاقات المهنية والاجتماعية في العمل والظروف والشروط العامة للعمل والاستخدام³.

إضافة إلى الاتفاقيات الجماعية تسري قواعد قانون العمل على أشكال أخرى من علاقات العمل الجماعية، مثل كفاءات ممارسة الحقوق الجماعية للعمال كالحق النقابي، الحق في الإضراب، و كفاءات تسوية نزاعات العمل الجماعية، و مواضيع أخرى لها صلة بعلاقات العمل التابع المأجور كتنشيط العمل، طب العمل، التقاضي أمام القضاء الإجتماعي و غيرها من المسائل التي ينظمها قانون العمل بنصوص تشريعية و تنظيمية.

¹ <https://pp.m.wikibooks.org/wiki>

² <http://fn.m.wikibooks>

³ محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، القاهرة، 2013، ص 05.

المطلب الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل من حيث المكان و الزمان

يخضع تطبيق قانون العمل من حيث المكان لمبدأ الإقليمية الذي يقتضي سريانه داخل إقليم الدولة دون أن يتجاوز حدودها الإقليمية، و يخضع تطبيقه من حيث الزمان لمبدأ الأثر الفوري والمباشر للقانون الذي يقتضي عدم سريانه بأثر رجعي، لذلك نتعرض من خلال هذا المطلب لنطاق تطبيق قانون العمل من حيث المكان (فرع أول)، ثم نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الزمان (فرع ثان).

الفرع الأول: نطاق تطبيق قانون العمل من حيث المكان

يخضع تطبيق قانون العمل من حيث المكان لمبدأ إقليمية القوانين الذي يستند إلى فكرة سيادة الدولة على إقليمها البري والجوي والبحري، وبالتالي يطبق قانون العمل الجزائري على كافة العمال المتواجدين داخل إقليم الدولة الجزائرية سواء كانوا مواطنين يحملون الجنسية الجزائرية أم أجنبان يحملون جنسية دول أخرى، ولا يطبق خارج حدود إقليم الدولة الجزائرية على العمال الجزائريين المتواجدين بالخارج¹.

ووفقا لمبدأ الإقليمية، يسري قانون العمل الجزائري ولو تعلق الأمر بعلاقات عمل فيها عنصر أجنبي، كأن يكون المستخدم شركة أجنبية لها مقر بالجزائر بحيث تنص المادة 10 ف 02 من القانون المدني الجزائري: "غير أنه إذا مارست الأشخاص الاعتبارية الأجنبية نشاطا في الجزائر، فإنها تخضع للقانون الجزائري"، كما تنص المادة 06 من قانون التأمينات الإجتماعية 83-11² على ما يلي: "ينطوي وجوبا تحت التأمينات الإجتماعية، الأشخاص الذين يشغلون في التراب الوطني، أيا كانت جنسيتهم، سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه".

الفرع الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الزمان

تخضع قواعد قانون العمل لمبدأ الأثر الفوري و المباشر، لذلك يؤدي صدور قانون العمل الجديد إلى إنهاء سريان القانون القديم و إلغاء قواعده و لا يمكن امتداد تطبيقه على الآثار المستقبلية للعقود التي أبرمت في ظلّه و بقيت آثارها مستمرة إلى غاية صدور القانون الجديد.

¹ بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص.49.

² قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

ويترتب على ذلك أن شروط صحة انعقاد عقود العمل تخضع للقانون الذي كان سارياً وقت انعقادها، كما أن آثارها التي تمت و اكتملت في ظل القانون القديم تبقى خاضعة لأحكامه و لا يسري عليها القانون الجديد طبقاً لمبدأ عدم رجعية القانون¹.

و يعود الأثر الفوري و المباشر للقانون الجديد أي سريانه على العقود المبرمة قبل نفاذه و مازالت آثارها مستمرة، أو العقود المبرمة بعده، للصفة الأمرة لقواعده و تعلقها بالنظام العام، بحيث يتمتع منذ نفاذ القانون الجديد أعمال الشروط الواردة في عقود العمل المبرمة قبل نفاذه و المخالفة لقواعده إلا إذا كانت أكثر نفعاً للعامل من حيث المزايا و الحقوق، حيث يتقلص مبدأ الأثر الفوري والمباشر أمام مبدأ سلطان الإرادة². لذلك يكون باطلاً كل عقد عمل أو بند في عقد العمل يخالف قانون العمل سواء أبرم هذا العقد قبل نفاذه أو بعده إذا كان يستتقص من المزايا و الحقوق المقررة بموجب القانون الجديد³.

كما يترتب على مبدأ الأثر الفوري و المباشر للقانون تعديل عقود العمل المبرمة قبل صدوره إذا كان ينص على مزايا أكثر نفعاً من تلك المتضمنة في تلك العقود، حسب المادة 62 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص: "يُعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات تملي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نصّ عليها عقد العمل"، و كذلك حسب ما هو ثابت فقهاً و قضاءً⁴، و هو تعديل مفروض بقوة القانون ولا يحتاج لموافقة أطراف العقد⁵.

المطلب الثالث: نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الأشخاص

تنص المادة الأولى (01) من القانون رقم 90-11 م.ع.ع: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين"، وبموجب هذا النص يتحدد مجال تطبيق قانون العمل بعلاقات العمل التبعية الفردية و الجماعية التي أطرافها العمال، من جهة، و المستخدمين، من جهة أخرى، و قد تعرض قانون العمل في نص المادة الثانية (2) منه لمفهوم كل من العامل الأجير و المستخدم، كما استبعد بعض علاقات العمل التبعية، صراحة، من مجال

¹ أمل بارش، هيثم الطاس، مرجع سابق، ص ص 15 - 16.

² عصام أنور سليم، مرجع سابق، ص 245.

³ المواد 135، 136، 137 من القانون رقم 90-11 مرجع سابق.

⁴ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 68.

⁵ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص ص 77 - 78.

تطبيقه، لذلك لا بدّ من التعرض بالدراسة لتطبيق قانون العمل على العمال و الأجراء (فرع أول)، ثم تبيان الفئات المهنية المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل (فرع ثان).

الفرع الأول: تطبيق قانون العمل على العمال و المستخدمين

تسري قواعد قانون العمل على علاقات العمل التبعية التي طرفاها عامل أجير ومستخدم، لذلك يتعين تحديد مفهوم العامل الأجير، ثم تحديد مفهوم المستخدم.

أولاً- مفهوم العامل الأجير: حسب المادة 02 من القانون رقم 90-11 م ع ع: "يعتبر عمالاً أجراً، في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم"، لذلك العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى مستخدم، وتحت إدارته و إشرافه، مقابل أجر. ولا يهم أن تمارس الإدارة والإشراف على العمل الذي يقوم به العامل مباشرة من قبل المستخدم، من خلال تواجده بصفة دائمة في مكان إنجاز العمل، فقد تمارس بصورة غير مباشرة كما لو كان مكان تواجد العامل بعيداً عن المستخدم، ما دام ملتزماً بالتعليمات الصادرة إليه، كما لا يشترط لاكتساب صفة العامل نوع معين من العمل، فقد يكون يدوياً أو فكرياً ما دام ليس فيه مخالفة للقانون، أي ليس من الأفعال الممنوعة والمعاقب عليها قانوناً¹.

ثانياً - مفهوم المستخدم: استناداً إلى نص المادة 02، سالف الذكر، المستخدم هو كل شخص طبيعي أو معنوي، عام أو خاص يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر، ويرتبط بالعامل بعقد عمل يكون العامل تابعاً له بموجبه، ويلتزم تجاه العامل بما يتولد عن العقد أو يرتبه قانون العمل من التزامات².

وبالتالي صاحب العمل قد يكون شخص طبيعي أو شخص معنوي كالشركات أو الجمعيات ما دام يمارس نشاطاً، ويستعين في سبيل تحقيقه بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، و لا يهم نوع وطبيعة النشاط فقد يكون نشاطاً إنتاجياً أو خدماتياً، كما لا يشترط أن يكون المستخدم محترفاً للنشاط الذي يؤديه العامل أو العمال، بحيث يمكن له أن يستخدم عمالاً متخصصين في عمل معين بينما لا تتوفر لديه شخصياً المعرفة أو الخبرة الكافية بخصوص العمل، لكنه رغم ذلك يكتسب صفة المستخدم ما دام يمارس سلطته الإدارية والتنظيمية

¹ علي عمارة، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه و أحكام القضاء وفقاً لآخر تعديلاته بالقانون 180 لسنة 2008، ط 5، 2008، ص ص 78-77.

² بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 55.

لأنه تكفي التبعية في جانبها التنظيمي والإداري، فلا يشترط توفر التبعية الفنية إلى جانبها، وهي تلك التي تقتضي إشراف المستخدم على كفاءات إنجاز العمل، إشرافاً كاملاً، في كل جزئياته¹.

الفرع الثاني: الفئات المهنية المستثناة من تطبيق قانون العمل

استثنى قانون العمل، صراحة بعض الفئات العمالية من الخضوع لأحكامه، بنص المادة 03 والمادة 04 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع، وذلك بصفة مطلقة بالنسبة للفئات المشار إليها بنص المادة 03، وبشكل جزئي بالنسبة للفئات المشار إليها بنص المادة 04 منه.

أولاً- الفئات المهنية المستثناة بصفة مطلقة من تطبيق قانون العمل: إنَّ الفئات التي ورد ذكرها في نص المادة 03 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع لا تخضع لقانون العمل، بصفة مطلقة، بحيث تخضع لقوانين وتنظيمات خاصة، نظراً لطبيعة علاقة العمل في حدِّ ذاتها و طبيعة المهنة أو الوظيفة التي تقتضي تطبيق نصوص خاصة و استثنائية، حيث تنص المادة 03: "يخضع المستخدمون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة".

أ- أفراد الجيش الوطني الشعبي والقضاة: لا يعدُّ أفراد الجيش والقضاة عمالاً، و كذلك ليسوا موظفين بموجب المادة الثانية(2) من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، إذ أنَّ الأعوان المدنيين والعسكريين التابعون للجيش الوطني الشعبي يخضعون للأمر رقم 06-02 المتضمن القانون الأساسي العام لمستخدمين العسكريين³، أما القضاة فيخضعون للقانون العضوي رقم 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء⁴.

ب- الموظفون العموميون والمتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية: يستبعد الموظفون والأعوان المتعاقدون في الدولة (الوزارات والمديريات التابعة لها) والولايات (بما فيها الدوائر التابعة لها) والبلديات من تطبيق أحكام قانون العمل على علاقاتهم المهنية. و تُعرّف المادة الثانية

¹ التبعية الادارية والتنظيمية وعلى خلاف التبعية الفنية يكتفي فيها المستخدم بالإشراف على الظروف الخارجية للعمل كأن يُحدِّد أوقات العمل ومكانه دون أن يتدخل في إنجازه من الناحية الفنية: انظر على عمارة، مرجع سابق، ص.84.

² أمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر: 46 لسنة 2006.

³ أمر رقم 06-02، مؤرخ في 28 فيفري 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج ر: 09 لسنة 2006.

⁴ قانون عضوي رقم 04-11، مؤرخ في 06 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر: 57 لسنة 2004.

(2) من قانون الوظيفة العمومية الموظف بأنه: "يعتبر موظفا كل عون عُيِّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"، و يخضع الموظفون للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذلك لأنظمة الأسلاك الخاصة للوظيفة العمومية، حسب نص المادة 03 من قانون الوظيفة العمومية.

أما الأعدان المتعاقدون فليسوا موظفين بمفهوم قانون الوظيفة العمومية ولا يمكنهم اكتساب صفة الموظف أو حق الإدماج في أي رتبة من رتب الوظيفة العمومية، و يخضعون للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم¹.

ج- مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري: يستبعد، كذلك، من مجال تطبيق قانون العمل مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري من موظفين و أعدان، ويقصد بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري المرافق العمومية التي لها نشاط إداري و غير اقتصادي، كالمستشفيات والجامعات... الخ.

ثانيا- الفئات المهنية المستثناة بصفة جزئية من تطبيق قانون العمل: استبعد نص المادة 04 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع بعض الفئات المهنية من تطبيق قانون العمل، وأشار إلى أنها تخضع لأنظمة تشريعية وتنظيمية خاصة بكل مهنة، غير أنه أجاز الرجوع الى قواعد قانون العمل فيما لم يرد فيه نص خاص في هذه الأنظمة، على اعتبار أن عقودها هي عقود عمل و أن قانون العمل هو بمثابة القواعد العامة في مجال علاقات العمل، فجاء النص كالاتي: "تُحدّد عند الاقتضاء، أحكام خاصة تُتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيرري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري، العمال في المنزل، الصحفيين، الفنانين، المسرحيين، الممثلين التجاريين، رياضي النخبة، مستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به".

¹ مرسوم رئاسي رقم 07-308، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكّلة لروايتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر: 61 لسنة 2007.

الفصل الثاني

ماهية عقد العمل الفردي

يعتبر عقد العمل أساس تطبيق قانون العمل، ذلك أن علاقات العمل التي يهتم بها قانون العمل تتم عبر وسيلة قانونية يطلق عليها تسمية " عقد العمل" و هي كافية لتمييزه عن غيره من العقود المدنية و التجارية التي تبرم بين أشخاص القانون الخاص أو العقود الإدارية بالنظر إلى أطرافه وموضوعه.

وبعدما كان عقد العمل أحد العقود التي ينظمها القانون المدني، في مختلف القوانين المقارنة، تحت تسميات مختلفة منها: " عقد إيجارة الخدمات" و " عقد إيجارة الأشخاص" استقل عن العقد في القانون المدني بأحكام خاصة في قانون العمل تتعلق بكيفيات إبرامه، و الحقوق و الإلتزامات الناشئة عنه و تنفيذه وإنهائه، و إجراءات تسوية الخلافات الناجمة عنه، ما أعطاه خصوصية وذاتية يتميز بها عن غيره من العقود الواردة على عمل.

وتحديد ماهية عقد العمل يقتضي الأمر التعرض بالدراسة لمفهوم عقد العمل (مبحث أول)، ثم التعرض لأحكام إبرامه (مبحث ثان).

المبحث الأول

مفهوم عقد العمل

إن تسمية عقد العمل حديثة نسبيا بحيث ظهرت في أواخر القرن التاسع عشر، حيث كان يسمى بـ"عقد إيجارة الخدمات" في بعض التشريعات المقارنة كالقانون الفرنسي الذي استمد هذه التسمية من القانون الروماني القديم، حيث كان يُنظر للعمل الإنساني على أنه بضاعة قابلة للبيع و الإيجار، غير أن هذه التسمية تمّ التّخلي عنها في ظلّ المفهوم الحديث حيث أعطى المشرع والفقهاء الحديث تعريفًا واضحًا لعقد العمل وحدّد خصائصه (مطلب أول)، و كذلك عناصره التي تسمح بتمييزه عن غيره من العقود الأخرى الواردة على عمل (مطلب ثان).

المطلب الأول: تعريف عقد العمل و خصائصه

لم يعد عقد العمل هو مجرد الاتفاق الذي ينفذ بموجبه شخص عملا لصالح شخص آخر مقابل أجر، بل إن استقلال قانون العمل عن القانون المدني بتنظيم عقد العمل وفقا لأحكام استثنائية، جعل من عقد العمل هو الآخر يستقل عن غيره من العقود، و هو ما يظهر من خلال تعريفه (فرع أول)، و خصائصه التي تُميّزه عن غيره من العقود (فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

على الرغم من أن عقد العمل من العقود المسماة، إذ يحضى بتنظيم تشريعي وتنظيمي في كل القوانين المقارنة، إلا أنه لم يحض بتعريفه من طرف المشرع في معظمها، ما جعل من تعريفه نتيجة ما استقرّ عليه القضاء و رجّحه الفقه.

أولاً - التعريف التشريعي لعقد العمل: إنّ السائد في أغلب تشريعات العمل الحديثة أنها لا تعطي تعريفا لعقد العمل بحيث تكتفي بوضع القواعد التشريعية والتنظيمية لعلاقة العمل من حيث إبرامها و سريانها و آثارها و المنازعات الناشئة عنها، فقانون العمل الجزائري على غرار نظيره الفرنسي و المغربي لا يعرّف عقد العمل على خلاف قانون العمل التونسي والسوري و المصري، بحيث يُعرّفه قانون العمل المصري في المادة الأولى (1) بأنّه: " عقد يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل و تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه"، أما قانون العمل الجزائري فقد اكتفى في نص المادة الثامنة (8) من القانون رقم 90-11 م.ع.ع بالإشارة إلى أنّه عقد قد

يكون مكتوبا أو غير مكتوب، و يترتب عنه حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يُحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقد العمل¹.

ومع ذلك، يمكن القول أن معالم التعريف التشريعي لعقد العمل تظهر بوضوح في نص المادة الثانية (2) من القانون رقم 90-11 م.ع.ع: "يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، و لحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم"، فعقد العمل، حسب المشرع، هو العقد الذي يؤدي بموجبه شخص يسمى العامل عملا يدويا أو فكريا لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي يسمى المستخدم مقابل أجر و تحت إدارته و إشرافه.

ويقصد بعبارة " في إطار التنظيم" الواردة في النص "السلطة التنظيمية" أو " سلطة الإدارة و التنظيم" التي يتمتع بها المستخدم وتخول له صلاحية فرض النظام و الانضباط داخل المؤسسة و تحديد قواعد التنظيم التقني للعمل، و قواعد السلامة و الأمن و الوقاية الصحية في أماكن العمل عن طريق النظام الداخلي، أو في شكل أوامر و تعليمات و توجيهات صادرة مباشرة منه أو بواسطة المسؤولين السّلميين المؤهلين لذلك. كما تخول له مراقبة مدى إلتزام العامل بها و توقيع العقوبات التأديبية المناسبة عند مخالفتها والتي قد تصل إلى حدّ عقوبة التسريح التأديبي إذا فيها المستخدم كخطأ جسيم، ما يجعل العامل في وضعية تبعية للمستخدم بمناسبة تنفيذ إلتزامه².

ثانيا - **التعريف الفقهي لعقد العمل:** أعطى الفقه عدة تعريفات لعقد العمل، غير أنه يُجمع على التعريف الأكثر شمولية، و هو كالاتي: "عقد العمل هو اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل وتحت إشرافه و إدارته و توجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين و محد سلفا"، و ما يلاحظ اشتمال هذا التعريف الفقهي على العناصر الأربعة التي تشكل أساس عقد العمل وهي: عنصر العمل، عنصر الأجر، عنصر التبعية، وعنصر المدة³، لذلك لا يعتمد في تكييف عقد العمل على التسمية التي يعطيها الأطراف لاتفاقهم، بل على مدى إشتماله على عناصره الأساسية المتمثلة في العمل، الأجر، المدة و التبعية خاصة.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، د.م.ج، الجزائر، 1998، ص ص 15-19.

² Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail, Transformations du droit Algérien du travail : entre statut et contrat, tome I : relations d'emploi et de travail : une contractualisation relative, 2^{ème} éd, O.P.U, Alger, 2019, p124-125.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص 15.

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل

يتميز عقد العمل بمجموعة من الخصائص التي تُعبّر عن استقلاليتها و إختلافه عن غيره من العقود، و هي خصائص تم استخلاصها من مختلف النصوص المنظمة له ومن أحكام القضاء، و تتمثل أهمها فيما يلي:

أولاً- عقد العمل من العقود المسماة: يحضى عقد العمل بتنظيم تشريعي وتنظيمي بموجب نصوص قانون العمل و النصوص التنظيمية الملحقة بها، و التي تتضمن القواعد و الأحكام المتعلقة بإيرامه و سريانه و آثاره و المنازعات الناشئة عنه و طرق تسويتها.

ثانياً- عقد العمل عقد رضائي: ينعقد عقد العمل بمجرد تبادل التراضي بين الطرفين، فلا يشترط لانعقاده شكلا خاصا إلا إذا وجد نص تشريعي أو تنظيمي يقضي بخلاف ذلك و يشترط الكتابة¹. فالمادة الثامنة (08) فقرة 01 و 02 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع تنص على مبدأ الرضائية في عقد العمل، كما يلي: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما"، فالعقد الشفهي هو عقد عمل صحيح إذا ثبت اقتران الإيجاب بالقبول.

و الكتابة ليست شرطا إلا في عقد العمل محدد المدة، و لكن ليست شرطا لصحة العقد و إنما فقط لإثبات طبيعته، لأن انعدام عقد عمل مكتوب، يعني أنه عقد عمل غير محدد المدة، بموجب نص المادة 11 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع: " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نصّ على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

ثالثاً- عقد العمل عقد معاوضة: بحيث تتصرف إرادة كل من طرفيه إلى أن يأخذ مقابلا لما يعطيه، فالعامل يقدم العمل ويأخذ أجرا عنه و المستخدم يدفع الأجر مقابل انتفاعه بالعمل، لذلك لا يعتبر عقد عمل كل اتفاق على قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر و تحت إدارته وإشرافه بدون مقابل. وتنص المادة 80 من قانون العمل على ذلك، كما يلي: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".

رابعاً- عقد العمل ملزم للجانبين: يعتبر عقد العمل من العقود التبادلية، إذ يُرتب منذ انعقاده التزامات على عاتق كل طرف فيه، بحيث يتمثل الإلتزام الأساسي الذي يقوم عليه عقد العمل في

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص 85.

الإلتزام بتنفيذ العمل من طرف العامل و الإلتزام بدفع الأجر من طرف المستخدم¹، ولا تقتصر الإلتزامات المتبادلة على تلك الأساسية المستمدة من عقد العمل بل تشمل، كذلك، تلك التي يقتضيها تنفيذه والمنصوص عليها في التشريع أو التنظيم أو الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية².

خامسا - عقد العمل من العقود المستمرة: عقد العمل هو عقد متتالي التنفيذ، و المقصود بذلك أن تنفيذ الإلتزام في عقد العمل يستغرق زمنا ويستمر لمدة قد تكون محددة أو غير محددة، على خلاف بعض العقود التي تنتهي فور تنفيذ الإلتزام كعقد البيع بمجرد تسليم المبيع، أو المقاوله بمجرد إنجاز العمل... الخ. وعنصر المدة في عقد العمل يفرض استثناء لمصلحة العامل هو عدم جواز تحديد المدة في العقود التي تنصب على أعمال ذات طبيعة مستمرة و دائمة، لأن الأصل في عقد العمل أنه غير محدد المدة ولا يجوز تحديد مدة للعقد إلا في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية³، وقد تناولت المادة 12 من قانون 90-11 م.ع.ع حالات إبرام العقد محدد المدة.

سادسا - عقد العمل ذو اعتبار شخصي: يقوم عقد العمل على الاعتبار الشخصي أي أن الوفاء بالإلتزام لا يكون إلا من العامل ذاته الذي أبرم العقد مع المستخدم، ولا يمكنه توكيل تنفيذه للغير، سواء بأجر أو بدون أجر، لذلك إذا توفي العامل انتهى العقد ولا يستمر مع ورثته، وعلى خلاف ذلك إذا توفي المستخدم و انتقلت ملكية المؤسسة إلى الورثة، أو انتقلت إلى المالك الجديد عن طريق البيع أو الدمج فإن عقود العمل الفردية تستمر مع المستخدم الجديد ولا حاجة لإبرام عقود عمل جديدة⁴، و هو ما يتوافق مع نص المادة 66 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع الذي يصنف الوفاة من بين الأسباب القانونية التي ينتهي بها عقد العمل، و المادة 74 ف 1 من نفس القانون التي تنص على أنه: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال.

سابعا - عقد العمل عقد مدني: لقد نشأ عقد العمل في ظل أحكام القانون المدني، لذلك يعتبر عقد العمل مدنيا في أصله، غير أنه يأخذ الصفة التجارية بالنسبة للتاجر إذا أبرمه لحاجات تجارته، بحيث يعتبر عملا تجاريا بالتبعية، أما بالنسبة للعامل يبقى تصرفا مدنيا⁽⁵⁾.

¹ عصام أنور سليم، مرجع سابق، ص 305.

² أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 137.

³ محمد حسن منصور، مرجع سابق، ص 60.

⁴ سليمان بدري الناصري، قانون العمل (دراسة مقارنة)، المكتب الجامعي الحديث، عمان، 2005، ص 62.

⁵ عصام أنور سليم، نفس المرجع، ص 305.

المطلب الثاني: عناصر عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود الواردة على العمل

من أجل تمييز عقد العمل عن العقود الأخرى التي موضوعها، كذلك، العمل لحساب الغير بمقابل و تخضع لقوانين أخرى كالقانون المدني و القانون التجاري، وضع الفقه و القضاء مجموعة عناصر تسمح بتكييف عقد العمل (فرع أول)، و تمييزه عن هذه العقود الأخرى كعقد المقاولة، عقد الوكالة، و عقد الشركة (فرع ثان).

الفرع الأول: عناصر عقد العمل

ليتم تكييف الاتفاق المبرم بين شخصين بعقد عمل لا بد أن يكون محله إلتزام العامل بأداء عمل لحساب صاحب العمل مقابل أجر، بحيث يملك هذا الأخير سلطة الإشراف على تنفيذ العامل للعمل، و ذلك لمدة محددة أو غير محددة. لذلك يقوم عقد العمل على اجتماع أربعة عناصر أساسية هي: العمل، الأجر، التبعية، المدة.

أولاً- عنصر العمل: يعتبر عنصر العمل أساسيا في عقد العمل، وهو يشمل النشاط الإنساني الذي يبذله العامل سواء كان بدنيا أو فكريا في إحدى مجالات العمل، وعنصر العمل هو محل التزم العامل وسبب التزم المستخدم، وقد عرّف بعض الفقه عنصر العمل بأنه: "النشاط الفكري أو البدني أو الفني، الذي ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا إلى توجيهات وأوامر صاحب العمل"¹. ويتطلب عنصر العمل توفر شروط معينة منها:

- الأداء الشخصي للعمل: يقوم عقد العمل على الاعتبار الشخصي، لذلك يشترط أن يتم تنفيذ العمل من طرف العامل المتعاقد بصفة شخصية، ولا يجوز له أن يوكل إنجازه إلى الغير في إطار التعاقد مع أشخاص يعملون لحسابه مع أخذ الفارق في الأجر.
- أداء العمل وفق توجيهات صاحب العمل و تحت رقابته وإشرافه: العامل ملزم بإطاعة أوامر وتعليمات وتوجيهات صاحب العمل المتعلقة بالعمل المتفق عليه، سواء كانت شفوية أو منصوص عليها في النظام الداخلي².

ثانيا- عنصر الأجر: الأجر هو المقابل المالي أو القيمة المالية التي يدفعها المستخدم للعامل كمقابل للجهد الذي يبذله في تنفيذ العمل الملتمزم به، والأجر عنصر الأساسي في عقد العمل باعتباره عقد معاوضة يأخذ بموجبه كل طرف مقابلا لما التزم به، فهو محلّ التزم المستخدم و

¹ علي عمارة، مرجع سابق، ص 287.

² نفس المرجع، ص ص 287-289.

سبب التزام العامل بأداء العمل، فإذا غاب عنصر الأجر فإنّ العقد لا يمكن أن يوصف بعقد عمل وإنما عقد تبرع أو هبة¹، أو كيف بأنه عمل تطوعي أو عمل في إطار المساعدة.

و يخضع الأجر في قانون العمل الجزائري إلى عدة مبادئ منها: مبدأ عدم استحقاق الأجر إلا عند التنفيذ الفعلي للعمل، مبدأ المساواة في الأجر بين العمال، مبدأ التقدير والدفع النقدي للأجر، و مبدأ الدفع المنتظم للأجر².

ثالثا - عنصر التبعية: عقد العمل هو علاقة أو رابطة قانونية يكون فيها العامل في وضعية تبعية لصاحب العمل فيسمى الأول تابعا والثاني متبوعا، و تعطي هذه الرابطة لصاحب العمل الحق في ممارسة سلطة الإشراف والتوجيه والرقابة على أداء العمل، بحيث يكون العامل ملزما بتنفيذ العمل وفق ما يُمليه صاحب العمل من تعليمات وأوامر وتوجيهات يقتضيها تنفيذ العمل، و سلطة توقيع الجزاءات التأديبية على العامل في حالة مخالفتها³، وهو ما أشارت إليه المادة (2) من قانون العمل بعبارة "في إطار التنظيم" تعبيرا عن السلطة التي يتمتع بها المستخدم فيما يخص إدارة وتنظيم العمل التي تجعل من العامل ليس حرّا في كيفية تنفيذ العمل و إنما ملزما بالخضوع لتنظيم العمل الذي يضعه المستخدم⁴.

ومن مظاهر سلطة الإدارة و الإشراف والتوجيه حق صاحب العمل في تحديد أوقات العمل وتوزيعه على العمال، وضع قواعد الأمن، فرض قواعد الانضباط داخل أماكن العمل، تحديد العطل، والجزاءات التأديبية التي يوقعها العمال في حالة مخالفة التعليمات.. الخ، وذلك من خلال النص عليها في النظام الداخلي، أو غيره من وسائل تنظيم العمل في المؤسسة كالتعليمات الداخلية و الأوامر والقرارات، وهو الجانب التنظيمي والإداري للتبعية أو ما يسمى "التبعية القانونية"، التي تعتبر معيارا كافيا لتكييف عقد العمل وتطبيق قانون العمل، وإذا انعدمت التبعية القانونية كان العمل عملا مستقلا وليس تابعا ولا مجال لتطبيق قانون العمل⁵.

أمّا "التبعية الاقتصادية" التي يُقصد بها أن يكون العامل تابعا ماليا للمستخدم بسبب اعتماده على الأجر الذي يدفعه له نظير العمل المؤدى، فلم تعد معيارا كافيا لتكييف عقد العمل، لأنّ

¹ سليمان بدري الناصري، مرجع سابق، ص 66.

² المادة 80 ، 84 ، 85 ، 86 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

³ عصام أنور سليم، مرجع سابق، ص ص 386-390.

⁴Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, P 124.

⁵ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 111.

الأجر الذي يدفعه المستخدم للعامل قد لا يكون المصدر الوحيد لدخله، فالواقع يثبت أنه لا يوجد ما يمنع العامل من أن يمارس نشاطاً آخر بمقابل إلى جانب عمله الأساسي لدى المستخدم، لذلك تبقى التبعية في جانبها القانوني هي المعيار الأساسي والمعتمد لتكييف عقد العمل و تمييزه عن العقود الأخرى، لذلك لا يكفي توفر عنصر الأجر للقول بوجود عقد عمل ما لم يكن هناك إشراف وتوجيه ورقابة من المستخدم¹.

رابعاً - عنصر المدة: يعتبر عقد العمل من العقود الزمنية، والمدة في عقد العمل هي تلك الفترة الزمنية يضع فيها العامل نشاطه و جهده تحت تصرف المستخدم²، وعنصر المدة في عقد العمل هو الذي يساعد على تمييز عقد العمل عن العقود الفورية التي تنتهي فور إنجاز العمل كعقد المقاولة وعقد الوكالة، وعلى تحديد الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل³.

ونظراً لعدم تحديد قانون العمل مدة معينة لعقد العمل فإنها تُحدّد بحرية بين العامل وصاحب العمل، حيث اكتفى المشرع في قانون العمل، بوضع مبدأ مفاده أن الأصل في عقد العمل أن يُبرم لمدة غير محددة، بنص المادة 11 من قانون العمل: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة". إلا إذا كانت طبيعة العمل تقتضي إبرام عقد عمل محدد المدة بشأن الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية، وذلك بنص المادة 12 منه⁴، و حتى في هذه الحالة لم يحدد مدة للعقد بل اكتفى بشرط أن تكون متناسبة مع ما يقتضيه تنفيذ العمل المؤقت، ما يفهم منه أنها تخضع لتقدير الأطراف تحت رقابة مفتش العمل و القاضي في حالة المنازعة.

¹ سليمان بدري الناصري، مرجع سابق، ص ص 68-69.

² أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 71.

³ هدفي بشير، مرجع سابق، ص 55.

⁴ تنص المادة 12 من قانون العمل: "يمكن إبرام عقد عمل محدد المدة في حالات استثنائية بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، في الحالات المنصوص عليه صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب 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 محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها ويبين بدقة عقد العمل، في جميع الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة"

الفرع الثاني: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى

يتشابه عقد العمل مع بعض العقود الواردة على عمل في القانون المدني: كعقد المقاولة و عقد الشركة و عقد الوكالة، فيما يتعلق بعنصر العمل و عنصر الأجر. غير أنه يتميز عنها بانفراده بعنصر التبعية القانونية التي تشكل أساس التفرقة بينه و بين هذه العقود.

أولاً- تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة: عرفت المادة 549 من القانون المدني عقد المقاولة بأنه: "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر". يتضح من النص أن عقد المقاولة يتماثل مع عقد العمل في قيامه على عنصر العمل و عنصر الأجر، غير أنه يختلف عنه في غياب عنصر التبعية القانونية التي تُميّز عقد العمل، بسبب أنّ المقاول يؤدي عمله لصالح صاحب العمل وفقاً لما هو متفق عليه في عقد المقاولة بدون إشراف أو توجيه أو رقابة من طرف هذا الأخير، وحتى وإن كان هناك إشراف على حسن تنفيذ المقاولة (العمل) فإنّه لا يصل إلى درجة تحديد ساعات العمل، أو تحديد أوقات بدءه أو انتهائه، أو منح إجازات، أو توقيع العقوبات على المقاول كما هو الحال في عقد العمل، هذا إضافة إلى اختلافات أخرى كالتزام المقاول في عقد المقاولة بتحقيق نتيجة و التزام العامل في عقد العمل ببذل عناية، إضافة إلى الاختلاف في تحديد الأجر وطريقة حسابه ودفعه¹.

ثانياً- تمييز عقد العمل عن عقد الشركة: الشركة عقد يشترك بمقتضاه شخصان أو أكثر في مشروع بقصد اقتسام ما ينتج من ربح وخسارة، و عرفته المادة 416 من القانون المدني كما يلي: "الشركة عقد يلتزم بمقتضاه شخصان طبيعيين 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 تتجرّ عن ذلك".

و يختلف عقد الشركة عن عقد العمل في كون مساهمة الشريك في المشروع بحصة تتمثل في جهده أو عمله يجعل منه شريكاً وليس عاملاً حتى وإن تحصّل على نسبة من الأرباح تقوم مقام الأجر، ومعيار التمييز هو عدم خضوع الشريك لأي تبعية قانونية بسبب أنّ له نفس المركز القانوني للشركاء الآخرين، فيستفيد من الأرباح ويتحمل الخسائر عندما لا يحقق المشروع أرباحاً، ورغم إمكانية التمييز بين عقد الشركة وعقد العمل استناداً إلى معيار النية وظروف التعاقد ومدى

¹ سليمان بدري الناصري، مرجع سابق، ص 70.

تحقيق المساواة بين الشركاء، إلا أن التبعية القانونية التي يميّز بها عقد العمل تبقى هي العنصر الفاصل بين العقدين¹.

ثالثاً- تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة: يُعرّف نص المادة 571 من القانون المدني عقد الوكالة بأنها: "الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصاً آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه"، فعقد الوكالة هو عقد يلتزم بمقتضاه الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل، ورغم أن الوكالة موضوعها عمل قانوني أو مادي يقوم به الموكل لحساب الوكيل مقابل أجر، إلا أنها لا تعتبر عقد عمل نظراً للحرية والاستقلالية التي يتمتع بها الوكيل في أداء مهمته، بحيث لا يتقيد إلا بالهدف من الوكالة ولا يخضع في تنفيذها لأية تبعية قانونية للموكل، فلا يخضع لتوجيهات وأوامر وتعليمات الموكل، كما لا يملك هذا الأخير أن يوقع عليه جزاءات تأديبية في حالة الإخلال بأحكام الوكالة².

¹ سليمان بدري الناصري، مرجع سابق، ص 71.

² نفس المرجع، ص 72.

المبحث الثاني

انعقاد عقد العمل

يتميز إبرام عقد العمل بخصوصية خضوعه لمزيج من القواعد العامة في القانون المدني والقواعد الخاصة في قانون العمل، بحيث لا يختلف عن غيره من العقود في ضرورة توفر أركان العقد و شروط صحته المنصوص عليها في القانون المدني، كما يخضع لأحكام خاصة تتضمنها نصوص قانون العمل فيما يخص أهلية التعاقد و الكتابة في عقد العمل محددة المدة (مطلب أول). كما يختلف عن غيره من العقود في أن إبرامه يُمكن أن يمرّ بمرحلة التجربة ثم مرحلة العقد النهائي في حالة النتائج الإيجابية لمرحلة التجربة (مطلب ثان).

المطلب الأول: أركان عقد العمل و شروط صحته

سبق الذكر أن عقد العمل يخضع للقواعد العامة في القانون المدني من حيث أركان الانعقاد وهي الرضا، المحل، و السبب إلا أنه يخضع للنصوص الخاصة في قانون العمل و للقانون المدني فيما يخص شروط صحة العقد التي تتمثل في أهلية التعاقد و سلامة الإرادة من العيوب والكتابة في عقود العمل محددة المدة، وبناء على ما سبق تقتضي دراسة أحكام انعقاد عقد العمل التعرض بالدراسة لأركان انعقاده (فرع أول)، ثم لشروط صحته (فرع ثان).

الفرع الأول: أركان عقد العمل

يقتضي انعقاد عقد العمل توفر ركن الرضا و المحل و السبب وفقا لمقتضيات القانون المدني، و ذلك بالنظر إلى كونه عقد نشأ في ظل القانون المدني، و بالنظر لعدم وجود أحكام خاصة بأركان انعقاد عقد العمل في قانون العمل.

أولاً- ركن الرضا: الرضا في عقد العمل هو اتجاه إرادة طرفيه إلى إبرامه و ترتيب آثاره، بحيث تتجه إرادة العامل إلى القيام بالعمل لحساب صاحب العمل و تحت إشرافه و إدارته، وتتجه إرادة المستخدم إلى دفع الأجر المقابل للعمل المؤدى، و يتم التعبير عن الإرادة وفقاً لما هو عليه الحال في القواعد العامة التي لا تشترط شكلاً معيناً للتراضي بحيث ينعقد العقد بثبوت تلاقي الإرادات واقتران الإيجاب بالقبول، لذلك فإن التعبير عن الإرادة يكون إما كتابة (عقد مكتوب) أو شفاهة عن طريق استعمال الألفاظ الدالة على الموافقة، أو بالشكل الضمني عن طريق الشروع مباشرة في

تنفيذ العمل¹، وينصب التراضي على المسائل الجوهرية المتمثلة في ماهية العقد، نوع العمل، الأجر، و المدة².

ثانيا - ركن المحل: محل العقد هو موضوع الاتفاق المبرم بين المتعاقدين، و هو حسب المادة 54 من القانون المدني يتمثل في: "إلتزام شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة اشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء".

فمحل عقد العمل هو العمل و هو يتمثل في النشاط أو الجهد البدني أو الفكري الذي يلتزم بتأديته العامل لصالح المستخدم، ويشترط في محل عقد العمل حتى يكون العقد صحيحا ما يشترط محل العقد وفقا للقواعد العامة، بحيث يجب أن يكون العمل الذي يلتزم به العامل:

أ-معينا أو قابلا للتعيين: لذلك يجب أن يتضمن عقد العمل تحديد نوع العمل أو ما يسمح بتحديدته بشكل واضح لأن تحديد نوع العمل في العقد مسألة جوهرية يترتب على مخالفتها بطلان العقد³.

ب-ممكنا: إذا كان العمل مستحيلا و غير ممكن تنفيذه من قبل العامل لأسباب معينة كعدم قدرته البدنية أو الفكرية أو بسبب عدم تخصصه كان العقد باطلا بطلانا مطلقا.

ج-مشروعا: إذا التزم العامل بإنجاز عمل مخالف للقانون أو للنظام العام أو الآداب العامة كان العقد باطلا بطلانا مطلقا.

و إذا كانت المادة 94 بشأن تعيين محل العقد اكتفت بذكر جزاء البطلان دون تبيان هل هو مطلق أم نسبي فإن المادة 93 من القانون المدني، بخصوص شرط امكانية المحل ومشروعيته، نصت صراحة على البطلان المطلق كما يلي: " إذا كان محل الإلتزام مستحيلا في ذاته أو مخالف للنظام العام أو الآداب العامة كان العقد باطلا بطلانا مطلقا".

و بالنسبة للأجر كمحل للإلتزام المستخدم فيشترط فيه ما يُشترط في المحل وفقا للقواعد العامة، بحيث يشترط أن يكون موجودا، معينا أو قابلا للتعيين، و أن يكون مشروعا. غير أنه يخضع كذلك للأحكام الخاصة في قانون العمل⁴، حيث يخضع في تحديده بين الأطراف المتعاقدة

¹ هدي بشير، مرجع سابق، ص 61.

² سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 171.

³ المادة 94 من القانون المدني.

⁴ سليمان بدري الناصري، مرجع سابق، ص ص 108-109.

لما هو منصوص عليه في القانون و الاتفاقيات الجماعية¹، و تبعاً لذلك يشترط تحديد الأجر بعبارات نقدية و أن يدفع نقداً و ليس عيناً²، و أن يُراعى في تحديده عدم النزول عن الحد الأدنى للأجور فلا يُمكن أن يقلّ أجر العامل، مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه، عن الأجر الوطني الأدنى المضمون³.

ثالثاً- ركن السبب: السبب في عقد العمل هو الدافع للتعاقد، و هو بذلك يُمثّل الغاية التي يسعى الأطراف إلى تحقيقها من وراء التزامهم، فسبب التزام العامل هو الأجر الذي يدفعه المستخدم و سبب التزام المستخدم هو العمل الذي يقدمه العامل، و يشترط في السبب أن يكون حقيقياً لا صورياً، و أن يكون مشروعاً و إلا كان العقد باطلاً حسب المادة 97 و 98 من القانون المدني. وجزء تخلف أحد الأركان كركن الرضا أو المحل أو السبب هو بطلان العقد بطلاناً مطلقاً⁴.

الفرع الثاني: شروط صحة عقد العمل

ينعقد عقد العمل بتوفر الأركان العامة للعقد في القانون المدني، غير أنه حتى يكون صحيحاً من الناحية القانونية يجب أن تتوفر شروط صحة العقد المتمثلة في أهلية التعاقد، و سلامة الإرادة من العيوب، و الكتابة في عقد العمل محدد المدة.

أولاً- أهلية التعاقد: الأهلية المقصودة هي أهلية الأداء أو أهلية القيام بالتصرفات القانونية و يشترط لصحة العقد الأهلية الكاملة، و حسب المادة 40 من القانون المدني تكتمل الأهلية ببلوغ الشخص سن الرشد المقدرة بـ 19 سنة كاملة و وأن يكون متمتعاً بقواه العقلية و غير محجور عليه، غير أن الأهلية أحكام خاصة في قانون العمل، و ذلك كما يلي:

أ- أهلية العامل: تخضع أهلية العامل للأحكام الخاصة في قانون العمل، حيث تتميز بتخفيض سن إبرام عقد العمل إلى ستة عشر (16) سنة، و ذلك لعدة اعتبارات منها الحاجة للعمل في بعض الظروف الاجتماعية و الإقتصادية، و لاعتبار آخر أهمّ هو أن هذه السن تنتهي عندها مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي التي يُمكن بعدها الدخول إلى عالم الشغل.

¹ تنص المادة 87 فقرة 1 من قانون العمل: يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

² تنص المادة 85 من قانون العمل: "تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة و تدفع عن طريق وسائل نقدية محضة".

³ يقدر الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ 18000 دج حسب نص المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 11-407، المؤرخ في 29 فيفري 2011، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر: 66 لسنة 2011.

⁴ سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 186.

غير أن بلوغ ستة عشر (16) سنة لا يعتبر كافيا لصحة عقد العمل من الناحية القانونية لأن الشخص في هذه السن يعتبر "ناقص الأهلية" أي "قاصرا" كما يسميه قانون العمل، لذلك يشترط الحصول على ترخيص مكتوب من وليه الشرعي يثبت موافقته على إبرام العقد، و ذلك بنص المادة 15 فقرة 1 و 2 من قانون العمل رقم 90-11: "لا يُمكن في أي حال من الأحوال أن يقلّ العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تُعدّ وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناءا على رخصة من وصيه الشرعي".

و نظرا لصيغة الوجوب التي جاء بها النص يكون عقد العمل المبرم مع قاصر لم يبلغ السن القانونية للعمل أو بدون رخصة من وليه أو وصيه باطلا بطلانا مطلقا¹، إضافة إلى ذلك، يعاقب المستخدم الذي يُشغّل قاصرا لم يبلغ السن المقررة بغرامة مالية تتراوح بين 1000 دج و 2000 دج، و في حالة العود يعاقب بعقوبة الحبس التي تتراوح بين 15 يوم إلى شهرين مع إمكانية مضاعفة الغرامة، حسب نص المادة 140 من قانون العمل.

أما فيما يخص عقد التمهين² فيمكن إبرامه مع قاصر يبلغ من العمر 15 سنة، وذلك بنص المادة 15، سالف الذكر، و المادة 7 من قانون التمهين رقم 18-10³، و في هذه الحالة لا بدّ من ترخيص الولي من خلال توقيعه على عقد التمهين إلى جانب توقيع المستخدم والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهّن القاصر، حسب المادة 6 من قانون التمهين.

ب- أهلية صاحب العمل: إذا كان المستخدم شخصا طبيعيا فإنّه يخضع لأحكام أهلية الآداء الكاملة المنصوص عليها في نص المادة 40 من القانون المدني، أما إذا كان شخصا معنويا فإن الأهلية اللازمة لصحة العقد يقابلها الإختصاص حسب ما هو محدد في القوانين والنظم و القوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة بغض النظر عن طبيعتها عامة أو خاصة⁴.

¹ عزاوي عبد الرحمان، "السن القانونية للعمل و الحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والإقتصادية و السياسية، عدد 2، جزء 33، 1995، ص ص 287-385.

² التمهين هو نمط من أنماط التكوين المهني يهدف إلى اكتساب المتهم لمعارف وخبرات تؤهله للإلتحاق بمنصب عمل في التخصص الذي تلقى فيه تدريباً مهنياً، و يتم بشكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني و أماكن العمل التابعة للمستخدم، و ذلك بموجب عقد تمهين له نفس آثار عقد العمل، حيث يحصل المتمهين على شبه أجر تدفعه الدولة أو المستخدم بحسب عدد المتمهين و مدة العقد.

³ قانون رقم 18-10، مؤرخ في 10 جوان 2018، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، ج ر عدد 35 لسنة 2018.

⁴ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 73.

ثانياً - سلامة الإرادة من العيوب: لا يكفي تراضي أطراف العقد على التعاقد بل يلزم أن يكون التراضي صحيحاً أي خالياً من العيوب التي تشوبه، وهو ما يطلق عليه شرط سلامة الإرادة من العيوب، بحيث يكون الجزاء على تحقق أحد عيوب الإرادة أن يكون العقد موقوفاً على إجازة من عيب إرادته من الأطراف¹، و تتمثل عيوب الإرادة في الغلط، التدليس، الإكراه والاستغلال²، فيكون العقد المبرم على الرّغم من كون إرادة أحد الأطراف معيبة قابلاً للإبطال من طرفه عن طريق دعوى الإبطال، التي يمكنه أن يرفعها خلال المدة المقررة قانوناً و المقدرة بخمس (5) سنوات من اكتشاف الغلط أو التدليس و من يوم توقف الإكراه و بعشر (10) سنوات من يوم إبرام العقد حسب المادة نص 101 من القانون المدني، أما دعوى إبطال العقد بسبب الاستغلال فيجب أن تُرفع خلال سنة من تاريخ العقد، حسب نص المادة 90 من القانون المدني.

ثالثاً-الكتابة في عقد العمل محدد المدة: لا تعتبر الكتابة ركناً لانعقاد عقد العمل، لأنه ينعقد بتوفر الأركان الموضوعية المتمثلة في الرضا، المحل، و السبب، لذلك يعتبر العقد الشفهي صحيحاً ومرتباً لآثاره، و تخلف الكتابة لا يؤدي إلى بطلان العقد، وهذا المبدأ منصوص عليه في المادة الثامنة (8) من قانون العمل: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، و تقوم هذه العلاقة على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما".

غير أن هذا المبدأ يرد عليه إستثناء يخص عقد العمل محدد المدة و يتمثل في شرط الكتابة، وذلك بنص المادة الحادية عشر(11) من قانون العمل: " يُعتبر العقد مبرماً لمدة محدودة إلا إذا نُصَّ على غير ذلك كتابة. و في حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة"، يتضح من النص أن الكتابة في عقد العمل محدد المدة ليست ركن انعقاد وإنما شرط إثبات لطبيعة العقد محدد المدة، فلا يؤدي تخلفها إلى بطلان العقد وإنما إلى تكييفه بالعقد غير محدد المدة.

و عليه فالكتابة في عقد العمل اختيارية، إذ ينعقد شفاهة أو كتابة، و في حالة اختيار الأطراف إبرام عقد عمل مكتوب فإن القانون لا يفرض لها شكلاً معيناً، و هذا بنص المادة التاسعة (9) من قانون العمل: " يتمّ عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة".

¹ سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 185.

² المواد: 81 و 82 بشأن الغلط، 86 و 87 بشأن التدليس، 88 و 89 بشأن الإكراه، 90 و 91 بشأن الاستغلال.

و بناء على ما سبق يمكن إثبات عقد العمل بكل الوسائل المتاحة قانونا سواء كان شفهيًا أو مكتوبًا، ومن هذه الوسائل: الكتابة، شهادة الشهود، اليمين، القرائن... الخ، و ذلك بالنظر إلى الصياغة العامة التي جاء بها نص المادة العاشرة (10) من قانون العمل: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت"، و وفقا للنص يمكن إثبات وجود علاقة عمل بكل الوسائل سواء كان العقد مكتوبًا أو كان شفهيًا، إلا أن إثبات طبيعة عقد العمل محدد المدة لا يكون إلا بالكتابة؛ بحيث إذا انعدم عقد عمل مكتوب سيُكَيّف العقد بأنه غير مُحدّد المدة.

المطلب الثاني: مراحل انعقاد عقد العمل

يمرّ انعقاد عقد العمل غير محدد المدة بمرحلتين، المرحلة الأولى هي مرحلة التجربة و يوضع فيها العامل تحت الإختبار، و فيها يكون العقد ابتدائيًا، و المرحلة الثانية هي مرحلة التثبيت إذا انتهت مرحلة التجربة بنتائج إيجابية، و هي مرحلة يُصبح بعدها عقد العمل نهائيًا، و عليه لا بد من التعرض بالدراسة لفترة التجربة في عقد العمل (فرع أول)، ثم مرحلة التثبيت (فرع ثاني).

الفرع الأول: فترة التجربة في عقد العمل

الأصل أن العقد يبرم بقصد نهائي، غير أن المشرع في قانون العمل أعطى للطرفين إمكانية إيقاف العقد النهائي على شرط نجاح فترة التجربة التي تسبق التعاقد النهائي، و هي فترة الغاية منها تأكد المستخدم من كفاءة و قدرة العامل على شغل منصب العمل المكلف به، و كذلك إطلاع العامل على مدى ملائمة العمل أو المنصب لما يطمح إليه¹، و يسمى عقد العمل في هذه الفترة "عقد العمل تحت الإختبار" أو "عقد العمل تحت التجربة" و هو عقد عمل بالمعنى الفني الدقيق، يتحقق باتفاق الطرفين على أن يعمل العامل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل لقاء أجر، غير أن هذا الاتفاق ليس نهائيًا لإمكانية فسخه باعتباره معلقًا على شرط نجاح فترة التجربة، و الفسخ في هذه الحالة مقرر للطرفين ولو قبل انتهاء فترة التجربة، و بدون أية مسؤولية².

وتعتبر فترة التجربة إختيارية و ليست إجبارية، كما أن مدتها متروكة للاتفاقيات الجماعية بشرط ألا تتجاوز الحد الأقصى المحدد قانونًا ب (6) أشهر، و ب (12) شهرًا بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي، حسب المادة 18 من قانون العمل:

¹ عبدالسلام نيب، مرجع سابق، ص 25.

² سليمان بدري الناصري، مرجع سابق، ص ص 84-85.

و فترة التجربة تخص عقد العمل غير محدد المدة الذي يبرمه عامل جديد لا ينتمي إلى المؤسسة المستخدمة، إلا أن القضاء، تطبيقاً لنص المادة 18، يُعطي للمستخدم الحق في إخضاع العامل الذي سبق له العمل في نفس المؤسسة المستخدمة بعقود عمل محددة المدة لفترة تجربة، إذا كان المنصب الجديد المسند له يختلف عن المنصب السابق. غير أنه لا يجوز له إخضاع العامل المستفيد من عقد عمل جديد في نفس المنصب، لفترة تجريبية¹.

أمّا بالنسبة لمسألة تمديد فترة التجربة أو تجديدها فإنّ المشرع تركها، هي الأخرى، للاتفاقيات الجماعية باعتبارها أحد مواضيعها بنص المادة 120 ف 8 من قانون العمل، بشرط أن يكون ذلك في إطار الحدود القصوى المحددة قانوناً ب (6) أشهر و(12) شهراً.

وبخصوص وضعية العامل أثناء فترة التجربة تنص المادة 19 من قانون العمل: " يتمتع العامل خلال مدة التجربة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. و تؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يُثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية".

و يسمح القانون للأطراف بإنهاء العقد أثناء فترة التجربة دون مُبرّر و دون مسؤولية، بحيث لا يعتبر تسريحاً إذا كان من جانب المستخدم، و لا تعتبر استقالة إذا كانت من جانب العامل²، استناداً إلى نص المادة 20 من قانون العمل التي تنص: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض و من غير إشعار مسبق".

الفرع الثاني: مرحلة التثبيت (العقد النهائي)

هي مرحلة تلي مرحلة التجربة إذا كانت نتائجها إيجابية، بحيث يترتب على تثبيت العامل أن يصبح عقد العمل نهائياً و مُرتباً لكل آثاره القانونية و يتمتع العامل بموجب تثبيته بكل الحقوق، بما فيها تلك التي كانت مُجمّدة أو ممنوعة قانوناً على العامل خلال فترة التجربة كالحق في الترقية، الإنتداب، الاستيداع... الخ³، و ما يمكن ملاحظته هو عدم تنظيم قانون العمل لإجراء التثبيت، بحيث اكتفى بذكره في المادة 19 على أنه يأتي بعد فترة التجربة دون أي تفصيل آخر، ما يعني أن تنظيمه متروك للتفاوض في إطار الاتفاقيات الجماعية⁴.

¹ حمدي باشا عمر، القضاء الإجتماعي، منازعات العمل و التأمينات الإجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 34.

² عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص ص 58-59.

³ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 80.

⁴ عبد السلام ذيب، نفس المرجع، ص ص 58-59.

الفصل الثالث

آثار عقد العمل و سرِيانه

يترتب على انعقاد عقد العمل تحمل كل طرف للإلتزامات العقدية و القانونية المرتبطة بعلاقة العمل و التمتع بالحقوق المرتبطة بها، غير أن السريان العادي لعقد العمل قد تعترضه وقائع مادية أو قانونية مؤقتة تؤدي إلى توقيف تنفيذه لفترة زمنية معينة ليستأنف سريانه بعد زوالها، مما يؤثر على حقوق و الإلتزامات الأطراف خلال هذه الفترة، و قد تكون هذه الوقائع دائمة فتؤدي إلى إنهائه و وضع حدّ لعلاقة العمل.

و يترتب على انعقاد عقد العمل آثار قانونية و اقتصادية تتصرف إلى أطرافه، في شكل حقوق و الإلتزامات، و مراكز قانونية، و هي آثار مصدرها ليس عقد العمل الفردي فحسب و إنما القانون والتنظيم والاتفاقيات الجماعية كذلك (مبحث أول)، ولقد تكفل المشرع بتنظيم أسباب توقيف سريان عقد العمل وأسباب إنهائه، و كذلك النتائج القانونية المترتبة عن ذلك، بهدف حماية حقوق العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل (مبحث ثان).

المبحث الأول

آثار عقد العمل الفردي

يترتب على عقد العمل باعتباره ذو طابع تبادلي آثار تشمل مراكز قانونية وحقوق والتزامات بالنسبة لأطرافه، غير أنّ هذه الآثار تختلف عن تلك التي تترتب عن العقود في القواعد العامة، لما لها من خصوصية بسبب أن مصدرها ليس عقد العمل فحسب، بل هي مستمدة كذلك من التشريع و التنظيم المطبقين على العلاقات المهنية و من الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية، لذلك يتعين التعرض بالدراسة لمختلف الحقوق و الإلتزامات المتعلقة بالعمال (مطلب أول)، ثم دراسة السلطات و الإلتزامات المتعلقة بالمستخدم (مطلب ثان).

المطلب الأول: حقوق و إلتزامات العمال

على الرغم من أنّ عقد العمل هو أساس الحقوق و الإلتزامات الخاصة بكل فئة، يعتبر القانون، كذلك، مصدرا للحقوق و الإلتزامات التي يتمتع بها كل العمال، وذلك مهما كانت مستوياتهم المهنية أو القطاعات التي يعملون بها وطبيعة علاقتهم المهنية، بحيث تشكل الحد الأدنى من الحقوق و الإلتزامات المشتركة بين جميع الفئات المهنية. أما تلك التي مصدرها الاتفاقيات الجماعية أو التي تقررها عقود العمل والتي تعتبر مكملة لتلك المقررة قانونا فهي تأخذ بعين الإعتبار طبيعة النشاط، و مستوى المنصب المهني وظروف العمل¹. و عليه لا بد من التعرض بالدراسة لحقوق العمال (فرع أول)، ثم الإلتزامات الأساسية للعمال (فرع ثان).

الفرع الأول: حقوق العمال

تتميز حقوق العمال بتعددتها و تنوعها من حيث طبيعتها و مصادرها بحيث هنالك الجماعية و الفردية، المهنية و المالية... الخ. وتضمنت المادتان 5 و 6 أهم الحقوق التي تشكل الحد الأدنى الذي يشترك فيه جميع العمال، و ما يميزها أنها حقوق جماعية من أهم هذه الحقوق مايلي:

أولا- الحق في ممارسة الحق النقابي: هو حق مكرس دستوريا لجميع العمال من أجل الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية ماعدا تلك الفئات المستثناة بنص صريح، ويشمل الحق النقابي الحق في إنشاء المنظمات النقابية و الحق في الانضمام إليها² و في إختيار الممثلين النقابيين، والحق في الحماية القانونية بسبب النشاط النقابي شريطة أن يكون ذلك في إطار القانون.

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص ص 105-106.

² المواد 2 و 3 من القانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر: 23، لسنة 1990، معدل ومتمم.

ثانيا-الحق في التفاوض الجماعي: هو حق يمارسه العمال عن طريق اللقاءات و الاجتماعات التي تجمع بين الممثلين النقابيين للعمال و أصحاب العمل أو من يمثلهم من أجل مناقشة ظروف و شروط العمل و تنظيمها بقواعد تتضمنها الاتفاقيات الجماعية، التي تسري أحكامها في إطار المؤسسة أو على مستوى المهنة أو قطاع النشاط، أو على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني¹.

ثالثا-الحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة: يتمتع العمال بحق المشاركة في تسيير و تنظيم المؤسسة من خلال مندوبين منتخبين في كل مكان عمل يحتوي على 20 عاملا، أو عن طريق لجنة مشاركة على مستوى المؤسسة المستخدمة، و ينتخب مندوبو العمال و المندوبون الذين يمثلون العمال في لجنة المشاركة وفقا للكيفيات المحددة قانونا²، و يتمتعون بصلاحيات و تسهيلات و ضمانات قانونية تكفل مشاركة حقيقية للعمال في عملية التسيير³.

رابعا-الحق في الضمان الإجتماعي و التقاعد: يشمل الحق في الضمان الإجتماعي إستفادة العامل من آداءات نقدية و عينية لتغطية المخاطر الإجتماعية التي يتعرض لها خلال حياته المهنية و بعدها، و هي عبارة عن تعويضات تدفعها صناديق الضمان الإجتماعي بسبب المرض، العجز، الأمومة، الشيخوخة، الوفاة، حوادث العمل و الأمراض المهنية، وذلك حسب أحكام قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، و غيره من قوانين الحماية الاجتماعية، المتفرعة عنه كقانون التقاعد و قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية...الخ.

خامسا-الحق في الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل: تعتبر الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل من الحقوق الأساسية للعمال، وهي تشمل الحق في العمل ضمن بيئة تتوفر على الشروط الصحية من نظافة و تهوية و إنارة...الخ، و على ظروف عمل آمنة و بعيدة عن مخاطر إصابات العمل، التي تنتج عن وسائل العمل أو التجهيزات أو مواد الصنع أو الأماكن الخطيرة...الخ. و الحق في الاستفادة من الفحوص الطبية الدورية و الخاصة و المتعلقة باستئناف العمل، في إطار طب العمل، المنظم بالقانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل⁴.

¹ المادة 114 وما يليها من القانون رقم 90-11م.ع.ع، مرجع سابق.

² المواد 91، 92، 93 و المواد: 97 إلى 101 من نفس القانون.

³ المادة 94 و المواد 102 إلى 113 من نفس القانون.

⁴ قانون رقم 88-07، مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، ج ر: 04 لسنة 1988.

سادسا-الحق في الراحة: حق العامل في الراحة هو حق مكرس بنص الدستور، و يشمل الحق في الراحة: يوم الراحة الأسبوعي، أيام الأعياد الوطنية والدينية، العطل مدفوعة الأجر، العطلة السنوية و العطل الخاصة مدفوعة الأجر¹.

سابعا-الحق في الإضراب: الإضراب حق مكرس دستوريا، و هو حق فردي يمارس جماعيا²، ويتمثل في "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير ومحضر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حلّ لنزاع قائم بينهم و بين صاحب العمل"، و هو بذلك وسيلة الدفاع عن المطالب المهنية³، و يمارس العمال هذا الحق وفقا لأحكام القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁴.

الفرع الثاني: الإلتزامات الأساسية للعمال

إضافة إلى الإلتزامات العقدية الناتجة عن عقد العمل، هناك إلتزامات تعني جميع العمال تضمنها نص المادة 07 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع التي تنص: " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم و الانتاجية.
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية و الأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع و التنظيم.
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية و الخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.

¹ المواد 33 إلى 52، و المادة 54 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع، مرجع سابق.

² مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، 2014، ص 183.

³ نفس المرجع، ص ص 171-172.

⁴ قانون رقم 90-02، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر: 06 لسنة 1990، معدل ومتمم.

- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى و تجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية و الأمن.
- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقولة من الباطن إلا إذا كان هنالك اتفاق مع المستخدم، و ألا تنافسه في مجال نشاطه.
- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم وبصفة عامة لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.
- أن يراعوا الإلتزامات الناجمة عن عقد العمل".

تجب الإشارة إلى أن الإلتزامات المذكورة في نص المادة 7 أعلاه هي الإلتزامات الأساسية المشتركة بين جميع الفئات المهنية مهما كان قطاع النشاط و مهما كانت طبيعة المؤسسة عامة أو خاصة، وهي ليست على سبيل الحصر نظرا لإمكانية إدراج إلتزامات أخرى ضمن النظام الداخلي تماشيا مع طبيعة نشاط المؤسسة أو طبيعة منصب العمل¹.

المطلب الثاني: سلطات و إلتزامات المستخدم

نظرا للطابع التبادلي الذي تتميز به علاقات العمل، و نظرا لضرورات التوازن بين حقوق و الإلتزامات ومراكز الأطراف، تُقرّ التشريعات العمالية، ومنها التشريع الجزائري، بتمتع المستخدم بسلطات أهمها سلطة الإدارة و التنظيم التي تخوله وضع قواعد النظام في المؤسسة، وسلطة التأديب التي تخوله توقيع العقوبات التأديبية المناسبة على العامل الذي يخالف الإلتزامات المهنية المحددة قانونا أو بموجب النظام الداخلي للمؤسسة، كما يقع على عاتقه إلتزامات باعتباره طرف في علاقة العمل. لذلك لا بد من التعرض بالدراسة للسلطات التي يتمتع بها المستخدم في إطار علاقة العمل (فرع أول)، و الإلتزامات الأساسية التي تقع على عاتقه (فرع ثان).

الفرع الأول: سلطات المستخدم

يتمتع المستخدم بسلطات قانونية تخوله فرض النظام في المؤسسة و تنظيمه لمختلف الشؤون المرتبطة بحسن سيرها و تنظيم العمل فيها في إطار ما يسمى " سلطة الإدارة و التنظيم"، كما يخوله القانون سلطة توقيع العقوبات التأديبية في حال خرق أو مخالفة الإلتزامات المهنية من طرف العمال في إطار ما يسمى "السلطة التأديبية".

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 110.

أولاً - سلطة الإدارة والتنظيم: تُعتبر سلطة الإدارة سلطة لائحية أو تنظيمية تخول للمستخدم إدارة وتنظيم شؤون مؤسسته وضبط علاقاتها بالمحيط المتواجدة فيه أو بالعاملين فيها، عن طريق وضع التدابير و التنظيمات اللازمة لتنظيم العمل و سير المؤسسة. وذلك عن طريق النظام الداخلي، و مختلف التعليمات الداخلية و القرارات والأوامر التي يصدرها المستخدم أو ممثله المفوض، و الموجهة لكافة العمال المرتبطين به بعلاقة عمل، بحيث يقع عليهم واجب طاعتها باعتبارهم في علاقة تبعية قانونية و اقتصادية للمستخدم¹.

ويتضمن النظام الداخلي، حسب المادة 77 من قانون العمل، محاور أساسية تتمثل في التنظيم التقني للعمل، تدابير الوقاية الصحية و الأمن، قواعد الانضباط في العمل، والأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية المقابلة لها².

ثانياً- السلطة التأديبية: تعتبر السلطة التأديبية التي يتمتع بها المستخدم ذات أساس قانوني و ليس عقدي لأنها مقررة للمستخدم بموجب القانون و ليس بموجب عقد العمل الذي يربطه بالعامل، و تتمثل في حق صاحب العمل في توقيع الجزاء على العامل عند إخلاله أو مخالفته للالتزامات المهنية مهما كان مصدرها سواء القانون أو التنظيم المتعلقين بالعمل، أو النظام الداخلي. غير أن سلطة التأديب مقيدة بشروط موضوعية وإجرائية تعتبر بمثابة ضمانات قانونية، الغاية منها منع تعسف المستخدم في إستعمالها، و منها:

أ- وجوب تحديد المستخدم الأخطاء التأديبية و تصنيفها من حيث خطورتها و تحديد العقوبات التأديبية المقابلة لها في وثيقة النظام الداخلي: و ذلك تطبيقاً لنص المادة 77 ف 2 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع التي تنص: "يُحدّد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ"، أما في المؤسسات التي لا يوجد بها نظام داخلي و هي المؤسسات التي تحتوى على أقل من 20 عاملاً³ فإنه يمكن لصاحب العمل أن يوقع العقوبة مباشرة مع ضرورة تكبير الخطأ المرتكب من العامل تبعاً للمعايير المنصوص عليها في

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 111.

² المادة 77 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع تنص: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن والانضباط.

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

³ حسب المادة 76 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع. يعتبر إعداد و وضع النظام الداخلي إختيارياً بالنسبة للمستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من (20) عشرين عاملاً.

المادة 73-1 من نفس القانون، وهي تتمثل في: الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي أحقه و السلوك الذي كان يسلكه العامل إلى غاية ارتكابه الخطأ¹.

ب-وجوب إحترام الإجراءات التأديبية: جعل المشرع تحديد الإجراءات التأديبية من الصلاحيات المخولة للمستخدم بموجب سلطة الإدارة و التنظيم عن طريق إدراجها ضمن بنود النظام الداخلي. و تجب الإشارة إلى أن الإجراءات الواجب مراعاتها لتوقيع العقوبات التأديبية تختلف باختلاف درجة الخطأ المرتكب، بحيث تتسم بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى والثانية بكونها بسيطة و تختلف من مؤسسة إلى أخرى. أما عقوبة الدرجة الثالثة المتمثلة في "التسريح التأديبي" بسبب ارتكاب الخطأ المهني الجسيم، يتقيد المستخدم في وضع إجراءاتها بضرورة مطابقتها مع الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73-2 الفقرة الثانية (2) من القانون رقم 90-11 م.ع.ع، و تشمل التبليغ الكتابي لقرار التسريح، استماع المستخدم للعامل المعني، إمكانية استعانة العامل بزميل له.

الفرع الثاني: الإلتزامات الأساسية للمستخدم

في مقابل السلطات التي يتمتع بها المستخدم يقع عليه مجموعة من الإلتزامات القانونية و الاتفاقية في مواجهة العمال تتمثل، أهمها، فيما يلي:

أولاً-الإلتزام باحترام حقوق العمال الفردية و الجماعية: و ذلك باتخاذ التدابير التنظيمية و المادية لتجسيد الحقوق المادية و الإجتماعية للعمال سواء كانت فردية أو جماعية و الامتناع عن كل فعل من شأنه المساس بهذه الحقوق أو الانتقاص منها، و ذلك مهما كان مصدر هذه الحقوق القانون أو الاتفاقيات الجماعية².

ثانياً-توفير ظروف العمل المناسبة: يتوجب على المستخدم اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية صحة العمال و حياتهم في أماكن العمل من خلال وضع التنظيمات و التعليمات و اتخاذ التدابير الضرورية لوقاية العمال من المخاطر المهنية وإصابات العمل و الأمراض المهنية، و توفير وسائل عمل آمنة و محلات تتوفر على شروط النظافة و الإنارة و التهوية...الخ، و توفير طب العمل بإنشاء مصالح مكلفة بذلك في أماكن العمل أو بالتعاقد مع هيئات صحية خارجية، و أشار

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 122.

² نفس المرجع، ص 126

إلى مختلف هذه التدابير القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل. و في هذا الإطار يلزم القانون المستخدم بضرورة إنشاء لجان الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل على مستوى المؤسسة المستخدمة¹، و مصالح الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل².

ثالثا- الإلتزامات الناشئة عن قوانين التأمينات الإجتماعية: يقع على عاتق المستخدم إلتزامات مصدرها قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 و القوانين المتفرعة عنه و القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي³، و من أهم إلتزامات المستخدمين في هذا المجال: التصريح بالعمال لدى صناديق الضمان الإجتماعي في آجال محددة بقانون التأمينات الإجتماعية، و ذلك بغرض تمكينهم من الحصول على التغطية الإجتماعية التي يوفرها لهم القانون في حالة تعرضهم للمخاطر المهنية أو الإجتماعية كالمرض أو العجز أو الأمومة أو الشيخوخة أو إصابات العمل و الأمراض المهنية، و التصريح بالنشاط و بالعامل الجديد توظيفه، و التصريح الإسمي بالأجور، و اقتطاع الاشتراكات و دفعها بشكل منتظم لمصالح الضمان الإجتماعي، و التعاون مع أعوان هيئات الضمان الإجتماعي في مهامهم الرقابية و تمكينهم من الإطلاع على الوثائق والمعلومات التي تتطلبها مهامهم. و كل إخلال من طرف المستخدم بهذه الإلتزامات يعرضه لعقوبات ذات طابع جزائي ومدني.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 05-09، مؤرخ في 08 جانفي 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن، ج ر: 4 لسنة 2005.

² مرسوم تنفيذي رقم 05-11، مؤرخ في 08 جانفي 2005، يتعلق بشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها و صلاحياتها، ج ر: 4 لسنة 2005 .

³ قانون رقم 83-14، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر: 28 لسنة 1983، معدل و متمم.

المبحث الثاني

تعليق عقد العمل و انتهاءه

الأصل في تنفيذ عقد العمل هو الاستمرارية والتواصل غير أنه قد تطرأ، أثناء ذلك، حالات تعترض سريانه و تستدعي وقف تنفيذه بصفة مؤقتة وهو ما يطلق عليه "تعليق عقد العمل"، بحيث يتوقف تنفيذ الإلتزامات الأساسية المتمثلة في الإلتزام بالعمل من طرف العامل و الإلتزام بالأجر من طرف المستخدم، و يعود سريان عقد العمل بعد زوال سبب التعليق، غير أن تنفيذ العقد قد تعترضه أسباب دائمة و غير مؤقتة، الأمر الذي يؤدي إلى وضع حدّ نهائي له. وقد تكفل القانون بتحديد هذه الأسباب المؤقتة و الأسباب الدائمة التي ينجم عنها تعليق عقد العمل و انتهاءه، وبناءا عليه يتعين دراسة تعليق عقد العمل (مطلب أول)، ثم انتهاء عقد العمل (مطلب ثان).

المطلب الأول: تعليق عقد العمل

إن توقيف عقد العمل مؤقتا هو وضعية قانونية يكون فيها تنفيذ العقد معلقا إلى غاية زوال سببه، و لقد عالج قانون العمل وضعية تعليق علاقة العمل من حيث مبرراته القانونية بنص المادة 64، ومن حيث آثاره بنص المادة 65، لقد تضمن نصّ المادة 64 تعداد الأسباب القانونية التي يترتب عليها تعليق عقد العمل مؤقتا، تنقسم إلى أسباب مرتبطة بالعامل (فرع أول)، و أسباب مرتبطة بالمستخدم (فرع ثان).

الفرع الأول: تعليق عقد العمل لأسباب مرتبطة بالعامل

تخص أسباب تعليق عقد العمل في المادة 64 العامل لا المستخدم، و يمكن تصنيفها إلى حالات لإرادية وهي حالة استحالة تنفيذ العقد مؤقتا من طرف العامل، و حالات إرادية يتوقف فيها العامل عن تنفيذ العقد بناءا على رغبته، وحالة التوقيف التأديبي للعامل.

أولا- استحالة تنفيذ عقد العمل مؤقتا: في بعض الحالات يستحيل على العامل تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادته، و من هذه الحالات:

أ- المرض و الأمومة: يستفيد العامل من عطلة مرضية نتيجة مرض طويل المدى، أو نتيجة حادث عمل أو مرض مهني، بحيث تدوم إلى غاية شفائه الكلي¹، وأقصى حدّ للعطلة المرضية هو 3 سنوات بالنسبة للأمراض المصنفة ضمن العلل طويلة المدى².

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 68.

² المادة 16 ف 1 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة بسبب الوضع تساوي مدتها 14 أسبوعاً متتالية تبدأ من تاريخ الولادة، كما يمكن أن تبدأ ستة (6) أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة¹.

و تعتبر العطلة المرضية مهما كان سبب المرض و عطلة الأمومة من الحالات القانونية التي يترتب عليها وقف عقد العمل بصفة مؤقتة، حيث يتوقف خلال العطلة المرضية و خلال عطلة الأمومة تنفيذ الإلتزامات، ومنها التوقف عن دفع الأجر طوال مدة تعليق العقد، و تتكفل به صناديق الضمان الاجتماعي في شكل تعويضات وفقاً للشروط و الإجراءات المحددة في قانون التأمينات الاجتماعية².

ب- أداء التزامات الخدمة الوطنية و الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها: يعتبر أداء واجب الخدمة الوطنية من حالات الانتداب، و من أسباب تعليق عقد العمل بقوة القانون، و ذلك ما يؤكد قانون الخدمة الوطنية الصادر بموجب الأمر رقم 74-103 الذي نصّ على تعليق عقود العمل الفردية و عقود التمهين بسبب الخدمة الوطنية. و من آثارها فقدان الحق في الأجر في المؤسسة الأصلية مع الاحتفاظ بالامتيازات المهنية والاجتماعية كالأقدمية و الترقيّة و التأمين الاجتماعي، عملاً بنص المادة 130 من الأمر رقم 74-103، سالف الذكر، و على خلاف ذلك فإن الإبقاء ضمن قوات الإحتياط يترتب عليه الاحتفاظ بالحق في الأجر الذي يبقى المستخدم ملتزماً بدفعه على الرغم من عدم تنفيذ العمل، عملاً بنص المادة 14 من الأمر رقم 76-111³، و في كلا الحالتين يحتفظ العامل بحقه في إعادة إدماجه في منصب عمله أو في منصب بأجر مماثل بعد انتهاء الخدمة الوطنية، إلى المادة 65 من قانون العمل.

ج- الحبس المؤقت للعامل: يعتبر حبس العامل احتياطياً من أجل التحقيق من أسباب تعليق عقد العمل و ليس إنهائه، و ذلك تطبيقاً لقرينة البراءة و للمبدأ الدستوري المتمثل في أنّ تقرير الإدانة من إختصاص القضاء وحده⁴، و أن مدة الحبس المؤقت وكذلك تمديدتها يحددها القانون⁵، و في هذه الحالة يستفيد العامل المحبوس من توقيف عقد عمله إلى غاية صيرورة الحكم نهائياً، وذلك مهما كانت مدة التحقيق، وسواء كانت التهمة لها علاقة بعمله أم لا. فإذا صدر الحكم بالإدانة

¹ المادة 29 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

² المادة 7 و 23 من نفس القانون.

³ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 336.

⁴ تنص المادة 41 من الدستور: "كل شخص يعتبر بريئاً حتى تثبت جهة قضائية إدانته، في إطار محاكمة عادلة".

⁵ تنص المادة 44 ف 3 من الدستور: "الحبس المؤقت إجراء استثنائي، يحدد القانون أسبابه ومدته و شروط تمديده".

يقوم المستخدم بتسريح العامل، باعتبار الجرائم من الأخطاء المهنية الجسيمة ذات الطابع الجزائي حسب المادة 73 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع، أما إذا صدر الحكم بالبراءة فإنه يعاد إدماجه في منصب عمله، غير أنه يفقد أجور فترة الحبس الاحتياطي وهو حلّ يستند فيه القضاة إلى مبدأ الأجر مقابل العمل المؤدى تطبيقاً لنص المادة 53 و 80 من قانون العمل¹.

ثانياً- التوقف المؤقت عن تنفيذ العقد بإرادة العامل: يمكن، قانوناً، للعامل أن يتوقف بإرادته عن تنفيذ عقد العمل مؤقتاً في حالات منها:

أ- **الانتداب لممارسة عهدة انتخابية عمومية أو عهدة نقابية:** هي حالة انتداب العامل للقيام بمهام نيابية أو نقابية تقتضي التفرغ الكامل لهذه المهام، كما في حالة انتخاب العامل في المجالس الشعبية البلدية أو الولائية أو في المجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة، أو بسبب انتداب القيادات النقابية لتمثيل العمال بصفة مستمرة و دائمة في منظمة نقابية وطنية كالاتحاد العام للعمال الجزائريين²، و هي تعتبر من حالات الانتداب التي تخول إعادة الإدماج في منصب العمل بعد انتهائها³، غير أنّ انتخاب العام كنقابي على مستوى المؤسسة، لا يعتبر سبباً لتعليق عقد العمل، بحيث يستفيد العامل، فقط، من ساعات غياب لممارسة مهامه التمثيلية⁴، و كذلك الأمر عند انتخابه كممثل للعمال في مكتب المصالحة⁵.

و سواء كان الانتداب بسبب ممارسة عهدة انتخابية عمومية أو عهدة نقابية يستفيد العامل من توقيف عقد عمله لمدة مساوية للعهدة، و يتوقف دفع الأجر من المؤسسة الأصلية بحيث تدفعه المؤسسة المستقبلية، بينما تستمر استفادته في مؤسسته الأصلية من حقه في الأقدمية والترقية و التقاعد، و حقه في إعادة إدماجه في منصب عمله أو في منصب عمل مماثل⁶.

ب- **ممارسة حق الإضراب:** يعتبر الإضراب عن العمل من الأسباب القانونية لتعليق عقد العمل، و هو من الحقوق المكرسة قانوناً للعمال و تعتمد ممارسته على إرادة و العامل المشاركة في الإضراب، و يؤدي إلى توقيف عقد العمل مهما كانت مدة الإضراب، و إلى فقدان الحق في

¹ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص ص 341-344.

² أحمية سليمان، التنظيم لقانوني لعلاقات لعمل، مرجع سابق، ص 96.

³ المادة 47 من القانون رقم 90-14، مرجع سابق.

⁴ المادة 46 من نفس القانون.

⁵ المادة 16 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

⁶ المادة 37 و 40 من القانون رقم 82-06، المؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر: 9 لسنة 1982،

ملغى.

الأجر عن فترة الإضراب سواء كان شرعياً أو غير شرعي، إلا إذا كان سبب الإضراب المطالبة بدفع الأجر، أو إذا انتهى الإضراب بالتوصل إلى اتفاق ينص على دفع أجر فترة الإضراب، عملاً بنص المادة 32 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها وممارسة حق الإضراب: "يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها"، غير أنه لا يؤدي إلى فقدان باقي الحقوق المهنية و الاجتماعية.

ج- العطل بدون أجر: إضافة إلى العطل مدفوعة الأجر التي تعتبر حقا للعامل وفقا لشروط محددة قانونا، يمكن للعامل أن يستفيد من عطل خاصة سماها نص المادة 64 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع "عطلة بدون أجر"، و لكن دون أي توضيح تشريعي أو تنظيمي بشأن أسبابها أو الأحداث التي تخول للعامل طلبها، لهذا فإن شروط العطل بدون أجر تقتضي تحديدها في الاتفاقيات الجماعية، أو بموجب اتفاق فردي بين العامل و المستخدم.

1- العطل بدون أجر الناتجة عن الاتفاقية الجماعية: إن ذكر القانون رقم 90-11 م.ع.ع "العطلة بدون أجر" كسبب لتعليق عقد العمل أدّى بالشركاء الاجتماعيين خاصة في القطاع العام إلى تنظيم حالاتها في الاتفاقيات الجماعية، غير أسباب العطل بدون أجر التي تحتويها الاتفاقيات الجماعية ليست جديدة بل هي في الحقيقة إعادة تنظيم اتفاقي للحالات التي كان ينظمها القانون الأساسي العام للعامل، تحت تسمية: "الإحالة على الإستيداع" الذي هو مفهوم مستمد من القانون الإداري، و القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى بالقانون رقم 90-11¹.

و يُميّز القانون رقم 82-06، سالف الذكر، بين حالات الاستيداع بقوة القانون و حالات الاستيداع التي تقتضي الموافقة من طرف المستخدم، فالاستيداع بقوة القانون يُعتبر حقا للعامل، يستفيد منه بقوة القانون في حالات منها: المرض الخطير أو وقوع حادث للزوج أو أحد الأبناء، مرافقة الزوج الذي يظطر إلى تغيير موطنه بسبب تغيير مكان عمله البعيد عن مكان عمل العامل المعني، تربية المرأة لولدها الذي يقلّ عمره عن 5 سنوات أو المصاب بعاهة تستدعي علاجا مستمرا. أما الاستيداع بموافقة المستخدم فيقتضي تقديم العامل طلب و انتظار تبليغه بقبول المستخدم كتابيا في ظرف شهر، و كل مغادرة للعمل قبل ذلك تعرضه للعقوبات التأديبية، و ذلك في حالة متابعة دراسة أو بحوث علمية ذات منفعة عامة، و حالة الأسباب و الظروف الشخصية

¹ Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, p p 195-196.

للعامل بعد سنتين من الأقدمية في المؤسسة¹، و يُمنح الاستيداع لمدة سنة (1) يمكن تجديدها إلى غاية أربعة (4) مرات، و تجديدها مرتين (2) في حالة الاستيداع لأسباب شخصية². و من آثار الإحالة على الاستيداع فقدان الأجر و كافة الامتيازات المالية المرتبطة به، و تجميد الوضعية المهنية للعامل فلا تحتسب مدة الإستيداع في الأقدمية و الترقية و التقاعد، غير أنه يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها عند قبول الإحالة على الاستيداع³، و بحقه في إعادة إدماجه في منصب عمله أو منصب مماثل بعد انتهاء مدة الإستيداع⁴.

2- العطلة بدون أجر الناتجة عن اتفاق فردي: عبّرت عن هذه الحالة المادة 64 من القانون رقم 90-11 ب" اتفاق الطرفين المتبادل"، و بموجب هذه الحالة يمكن للعامل الذي يريد التوقف عن العمل مؤقتاً، لأي سبب غير منصوص عليه في القانون و لا في الاتفاقية الجماعية، أن يطلب ذلك من المستخدم، بحيث يستفيد من توقيف عقد عمله إذا حصل على موافقة المستخدم⁵.

و ما يميز العطلة بدون أجر الناتجة عن "اتفاق الطرفين المتبادل" أنّ مدتها أقصر من مدة الاستيداع و مبرراتها أكثر مرونة، و هي عطلة يطلبها العامل الذي تظطره ظروف معينة للتوقف مؤقتاً عن العمل، و نظراً لطابعها الاستثنائي أخضعها القانون لموافقة المستخدم حيث تنص المادة 56 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع: "يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي"⁶.

ثالثاً - التوقيف التأديبي: تتمثل هذه الحالة في اتخاذ المستخدم عقوبة تأديبية تتمثل في حرمان العامل من الالتحاق بعمله و ممارسة نشاطه لمدة معينة يُحددها النظام الداخلي، نظراً لارتكابه خطأ مهنياً متوسط الخطورة كما هو محدد في النظام الداخلي، و يترتب على هذه الوضعية فقدان العامل الأجر المقابل لفترة التوقيف عن العمل، بحيث يمثل الحرمان من الأجر الجانب المادي لهذه العقوبة⁷.

¹ المادة 53 من القانون رقم 82-06، مرجع سابق.

² المادة 55 من نفس القانون.

³ المادة 51 من نفس القانون.

⁴ المادة 57 ف2 من نفس القانون.

⁵ Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, p 196.

⁶ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 331.

⁷ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات لعمال، مرجع سابق، ص ص 102-103.

الفرع الثاني: تعليق عقد العمل مرتبطة بالمستخدم

لم يتناول قانون العمل رقم 90-11 تعليق عقد العمل لأسباب قد تكون مرتبطة بالمستخدم، فالمادة 64 منه اقتضت على حالات التوقف المؤقت المرتبطة بالعامل فقط، غير أنه لا يمكن استبعاد الأسباب المرتبطة بالمؤسسة المستخدمة و التي تؤدي إلى توقف نشاطها مؤقتا مع ما يستتبعه من تعليق لعقود العمل، ومن هذه الأسباب: القوة القاهرة، الأسباب الاقتصادية و التقنية، سوء الأحوال الجوية التي يستحيل معها الاستمرار في العمل مؤقتا، و أخيرا الغلق المؤقت للمؤسسة بموجب قرار إداري أو حكم قضائي كجزاء على مخالفة القانون.

أولا- توقف نشاط المؤسسة بسبب القوة القاهرة: قد يتوقف نشاط المؤسسة مؤقتا نتيجة قوة القاهرة أو حدث فجائي، و حتى يمكن للمستخدم التمسك بالقوة القاهرة كسبب لتعليق عقد العمل لا بد أن تتوفر في الحدث الفجائي صفة القوة القاهرة التي تتحقق بتوفر شروطها المنصوص عليها في المادة 107 من القانون المدني و هي أن يكون الحدث استثنائيا، غير متوقع، و يجعل تنفيذ العقد مستحيل، و غير منسوب للمدين بتنفيذ الإلتزام أي المستخدم¹، أي حتى تكون الظروف الطارئة قوة القاهرة لا بد من توافر شروطها الثلاثة وهي: أن تكون خارجة عن إرادة المستخدم، أي نتيجة فعل أجنبي و غير مرتبطة بإهمال أو تقصير من جانب المستخدم، غير متوقعة بحيث لا تدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة، و يستحيل عليه تفاديها أو ردّها. وذلك مهما كان مصدرها طبيعيا أو تكنولوجيا أو قانونيا أو إداريا، كحدوث كوارث طبيعية، أو تكنولوجيا، أو صدور قانون، أو قرار إداري بالغلق المؤقت للمؤسسة لأسباب غير مرتبطة بالمستخدم، و يترتب على توقف نشاط المؤسسة نتيجة قوة القاهرة إعفاء المستخدم من دفع أجور فترة التوقف عملا بنص المادة 182 فقرة 2 من القانون المدني التي تنص: " إذا كان الإلتزام مصدره العقد فلا يلتزم المدين الذي لم يرتكب غشا أو خطأ جسيما، إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكن توقعه عادة وقت التعاقد"².

ومن أمثلة هذه الحالة انتشار الوباء العالمي " فيروس كورونا" الذي أدى إلى إصدار السلطات العامة نصوص تنظيمية تتضمن تدابير وقائية منها: تعليق نشاطات و غلق محلات

¹ Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, p 200.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص 104.

مهنية معينة بصفة مؤقتة¹، و وضع 50% من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر²، وتمديدتها فيما بعد لعمال القطاع الاقتصادي العمومي والخاص³.

ثانيا-توقف نشاط المؤسسة لأسباب اقتصادية و تقنية: قد يكون تعليق عقود العمل نتيجة ظروف إقتصادية كانقطاع المادة الأولية اللازمة للإنتاج، أو من أجل إعادة هيكلة المؤسسة أو تحديثها و عسرتها لمواجهة الظروف الاقتصادية الجديدة، أو لمواجهة الصعوبات المالية التي تعاني منها المؤسسة، كما قد يكون توقف نشاط المؤسسة لأسباب تقنية كحدوث عطب في العتاد و وسائل الإنتاج أو التجهيزات التي تزود المؤسسة بالطاقة اللازمة لاستئناف العمل لفترة طويلة نسبيا... الخ. فتؤدي هذه الظروف غير العادية (الاستثنائية) إلى "بطالة تقنية"، و يتجه القضاء إلى إلزام المستخدم بدفع أجور فترة التوقف بسبب الظروف الاقتصادية و التقنية من أموال المؤسسة أو عن طريق شركة التأمين بسبب أنها متوقعة الحدوث من طرف المستخدم وقت التعاقد، باعتبارها من مخاطر المؤسسة التي يمكن توقعها. أما إذا كانت أسباب التوقف غير متوقعة وغير محتملة الوقوع، و ليس سببها إهمال أو تقصير من طرف المستخدم فإنها تعفي من دفع الأجور عن فترة التوقف أو التعويض عنها، استنادا إلى نص المادة 182 فقرة 2 من القانون المدني، سألقة الذكر⁴.

ونظرا لعدم تكفل القانون أو التنظيم بإعطاء تعريف لمفهوم البطالة التقنية أو تنظيمها باستثناء إشارة المادة 3 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 إلى أن العمال الذين هم في "انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية" لا يمكنهم الاستفادة من نظام التأمين على البطالة المحدث بموجب هذا المرسوم لفائدة العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، فإن تنظيم آثارها متروك للاتفاقات الجماعية التي غالبا ما تعتمد تدابير منها: إحالة العمال على العطلة السنوية المسبقة، أو الاتفاق على الدفع الجزئي للأجور إذا كانت مدة البطالة التقنية أطول من مدة العطلة مدفوعة الأجر (السنوية)⁵.

¹ المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69، المؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر: 15 لسنة 2020.

² المادة 6 و 8 من نفس المرسوم.

³ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70، المؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر: 16 لسنة 2020.

⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص 104.

⁵ Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, p 201.

ثالثا-توقف نشاط المؤسسة بسبب سوء الأحوال الجوية: يعتبر سوء الأحوال الجوية حالة قانونية تؤدي إلى توقيف نشاط المؤسسة مؤقتا و تعليق عقود العمل في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري، و تلتزم المؤسسات العاملة في هذه القطاعات بتعويض فترات الانقطاع عن العمل عن طريق " الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية"، بحيث تعتبر هذه التعويضات بمثابة أجور، وذلك بشرط انخراط هذه المؤسسات وعمالها في هذا الصندوق و دفع الاشتراكات اللازمة، وفقا للإجراءات المنصوص عليها في الأمر رقم 97-01 الذي يؤسس نظام تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية و الري، و يحدد شروط منحه و كفاءاته¹، والمرسوم التنفيذي رقم 97-45 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية والري².

رابعا-الغلق المؤقت للمؤسسة بسبب مخالفة القانون: يعتبر غلق المؤسسة أو أحد محلاتها المهنية لمدة معينة بموجب قرار إداري صادر عن الجهات المختصة قانونا، أو بموجب حكم صادر عن المحكمة كجزاء على ارتكاب صاحب المؤسسة (المستخدم) مخالفات ممنوعة و معاقب عليها قانونا سواء في قانون العقوبات، أو في التشريعات الجزائية الخاصة، أو المنصوص عليها في قانون العمل من أسباب توقيف تنفيذ عقود العمل الفردية طوال مدة التوقيف. و من أمثلتها: مخالفة قواعد النظافة والأمن بالنسبة للمؤسسات المستقبلية للجمهور كما هي محددة في القانون المنظم لهذه المؤسسات، أو قواعد الصحة و الأمن و طب العمل في أماكن العمل كما هي محددة في القانون المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، أو قواعد حماية البيئة في القانون المتعلق بحماية البيئة... الخ. بحيث يتكفل القانون بتحديد المخالفة التي يترتب عليها الغلق المؤقت للمؤسسة و مدة الغلق و آثاره و منها مسألة دفع الأجور³.

غير أن الملاحظ أنه ليست كل القوانين التي تنص على الغلق المؤقت للمؤسسة تتناول مسألة الأجور، ما يعني أن الأمر متروك للقاضي لكي يقرر شروط الاستفادة من الأجر في هذه

¹ أمر رقم 97-01، مؤرخ في 11 جانفي 1997، يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري، و يحدد شروط منحه و كفاءاته، ج ر: 03 لسنة 1997.

² مرسوم تنفيذي رقم 97-45، مؤرخ في 04 فيفري 1997، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية والري، ج ر: 08 لسنة 1997.

³ Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, p 202-203.

الحالات، عند المنازعة في ذلك من طرف العامل، و بتطبيق المبدأ الذي يقوم عليه قانون العمل، و الذي مفاده الأجر مقابل العمل إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، ليس للعمال الحق في أجور فترة الغلق، غير أنه بتطبيق أحكام الإلتزامات في القانون المدني يعتبر ثبوت خطأ المستخدم الذي أدى إلى غلق المؤسسة و توقيف تنفيذ العقد سببا لإقرار مسؤوليته و إلتزامه بدفع التعويض لجبر الضرر الذي لحق العمال نتيجة فقدان أجور فترة التوقف عن النشاط¹.

المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل

تملك الأطراف المتعاقدة وفقا للقواعد العامة حق إنهاء العقد عن طريق الفسخ في الحالة التي يتمتع فيها الطرف المتعاقد عن التنفيذ، أو في حالة التنفيذ خلافا لما هو متفق عليه في العقد أو عند استحالة التنفيذ لأي سبب من الأسباب، إلا أن المشرع في مجال علاقات العمل لم يترك مسألة انتهاء أو إنهاء عقد العمل لإرادة الأطراف المتعاقدة، بحيث تدخل بوضع نصوص تشريعية، تحدد الأسباب القانونية لانتهاء علاقة التي تربط العامل بالمستخدم وذلك في نص المادة 66 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع، كما تناول الآثار المترتبة على الإنهاء بموجب نص المادة 67 منه، وبذلك يمكن تصنيف الأسباب التي ينتهي بها عقد العمل إلى أسباب مرتبطة بالعامل (فرع أول)، و أسباب مرتبطة بالمؤسسة المستخدمة (فرع ثان)، و أسباب تتعلق بالعقد (فرع ثالث).

الفرع الأول: انتهاء عقد العمل لأسباب مرتبطة بالعامل

تتمثل أسباب انتهاء عقد العمل، المرتبطة بالعامل، استنادا إلى نص المادة 66 في استقالة العامل، العجز النهائي عن العمل، التقاعد، الوفاة، العزل (التسريح).
أولا- الاستقالة: الاستقالة هي إنهاء عقد العمل بإرادة العامل، أو بمثابة فسخ للعقد من جانب العامل لأي سبب كان، و تعتبر الاستقالة حق للعامل بنص المادة 68 من قانون العمل التي أكدت على أنها حق للعامل ووضعت أحكام تخص كيفية إنهاء العقد عن طريق الاستقالة منها: تقديم استقالة مكتوبة، وعدم ترك العمل إلا بعد انتهاء مهلة الإخطار كما هي محددة في الاتفاقيات الجماعية، و تجب الإشارة إلى أن نص المادة 68 لا يشترط موافقة المستخدم، كما أن عدم ردّ المستخدم لا يجعل من الاستقالة غير قانونية، إذ أنّ استنفاد مهلة الإخطار يكفي لأن تكون الاستقالة قانونية.

¹ Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, p p 203-204.

ثانيا- العجز النهائي عن العمل: العجز هو حالة تصيب الانسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل، و يقاس مدى فقد القدرة على العمل بالنظر إلى الشخص السليم المعافى و قد يكون العجز نتيجة مرض أو حادث عمل يضطر العامل إلى الانقطاع عن عمله¹.

ويصنف قانون التأمينات الاجتماعية العجز إلى ثلاثة أصناف: الصنف الأول: العجز الذي مازالو قادرين على ممارسة نشاط مأجور، الصنف الثاني: العجز الذي يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور، الصنف الثالث: العجز الذي يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون مساعدة². فلا يكون العجز من الصنف الأول مبررا لإنهاء عقد العمل لأن العامل يكون عاجزا عن مواصلة عمله بنفس الشروط المعتادة و لكنه ليس عاجزا عن القيام بأي نشاط، وفي هذه الحالة يجب على المستخدم تكييف منصب العمل الذي كان يشغله العامل أو القيام بتحويله إلى منصب عمل يتناسب و قدراته الجسمانية و الصحية، أما العجز من الصنف الأول والثاني فيعتبران مبررا لقطع علاقة العمل و تسريح العامل لكون العجز الجسmani كاملا و دائما بحيث يستحيل على العامل القيام بأي عمل (أي نشاط مأجور)، لكن بشرط مراعاة الإجراءات المحددة في قانون التأمينات الاجتماعية و التي منها معاينة وإثبات حالة العجز النهائي من طرف طبيب العمل و الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي³.

ثالثا- التقاعد: ينتهي عقد العمل ببلوغ العامل سنّ التقاعد و استنفاد عدد معين من سنوات الخدمة الفعلية، كما هو محدد في قانون التقاعد رقم 83-12⁴، المعدل و المتمم و حيث يحال العامل على التقاعد ببلوغه (60) سنة على الأقل بالنسبة للرجال، و (55) سنة على الأقل بالنسبة للنساء، و قضاء مدة (15) سنة على الأقل في العمل، و يمكن للعامل أن يختار بإرادته مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود (5) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

¹ سماتي الطبيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، 2010، الجزائر، ص 34-35.

² المادة 36 من القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

³ Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, p 281-283.

⁴ المادة 6 من القانون رقم 83-12، مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتضمن قانون التقاعد، ج ر: 28 لسنة 1983، معدل و متمم بالقانون رقم 16-15، مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، ج ر: 78 لسنة 2016.

رابعا- وفاة العامل: ينتهي عقد العمل بوفاة العامل على اعتبار أن شخصية العامل هي دائما محل اعتبار في عقد العمل، بحيث تعبر الوفاة سببا لانتهاء عقد العمل مهما كان سبب الوفاة و طبيعته طبيعي أو حكمي مقرر بحكم قضائي نهائي¹.

خامسا - التسريح التأديبي بسبب الخطأ الجسيم: هي الحالة التي يقوم فيها المستخدم بإنهاء عقد العمل مع العامل الذي يثبت ارتكابه خطأ مهنيا جسيما كما هو محدد في النظام الداخلي، بحيث يعتبر التسريح عقوبة تأديبية خطيرة لأنها تضع حدا للمسار المهني للعامل، وهي على الرغم من أنها نابعة من السلطة التأديبية التي يتمتع بها المستخدم بقوة القانون إلا أنها ليست مطلقة بل يخضع فيها المستخدم للرقابة القضائية التي تنصب على مدى توفر الخطأ الجسيم، و مدى احترام الإجراءات القانونية و الاتفاقية اللازمة لمشروعية التسريح كما هو منصوص عليه في المادة 73-4 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع.

ولابد من الإشارة إلى أنّ المشرع لم يُعرّف الخطأ الجسيم المؤدي إلى التسريح، بحيث اكتفى في نص المادة 73 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع بسرد بعض التصرفات التي تعتبر أخطاء جسيمة إذا ارتكبتها العامل. أما الفقه فعرف الخطأ الجسيم بأنه: "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل أو ممتلكاته أو يخالف إحدى إلتزاماته المهنية أو يلحق به أضرارا أو بالعمال الآخرين مما يجعل استمرار العامل في العمل غير مقبول إما لخطورته و إما بسبب المحافظة على النظام العام و الاستقرار في مكان العمل"².

غير أنّ الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح و المحددة قانونا بنص المادة 73 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع، سالف الذكر، ليست على سبيل الحصر وإنما على سبيل المثال، بحيث يمكن للمستخدم تضمين وثيقة النظام الداخلي للمؤسسة أخطاء جسيمة أخرى غير تلك التي ذكرتها المادة 73 ، وذلك استنادا إلى المادة 77 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع، كما يمكن له كذلك وصف وتكييف الخطأ الجسيم عند ارتكابه من طرف العامل بالاعتماد على المعايير المحددة في المادة 73-1 من نفس القانون بالنسبة للمؤسسات التي ليس لها نظام داخلي بسبب أن عدد عمالها لا يتجاوز (20) عاملا³.

¹ عصام أنور سليم، مرجع سابق، ص ص 662-663.

² بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط 3، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 14.

³ Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, p 225-227.

سادسا - التسريح دون خطأ جسيم: أشار القانون رقم 90-11 إلى التسريح دون خطأ جسيم في نص المادة 73-5 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع التي تنص: " يُخَوَّل التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً، الحق في مهلة العطلة التي تحدّد مدتها الدنيا في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية". لكن دون أي توضيح آخر بشأن شروط هذا النوع من التسريح، حيث اكتفى النص بالإشارة إلى آثاره فقط و هي حق العامل في مهلة العطلة.

و يرى الفقه أن نص المادة 73-5، سالف الذكر، جاء صريحا، و لا يدع مجالا للشك بخصوص إمكانية التسريح و لو بدون ارتكاب العامل أحد الأخطاء الجسيمة المحددة قانونا بنص المادة 73 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع، لا سيما وأن المادة 66 من قانون العمل ذكرت التسريح (العزل) دون إلحاقه بأي وصف آخر، ما يفهم منه أنه لا يقصد به التسريح التأديبي فقط، بل كذلك التسريح دون ارتكاب خطأ جسيم¹، و فسّر إضافة نص المادة 73-5 بموجب التعديل رقم 91-29 يعود إلى تبني التوجه الليبرالي في مجال علاقات العمل بموجب القانون رقم 90-11 و التخلي عن الطابع التنظيمي واللائحي الذي ساد منذ 1970 إلى غاية 1980 و القائم على معاملة العامل بنفس معاملة الموظف من حيث تكفل النصوص بتحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح التأديبي، بحيث يهدف النصّ إلى إعطاء نوع من الحرية للمستخدم في القطاع الاقتصادي بخصوص سلطة الإدارة و التنظيم، فلا يكون مقيدا بشرط الخطأ الجسيم كمبرر وحيد لإنهاء عقد العمل، و بذلك يكون التسريح دون خطأ جسيم مقبولا متى كان مبررا بسبب موضوعي و قابل للفحص و الرقابة من طرف القاضي في حالة المنازعة، بحيث يجعل بقاء واستمرار عقد العمل مستحيلا لما ينتج عنه من أضرار جسيمة على المؤسسة².

و من بين أهم الأسباب التي تبرر التسريح دون خطأ: حذف منصب العمل لاعتبارات مرتبطة بتنظيم المؤسسة أو بتطويرها، رفض العامل تعديل شروط تنفيذ عقد العمل المقترح من طرف المستخدم لضرورات الحفاظ على مناصب العمل، حيث يؤدي الرفض إلى قيام المستخدم بتسريح العامل، خرق العامل للالتزامات القانونية أو الالتزامات الجوهرية في العقد التي لم يصفها القانون كخطأ جسيم بموجب المادة 73 من قانون العمل، و بالتالي يمكن التسريح دون خطأ جسيم لأي سبب يجعل استمرار علاقة العمل مستحيلا سواء كان متعلقا بالعامل أو لا³.

¹ Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, p p 267-268.

² Ibid, p p 268-269.

³ Ibid, p 270.

سابعا- الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية بحكم نهائي: ينتهي عقد العمل بسبب صدور حكم نهائي بسجن العامل أو حبسه نتيجة ارتكابه جريمة معاقب عليها جزائيا (جنحة أو جناية) ولو لم يكن لها صلة بعمله. بحيث يأخذ فسخ العقد لاستحالة التنفيذ شكل التسريح التأديبي دون تعويض و دون مهلة إخطار¹، و نظرا لكون الجريمة تعتبر خطأ مهني جسيم ذو طابع جزائي حسب نص المادة 73 من قانون العمل استقر القضاء على أنّ ثبوت ارتكابه بحكم جزائي نهائي لا يحتاج لاجتماع اللجنة و لا لأخذ رأيها الموافق من أجل توقيع عقوبة التسريح التأديبي.

الفرع الثاني: انتهاء عقد العمل لأسباب مرتبطة بالمؤسسة المستخدمة

ينتهي عقد العمل لأسباب لها صلة بالهيئة المستخدمة و التي هي حسب المادة 66 من القانون رقم 90-11 : انتهاء نشاط المؤسسة بسبب القوة القاهرة، الإنهاء القانوني لنشاط المؤسسة، التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية.

أولا-انتهاء نشاط المؤسسة بسبب القوة القاهرة: تنتهي عقود العمل نتيجة انتهاء وجود المؤسسة بسبب قوة القاهرة يستحيل معها استمرار المؤسسة وبقائها تتمثل في حادث أو ظرف طارئ يؤدي إلى استحالة التنفيذ إلتزاماتها. تؤدي إلى القضاء على هيكلها (حريق، انفجار، زلزال..الخ)، كحالة حادث احتراق المعمل، أو انعدام المادة الأولية اللازمة لنشاطه، أو الحجز عليه، أو صدور قرار من السلطة العامة بنقل المعمل من مكان إلى مكان آخر تحت مبرر المنفعة العامة أو إعادة التهيئة العمرانية، و هي حالات لا يكون فيها المستخدم ملزما بتعويض العمال لكونه ليس هو المتسبب فيها، فهي بمثابة أحداث طارئة لها وصف القوة القاهرة².

و الملاحظ بالنسبة للقانون الجزائري مقارنة بالقوانين الأجنبية، هو عدم وجود نصوص قانونية تنظم إنهاء نشاط المؤسسة في هذه الحالات أو تحدد حقوق العمال فيها، باستثناء نصّ المادة 73-6 ف3 القانون رقم 90-11 م.ع.ع على حق مهلة الإخطار: "لا يحرّر التوقف عن النشاط الهيئة المستخدمة من التزامها باحترام مهلة الإخطار"، و هي تمثل تعويض التسريح دون خطأ من العامل، بحيث تشمل تعويض مهلة الإخطار و منحة التسريح، لذلك أمام الفراغ القانوني وفي ظل غياب الاتفاقيات الجماعية التي تنظم إنهاء نشاط المؤسسة بسبب القوة القاهرة، فإن القاضي لا يجد نصا يطبقه لحماية حقوق العمال المهضومة في هذه الحالة³.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص ص 362-363.

² أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص ص 185-186.

³ نفس المرجع، ص 186.

وبتطبيق أحكام القوة القاهرة في القانون المدني فإنّ المستخدم في حالة القوة القاهرة التي ينتج عنها استحالة التنفيذ من كلا الطرفين، يعفيه من أية مسؤولية، فتنتهي عقود العمل التي تربطه مع العمال دون أي إجراءات و دون تعويض¹، و يشترط للإعفاء من المسؤولية بسبب القوة القاهرة أن تكون الواقعة المحتج بها لا يمكن توقعها و لا تجنبها و لا إسنادها إلى خطأ المستخدم، و أن تؤدي إلى استحالة مطلقة لتنفيذ الالتزام، و ليس فقط صيرورة التنفيذ صعبا أو باهظ التكلفة².

ثانيا- الإنهاء القانوني لنشاط المؤسسة: هي حالة جديدة جاء بها القانون رقم 90-11 م.ع.ع نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التي التزمت بها الحكومة في نهاية سنوات الثمانينات، و المخططات الكبرى لإعادة الهيكلة التي ترتب عنها غلق المؤسسات العمومية وإنهاء نشاطها³، لهذا ينتهي نشاط المؤسسة بصدور قانون يتضمن حلّ المؤسسات و تصفيتها بسبب إفلاسها، فتنتهي عقود العمل بزوال المؤسسة، و هي الحالات التي عرفت المؤسسات الجزائرية، بكثرة، في الفترة الأخيرة بسبب تدهور الوضعية الاقتصادية للبلاد⁴، وفي هذه الحالة يعتبر إنهاء لعقود العمل بقوة القانون ولا يستفيد العمال من تعويض التسريح مثلما هو عليه الحال بالنسبة للعمال المسرحين في إطار التسريح للتقليص من عدد العمال (التسريح لأسباب إقتصادية)، و لكن يمكنهم طلب الإحالة على التقاعد المسبق أو الاستفادة من التأمين على البطالة مثلهم⁵.

ثالثا- التقليص من عدد العمال لأسباب إقتصادية: جاء في المادة 66 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع النص على التسريح للتقليص من عدد العمال كأحد الأسباب التي ينجر عنها إنهاء عقود عمل العمال المعنيين بالتسريح، وجاء نص المادة 69 من نفس القانون لتوضيح أن التقليص المقصود هو التسريح الذي يهدف للتقليص من عدد عمال المؤسسات التي تعاني من صعوبات مالية نتيجة الظروف الاقتصادية كإجراء أولي و أساسي من أجل إنعاش المؤسسة و إعادة تشغيلها، حيث جاء في نص المادة 69 فقرة 1 ما يلي: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا برّرت ذلك أسباب إقتصادية"⁶.

¹ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 415.

² الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص 45.

³ Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, p 284.

⁴ عبد السلام ذيب، نفس المرجع، ص 415.

⁵ Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, Ibid, p 284.

⁶ بشير هدفي، مرجع سابق، ص ص 112.

و حسب نص المادة 69 ف 2 ينبنى التقليل من عدد العمال على أساس التسريح الجماعي الذي تتم ترجمته في شكل تسريحات فردية متزامنة بعد التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال. أي يتم تسريح عاملين فأكثر دفعة واحدة أو دفعات متعاقبة، ويقوم على سبب واحد ومشترك بين العمال المسرحين و هو الصعوبات الاقتصادية التي تعاني منها المؤسسة.

و يفرض القانون على المستخدم قبل القيام بتقليل عدد العمال أن يلجأ إلى الوسائل التي من شأنها تخفيض عدد التسريحات عن طريق تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي، الإحالة على التقاعد، تحويل العمال إلى أنشطة أو مؤسسات أخرى¹.

و يخضع التسريح لأسباب الاقتصادية لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية²، الذي يمنح ضمانات منها الحق في مهلة الإخطار والحق في التعويض، و لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 الذي يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية³، بحيث يمنح الحق في التأمين على البطالة لمدة 3 سنوات و يتكفل به الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.

الفرع الثالث: انتهاء عقد العمل لأسباب مرتبطة بالعقد

ذكر نص المادة 66 سالف الذكر أسباب تؤدي إلى انتهاء عقد العمل ومنها: انقضاء مدة العقد المحدد المدة، و بطلان العقد بسبب مخالفة أركان انعقاده وشروط صحته، و إلغاء عقد العمل (فسخ عقد العمل) بسبب مخالفة شروط تنفيذه.

أولاً- انقضاء مدة عقد العمل: عقد العمل محدد المدة هو عقد ينصب على أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية أو عرضية تقتضي مدة محددة بانجاز العمل أو بالمدة المذكورة في العقد. غير أن قانون العمل لم يحدد مدة معينة للعقد بل ترك تحديدها لاتفاق الأطراف في العقد وفقاً لطبيعة العمل و ما يتطلبه تنفيذه من وقت، إذ أنّ المادة 12 من القانون رقم 90-11 ذكرت الحالات التي يمكن من أجلها إبرام عقد العمل محدد المدة، و اشترطت ذكر مدة العقد وسببها في العقد،

¹ المادة 70 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع، مرجع سابق.

² مرسوم تشريعي رقم 94-10، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج ر: 34 لسنة 1994

³ مرسوم تشريعي رقم 94-11، مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، ج ر: 34 لسنة 1994.

أما المادة 12 مكرّر فاشتترطت أن تكون المدة المذكورة في العقد متوافقة فعلا مع ما يقتضيه تنفيذ العمل المؤقت.

وينتهي عقد العمل بانتهاء المدة المحددة في العقد دون حاجة إلى مراعاة أية إجراءات معينة كالإخطار بالإنهاء، إلا فيما يتعلق بإمكانية الإعلام بنية عدم تجديد العقد، لأن السكوت و الإستمرار في تنفيذ الالتزام يفسر على أنه تجديد ضمني للعقد، و بالتالي، تحوله إلى عقد غير محدد المدة. أما إذا كان الإنهاء قبل انتهاء مدة العقد فإنه يتعيّن على المستخدم مراعاة إجراء الإخطار والتعويض إذا كان الإنهاء دون ارتكاب العامل لخطأ جسيم¹.

ثانيا- بطلان عقد العمل: البطلان هو الجزاء الذي يلحق العقد المعيب وقت إبرامه بسبب تخلف أحد أركانه (الرضا، المحل، السبب) أو عدم صحتها كانهدام حرية الرضا بسبب أحد عيوب الإرادة، أو عدم مشروعية السبب أو المحل وفقا لما هو وارد في القانون المدني².

غير أنّ بطلان عقد العمل يمكن أن يكون، كذلك، بسبب مخالفة أحكام تشريع العمل، حيث تنص المادة 135 فقرة 1 من قانون العمل: "تعدّ باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به"، و من بين قواعد قانون العمل التي تؤدي مخالفتها إلى بطلان عقد العمل: القواعد المتعلقة بالسن الأدنى للتشغيل، و المتعلقة بعمل النساء أو القصر ليلا و تلك المتعلقة بالترخيص الإداري بعمل الأجانب... الخ، حيث يبطل العقد في هذه الحالة³، نظرا لمخالفة اتفاق الأطراف لقواعد أمره في قانون العمل و متعلقة بالنظام العام الاجتماعي.

كما أنّ الطابع الخاص لعقد العمل يستبعد مبدأ الأثر الرجعي للبطلان الذي يقضي بإرجاع الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد، وردّ كل متعاقد ما أخذه من الطرف الآخر، نظرا لكون محل عقد العمل نشاط غير قابل للاسترداد و لكونه عقدا متتابع التنفيذ، لهذا يترتب على إبطال العقد استحقاق العامل للأجور المقابلة للعمل الذي أدّاه، إذ تنصّ المادة 135 ف2: "لا يمكن أن يؤدي بطلان علاقة العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تمّ أدائه".

و لا يمكن للعامل المطالبة بالتعويض بسبب بطلان العقد إلا إذا كان البطلان بسبب خطأ المستخدم، كتوظيفه لعامل أجنبي مع اعتقاد هذا الأخير بأنه في وضعية قانونية⁴.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص 349.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 105.

³ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص ص 232-233.

⁴ نفس المرجع، ص 233.

و نظرا لكون البطلان لا يخدم مصلحة العامل أقر المشرع " قاعدة البطلان الجزئي " لعقد العمل، أي بطلان البند المخالف فقط مع بقاء العقد قائما و صحيحا وإحلال ما ينص عليه القانون محل البند الباطل بقوة القانون، حيث تنص المادة 136 من قانون 90-11 م.ع.ع : " يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بهما و تحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون"¹، و كذلك المادة 137 التي تنص على أنه: " يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستتقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية".

إضافة إلى البطلان الجزئي، يمكن حسب قانون العمل إعادة تكييف عقد العمل بدلا من بطلانه، وهي حالة إعادة تكييف عقد العمل محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة عند مخالفته لشروط عقد العمل محدد المدة (الكتابة، ذكر المدة ونوع العمل)، بحيث تنص المادة 14 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع: "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الاخرى الواردة في هذا القانون".

ثالثا - فسخ عقد العمل: استعمل المشرع في نص 66 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع مصطلح "إلغاء" العقد بدلا من مصطلح "الفسخ"، بحيث يمكن لأحد الطرفين أن يلجأ إلى فسخ عقد العمل، استنادا إلى القواعد العامة المطبقة في مجال تنفيذ العقود الملزمة للجانبين، والتي تُجيز للدائن بالالتزام غير المنفذ في العقد أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه مع التعويض في الحالتين إذا كان له مقتضى².

و أسباب فسخ عقد العمل كثيرة و متنوعة، أهمها: تعديل العقد من طرف صاحب العمل و رفض العامل للتعديل، لا سيما و أن القانون ينص على مبدأ اتفاق الطرفين على تعديل العقد، مما يجعل أي تعديل انفرادي بمثابة رغبة في انهاء العقد³، و قد تكون المبادرة بالفسخ من طرف العامل إذا أخلّ صاحب العمل بأحد التزاماته الجوهرية مثل: تخفيض أجر العامل أو عدم دفعه رغم حلول أجله أو عدم منحه الإجازة، أو نقله إلى مكان عمل لآخر دون مبرر مصلحة العمل، كما يمكن أن تكون المبادرة بالفسخ من طرف صاحب العمل لأسباب مهنية أو شخصية تخص

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 105.

² تنص المادة 119 ف 1 من القانون المدني: " في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى الحال ذلك".

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص 345.

العامل: كإخلال العامل بالتزامه في تنفيذ العمل المتفق عليه أو عجزه الكامل عن العمل سواء من الناحية الصحية أو من ناحية الكفاءة المهنية التي يتطلبها منصب العمل¹. ويشترط أن يكون الفسخ مبررا بالسبب الجدي و الحقيقي المتمثل في حماية مصلحة العمل، وإلا كان فسخا تعسفيا، حيث يُمكن أن يكون الفسخ محلا للرقابة القضائية و يتحمل الطرف المبادر بالفسخ تبعه إثباته²، و يخول الفسخ التعسفي الحق في التعويض³، و تقدير أسباب الفسخ هي من اختصاص قضاة الموضوع⁴.

كما يشترط في فسخ عقد العمل اتباع الإجراءات التي تُحددها عادة الاتفاقيات الجماعية و عقود العمل و منها الإخطار المسبق بالفسخ، فإذا كان الفسخ بمبادرة من العامل فإنه يلتزم بالإجراءات المعمول بها في حالة الاستقالة مع إمكانية مغادرة منصب العمل فور إيداع الإخطار، أما إذا كان من طرف المستخدم فإنه يلتزم بالإجراءات المقررة للتسريح دون خطأ من العامل، وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، عملا بنص المادة 73-5 من القانون رقم 90-11 م.ع.ع التي تنص: "يُخوّل التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية"⁵. حيث يعتبر نص المادة 73-5 الأساس القانوني للفسخ من جانب المستخدم، و المعبر عنه في نص المادة 66 بمصطلح العزل (التسريح) دون تحديد نوعه، و هذا ما يعني إمكانية إنهاء عقد العمل خارج إطار التسريح التأديبي أو التسريح لأسباب اقتصادية⁶.

و يسمح القانون للأطراف بإنهاء العقد أثناء فترة التجربة دون مُبرّر، ودون أن يترتب على الإنهاء مسؤولية على عاتق الطرف الذي بادر بالإنهاء، بحيث لا يعتبر تسريحا إذا كان من جانب المستخدم، و لا يعتبر استقالة إذا كان من جانب العامل⁷، استنادا إلى نص المادة 20 من قانون العمل التي تنص: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض و من غير إشعار مسبق".

¹ عصام أنور سليم، مرجع سابق، ص ص 677 و 706-707.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 105 - 106.

³ عصام أنور سليم، نفس المرجع، ص ص 677 و 712.

⁴ بلولة الطيب، مرجع سابق، ص 83.

⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص 345.

⁶ بلولة طيب، نفس المرجع، ص ص 81-82.

⁷ عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص ص 58-59.

الفصل الرابع
نزاعات العمل الفردية
والجماعية

يمكن أن يكون عقد العمل الفردي موضوع خلاف بين العامل و المستخدم لأسباب عديدة تتعلق بإثبات علاقة العمل أو إثبات طبيعة العقد أو تتعلق بتنفيذ العقد كالإخلال بالإلتزامات العقدية أو خرق الإلتزامات القانونية أو الاتفاقية في مجال حقوق و إلتزامات الأطراف و مراكزهم القانونية أو تتعلق بتوقيف العقد مؤقتا أو تعديله أو إنهاءه... الخ، بحيث يسمى هذا الخلاف " نزاع العمل الفردي"، و تخضع تسوية هذا الخلاف لأحكام القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (مبحث أول)

كما يمكن أن يثور الخلاف بين مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة بين العمال و ليست شخصية أو فردية تتعلق بالعلاقات المهنية و الاجتماعية أو بظروف و شروط العمل، فيسمى " نزاع العمل الجماعي" و تخضع تسويتها للقانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب (مبحث ثان).

المبحث الأول

نزاعات العمل الفردية

ترتبط نزاعات العمل الفردية بعقد العمل الفردي و بالإلتزامات و الحقوق المترتبة عنه، ونظرا لطبيعة هذه النزاعات لم يترك المشرع مسألة تسويتها لإرادة الأطراف بل وضع لها إطارا قانونيا يتضمن إجراءات خاصة ، تجمع بين التسوية الودية و التسوية القضائية، تضمنها قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل رقم 04-90 و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 08-09، حيث تعتبر هذه الإجراءات جوهرية و من النظام العام، يترتب على عدم مراعاتها عدم قبول الدعوى، و سنتناول من خلال هذا المبحث مفهوم نزاع العمل الفردي (مطلب أول)، ثم تسوية النزاع الفردي (مطلب ثان).

المطلب الأول: مفهوم نزاع العمل الفردي

نزاع العمل الفردي عموما يتمثل في كل خلاف بين بين العامل و صاحب العمل حول تنفيذ عقد العمل أو حول المساس بالحقوق و الإخلال بالإلتزامات التي يربتها هذا العقد، أو التي ينص عليها القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية، ولقد حضي نزاع العمل الفردي باهتمام التشريع و الفقه في كل القوانين و المقارنة و منها القانون الجزائري، من حيث تعريفه وتحديد مضمونه (فرع أول)، ومن حيث تحديد مسيباته (فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف نزاع العمل الفردي

يُعرّف الفقه نزاع العمل الفردي بأنه: "كلّ خلاف بين العامل و صاحب العمل بسبب أو بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، أو بسبب إخلال أحدهما بالالتزام من الإلتزامات المحددة في العقد أو التشريع أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية بما يسبب ضررا للطرف الآخر"¹.

كما يعرفه بأنه خلاف يحدث أثناء قيام علاقة لعمل و سريانها، بين العامل و صاحب العمل، لأسباب مختلفة، تتمحور أساسا حول إخلال أحد الأطراف بالالتزام قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي².

أما المشرع فقد عرّف نزاع العمل الفردي في نص المادة الثانية (2) من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، كما يلي: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون،

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 169.

² بشير هدفي، مرجع سابق، ص 88.

كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلّه في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة".

الفرع الثاني: أسباب نزاع العمل الفردي

من غير الممكن الاعتقاد بإمكانية حصر مسببات منازعة العمل الفردية، فهي تتنوع بحسب الظروف الاقتصادية و الاجتماعية، ومن أهمها المساس بالحقوق و الالتزامات المترتبة عن عقد العمل كالحق في الأجور و التعويضات المرتبطة بها التي تعتبر سبب معظم نزاعات العمل الفردية، أو بسبب إخلال العامل بالتزاماته المهنية كالامتناع عن تنفيذ التزاماته المهنية أو التقصير في أدائها... الخ، أو بسبب تعديل العقد بصفة انفرادية، أو إنهائه بطريقة تعسفية¹.

غير أن نص المادة 20 من القانون رقم 90-04 م.ت.ن.ف.ع أعطى أمثلة عن أسباب نزاعات العمل الفردية، بصياغة عامة، كما يلي: "تتظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي: - الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين.

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة".

و جاء نصّ المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية أكثر تفصيلا بخصوص هذه الأسباب، كما يلي: "يختص القسم الإجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

- إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين.

- تنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل و التكوين و التمهين...".

و نظرا لكثرة أسباب نزاعات العمل الفردية وعدم إمكانية حصرها، يمكن تصور أن أسباب نزاع العمل الفردي يمكن أن تتعلق بإبرام العقد و مدى صحته (كما في حالة إختلال أحد أركان انعقاده أو شروط صحته)، أو تتعلق بتنفيذه، أو بإثبات علاقة العمل، أو بتكليف العقد، أو بتعديله، أو بحالات توقيفه أو إنهائه و الآثار (حقوق و التزامات) الناجمة عن كل ذلك.

و تجب الإشارة إلى أنّ أسباب نزاعات العمل الفردية لا تقتصر على خرق الإلتزامات العقدية المنصوص عليها في عقد العمل فقط، بل تشمل، كذلك، خرق الإلتزامات القانونية أو الإلتزامات الاتفاقية.

¹ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 202.

المطلب الثاني: تسوية نزاع العمل الفردي

تخضع تسوية الخلافات الناشئة عن عقد العمل لاختصاص القضاء الاجتماعي المتمثل في المحكمة الاجتماعية (القسم الاجتماعي حسب قانون الاجراءات المدنية)، و ذلك وفق طرق التسوية المنصوص عليها في القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، بحيث تتم هذه التسوية بمرحلتين أساسيتين هما: مرحلة التسوية الودية (فرع أول)، و مرحلة التسوية القضائية (فرع ثان).

الفرع الأول: التسوية الودية لنزاع العمل الفردي

تسعى القوانين العمالية و منها القانون الجزائري إلى تجنب لجوء أطراف النزاع مباشرة إلى القضاء، لهذا تفرض أن يمرّ أولاً على محاولة حلّه بين الأطراف في إطار الهيئة المستخدمة ثم أمام هيئات قريبة من واقع علاقات العمل و على دراية به، وذلك من خلال التسوية الودية لمنازعة العمل الفردية التي تشمل التسوية الداخلية عن طريق التظلم داخل الهيئة المستخدمة، و التسوية الخارجية عن طريق إجراءات المصالحة أمام مكتب المصالحة عند فشل التظلم.

أولاً- التسوية عن طريق التظلم في إطار الهيئة المستخدمة: استناداً إلى القانون رقم 90-04، سالف الذكر، تتم تسوية الخلافات الفردية في العمل داخل المؤسسة عن طريق الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية المطبقة على المؤسسة، حيث تنص المادة 03 على أنه: " يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".

غير أنه إذا لم تكن هناك اتفاقية جماعية، أو لم تتضمن إجراءات للتسوية يلجأ العامل إلى الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 04، الخاصة بالتظلم، حيث تنص: " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يُقدّم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعيّن عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام (8) أيام من تاريخ الإخطار.

في حالة عدم الرد، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابياً عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار".

مما سبق إذا توصل العامل و المستخدم إلى اتفاق يرضي الطرفين و يحل الخلاف ينتهي النزاع الفردي، أما في الحالة العكسية، يمكن للعامل اللجوء إلى مكتب المصالحة.

ثانيا - التسوية عن طريق مكتب المصالحة: المصالحة هي إجراء إجباري للتسوية ينقل النزاع من داخل المؤسسة إلى جهة خارجية تتمثل في مكتب المصالحة، الذي يتولى بعد إخطاره من طرف مفتش العمل، مهمة التوفيق بين أطراف النزاع والتقريب بين مواقفهما بهدف الوصول إلى حلّ يُنهي النزاع.

أ-تعريف مكتب المصالحة: مكتب المصالحة عبارة عن لجنة متساوية الأعضاء تتكون من عضوين (2) ممثلين عن العمال و عضوين (2) ممثلين عن المستخدمين، و يرأسه بالتداول و لمدة 6 أشهر عضو ممثل للعمال ثم عضو ممثل للمستخدمين¹، و يُنتخب أعضاؤه من بين المترشحين الممثلين للعمال و المترشحين الممثلين للمستخدمين في المؤسسات و الشركات التي تقع في دائرة الإختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية و هي المحكمة، ثم يتم تعيينهم بأمر من رئيس المجلس القضائي لمدة 3 سنوات². و تتم الانتخابات وفقا للإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين القضائيين وأعضاء مكاتب المصالحة³، ويستفيد ممثلي العمال الأعضاء في مكتب المصالحة من أوقات تغيب لممارسة مهامهم في المكتب⁴.

و يتحدّد الإختصاص النوعي لمكتب المصالحة بالخلافات الفردية الناجمة عن عقد العمل، استنادا إلى نصّ المادة 19 فقرة 1 من القانون رقم 90-04 م.ت.ن.ف.ع، و يتحدّد إختصاصه الإقليمي بحدود الإختصاص الإقليمي لمفتش العمل⁵، و يكون مقر المكتب بمفتشية العمل.

ب-إجراءات المصالحة: المصالحة هي إجراء إجباري قبل رفع الدعوى إلى القضاء، و يتولاه مكتب المصالحة المختص إقليميا بعد إخطاره من مفتش العمل بناء على طلب من العامل عند فشل التسوية عن طريق التظلم.

¹ المادة 6 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

² المواد 9 و 10 من نفس القانون.

³ مرسوم تنفيذي رقم 91-273، مؤرخ في 10 أوت 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين القضائيين و أعضاء مكاتب المصالحة، ج ر: 38 لسنة 1991، معدل و متمم.

⁴ المادة 16 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

⁵ المادة 2 ف 1 من المرسوم التنفيذي رقم 91-272، مؤرخ في 10 أوت 1991، يحدد الإختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج ر: 38 لسنة 1991.

وتعتبر المصالحة إجراء وجاهي يقتضي حضور أطراف النزاع و أعضاء المكتب للاجتماع في التاريخ المحدد، و تعتبر نتائجها إلزامية ومنهية للنزاع في حالة توصل المكتب إلى التوفيق بين وجهات نظر الأطراف و حلّ النزاع.

و تتمثل إجراءات المصالحة حسب القانون رقم 90-04 م.ت.ن.ف.ع فيما يلي:

- 1- إخطار العامل مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا إلى مكتب مفتش العمل وفي هذه الحالة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بتصريحاته استنادا للمادة (26).
 - 2- إخطار مفتش العمل مكتب المصالحة في ظرف 3 أيام من تبليغه واستدعاء الأطراف لحضور اجتماع المكتب (جلسة المصالحة) الذي ينعقد في أجل (8) أيام على الأقل من تاريخ استدعاء الأطراف استنادا للمادة (27)، ويتولى مفتش العمل تحديد تاريخ الجلسة و تبليغ الاستدعاء للأطراف بصفة نظامية.
 - 3- اجتماع مكتب المصالحة بحضور أعضائه و الأطراف المعنية أو ممثليهم المؤهلين¹، و بالنظر للطابع الحضورى لجلسات مكتب المصالحة يؤدي غياب المدعي دون سبب جدي وشرعي إلى شطب القضية و تبليغه بالقرار في أجل 8 أيام من تاريخ اتخاذ القرار. أما إذا كان المتغيب هو المدعى عليه يتم استدعاؤه مرة أخرى لاجتماع المصالحة الذي ينعقد في أجل 8 أيام من الاستدعاء استنادا إلى المادة (29)، و إذا لم يحضر للمرة الثانية يحرر المكتب محضرا بعدم المصالحة تسلّم نسخة منه إلى المدعي أثناء الاجتماع، استنادا إلى المادة (30).
 - 4- يُحرر مكتب المصالحة "محضر مصالحة" يدون فيه اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف، أو يحرر "محضرا عدم صلح" في حالة عدم اتفاق الأطراف، حسب المادة (31). و يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن في بالتزوير و ما لم يتضمن مخالفة للقانون ساري المفعول استنادا إلى نص المادة (32).
 - 1- ينفذ الأطراف مضمون الاتفاق وفقا للشروط و في الآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز (30) يوما من تاريخ الاتفاق، حسب نص المادة (33).
- وفي حالة عدم تنفيذ الاتفاق من قبل أحد الأطراف في الآجال المحددة في المادة 33 يمكن للطرف الذي له مصلحة رفع دعوى طلب التنفيذ إلى رئيس المحكمة الإجتماعية (رئيس القسم

¹ لا يحضر مفتش العمل اجتماعات المصالحة، بخصوص نزاعات العمل الفردية، بالنظر إلى أنّ دوره يقتصر على الربط بين أطراف النزاع ومكتب المصالحة من خلال تلقي الشكاوى و إخطار مكتب المصالحة دون المشاركة في تسوية الخلاف.

الإجتماعي) الذي يصدر أمرا بالتنفيذ الفوري يكون معجل النفاذ بقوة القانون وقابلا للتنفيذ بمجرد تبليغه، ولا يوقف تنفيذه الطعن فيه بالاستئناف، كما يمكن أن يلحق تنفيذه بغرامة تهديدية، وفقا لنص المادة 34 من القانون رقم 90-04، والمواد 508 و 509 من قانون الإجراءات المدنية.

المطلب الثاني: التسوية القضائية لنزاع العمل الفردي

يؤدي فشل المصالحة إلى لجوء من له مصلحة من الأطراف إلى رفع دعوى قضائية أمام القسم الإجتماعي باعتباره ذو اختصاص مانع بنظر الخلافات الفردية للعمل التي تثور بين العمال بصفة فردية و أصحاب العمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو إنهاء علاقة العمل أو إثباتها بنص المادة 20 من القانون رقم 90-04، و نصّ المادة 500 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹، بحيث تمر التسوية القضائية برفع الدعوى إلى القسم الاجتماعي (فرع أول)، ثم الفصل فيها (فرع ثان)، و بعدها إصدار الحكم (فرع ثالث).

الفرع الأول: رفع الدعوى إلى القسم الاجتماعي

يخضع رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي إلى الإجراءات والشروط العامة لرفع الدعوى وقبولها المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية²، إلا أنه إضافة إلى الأحكام المقررة لرفع الدعاوى في المواد 13 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية، تتميز الإجراءات أمام القسم الاجتماعي بإضافة شرطين خاصين لقبول الدعوى هما: أن ترفق العريضة بمحضر عدم الصلح، و أن ترفع في أجل 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح³.

أولا- شرط إرفاق عريضة الدعوى بنسخة من محضر عدم الصلح: تعتبر المصالحة أمام مكتب المصالحة إجراء إجباري و أولي بحيث يسبق رفع الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلا، و ذلك بنص المادة 19 ف1 من القانون رقم 90-04: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمال موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أية دعوى قضائية". و يعتبر تقديم محضر عدم الصلح الذي يُثبت بقاء الخلاف دون تسوية و عدم انتهائه بحل في إطار المصالحة أمام مكتب المصالحة شرطا جوهريا لقبول الدعوى حسب المادة (37) من

¹ قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر: 21 لسنة 2008.

² المادة 503 من نفس القانون.

³ بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ط 2، دار بغداد للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص 361.

القانون رقم 90-04 التي تنص: " ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما تبينه المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون".
غير أن المصالحة تكون اختيارية إذا كان المدعى عليه (الهيئة المستخدمة) يقيم بالخارج أو في حالة الإفلاس و التسوية القضائية، وذلك بنص المادة 19 فقرة 2 من القانون رقم 90-04 م.ت.ن.ف.ع التي تنص:"يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل"، و مبرر عدم اشتراط إجراء المصالحة في هاتين الحالتين هو عدم امكانية الحضور لجلسات المصالحة، وفي عدم امكانية تنفيذ محاضر المصالحة إذ أن الإفلاس دليل على الإعسار وعدم القدرة على دفع الأجور أو إعادة إدراج العامل في منصب عمله¹.

ثانيا- شرط احترام ميعاد رفع الدعوى: ترفع الدعوى بشأن نزاع العمل الفردي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح من طرف مكتب المصالحة، و يترتب على انقضاء هذا الأجل سقوط الحق في رفع الدعوى حسب المادة 504 ق.إ.م: " يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى"، و هو شرط لم يضعه قانون تسوية نزاعات العمل الفردية رقم 90-04، حيث لم يقيد رفع الدعوى بأي أجل².

الفرع الثاني: الفصل في الدعوى

يتميز الفصل في القضايا العمالية بالخصوصية من حيث تشكيلة هيئة الحكم و آجال تحديد الجلسة الأولى و آجال الفصل في الدعوى، ومن حيث طبيعة الطلبات و طبيعة الأحكام الصادرة.
أولا- تشكيلة هيئة الحكم: ترفع الدعوى إلى القسم الإجتماعي الذي يفصل فيها بتشكيلة جماعية مكونة من قاضي و مساعدان يمثلان العمال و مساعدان يمثلان المستخدمين أو قاضي و مساعد يمثل العمال و آخر يمثل المستخدمين، بحيث يكون لهم صوت تداولي في إصدار الأحكام، تحت طائلة بطلانها، لأنها تشكيلة من النظام العام حسب المادة 8 من القانون رقم 90-04 و المادة

¹ بلعيدون عواد، "اختصاص مكاتب المصالحة في تشريع العمل الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل"، العدد الأول، 2016، ص 227.

² المادة 36 من القانون رقم 90-04 تنص: " في حالة عدم المصالحة، يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية"

502 من قانون الإجراءات المدنية. كما يتوجب حسب اجتهاد المحكمة العليا الإشارة في الحكم إلى الطرف الذي يمثله المساعدون تحت طائلة البطلان.

ثانيا- آجال تحديد الجلسة الأولى و آجال الفصل: تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى، و يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال، حسب المادة 38 من القانون رقم 90-04 و المادة 505 ق.إ.م.

ثالثا- طبيعة الطلبات المعروضة: رفض الفصل في الطلبات المعروضة لأول مرة على القضاة ما لم يسبق عرضها على المصالحة إلا إذا كانت مشتقة من الطلب الأصلي، حيث يتعين على رافع الدعوى تصحيح الإجراء بالرجوع إلى مكتب المصالحة و محاولة تسويتها في إطار إجراء المصالحة حسب اجتهاد المحكمة العليا.

رابعا- طبيعة الأحكام الصادرة: يُصدر القسم الإجتماعي، كأصل، أحكاما ابتدائية، غير أنه، يمكن أن يصدر أحكاما ابتدائية نهائية، و أحكاما ابتدائية مشمولة بالإنفاذ المعجل، كما يصدر أوامر استعجالية.

أ- الأحكام الابتدائية: تعتبر الأحكام الابتدائية هي الأصل في الأحكام التي يصدرها القسم الاجتماعي، و هي أحكام تصدر حائزة على حجية الشيء المقضي فيه، و قابلة لمراجعتها عن طريق الاستئناف و غير قابلة للتنفيذ إلا بعد أن تصبح نهائية و حائزة لقوة الشيء المقضي فيه، و تعتبر الأحكام الابتدائية هي الأصل في كل النزاعات المعروضة على قضاء العمل باستثناء تلك التي نصت عليها المواد 21 و 22 من القانون رقم 90-04 م.ت.ن.ع.ف، سالف الذكر.

ب- الأحكام الابتدائية النهائية: هي أحكام تصدر في الدرجة الأولى و الأخيرة، و غير قابلة للطعن فيها بالإستئناف، و هي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها، بحيث تصدر حائزة على قوة الشيء المقضي فيه، و تقبل فقط الطعن عن طريق النقض إذا توفر أحد أسبابه المحددة قانونا¹، وقد ذكر هذه الأحكام نصّ المادة 21 من القانون رقم 90-04، كما يلي: " باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا ب: - إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و / أو الاتفاقية الإجبارية، -تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي".

¹ المادة 358 ق.إ.م تضمنت أوجه الطعن بالنقض، على سبيل الحصر، و هي 18 وجها للطعن.

ج- الأحكام الابتدائية المشمولة بالنفذ المعجل: تُمثل هذه الأحكام استثناء من القاعدة العامة في تنفيذ الأحكام، بحيث تنفذ بمجرد تبليغها لأنها تصدر مشمولة بالنفذ المعجل، كما أن الطعن فيها بالاستئناف لا يوقف تنفيذها، و قد ذكرتها المادة 22 من القانون رقم 90-04 كما يلي: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون: -تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، -تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة، -دفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر.

يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن."

د- الأوامر الاستعجالية: يصدر رئيس القسم الإجتماعي أوامر استعجالية بخصوص الدعاوى الاستعجالية التالية:

1- دعوى تنفيذ اتفاقات المصالحة و الاتفاقات الجماعية: و تتعلق حسب المادة 508 ق.إ.م بدعوى طلب تنفيذ اتفاق المصالحة عند الامتناع عن تنفيذه من أحد الأطراف في الأجل المتفق عليه أو في أجل ثلاثين (30) يوما كما تنص عليه المادة 33 من القانون 90-04. و دعوى تنفيذ الاتفاق الجماعي عند الامتناع عن تنفيذه الكلي أو الجزئي من طرف ممثلي العمال و واحد أو أكثر من أصحاب العمل¹، فيصدر رئيس القسم الاجتماعي أمرا استعجاليا بالتدبير المطلوب يكون معجل النفاذ بقوة القانون و مقترن بغرامة تهديدية كما هي محددة في المادة 34 من القانون 90-04 التي أحالت إليها المادة 509 ق.إ.م.

2- دعوى طلب وقف كل تصرف من شأنه عرقلة حرية العمل: بنص المادة 506 ق.إ.م و التي تجد مرجعيتها الموضوعية في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، الذي تضمن تحديد المقصود من عرقلة حرية العمل و الأفعال المشككة لها و التي من بينها إحتلال أماكن العمل الذي يخول للمستخدم إستصدار أمر إستعجالي بالإخلاء².

¹ سليمان بوقندورة، الدعاوى الاستعجالية في النظام القضائي العادي، المنهل، 2014، ص ص 267-268

² المواد 34 إلى 36 من القانون رقم 90-02، مرجع سابق.

المبحث الثاني

نزاعات العمل الجماعية

إنّ ظهور النقابات العمالية و توليها مهمة الدفاع عن المصالح المهنية المشتركة للعمال يعدّ سببا لاعتراف مختلف التشريعات العمالية المقارنة بنزاعات العمل الجماعية وتنظيم طرق تسويتها، و ذلك من أجل المحافظة على السلم الاجتماعي في مجال علاقات العمل.

و باعتبار نزاعات العمل الجماعية هي من موضوعات قانون العمل إلى جانب نزاعات العمل الفردية، ونظرا لأهمية تنظيمها بنصوص خاصة أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

و لقد حضي مفهوم نزاعات العمل الجماعية و طرق تسويتها باهتمام المشرع و الفقه و القضاء في مختلف القوانين المقارنة، و منها القانون الجزائري، لذلك كان لابد من دراسة مفهوم النزاع الجماعي في العمل (مطلب أول) ثم دراسة كفاءات و إجراءات تسويته (مطلب ثان).

المطلب الأول: مفهوم نزاع العمل الجماعي

نزاع العمل الجماعي هو انعكاس لوجود تعارض و تناقض بين المصالح المهنية المشتركة للعمال جميعهم أو فئة كبيرة منهم و مصلحة المستخدم، بسبب خرق الإلتزامات القانونية و الاتفاقية التي تحكم علاقة العمل الجماعية التي تربطهم، أو بسبب ظهور معطيات جديدة تقتضي إعادة التوازن في هذه المصالح المتعارضة. لهذا اهتم المشرع و الفقه بتحديد المقصود بنزاع العمل الجماعي (فرع أول)، و بوضع معايير لتمييزه عن نزاع العمل الفردي (فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف نزاع العمل الجماعي

يعرف الفقه نزاع العمل الجماعي بأنه: " كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، يقع بين العمال أو بعضهم و بين صاحب العمل، أو بين عمال عدة مؤسسات ومجموعة أصحاب العمل¹، وبأنه: " 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 و احكام و ظروف العمل، أو بالمسئل الاجتماعية و المهنية، و الإقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل".

¹ بشير هدفي، مرجع سابق، ص 195.

أما المشرع فعرفه في المادة الثانية (2) من القانون رقم 90-02 بأنه: " يُعدّ نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، لم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق المادة 4 و 5 أدناه".

الفرع الثاني: معايير تمييز نزاع العمل الجماعي عن نزاع العمل الفردي

يُعتمد لاعتبار النزاع جماعيا و لتمييزه عن النزاع الفردي على توفر واجتماع عنصرين أساسين: أحدهما شكليّ يتعلق بصفة الأطراف والآخر موضوعي يتعلق بمحل النزاع أو موضوعه. **أولا-المعيار الشكلي:** يتميز نزاع العمل الجماعي عن نزاع العمل الفردي من الناحية الشكلية في شموليته لمجموع العمال، أو على الأقل مجموعة (فئة) منهم سواء كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكليين على أن يجمعهم عامل مشترك هو انتماؤهم لنقابة واحدة، أو لمهنة واحدة، أو لقطاع نشاط معين..الخ، بينما لا تُشترط الجماعية في الطرف الآخر فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد¹.

كما يشترط لاعتبار النزاع جماعياً، أن يكون طرفيه جماعة العمال، من جهة، و صاحب العمل، من جهة أخرى، لذلك إذا كان النزاع بين العمال بعضهم البعض، أو بين العمال و نقاباتهم، أو بين العمال و هيئة التأمينات الاجتماعية فإنها تُعدّ نزاعات فردية².

ثانيا-المعيار الموضوعي: يجب أن يكون موضوع النزاع أو سببه جماعيا، بمعنى أن يهّم موضوع النزاع جميع العمال أو بعضهم (فئة كبيرة منهم)، أي يتمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة بتطبيق قانون أو اتفاقية جماعية تهم كافة العمال أو تحقق لهم مصالح مشتركة...الخ، أو المطالبة بتعديله أو مراجعته كالمطالبة برفع الأجور أو تحسين ظروف العمل وغيرها من المطالب المهنية والاجتماعية والمادية والتقنية³.

ومما سبق ليس النزاع الجماعي مجموعة نزاعات فردية تخصّ مجموعة من العمال لأسباب وأهداف مختلفة، لأن النزاع الجماعي هو نزاع واحد من حيث السبب أو الهدف الذي يشترك فيه جميع العمال أو فئة منهم⁴.

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 342.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 288.

³ أحمية سليمان، نفس المرجع، ص 342.

⁴ نفس المرجع، ص 343.

المطلب الثاني: طرق تسوية نزاع العمل الجماعي

يتميز نزاع العمل الجماعي بعدم اختصاص القضاء بتسويته، وهو مبدأ مستقر في قضاء المحكمة العليا، عملاً بالمادة 20 من القانون رقم 04-90 م.ت.ن.ف.ع التي تقصر إختصاص المحكمة الإجتماعية على نزاعات العمل الفردية و القانون رقم 02-90 م.ت.ن.ع.ج الذي لا يعطي للمحكمة أي اختصاص للبت في النزاع الجماعي، بحيث تتمّ تسويته لأحكام القانون رقم 02-90 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها وممارسة حق الإضراب، التي تعتمد على وسائل للتسوية السلمية (فرع أول)، و كذلك، وسائل الضغط المتمثلة في الإضراب عن العمل عند فشل وسائل التسوية السلمية (فرع ثان).

الفرع الأول: تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق الوسائل السلمية

أعطى المشرع الأولوية لوسائل التسوية السلمية لما في اتباعها من تحقيق الاستقرار في علاقات العمل و ضمان السلم الاجتماعي في المؤسسة وفي المجتمع ككل، و هي تشمل حسب القانون رقم 02-90 التفاوض الجماعي المباشر، المصالحة، الوساطة، و التحكيم.

أولاً-التفاوض الجماعي المباشر: التفاوض هو الحوار و المناقشات التي تجري بين نقابات العمال أو ممثليهم و بين أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية؛ على مختلف المستويات بهدف التوصل إلى إبرام اتفاقية أو اتفاق لتنظيم و تحسين شروط و ظروف العمل و أحكام الإستخدام، أو بهدف الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل أو تسويتها¹.

ويجد التفاوض الجماعي المباشر في مجال علاقات العمل الجماعية أساسه في المادة 4 فقرة 1 من القانون رقم 02-90 التي تنص: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال إجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة"، إنّ غاية المشرع من فرض الإجتماعات الدورية هو التفاوض والتشاور بين الأطراف والإطلاع على المسائل التي يمكن أن تكون موضوع خلاف في المستقبل، ما يسهل من عملية الوقاية منها و تفاديها. و يجري التفاوض بطريقة مباشرة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين المنتخبين في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين، استناداً إلى نصّ المادة 4 فقرة 2 من القانون 02-90، أي دون وساطة من أي جهة كانت.

¹ محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 44.

وفضلا عن الدور الذي يلعبه التفاوض الدوري في الوقاية من الخلافات الجماعية، يعتبر التفاوض، كذلك، وسيلة لتسويتها عند حدوثها، بحيث يبقى مستمرا أثناء قيام النزاع الجماعي و حتى بعد الشروع في الإضراب¹، من أجل محاولة إيجاد تسوية ودية، و ذلك من خلال مناقشة أسباب الخلاف و البحث عن حلول لها، بحيث يؤدي نجاح المفاوضات إلى توقيع المستخدم وممثلي العمال على "إنفاق انتهاء النزاع". أما إذا انتهت بالفشل يكون الأطراف مُلزمين باللجوء إلى إجراءات المصالحة أمام مفتش العمل.

ثانيا- المصالحة بواسطة مفتش العمل: حسب نص المادة 5 من القانون رقم 90-02 المصالحة كوسيلة لتسوية نزاع العمل الجماعي إجراء إجباريا ، و تتمّ وفقا لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، أما إذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع النزاع، وجوبا، إلى مفتش العمل المختص إقليميا. وحسب نص المادة 6 من نفس القانون، يقوم هذا الأخير باستدعاء الأطراف لحضور جلسات المصالحة، في أجل لا يتعدى 04 أيام من تاريخ إخطاره، بهدف تسجيل مواقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع.

وعند انقضاء مدة إجراء المصالحة الذي لا يمكن أن يتجاوز (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يُعدّ مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، وتصبح نافذة من التاريخ الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى المحكمة المختصة إقليميا²، ويعتبر حضور أطراف النزاع لجلسات المصالحة وجوبيا تحت طائلة العقوبات المقررة قانونا³.

وإذا لم يتمكن مفتش العمل من التوصل إلى مصالحة بين الأطراف، فإنه يحرر "محضر عدم الصلح" و في هذه الحالة يمكن للأطراف الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم، حسب المادة 9 من نفس القانون.

ثالثا- الوساطة: نظم المشرع الوساطة في المواد من 10 إلى 12 من القانون رقم 90-02، و عرّفها نصّ المادة 10 منه كما يلي: "الوساطة هي إجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".

¹ المادة 45 من القانون رقم 90-02، مرجع سابق.

² المادة 8 من نفس القانون.

³ المادة 7 و 53 من نفس القانون.

وتتميز الوساطة بأنها إجراء اختياري وليس إجباريا، وتأتي عادة بعد فشل المصالحة، و يلجأ إليها الأطراف بموجب نص في الإتفاقية الجماعية أو بموجب إتفاق لاحق لفشل المصالحة¹، ويتمتع الوسيط بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، حيث يتلقى معلومات مكتوبة، أو بالاستماع إلى الأطراف أو الغير، كما يمكنه الاستعانة بخبراء وخاصة مفتش العمل مع التزامه بالمحافظة على السر المهني، على أن يعرض ما توصل إليه من حلول على الطرفين في الأجل الذي حدده له، كما يرسل نسخة منها إلى مفتش العمل²، وباعتبار التوصيات التي يتوصل إليها الوسيط ليست سوى اقتراحات لا تتمتع بالقوة الإلزامية فإنه لا يمكن لأحد الأطراف إجبار الطرف الآخر على تنفيذها، إلا أن الإتفاق المشترك بين الأطراف على اللجوء إلى الوساطة يمكن أن يفهم منه أنها اختارت بإرادتها الإلتزام بتنفيذ التوصية.

رابعا- التحكيم: لقد سبقت الإشارة إلى أنه في حالة فشل إجراء المصالحة في تسوية النزاع الجماعي، يمكن للأطراف المتنازعة الإتفاق على اللجوء إما إلى أسلوب الوساطة أو إلى أسلوب التحكيم، حيث أن مبدأ الإختيار بين الأسلوبين مكرس بنص المادة 9 فقرة 2 من القانون رقم 90-02 سالفة الذكر، وهو ما يجعل منه إجراء إختياريا من حيث اللجوء إليه، غير أنه إجباري من حيث نتائجه، حيث تلتزم الأطراف بتنفيذ حكم التحكيم، ذلك أن التحكيم يستمد قوته من إرادة الأطراف ورغبتهم في اللجوء إليه سواء كان بناء على إتفاق تحكيم أو بناء على شرط تحكيم³.

ولم يخص القانون رقم 90-02 لإجراء التحكيم سوى نص المادة 13⁴ الذي أحال إلى تطبيق القواعد العامة للتحكيم في قانون الإجراءات المدنية و هي المواد 1006 إلى 1038 من القانون رقم 08-09 ق.إ.م، وبذلك تُطبق القواعد العامة للتحكيم بخصوص كفيات اللجوء إلى التحكيم، وتعيين المحكمين، وتحديد مهامهم وإجراءات التحكيم في المواد 1007 إلى 1024

¹ ZAHY Amor, « Les procédures de règlement des conflits collectifs de travail d'après la loi n° 90-02 du 6-2-1990 », Revue Algérienne des sciences juridiques, économiques et politiques, n° 4, 1990, p 781.

² المادة 11 و 12 من القانون رقم 90-02.

³ واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم- تخصص قانون، جامعة تيزي وزو، 2010، ص 265.

⁴ تنص المادة 13 على مايلي: " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 424 إلى 545 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، و هذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.

ق.إ.م. في حين تطبق القواعد الخاصة في القانون رقم 90-02 فيما يتعلق بإصدار قرار التحكيم وتنفيذه، بحيث يتعين أن تُصدر هيئة التحكيم قرارها في أجل ثلاثون يوما من تعيينها، ويكون قابلا للتنفيذ بمجرد إصداره دون حاجة إلى أمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة إختصاصها خلافا لما تقضي به المواد 1035 و 1036 من ق.إ.م و غير قابل للاستئناف خلافا لما تقضي به المادة 1033 ق.إ.م.

الفرع الثاني: الإضراب عن العمل كوسيلة ضغط لتسوية نزاع العمل الجماعي

إذا استمر النزاع الجماعي على الرغم من اللجوء إلى المصالحة و عند الإقتضاء الوساطة أو الطرق الأخرى المتفق عليها يصبح بإمكان العمال اللجوء إلى الإضراب، وفقا لأحكام القانون رقم 90-02، ذلك أن الإضراب في القانون الجزائري يعتبر العلاج الأخير بعد فشل وسائل التسوية الودية و خاصة فشل المصالحة، ذلك ان فشل المصالحة يؤدي إلى مشروعية الإضراب إذا لم تتفق الأطراف المتنازعة على وسيلة اخرى للتسوية كالوساطة أو التحكيم¹.

أولاً- تعريف الإضراب: يُعرّف الفقه و القضاء الإضراب بأنه: "التوقف الجماعي و المدير عن العمل من طرف العمال بهدف الضغط على صاحب العمل أو السلطات العمومية و إرغامه على الاستجابة للمطالب المهنية موضوع النزاع"²، و حتى يعتبر الامتناع الجماعي و التشاوري عن العمل إضرابا صحيحا من الناحية القانونية لا بد من توفر عنصران يتمثلان في العنصر المادي و العنصر المعنوي³:

أ-العنصر المادي للإضراب: يقصد به التوقف عن العمل، و يشترط فيه أن يكون توقفا تاما و صريحا وليس في شكل تباطؤ عن العمل، و يشترط فيه أن يكون جماعيا أي من طرف كل العمال أو فئة كبيرة منهم بحيث يكون عدد العمال المضربين عاملين إثنين على الأقل، ولا يهيم مدة هذا التوقف.

ب-العنصر المعنوي: يقصد به توجه إرادة كل عامل يمتنع عن العمل إلى القيام بالإضراب و المشاركة فيه، وإلى تحقيق نفس الهدف و المتمثل في تحقيق مصلحة مهنية مشتركة بين العمال،

¹ المادة 24 من القانون رقم 90-02، مرجع سابق.

² عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 369.

³ FRANCIS Lefebvre, Memento pratique –social-, Editions francis lefebvre, Paris, 2010, p p160-163.

فلا يعتبر إضرابا التوقف عن العمل لتلبية مطالب فردية أو خاصة بعامل واحد أو عدد من العمال، أو الاحتجاج على قرارات سياسية ليس لها علاقة بالحياة المهنية للعمال.

ثانيا- إجراءات ممارسة الإضراب: تتطلب الممارسة القانونية للإضراب مجموعة من الإجراءات قبل تنفيذه نظما القانون رقم 90-102¹، وتتمثل فيما يلي:

1- انعقاد جمعية عامة: في مواقع العمل، بحضور جماعة العمال المعنيين المتكونة من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل و ممثلي المستخدم أو الإدارة المعنية، بقصد البت في قرار التوقف عن العمل.

2- التصويت حول قرار الإضراب: يتم التصويت في إطار الجمعية العامة، و يشترط فيه أن يكون سريا، و أن تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة.

3- الإشعار المسبق بالإضراب: يتمثل في الإعلان عن قرار الإضراب وتاريخ بدأه و مدته، عن طريق إيداع نسخة منه لدى المستخدم و إعلام مفتش العمل المختص إقليميا.

4- مراعاة مهلة الإشعار: لا يمكن تنفيذ قرار الإضراب إلى بعد انقضاء مدة 8 أيام على الأقل من تاريخ الإشعار بالإضراب.

5- اتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على المنشآت و الأملاك و ضمان أمنها: و ذلك من خلال قيام الطرفين (المستخدم و ممثلي العمال) بتعيين العمال المكلفين بالحفاظ على أمن المنشآت والأملاك التابعة للمؤسسة المستخدمة.

و يؤدي الإضراب إلى تسوية النزاع الجماعي من خلال استجابة المستخدم لمطالب العمال المضربين، غير أن استمرار الإضراب بشكل يهدد الاستقرار الإجتماعي و الإقتصادي يؤدي إلى إحالة النزاع من طرف السلطات الإدارية المختصة على اللجنة الوطنية للتحكيم²، التي تعتبر قراراتها ملزمة ونهائية³.

¹ المواد 27، 28، 29، 30، 31 من القانون رقم 90-02، مرجع سابق.

² مرسوم تنفيذي رقم 90-418، مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج ر: 1 لسنة 1991.

³ المادة 53 من نفس المرسوم.

خاتمة

خاتمة:

يعتبر قانون العمل أحد أهم القوانين التي تنظم السلوك الاجتماعي في مجال مُتميز و خُصصي من مجالات التعاقد هو مجال علاقات العمل و الإلتزامات الناجمة عنها و آثارها و المنازعات الناشئة عنه و كل المسائل القانونية الأخرى المرتبطة بها. و تبرز أهميته في كونه صمام الأمان ضد تعسف أصحاب العمل فيما يخص الآثار الناجمة عن هذه العلاقات المعروفة بعدم تساوي المراكز القانونية لأطرافها وهو الأمر الذي لطالما كان مُبرراً لتدخل الدولة في مجال تنظيم هذه العلاقات عن طريق سن قواعد تشريعية و تنظيمية و عدم تركها لإرادة الأفراد لا سيما و أن مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد أثبت فشله في تحقيق التوازن المالي و الإقتصادي في علاقات العمل على مرّ السنوات التي أعتد فيها هذا المبدأ لوحده.

إنّ أو ما يظهر للدارس لمادة قانون العمل هو طبيعته المتسمة بالإزدواجية، فهو قانون موضوعي بحيث يغطي كافة جوانب علاقات العمل الفردية و الجماعية منذ مرحلة انعقادها إلى مرحلة انقضائها، ما يجعل منه مرجعية موضوعية للحقوق و الإلتزامات والمسؤوليات الناجمة عن هذه العلاقات، و هو إلى جانب ذلك قانون إجرائي بحيث يتضمن في أحكامه قواعد إجرائية تتعلق بكيفيات و إجراءات التقاضي أمام القضاء الإجتماعي، من حيث شروط و إجراءات رفع الدعوى أمام المحكمة الإجتماعية، وأنواع الأحكام الصادرة عنها ، و طرق الطعن في هذه الأحكام ما يجعل منه مرجعية إجرائية في قضايا العمل الناجمة عن علاقات العمل التابع، إلى جانب قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

غير أنه لا بد من الإشارة إلى أن تطبيق قانون العمل على علاقات العمل ليس بمعزل عن القواعد الاتفاقية، بحيث تُكَمّل الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية قواعد قانون العمل في تنظيم هذه العلاقات و تعتبر مخالفتها بمثابة مخالفة لتشريع العمل، و تكتسب الأولوية في التطبيق إذا كانت تتضمن أحكاماً أنفع للعمال.

غير أن محاولة مطابقة قانون العمل الجزائري مع المعايير المعمول بها دولياً أدّى إلى غموض بعض أحكامه وعدم تلاؤمها مع واقع علاقات العمل في الجزائر، وذلك من منظور كونها بلد في طريق النمو، لذلك يقتضي الأمر مراعاة وضعية المؤسسات الاقتصادية ومستوى تنافسيتها في التعديلات المحتملة لقواعده، وذلك من أجل تحقيق أهداف التنمية وتطوير الاقتصاد، من جهة، والحفاظ على التوازن في الحقوق والإلتزامات الناجمة عن علاقات العمل من، جهة ثانية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

I-الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل- الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، د.م.ج، الجزائر، 1998.
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، د.م.ج، الجزائر، 1998.
3. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
4. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي"، د.م.ج، الجزائر، 2012،
5. أمل بارش، هيثم الطاس، قانون العمل، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، 2018.
6. بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ط 2، دار بغداد للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2009.
7. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، ط1، دار ريحانة، الجزائر، 2012.
8. بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط 3، دار هومة، الجزائر، 2010.
9. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، د.ط، دار الخلدونية، 2009، الجزائر.
10. حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل، ط 3، دار المعارف، الاسكندرية، 1983.
11. حمدي باشا عمر، القضاء الإجتماعي، منازعات العمل و التأمينات الإجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2013.
12. سليمان بدري الناصري، قانون العمل (دراسة مقارنة)، المكتب الجامعي الحديث، عمان، 2005.
13. سليمان بوقندورة، الدعاوى الاستعجالية في النظام القضائي العادي، المنهل، 2014.

14. سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، 2010، الجزائر.
15. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة، 2005.
16. الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
17. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
18. عبد اللطيف خالفي، الوسيط في شرح مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية، ط 1، مراكش، 2004.
19. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الإجماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
20. عصام أنور سليم، قانون العمل، ط 2، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002.
21. علي عمارة، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه و أحكام القضاء وفقا لآخر تعديلاته بالقانون 180 لسنة 2008، ط 5، 2008.
22. محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، القاهرة، 2013.
23. محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.
24. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2005.
25. مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010.
- II - الأطروحات الجامعية:**
1. واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم - تخصص قانون، جامعة تيزي وزو، 2010.
2. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، 2014.

III-المقالات:

1. عزوي عبد الرحمان، السن القانونية للعمل و الحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية والإقتصادية و السياسية، عدد 2، جزء 33، 1995.
2. بلعبدون عواد، اختصاص مكاتب المصالحة في تشريع العمل الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الأول، 2016، ص 227.

IV-النصوص القانونية:

أولاً: النصوص التشريعية:

أ - القوانين

1. القانون العضوي رقم 04-11، المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر: 57 لسنة 2004.
2. القانون رقم 82-06، المؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر: 9 لسنة 1982، ملغى.
3. القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج ر: 28 لسنة 1983، معدل و متمم.
4. القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتضمن قانون التقاعد، ج ر: 28 لسنة 1983، معدل و متمم بالقانون رقم 16-15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، ج ر: 78 لسنة 2016.
5. القانون رقم 83-14، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر: 28 لسنة 1983، معدل و متمم.
6. القانون رقم 88-07، المؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، ج ر: 04 لسنة 1988.
7. القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر: 06 لسنة 1990، معدل و متمم.
8. القانون رقم 90-04، المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر: 06 لسنة 1990، معدل و متمم.

9. القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر: 17 لسنة 1990، معدل ومتمم.
10. القانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر: 23، معدل و متمم.
11. القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي، ج.ر: 11 لسنة 2008.
12. القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر: 21 لسنة 2008.
13. القانون رقم 18-10، المؤرخ في 10 جوان 2018، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، ج.ر: 35 لسنة 2018.
- ب- الأوامر**
1. الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 8 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر: 49 لسنة 1966، معدل و متمم.
2. الأمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر: 78 لسنة 1975، معدل ومتمم.
3. الأمر رقم 97-01، المؤرخ في 11 جانفي 1997، يؤسس التعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري و يحدد شروط منحه و كيفيات، ج.ر عدد 03 لسنة 1997.
4. الأمر رقم 06-02، مؤرخ في 28 فيفري 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج.ر: 09 لسنة 2006.
5. الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر: 46 لسنة 2006.
- ج- المراسيم التشريعية**
1. المرسوم التشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 26 ماي 1994، يتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، ج.ر: 34 لسنة 1994

2. المرسوم التشريعي 94-11، المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34 لسنة 1994.

ثانيا-النصوص التنظيمية

1. المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر: 61 لسنة 2007.
2. المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج ر: 82 لسنة 2020.
3. المرسوم التنفيذي رقم 90-418، مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 1 لسنة 1991.
4. المرسوم التنفيذي 91-272، المؤرخ في 10 أوت 1991، يحدد الإختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج ر : 38 لسنة 1991.
5. المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المؤرخ في 10 أوت 1991، يتعلق بكفاءات تنظيم انتخاب المساعدين القضائيين و أعضاء مكاتب المصالحة، ج ر: 38 لسنة 1991، معدل و متمم.
6. المرسوم التنفيذي رقم 97-45، المؤرخ في 04 فيفري 1997، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية والري، ج ر: 08 لسنة 1997.
7. المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 08 جانفي 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن، ج ر: 4 لسنة 2005.
8. المرسوم التنفيذي رقم 05-11، المؤرخ في 08 جانفي 2005، يتعلق بشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها و صلاحياتها، ج ر: 4 لسنة 2005.

9. المرسوم التنفيذي رقم 20-69، المؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر: 15 لسنة 2020.
10. المرسوم التنفيذي رقم 20-70، المؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر: 16 لسنة 2020.
- V - مواقع الانترنت

1. <https://pp.m.wikibooks.org/wiki>
2. <http://fn.mwikibooks>

المراجع باللغة الأجنبية:

1. FRANCIS Lefebvre, Mémento pratique –social-, Editions francis lefebvre, Paris, 2010.
2. Mhammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail, Transformations du droit algerien du travail : entre statut et contrat, tome I : relations d’emploi et de travail : une contractualisation relative, 2^{émé} éd, O.P.U, Alger, 2019.
3. ZAHY Amor, « Les procédures de règlement des conflits collectifs de travail d’après la loi n° 90-02 du 6-2-1990 », Revue Algérienne des sciences juridiques, économiques et politiques, n° 4, 1990.

الفهرس

صفحة	الموضوع
02	مقدمة:
05	الفصل الأول: ماهية قانون العمل
06	المبحث الأول: مفهوم قانون العمل
06	المطلب الأول: تعريف قانون العمل و خصائصه
06	الفرع الأول: تعريف قانون العمل
07	الفرع الثاني: خصائص قانون العمل
07	أولا: خاصية الحدائة
07	ثانيا: خاصية التطور والتكيف مع الواقع الإقتصادي والإجتماعي
08	ثالثا: خاصية التقدمية
08	رابعا: الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل
08	خامسا: ذاتية المصادر
09	سادسا: تنوع القواعد والأحكام
09	سابعا: اتجاه قانون العمل نحو التدويل
09	المطلب الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى
10	الفرع الأول: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص
10	أولا: علاقة قانون العمل بالقانون المدني
10	ثانيا: علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية
11	ثالثا: علاقة قانون العمل بقانون الضمان الاجتماعي
11	الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون العام
11	أولا: علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري
12	ثانيا: علاقة قانون العمل بالقانون الدولي العام
12	ثالثا: علاقة قانون العمل بالقانون الجزائري
12	رابعا: علاقة قانون العمل بقانون الوظيفة العمومية

13	المبحث الثاني: مصادر قانون العمل
13	المطلب الأول: المصادر الرسمية لقانون العمل
13	الفرع الأول: المصادر الرسمية الخارجية
13	أولاً: الإعلانات و المواثيق الدولية
14	ثانياً: الاتفاقيات الدولية في إطار منظمة العمل الدولية
14	ثالثاً: الاتفاقيات الإقليمية في إطار منظمة العمل العربية
14	رابعاً: الاتفاقيات الثنائية
15	الفرع الثاني: المصادر الرسمية الداخلية
15	أولاً: المبادئ الدستورية
15	ثانياً: النصوص التشريعية
16	ثالثاً: النصوص التنظيمية
16	المطلب الثاني: المصادر غير الرسمية لقانون العمل
16	الفرع الأول: الاتفاقيات الجماعية للعمل
17	الفرع الثاني: النظام الداخلي
18	الفرع الثالث: العرف المهني
19	المبحث الثالث: نطاق تطبيق قانون العمل
19	المطلب الأول: نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الموضوع
19	الفرع الأول: تطبيق قانون العمل على علاقات العمل الفرية
20	الفرع الثاني: تطبيق قانون العمل على علاقات العمل الجماعية
21	المطلب الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل من حيث المكان و الزمان
21	الفرع الأول: نطاق تطبيق قانون العمل من حيث المكان
21	الفرع الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الزمان
22	المطلب الثالث: نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الأشخاص
23	الفرع الأول: تطبيق قانون العمل على العمال و المستخدمين
23	أولاً: مفهوم العامل الأجير
23	ثانياً: مفهوم المستخدم

24	الفرع الثاني: الفئات المهنية المستثناة من تطبيق قانون العمل
24	أولاً: الفئات المهنية المستثناة بصفة مطلقة من تطبيق قانون العمل
25	ثانياً: الفئات المهنية المستثناة بصفة جزئية من تطبيق قانون العمل
27	الفصل الثاني: ماهية عقد العمل الفردي
28	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل
28	المطلب الأول: تعريف عقد العمل و خصائصه
28	الفرع الأول: تعريف عقد العمل
28	أولاً: التعريف التشريعي لعقد العمل
29	ثانياً: التعريف الفقهي لعقد العمل
30	الفرع الثاني: خصائص عقد العمل
30	أولاً: عقد العمل من العقود المسماة
30	ثانياً: عقد العمل عقد رضائي
30	ثالثاً: عقد العمل عقد معاوضة
31	رابعاً: عقد العمل ملزم للجانبين
31	خامساً: عقد العمل من العقود المستمرة
31	سادساً: عقد العمل ذو اعتبار شخصي
31	سابعاً: عقد العمل عقد مدني
32	المطلب الثاني: عناصر عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود الواردة على العمل
32	الفرع الأول: عناصر عقد العمل
32	أولاً: عنصر العمل
32	ثانياً: عنصر الأجر
33	ثالثاً: عنصر التبعية
34	رابعاً: عنصر المدة
35	الفرع الثاني: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى
35	أولاً: تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة

35	ثانيا: تمييز عقد العمل عن عقد الشركة
36	ثالثا: تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة
37	المبحث الثاني: انعقاد عقد العمل
37	المطلب الأول: أركان عقد العمل و شروط صحته
37	الفرع الأول: أركان عقد العمل
37	أولا: ركن الرضا
38	ثانيا: ركن المحل
39	ثالثا: ركن السبب
39	الفرع الثاني: شروط صحة عقد العمل
39	أولا: أهلية التعاقد
41	ثانيا: سلامة الإرادة من العيوب
41	ثالثا: الكتابة في عقد العمل محدد المدة
42	المطلب الثاني: مراحل انعقاد عقد العمل
42	الفرع الأول: فترة التجربة في عقد العمل
43	الفرع الثاني: مرحلة التثبيت (العقد النهائي)
45	الفصل الثالث: آثار عقد العمل و سريانه
46	المبحث الأول: آثار عقد العمل الفردي
46	المطلب الأول: حقوق و إلتزامات العمال
46	الفرع الأول: حقوق العمال
46	أولا: الحق في ممارسة الحق النقابي
47	ثانيا: الحق في التفاوض الجماعي
47	ثالثا: الحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة
47	رابعا: الحق في الضمان الإجتماعي و التقاعد
47	خامسا: الحق في الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل
48	سادسا: الحق في الراحة

48	سابعا: الحق في الإضراب
48	الفرع الثاني: الإلتزامات الأساسية للعمال
49	المطلب الثاني: سلطات و إلتزامات صاحب العمل
49	الفرع الأول: سلطات المستخدم
50	أولا: سلطة الإدارة والتنظيم
51	ثانيا: السلطة التأديبية
51	الفرع الثاني: الإلتزامات الأساسية للمستخدم
51	أولا: الإلتزام باحترام حقوق العمال الفردية و الجماعية
52	ثانيا: توفير ظروف العمل المناسبة
52	ثالثا: الإلتزامات الناشئة عن قوانين التأمينات الإجتماعية
53	المبحث الثاني: تعليق عقد العمل و انتهاءه
53	المطلب الأول: تعليق عقد العمل
53	الفرع الأول: تعليق عقد العمل لأسباب مرتبطة بالعامل
53	أولا: استحالة تنفيذ عقد العمل مؤقتا
55	ثانيا: التوقف المؤقت عن تنفيذ العقد بإرادة العامل
57	ثالثا: التوقيف التأديبي
58	الفرع الثاني: تعليق عقد العمل لأسباب مرتبطة بالمستخدم
58	أولا: توقف نشاط المؤسسة بسبب القوة القاهرة
59	ثانيا: توقف نشاط المؤسسة لأسباب اقتصادية وتقنية
60	ثالثا: توقف نشاط المؤسسة بسبب سوء الأحوال الجوية
60	رابعا: الغلق المؤقت للمؤسسة بسبب مخالفة القانون
61	المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل
61	الفرع الأول: انتهاء عقد العمل لأسباب مرتبطة بالعامل
61	أولا: الاستقالة
62	ثانيا: العجز النهائي عن العمل
62	ثالثا: التقاعد

63	رابعا: وفاة العامل
63	خامسا: التسريح التأديبي بسبب الخطأ الجسيم
64	سادسا: التسريح دون خطأ جسيم
65	سابعا: الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية بحكم نهائي
65	الفرع الثاني: انتهاء عقد العمل لأسباب مرتبطة بالمؤسسة المستخدمة
65	أولا: انتهاء نشاط المؤسسة بسبب القوة القاهرة
66	ثانيا: الانهاء القانوني لنشاط المؤسسة
66	ثالثا: التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية
67	الفرع الثالث: انتهاء عقد العمل لأسباب مرتبطة بالعقد
67	أولا: انقضاء مدة عقد العمل
68	ثانيا: بطلان عقد العمل
69	ثالثا: فسخ عقد العمل
72	الفصل الرابع: نزاعات العمل الفردية والجماعية
73	المبحث الأول: نزاعات العمل الفردية
73	المطلب الأول: مفهوم نزاع العمل الفردي
73	الفرع الأول: تعريف نزاع العمل الفردي
74	الفرع الثاني: أسباب نزاع العمل الفردي
75	المطلب الثاني: تسوية نزاع العمل الفردي
75	الفرع الأول: التسوية الودية لنزاع العمل الفردي
75	أولا: التسوية عن طريق التظلم في إطار الهيئة المستخدمة
76	ثانيا: التسوية عن طريق مكتب المصالحة
78	المطلب الثاني: التسوية القضائية لنزاع العمل الفردي
78	الفرع الأول: رفع الدعوى إلى القسم الاجتماعي
78	أولا: شرط إرفاق عريضة الدعوى بنسخة من محضر عدم الصلح
79	ثانيا: شرط إحترام ميعاد رفع الدعوى

79	الفرع الثاني: الفصل في الدعوى
79	أولاً: تشكيلة هيئة الحكم
80	ثانياً: آجال تحديد الجلسة الأولى و آجال الفصل
80	ثالثاً: طبيعة الطلبات المعروضة
80	رابعاً: طبيعة الأحكام الصادرة
82	المبحث الثاني: نزاعات العمل الجماعية
82	المطلب الأول: مفهوم نزاع العمل الجماعي
82	الفرع الأول: تعريف نزاع العمل الجماعي
83	الفرع الثاني: معايير تمييز نزاع العمل الجماعي عن نزاع العمل الفردي
83	أولاً: المعيار الشكلي
83	ثانياً: المعيار الموضوعي
84	المطلب الثاني: طرق تسوية نزاع العمل الجماعي
84	الفرع الأول: تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق الوسائل السلمية
84	أولاً: التفاوض الجماعي المباشر
85	ثانياً: المصالحة بواسطة مفتش العمل
85	ثالثاً: الوساطة
86	رابعاً: التحكيم
87	الفرع الثاني: الإضراب عن العمل كوسيلة ضغط لتسوية نزاع العمل الجماعي
87	أولاً: تعريف الإضراب
88	ثانياً: إجراءات ممارسة الإضراب
90	خاتمة
92	قائمة المراجع
99	الفهرس