

جامعة أكلي محند أولحاج بالبوية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

دروس في مقياس قانون العمل الجزائي

مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس

نظام (ل.م.د)

د. كمال مخلوف

السنة الجامعية 2020-2021

مقدمة

قبل قرنين من الزمن، وتحديدًا منذ سنة 1802 أصدر المشرع الانجليزي أول قانون لحماية الأطفال العاملين، بدأت مسيرة قانون العمل الذي نما وترعرع وتطور عبر تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية عسيرة ومعقدة، وبدأ قانون العمل يكتسب على نحو تدريجي عناصر ذاتيته، فتقطعت تباعا الروابط التي كانت تربطه بالقانون المدني، حيث كانت القوانين السابقة على نشأة قانون العمل تنظر إلى علاقة العمل على أنها علاقة إجارة الخدمات وتخضعها لأحكامها، فعلى هذا النهج سار القانون المدني الفرنسي الصادر سنة 1804 الذي لم يتضمن في باب الإيجار غير مادتين تخصان عقد العمل.

لقد تأخر قانون العمل في الظهور مقارنة مع قوانين أخرى، ويرجع هذا التأخر لأسباب عديدة تتعلق بالمرحلة السياسية والاقتصادية التي مرت بها أوروبا والتي أثرت بطبيعة الحال على العلاقات الاجتماعية وبالأخص المهنية منها. من بين افرازات هذه المراحل، نظام الرقّ ونظام الطوائف المهنية، هذا الأخير الذي ساد في القرن السادس عشر والذي قام على اجتماع افراد المهنة الواحدة في طائفة اساسها التسلسل الهرمي.

ولما تلاشى نظام الرقّ ونظام الطوائف المهنية، تحولت المجتمعات من فلاحية بدائية إلى مجتمعات صناعية وتجمّع العمال في مؤسساتهم بدون نظام قانوني يحميهم من مخاطر الصناعة والآلة، أدى ذلك إلى صحوة فكرية لدى بعض المفكرين الذين نادوا بتدخل الدولة لا نصاف العامل وحمايته. تبع ذلك موجة استنكار واسعة لمبدأ سلطان الارادة الذي من أثره تأكيد الحرية التعاقدية التي تقوم على المساواة بين الطرفين المتعاقدين، والتي عمليا تؤدي إلى الكثير من عقود الازعان، حيث يكون العامل هو الطرف المدعّن فيها. وقد كانت البداية في القرن التاسع عشر، حيث ظهرت في هذا القرن الصناعة الكبيرة والحركة العمالية التي كان لتطورها تأثير واضح على قانون العمل.

ونظرا للظروف الصعبة التي كان يعمل فيها العمال، ومع تزايد عددهم، كثرت الاحتجاجات في اماكن العمل الأمر الذي أدى إلى تدخل الدولة تدريجيا بوضع الأحكام والقواعد التي تنظم العمل، وهي المرحلة التي عرفت بداية نشأة قانون العمل.

ونظرا لأهمية قانون العمل بالنسبة لشريحة واسعة من المجتمع، فقد أولى له المشرع في مختلف الدول اهتماما خاصا من خلال تنظيم مختلف جوانبه، بغية الارتقاء وتحقيق الرخاء للفرد والجماعة في آن واحد، وذلك من خلال توفير الحماية للعامل وهو الطرف الأضعف في هذه العلاقة، لكن دون تجاهل لمسألة غاية في الأهمية تتمثل في تحقيق الاستقرار في علاقات العمل، التي لا تتم إلا بتوفير قدر من التوازن بين حقوق والتزامات كل من الطرفين. لذلك فإن اهتمام المشرع بالعمل كقيمة جوهرية وأساسية في حياة الفرد والمجتمع جعله لا يغفل بالتنظيم كثيرا من جوانبه لتحقيق التوازن المنشود للوصول إلى إقامة العدالة والسلم الاجتماعي في ما بين أطراف علاقة العمل.

في الأخير بقي أن ألفت نظر الطلبة الأعزاء، أن هذه المطبوعة هي محاولة يسيرة في دراسة قانون العمل الهدف منها تقديم المبادئ العامة لقانون العمل، وبذلك فإن هذا العمل لا يغني الطلبة من الرجوع إلى المؤلفات والدراسات المتخصصة، إلى جانب مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية.

وبناء على ما سبق فإن التطرق لقانون العمل سيكون من خلال الدراسة التالية:

- الفصل الأول: ماهية قانون العمل.
- الفصل الثاني: علاقة العمل الفردية.
- الفصل الثالث: انتهاء علاقة العمل.
- الفصل الرابع: تسوية منازعات العمل.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

يكتسب قانون العمل أهمية بالغة بالنسبة لشريحة واسعة من المجتمع، فهو يضطلع بتنظيم علاقات العمال بأصحاب العمل، ومن ثم فإنه يتصل بتحديد أوضاع ومستوى معيشة عدد كبير من الأشخاص والأسر، ومن ثم المجتمع بأسره، وهو ما يجعله أيضا يحظى بدور بارز في مجال تدعيم أمن المجتمع واستقراره.

لذلك فقد أولى المشرع في مختلف الدول اهتماما خاصا بالعمل وتنظيم الجوانب المتعلقة به، بغية الارتقاء به وتحقيق الرخاء للفرد والجماعة في آن واحد.

ولما كان نطاق التعارض والتضارب بين مصالح طرفي العمل لا يبدو ضيقا وضئيلا لما يبدو من تمايز في طبيعة وحجم مركز كل منهما عن الآخر، فقد تدخل المشرع في العلاقات الناشئة عن العمل من خلال التحكم بالوسيلة التي يتم من خلالها إنشاء هذه العلاقات وما ينبني عنها من آثار، أو بالأحرى الاتفاق على العمل وتنفيذه.

وبعبارة أخرى فإن مركز صاحب العمل قد يؤهل هذا الأخير لفرض شروط قاسية بحق الطرف الأضعف عادة، مما يثير بدوره مسألة غاية في الأهمية تتمثل في أن تحقيق الاستقرار في علاقات العمل لا يتم إلا بتوفير قدر من التوازن بين حقوق والتزامات كلا الطرفين، لذلك فإن اهتمام المشرع بالعمل كقيمة جوهرية وأساسية في حياة الفرد والمجتمع جعله لا يغفل بالتنظيم كثيرا من جوانبه، وحتى كثيرا من دقائق تفصيلية، الأمر الذي يظهر جليا في تدخله في علاقات العمل المختلفة في الفترة الممتدة من قبل ميلادها وحتى تلك اللاحقة على زوالها وانتهائها.

المبحث الأول: مفهوم قانون العمل

لكي نُوضّح عل نحو مُكتمل، مفهوم قانون العمل، لابدّ أن نشير ان هذا القانون عرف تطورا هائلا عبر المراحل التاريخية المتعاقبة، كما اكتسب من خلال هذا التطور خصائص تميّز من خلالها عن العديد من فروع القوانين الأخرى. وقد أدى التطور السريع لقانون العمل إلى تنوع مصادره، بحيث أصبحت تتشكل من مصادر داخلية وخارجية.

المطلب الأول: نشأة وتطور قانون العمل

تعتبر الثورة الصناعية نقطة انطلاق لتاريخ قانون العمل بسبب ما نتج عنها من مشاكل صناعية معقدة في نهاية القرن الثامن عشر⁽¹⁾. غير ان دراسة علاقات العمل الحديثة تقتضي الرجوع إلى الماضي، أي إلى العصور التي انعدمت فيها علاقات العمل ثم إلى الأزمنة اللاحقة التي ظهرت خلالها تلك العلاقات.

الفرع الأول: نظام العمل في العصور القديمة

عرف الانسان في المجتمع الزراعي نظام التعاون المتبادل، حيث كانت الأرض مشاعة للجميع لاستغلالها بالتناوب ما بين أفراد القبائل. أما الصناعة فكانت بدائية تقتصر على صنع أدوات الصيد والزراعة، وبالتالي لم تكن هناك علاقات صناعية، بل كان هناك تنظيم اجتماعي بدائي يقترب من النظام العائلي⁽²⁾. كانت المجتمعات القديمة تنظر للأجنبي نظرة عدااء مما سبب القتال المستمر فيما بينها، والمنتصر في المعركة يسترق خصمه، وهكذا ظهر نظام الرق servage، حيث يقوم من خلاله الأقنان⁽³⁾ serfs

(1) يرى بعض الكتاب: "أن قانون العمل نشأ نتيجة صدمة تاريخية".

"Le droit du travail est né d'un choc historique"

Michèle BONNECHÈRE, Doctrine et droit du travail: éléments pour un débat, DROIT OUVRIER, OCTOBRE 2002, p 477.

(2) Jacard Pierre, Histoire sociale du travail: De l'antiquité à nos jours, Paris, Payot, 1960, p 4.

(3) القن: العبد الذي كان أبوه مملوكا لمواليه

Les بمعظم الأعمال المادية حيث كانوا يُعتبرون سلعة مملوكة للسيد يتصرف فيها المالك كما يشاء⁽¹⁾.

بقي الوضع على ما هو عليه حتى بعد ظهور الحضارات في أوروبا في شكل المدن الإغريقية القديمة.

الفرع الثاني: نظام العمل في القرون الوسطى

أدى ظهور الشرائع السماوية إلى انتشار مظاهر المساوات بين الناس وبفعل التغيرات التي طرأت في أوائل القرون الوسطى، انحسر نظام الرق ليخلي المكان إلى رق آخر أخف حدّة، وهو نظام الإقطاع في الزراعة ونظام الطوائف في الصناعة.

أولا: نظام الإقطاع

الإقطاع Féodalité هو نظام سياسي عرفته أوروبا بين القرن العاشر والقرن الثاني عشر. وقد تجسد النظام الإقطاعي في كبار الملاكين للأراضي الزراعية، وطبقة الأئمان المتميزة بتبعية القنّ للأرض المملوكة للسيد، تنتقل ملكيته إلى سيد آخر بانتقال ملكيتها⁽²⁾. نلاحظ اختلاف هذا النظام عن نظام الرق الذي عرفته العصور الوسطى حيث خفف من وطأة العبودية بإيجاد نظام تبعية القنّ للأرض، فهم يأخذون حكم الأرض التي يعيشون عليها وتنتقل ملكيتهم بانتقال ملكية الأرض التي ولدوا فيها، لعدم تمتعهم بحرية تركها أو تغييرها الا بموافقة الاقطاعي.

ثانيا: نظام الطوائف

أدى نمو المدن وازدياد عدد السكان إلى التوسع في بعض الصناعات والحرف التي كانت سائدة، ترتب على ذلك تخصص العمال بمهن معيّنة نشأ عنه نظام الطوائف

(1) السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص 27.

(2) جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984، ص 14.

الحرفية، الذي ظل سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية. نظام الطوائف le compagnonnage عبارة عن تنظيم يتعلق بكل حرفة أو صناعة، حيث كان أصحاب هذه الحرفة أو الصناعة يكونون فيما بينهم طائفة خاصة بهم تقوم على أساس التدرج الهرمي يكون في أعلى هذا النظام المعلم ثم العامل فالصبي تحت التمرين. ويُطلق على كل من العامل والصبي تحت التمرين: المرافق le compagnon⁽¹⁾.

وقد كان لكل حرفة قيود وشروط خاصة بها تُنظم العلاقة بين أفرادها، وتُبين كيفية ممارستها وشروط العمل بها. يتم تمثيل الطائفة من طرف المعلم (شيخ المهنة) فهو الذي يتولى الدفاع عن مصالحه الطائفة وتوجيهها في العمل، وكذا اختيار الأعضاء الجدد بقبولهم أو رفضهم في الانضمام إلى الطائفة⁽²⁾.

على العموم يمكننا القول إن نظام الطوائف كان عائقا كذلك أمام ظهور قانون العمل، من خلال وقوفه كحاجز أمام حرية العمل بما كان يفرضه من قيود للدخول إلى الحرفة⁽³⁾.

الفرع الثالث: ظهور مبدأ حرية العمل

بقي نظام الطوائف سائدا في أوروبا إلى غاية قيام الثورة الفرنسية سنة 1789، هذه الأخيرة التي قامت على أساس الفلسفة الحرة وتكريس مبدأ سلطان الإرادة. انطلاقا من ذلك ألغت نظام الطوائف الحرفية بمقتضى قانون loi d'Allarde الصادر في مارس سنة 1791 الذي ينص على أنه: "كل شخص حرا في ممارسة الوظيفة أو المهنة ألتى يراها مناسبة له"⁽⁴⁾، كما نادى بحرية الأشخاص في ممارسة الأعمال والمهن بكل حرية.

(1) « Les compagnons sont des ouvriers formés qui tantôt accomplissent chez les maîtres le stage requis pour accéder à la maîtrise, tantôt travaillent toute leur vie dans cette qualité ». Jean Cavignac, Le compagnonnage dans les luttes ouvrières au XVIIIe siècle : l'exemple de Bordeaux. Bibliothèque de l'École des chartes, t. CXXVI (1968), p 378. p377-411.

(2) رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري و اللبناني)، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1983، ص26.

(3) يرى بعض الفقه أن نظام الطوائف وضع بعض القواعد تتعلق بتنظيم المهن والحرف، لكن لم يكن الهدف منها حماية العمال، بقدر ما كان لتحقيق مصالح أصحاب العمل لا غير.

André Brun et Henri Galland, Droit du travail, LGDI, Paris, 1958, p 10.

(4) Article 7 de la loi d'Allard stipule: « A compter du 1er avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon ».

وبذلك أصبح كل عامل حراً في اختيار العمل الذي يشاء وصاحب العمل الذي يشاء، كما أصبح صاحب العمل بدوره حراً في اختيار العامل الذي يعمل لديه انطلاقاً من مبدأ الحرية والمساوات التعاقدية، الأمر الذي أدى إلى امتناع الدولة آنذاك عن التدخل لتنظيم علاقات العمل حفاظاً على فكرة المساوات.

الفرع الثالث: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة مقارنة مع القوانين الأخرى التي سبقته، فغداة الاستقلال صدر القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962⁽¹⁾، حيث تم من خلاله تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، وهو القانون الذي الغي بمقتضى الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 5 جويلية 1973⁽²⁾.

وشهدت المرحلة اللاحقة التي تبدأ من سنة 1975 إصدار العديد من النصوص المنظمة لعلاقات العمل، لكن هذه النصوص باعتبارها صدرت في فترة تطبيق النظام الاشتراكي، فإن هذه القوانين كانت تحمل فلسفة التسيير الإداري لعلاقات العمل.

وبقي الوضع على ما هو عليه، إلى غاية بداية التسعينات، حيث شهدت المنظومة التشريعية في الجزائر تطوراً كثيراً في مختلف المجالات، سياسية اقتصادية واجتماعية، تماشياً مع التطورات العالمية. ولم تكن منظومة علاقات العمل في مأمن من هذا التحول باعتبارها الركيزة الأساسية التي يقوم عليها الاقتصاد، فصدرت ترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية كرسّت من خلالها السلطة العامة القطعية مع المنظومة السابقة

<http://jurisdium.blogspot.com/2009/03/decret-d-allarde.html>

(1)- قانون رقم 62-157، مؤرخ في 31 ديسمبر 1962، يتعلق بتمديد العمل بالقوانين السارية المفعول إلى غاية 31 31 ديسمبر 1962، ج. ر، عدد 2، مؤرخ في 11 جانفي 1963.

(2)- أمر 73-29 ممضى في 05 يوليو 1973 يتضمن إلغاء القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1962 والرامي إلى التمديد، حتى إشعار آخر، لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر سنة 1962، جريدة رقم 62 مؤرخة في 03 أغسطس 1973.

لعلاقات العمل، وكان ذلك تجسيدا لأحكام دستور 1989، حيث تطبيقا وتنفيذا لأحكام هذا الدستور صدرت عدة قوانين جديدة مكرسة للطابع التعاقدى لعلاقات العمل خلافا للطابع التنظيمي الذي كانت تتميز به قوانين المرحلة السابقة، ويمكن في هذا الإطار ذكر أهم هذه القوانين:

- القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم المتعلق بالمنازعات الجماعية في العمل وحق الإضراب⁽¹⁾.
- القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم المتعلق بتسوية المنازعات الفردية⁽²⁾.
- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل⁽³⁾.
- القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المعدل والمتمم المتعلق بممارسة الحق النقابي⁽⁴⁾.

المطلب الثاني: تعريف وخصائص قانون العمل

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة النشأة، حيث أن أحكامه لم تتبلور في شكلها المتميز والمستقل الابتداء من بداية القرن العشرين، لتعرف بعد ذلك تطورا سريعا وتشكل بذلك مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم مختلف جوانب أوجه العلاقات الناتجة عن العمل التابع، أي العمل المأجور.

وقد اتصفت قواعد هذا الفرع القانوني بعدة صفات متميزة أصبحت تشكل مع مرور الوقت خصائص تتميز بها قواعد هذا القانون عن غيرها من القواعد القانونية الأخرى.

(1)- الجريدة الرسمية عدد 6، مؤرخة في 07 فبراير 1990، الصفحة 231.

(2)- الجريدة الرسمية عدد 6، مؤرخة في 07 فبراير 1990، الصفحة 240.

(3)- الجريدة الرسمية عدد 17، مؤرخة في 25 أبريل 1990، الصفحة 562.

(4)- الجريدة الرسمية عدد 23، مؤرخة في 06 يونيو 1990، الصفحة 764.

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

إن عبارة قانون "العمل" قد تؤدي إلى الاعتقاد بأن هذا القانون يحتوي القواعد القانونية التي تحكم أعمال الافراد عموما أيا كانت طبيعتها أو نوعها. لكن أعمال الافراد تختلف فيما بينها إما لطبيعة العمل أو لحالة القائم بتنفيذه أو إلى صفة الشخص الذي يُنفذ العمل لمصلحته⁽¹⁾.

لذلك، ومن أجل وضع المعالم الأساسية لهذا القانون وتحديد نطاقه على صورة أضيق؛ أتفق غالبية الفقه في فرنسا وألمانيا على ضرورة التفرقة بين نوعين من العمل: عمل يضع القائم به في حالة من التبعية للغير (travail subordonné)، وعمل لا يتضمن حالة التبعية. تم إدخال القسم الأول في نطاق قانون العمل دون القسم الثاني⁽²⁾.

لما كان قانون العمل قانونا حديث النشأة، فإن تسميته لم تكن بالأمر المسلم به، حيث عرّف هذا الفرع القانوني بعدة تسميات متعاقبة⁽³⁾، فقد سمي بـ "التشريع الصناعي" La législation industrielle، ولكن هذه التسمية قد انتقدت على أساس أنها ضيقة على اعتبار التشريع الصناعي لا يدرس سوى المسائل التي تخص الصناعة في حين ان قانون العمل يهتم أيضاً بعمال التجارة والزراعة والمهن الحرة. وسمي أيضاً بالتشريع العمالي La législation ouvrière أو قانون العامل droit ouvrier لكن انتقد البعض هذه التسمية على اعتبار أن قانون العمل ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، ويوفق بين مصالح الفريقين، مما لا يتفق مع نسبة القانون إلى أحد الفريقين دون الفريق الآخر.

تعتبر تسمية قانون العمل droit du travail أصح التسميات وأقربها للدلالة على المقصود، حيث تستعملها منظمة العمل الدولية، وكذا العديد من الانظمة القانونية المقارنة؛ من بينها: ألمانيا Arbeitsrecht وبريطانيا Labour laws. كما أن المشرع الفرنسي اتخذ منها تسمية لمجموعة قوانين العمل الفرنسية، فأطلق عليها تقنين العمل

(1) محمد حلمي مراد، قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1953، ص10.

(2) سوف ندرس بشيء من التفصيل مدلول عنصر التبعية في علاقات العمل من خلال الفرع الثالث من المطلب الثاني من المبحث الأول من الفصل الثاني من هذه المطبوعة.

(3) أطلقت تسمية "قانون علاقات العمل" على القانون رقم 90-11.

Code du travail⁽¹⁾.

وعلى ضوء المعطيات السابقة، ثمة تساؤل يثار حول المضامين والمجالات التي ينظمها قانون العمل، الأمر الذي يستدعي تحديد مفهوم هذا المصطلح وتوضيحه بتعريفه.

لقد أورد الفقه تعريفات كثيرة لقانون العمل، فقد عرّفه البعض على أنه: "مجموعة القواعد التي تنظم قانون العمل"⁽²⁾. أنتقد هذا التعريف على أساس أنه يجعل العقد في مكان الصدارة في قانون العمل وبالتالي يكون للإرادة دور كبير في تحديد التزاماته وحقوقه في حين أن معظم نصوص قانون العمل أمرة وبالتالي فإن دور الإرادة ضعيف في تحديد التزامات عقد العمل. كما عرّفه جانب آخر من الفقه الفرنسي بأنه: "قانون العمل هو في الأساس قانون العمل بأجر"⁽³⁾. بينما عرّفه جانب آخر من الفقه بأنه: "مجموعة القواعد التي تحكم عقد العمل وروابط العمل الجماعية بما يضمن حقوق العمال ويضمن التوازن بين حسن سير العمل وعدم استغلال أرباب العمل للعمال"⁽⁴⁾.

بينما يُعرّفه الفقيه Michel Miné بأنه "مجموعة القواعد التي تحكم العمل التابع في سياق علاقة أجرية"⁽⁵⁾.

الملاحظ أن التعاريف التي أوردناها سابقا تفتقد إلى كافة العناصر المكونة لمضمون ونطاق قانون العمل باعتبار أن هذا الأخير لم يعد يشمل العلاقات الفردية فقط، بل تطور ليشمل علاقات العمل الجماعية. كما أنه لا يقتصر على العمل التبعية في القطاع

(1) عرف قانون العمل في كل من ألمانيا، بريطانيا وفرنسا جدلا فقهيًا معتبرا متأثرا في ذلك بالتحويلات السياسية والاقتصادية التي عرفت أوروبا بداية من القرن الثامن عشر. انظر:

Alain Supiot, Droit du Travail, PUF, 7em ed, Paris, 2019, p 18 et s.

(2) انظر: إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعي، مطبعة جامعة القاهرة، 1980، ص 5؛ السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 11.

(3) «Le droit du travail est essentiellement le droit du travail salarié». Paulette Bauvert, Nicole SIRET Droit social Manuel et Applications, Dunod, Paris, 2016, p 4.

(4) رأفت محمد أحمد حماد، الوسيط في شرح احكام قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر، ص 4.

(5) «L'ensemble des règles qui régissent le travail dépendant dans le cadre d'une relation salariale». Michel Miné, LE Grand Livre du Droit du Travail, Eyrolles, Paris, 2018, p 11.

الخاص فقط بل يشمل كذلك القطاع العام، إلى جانب تعدد محتواه ليشمل - إلى جانب النصوص التشريعية -، النصوص التنظيمية والاتفاقية. وعليه اتجه جانب من الفقه الجزائري إلى منحه معنى أوسع بتعريفه على أنه: «مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين»⁽¹⁾.

وبهذا، فإن محتوى قانون العمل الحديث يتضمن ما يلي:

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

- من حيث مجال التطبيق، فإنه يطبق على مختلف العمال أينما كانوا في القطاع الصناعي أو التجاري، أو قطاع الخدمات إلا ما استثنى منها بنص صريح، مثل قطاع الوظيفة العامة، أو القضاء، وهذا نظرا لخصوصية هذه القطاعات.

الفرع الثاني: خصائص قانون العمل

إن من أبرز الغايات التي يحرص المشرع على تحقيقها من خلال سن قانون العمل هو إنصاف الجانب الأضعف لإقامة التوازن بينه وبين الجانب الآخر، ذلك أن الطبقة العاملة في أي مجتمع هي الطبقة الأجدر والأولى بالرعاية والحماية، ليس لأنها تشكل شريحة واسعة فحسب، بل ولأنها قد تكون معرضة للاستغلال وفرض الشروط المجحفة، لذلك فإن الباحث في أحكام قانون العمل يلاحظ مدى الحماية التي أولاها المشرع للعامل وحقوقه في مواجهة صاحب العمل، وبما لا يبتعد عن توفير أسباب الاستقرار والتوازن في العلاقة الناشئة بينهما.

وعليه، فإن قانون العمل قد بلغ درجة متقدمة من الاستقلالية والتكامل، جعلت من

(1) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص34.

أحكامه وقواعده تتميزّ بعدة خصائص وصفات أصبحت تشكل الميزة الخاصة التي تفرق بينه وبين القواعد القانونية الأخرى، حيث يتفق الفقه الحديث على مجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي:

أولاً: الصيغة الآمرة لقواعد قانون العمل

رأينا فيما سبق أن علاقات العمل كان يحكمها مبدأ سلطان الإرادة، الأمر الذي أدى إلى أحداث اضرار للطبقة العاملة نظرا لعدم التكافؤ الاقتصادي لأطراف هذه العلاقة. دفعت هذه الوضعية بالتشريعات المقارنة للتدخل لإعادة التوازن لهذه العلاقة بموجب قواعد قانونية أمرة لا يمكن مخالفتها أو لاتفاق على مخالفتها حماية للطرف الضعيف⁽¹⁾.

إن بالطبيعة الآمرة لأحكام قانون العمل تجعل معظم قواعده تتعلق بالنظام العام بالتالي لا يجوز مخالفتها أو الخروج عليها، العلة في ذلك أن قواعده وُجدت لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، كما أن تحقيق السلم الاجتماعي لا يتحقق إلا بحماية العامل عن طريق ضمان حد أدنى لحقوقه⁽²⁾، ولأن قواعد قانون العمل بدون الصفة الآمرة لقواعده تجعل صاحب العمل في مركز أقوى من العامل، الأمر الذي يمكنه من فرض شروط على العامل وليس أمام العامل في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة وتحت ضغط الحاجة إلا ان يقبل بها حتى ولو كانت انتقاصا لما قد يقرره له القانون من حقوق⁽³⁾.

وتتجلى الصفة الآمرة في العديد من الجوانب الواردة في تشريع العمل الجزائري، مثل

(1) انطلاقا من خاصية واقعية قانون العمل، وتفعيلا لمبدأ " الاحكام الأكثر نفعا للعامل " le principe de faveur يمكن لأطراف علاقة العمل الاتفاق على مخالقة قاعدة من قواعد قانون العمل، إذا كانت هذه المخالفة تُحقق امتيازات و ضمانات أكثر للعامل أكثر من القاعدة القانونية التي تمت مخالفتها.

لمزيد من التفصيل حول تطبيق مبدأ " الاحكام الأكثر نفعا للعامل "، انظر:

BOCQUILLON Fabrice, « Que reste-t-il du "principe de faveur" ? », Dr. soc. 2001, p. 255; Michèle BONNECHÈRE, Où va le droit du travail ?, Le Droit Ouvrier, Juin 2016, n°815, p 315.

(2) - هيثم حامد المصاورة، قانون العمل، دار الحامد للنشر، عمان، 2008، ص32.

(3) - عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة نشر، ص37.

القواعد الخاصة بالأهلية لإبرام عقد العمل (المادة 15 من القانون رقم 90-11)⁽¹⁾، والأحكام المقررة في مجال حماية الأجور (المواد من 80 إلى 90 من القانون السالف الذكر)، وكذلك القواعد المقررة لبطلان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها والتي تضمنها تشريع العمل (المواد من 135 إلى 137 من القانون السالف الذكر).

ولم يكتف المشرع بإيراد قواعد آمرة تقرّر حالات البطلان للعقود المخالفة لأحكامه، بل وضع إلى جانبها بعض الأحكام الجزائية عند مخالفة أحكامه، سواء من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل، وفي هذا الصدد تتضمن أحكام تشريع العمل إجراءات جزائية متفاوتة في الشدة على كل مخالفة لهذه القوانين، حيث لا يكاد يخلو أي نص تشريعي أو تنظيمي من الأحكام الجزائية، ومن أبرز هذه الأحكام: المواد من 138 إلى 154 من القانون رقم 90-11.

وهكذا، وانطلاقا من الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل، فإن حرية كل من صاحب العمل والعامل تعتبر حرية مقيدة في جميع مراحل التعاقد، سواء عند إبرام عقد العمل، أو أثناء تنفيذه، أو عند الانتهاء منه.

ثانيا: الواقعية وتنوع الأحكام

يهدف قانون العمل إلى حماية الطبقة العاملة، الطرف الضعيف اقتصاديا في علاقة العمل، لكن حتى يتمكن هذا القانون من تحقيق هذا المسعى يجب أن يتمتع بطابع واقعي يُمكنه من الاقتراب قدر الإمكان من كل فئة من فئات الطبقة العاملة. من هذا المنطلق كانت هذه الخاصية من أهم الخصائص التي تميّزه عن غيره من فروع القانون الأخرى، فهذه الخاصية تسمح له بالتكيف مع ظروف الواقع المختلفة، بحيث تتفاوت أحكامه بتفاوتها وتختلف باختلافها.

إن الواقعية في قانون العمل تقتضي تغيير وتطوير قواعده بتطور المجتمع وهذا يستلزم أن تبقى قواعده بعيدة عن العموم والتجريد، لذا فإن المشرع عندما يضع قواعده لا

(1) - القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

ينظر إلى العمل نظرة مجردة ويضع قواعد عامة دون اعتبار لنوع العمل أو الشخص القائم به، بل ينظم كل حالة على حدة بما يتفق مع طبيعة العمل وظروف العامل وقدرة صاحب العمل⁽¹⁾.

وعليه فإن قواعد قانون العمل تتنوع بتنوع ظروف العمل أو ظروف الأشخاص، فمن حيث تنوع قواعد العمل بتنوع ظروف العمل نجد أن ظروف العمل في الزراعة تختلف عن ظروف العمل في الصناعة والعمل في المناجم يختلف عن العمل في المصانع الأمر الذي يتطلب وجود قواعد خاصة تتلاءم وطبيعة كل نوع من هذه الأنواع⁽²⁾.

أما من حيث تنوع قواعد العمل بتنوع ظروف العامل، فإن ظروف الرجل العامل تختلف عن ظروف المرأة العاملة، وظروف العامل البالغ تختلف عن ظروف الطفل، من أجل ذلك وضع المشرع لكل نوع من هذه الأعمال القواعد الخاصة به، فمثلا وضع قواعد خاصة تمنع تشغيل النساء ليلا (المادة 29 من القانون 90-11)، كذلك منع تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي (المادة 28 من القانون ذاته). كما أجاز تمديد العطلة الرسمية لفائدة العمال الذين يؤدون أشغالا شاقة أو خطيرة أو التي تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية (المادة 45 من القانون ذاته).

هكذا يتبين أن قواعد قانون العمل تختلف اختلافا كبيرا من أجل ملائمة ظروف العمل وطبيعته وخصوصيته مع القائم بهذا العمل، وهذا ما يُفسر كثرة أحكام هذا القانون.

ثالثا: ذاتية المصدر

تتميز أحكام قانون العمل باستنادها على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل، لذلك مرت هذه الأحكام والقواعد في تكوينها بمرحلتين:

المرحلة الأولى: تراجع فيها مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد أمام سيادة القانون الذي

(1) - هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص 31.

(2) - السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1999-2000، ص 169.

فسح المجال للمساواة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل بنصوص من النظام العام⁽¹⁾.

المرحلة الثانية: سجلت تراجع القانون أمام الإرادة الجماعية للعمال، حيث أصبحت النقابات والاتحادات المهنية مصدرا للعديد من الأحكام والقواعد بواسطة الاتفاقية الجماعية للعمل التي تسمح بإضافة حقوق ومصالح للعمال المنتسبين إلى الفرع أو قطاع النشاط المعني⁽²⁾.

رابعاً: توجه احكام قانون العمل نحو التدويل

أدى التزام الدول بملاءمة تشريعاتها الداخلية مع معايير منظمة العمل الدولية إلى تشابه قواعد قانون العمل في مختلف الدول. كما أدى النشاط المعياري الكثيف لمنظمة العمل الدولية إلى تكوين ما اصطلح على تسميته بالقانون الدولي للعمل Droit international du travail، أو المدونة الدولية للعمل⁽³⁾. هذا الأخير الذي أصبح ينطوي على قواعد حمائية تنظم علاقات العمل وكذا التزامات قانونية تهدف على توحيد المعايير الدولية للعمل. يُعرّف هذا الفرع من القانون بأنه: "مجموعة من القواعد والمبادئ القانونية الدولية التي تلزم الدول بتنظيم الروابط القانونية القائمة بين طرفي علاقة العمل"⁽⁴⁾. ويُعرّف كذلك بأنه: "القواعد القانونية التي تهدف إلى توحيد المعايير الدولية"⁽⁵⁾.

وبذلك، لم تُعدّ مصادر قانون العمل وطنية فقط، بل وُجدت إلى جانب المصادر الوطنية، مصادر دولية وذلك من أوجه أهمية هذا الفرع من القانون من بين فروع القانون الأخرى.

(1) – Jean- Claude Javillier, droit du travail, 7eme éd, L.G.D.J, Paris, 1999, p22.

(2) – بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانة للنشر، الجزائر، 2002، ص25.

(3) يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر، بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص22.

(4) شابو وسيلة، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر، الطبعة الثانية، الجزائر، 2016، ص12.

(5) Albert Berg, Droit international du travail, éd Focus, Bruxelles, 2002, p7.

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل

دراسة مصادر قانون العمل تعني البحث عن الأصل الذي تستمد منه القواعد التي تطبق على العلاقات الخاضعة لقانون العمل.

والواقع أن قانون العمل يستمد قواعده من أكثر من مصدر⁽¹⁾؛ حيث تختلف بعض هذه المصادر عن المصادر التقليدية لفروع القانون الأخرى مما يُكرس الطبيعة المتميزة لهذا القانون وللعلاقة التي ينظمها.

وهكذا فمصادر قانون العمل، منها ما هو داخلي، ومنها ما يُستمد من مصادر دولية.

المطلب الأول: المصادر الداخلية

تشمل المصادر الداخلية لقانون العمل المبادئ الدستورية، والنصوص التشريعية ثم التنظيمية، وكذلك الأحكام القضائية.

الفرع الأول: المبادئ الدستورية

يعتبر الدستور المصدر الأول والأساسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها القوانين، ومن بينها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بعلاقات العمل. وبرجعنا إلى الدستور الجزائري نجده ينص على العديد من المبادئ في مجال العمل، منها الحق في العمل، الحق في الحماية والأمن، والحق في الراحة والحق النقابي، وحق الإضراب، وهي الأحكام الواردة في الفصل الموسوم بالحقوق الأساسية والحريات العامة، المنصوص عليها في المواد من 66 إلى 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020⁽²⁾.

(1) يُعرّف مصطلح المصدر بأنه: " أنها تلك الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي أحاطت بالمجتمع في ظروف معينة، وأدت إلى إتباع الأفراد قواعد عرفية تناسب هذا الوضع الذي هم فيه، وبالتالي أصبحت هذه القواعد ملزمة لهم في معاملاتهم". إسحاق إبراهيم، نظريتنا القانون والحق، وتطبيقاتهما في القوانين الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 137.

(2) مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج ر عدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر سنة 2020، ص 3.

الفرع الثاني: النصوص القانونية

وهي مجموعة النصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة، والمطبقة لأحكام ومبادئ الدستور، وتعتبر النصوص القانونية في الوقت الحاضر من أهم القواعد المنظمة لعلاقات العمل نظر لاهتمام المشرع في العصر الحديث في كافة دول العالم بتنظيم علاقات العمل بنصوص تشريعية. ونظرا لأهمية قانون العمل نجد أن الدستور جعل من مسألة تحديد القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي من المجالات التي تدخل ضمن المجال التشريعي للبرلمان⁽¹⁾. وعليه فإن مجال تحديد ماهية وضوابط القواعد العامة les règles générales المرتبطة بالعامل تعتبر من الصلاحيات الحصرية للسلطة التشريعية لارتباطها بالحقوق والحريات في مجال العمل، في مقابل ذلك يُترك للنصوص التنظيمية مسألة تفعيل هذه القواعد العامة. تجسيدا لذلك صدرت عدة نصوص تشريعية خاصة بقطاع العمل، نذكر من بين هذه القوانين على الخصوص، القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلقة بعلاقات العمل، والقانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالنزاعات الجماعية وحق الإضراب، والقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بالحق النقابي، والقانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽²⁾.

غير أن وجود نصوص تشريعية خاصة تتعلق بتنظيم علاقات العمل لا ينفي وجود قواعد قانونية أخرى تحكم بعض المسائل الجزئية، وردت في تشريعات مستقلة تعالج موضوعات أخرى. ومن بين هذه التشريعات نجد القانون المدني الذي يُعتبر الشريعة العامة بحيث تسري النظرية العامة للعقد في القانون المدني على عقد العمل ما لم تتعارض مع الأحكام العامة الخاصة بهذا العقد التي يتضمنها قانون العمل. كما يخضع قانون العمل إلى أحكام القانون المدني المتعلقة بوسائل الإثبات، وسنّ الرشد وعمل القُصّر.... الخ من المسائل

(1) المادة 139 فقرة 18 من الدستور.

(2) يَتميّز قانون العمل في الجزائر بعدم صدوره في وثيقة واحدة، على عكس العديد من الدول التي دأبت على جمع شتاته في تقنين موحد Code يجمع القواعد المنظمة لعلاقات العمل. وبهذا الاتجاه الأخير أخذ المشرع المصري والفرنسي.

الأخرى التي لا توجد نصوص خاصة بشأنها.

الفرع الثالث: النصوص التنظيمية

نظرا لتنوع مجالات ومواضيع قانون العمل، فإنه إلى جانب التشريع تُعتبر النصوص التنظيمية كذلك مصدراً لقانون العمل. فالمشرع لا يضمن القوانين سوى القواعد العامة الأساسية، ويعهد إلى السلطة التنفيذية بتكملة عمله بإصدار المراسيم الرئاسية، والتنفيذية والقرارات الوزارية التي تكفل حسن تنفيذ القوانين. يُرجع جانب من الفقه بسبب هذه الإحالة من جانب المشرع أن حسن تطبيق القواعد العامة يقتضي تطبيقها أن تختلف في تفضيلاتها باختلاف مستلزمات المهن المتنوعة، إلى جانب أن قانون العمل ينطوي أحيانا على أحكام ذات طابع فني تتناول مسائل طبية أو صناعية أو حسابية يصعب تنظيمها في القانون، ويحسن تركها للنصوص التنظيمية، فمرونة هذه الأخيرة وسهولة تغييرها كلما تغيرت ظروف العمل أدى إلى اتساع الدور الذي تقوم به في مجال علاقات العمل⁽¹⁾.

الفرع الرابع: الأحكام القضائية

تمثل الأحكام والقرارات القضائية أحد المصادر الغير رسمية الهامة للقانون انطلاقا من الدور المنوط بالقضاء في تطبيق القانون وتفسير قواعده، واستكمال النقص الذي يشوبها، وإزالة الغموض الذي قد يكتنف قواعده⁽²⁾. يُعد القضاء من المصادر المهمة للقاعدة القانونية العمالية ومن العوامل المهمة التي ساعدت في تطوير قانون العمل.

الفرع الخامس: القانون الاتفاقي

تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل من المصادر الهامة والمتميزة لقانون العمل، لكونها تنبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل، وباعتبارها كذلك تبرم عن طريق التفاوض

(1) للمزيد من الإيضاح انظر: محمد حلمي مراد، قانون العمل، المرجع السابق، ص 41؛ عبد اللطيف خالفي،

الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقة الشغل الفردية، الطبعة الأولى، مراكش، 2004، ص 79.

(2) - غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، 2004، ص 62.

بين ممثلي العمال وأصحاب العمل حول شروط العمل والتشغيل⁽¹⁾، حيث تصبح أحكامها مكملة للأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية التي تضعها السلطة العامة. ونظرا لأهمية الاتفاقيات الجماعية في صناعة القانون الاتفاقي نجد أن المشرع قد خصّص لها الباب السادس من القانون رقم 90-11، كما أحال تطبيق وتنفيذ وتفصيل إجراءات العديد من النصوص القانونية إلى آلية التفاوض الجماعي وللاتفاقيات الجماعية⁽²⁾.

إلى جانب المصادر الداخلية المذكورة أعلاه، هناك مصادر داخلية أخرى تصنف على أنها مصادر داخلية غير رسمية أو تفسيرية، وتشمل العرف والعادات المهنية، النظم الداخلية وتعليمات العمل، إلى جانب الآراء الفقهية.

المطلب الثاني: المصادر الدولية

تشمل المصادر الدولية لقانون العمل في الاتفاقيات التي يتم إبرامها عن طريق منظمة العمل الدولية، وتهدف هذه الاتفاقيات إلى تطبيق قواعد عمل مماثلة في جميع الدول الموقعة على الاتفاقيات الدولية.

الفرع الأول: منظمة العمل الدولية

تأسست منظمة العمل الدولية بموجب معاهدة فرساي التي عقدت سنة 1919 بباريس عقب الحرب العالمية الأولى كجزء من عصبة الأمم، إلا أن توقف عمل عصبة الأمم مع اندلاع الحرب العالمية الثانية لم يبلغ أو يوقف منظمة العمل الدولية، وبمقتضى اتفاق أبرم بتاريخ 30 ماي 1946 بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي

(1) – Jean- Claude Javillier, op. cit, p80.

(2) نذكر على سبيل المثال:

- المواد 42، 45، 48، 69 و 71 من القانون رقم 90-11.
- المواد 4 و 39، من القانون رقم 90-02، المؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، ج ر عدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990، ص 231.
- المادة 3 من القانون رقم 90-04، المؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المتعلق بالوقاية بالنزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990، ص 240.

والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة تم تحديد شروط نشاط المنظمة وصلاتها بمنظمة الأمم المتحدة⁽¹⁾.

أما فيما يتعلق بالعضوية في هذه المنظمة، فإن تمثيل الدول يتوزع على ثلاثة أنواع بالنسبة لكل دولة، بحيث يمثل كل دولة:

- ممثلين (02) عن السلطة الحكومية الرسمية.
- ممثلين (02) عن النقابات العمالية الأكثر تمثيلا للعمال.
- ممثلين (02) عن أصحاب العمل.

تمارس المنظمة الدولية للعمل مهامها وأعمالها عن طريق عدة وسائل وأساليب، أهمها المعاهدات الدولية والتوصيات الدولية التي يُقرّها مؤتمر العمل الدولي⁽²⁾.

ويقصد باتفاقيات العمل الدولية، المعاهدات التي تُعقد بين أكثر من دولتين بقصد تنظيم أمور متعلقة بالعمل، ويبقى بابها مفتوح لمن يشاء من الدول الأخرى للانضمام إليها دون حاجة للدول التي سبقتها في التوقيع. وتكتسب هذه الاتفاقيات القوة التنفيذية لدى الدول بعد التصديق عليها طبقا للإجراءات المقررة في دساتيرها⁽³⁾. أما التوصيات فهي مجرد رغبات يتوجه بها مؤتمر المنظمة الهدف منها توفير التوجيه بشأن السياسات والتشريع ومكملة للاتفاقية. وقد أصدرت المنظمة منذ نشأتها 190 اتفاقية دولية شملت مختلف جوانب علاقات العمل، كما أصدرت 209 توصية⁽⁴⁾. ومن المهام الأخرى

(1) - هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، ص 60.

(2) تنص المادة 19 فقرة 1 من دستور منظمة العمل الدولية: "متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال، يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات: (أ) في شكل اتفاقية دولية، أم (ب) في شكل توصية".

(3) - المادة 19 فقرة 5 من دستور منظمة العمل الدولية.

- تنص المادة 154 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أنه: " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون".

(4) للاطلاع على اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، يُرجى الرجوع إلى :

<https://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm>

للمنظمة القيام بجميع وثائق ومعلومات عن قوانين العمل في مختلف الدول، كما تُقدم المساعدات الفنية للدول من خلال خبرائها لتطوير تشريعات العمل فيها.

تشمل منظمة العمل الدولية ثلاثة أجهزة هي:

مكتب العمل الدولي: وهو الأمانة العامة الدائمة للمنظمة يعتبر الجهاز الإداري للمنظمة، يعمل تحت إشراف المجلس الإداري للمنظمة.

المجلس الإداري: وهو الجهاز التنفيذي للمنظمة، يُشرف على أعمال مكتب العمل الدولي، ويدعو لعقد المؤتمر العام.

مؤتمر العمل الدولي: وهو السلطة العليا في المنظمة، يختص بوضع استراتيجية العامة للمنظمة، وإقرار التوصيات والاتفاقيات.

الجزائر عضو بمنظمة العمل الدولية منذ 19 أكتوبر 1962⁽¹⁾، وقد صادقت منذ انضمامها على هذه المنظمة على 60 اتفاقية دولية في مختلف المجالات بما فيها الاتفاقيات الأساسية الثمانية.

إلى جانب ذلك، اعتمد مؤتمر العمل الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في دورته 86 التي عقدت بمدينة جنيف بتاريخ 19 جوان 1998، إعلانا سمي بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل⁽²⁾، حيث يُعد من أهم الوثائق التي أصدرتها المنظمة الدولية في مجال حماية الحق في العمل وصيانتته، وجعلت العمل أحد العوامل الأساسية للنمو الاقتصادي في المجتمع، ومن بين أهم القرارات التي خرج بها هذا الإعلان، هو اعتبار جميع الدول الأعضاء وإن لم تكن صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل

(1) وتمت الإشارة إلى وثيقة الانضمام من خلال ديباجة الأمر رقم 66-122 المؤرخ في 27 ماي 1966، المتضمن المصادقة على تعديل دستور منظمة العمل الدولية، ج. ر عدد 43، مؤرخة 31 ماي 1966، ص 502.

(2) - يوسف إلياس، أزمة قانون العمل، دار وائل للنشر، عمان، 2006، ص 210.

موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنية حسنة ووفقا لما ينص عليه الدستور وهي:

- أ. الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
- ب. القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.
- ج. القضاء الفعلي على عمل الأطفال.
- د. القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

الفرع الثاني: منظمة العمل العربية

أنشئت منظمة العمل العربية سنة 1965م، وهي إحدى الوكالات المتخصصة التابعة لجامعة الدول العربية، وقد تمّ إنشاؤها بموجب المادة 15 من الميثاق العربي للعمل، والذي أقرّه مجلس جامعة الدول العربية بالقرار رقم 2102 الصادر في دورته الثالثة والأربعين في 21 مارس 1965 وهي تهتم بقضايا العمل والعمال في الوطن العربي. وعلى نحو مشابه لمنظمة العمل الدولية تتشكل منظمة العمل العربية من ثلاثة أجهزة وهي:

- مكتب العمل العربي: يُعتبر السكرتارية الدائمة للمنظمة.
- المجلس الإداري: وهو المكلف بتنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر العام⁽¹⁾.

المؤتمر العام: وهو السلطة العليا في المنظمة، يختص بتحديد الخطوط الأساسية لعمل المنظمة ورسم سياستها⁽²⁾.

أصدرت المنظمة منذ نشأتها على 19 اتفاقية و 9 توصيات، تتعلق بمختلف مجالات العمل. انضمت الجزائر إلى منظمة العمل العربية بتاريخ 21 أكتوبر 1969⁽³⁾، وصادقت إلى حدّ الآن على 3 اتفاقيات فقط.

(1) انظر المواد 10، 11 و 12 من دستور منظمة العمل العربية.

(2) المواد 5، 6، 7، 8، 9 من دستور المنظمة.

(3) صادقت الجزائر على الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية بمقتضى الأمر رقم 69-84، مؤرخ في 21 أكتوبر 1969، ج. ر. عدد 97، مؤرخة في 18 نوفمبر 1969، ص 1558.

الفصل الثاني: علاقة العمل الفردية

يتمتع صاحب العمل بسلطة توجيه الأوامر لمن يعمل لديه من عمال بقصد إنجاز العمل، وهو بذلك يتمتع بسلطات واسعة، كما أن له إصدار نظم العمل المتعلقة بأوقات العمل والدوام والراحة، والاختفاء المهنية والعقوبات التي تلائمها وكيفية تنفيذها، وهو بذلك يمارس سلطة الإشراف والتوجيه.

وإزاء هذه السلطات التي تجتمع في يد صاحب العمل، فإن على العامل إن أراد إبرام عقد العمل والاستمرار فيه الخضوع والانصياع لصاحب العمل في سلطاته المختلفة، مما قد يشكل خطرا عليه وعلى مصالحه، ذلك أنه من غير المستبعد تجاوز صاحب العمل لسلطاته وتعسفه في استخدامها.

لذلك فقد تدخل المشرع لينظم العلاقة القائمة بين صاحب العمل ومن يعمل لديه من عمال، وقد أدى هذا التدخل إلى انحصار مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، مما أعطى لعقد العمل مفهوما متميزا عن بقية العقود الأخرى، من حيث مفهومه وعناصره، والآثار التي يربتها وكيفية انتهائه.

ويعتبر عقد العمل بغض النظر عن شكله وطبيعته الأداة التي تنشأ بها علاقة العمل الفردية، الأمر الذي جعل الكثير من الفقه وحتى القضاء يعتبر كلا المصطلحين مرادف للآخر، حيث يعتبر عقد العمل الأداة التي تتعقد بها علاقة العمل، هذه الأخيرة التي تبقى أشمل وأوسع من أداة انعقادها. وتشمل علاقات العمل الفردية على محاور متعددة، تبدأ بتعريف الأداة التي تتعقد بها وهي عقد العمل، وعناصره، وأركانها، وأسباب وحالات تعديله، ومراحل انعقاد علاقة العمل، بما فيها تحديد حقوق والتزامات الأطراف، وأسباب وحالات انتهاء هذه العلاقة، وأخيرا ما تعلق بالمنازعات الفردية التي تثيرها علاقة العمل وآليات تسويتها.

المبحث الأول: تعريف عقد العمل، عناصره وأركانه

يَنعَت تشريع العمل الاتفاق الذي يتم بموجبه إنشاء علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل بعقد العمل، وذلك تمييزاً له عن الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، ويستقل عقد العمل بكيان قانوني خاص به يتعلق بمواصفاته وعناصره وأركانه التي أصبحت تميزه عن العقود الأخرى.

يعتبر مصطلح "عقد العمل" Le Contrat de travail اصطلاحاً حديث النشأة لم يظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر، حيث كانت العبارة المستخدمة قديماً في القانون الروماني هي "إجارة الخدمات" Louage de service. لقد اعتاد القانون الروماني على تسمية العقد الذي يعمل بمقتضاه شخص في خدمة شخص آخر، وتحت إدارته وإشرافه، باسم إجارة الأشخاص تشبيهاً له بعقد "إجارة الأشياء" باعتبار أن العامل يؤثر قوة عمله كما يؤثر السيد قوة عبده؛ حيث كان العبد يُعدُّ محسوباً في عداد الأشياء لا في مقام الأشخاص⁽¹⁾. انتقلت هذه الأفكار إلى العديد من النصوص القانونية، حيث كان يأخذ بها القانون المدني الفرنسي الذي تُعرّف المادة 1710 منه عقد إجار الخدمات بأنه: "العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر يحددانه بينهما"⁽²⁾.

يرجع الفضل استعمال مصطلح عقد العمل إلى القوانين الاجتماعية التي عرفت أوربا في القرن التاسع عشر، وكذا بروز معيار التبعية الذي أصبح يُميّز عقد العمل عن بقية العقود الأخرى. وقدّ شهد القرن العشرين قبول الفقه والقضاء لعقد العمل كحقيقة تعاقدية جديدة مدمجة في القانون.

(1) حسن كيرة، "أصول قانون العمل"، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف-الإسكندرية، 1979 م، ص 28.

(2) «Contrat par lequel l'une partie s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles». Camerlynck, Guillaume-Henri، Droit du travail, T 1, Le Contrat de travail, 12em éd, Dalloz, Paris, 1982, p 3.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل

أدى تطور وتنامي الصناعة في أوروبا إلى زيادة هائلة في عدد العمال، جعلت منهم هذه الوضعية قوة ضاغطة جابهوا بها الحكومات وأرغموها على التدخل لتنظيم هذه العلاقة، نتج عن هذا التدخل تغيير النظرة لهذا العقد من مجرد عقد لإيجار الخدمات يخضع لأحكام القانون المدني، إلى مرحلة ونظرة جديدة استقل من خلالها هذا العقد بتسمية وبكيان قانوني خاصين به. لقد أدت الأحداث السياسية والاقتصادية التي عرفها العالم في النصف الأول من القرن العشرين، وكذا نشأة منظمة العمل الدولية إلى بروز عقد العمل كعلاقة قانونية جديدة متميّز من خلال عناصره وأركانه عن بقية العقود الأخرى.

ومن أجل تحديد الإطار القانوني لعقد العمل، عرفت الساحة القانونية جدلاً فقهيًا حول إعطاء تعريف لعقد العمل، كما أن للتشريع موقف في هذا المجال.

الفرع الأول: التعريف الفقهي لعقد العمل

لقد تعددت التعاريف الفقهية لعقد العمل، حيث عرّفه البعض بأنه: " اتفاق يلتزم من خلاله شخص (الأجير) للعمل في إطار التبعية القانونية لطرف آخر (المستخدم أو مسؤول المؤسسة) مقابل أجر"⁽¹⁾. ويُعرّفه جانب آخر من الفقه بأنه: "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه".⁽²⁾ في حين يرى جانب آخر من الفقه بأنه: "عقد يلتزم العامل بموجبه بالعمل لحساب صاحب العمل، تحت سلطته وإشرافه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محدّدة"⁽³⁾. نلاحظ أن هذه التعاريف جميعها تشترك في العناصر الأساسية التي تُشكل ذاتية عقد

(1) «une convention par laquelle une personne le salarié s'engage à travailler sous la subordination juridique d'une autre (l'employeur ou le chef d'entreprise) qui la rémunère (le salaire)».

Jean-Claude Javillier, Le Droit du travail, 7 e édition, L.G.D.J, Paris, 1999, p 60.

(2) محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، ط 3، مطبعة جامعة القاهرة، 1978، ص 217.

(3) جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص 80.

العمل وتمييزه عن بقية العقود الأخرى⁽¹⁾.

ومن جانبنا نرى ان التعريف الذي يُعبّر فعلا عن عقد العمل ويشمل جميع العناصر المكونة له، هو التعريف الذي يرى أن عقد العمل: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، يسمى صاحب عمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفا"⁽²⁾.

الفرع الثاني: التعريف القانوني لعقد العمل

رغم أن مسألة الخوض في التعريف ليست من مهام المشرع، إلا أن الملاحظ إقدام بعض التشريعات المقارنة على إعطاء تعاريف لعقد العمل نجد منها المشرع المصري الذي أورد تعريف لهذا العقد في كل من القانون المدني وقانون العمل؛ تعرّف المادة 31 من قانون العمل عقد العمل بأنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر"⁽³⁾. ويتفق هذا التعريف في فحواه مع التعريف الذي أورده القانون المدني المصري حيث تنص المادة 674 منه على أن: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"⁽⁴⁾.

أما المشرع العراقي فقد حذا حذو نظيره المصري فأورد له تعريفاً في كل من القانون المدني وقانون العمل. تُعرّف المادة 900 فقرة 1 من القانون المدني عقد العمل بأنه: "عقد يتعهد به أحد طرفيه، بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر، ويكون في ادائه تحت

(1) سوف نتطرق بالدراسة لعناصر عقد العمل لاحقاً.

(2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 77.

(3) قانون رقم 12 لسنة 2003، يتضمن قانون العمل الموحد، الجريدة الرسمية، العدد (مكرر) في 7 ابريل سنة 2003.

(4) قانون رقم 131 لسنة 1948، بإصدار القانون المدني المصري، بتاريخ 9 رمضان 1367هـ الموافق 16 يوليو 1948، الوقائع المصرية، عدد رقم 108. مكرر "أ"، صادر بتاريخ 29 يوليو 1948.

توجيهه وإدارته، مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر، ويكون العامل اجيراً خاصاً⁽¹⁾. أما قانون العمل العراقي فقد عرّفه في المادة 9 بأنه: "أي اتفاق سواء كان صريحاً أو ضمنياً، شفويّاً أو تحريرياً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه"⁽²⁾.

وتعرّفه المادة 46 من قانون العمل السوري بأنه: "عقد العمل الفردي هو العقد الذي يلتزم بموجبه العامل بالعمل لدى صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر"⁽³⁾.

أما في المغرب نجد أن المادة 723 من قانون الالتزامات والعقود تُعرّف عقد العمل بأنه: "إجارة الخدمة أو العمل عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للآخر خدماته الشخصية لأجل محدد، أو من أجل أداء عمل معين، في نظير أجر يلتزم هذا الآخر بدفعه له"⁽⁴⁾. من خلال التعريف نلاحظ أن المشرع المغربي استعمل مصطلح "إجارة الخدمة والعمل"، حيث لقي هذا المصطلح انتقاد واسع من طرف الفقه المغربي على اعتبار أنه جعل العمل الإنساني شبيهاً بالسلعة، ولأنه يمثل مفهوماً مادياً لا يُعبر أي اهتمام لشخص الأجير⁽⁵⁾. في مقابل ذلك نلاحظ عدم تطرق قانون الشغل المغربي لتعريف عقد العمل⁽⁶⁾. في السياق ذاته لم يتطرق قانون العمل الفرنسي لمسألة تعريف عقد العمل.

(1) القانون المدني رقم 40 لسنة 1951 وتعديلاته، الوقائع العراقية، العدد 3015، بتاريخ 9/8/1951، صفحة 243.

<https://cyrilla.org/ar/document/va28ya7vivx08wsnijxlr?page=109>

(2) قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، الجريدة الرسمية لجمهورية العراق، العدد 4386، بتاريخ 9 تشرين الثاني 2015م، السنة السابعة والخمسون.

(3) قانون رقم 17 لسنة 2010، المتضمن قانون العمل، بتاريخ 12 ابريل 2010، جريدة رسمية عدد 16، المؤرخة في 21 ابريل 2010، ص 462.

(4) القانون رقم 31.18 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.19.114 بتاريخ 7 ذي الحجة 1440 (9 أغسطس 1913)، الجريدة الرسمية عدد 6807 بتاريخ 24 ذو الحجة 1440 (26 أغسطس 2019) ص 5885.

(5) انظر: عبد اللطيف خالفي، مرجع سابق، ص 267.

(6) ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003)، بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 516 بتاريخ 08/12/2003 الصفحة 3969.

أما بخصوص القانون الجزائري، نجد أن المشرع لم يُورد تعريف لعقد العمل، وهو بذلك هذا حذو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية، حيث نصت المادة 8 من القانون رقم 90-11 على أنه: «تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على آية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما...». وبذلك يكون المشرع الجزائري قد أخذ بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل التي تركز الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل وتوسيع دائرة ووسائل وطرق الحماية للعمال⁽¹⁾؛ وبرجعنا إلى مختلف القوانين المنظمة للعمل في الجزائر سواء الحالية أو السابقة، نلاحظ أنها لم تُولِ الاهتمام لمسألة تعريف عقد العمل بقدر اهتمامها بالجوانب ذات الصلة بالاطار التنظيمي والموضوعي لهذا العقد. وما يؤكد هذا التوجه للمشرع ما جاءت به المادة 9 من القانون رقم 90-11 التي تنص على أنه: «يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتقاعدة».

المطلب الثاني: عناصر عقد العمل

لما كان عقد العمل يتم باتفاق شخصين على عمل أحدهما مقابل أجر لدى الآخر الذي يتمتع بسلطة الإدارة والإشراف على الأول أثناء مدة محددة أو غير محددة، فإن ذلك يعني ضرورة توافر مجموعة من العناصر لقيام تلك العلاقة، أو بالأحرى ذلك العقد، وهذه العناصر هي العمل والأجر والتبعية.

الفرع الأول: عنصر العمل

يقصد بالعمل كعنصر في عقد العمل الجهد المأجور الذي يقوم بأدائه العامل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل، وسواء أكان العمل فكريا أم جسمانيا. ويعتبر عنصر العمل في عقد العمل محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل⁽²⁾.

(1) حول مسألة عدم تعريف المشرع الجزائري لعقد العمل، يرى الأستاذ أحمية سليمان: «أن المشرع لم يُقدم أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة، وهو بهذا يكون قد أعتمد ضمنا تعريف العقد بصفة عامة الذي تحدده المادة 54 من القانون المدني» .

(2) - هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، ص 92.

ويُقصد بالعمل كعنصر من عناصر عقد العمل، كلّ عمل مأجور يقوم به شخص لحساب آخر تحت إدارته وإشرافه ومراقبته. وحتى يعتبر العمل من قبيل الأعمال التي تشكل أحد شروط عقد العمل يتفق الفقه على ضرورة تميزه ببعض الخصائص والشروط وهي:

1. وجوب الأداء الشخصي للعمل المتفق عليه: أي أن يقوم العامل بأداء العمل المتعاقد بشأنه بنفسه، ودون الاستعانة بشخص آخر، حيث تتجلى هذه الصفة في كون مؤهلات العامل وصفاته المهنية وخبرته وكفاءته هي التي تكون محل اعتبار من قبل صاحب العمل عند إبرام العقد. إن الأداء الشخصي للعمل المطلوب يؤدي إلى تجسيد العمل الفعلي من طرف العامل الذي يتجسد ببقاء العامل رهن إشارة صاحب العمل ودون أن يتفرغ لأعماله الخاصة⁽¹⁾.

2. تنفيذ العمل وفق توجيهات صاحب العمل: أي أن العامل ليس حرا في القيام بعمله، بل ملزم بالامتثال للتوجيهات والأوامر التي يضعها له صاحب العمل، ويلتزم من خلال ذلك ببذل العناية اللازمة في أداء عملهم بحيث يكون مسؤولا مسؤولية شخصية عن فعله أو إهماله أو تقصيره أو عدم أخذ الحيطة اللازمة أثناء أداء العمل المطلوب؛ لذا نجد المشرع اعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الذي قد يؤدي إلى التسريح رفض العامل تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية⁽²⁾.

الفرع الثاني : عنصر الأجر

يراد بالأجر المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه⁽³⁾، والأجر على هذا النحو يعد أحد العناصر التي لا يقوم عقد العمل بتخلفها، فلا يتصور وجود عقد العمل من دون أجر، لأن عقد العمل من عقود المعاوضة التي يأخذ فيها كلا الطرفين مقابلا لما يدفع، ففي مقابل العمل الذي يحصل عليه صاحب العمل، يكون للعامل الحق في

(1) , Cass. Soc, 24 novembre 1993, DS, janvier, 1994, p 40.

(2) المادة 73 من القانون رقم 90-11.

(3) - تنص المادة 80 من القانون رقم 90-11: « للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».

الحصول على الأجر المتفق عليه. وبذلك فإذا كان العمل هو محل التزام العامل، فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل، وعليه، فإن طابع الالتزامات المتبادلة الذي يتصف به عقد العمل يجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة بمفهوم عقد العمل، حيث يعتبر الأجر الحق الأساسي للعامل والالتزام الرئيسي لصاحب العمل.⁽¹⁾

ويُعتبر الأجر عنصراً ضرورياً لعقد العمل، رغم ذلك قد لا تتم الإشارة إليه عند إبرام العقد؛ ومع ذلك فإن الاتفاق على الأجر يُعتبر موجوداً حتى ولو لم يتم التصريح به⁽²⁾ وذلك باعتباره من الحقوق المكرّسة للعامل طبقاً للمادة 80 من القانون رقم 90-11 التي تنص: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل".

الفرع الثالث: عنصر التبعية

يُقصد بعنصر التبعية سلطة الرقابة والإدارة والإشراف التي يخضع لها العامل، باعتبارها إحدى الحقوق التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلزم العامل بالامتثال لها في حدود ما هو مسموح به قانوناً. إن عنصر التبعية يعطي لصاحب العمل الحق في توجيه العامل وفي ملاحظته ورقابته أثناء قيامه بالعمل⁽³⁾، فإذا انعدمت هذه التبعية بأن كان العامل يؤدي عمله مستقلاً لحساب نفسه فلا تعد العلاقة علاقة عمل، ومن ثم لا تسري أحكام قانون العمل لعدم تبعية العامل لصاحب العمل أو إشراف منه.

وتُعتبر التبعية العنصر المميّز لعقد العمل عن بقية العقود الأخرى، ويرجع أساس هذه

(1) كرّست المادة 66 فقرة أولى من التعديل الدستوري لسنة 2020 حق العامل في الأجر من خلال نصّها: «كل عمل يقابله أجر» .

(2) يستند هذا التوجه لكل من القضاء والفقهاء على معيار " الافتراض " présomption الذي يميّز عقد العمل عن غيره من العقود.

لمزيد من الايضاح، انظر:

P 63. J- C. Javillier, Droit du travail

(3)– G.H. KAMERLYNCK et GERARD LYON-CAEN, droit du travail, 7eme éd, Dalloz, Paris, 1975, p120.

العلاقة من كونها تجعل العامل يضع نفسه تحت إمرة صاحب العمل⁽¹⁾. وقد ظهر هذا العنصر مع استعمال لأول مرة عبارة عقد العمل التي استعملت في فرنسا سنة 1901 بمناسبة قانون للخدمة العسكرية⁽²⁾، تبنى فيما بعد القضاء هذا المبدأ معتبرا أن الشرط القانوني للعامل في مواجهة صاحب العمل لا ينبغي ان يتحدّد في ضعف العامل وتبعيته الاقتصادية، بل في وجود رابطة قانونية للتبعية⁽³⁾.

ساير القضاء الجزائري هذا التوجه في العديد من الأحكام، حيث جاء في إحداها على أنه: « الثابت قانونا والمستقر عليه قضاء ان قيام علاقة العمل بمفهومها الاجتماعي يستوجب وجود علاقة عمل تبعية ومستمرة... »⁽⁴⁾.

المطلب الثالث: أركان عقد العمل

يخضع عقد العمل الفردي في انعقاده للقواعد العامة التي تسري على العقود بوجه عام وهي الأحكام العامة المتعلقة بالالتزامات المدنية لاسيما في مجال شروط صحة التعاقد، والأهلية وصحة الرضا... الخ، ومن المسائل الأخرى التي لا توجد نصوص خاصة بشأنها ضمن قواعد وقوانين علاقات العمل. ولا يخرج عقد العمل في التشريع الجزائري من حيث المبدأ عن هذه القاعدة، حيث تُطبق أحكام القانون المدني على مختلف الجوانب المتعلقة بصحة الأهلية، والرضا، والتعبير عن الإرادة وغيرها من المسائل الأخرى المرتبطة بذلك.

وإذا كان عقد العمل يخضع للقواعد العامة من حيث انعقاده، إلا أنه يجب ألا نغفل أن هذا العقد له خصوصياته التي ينفرد بها نظرا لوروده على عمل الإنسان الذي يشكل

(1) محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الدار البيضاء، المغرب، 2007، ص 38.

(2) COLIN AMBROISE, CAPITANT HENRI, Précis de droit civil, Tome 2, Dalloz 1943, p 437.

(3) Jacques Le Goff, Droit du travail et société, Les relations individuelles de travail, PUF, Rennes, 2001, p 124.

(4) المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 662457، بتاريخ 07 يوليو 2011، مجلة المحكمة العليا، 2012، العدد 01، ص 220.

أهمية بالنسبة للعامل والمجتمع معا.

الفرع الأول: الأهلية في عقد العمل

الأهلية هي صلاحية الشخص لكسب الحقوق والتحمل بالالتزامات، ومباشرة التصرفات القانونية التي يكون من شأنها أن ترتب له هذا الأمر أو ذاك. ويُعرّفها الفقيه السنهوري بأنها، «**صلاحية الشخص لأن يُكوّن علاقة، وصلاحيته لاستعمالها**». كما تُقسّم الأهلية إلى أهلية وجوب، وهي: «**صلاحية الإنسان لوجوب الحقوق المشروعة له، أو عليه**». وأهلية الأداء، التي تتمثل في «**صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني منه على وجه يعتد به شرعا**».⁽¹⁾

إن دراسة موضوع الأهلية في عقد العمل يستوجب التمييز بين أهلية العامل للتعاقد، وأهلية صاحب العمل، سواء أكان شخصا طبيعيا أو معنويا، نظرا لاختلاف الأحكام التي تنظم كل واحد منهما.

أولا: أهلية العامل

نظرا لطبيعة عقد العمل فإنه لا يُؤخذ بعين الاعتبار من جان صاحب العمل ما إذا كان شخصا طبيعيا أو معنويا، في مقابل ذلك يجب أن يكون العامل شخصا طبيعيا وذلك لضرورة أداء العمل المطلوب.

لقد حدّد المشرع الجزائري سنّ التشغيل ببلوغ ستة عشر (16) سنة كاملة بنص المادة 15 الفقرة الأولى من القانون رقم 90-11 والتي جاء نصها كما يلي: "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقلّ العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعدّ وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"⁽²⁾.

(1) - عبد الرزاق أحمد السنهوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، نظرية العقد، دار إحياء التراث العربي، لبنان، 1977، ص317.

(2) وهو مبدأ تم تكريسه لاحقا بنص المادة 66 فقرة 05 من التعديل الدستوري لسنة 2020، التي تنص: « يعاقب القانون على تشغيل الأطفال » .

وتُضيف المادة 15 في فقرتها الثانية شرطا آخر يتمثل في الرخصة الأبوية التي تتضمن موافقة الوصي الشرعي لالتحاق القاصر بالعمل، حيث تنص: "ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي". والرخصة هنا عبارة عن إذن مسبق يتضمن الموافقة الصريحة لولي القاصر على إبرام عقد العمل مع المستخدم، ذلك أن القاصر يعتبر في هذه الحالة ذو أهلية أداء ناقصة من منظور القواعد العامة التي تحدد أهلية الأداء الكاملة ببلوغ 19 سنة.⁽¹⁾

ثانيا: أهلية صاحب العمل

تختلف أحكام الأهلية الخاصة بصاحب العمل، عن تلك التي تحكم العامل، ذلك لكون صاحب العمل قد يكون شخصا معنويا أو شخصا طبيعيا.

بالنسبة للشخص الطبيعي، يجب أن يتمتع الشخص صاحب العمل، بالأهلية الكاملة التي تمكنه من الإدارة وفق ما تقتضيه الأحكام المدنية والتجارية.

أما بالنسبة للشخص المعنوي، فإن الأهلية يقابلها الاختصاص حسبما تحدده القوانين والنظم والقوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة⁽²⁾. حيث تحدّد قوانينها الأساسية على سبيل الحصر الأشخاص المؤهلين لإبرام والتوقيع على مختلف العقود والتصرفات القانونية ومن بينها عقود العمل.

ثالثا: المحل والسبب

يعرّف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم المدين القيام به، بينما يعرف السبب بأنه الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه⁽³⁾.

(1) تنص المادة 40 من القانون المدني على انه: « كل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية. وسن الرشد 19 سنة كاملة».

(2) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 96.

(3) - عبد الرزاق أحمد السنهوري، المرجع السابق، ص 464.

ويعتبر المحل والسبب في عقد العمل من المسائل التي تميّز هذا العقد عن غيره من العقود الأخرى، حيث أن محل التزام العامل هو في نفس الوقت سبب التزام صاحب العمل، والعكس صحيح. فبالنسبة للعمل (كمحل التزام العامل) فيجب أن يكون ممكنا ومعينا أو قابل للتعيين سواء من ناحية تحديده أو تنظيمه، حيث تنطبق عليه نص المادة 93 من القانون المدني الجزائري التي تنص، بأنه: «إذا كان المحل مستحيلا في حد ذاته، كان العقد باطلا بطلانا مطلقا»، ويكفي شرط الإمكانية هنا بقدرة العامل المهنية والفكرية على ممارسة العمل الموكل إليه، أو الملتزم به أي أن يدخل العمل ضمن حدود قدرات العامل المهنية والفكرية، إلى جانب أن يكون العمل الملتزم به مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة، وفي هذا الصدد تنص المادة 96 من القانون المدني على أنه: «إذا كان محل الالتزام مخالفا للنظام العام، أو الآداب العامة، كان العقد باطلا».

أما بالنسبة للأجر (كمحل التزام صاحب العمل) فيخضع بدوره لنفس معايير وشروط الصحة والشرعية المطلوبة في أي محل للعقد، وأن يكون محددا وفق متطلبات النصوص القانونية أو وفق الاتفاقيات الجماعية، كأن يكون محددا بقيمة نقدية محددة، وأن يدفع بقيمة نقدية، ووفق جدول زمني معين، أي في أوقات محددة،⁽¹⁾ وفي هذا الصدد تنص المادة 85 من القانون رقم: 90-11 على أنه: «تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة».

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 98-99.

المبحث الثاني: تنظيم علاقة العمل الفردية

يُعد الجانب التنظيمي لعلاقات العمل الفردية ذا أهمية كبيرة، نظرا لما يشكله تدخل الدولة من دور فعال في تحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة، تفرض على العمال وأصحاب العمل اعتماد أنماط وأساليب تنظيمية موحدة ومستقرة قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات لكلا الطرفين. إلى جانب ضمان استقرار علاقات العمل والابتعاد عن الخلافات والمنازعات.

المطلب الأول: مراحل انعقاد علاقة العمل

يبدأ سريان علاقة العمل بالأداء الفعلي للعمل أي قيام العامل بإنجاز وتنفيذ الأعمال والنشاطات المتفق عليها في عقد العمل، والذي لا يصبح نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية والعقدية إلا بعد مروره بمرحلتين متتاليتين، وهما المرحلة التجريبية ومرحلة التثبيت.

الفرع الأول: المرحلة التجريبية

يخضع العامل الجديد لفترة تجريبية للتأكد من كفاءته وقدرته على القيام بالعمل المتفق على إنجازه. وفي هذا الإطار تنص المادة 18 من القانون رقم: 90-11 على أنه: «يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه، لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثنتي عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات تأهيل عالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي».

ويعتبر عقد العمل أثناء فترة التجربة ابتدائيا، لأن العقد في هذه المرحلة لا يكون نهائيا لأنه مرتبط بنتائج انتهاء مدة هذه المرحلة، فإذا أثبت العامل قدرته وكفاءته في القيام بالعمل المسند إليه، يُثبَّت العامل في ذلك المنصب، ويصبح العقد نهائيا. أما إذا كانت النتائج سلبية ففي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل أن يفسخ العقد طبقا لنص المادة 20 من القانون رقم: 90-11. وفي هذا المجال استقرّ قضاء المحكمة العليا أن

فسخ العقد في هذه الحالة يكون دون إخطار مسبق ودون تعويض، ودون حاجة صاحب العمل لتبرير لقراره⁽¹⁾، وأن الفسخ في خلال هذه الفترة لا يُعدّ تسريحا تعسفيا⁽²⁾.

ويتمتع العمال في فترة التجربة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضعون لنفس الواجبات.

الفرع الثاني: التثبيت

تعد مرحلة التثبيت المرحلة التي تلي المرحلة التجريبية، حيث بعد انتهاء المرحلة التجريبية بنتيجة إيجابية يتم تثبيت العامل في منصب عمله بعد ثبوت قدرته على إنجاز الأعمال التي تتطلبها هذا المنصب. ومن ثم تصبح عقد العمل نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية والاتفاقية، وعليه، يتمتع العامل بكامل الحقوق التي منع منها خلال الفترة التجريبية، وتصبح علاقة عمله محصنة من أي عمل انفرادي من طرف صاحب العمل، فلا يمكن تعديله أو إنهائه إلا ضمن الإجراءات والأحكام المنصوص عليها في المادة 63 من القانون رقم: 90-11.

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى إجراءات التثبيت واكتفى فقط بذكر التثبيت في المادة 19 من القانون السالف الذكر بدون أي تفصيل، وهذا يعني أن إجراءات تثبيت العامل في منصب عمله ترك المشرع مسألة تنظيمها للاتفاقيات الجماعية.

المطلب الثاني: إثبات علاقة العمل

تنص المادة 10 من القانون رقم: 90-11 بأنه: « يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت ». وبهذه القاعدة العامة، فإن إثبات العمل يخضع لقواعد الإثبات الواردة

(1) المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 132163، بتاريخ 18 فيفري 1997، المجلة القضائية 1997، العدد 1، ص 59.

(2) المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 211422، بتاريخ 11 أبريل 2001، المجلة القضائية 2002، العدد 2، ص 295.

في القانون المدني (المواد من 323 إلى 350)، واستنادا لهذه القاعدة العامة أستقر اجتهاد المحكمة أن قضاة الموضوع ملزمون بمناقشة الدفع المتعلقة بإثبات علاقة العمل في حالة تقديمها من أطراف النزاع⁽¹⁾.

ويعود سبب اختلاف واتساع وسائل إثبات علاقات العمل إلى خصوصية هذه العلاقة وما ترتبه من حقوق والتزامات، لاسيما بالنسبة للعامل الطرف الضعيف اقتصاديا في هذه العلاقة. كما يعود السبب كذلك إلى تنوع وسائل انعقاد علاقة العمل وعدم اقتصرها على الشكلية التي تشترطها بعض العقود المدنية والتجارية.

وعموما فإن الحق المقرر بإثبات عقد العمل أو علاقة العمل بكافة طرق الإثبات ينعدم في حالة وجود عقد عمل مكتوب، حيث لا يجوز إثبات ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة.

أما عبء الإثبات فإنه يقع على من يتمسك بوجود علاقة العمل أو من يتمسك بالتزام معين يقع على الطرف الآخر⁽²⁾.

المطلب الثالث: سريان علاقة العمل

يقصد بسريان علاقة العمل، متابعة التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل منذ أن يثبت في منصب عمله إلى انتهاء علاقته بصاحب العمل، وخلال الحياة المهنية للعامل يكون هذا الأخير في إحدى الوضعيتين: وضعية العمل الفعلي، أو وضعية التوقف المؤقت عن العمل.

الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي

وهي الوضعية العادية والأصلية المترتبة عن علاقة العمل؛ لأن هدف صاحب العمل

(1) المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 690993، بتاريخ 01 ديسمبر 2011، المجلة القضائية 2012، العدد 1، ص 225.

(2) - عبد السلام ديب، المرجع، السابق، ص 46.

من توظيف العامل هو قيام هذا الأخير بأداء وإنجاز الأعمال المطلوبة منه. وفي مقابل ذلك يتمتع العامل بالحقوق والامتيازات المترتبة عن منصب العمل، كالترقية المهنية، ومختلف المنح والعلاوات المرتبطة بالمنصب، وكذا الحق في التكوين. يُمنع على صاحب العمل إنهاء علاقة العمل إلا في حالة عقود العمل المحددة المدة أو حالة ارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم من شأنه أن يؤدي إلى إنهاء هذه العلاقة.

الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل

تُقرّر تشريعات العمل الحديثة وكذا اتفاقيات العمل الجماعية للعامل الحق في التوقف المؤقت عن ممارسة عمله، دون أن يتسبب ذلك في إنهاء هذه العلاقة. وتختلف هذه الحالات من حيث الآثار التي ترتبها حسب أسبابها ودوافعها.

أولاً: حالات الانتداب

الانتداب Le détachement هو الحالة التي يُستدعى فيها العامل المثبت في منصب عمله في مؤسسته الأصلية إلى القيام بمهمة معينة في مؤسسة أو هيئة أخرى لمدة محددة، تستدعي تركه لمكان عمله والتفرغ للمهمة المستدعى لها. وتُميز في هذا الصدد بين نوعين من الانتداب، انتداب بدون أجر، وانتداب مع الاحتفاظ بالأجر.

1- حالات الانتداب بدون أجر:

يقصد بهذا النوع من الانتداب حالة العامل المثبت الذي ينقطع عن العمل في مؤسسته الأصلية بسبب التحاقه بمهمة أو وظيفة في هيئة عمومية وطنية أو دولية، أو القيام بواجب يفرضه عليه القانون. ومن بين هذه الحالات يمكن أن نذكر:

- **حالة ممارسة مهمة نيابية:** وهي المهام الانتخابية التي يضطر فيها العامل إلى الانقطاع عن عمله والتفرغ إلى المهام المسندة إليه، كانتخابه للعضوية في المجلس الشعبي البلدي أو الولائي، أو كنائب في البرلمان⁽¹⁾.

- **أداء واجب الخدمة الوطنية:** يشكل أداء الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها، حالات تعليق لعلاقة العمل بقوة القانون. تم تنظيم هذه الوضعية من خلال المادة 64 من القانون رقم: 90-11، وكذلك من خلال القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية،⁽²⁾ وكذلك الأمر رقم 76-111 مهام الاحتياط وتنظيمه⁽³⁾. ويوضع العامل أثناء أداء واجب الخدمة الوطنية في وضعية انتداب، ويُعاد ادماجه في منصبه بعد انتهاء الخدمة مع احتفاظه بالحقوق المكتسبة وقت تجنيده مع احتساب هذه الفترة للترقية والتقاعد⁽⁴⁾.

2- حالات الانتداب مع الاحتفاظ بالأجر:

وهي الحالات التي تتمثل في متابعة فترة تكوين أو تريض في إطار برامج التكوين المستمر الذي تقوم به المؤسسة المستخدمة لصالح العمال بهدف إجراء التربصات الدورية لتجديد المعارف والمؤهلات العلمية والمهنية. حيث أنه ونظرا لما يتطلبه التكوين من تفرغ كلي في الكثير من الأحيان، فإن معظم التشريعات العمالية المعاصرة بما فيها القانون الجزائري⁽⁵⁾، قد جعلت منه حالة قانونية للاستفادة من وضعية الانتداب مع الاحتفاظ بالأجر، أو بمنحة محددة تمنحها المؤسسة المستخدمة. لكن على شرط أن يتم التكوين من قبل المؤسسة المستخدمة، أو لصالحها، وعلى أن تكون مدة التكوين طويلة نسبيا،

(1) - قانون عضوي رقم 12-02 مؤرخ في 12 يناير 2012، يحدد حالات التتافي مع العهدة البرلمانية، جريدة رقم 1 مؤرخة في 14 يناير 2012، الصفحة 41.

(2) قانون رقم 14-06، مؤرخ في 9 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر عدد 48، مؤرخة في 10 غشت 2014، ص 4.

(3) أمر 76-111، 9 ديسمبر 1976، يتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه، ج ر عدد 26، مؤرخة في 30 مارس 1977، ص 445.

(4) المواد 68، 69 و 70، من القانون رقم 14-06.

(5) - يُعتبر التكوين المهني من الحقوق الأساسية للعامل طبقا للمادة 6 فقرة 4.

سواء تم التكوين أو التريض لدى المؤسسة المستخدمة نفسها، أو لدى مؤسسة تكوينية أخرى بطلب من المؤسسة المستخدمة ولحسابها⁽¹⁾.

ثانيا- حالة العطلة المرضية الطويلة وعطلة الأمومة:

تتوقف علاقة العمل بسبب الحالة المرضية طويلة المدى المؤقتة، أو بسبب حادث عمل، حيث تتوقف علاقة العمل وتجمد آثارها إلى غاية شفاء العامل. وتتكفل بالعامل في هذه الوضعية من الناحية المادية والعلاجية، هيئة الضمان الاجتماعي. حيث تنص الفقرة 2 من المادة 64 من القانون رقم: 90-11 على أنه تعلق علاقة العمل بسبب «عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي». وبرجعنا إلى القوانين المنظمة للضمان الاجتماعي وهي القانون رقم: 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁽²⁾، والقانون رقم: 83-13 المتعلق بحوادث العمل، المؤرخين في 02 يوليو 1983⁽³⁾، نجد أن هذه الأخيرة تشترط إلزامية خضوع العامل للفحوصات والتقارير الطبية كشرط أساسي لاستفادته من الحماية الاجتماعية التي توفرها هيئة الضمان الاجتماعي.

كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة التي تؤدي إلى انقطاع مؤقت لعلاقة العمل، حيث تنص المادة 55 من القانون رقم: 90-11 على أنه: «تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به». وبرجعنا إلى القانون رقم: 83-11 المشار إليه أعلاه نجد أن المادة 28 منه تنص على أنه: «يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويض يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة». وتنص المادة 29 من القانون نفسه على أنه: «تتقاضى المؤمن لها، شريطة

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 132.

(2) - قانون 83-11 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جريدة رقم 28 مؤرخة في 05 يوليو 1983، الصفحة 1792.

(3) - قانون 83-13 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رقم 28 مؤرخة في 05 يوليو 1983، الصفحة 1809.

أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشرة (14) أسبوعاً متتالياً...».

ثالثاً- الإضراب:

يعتبر المشرع الجزائري الإضراب من الأسباب القانونية المؤدية إلى تعليق علاقة العمل، من خلال الفقرة 7 للمادة 64 من القانون رقم: 90-11. وقد كرس دستور 1989 الإضراب كحق دستوري يمارس في إطار القانون⁽¹⁾، وقد تم تجسيد وتنظيم هذا الحق بمقتضى القانون رقم: 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، هذا الأخير الذي نصت المادة 32 منه على أنه: « يحمي القانون حق الإضراب... ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل... ».

رابعاً- تعليق علاقة العمل لسبب تأديبي

يؤدي ارتكاب العامل لبعض الأخطاء المهنية إلى اتخاذ صاحب العمل لبعض الإجراءات التأديبية ضده والمتمثلة في تعليق علاقة عمل المعني لمدة معينة تحددها النظم الداخلية. والقصد من هذا التوقيف هو منح صاحب العمل الوقت الكافي للقيام بالإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون أو في النظام الداخلي، أو لسبب استحالة بقاء العامل في مكان العمل إلى حين ممارسة الإجراءات التأديبية. وقد نصّ المشرع الجزائري على هذه الحالة في الفقرة 6 من المادة 64 من القانون رقم: 90-11.

خامساً- الإحالة على الاستبعاد:

الإحالة على الاستبعاد mise en disponibilité هو اتفاق بين طرفي علاقة العمل على التعليق المؤقت لعلاقة العمل. ويلجأ العامل إلى طلب إحالته على الاستبعاد إذا استحال عليه لأسباب شخصية أو عائلية الاستمرار في ممارسة عمله، كإصابة أحد

(1) - المادة 54 من دستور 1989: « الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون... » .

أفراد أسرته بمرض مزمن يحتاج إلى رعاية خاصة، أو أن يضطر العامل إلى مرافقة زوجه عند تغيير مقر الإقامة بسبب تغيير مكان العمل⁽¹⁾. وقد أشارت الفقرة الأولى من المادة 64 المشار إليها أعلاه إلى إمكانية تعليق علاقة العمل باتفاق الطرفين المتبادل، ولم يبين المشرع شروط وحالات الاستيداع مما يفهم أنه ترك تنظيمها للتفاوض الجماعي وذلك لسد هذا الفراغ.

ومن بين المسائل التنظيمية التي تتكفل بها الاتفاقيات الجماعية، كفيات وإجراءات منح الاستيداع، كضرورة تقديم الطلب من طرف العامل والشروط بقبول الهيئة المستخدمة، وإجراءات وآجال طلب التجديد أو إعادة الإدماج.

ويترتب على وضعية الإحالة على الاستيداع توقيف الأجر والامتيازات المرتبطة به، مع احتفاظ العامل بالحقوق المكتسبة في منصب عمله قبل إحالته إلى الاستيداع، وحقه في الرجوع إلى منصب عمله بعد انتهاء المدة.

(1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 92.

المبحث الثالث: حقوق والتزامات أطراف علاقة العمل

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية المتبادلة، ومن هذا المنطلق يبدو بديهيا أن تكون حقوق والتزامات طرفيه ناتجة عن محتواه. إلا أنه ولأسباب تاريخية وواقعية، أصبح قانون العمل قانونا اجتماعيا، ليس لأنه ينظم علاقات اجتماعية فقط، لكن لإقامة نوع من التوازن والاستقرار في علاقة العمل التي تقوم أساسا على نوع من المصالح المتضاربة بين طرفي هذه العلاقة، وما يتعلق بجانب الحقوق والتزامات المتبادلة بين هذه الأطراف.

وإذا كان الأصل أن للمتعاقدين حرية تحديد الآثار التي تترتب على تعاقدتهما، إلا أن المشرع قيّد هذه الحرية بمبادئ وقواعد عامة ومشاركة بين مختلف الفئات المهنية، وترك للأطراف الاتفاق من خلال الاتفاقيات الجماعية على المسائل التنظيمية والإجرائية. ومن ذلك يتبين بأن حقوق والتزامات الأطراف قد تستخلص من العقد ذاته، ومن التشريع والتنظيم المطبق على العلاقات المهنية، ومن الاتفاقيات الجماعية.

المطلب الأول: حقوق والتزامات العمال

تنشئ علاقة العمل عدة حقوق والتزامات للعمال، تستمد بعضها من النصوص القانونية، والبعض الآخر من الاتفاقيات الجماعية، بينما يعتبر عقد العمل أساس الحقوق والتزامات الخاصة بكل فئة. بالنسبة للحقوق والتزامات المستمدة من القانون، فهي تنصف بالعمومية والشمولية لكونها تتناول تلك الحقوق المبدئية التي يجب أن يتمتع بها جميع العمال مهما كانت مستوياتهم المهنية، أو القطاعات التي يعملون فيها.

أما بالنسبة للحقوق والتزامات المستمدة من الاتفاقيات الجماعية للعمل، فإنها تختلف عن سابقتها بكونها تأخذ بعين الاعتبار طبيعة النشاط، ومستوى المنصب المهني، والخصوصيات التي يتميزان بها عن بقية النشاطات الأخرى.

الفرع الأول: حقوق العمال

إن حقوق العمال متعددة ومتنوعة من حيث مصادرها وطبيعتها، الأمر الذي أدى بنا إلى التركيز على أهم الحقوق المشتركة التي تشكل الحدود الدنيا لجميع الفئات العمالية. وبرجعنا إلى أحكام المادتين 5 و 6 من القانون 90-11، نلمس توجه المشرع نحو الحقوق الجماعية للعمال، حيث أورد مجموعة من هذه الحقوق في المادة 5 التي تضمن الحقوق التالية:

أولاً: الحق في ممارسة النشاط النقابي

ممارسة النشاط النقابي حق دستوري مكرّس في طليعة الحقوق الأساسية الممنوحة للعامل، حيث تنصّ المادة 69 من التعديل الدستوري على أنه: « الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون». كرّسته كذلك المادة 5 فقرة 1 من القانون رقم 90-11 هذا الحق، حيث تنص على أنه: « يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي... ». ويشتمل الحق النقابي الحرية طبقاً لأحكام القانون رقم: 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي⁽¹⁾، في إنشاء النقابات العمالية⁽²⁾ والانخراط فيها⁽³⁾. كما تتمتع التنظيمات النقابية بضمانات تكفل لها ممارسة الحق النقابي من بينها عدم امكانية توقيفها أو حلّها إلا بحكم قضائي⁽³⁾.

ثانياً: الحق في التفاوض الجماعي

لقد أدّى تصديق الجزائر على الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية، إلى اعتبار آلية التفاوض الجماعي مصدراً لقانون العمل. وتتجسّد عملية التفاوض الجماعي عن طريق المشاورات واللقاءات

(1) قانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 يونيو 1990 يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، مؤرخة في 9 يونيو 1990 ن ص 764.

(2) المادة 6 من قانون رقم 90-14.

(3) المواد 27 و 28 من قانون رقم 90-14.

التي تجمع النقابات الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل أو من يمثلهم من جهة أخرى، من أجل التوصل لإبرام اتفاقات أو اتفاقيات جماعية تتعلق بتنظيم شروط علاقات العمل⁽¹⁾. وتباشر أطراف علاقة العمل التفاوض الجماعي وفق الأحكام المختلفة المنظمة لحق التفاوض الجماعي المنصوص عليها في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية، لاسيما أحكام المادة 114 وما يليها من القانون رقم: 90-11.

ثالثا: الحق في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة

حق المساهمة في تسيير الهيئة المستخدمة هي وليدة بروز الأفكار الاشتراكية أثناء القرن العشرين وما أحدثته من تطور في الذهنيات حتى في الاقتصاديات الرأسمالية. حيث أنشئت قنوات لمشاركة العمال في تنظيم وتسيير المؤسسة بما يفيد العمال وصاحب العمل. وقد جسّد المشرع الجزائري حق العمال في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة من خلال اختيار ممثليهم في أجهزة المشاركة وفق الشكليات والشروط المحددة في المواد من 91 إلى المادة 93 من القانون رقم: 90-11.

رابعا: الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد:

يقع التزام التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي على عاتق صاحب العمل. ويتضمن الحق في الضمان الاجتماعي استفادة العامل من الأداءات العينية والمالية بسبب المرض، حادث عمل، المرض المهني، الوفاة والعجز المؤقت أو الدائم⁽²⁾، وذلك وفقا للشروط والإجراءات المكرّسة في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية للضمان الاجتماعي⁽³⁾.

(1) - جعل المشرع الجزائري من خلال الفقرة الثانية من المادة 5 من القانون 90-11، التفاوض الجماعي في مصاف الحقوق الأساسية للعمال.

(2) - يعتبر الضمان الاجتماعي ضمن الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال في مجال العمل طبقا للفقرة الرابعة من المادة 5 من القانون 90-11.

(3) - القانون 83-11 المعدل والمتمم، المؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، مؤرخة في 05 يوليو 1983، ص 179.

وهو حقّ دستوري طبقا لنص المادة 66 فقرة 3 من الدستور.

وفي سن معينة وبعد عدد معين من سنوات العمل تنتهي علاقة العمل بالتقاعد، وهو حق مكرّس في القانون رقم: 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد⁽¹⁾.

خامسا: الحق في الراحة

وهو حق دستوري مكرّس في المادة 66 فقرة 3 من الدستور التي تنص على أنه: «الحق في الراحة مضمون، ويحدّد القانون شروط ممارسته»، وخصص المشرع المواد 33 إلى 52 من القانون رقم: 90-11 لتنظيم هذا الحق. ويتضمن هذا الحق عدة مفاهيم بحيث يحتوي على الراحة الأسبوعية العطلة السنوية، وكذا إجازات الأعياد الوطنية والدينية والعطل غير مدفوعة الأجر المحددة بمقتضى القانون رقم 63-278 المحدّد لقائمة الأعياد الرسمية.⁽²⁾

سادسا: حق المساهمة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها

يتضمن القانون رقم: 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، على مجموعة من الآليات والوسائل القانونية والاتفاقية التي يساهم فيها العمال وأصحاب العمل بصفة فعّالة من أجل الوقاية من حدوث خلافات بين أطراف علاقة العمل، والسعي لتسويتها في حالة وقوع هذه النزاعات.

سابعا: الحق في الإضراب

وهو كذلك حقّ دستوري تُكرّسه المادة 70 التي تنص: «الحق في الإضراب مُعترف به يُمارس في إطار القانون». يلجأ العمال للإضراب من أجل الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المادية والمعنوية، المهنية والاجتماعية، يمارس العمال هذا الحق في إطار

(1) - القانون 83-12 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، معدل ومتمم، جريدة رقم 28 مؤرخة في 05 يوليو 1983، الصفحة 1803.

(2) قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963، المحدّد لقائمة العياد الرسمية، ج ر عدد 53، بتاريخ 02 غشت 1963، ص 776.

الأحكام والضوابط المنصوص عليها في القانون 90-02 المشار إليه أعلاه.

الفرع الثاني: الالتزامات الأساسية للعمال

إن الالتزامات الأساسية للعمال ناتجة عن المادة 7 من القانون 90-11، وهي التزامات عامة تشمل جميع العمال، حيث تنص المادة المذكورة أعلاه على ما يلي: «يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.
- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن.
- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تتنافس في مجال نشاطه.
- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.
- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل».

المطلب الثاني: سلطات والتزامات أصحاب العمل

باعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، فإن لصاحب العمل سلطات والتزامات تقابل تلك التي يتمتع بها العامل أو تقع عليه، إلا أن الطابع الخاص والمميز لعقد العمل، فإن صاحب العمل يتمتع بسلطات في تسيير ومراقبة تنفيذ العقد، كما تقع عليه التزامات يقرها القانون والاتفاقيات الجماعية.

الفرع الأول: سلطات صاحب العمل

لا ينص القانون صراحة على سلطات صاحب العمل كطرف في عقد العمل، إلا أنه يمكن استخلاصها من الشروط التي تحكم عقد العمل وأساسا عنصر التبعية.

أولا: سلطة الإدارة والتنظيم

تحتوي هذه السلطة على المراقبة المفروضة على قيام العامل بالتزاماته التعاقدية والاتفاقية والقانونية والتنظيمية، وتتمثل في اتخاذ التدابير اللازمة للسير الحسن للعمل وبلوغ الأهداف المبرمجة للإنتاج، باستعمال أنجع السبل ومنها تلك التي تتعلق بالأمن والصحة والانضباط.

وتكون هذه التدابير بمبادرة منفردة من صاحب العمل، في شكل لوائح، أو بعد أخذ رأي ممثلي العمال في شكل نظام أو بعد التفاوض في شكل اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي. ويؤدي تحقيق الانضباط داخل الهيئة المستخدمة إلى تمكين كل طرف من أداء مهامه في ظروف مناسبة وعدم تعسف أي طرف في معاملته للطرف الآخر⁽¹⁾.

ثانيا: سلطة التأديب:

وتعتبر هذه السلطة من بين أهم السلطات المعترف بها لصاحب العمل. وتُعرف بأنها سلطة قانونية، موضوعها فرض قاعدة سلوكية على الإجراء وذلك عن طريق جزاءات

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 178 و 179.

محددة تُوقع على المخل بهذه القاعدة⁽¹⁾. ومن خلال سلطة التأديب، حق صاحب العمل معاقبة العامل عندما يخالف القواعد والأحكام المقررة في القوانين والنظم المعمول بها بما فيها تلك المقررة في النظام الداخلي الذي يضعه صاحب العمل لتنظيم العمل داخل الهيئة المستخدمة، على أن تتناسب هذه العقوبات مع الأخطاء المرتكبة، وكثيرا ما تكون هذه العقوبات مدرجة في سلم تصاعدي⁽²⁾. ونظرا لخطورة هذه السلطة، فإن المشرع وتقاديا لتعسف صاحب العمل في هذا المجال، وضع قيودا على صاحب العمل، تتمثل في ضرورة تناسب العقوبة مع الخطأ المهني المرتكب، إلى جانب تحديد وتصنيف الأخطاء المهنية، وأخيرا ضرورة احترام صاحب العمل للإجراءات التأديبية⁽³⁾.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل

إن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل، هو احترام الحقوق الفردية والجماعية للعمال، لاسيما تلك الحقوق المنصوص عليها في المواد 5 و 6 من القانون 90-11 المشار إليها سابقا.

ومن بين هذه الالتزامات، عدم قيام صاحب العمل بأي فعل أو إجراء من شأنه التمييز بين العمال، والالتزام باحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال، وإتاحة الشروط اللازمة للتكوين المهني والترقية في العمل، والعمل على توفير الظروف اللازمة لتكريس الحرية النقابية.

إلى جانب ذلك يُلزم القانون صاحب العمل باحترام قواعد النظافة والأمن وطب العمل والنظم الخاصة بالعمل. وتستند التزامات الهيئات المستخدمة في هذا المجال إلى نصوص قانونية عديدة، من بينها نص المادة 77 من القانون 90-11 التي تلزم المؤسسات بوجوب إدراج تدابير "الوقاية الصحية والأمن" ضمن أنظمتها الداخلية، وذلك بإنشاء الهيئات المكلفة بذلك في مختلف وحداتها، وهي الهيئات المنصوص عليها في القانون رقم

(1) محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص 201.

(2) - المواد من 75 إلى 79 من القانون 90-11.

(3) - المواد من 73 مكرر 1 إلى 73 مكرر 5 من القانون 90-11.

88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽¹⁾، إلى جانب النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقا له⁽²⁾.

ومن جانب آخر تقع على عاتق صاحب العمل التزامات ناشئة عن قوانين التأمينات الاجتماعية، وهي التزامات ناشئة عن حقوق العمال في مختلف أداءات التأمينات الاجتماعية العينية والنقدية. ومن أهم الالتزامات المقررة في قوانين الضمان الاجتماعي على أصحاب العمل، والتي يمكن استنتاجها من خلال الأحكام الواردة في القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، وهي:

- إلزامية التصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان الاجتماعي.
- إلزامية التصريح بالعامل الحديث التوظيف لدى مصالح الضمان الاجتماعي.
- إلزامية التصريح الاسمي بالأجور الممنوحة للعمال.
- وجوب الدفع المنتظم لاشتراكات الضمان الاجتماعي المقطوعة من أجور العمال.

(1) - قانون 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رقم 4 مؤرخة في 27 يناير 1988، الصفحة 117.

(2) - مرسوم تنفيذي 93-120 مؤرخ في 15 مايو 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، جريدة رقم 33 مؤرخة في 19 مايو 1993، الصفحة 9.

الفصل الثالث: انتهاء علاقة العمل

إن علاقة العمل ليست من العلاقات القانونية الأبدية، لذلك قد تنتهي هذه العلاقة وتنقضي معها الالتزامات التي ترتبت عنها. إن انتهاء علاقة العمل يترتب عليها زوال العلاقة التي نشأت بين العامل وصاحب العمل وما ترتب عنها من حقوق والتزامات متبادلة لسبب من أسباب الإنهاء. وتطرح مسألة إنهاء علاقة العمل عدة إشكالات قانونية، لها أبعاد اجتماعية واقتصادية في الكثير من الأحيان.

لذلك، تدخل المشرع لتحديد طرق إنهاء علاقة العمل والآثار المترتبة عنها، وذلك لضمان وجود قدر من التوازن بين المصالح المتعارضة التي تُميّز علاقة العمل، حيث حاول المشرع التضييق من الأسباب التي تؤدي انحلال علاقة العمل بغية الوصول إلى تحقيق نوع من التوازن لهذه العلاقة.

يمكن تصنيف حالات واسباب إنهاء علاقة العمل إلى ثلاثة أنواع أو أصناف، هي: الأسباب القانونية العادية، الأسباب القانونية العارضة، والأسباب الاقتصادية⁽¹⁾، لكن نظرا لطبيعة الدراسة، سوف نكتفي بدراسة الأسباب القانونية العادية والعارضة.

(1) هذا التصنيف لا يعدو أن يكون اجتهاد فقهي بحت، إذ كثيرا ما تنص القوانين على هذه السباب والحالات بصفة متسلسلة دون بيان الحالات العادية ولا الحالات العرضية، على غرار ما فعل المشرع الجزائري . راجع: أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 274.

المبحث الأول: الأسباب القانونية العادية

يُقصد بالأسباب القانونية العادية لإنهاء علاقة العمل، الحالات العامة التي من خلالها يُجيز القانون لأحد اطراف إنهاء هذه العلاقة في مقابل التقيد بالإجراءات والشروط المحددة لذلك. لكن ما يُميّز هذه الحالات العادية انها لا تُثير الكثير من الخلافات المؤدية إلى نشوب منازعات، عكس الحالات العرضية.

المطلب الأول: الاستقالة

الاستقالة مصطلح يستعمله تشريع العمل لتوضيح إنهاء علاقة العمل بمبادرة من العامل⁽¹⁾. إن الهدف من الاستقالة هو ترك الحرية للعامل في أن يتخلى عن العمل متى شاء، معبراً عن عدم رغبته في التبعية لصاحب العمل، وبأنه لم يعد يحتمل الاستمرار في هذا العمل⁽²⁾، وأنها تترجم إرادة العامل بصفو واضحة ولا لبس فيها، ولا أن تكون نتيجة سلوك خاطئ من طرف صاحب العمل⁽³⁾. الاستقالة وإن كانت حقاً للعامل⁽⁴⁾، فإن ممارسة هذا الحق مُقيد بان تُقدّم مكتوبة⁽⁵⁾ وأن ينتظر العامل فترة ما بين تقديم الاستقالة ومغادرة المنصب تُدعى " فترة اشعار مسبق " تحدّد مدّتها من خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل⁽⁶⁾. إن العلة من اشتراط الكتابة في الاستقالة يهدف لحماية العامل، في مقابل ذلك

(1) Mohammed Nasr-Eddine Koriche, Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, Tome 1, 2^{em} éd, OPU, Alger, 2019, p 271.

(2) محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2007، ص 945.

(3) Emmanuel Dockès, Antoine Jeammaud, Antoine Lyon-Caen, Jean Pélissier, Les grands arrêts du droit du travail, Dalloz 2008, p229.

(4) المادة 68 من القانون رقم 90-11.

(5) من اجتهادات المحكمة العليا في هذا المجال: "الاستقالة تعتبر رسمية عندما يصدر التصريح بها من قبل العامل ويوجهها على صاحب العمل...". المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 235420، بتاريخ 29 مارس 2002، المجلة القضائية، 2003، العدد 1، ص 238.

(6) "...إن العامل لما أنهى علاقة العمل التي تربطه مع المطعون ضدها مباشرة بعد تقديم طلب الاستقالة إلى هذا الأخيرة دون احترام فترة الإشعار المسبق المحدد بثلاثة أشهر في العقد فإنه يكون بهذا التصرف أخلّ بالتزامه التعاقدي

تمنح فترة الاخطار لصاحب العمل فرصة لاتخاذ الإجراءات لتعويض العامل المستقيل.

المطلب الثاني: إحالة العامل على التقاعد

برجعونا إلى أحكام المادة 66 من القانون رقم 90-11، تعتبر الاحالة على التقاعد أحدّ حالات إنهاء علاقة العمل، وذلك إما بطلب من العامل أو بمبادر مباشرة من المستخدم إذا توفرت الشروط القانونية المطلوبة للتقاعد. يؤطر نظام التقاعد في الجزائر القانون رقم 83-12⁽¹⁾، الذي صدر ضمن في اطار الاصلاحات التي شملت قطاع الضمان الاجتماعي من بينها تأسيس نظام وحيد للتقاعد⁽²⁾.

برجعونا إلى المادة 6 من القانون المشار إليه أعلاه، يتوقف احالة العامل على التقاعد وبالنتيجة استفادته المعاش، على تحقق شرطين هما:

- بلوغ ستين (60) سنة من العمر على الأقل، غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسين (55) كاملة.
- قضاء خمس عشر (15) سنة على الأقل في العمل.

المطلب الثالث: الوفاة

تعتبر الوفاة من الاسباب القانونية المؤدية إلى انتهاء علاقة العمل، باعتبار أن شخصية العامل تعتبر محور أساسي لقيام هذه العلاقة. في مقابل ذلك لا يؤدي وفاة صاحب العمل إلى إنهاء هذه العلاقة، بل تنتقل الالتزامات المترتبة عن علاقات العمل إلى المستخدم الجديد، وذلك تطبيقا للمادة 74 من القانون رقم 90-11 التي تنص على أنه: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل

=

والحق ضرر بالهيئة المستخدمة يترتب عليه التعويض...". المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 450460، بتاريخ 09 يوليو 2008، المجلة القضائية، 2008، العدد 2، ص 439.

(1) قانون رقم 83-12، مؤرخ في 2 يوليو 1983، المعدل والمتمم، يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، مؤرخة في 5 يوليو 1983، ص 1803.

(2) المادة الأولى من القانون رقم 83-12.

المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال. ولا يمكن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية".

المطلب الرابع: العجز الكامل عن العمل

ينتهي عقد العمل طبقا لنص المادة 66 فقرة 5 من القانون رقم 90-11 بسبب العجز الكامل للعامل وعدم استطاعته من الناحية الجسمانية القيام بالعمل المتفق عليه بصفة دائمة. ونلاحظ هنا استعمال المشرع لمصطلح " العجز الكامل عن العمل " حت يبين أن القصد هنا هو المرض الطويل أو حادث العمل الذي يؤدي إلى استحالة كلية عن العمل. وعليه، فإن العجز العامل عن العمل طبقا لأحكام القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية يتم تثبيته طبيا⁽¹⁾، ويتم إحالة العامل نحو وضعية العجز الكلي بعد استنفاد العامل لعطلة تقدر بـ 300 يوم. وطبقا لنص المادة 35 من القانون نفسه عند انقضاء هذه والتي يكون العامل قد استنفاد خلالها لأداءات نقدية عن التأمين على المرض، تتولى هيئة الضمان الاجتماعي النظر تلقائيا في الحقوق من باب التأمين على العجز⁽²⁾.

(1) المادة 14 من قانون رقم 83-11.

(2) تنص المادة 32 من القانون رقم 83-11 على أنه: " يمكن للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته عن العمل أو الكسب على الأقل".

المبحث الثاني: الأسباب القانونية العارضة

تنتهي علاقة العمل لأسباب قانونية عادية - كما رأينا - في مقابل ذلك قد تنتهي هذه العلاقة لأسباب قانونية عارضة تدخل في صميم ذاتية قانون العمل عن بقية العلاقات القانونية الأخرى. و تُثير الحالات العارضة لانتهاء علاقة العمل عدت إشكالات قانونية نظرا لاختلاف مصالح أطراف علاقة العمل، فالعمال يرغبون في ضمان استقرار مناصب عملهم في مقابل ذلك يدافع اصحاب العمل حقهم في الاستئثار بالسلطات والصلاحيات الناتجة عن تفعيل عنصر التبعية من خلال السلطة التأديبية، كذا سلطة المحافظة عن التوازن المالي للمؤسسة. لذا تثير الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل عدة إشكالات قانونية أدت بالمشروع للتدخل لتنظيمها حفاظا على مناصب العمل من جهة، وعلى استقرار وتوازن المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى.

المطلب الأول: البطلان

إن عقد العمل كبقية العقود الأخرى، قد يُصاب بخلل في تكوينه، ولهذا فإن أسباب البطلان والابطال التي تنطبق على العقود بصفة عامة، تنطبق على عقود العمل كذلك. هذا وقد يكون الأمر متعلقاً ببطلان عقد العمل برمته، وأحيانا ببعض بنوده فقط. وفي هذا المجال يخضع عقد العمل للقواعد العامة ذات الصلة المنصوص عليها في القانون المدني . لم يُعرّ القانون المدني ولا قانون العمل البطلان، أما الفقه فقد جاء بتعريفات متعددة فيعرّفه الفقيه السنهوري بأنه: "وصف يلحق العقد ذاته فيفضي إلى عدم وجوده وعدم ترتيب آثاره".

برجعنا إلى أحكام القانون رقم 90-11 نجد ان المشرّع نضّم أحكام البطلان من خلال المواد 135، 136 و 137، ومن خلال تحليل لهذه المواد نجد أن المشرّع يُفرق ما بين الحالات التي تؤدي إلى بطلان علاقة العمل بطلانا كلياً، والأخرى المؤدية للبطلان النسبي. وعليه، يكون عقد العمل باطلا بطلانا مطلقا عند تخلف أو عدم صحة أحد أركانه من رضا ومحل وسبب طبقا للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، كما أورد المشرّع ضمن أحكام المادة 135 من القانون رقم 90-11 شرطاً عاماً يتمثل في

بطلان أي علاقة عمل تكون غير مطابقة للتشريع المعمول بها فيها القواعد الخاصة بنشأة علاقة العمل وإبرام عقد العمل .

كما رتبّ المشرع من خلال المادتين 136 و 137 جزاء البطلان النسبي على كل بند في عقد العمل من شأنه مخالفة أحكام تشريعية أو تنظيمية أو الانتقاص من حقوق منحها اتفاقيات جماعية، حيث في هذه الحالة لا يكون الجزاء هو ابطال عقد العمل، بل خصّه المشرع بأثر مميّز عما هو معمول به في القانون المدني. وبالأخص في نظرية انتقاص العقد، حيث يبطل البند الباطل فقط وتحل محله القاعدة القانونية التي تمنح مزايا أكثر للعامل وتستمر علاقة العمل.

المطلب الثاني: التسريح التأديبي

تُمثل التبعية القانونية أبرز عنصر في علاقة العمل، وهي التي تُميّزه وتحدّد طبيعته بالمقارنة مع عقود مدنية أخرى. وتُفرض التبعية على العامل احترام صاحب العمل أو من ينوب عنه داخل المؤسسة، وممارسة العمل بإتقان وبحسن نية. وقد منح المشرع لصاحب العمل في هذا الإطار، سلطة تأديبية تساعد على فرض ما يترتب عن التبعية من التزامات على العامل.

قد يرتكب العامل أثناء سريان علاقة العمل خطأ مهني جسيم قد يؤدي إلى اتخاذ صاحب العمل لقرار تسريحه من العمل، ونظرا لخطورة هذا القرار وما يترتب عنه من أثار على العامل، نظم المشرع هذا الإجراء بقواعد أمرة، كما ساهم القضاء بدوره في رفع اللبس عن العديد من المسائل ذات الصلة، واعطاء التفسير المناسب لها.

الفرع الأول: أساس السلطة التأديبية للمستخدم

السلطة التأديبية هي سلطة قانونية، موضوعها فرض قاعدة سلوكية على العمال الذين يعملون في مؤسسة ما، وذلك عن طريق جزاءات محدّدة تُوقع على المُخل بهذه القاعدة⁽¹⁾. وقد اختلف الفقهاء حول الأساس التأديبية التي يتمتع بها صاحب داخل

(1) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 172.

المؤسسة المستخدمة، فذهب بعض الفقه إلى القول بأن أساس السلطة التأديبية هو تفويض من الدولة لحقها في العقاب للمشروعات التي تنشأ في ظلها، وذلك حماية لها من ما من شأنه أن يعيق سيرها العادي، ويعيق الغرض منها⁽¹⁾. وذهب جانب آخر من الفقه⁽²⁾ إلى أن السلطة التأديبية لصاحب العمل، تُستمد من طبيعة عقد العمل ذاته، باعتباره عقداً يعمل بمقتضاه العامل تحت إدارة وإشراف وتوجيه العامل، فلا يمكن لهذا الأخير أن يؤدي دوره في إدارة المشروع إلا إذا كان باستطاعته أن يعاقب من يخالف التعليمات والأوامر التي يصدرها من أجل تحقيق هدف المشروع، فسلطة صاحب العمل ما هي إلا تنمة ضرورية لسلطته التنظيمية، ولحقه في الإدارة والتوجيه.

الفرع الثاني: تعريف الخطأ الجسيم ومضمونه

تكتسي مسألة تحديد تعريف للخطأ المهني الجسيم أهمية بالغة، وذلك حتى يتسنى للمهتمين التفرقة بينه وبين الأخطاء المهنية الأخرى الأقل خطورة. حيث يترتب عن التعريف تحديد الآثار القانونية المترتبة عنه. من جانب آخر تُعتبر مسألة مهمة كذلك، تحديد الأفعال التي تُعتبر أخطاء مهنية جسيمة وكذا الجهة التي لها اختصاص تحديد مضمون هذه الأخطاء.

أولاً: تعريف الخطأ الجسيم

نظراً للطابع الخصوصي للخطأ الجسيم وللعقوبة التأديبية، نلاحظ عدم اهتمام المشرع بتعريفه بما فيهم المشرع الجزائري، لذا تكفل الفقه والقضاء بمحاولة إعطاء تعريف له. وقد عرّفت محكمة النقض الفرنسية الخطأ الجسيم بأنه: "الخطأ الذي يجعل من

(1) محمد بوعزيز، السلطة التأديبية لرئيس المؤسسة في قطاع الشغل الخاص بالمغرب، دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، الرباط، كلية الحقوق، 1984، ص 90 وما بعدها.

(2) انظر لتفصيل ذلك:

- محمد الكشور، إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2008، ص 135.
- عبد اللطيف خلفي، مرجع سابق ص 420 و 421.

المستحيل استمرار علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل المخطئ⁽¹⁾. وتكمن صعوبة وضع تعريف موحد للخطأ الجسيم نظرا لتعدد الأنشطة المهنية وكذا مناصب ومستويات العمل، وتعدد درجة السلم المهني لكل عامل. في هذا المجال يُعرّف الأستاذ أحمية سليمان الخطأ الجسيم بأنه: "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرارا بمصالح المؤسسة المستخدمة، أو بممتلكاته، أو يخالف التزاماته المهنية، أو يلحق به خسائر وأضرار للعمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته، وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل"⁽²⁾.

ثانيا: مضمون الأخطاء الجسيمة

نظرا لخصوصية علاقة العمل، التي تجمع بين طرفين غير متكافئين من الناحية الاقتصادية، فإن المشرع وحرصا منه على فرض توازن المصالح لكلا طرفي العلاقة، وكذا للآثار التي قد تنتج عن تسريح العامل، بالنسبة له وكذلك لأسرته، فقد اتبع منذ صدور القانون رقم 90-11 اسلوبيين في تعامله مع مسألة تحديد مضمون الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح . حيث ترك في المرحلة الأولى للنظام الداخلي تحديد مضمون هذه الأخطاء، وفي مرحلة ثانية اعتمد الأسلوب القانوني في تحديد طبيعة ونوعية هذه الأخطاء⁽³⁾.

(1) فقد جاء في قرار لمحكمة النقض الفرنسية:

« constitue une faute grave celle qui interdit de maintenir le salarié à son poste de travail même pendant la durée du délai-congé... ».

وعرفته كذلك بأنه الخطأ الذي يُعيق السير الحسن للمؤسسة:

« L'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise ».

- Jean-Claude Javillier, op. cit, p 317.

- G.H Camerlynk et G. Lyon Caen, Droit du travail, op. cit, p 158 et s.

(2) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 285.

(3) وعلى هذا المنوال سار اجتهاد المحكمة العليا، التي قضت: «حيث يعاب على القرار المنتقد أنه انسب إلى الطاعن ارتكاب خطأ جسيم مؤدي على العزل دون أن يناقش دافع الطاعن. حيث ان تصنيف الأخطاء يرجع على القانون الداخلي. حيث قضاة الاستئناف اعتبروا أن فعل رفض العمل يشكل خطأ جسيم تطبيقا للمادة 73 في حين أن المادة المذكورة لا تحدد أي فعل كخطأ ولا تصف الأخطاء بل تركت ذلك إلى القانون الداخلي». المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 104599، بتاريخ 09 ديسمبر 1993، المجلة القضائية، 1994، العدد 2، ص 125.

لذلك فبرجعونا إلى المادة 73 من القانون رقم 90-11، نجدها تنص - قبل تعديلها - على أنه: «يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي...». وبالتالي فإن المجال التأديبي وتحديد طبيعة الأخطاء ودرجات العقوبة المطابقة، كانت من اختصاص صاحب العمل من خلال النظام الداخلي.

ومن خلال التعديل الذي أدخله المشرع على المادة 73 سنة 1991، تم اعتماد نهج تأطير السلطة التأديبية لصاحب العمل من خلال حصر الأخطاء المهنية الجسيمة الهدف منه تضيق مجال اللجوء إلى عقوبة التسريح، لذلك برجعونا إلى المادة 73 من القانون رقم 90-11، نجد ان المشرع حدّد على سبيل الحصر الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن تؤدي إلى تسريح العامل، حيث تنص على أنه: « يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

وعلاوة عن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجز عنها التسريح دون مهلة العطلة، وبدون علاوات، الأفعال التالية:

- 1- إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي عينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطات،
- 2- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا، وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- 3- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال،
- 4- إذا قام بأعمال العنف،
- 5- إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل،
- 6- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به،

7- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل .

يجدر بنا الذكر أنه إلى جانب هذه القائمة التي وضعها المشرع، حددت قوانين أخرى أفعال تُكَيّف على أنها أخطاء جسيمة قد تؤدي إلى التسريح.

وعليه لا يمكن لصاحب العمل أن يُسلّط عقوبة التسريح على عامل إلا إذا كان هذا الفعل الصادر من العامل يدخل ضمن قائمة الأخطاء الجسيمة المحددة من طرف القانون.

إن تبني المشرع لهذا الموقف الهدف منه غلّ يد صاحب العمل ومنعه من إدراج ما يحلو له من الأخطاء المهنية الجسيمة المؤدية للتسريح في النظام الداخلي للمؤسسة. وقد سائر اجتهاد المحكمة العليا هذا التوجه للمشرع في العديد من احكامها،⁽¹⁾ وتكون بذلك المحكمة العليا قد رأت بأن كون المشرع جاء بقائمة الأخطاء الجسيمة في نص تشريعي، فإن احترام مبدأ شرعية الخطأ وجزائه واحترام توازي أشكال النصوص القانونية يفرض ألا يكون تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح إلاّ عن طريق القانون.

الفرع الثالث: إجراءات التسريح التأديبي

نظرا لخطورة آثار التسريح التأديبي، نجد ان المشرع يشترط على صاحب العمل إتباع إجراءات قانونية تُقيّد ن عملية التسريح. ومن بين أهم الإجراءات التي أقرّها المشرع، ما جاءت به المادة 73-1 من القانون رقم 90-11، التي تلزم صاحب العمل بأن يُراعي الملابسات وظروف ارتكاب العامل للفعل المُكَيّف على أنه خطأ جسيم، وبحث الدوافع التي أدت به ارتكاب ذلك الفعل. إلى جانب ذلك، فغن اتخاذ قرار التسريح يجب أن يُتخذ

(1) «حيث إن التعديل بمقتضى المادة 02 من القانون 91-29 أبعد من مجال النظام الداخلي الأخطاء المؤدية إلى الطرد. وحيث إن الغاية من تعديل المادة 73 قانون 90-11 هي إعطاء أكثر ضمانات للعامل.... وعدم تركه لمفاوضات الأطراف كما كان عليه الحال قبل التعديل... وحيث تجب الإشارة إلى الخطاء الجسيمة واردة في نصوص قانونية أخرى مثل قانون 90-02 المتعلق بالإضراب مما يُبيّن أن المشرع إذ يذكر الأخطاء الجسيمة في المادة 73 إنما فعله ذلك اعتبارا منه أنها ليست المادة القانونية الوحيدة التي تتعلق بذلك كما أخذ بعين اعتبار احتمال صدور قوانين أو نصوص تنظيمية تأتي بالأخطاء لحقا». المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 35452، بتاريخ 04 جوان 1996، المجلة القضائية، 1997، عدد خاص، ج2، ص 195.

في إطار الإجراءات المحددة من طرف في النظام الداخلي، ومنها استماع المستخدم للعامل المعني وأن يتخذ قرار التسريح باقتراح من لجنة التأديب، وأن يتم تبليغ العامل بقرار مكتوب⁽¹⁾.

تعتبر إجراءات التسريح من النظام العام لا يجوز مخالفتها، وعليه يترتب على مخالفة المستخدم للإجراءات سواء المنصوص عليها في القانون أو في النظام الداخلي، من تحوّل التسريح - حتى وإن كان مبرراً - إلى تسريح تعسفي، وهو ما أكدت عليه المادة 3-73 التي تنص على أنه : « كلّ تسريح فردي، يتم خرقاً لأحكام هذا القانون، يُعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس ».

إن تدخل المشرع لتحديد طبيعة الخطأ المهنية الجسيمة، وتدخله بفرض إجراءات خاصة بالتسريح التأديبي، هو لآجل المحافظة على توازن العلاقة المهنية التي تمتاز بعدم التكافؤ الاقتصادي، وكذا المحافظة على المؤسسة المستخدمة، من جهة، ومن جهة أخرى توفير ضمانات وحماية للعامل من أي تعسف قد يصدر من المستخدم⁽²⁾.

المطلب الثالث: التسريح لأسباب اقتصادية

أدى التطور العلمي والتكنولوجي الحديث إلى أزمات مالية وتجارية أثرت على المؤسسات المستخدمة، الأمر الذي دفع بهذه الأخيرة إلى اللجوء لتخفيض العمال للتقليل من الأعباء المالية التي تواجهها. ونظراً للأثار السلبية المترتبة عن تفعيل هذا الإجراء، اهتمت التشريعات العمالية الحديثة به، من خلال إخضاعه لشروط وضوابط محددة.

من جانبه كرّس المشرع الجزائري سلطة المستخدم في إنهاء علاقة العمل من خلال نص المادة 66 فقرة 6 من القانون رقم 90-11، التي تنص على أنه: «تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية...التسريح للتقليل من عدد العمال ». إن اعتراف المشرع

(1) المواد 1-73 و 2-73 من القانون رقم 90-11.

(2) مخلوف كمال، أحكام قانون العمل - أي ذاتية-، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، عدد 2011/2، ص 159.

للمستخدم بحق إنهاء علاقة العمل حماية لمصالحه الاقتصادية ورفع للحواجز التي تعترض المؤسسة، لا يعني تراجع المشرع عن توفير الحماية والاستقرار الوظيفي. لذلك نجد أن المشع أحاطه بجملة من الضوابط والشروط.

تُعدّ الوضعية الاقتصادية الأساس الأولي والرئيسي الذي تقوم عليه المؤسسة، لكن من شأن هذه الوضعية أن تتأثر بعنصرين هما: الحالة الاقتصادية العامة السائدة، وكذا بالعنصر الاجتماعي والبشري للمؤسسة. لذا فإن الجانب الاقتصادي يعتبر السبب المؤثر للإنهاء من طرف المستخدم⁽¹⁾. لذلك يتدخل قانون العمل لتقييد ارادة المستخدم بضوابط موضوعية وهي إسناد إنهاء لسبب اقتصادي وشكلي يتمثل من خلال تقيده بضوابط إجرائية.

الفرع الأول: تحديد السبب الاقتصادي

كرّس المشرع الجزائري ضرورة تبرير عملية التقليل من عدد العمال والإنهاء الناجم عنها بأسباب اقتصادية⁽²⁾، إلا أنه لم يُعط تعريفا للسبب الاقتصادي، وبالتالي أثر ذلك على مسألة تحديد الأسباب المبررة لهذا الانتهاء. إن أهمية البحث عن الاسباب الاقتصادية لا تكمن في وجود الإنهاء وشرعيته لتبرير التسريح، ولكن من أجل تبرير عملية التقليل من عدد العمال ومراقبة مدى مشروعيتها⁽³⁾. لذلك فإن المشرع اكتفى بتكريس مبدأ تبرير الانتهاء، إلى جانب ذلك جاء المرسوم التشريعي رقم 94-09⁽⁴⁾ خاليا من اي تعريف⁽⁵⁾.

(1) فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، جامعة تيزي وزو، 2013، ص 59.

(2) تنص المادة 69 من القانون رقم 90-11 التي تنص على أنه: «يجوز للمستخدم تقليل عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية...» .

(3) Korriche Mohammed Nasr- Eddine. Op. Cit. p 251.

(4) مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر عدد 34، صادرة بتاريخ 31 ماي 1994.

(5) في حين عرّفه المشرع الفرنسي من خلال المادة 3-1233 L من قانون العمل، التي تنص: «يشكل إنهاء لسبب اقتصادي، الإنهاء الذي يجريه صاحب العمل لباعث أو أكثر غير لصيق بشخص العامل يجد مصدره في إلغاء

وفي غياب تعريف قانوني حاول جانب من الفقه إعطاء تعريف للتسريح الجماعي يتم من خلاله تحديد عناصر وجود السبب الاقتصادي، حيث يرى الأستاذ أحمية سليمان أنه: «إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل عدد العمال الذين يشتغلون لديه، كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي»⁽¹⁾. وبالتالي يمكن تصور السبب الاقتصادي الذي يُبرر اللجوء للتقليل من عدد العمال، في المشاكل المالية الهامة والمستمرة التي تواجه المؤسسة والتي لا يمكن مقاومتها ولا تجنبها ولو باتخاذ تدابير أخرى.

الفرع الثاني: ضوابط الإنهاء الاقتصادي

يُعتبر إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية المستخدم حقاً للمستخدم، لكن جعله المشرع آخر إجراء وهو استثنائي يلجأ له به يقوم به بعد استفادته للإجراءات الهادفة للتقليل من عدد العمال⁽²⁾، وتتمثل هذه التدابير في محتوى نص المادة 70 من القانون رقم 90-11 وكذا نص المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 والتي عبّر عنها «بالجانب الاجتماعي».

برجعنا إلى المادة 5 من المرسوم التشريعي نجدها تنص على ما يلي « يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من تسعة (9) إجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تُدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا

الوظيفة أو ما يطرا عليها من تغيير أو تعديل جوهري لعقد العمل فرضته بصفة خاصة صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية».

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 366.

(2) وقد أكد اجتهاد المحكمة العليا على الطابع الاستثنائي للتقليل من عدد العمال، حيث قضت على أنه: « التقليل من عدد العمال إجراء استثنائي يلجأ إليه المستخدم لأسباب اقتصادية ». المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 575386، بتاريخ 01 جانفي 2011، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2011، ص 187.

المرسوم التي تترجم بجانب اجتماعي». يتضح من خلال المادة أن المشرع يلزم المستخدم الذي يرغب في إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور بوضع الجانب الاجتماعي، لكن في مقابل ذلك أغفل المشرع مرة أخرى عن إعطاء تعريف له.

أمام هذا الفراغ، حاول الفقه تقديم محاولات لتعريف الجانب الاجتماعي، فيعرفه البعض بأنه: «مجموعة التدابير البديلة للتسريح وتدابير إعادة الإدراج أو التصنيف، الموجهة لتحقيق هدفين، تقليص عدد التسريحات وتقليل نتائج تلك التي يستحيل تفاديها»⁽¹⁾. ويُعرِّ الاستاذ الأستاذ أحمية سليمان بأنه: « ذلك البرنامج الذي وضعه المستخدم والمتضمن لجملة من التدابير السابقة فجراء التسريح، الهادفة لتحديد السبل التي تسمح بتفادي التسريح والحفاظ على مناصب العمل لأكبر قدر من العمال الذين قد يمسمهم إجراء التسريح وإلى وضع معايير موضوعية ومنصفة لتحديد عدد العمال الذين سيشملهم هذا الإجراء».

بالنظر لهذه التعاريف، فإن الجانب الاجتماعي يعتمد على التدابير المقررة قانونا لغاية أساسية تتمثل في تفادي إجراء التسريح للسبب الاقتصادي، باعتباره من المؤشرات الخطيرة للبطالة أو العمل على إعادة ترتيب وإدماج العمال الذين فقدوا عملهم لأسباب خارجة عن إرادتهم، ضمانا للاستقرار الوظيفي⁽²⁾.

حدّ المشرع من خلال القانون رقم 90-11 محتوى الجانب الاجتماعي الذي يجب على المستخدم الالتزام به ومراعاته، بحيث يجب أن يتضمن مجموعة من التدابير الوقائية من التسريح ومن الآثار التي تترتب عنه. وفي هذا الإطار تنص المادة 70 من القانون رقم 90-11 على أنه: « يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص المستخدمين، ان يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:

- تخفيض ساعات العمل،

Couturier Gérard, Droit du travail, les relations individuelles du travail, 3ém éd, (1) PUF, Paris, 1996, P.251.

(2) فتحي وردية، مرجع سابق، ص 115 و 116.

- العمل بالتوقيت الجزئي،
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،
- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين».

وبذلك يكون المشرع الجزائري قد حدّد من خلال القانون رقم 90-11 والمرسوم التشريعي رقم 94-09، التدابير التي تُشكّل محتوى الجانب الاجتماعي الذي يُعرض للتفاوض مع ممثلي العمال. فبرجعنا إلى المادتين 5 و 6 من هذا المرسوم التشريعي يتم تنفيذ الجانب الاجتماعي على مرحلتين:

تتميّز المرحلة الأولى بمجموعة من التدابير تهدف إلى مراجعة النظام التعويضي الذي يخص مكملات الأجر مثل الساعات الإضافية، إعادة دراسة أشكال مرتب العمل بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة، إلى جانب تنظيم عملية التكوين بهدف تحسين المؤهلات المهنية للعمال من أجل إعادة تأهيلهم، الإحالة على التقاعد المسبق، وأخيرا الامتناع عن تجديد عقود العمل لمدة معيّنة⁽¹⁾.

وتتضمن المرحلة الثانية قيام المستخدم بتنظيم عملية إعادة توزيع الإجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة، إلى جانب إمكانية إنشاء أنشطة تدعمها الدولة لصالح الإجراء المعنيين بإعادة التوزيع⁽²⁾.

(1) المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

(2) المادة 8 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

الفصل الرابع: تسوية منازعات العمل

إن علاقات العمل كغيرها من العلاقات القانونية الأخرى يمكنها أن تؤدي إلى نشوب نزاعات فردية يكون أطرافها صاحب العمل وعامل أجبر وذلك بمناسبة تنفيذ عقد العمل يربطها معا، ففي هذه الحالة نكون أمام نزاع يتعلق بتطبيق القانون، يتم تسوية هذا النزاع من خلال طرحه على القضاء للفصل فيها بقرارات ملزمة لطرفي النزاع طبقا للقانون.

إلا أن علاقات العمل لا تنطوي على نزاعات عمل فردية فقط، بل هناك نزاعات من النوع آخر وهي تلك التي تقع بين العمال أو فريق منهم وبين صاحب العمل، ففي هذه الحالة نكون أمام نزاع جماعي. ونظرا لخطورة هذا النوع من النزاعات وتأثيراته على استقرار علاقات العمل، وكذا الحفاظ على السلم الاجتماعي في العمل، فإن المشرع احاطه بمجموعة من آليات تسوية ذات طابع خاص تختلف عن طرق تسوية النزاعات الفردية للعمل.

وعليه، فإن تسوية منازعات العمل تتم من خلال القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، والتي تتم من خلال آليات ودية وقضائية، أما المنازعات الجماعية فتخضع للقانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المبحث الأول: منازعات العمل الفردية

يقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من التزاماته المحددة في العقد، أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الآخر، إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة⁽¹⁾. ويعرف المشرع الجزائري النزاع الفردي في العمل⁽²⁾ على أنه: «يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة».

ونظرا لطبيعة منازعات العمل الفردية وما قد ينجر عنها من إخلال باستقرار العلاقات المهنية، وما يترتب عنها من إخلال بالحقوق والالتزامات فإن المشرع وضع لها إجراءات تسوية متميزة قصد تسهيل تسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها، حيث أصبحت هذه الإجراءات تشكل الاستثناء عن القواعد العامة للإجراءات المدنية والادارية، وأصبحت منازعات العمل الفردية تشكل فئة متميزة من القضايا تستوجب إجراءات خاصة لتسويتها، ومن خصوصيات هذا النوع من النزاعات هو انفرادها بوسائل تسوية ودية خاصة بها، قبل اللجوء الى إجراءات التسوية القضائية.

المطلب الأول: التسوية الودية للمنازعة الفردية في العمل

تمتاز نزاعات العمل الفردية بخاصية وذاتية تتفرد بها عن بقية النزاعات القانونية الأخرى، حيث تستقل بإجراءات تسوية ودية خاصة بها، قبل اللجوء الى إجراءات التسوية القضائية التي يختص بها القضاء الاجتماعي. وتعتبر إجراءات التسوية الودية شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، وذلك بغرض تسهيل تسوية هذه المنازعات بسرعة والتخفيف على المحاكم عبء القضايا التي لا يحتاج الكثير منها الى تسوية قضائية.

(1)- Gerad Lyon Caen. Jean Pélissier AlinSapiot Droit du Travail 17eue édition Dalloz paris 1994 p.555.

(2)- المادة 2 من القانون رقم: 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر، عدد 06 لسنة 1990.

الفرع الأول: التسوية داخل الهيئة المستخدمة

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل، توصل كل من العامل وصاحب العمل أو ممثل طرفي النزاع الى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة⁽¹⁾. المشرع الجزائري خصص الباب الثاني من القانون رقم: 90-04⁽²⁾ لكيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة، وفي هذا الصدد تنص المادة الثالثة من القانون المشار إليه سابقا على أنه: «يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة».

وتنص المادة الرابعة منه على أنه: «في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار. وفي حالة الرد، أو عدم رضي العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار».

وبتحليلنا لمضمون المادتين السابقتين، يتضح أن المشرع يقدم لنا أسلوبين لمعالجة النزاع الفردي داخل الهيئة المستخدمة:

أولاً: حالة وجود معاهدات أو اتفاقيات جماعية للعمل، فإن التسوية تتم وفق الإجراءات والقواعد المحددة في هذه الاتفاقيات.

ثانياً: أما في حالة عدم وجود هذه المعاهدات أو الاتفاقيات، أو وجودها دون احتوائها على إجراءات لتسوية هذا النوع من النزاعات داخل الهيئة المستخدمة، فإن العامل حسب

(1) - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، 2011، ص12.

(2) - قانون رقم: 90-04.

المادة الرابعة المشار إليها أعلاه، يقدم تظلمه إلى رئيسه المباشر وذلك من أجل إلغاء أو تعديل القرار أو التصرف الذي كان سببا لنشوب النزاع، وفي هذه الحالة يتعين على الرئيس المباشر الرد خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار. فالرد إما أن يكون إيجابيا فينتهي النزاع، وقد يكون سلبيا، أو عدم وجود الرد، وفي هذه الحالة تخير الفقرة الثانية من المادة الرابعة العامل إما رفع تظلمه إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، أو المستخدم حسب الحالة والذي عليهما الرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من موضوع النزاع خلال خمسة عشر (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

وإذا كان المشرع قد خصص المواد 3 و 4 من القانون رقم: 90-04 لمعالجة النزاعات الفردية داخل الهيئات المستخدمة، فإن أسلوب التظلم المشار إليه في المادتين السابقتين لا يعد شرطا لقبول الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية⁽¹⁾، بل التزم يقع على مفتش الذي عليه أن يوجه العامل إلى الاستفادة بطرق الطعن الودية⁽²⁾

الفرع الثاني: التسوية عن طريق المصالحة

بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا لدى مفتش العمل بدوره يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام بإخطار مكتب المصالحة واستدعاء أطراف النزاع إلى الاجتماع بعد ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ استدعاء

(1) - أكدت المحكمة العليا ذلك من خلال أحد قراراتها التي جاء فيها: «... عن الوجه الأول من حيث أن المدعي عليه في الطعن لم يقم بالتظلم لحل النزاع مع المستخدم قبل اللجوء إلى القضاء، مما يُعرض الحكم المطعون فيه الذي لم يعاين ذلك للنقض في نظر الطاعن. حيث أنه بمراجعة وثائق الدعوى وحديثات الحكم المطعون فيهان التظلم الداخلي لحل النزاع مع المستخدم ليس شرطا لقبول الدعوى العمالية...». المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 257733، الصادر بتاريخ 12 ماي 2003، المجلة القضائية عدد 01 سنة 2004، ص 127.

(2) - استقر اجتهاد المحكمة العليا على أن: «... التدابير المشار إليها أعلاه وكذا المنصوص عليها بالمادة 04 من القانون 90-04 لا تلزم إلا مفتش العمل الذي ينبغي عليه أن يوجه العامل إلى الاستفادة بطرق الطعن الودية، قبا إجراء الصلح وفي حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تتم فإنهم غير ملزمون بالأخذ بها ما دام تبين لهم أن العامل قد التجأ إلى مفتش العمل...». المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية قرار رقم: 107398، الصادر بتاريخ 30 مارس 1994، المجلة القضائية عدد 01 سنة 1994، ص 121.

الأطراف⁽¹⁾ وذلك بقصد إجراء المصالحة من خلال محاولة التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين⁽²⁾.

وعلى خلاف بعض التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة جزءاً من الدعوى القضائية يدخل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل يستوجب وجود مكتب في قسم من أقسام محاكم العمل، يتولى القيام بحل ودي للخلاف القائم بين الطرفين قبل دخولهما حيز القاضي⁽³⁾، فإن المشرع الجزائري يعتبرها إجراء شكلي إلزامي لقبول الدعوى أمام القضاء، وهي القاعدة التي تضمنتها المادة 19 من القانون رقم 90-04⁽⁴⁾.

وتعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء بموجب المادة 6 من نفس القانون، مشكلة من العمال والمستخدمين بنسب متساوية تتكون من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، على أن تكون رئاسة المكتب متداولة بينهما لفترة ستة أشهر، ويتم تعيين أعضاء مكتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص وذلك لمدة ثلاث سنوات⁽⁵⁾.

أولاً: إجراءات المصالحة

تبدأ إجراءات المصالحة⁽⁶⁾ بإخطار مفتش العمل - كما رأينا - بحضور العامل

(1) - المادة 27 من القانون رقم 90.04 المشار إليه سابقاً.

(2) - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص14.

(3) - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر، 2003، ص33. وكذلك:

J- C .Javillier.Droit du travail. LGDJ.2 eme.Paris .1981.P591

(4) - وهو ما تضمنته الاجتهادات القضائية: «...ولا تكون القضية مقبولة لديها إلا بعد تبرير أن النزاع عرض للمصالحة أمام مفتش العمل...» قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 34024، الصادر بتاريخ 7 ماي 1984، المجلة القضائية عدد 03 لسنة 1989، ص162.

(5) - المواد 6، 9، 10، 11 من القانون رقم 90.04

(6) - أشار المشرع الجزائري إلى مصطلح المصالحة في العديد من النصوص القانونية، نذكر منها المادة 459 من القانون المدني التي تنص: «الصلح عقد ينهي به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقيان به نزاعاً محتملاً، وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه».

شخصيا إلى مكتب مفتش العمل، أ وبواسطة عريضة مكتوبة، الذي بدوره يقوم بإخطار مكتب المصالحة للنظر في النزاع واستدعاء الأطراف لحضور جلسة المصالحة التي تتعقد وجوبا بعد ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء.

في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله في التاريخ المحدد دون وجود مانع شرعي وجدي يمكن لمكتب المصالحة شطب القضية و يبلغ المدعي بقرار الشطب خلال ثمانية (8) أيام الموالية للقرار⁽¹⁾.

أما في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعاؤه من جديد لحضور جلسة المصالحة تعقد في أجل أقصاه (8) أيام من تاريخ الاستدعاء⁽²⁾، وفي حالة غياب المدعى عليه للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول يحذر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة بسبب عدم حضور المدعى عليه بصفة نظامية، وتسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة إجراءات التسوية القضائية للنزاع أمام المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية⁽³⁾.

وفي حالة حضور طرفا النزاع بطريقة نظامية، وحضرا جلسة المصالحة فإن مآل هذه الجلسة قد ينتهي إلى حالتين:

- إما أن يتوصل الطرفان إلى الاتفاق على كل أو جزء من الخلاف فيعد مكتب

=
ويحتل الصلح مكانة بارزة في الشريعة الإسلامية الغراء، فقد ورد في كتاب الله العزيز في 15 آية قرآنية ضمن ثمان سور من بينها: سورة البقرة في الآية 224: ﴿وَلَا تَجْعَلُوا اللَّهَ عُرْضَةً لِأَيْمَانِكُمْ أَنْ تَبَرُّوا وَتَتَّقُوا وَتُصْلِحُوا بَيْنَ النَّاسِ...﴾. وسورة النساء في الآية 128: ﴿وَإِنْ أَمْرَةٌ خَافَتْ مِنْ بَعْلِهَا نُشُوزًا أَوْ إِعْرَاضًا فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا أَنْ يُصْلِحَا بَيْنَهُمَا صُلْحًا وَالصُّلْحُ خَيْرٌ...﴾. والآية الأولى من سورة الأنفال: ﴿يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْأَنْفَالِ قُلِ الْأَنْفَالُ لِلَّهِ وَالرَّسُولِ فَأَتَقُوا اللَّهَ وَاصْلِحُوا دَاتَ بَيْنِكُمْ...﴾.

(1) - المادة: 28 من القانون رقم: 90-04.

(2) - المادة: 29 من المرجع السابق.

(3) - المادة 30 من المرجع السابق

المصالحة محضرا بالمصالحة.

- أما في حالة عدم الاتفاق بين الطرفين يعد محضرا بعدم المصالحة ويعتبر هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير⁽¹⁾.

ثانيا: تنفيذ اتفاق الصلح

تعتبر المصالحة في التشريع الجزائري إجراء شكلي مستقل عن الدعوى القضائية، الغرض منه منح الفرصة لأطراف علاقة العمل المتنازعة التوصل بأنفسهم إلى حل يتم من خلاله إنهاء النزاع القائم بينهما. وعليه فإن اتفاق الصلح المتوصل إليه لا يعتبر حكما بل مجرد اتفاق، لذا فإن تنفيذه يرجع إلى رغبة كل طرف الالتزام وعدم الالتزام به؛ لأنه لا يوجد ما يجبر طرفا النزاع على الامتثال لمضمون اتفاق الصلح. وبرجوعنا إلى المادة 33 من القانون 90-04 نجدها تنص على أنه: «ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز (30) يوما من تاريخ الاتفاق».

يتضح من مضمون نص المادة المشار إليها أعلاه أن المشرع ترك لأطراف النزاع الاتفاق على قواعد وكيفيات وآجال تنفيذ اتفاق المصالحة، لكن إذا كان التوصل إلى اتفاق الصلح قد يبدو سهل المنال فإن مرحلة تنفيذه هي التي تشكل العقبة بالنسبة للطرف الأضعف في هذه العلاقة، وهو العامل، لذلك نجد أن المشرع قد أحاطه بحزمة من الضمانات تكفل تنفيذه من خلال فرضه لغرامة تهديدية من خلال المادة 34 التي تنص على أنه: «في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به.

(1) - المواد 31 و 32 من المرجع السابق.

غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز (15) يوما، يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طرق من طرق الطعن».

وتعزيزا لهذه الضمانات تضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد⁽¹⁾ أحكاما تتعلق بقواعد وإجراءات تنفيذ اتفاق المصالحة، حيث تنص المادة 508 من هذا القانون على أنه: «يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين:

1. حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف،

2. حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل».

وتنص المادة 509 على أنه: «يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل. هذا الأمر قابل للتنفيذ بقوة القانون رغم استعمال كل طرف الطعن».

يَعتبر المشرع الجزائري محضر الصلح سندا تنفيذيا طبقا لقانون من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث تنص المادة 600 منه على أنه: «لا يجوز التنفيذ الجبري إلا بسند تنفيذي. والسندات التنفيذية هي:

8- محاضر الصلح أو الاتفاق المؤشر عليه من طرف القضاة والمودعة بأمانة الضبط».

وبالتالي في حالة الامتناع على تنفيذ ما تمّ الاتفاق عليه في محضر المصالحة ضمن الآجال المحددة في المادة 33 من القانون رقم 90-04، يجوز لأحد الأطراف رفع دعوى أمام رئيس القسم الاجتماعي ملتمسا التنفيذ الفوري لما تمّ الاتفاق عليه في محضر

(1). الصادر بمقتضى القانون رقم 09.08 مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008.

المحضر الصلح، وتطبيقا لنص المادة 509 يأمر رئيس القسم في أول جلسة بالتنفيذ المعجل للمحضر تحت طائلة غرامة تهديدية يومية يتم تقديرها من طرف القاضي على أساس وعاء الراتب الشهري الأدنى المضمون. ويعتبر الحكم الصادر في هذا المجال من الأحكام الفاصلة في الموضوع، وذلك رغم استعمال المشرع لمصطلح «طلب التنفيذ الفوري»، في حين وبالجوع إلى النسخة الفرنسية للمادة استعمل المشرع مصطلح «العريضة» Saisie par requête⁽¹⁾.

(1) يؤكد هذا التوجه قضاء المحكمة العليا، حيث جاء في إحدى قراراتها: «... من الواجب وبعد تقديم المدعي عريضة من أجل تنفيذ محضر المصالحة على رئيس المحكمة أن يأمر في أول جلسة بتنفيذ محضر المصالحة....». المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 154706 مؤرخ في 11 نوفمبر 1997 ، مجلة قضائية عدد 02 سنة 1997، ص 107.

المبحث الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

يؤدي فشل المصالحة إلى انتهاء مرحلة التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية، وبالتالي فتح المجال أمام الطرف الذي له مصلحة باللجوء إلى القضاء لتسوية النزاع بما يمنحه القضاء من ضمانات قانونية⁽¹⁾، والقضاء المختص في الفصل في النزاعات العمالية هو قضاء العمل الذي يمكن تعريفه بأنه: >> ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في النزاعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما⁽²⁾، ويعتبر القسم الاجتماعي لدى المحكمة هي الجهة الفاصلة في المسائل الاجتماعية طبقا لنص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو قسم ينفرد بتشكيلة خاصة كما أن الإجراءات أمامه تتصف ببعض الذاتية والاستقلالية وذلك اعتمادا على اختصاصه المتميز⁽³⁾.

المطلب الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

يؤدي فشل المصالحة إلى انتهاء مرحلة التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية، وبالتالي فتح المجال أمام الطرف الذي له مصلحة باللجوء إلى القضاء لتسوية النزاع بما يمنحه القضاء من ضمانات قانونية⁽⁴⁾، والقضاء المختص في الفصل في النزاعات العمالية هو قضاء العمل الذي يمكن تعريفه بأنه: >> ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في النزاعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما⁽⁵⁾، ويعتبر القسم

(1) تنص المادة 36 من القانون رقم : 90-04 على انه : >> في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية << .

(2) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 29 .

(3) عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر 2003، ص 539 .

(4) تنص المادة 36 من القانون رقم : 90-04 على انه : >> في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية << .

(5) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 29 .

الاجتماعي لدى المحكمة هي الجهة الفاصلة في المسائل الاجتماعية طبقا لنص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو قسم ينفرد بتشكيلة خاصة كما أن الإجراءات أمامه تتصف ببعض الذاتية والاستقلالية وذلك اعتمادا على اختصاصه المتميز⁽¹⁾.

الفرع الثاني: تشكيل واختصاصات محكمة العمل

نظرا لكون المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام⁽²⁾، وكذا أساس التنظيم القضائي العمالي، فإننا سوف نركز دراستنا بالتفصيل على القضاء العمالي على مستوى المحكمة.

أولا: تشكيل محكمة العمل

تنص المادة 8 من القانون رقم 90-04 على أنه: «تتعدّد جلسات المحكمة في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين.

ويجوز للمحكمة أن تتعدّد قانونيا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل.

وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة.

وفي الحالة التي يكون فيها احد المساعدين من العمال أو المستخدمين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك يتم تعويضه بأحد المساعدين الاحتياطيين حسب الحالة وإذا تعذر ذلك يتم تعويضه بقاض يعينه رئيس المحكمة.

(1) عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر 2003، ص 539 .

(2) المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجع صوت رئيس المحكمة».

يظهر لنا جليا من خلال نص هذه المادة، الذاتية التي تتفرد بها المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية من خلال التشكيلة الخاصة للقسم الاجتماعي الذي يضم إلى جانب قاض مساعدين يمثلان ذوي الشأن من طرفي النزاع، وقد كرس قانون الإجراءات المدنية والإدارية على هذه الذاتية والتميز في تشكيلة القسم الاجتماعي من خلال المادة 502 منه التي تنص على أن: «يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاض رئيسا ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل»، ومن اجتهادات المحكمة العليا أن التشكيلة القانونية من النظام العام وذلك تحت طائلة بطلان، كما أن عدم إشارة الحكم للطرف الذي يمثله المساعدون يؤدي إلى بطلانه⁽¹⁾.

وما يلاحظ على تشكيل القسم الاجتماعي هو اختلافه عن نظرائه من الأقسام الأخرى على مستوى المحكمة، نظرا لخصوصية وميزة النزاعات العمالية إلى جانب اختلافه كذلك عن تشكيلة الغرفة الاجتماعية على مستوى المجلس القضائي⁽²⁾ وكذا على مستوى المحكمة العليا⁽³⁾.

ثانيا: اختصاص محكمة العمل

يعد قضاء العمل قضاءً استثنائياً؛ لذا فإن تحديد اختصاص هذا القضاء سواء الاختصاص النوعي أو الاختصاص المحلي يعتبر من المسائل الجوهرية وذلك وفق ما

(1) «حيث أن المعيار في تشكيل المحكمة معيار كمي وآخر نوعي بالتساوي ولا تكفي الإشارة إلى أسمائهم فقط بل أيضا إلى الهيئة التي يمثلونها هيئة العمل وهيئة أرباب العمل وبالرجوع إلى الحكم موضوع الطعن فإنه أشير فيه إلى أسماء المساعدين دون الهيئة التي يمثلونها ولا يمكن للمحكمة العليا مراقبة صفتها في قضية الحال ومن ثم فالوجه المثار في محله». المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 157097 مؤرخ في 10 مارس 1998، مجلة قضائية عدد 01 سنة 1998، ص 137.

(2) انظر المواد 6 و 13 من القانون رقم : 05-11 المؤرخ في 17 جويلية 2005 المتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر عدد 51 لسنة 2005.

(3) انظر كذلك المادة: 17 من القانون رقم: 89-22 المؤرخ في 12 ديسمبر 1989، ج ر عدد 53 لسنة 1989.

تقتضيه أحكام كل من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين المنضمة للعمل.

1- الاختصاص النوعي

إن الاختصاص النوعي يؤدي إلى تكليف درجة أو جهة قضائية معينة بمهمة الفصل في نوع محدد من القضايا دون غيرها من الجهات القضائية الأخرى، وفي هذا الصدد وبرجوعنا إلى الأحكام القانونية المحددة للاختصاص النوعي للقضاء العمالي سواء التي تضمنها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أو القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية⁽¹⁾، نجدها تقيد محاكم العمل بالفصل فقط في القضايا الموكلة إليها بمقتضى القانون، وبالمقابل منع الجهات القضائية الأخرى بالنظر والفصل في القضايا الموكلة لمحاكم العمل⁽²⁾، وما يؤكد هذه القاعدة هو استعمال المشرع لمصطلح «اختصاصا مانعا» compétence exclusive في المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه: «يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

1. إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،
2. تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين،
3. منازعات انتخاب مندوب العمال،
4. المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
5. المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،
6. منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد،
7. المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل». وبالإضافة إلى ذلك نجد أن المواد من 20 إلى 22 من القانون رقم 90-04 تحدد مجموعة المسائل التي

(1) القانون رقم 90-04.

(4) ما يؤكد خصوصية واستثناء القضاء العمالي، نص المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، التي تنص على أنه: «...غير أنه في المحاكم التي لم تنشأ فيها أقسام ، يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية...» .

يستمد القضاء العمالي هذا الاستثناء من خلال الشروط الشكلية المطلوبة لقبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي، إلى جانب تشكيلة المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية.

يرجع فيها الاختصاص النوعي إلى المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية دون غيرها من الجهات القضائية الأخرى وذلك في القضايا التالية:

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

- كافة القضايا الأخرى يخولها لها القانون طرحه.

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الجماعية.

- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في الإجراءات الخاصة بالمصلحة أمام مكتب المصالحة.

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر السنة الأخيرة.

النزاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي التي يكون موضوعها الطعن ضد القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية للطعن المسبق في النزاعات القائمة بين المؤمن له وهيئات الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

يتضح لنا من خلال دراسة محتوى المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والمواد 20 إلى 22 من القانون 04/90 وكذا أحكام القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في

(1)- تنص المادة 15 من القانون رقم: 08-08 على أنه: « تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية ». المؤرخ في 23 فبراير 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 11 لسنة 2008.

مجال الضمان الاجتماعي، أنّ الاختصاص النوعي للمحكمة الفاصلة في المسائل العمالية يتناول الدعاوى التي تتعلق بالعلاقات المهنية الخاضعة لأحكام تشريع العمل من مختلف الجوانب القانونية والإجرائية أو التنفيذية والتفسيرية، وبكل أثر يتعلق بهذه العلاقة، إلى جانب بعض المسائل الخاضعة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية والعجز عن العمل.

يجب التأكيد أن المحكمة غير مختصة نوعيا في المنازعات التي يكون أحد أطرافها المشمولين بنص المادة 3 من القانون رقم 90-11، أي المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون الدفاع الوطنيين والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية⁽¹⁾.

2- الاختصاص الإقليمي:

الاختصاص الإقليمي هو ولاية الجهة القضائية بالنظر في الدعاوى المعروضة أمامها استنادا إلى المعيار الجغرافي وهو يحدد بمقتضى نص قانوني بالنسبة للمنازعات العمالية، فإنّ الاختصاص الإقليمي حددته المادة 24 من المادة من القانون 04/90 بنصها على أنّه: «ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي عليه.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث أو مرض مهني».

يتجلى من خلال محتوى نص المادة أنّ المحكمة المختصة في الفصل في نزاعات العمل الفردية هي:

(1) «حيث إن النزاع القائم بين إدارة عمومية والمدعى عليه الذي يشتغل لديها كعون متعاقد... وحيث إن قضاة الموضوع لما اعتبروا أنفسهم مختصين نوعيا النظر في موضوع النزاع الحالي يكونوا قد أخطأوا في تطبيق القانون ... وحيث إن الاختصاص النوعي للمحاكم من النظام العام تترتب على عدم احترامه بطلان الإجراءات ». المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 116805 مؤرخ في 20 ديسمبر 1998، مجلة قضائية، عدد 01 سنة 1995، ص 164.

- محكمة مكان تنفيذ علاقة العمل،
 - محكمة مقر إقامة موطن المدعي عليه، وهي القاعدة المعمول بها عادة وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽¹⁾، وتأخذ هذه القاعدة بعين الاعتبار مصلحة العامل، عندما يكون مكان تنفيذ علاقة العمل بعيدا مقارنة بمكان موطن المدعي عليه، وهذا الاختصاص متروك لاختيار المدعي، وغير مقترن بأي شرط⁽²⁾.
 - محكمة موطن المدعي، عندما يكون موضوع النزاع يتعلق بانقطاع أو تعليق لعلاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني.
- وفي نفس السياق نجد أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية قد حدد من خلال المادة 501 منه الاختصاص الإقليمي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، حيث تنص على أنه: "يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي بها موطن المدعي عليه.
- غير أنه إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي".

الملاحظة التي يمكن أن نستخلصها من خلال المادة 24 من القانون 90-04 والمادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، هو إضافة قانون الإجراءات المدنية «لمكان إبرام العقد» لتحديد الاختصاص، ويكون بذلك المشرع قد سدّ الفراغ الذي كان يتخلله القانون رقم 90-04، حيث قد يتم تنفيذ العقد في غير مكان إبرامه⁽³⁾. يتضح أن المشرع من خلال توجّهه نحو تعدّد العناصر المكوّنة للاختصاص الإقليمي قد راعى وضعية العامل باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة. وهو بذلك ساير فلسفة وجود

(1)- المادة 37 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(2)- الطيب بلولة، جمال ح بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص ص 146-147.

(3) تأخذ المحكمة العليا في الكثير من قراراتها بمكان تنفيذ علاقة العمل لتحديد الاختصاص الإقليميين حيث قضت: « يتحدّد الاختصاص المحلي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، إما بمكان تنفيذ علاقة العمل وإما بمحل إقامة المدعى عليه ». المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 311653 مؤرخ في 09 نوفمبر 2005 ، مجلة قضائية عدد 02 سنة 2005، ص 269 .

قانون العمل في حدّ ذاته، المبنية على حماية العامل، من بينها تسهيل إجراءات التقاضي.

فيما عدا ذلك نلاحظ تطابق النصيين بخصوص المعيار المعتمد في تحديد الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي، وهو مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه بغض النظر على موطن المدعى عليه الذي يبقى معيارا تقليديا.

الفرع الثاني: إجراءات التقاضي أمام المحاكم الاجتماعية

تخضع إجراءات التقاضي أمام المحاكم الاجتماعية (القسم الاجتماعي لدى المحكمة، الغرفة الاجتماعية لدى المجلس القضائي، والغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا) إلى الشروط والإجراءات الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، شأنها في ذلك شأن أي قضية رفعت أمام القضاء، بالإضافة إلى خضوعها للإجراءات الواردة في القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، وأهمها شرط المصالحة قبل عرض القضية على القضاء، حيث تنص المادة 19 من هذا القانون على أنه: «يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية».

وكما رأينا في مرحلة التسوية الودية في حالة عدم توصل أطراف النزاع إلى تسوية، يعد مكتب المصالحة محضر بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن للطرف الذي له مصلحة طبقا للمادة 36 أن يرفع دعوى أمام المحكمة مع وجوب إرفاق العريضة الافتتاحية للدعوى الموجهة للمحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة⁽¹⁾.

وبالتالي عدم إرفاق العريضة بمحضر عدم المصالحة سوف يؤدي بالقاضي إلى إصدار حكم بعدم قبول الدعوى شكلا. ويعتبر المتعلقة بتقديم مستندات الخصوم أمام

(1) - المادة 37 من القانون 04/90. حدد المشرع من خلال المادة 14 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الشروط المتعلقة بعريضة افتتاح الدعوى.

القضاء، التي تقضي بتقديم الوثائق التي يُستند إليها دعما لادعاءاتهم بأمانة ضبط المحكمة⁽¹⁾. هذا الإجراء استثناء على القاعدة العامة

ومن الشروط التي تتميز وتنفرد بها منازعات العمل الفردية أحادية الدعوى، وهو الشرط الذي استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا، ومؤدى هذا الشرط أنّ الدعوى لا تقبل إذا أقيمت من قبل أكثر من عامل ذلك لاختلاف أطراف وموضوع وسبب كل قضية بالمقارنة مع القضايا الأخرى، حيث قضت الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بأنه: "... من المستقر عليه قانونا وقضاء أن أحادية الدعوى هو المبدأ - أما الدعوى الجماعية - فهي الاستثناء، طالما توفرت فيها شروط أحادية المصلحة والسبب بين أفراد الجماعة⁽²⁾"

ونظرا لطبيعة وميزة نزاعات العمل الفردية فإنّ المشرع خصّها بآجال محددة فيما يخص رفع الدعوى والنظر فيها، في هذا الإطار تنص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: " ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى "أما فيما يخص آجال النظر في الدعوى فإنّ المادة 505 تنص على أن " تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى.

(1) تنص المادة 21 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: « يجب إيداع الأوراق والسندات والوثائق التي يستند إليها الخصوم دعما لادعاءاتهم، بأمانة ضبط الجهة القضائية، بأصولها أو نسخ رسمية منها أو نسخ مطابقة للأصل، وتبلغ للخصم».

ومن اجتهادات المحكمة العليا في هذا المجال نصها: «حيث من الثابت أن رفع الدعوى أمام القضاء يكون بموجب عريضة افتتاحية مصحوبة بمحضر عدم المصالحة وفقا لما نصت عليه المادة 37 من القانون 90-04 ... وقاضي الموضوع لما قبل الدعوى شكلا مستندا على محضر الصلح الذي لا يمكنه أن يحلّ محل محضر عدم المصالحة، يكون بذلك قد خالف قاعدة جوهرية في الإجراءات من النظام العام ومخالفتها تُعرض ما قضى به للنقض والإبطال».

(2) - «حيث يُعاب على الحكم المطعون فيه قبوله للدعوى الجماعية التي أقامها العامل (ب م) ومن معه والحال أن نزاعات العمل تتسم بالطابع الفردي وليس الجماعي إذ لكل عامل سلم له فرديا محضر عدم الصلح، وليس محضر جماعي. حيث أن أحادية الدعوى هو المبدأ أما الدعوى الجماعية فهو الاستثناء طالما توفرت شروط أحادية المصلحة والسبب بين أفراد الجماعة والحال في القضية أن تلك الشروط غير واردة في الدعوى مما يتعين القول أن قاضي الموضوع قد أهمل هذه القاعدة ومن ثم يستوجب نقض الحكم ». المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، قضية رقم: 153115 مؤرخة في 9 ديسمبر 1997، المجلة القضائية ، عدد 02 لسنة 1997، ص.104.

يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال⁽¹⁾.

الفرع الثالث: طبيعة الأحكام الصادرة في المواد الاجتماعية

إن الخصوصية التي تميز منازعات العمل أدت بالمشروع إلى إدخال استثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم توخيا للسرعة في إنهاء المنازعات وتقادي خصومات تثقل كاهل العمال⁽²⁾، تكريسا لهذا الاستثناء فإن طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي لدى المحكمة الابتدائية يتم تحديدها بالنظر للقوانين المنظمة لقضاء العمل، من جهة، وبالنظر إلى موضوع الدعوى المرفوعة، أمام هذه المحاكم، من جهة أخرى.

وتبعا لذلك، فإن الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء العمالي تتسم بالتنوع مقارنة ببقية الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية الأخرى، وعليه يمكن تصنيف أحكام القسم الاجتماعي على النحو الآتي:

أولا: أحكام ابتدائية ونهائية

تُخول القوانين لبعض الجهات القضائية إصدار أحكام ابتدائية ونهائية في أول درجة من التقاضي، ويكون ذلك إما على أساس معيار موضوعي يتعلق بطبيعة وموضوع الدعوى، وإما بالنظر لمعيار القيمة المالية لموضوع النزاع⁽³⁾.

برجعونا للمواد 21 من القانون 90-04، والمادة 73 مكرر 4 من القانون 90-11، نجد أن المشرع أخذ بمعيار طبيعة ونوعية المنازعات والقضايا لتحديد المنازعات الأخرى

(1) - يتطابق محتوى المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مع محتوى نص المادة 38 من القانون رقم: 04/90.

(2) - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 556.

(3) يُعتبر اختصاص المحكمة بالنظر إلى المعيار المالي، اختصاص نوعي من النظام العام، في هذا المجال تنص المادة 33 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: «تفصل المحكمة بحكم في أول وآخر درجة في الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها مائتي ألف دينار (200.000 د ج)».

أي تلك التي تؤسس على عقوبات غير عقوبة التسريح فتبقى خاضعة للمادة 21 لوحدها. أما بالنسبة للدعوى التي لا تتعلق بعقوبات تأديبية كذلك التي تتعلق بالأجور والترقية أو العلاوات فتبقى خارجة عن نطاق تطبيق النصين المذكورين وتصدر الأحكام بشأنهما ابتدائيا أي أنها قابلة للاستئناف ماعدا في الحالات التي يكون فيها الطلب الأصلي مؤسس على طلب إلغاء عقوبة تأديبية لمخالفتها الإجراءات التأديبية أو عقوبة التسريح⁽¹⁾. والثابت قضاءً أن الحكم الذي صدر ابتدائيا ونهائيا يحتفظ بهذه الوصف حتى بعد الإحالة من المحكمة العليا⁽²⁾.

وتتجلى الحكمة من الفصل في بعض القضايا ابتدائيا ونهائيا، أن بعض المنازعات العمالية، كالتسريح التأديبي أو حاجة العامل لوثيقة أساسية يستعملها في مثالا في ملف التقاعد، لا تحتل التأخير نظرا لجسامة الضرر الذي قد يلحق بالعمال من جرائها لكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانونا، ومشمولة بحماية قانونية واضحة⁽³⁾.

في هذا السياق تنص المادة 21 من القانون الاول على أنه: «باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية.

- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي».

(1) - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 561.

(2) «وحيث أن إحالة الدعوى على المحكمة مباشرة تعني أن المحكمة العليا فصلت في اختصاص هذه الجهة القضائية واعتبرت أن الحكم الذي وقع نقضه صدر ابتدائيا ونهائيا، وبالضرورة يكون الحكم الصادر بعد الإحالة يحمل نفس الوصف، وذلك بغض النظر على مقتضيات المادة 73-04 من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21». المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 235002 مؤرخ في 11 يوليو 2001، المجلة القضائية، عدد 02 لسنة 2001، ص 205.

(3) أحمية سليمان، مرجع سابق ص 258.

يعتبر موضوع إلغاء العقوبات التأديبية من أهم القضايا التي تتصدى لها المحاكم العمالية، ونظرا للآثار السلبية الناتجة عن العقوبات التأديبية على العامل الأجير شخصيا وعلى أسرته؛ فإن المشرع خصها بإجراءات قانونية هامة ومتميزة، أهمها أن إلغاء العقوبات التأديبية التي أقرها المستخدم ضد العامل دون احترام للإجراءات القانونية، يتم بمقتضى حكم ابتدائي نهائي.

ويتضح من خلال المادة 21 أعلاه، أن الدعوى العمالية المتعلقة بإلغاء عقوبات تأديبية، وتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب، والوثائق التي تثبت علاقة العمل، فإن الأحكام التي تصدر للبت فيها تكون ابتدائية ونهائية يم التقاضي فيها على درجة واحدة، ذلك لأنه إذا كان التقاضي يجرى على درجة واحدة، فإن الحكم الصادر وبغض النظر عن النتيجة التي تنتهي إليها يكون نهائيا⁽¹⁾.

أما المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم: 90-11 فإنها تنص على أنه: «إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتُلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتَمَنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا، تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو، في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة سنة (6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض».

يمكن اعتبار نص هذه المادة تَنَمّة لنص المادة 21 من القانون 90-04 السالفة الذكر، وبمطابقة المادتين يتبين أن الأحكام التي تؤسس فيها الدعوى على الطابع التعسفي للتسريح أو على مخالفة الإجراءات التأديبية تكون ابتدائية ونهائية. أما القضايا

(1) - حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2012، الهامش، ص144.

الأخرى أي تلك التي تؤسس على عقوبات غير عقوبة التسريح فتبقى خاضعة للمادة 21 لوحدها. أما بالنسبة للدعاوى التي لا تتعلق بعقوبات تأديبية كتلك التي تتعلق بالأجور والترقية أو العلاوات فتبقى خارجة عن نطاق تطبيق النصين المذكورين وتصدر الأحكام بشأنهما ابتدائيا أي أنها قابلة للاستئناف ماعدا في الحالات التي يكون فيها الطلب الأصلي مؤسس على طلب إلغاء عقوبة تأديبية لمخالفتها الإجراءات التأديبية أو عقوبة التسريح⁽¹⁾.

ثانيا: أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل

أدرج المشرع من خلال القانون 90-04⁽²⁾، وقانون الإجراءات المدنية والإدارية اختصاصا للقاضي الاجتماعي يتمثل في جواز تقديم العامل أو المستخدم طلب التنفيذ الفوري لبعض القضايا، حيث يصدر بشأنها حكما بالتنفيذ المعجل رغم طبيعته الابتدائية، ويعتبر النفاذ المعجل للحكم الابتدائي استثناء من القاعدة العامة في تنفيذ الأحكام يجيز من خلاله المشرع تنفيذ الحكم الابتدائي تنفيذا معجلا. والنفاذ المعجل نوعان، نفاذ معجل بقوة القانون وهو منصوص عليه في القانون، ونفاذ معجل قضائي وهو النفاذ الذي تأمر به المحكمة ويتوقف على سلطة القاضي التقديرية.

وبرجعنا إلى المواد 22 و34 من القانون 90-04، والمواد 508 و509 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن هذا النوع من الأحكام يخص القضايا التي يكون موضوعها يتعلق بتطبيق الاتفاقيات، دفع الرواتب، تنفيذ اتفاق المصالحة. ولتثبت الطبيعة التنفيذية لهذا النوع من الأحكام يمكن أن يحتوي الحكم المشمول بالنفاذ المعجل على غرامة تهديديه لإجبار المدعي عليه على تنفيذ الحكم⁽³⁾ وتكون هذه الأحكام قابلة للطعن فيها بكل الطرق الطعن.

(1) - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 561.

(2) - المواد 22 و34 من القانون رقم: 90-04.

(3) - المادة 39 من القانون السابق الإشارة إليه.

ثالثا: الأحكام الابتدائية العادية

فيما عدا المسائل المشار إليها في الماد 21 و 22 و 34 من القانون 90-04، والمادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمادة 73 مكرر 4 من القانون 90-11، فإن القضايا التي لا يكون موضوعها يتعلق بما ورد في الأحكام القانونية المشار إليها أعلاه، فإن الأحكام التي تصدر بشأنها تكون أحكام ابتدائية قابلة للمراجعة العادية وغير العادية والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استنفاد كامل إجراءات الطعن.

رابعا: الاستعجال أمام القسم الاجتماعي

أدرج المشرع من خلال المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية اختصاصا صريحا لرئيس القسم الاجتماعي، حيث أصبح بإمكانه أن يأمر استعجاليا باتخاذ الإجراءات المؤقتة أو التخفيضية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل، كاحتلال أماكن العمل ومنع العمال أو المستخدم من الالتحاق بمكان العمل⁽¹⁾.

وطبقا للمادة 507 من القانون نفسه، تعتبر الأوامر الاستعجالية الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي قابلة للاستئناف، غير أنه لا يترتب على هذا الاستئناف وقف تنفيذ الأمر الاستعجالي.

(1) - المواد 34 إلى 36 من القانون 90-02، المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية، ج ر عدد 6 لسنة 1990.

المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية

بديهي أنه عندما ينشأ نزاع فردي بين عامل وصاحب العمل يتم حله وفقا لما نص عليه القانون، وهو الالتجاء إلى مكاتب المصالحة المختصة إقليميا لمحاولة التقريب في وجهات النظر وإيجاد حل يرضي الطرفين، فإذا لم يتم حسم الخلاف من خلال ذلك، لم يبق أمام العامل وصاحب العمل إلا الالتجاء إلى القضاء للحكم فيما ثار بينهما باعتبار القضاء هو الملاذ الأخير لمن يعنيه الأمر.

بيد أن الأمر على خلاف ذلك بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية، حيث يكون النزاع بين صاحب العمل وجميع عماله أو فريق منهم، الأمر الذي قد يؤدي إلى مواجهة بين الطرفين تؤثر سلبا على مصالحهم المشتركة، وعلى علاقاتهم المهنية المستقبلية، وبالنتيجة الحتمية تعكير مناخ السلم المهني الاجتماعي في العمل. كل ذلك دفع بالقوانين العمالية في كل الدول على تشجيع على حل النزاعات الجماعية بالطرق العلاجية سواء الاختيارية منها أو الإجبارية لتفادي الوصول إلى مواجهة بين طرفي النزاع قد تؤدي إلى الإضراب، وهو ما أكدت عليه كذلك المنظمة العالمية للعمل في توصيتها رقم 92 لسنة 1951⁽¹⁾.

المطلب الأول: المصالحة

إن الطبيعة المميزة لنزاعات العمل الجماعية تتطلب إتباع نظام تدرجي في محاولة علاجها وتسويتها، وتعتبر المصالحة أول إجراء يلجأ إليه الطرفان لتسوية نزاعهما، حيث نجده في أغلب التشريعات العمالية في العالم، بغض النظر عن طبيعة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي المتبع.

وتعتبر المصالحة الإجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى، وهي تتمثل في قيام الأطراف وهما صاحب العمل وممثلي العمال بالدراسة والتشاور لتقريب وجهات النظر المتعارضة حول نقاط الخلاف إلى غاية الوصول إلى حل معين

(1) - التوصية رقم 92 لسنة 1951، المتعلقة بالمصالحة والتحكيم الاختياري، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ التاسع والعشرين من يونيو سنة واحد وخمسين وتسعمائة وألف .

يتفق عليه الطرفان⁽¹⁾.

في الجزائر، وفي إطار دستور 1989 تم إحداث علاقة جديدة بدأت تربط الدولة بالاقتصاد أدت إلى صدور عدة نصوص تشريعية متعلقة بعلاقات العمل، واعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، إلى جانب صدور قوانين ذات طابع تنظيمي بحت، منها القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل، وممارسة حق الإضراب⁽²⁾، وهو القانون الذي نظم آلية المصالحة في طابع جديد تتماشى مع التحولات الجديدة التي تعرفها البلاد في مختلف الميادين.

تنص المادة الخامسة من القانون 90-02 على أنه: «إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أوفي بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشيه العمل المختصة إقليميا». يتضح من خلال نص هذه المادة أن المشرع الجزائري اتبع نفس النهج الذي تأخذ به غالبية تشريعات العمل في العالم في ميدان المصالحة وهو وجود نوعين من المصالحة، يتمثل الأول في المصالحة الاتفاقية conciliation conventionnelle والثاني مصالحة قانونية conciliation légale.

الفرع الأول: المصالحة الاتفاقية

المصالحة هي قبل كل شئ إجراء اتفاقي بمعنى أن نظامها يتم تحديده في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي يبرمها الأطراف، فالمصالحة الاتفاقية هي تلك الإجراءات التي تقررها اتفاقات الأطراف سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين. وقد تنظم المصالحة عن طريق

(1) -CAMERLYNK G.H et CAEN Gérard, Droit du travail, 8eme édition Paris, Dalloz, 1976, P.704.

(2) - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المشار إليه سابقا.

إجراءات يتم الاتفاق عليها في عقد خاص يكون فيه المتنازعان طرفا فيه، سواء أكان هذا العقد أبرم قبل نشوب النزاع أو خلاله، فأطراف العلاقة المهنية أحرار لتحديد أجهزه المصالحة بكل حرية واستقلالية. فقد تشكل لجان متعددة قد يوكل لإحداها مهمة تفسيرية لأحكام الاتفاقيات الجماعية، وقد تختص أخرى بالمصالحة أثناء نشوب خلاف بين الأطراف ومحاولة حل ما نشب بينهما من نزاع.

في جميع الأحوال فإن تركيبة هذه اللجان تكون متساوية الأعضاء ومهنية، وتوكل رئاستها إلى شخص محايد⁽¹⁾.

الفرع الثاني: المصالحة القانونية

يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية الإلزامية في حالة عدم وجود إجراءات اتفاقية بشأنها، أو عند فشلها، حيث توكل هذه المهمة إلى مفتش العمل المختص إقليميا⁽²⁾، يرفع الخلاف الجماعي إلى مفتش العمل من طرف المستخدم أو العمال⁽³⁾، يقوم مفتش العمل وجوبا بمحاولة المصالحة بين الطرفين، بعد استدعائهم للجلسة الأولى للمصالحة وذلك خلال الأيام الأربعة الأولى الموالية للإخطار، وذلك قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها، ويجب على طرفي الخلاف الجماعي أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل⁽⁴⁾، ويعتبر الاستدعاء الذي يوجهه مفتش العمل للأطراف بمثابة تكليف بالحضور وذلك استنادا إلى العقوبة التي قد تسلط على الأطراف في حالة التغيب بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة حيث تتراوح هذه العقوبة بين 2000 دج و 5000 دج، ويرجع أساس هذه العقوبة إلى مكانة المصالحة في تسوية النزاعات الجماعية في العمل. وذلك بخلاف النزاعات الفردية في العمل حيث أنه

(1) -TYESSIE Bernard, conflits collectifs, travail traite, fascicule 70-50, édition techniques juris-classeurs, 1993, P. 585.

(2) - الفقرة الثانية من المادة 5 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

(3) - من جانب العمال توكل هذه المهمة للممثلين النقابيين أو من طرف ممثلين ينتخبهم العمال عند عدم وجود تنظيم نقابي داخل الهيئة المستخدمة.

(4) - المواد 6 و 7 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

وكما رأينا فإن غياب المدعى عليه لحضور اجتماعين متتاليين للمصالحة يؤدي بالمكتب إلى إعداد محضر بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه ودون أي عقوبة⁽¹⁾.

يتبين لنا من خلال ما سبق، أن المشرع الجزائري جعل المصالحة القانونية أو الإلزامية عند ظهور أي نزاع جماعي في العمل من اختصاص مفتش العمل، وذلك على خلاف القانون الفرنسي الذي يتميز بتعدد أجهزة المصالحة وهي اللجنة الوطنية للمصالحة، واللجان الجهوية للمصالحة والتي بدورها يمكن أن تحتوى على عدة أقسام وذلك بالنظر إلى أهمية المنطقة أو الناحية، وهي تتميز بتشكيلها الثلاثي من ممثلين للعمال، وأصحاب العمل، إلى جانب ممثلين للسلطة العمومية. دور مفتش العمال الفرنسي في حل النزاعات الجماعية في العمل لا يتعدى دور التدخل للبحث عن تسوية ودية فقط⁽²⁾، بعكس الدور الذي يقوم به مفتش العمل في الجزائر أثناء قيامه بمهمة المصالحة. كذلك الأمر بالنسبة لقانون العمل التونسي الذي وضع هئتين للمصالحة، فأى خلاف لم يتم حله داخل الهيئة المستخدمة يتم عرضة وجوبا من أي طرف على المكتب الجهوي للمصالحة، وعند التعذر على مفتش العمل المختص إقليميا⁽³⁾، بعد جمع المعلومات والمعطيات الخاصة بالنزاع يعرض الملف كدرجة ثانية على لجنة جهوية للمصالحة ثلاثية التركيبية يرأسها والي الجهة وهي تضم علاوة على ذلك ممثلين نقابيين عن العمال وعن أصحاب العمل⁽⁴⁾، وكدرجة ثالثة نجد اللجنة الوطنية للمصالحة ويرأسها وزير الشؤون الاجتماعية، وهي تضم كذلك أربعة ممثلين يمثلون النقابة المعنية بالنزاع، وأربعة ممثلين يمثلون أصحاب العمل⁽⁵⁾. تختص هذه اللجنة في النزاعات التي تهم عدة محافظات، إلى جانب ذلك فإنها مختصة في النزاعات التي من شأنها أن تمس بالمصلحة الوطنية⁽⁶⁾.

(1) - المادة 30 من القانون رقم 90-04 المؤرخ 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

(2) - المادة. ر 1- 523 من قانون العمل الفرنسي.

(3) - المادة 376 من قانون العمل التونسي، المشار إليه سابقا.

(4) - المادة 377 من قانون العمل التونسي، المشار إليه سابقا.

(5) - المادة 378 من قانون العمل التونسي، المشار إليه سابقا.

(6) - SABIHA FOURATI, le règlement pacifique des conflits collectifs du travail, mémoire pour le D.E.S, faculté de droit, TUNIS, 1980, P.64.

الفرع الثالث: نتائج المصالحة

أن نتائج المصالحة، سواء تعلق الأمر بالمصالحة الاتفاقية أو القانونية، فإنها لا تخرج عن الحالات التالية:

الحالة الأولى: إما أن تتوصل هيئة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية في هذه الحالة فإن هذه التسوية تشكل تنويجا لتساور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية، أو بواسطة مفتش العمل نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها، فإن هذا الاتفاق ينتج أثره كاتفاق جماعي للعمل⁽¹⁾، ويخضع لإجراءات التسجيل والإيداع.

وفي هذا الصدد فإن المصالحة التي يقوم بها مفتش العمل لا يمكن أن تتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، حيث يعد هذا الأخير محضرا يوقعه الطرفان، تدون فيه المسائل المتفق عليها، كما تدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا⁽²⁾. في هذا الإطار اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن اتفاق الأطراف له قوة تنفيذية على الأطراف الموقعة عليه، حتى ولو لم يخضع لإجراءات الإيداع، أما حجته بالنسبة للغير لا تكون إلا بعد إتمام هذه الإجراءات⁽³⁾.

الحالة الثانية: وهي أن تتوصل الهيئة المكلفة بالمصالحة إلى تسوية جزئية للنزاع، فيتم تحرير محضر مصالحة على الجزء الذي تم الاتفاق عليه، وتوضح المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها.

الحالة الثالثة: وتتمثل في فشل إجراء المصالحة، في هذه الحالة تعد الهيئة المكلفة

(1) -GERARD COUTURIER, droit du travail, les relations collectives de travail, 2eme édition, PUF, PARIS, 1994, P424.

(2) - المادة 8 من القانون رقم 90-02، المشار إليه سابقا.

(3) -TEYSSIE Bernard, OP. CIT, P.590.

بالمصالحة محضر بعدم المصالحة، وبذلك يمكن للأطراف، واستكمالاً لإجراءات معالجة النزاع، إما اللجوء إلى الوساطة، وإما إلى التحكيم وذلك حسب ما تنص عليه الاتفاقات التي تربط الأطراف.

المطلب الثاني: الوساطة

يرجع أصل ظهور نظام الوساطة إلى القانون الأمريكي حين أنشأ الكونجرس سنة 1947 المصلحة الفدرالية للوساطة والمصالحة (F M C S) التي تختص بتسوية خلافات العمل، حيث تحتوي خمسة وأربعين ولاية من بين الخمسين ولاية التي تشكل الولايات المتحدة الأمريكية على نظام الوساطة. في فرنسا ونتيجة لتأثر السلطات العمومية والأوساط المهنية بالنظام الأمريكي الجديد، صدر مرسوم - قانون رقم 55-478 المؤرخ في 5 ماي 1955 الذي أنشأ نظام الوساطة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل. طبق هذا النظام لأول الأمر على النزاعات التي يكون موضوعها خلافاً حول الأجور أثناء إعداد ومراجعة الاتفاقيات الجماعية، والاتفاقات الخاصة بالأجور، ونتيجة للنجاح الذي عرفه نظام الوساطة في تسوية العديد من نزاعات العمل تم توسيع نطاق تطبيقه ليشمل كل النزاعات الجماعية في العمل⁽¹⁾.

في الجزائر عرف نظام الوساطة نوعاً من التأخر بالنظر إلى الوسائل الأخرى لتسوية النزاعات الجماعية في العمل من مصالحة وتحكيم، فلم يتم إحداثها إلا من خلال القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المشار إليه سابقاً.

الفرع الأول: اللجوء إلى الوساطة

قبل البدء في دراسة نظام الوساطة، يجدر بنا أن نبدأ بتعريف هذه الآلية، فيعرفها جانب من الفقه بأنها الإجراء الذي يأتي بين المصالحة والتحكيم، حيث يتم إسناد إلى

(1) -BLAIN Nicolas - GOODMAN Jobré -LOEWENBERG Joseph, la conciliation, la médiation et l'arbitrage, revue internationale du travail, vol 126, N°2 MARS-AVRIL 1987, BIT, GENEVE, P.200 et suite.

شخص من الغير مهمة اقتراح تسوية للنزاع القائم بين الأطراف⁽¹⁾. يعرفها المشرع الجزائري بأنها «إجراء يتفق، بموجبه، أطراف الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه»⁽²⁾.

من خلال هذا التعريف، تظهر لنا جليا خاصيتان تتميز بهما الوساطة وهي:

- 1- من حيث طبيعتهما، الوساطة إجراء اختياري يمكن للأطراف الاتفاق على اللجوء إليها سواء من خلال شروط تتضمنها اتفاقية أو اتفاق جماعي، أو في إطار اتفاق خارج عن الاتفاق الجماعي وذلك في حالة فشل المصالحة.
- 2- يقوم بمهمة الوساطة شخص من الغير يتفق الأطراف على تعيينه يسمى بالوسيط، توكل له مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع يعرضها عليهما في شكل توصية. إن اللجوء إلى الوساطة في القانون الجزائري اختياري بعكس إجراء المصالحة التي تعتبر إلزامية - القانونية منها -، وهو ما تؤكدته الفقرة الثانية من المادة 9 من القانون رقم 90-02، والمتعلقة بحاله فشل المصالحة، هذه الأخيرة التي تعطي لأطراف النزاع الخيار بين اللجوء إلى الوساطة، أو التحكيم.

الفرع الثاني: هيئة الوساطة

مهمة الوساطة لا تختص بها لجنة، ولكن توكل إلى شخص محايد يسمى الوسيط يتفق أطراف النزاع عليه ليتولى مسألة تسوية نقاط الخلاف القائم بينهما، من خلال اقتراح حلول في شكل توصيات، محاولة منه لإنهاء النزاع. المشرع الجزائري لم يحدد شروطا معينة يجب توفرها في الوسيط ولا حتى حالات التعارض المحتملة التي قد تؤدي إلى إعاقة الهدف من الوساطة في حد ذاته. لذلك ولخصوصية مهمة هذا الشخص فإن الأطراف سوف يسعون لا محال إلى اختيار من يروونه أجدر وأصلح للقيام بهذه المهمة، وهم بذلك يتمتعون بكل استقلالية وحرية في اختيارهم. وعلى عكس من ذلك فإن المشرع

(1) -CAMERLYNK G.H et LYON CAEN Gérard , droit du travail 8ém édition , Dalloz, paris, 1976. P. 706.

(2) - المادة 10 من القانون رقم 90-02، المشار إليه سابقا.

الفرنسي يشترط في الشخص الذي يتولى الوساطة أن يتمتع بسلطة الإقناع إلى جانب حيازته على مؤهلات اقتصادية واجتماعية، وأن يكون من جنسية فرنسية، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والسياسية⁽¹⁾.

الفرع الثالث: إجراءات الوساطة

بعد اتفاق الأطراف على اللجوء إلى الوساطة لحل النزاع القائم بينهما، واتفاقهم على تعيين الوسيط للقيام بهذه المهمة، يتلقى هذا الأخير من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بعمله.

يتمتع الوسيط أثناء قيامه بمهامه بصلاحيات واسعة من أجل الوصول إلى حل النزاع المعروض عليه، فإذا كان مفتش العمل أو هيئة المصالحة تقوم بمحاولة التقريب بين وجهات النظر لطرفي النزاع، فإن الصلاحيات والسلطات المخولة للوسيط تلزمه بالبحث عن أساس صحة ادعاءات أطراف النزاع من خلال وصوله لدراسة كل المعطيات الاقتصادية والاجتماعية للنزاع.

يمكن للوسيط الاستعانة بخبير لمساعدته في مهامه في الأمور التي قد لا تكون واضحة لديه ليتم فحصها من طرف أشخاص في الاختصاص، وعلى الخبير والوسيط الالتزام بالسر المهني في كل الوثائق التي يتم الاطلاع عليها⁽²⁾.

وما يلاحظ في هذه المرحلة من الوساطة، أن مفتش العمل لا يستطيع التدخل في النزاع إلا بطلب صريح من الوسيط وذلك لمساعدته في مجال تشريع العمل⁽³⁾.

الفرع الرابع: نتائج الوساطة

إن الصلاحيات الواسعة المخولة للوسيط تمكنه من تحديد نطاق ومضمون النزاع من

(1) - المواد ل1-524 و13-524 من قانون العمل الفرنسي.

(2) - TEYSSIE Bernard, OP. CIT, P.12 et suite.

(3) - الفقرة الثانية من المادة 11 من القانون رقم 90-02 المشار إليه سابقا.

خلال مرحلة جمع المعلومات وتحليلها ومقارنتها بمطالب الطرفين، حيث تؤدي به في الأخير إلى محاولة حل ما يثور بين الطرفين من نزاع من خلال اقتراح تسوية في شكل توصيات يقدمها للأطراف مراعيًا في ذلك المحيط العام الذي يؤثر في العلاقة المهنية. هذه الأخيرة التي تختلف حولها نظرة كل من العمال وأصحاب العمل. من جانب أصحاب العمل فإن نظرتهم تنطلق من معطيات اقتصادية ومالية، ومن جانب العمال من واقع اجتماعي ومهني في نفس الوقت. لذلك فإن الوسيط يحاول إبراز هذه المعطيات من خلال توصيات يطرحها على الأطراف يرى من خلالها الحل الأنجع والأصوب لإنهاء النزاع.

بعد الانتهاء من مرحلة جمع المعلومات والمعطيات وتحليلها، ومقارنتها لمطالب طرفي النزاع، وربطها بالواقع الاقتصادي المالي، الاجتماعي، والتقني للمؤسسة، يعرض الوسيط على الأطراف اقتراحات لتسوية النزاع في شكل توصية، وهو ما أكدته المادة 12 من قانون رقم 90-02 السالف الذكر التي تنص على أنه: «يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً». يتضح من خلال هذا النص أن التسوية التي يقترحها الوسيط يقدمها في شكل توصية معللة، ومن الواضح أن الطبيعة القانونية للتوصية هو عدم اشتغالها على القوى التنفيذية وحجية الشيء المقضي به، مما يترك للأطراف الحرية في قبول حل الوسيط أو عدم قبوله. ففي حالة قبول الأطراف لاقتراحات الوسيط فإن هذه الأخيرة تصبح الزامية التطبيق وتنتج نفس آثار الاتفاقية الجماعية⁽¹⁾، لذلك تشترط المادة 12 المشار إليها سابقاً أن يرسل الوسيط نسخة من التوصية إلى مفتشية العمل، وهو ذلك حتى يتسنى لهذه الهيئة أن تراقب وتعمل على تطبيق المقترحات التي تتضمنها التوصية بالوسائل التي يضمنها القانون.

يضاف إلى ما سبق، فإن الوسيط مقيد بالمدة التي يحددها له الأطراف لعرض اقتراحاته، لأن العامل الزمني مهم جداً في مثل هذا النوع من النزاعات، وفي غالب الأحيان ما تحدد هذه المدة بالنظر إلى حجم النزاع ونوعه. وعلى غرار المشرع الجزائري

(1) -DURAND Paul, OP. CIT, P.991.

الذي ترك للإطراف تحديد هذه المدة من خلال الاتفاق الذي يبرمونه، نجد المشرع الفرنسي يمنح مهلة شهر للوسيط ابتداء من تاريخ تعيينه ليعرض توصيته، وقد تمدد هذه المدة باتفاق الأطراف⁽¹⁾. وللأطراف مهلة ثمانية أيام ابتداء من تاريخ استلامهم لاقتراحات الوسيط للتصريح بقبولهما أو برفضهما، وسكوت أي طرف يعتبر ضمنا قبولاً للتوصية، وتصبح نافذة من اليوم الذي تودع فيه لدى الإدارة المكلفة بالعمل.

وما يمكن التتويه إليه أن المادة 12 المشار إليها سابقا لم تشر إلى حالة فشل الوساطة لعدم قبول الأطراف أو أحدهما لمقترحات الوسيط، إلى جانب الإجراءات التي يجب إتباعها في هذه الحالة. على عكس القانون الفرنسي الذي نظم هذه المسألة حيث يشترط للطرف الذي يرفض مقترحات الوسيط، أن يصرح بذلك كتابيا برسالة مضمونة بإشعار الوصول للوسيط.

هذا الأخير يقوم بدوره بإعلام الطرف الآخر في النزاع. ويقوم الوسيط بعد انتهاء مهلة ثمان وأربعين ساعة ابتداء من استلامه للرسالة بإعلام وزير العمل بمحتوى التوصية وتقرير مفصل حول النزاع، إلى جانب مذكرة رفض الطرفين للتوصية⁽²⁾. وتنتشر مقترحات الوسيط في الجريدة الرسمية خلال مهلة ثلاثة أشهر من طرف وزير العمل، كما يمكن له إطلاع الرأي العام بذلك في مختلف وسائل الإعلام ويكون الهدف من ذلك كما يقول الفقيه PAUL DURAND « بأن من شأن وسائل الإعلام أن تلعب دورا فعالا على حمل الرأي العام للضغط على الأطراف لقبول مقترحات الوسيط وذلك بالنظر إلى الدور الذي لا يستهان به لوسائل الإعلام المختلفة»⁽³⁾.

المطلب الثالث: اللجوء إلى التحكيم

أشرنا فيما سبق أنه في حالة فشل إجراءات المصالحة في تسوية النزاع، فإنه يمكن للأطراف المتنازعة أن يلجئوا إما إلى الوساطة على النحو الذي سبق بيانه، أو إلى

(1) - المادة 4-524 من قانون العمل الفرنسي.

(2) - TEYSSIE Bernard, OP. CIT, P. 13. DURAND Paul, OP. CIT, P.991.

(3) - DURAND Paul. , OP. CIT P. 993.

التحكيم وهو ما نصت عليه المادة 09 من القانون رقم 90-02، والتي تقضي بأنه «في حالة فشل إجراءات المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو بعضه... وفي هذه الحالة، يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليه أحكام هذا القانون».

وبالرجوع إلى أحكام القانون رقم 90-02، نجد أن المادة 13 منه تنص على أنه: «في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون». وهي المواد التي حلت محلها المواد 1006 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.

فرغم الطابع الاختياري الذي يمنحه القانون لأطراف النزاع فيما يخص اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم بعد فشل إجراءات المصالحة، إلا أن هذه الحرية تختفي إذا كانت هناك اتفاقية أو اتفاق جماعي يربط الطرفين يحتوي ويتضمن على شرط التحكيم يلزم الأطراف اللجوء إلى التحكيم مباشرة بعد فشل المصالحة. أو حالة ما إذا عقد الطرفان بعد فشل المصالحة اتفاقا بمباشرة إجراءات التحكيم لتسوية وحل النزاع القائم.

الفرع الأول: تعيين هيئة التحكيم

برجعونا إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المادة 1008 منه تنص على أنه: «يثبت شرط التحكيم تحت طائلة البطلان بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها. يجب أن يتضمن شرط التحكيم تحت طائلة البطلان تعيين المحكم أو المحكمين أو تحديد كيفية تعيينهم».

نستج من خلال المادة المشار إليها أعلاه أن تعيين واختيار الحكام أو المحكمين من قبل الأطراف يتم قبل وقوع النزاع.

الفرع الثاني: صلاحيات هيئة التحكيم

لهيئة التحكيم صلاحيات في اتخاذ كل الوسائل الضرورية التي تمكنها من التوصل إلى إصدار حكمها وفق القواعد، ومبادئ العدالة والإنصاف⁽¹⁾، ورغم عدم احتواء القانون 90-02 وقانون الإجراءات المدنية والإدارية على نصوص صريحة تبين صلاحيات وسلطات الهيئات المكلفة بالتحكيم، إلا أن المرسوم التنفيذي والمنظم للجنة الوطنية للتحكيم⁽²⁾ قد تضمن أحكاما تتعلق بالسلطات والصلاحيات المخولة لهذه الهيئة، حيث تنص المادة 17 منه على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع. بينما تنص المادة 18 منه على إمكانية استعانة اللجنة بخبرة أي شخص أجنبي ترى انه يفيدها في أعمالها، إلى جانب إمكانية القيام بكل التحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية لتوضيح ملائسات القضية.

الفرع الثالث: إجراءات التحكيم

بعد تعيين الهيئة التحكيمية، تباشر هذه الأخيرة مهامها من خلال تفحص مختلف الوثائق المتعلقة بالنزاع، وفي هذه المرحلة تخضع الخصومة للأجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك⁽³⁾. ويحضر أطراف النزاع أمام الهيئة التحكيمية بعد استدعائهم لتقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، وفي كل الحالات يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الأقل، وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذه الآجال⁽⁴⁾.

أما فيما يتعلق بإصدار القرارات التحكيمية، فان هيئة التحكيم تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما من تاريخ تعيينها طبقا لما نصت عليه المادة 13 من القانون

(1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 355.

(2) - المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 سبتمبر 1990، المتضمن صلاحيات وتنظيم وسير اللجنة الوطنية للتحكيم في النزاعات الجماعية للعمل، ج ر عدد 01 لسنة 1991.

(3) - المادة 1019 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

(4) - المادة 1022 من المرجع السابق.

90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، ولا يكون القرار قابلاً للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس المحكمة الذي صدر في دائرة اختصاصه، ويودع أصل الحكم في أمانة الضبط المحكمة من الطرف الذي يهمله التعجيل⁽¹⁾. يسلم رئيس أمناء الضبط نسخة رسمية ممهورة بالصيغة التنفيذية من حكم التحكيم لمن يطلبها من الأطراف⁽²⁾، كما تطبق القواعد المتعلقة بالإنفاذ المعجل على أحكام التحكيم المشمولة بالإنفاذ المعجل⁽³⁾.

(1) - المادة 1035 من المرجع السابق.

(2) - المادة 1036 من المرجع السابق.

(3) - المادة 1037 من المرجع السابق.

قائمة المراجع

باللغة العربية

أ- الكتب

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، 2011.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- إسحاق إبراهيم، نظريتا القانون والحق، وتطبيقاتهما في القوانين الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانة للنشر، الجزائر، 2002.
- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف-الإسكندرية، 1979.
- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2012.
- رافت محمد أحمد حماد، الوسيط في شرح احكام قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر.
- رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري و اللبناني)، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1983.
- السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
- السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2000.
- شابو وسيلة، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر، الطبعة الثانية، الجزائر، 2016.
- الطيب بلولة، جمال ح بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.

- عبد الرزاق أحمد السنهاوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، نظرية العقد، دار إحياء التراث العربي، لبنان، 1977.
 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر 2003.
 - عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة نشر.
 - غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، 2004.
 - محمد الكشور، إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2008.
 - محمد بوعزيز، السلطة التأديبية لرئيس المؤسسة في قطاع الشغل الخاص بالمغرب، دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، الرباط، كلية الحقوق، 1984.
 - محمد حلمي مراد، قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1953.
 - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2007.
 - محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، ط 3، مطبعة جامعة القاهرة، 1978.
 - هيثم حامد المصاورة، قانون العمل، دار الحامد للنشر، عمان، 2008.
 - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر، 2003.
 - يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر، بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
 - حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2012.
- II- الرسائل الجامعية**
- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، جامعة تيزي وزو، 2013.
- III- المقالات**

- مخلوف كمال، أحكام قانون العمل، أي ذاتية؟، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، عدد 2/2011، ص148-177.

IV- النصوص القانونية والتنظيمية

1 - النصوص الوطنية

أ- النصوص التشريعية

- قانون رقم 62-157، مؤرخ في 31 ديسمبر 1962، يتعلق بتمديد العمل بالقوانين السارية المفعول إلى غاية 31 31 ديسمبر 1962، ج. ر، عدد 2، مؤرخ في 11 جانفي 1963، ص18.
- قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963، المحدد لقائمة العياد الرسمية، ج ر عدد 53، بتاريخ 02 غشت 1963، ص 776.
- الأمر رقم 66-122 المؤرخ في 27 ماي 1966، المتضمن المصادقة على تعديل دستور منظمة العمل الدولية، ج. ر عدد 43، مؤرخة 31 ماي 1966، ص 502.
- الأمر رقم 69-84، مؤرخ في 21 أكتوبر 1969، يتضمن مصادقة الجزائر على الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية ج. ر. عدد 97، مؤرخة في 18 نوفمبر 1969، ص 1558.
- أمر 73-29 ممضى في 05 يوليو 1973 يتضمن إلغاء القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1962 والرامي إلى التمديد، حتى إشعار آخر، لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر سنة 1962، جريدة رقم 62 مؤرخة في 03 أغسطس 1973، ص 878.
- أمر 76-111، مؤرخ في 9 ديسمبر 1976، يتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه، ج ر عدد 26، مؤرخة في 30 مارس 1977، ص 445.
- القانون 83-11 المعدل والمتمم، المؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، مؤرخة في 05 يوليو 1983 ن ص 1792.

- القانون 83-12 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، معدل ومتمم، جريدة رقم 28 مؤرخة في 05 يوليو 1983، الصفحة 1803.
- قانون 83-13 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رقم 28 مؤرخة في 05 يوليو 1983، الصفحة 1809.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بنزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990 ن ص 231.
- قانون 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رقم 4 مؤرخة في 27 يناير 1988، ص 117.
- القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990 ن ص 240.
- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل والمتمم، المتضمن علاقات العمل، ج ر، عدد 17، مؤرخة في 14 فيفري 1990، ص 562.
- القانون رقم 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 23، مؤرخة في 6 جوان 1990، ص 764.
- القانون رقم 08.09 مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008، ص 3.
- قانون عضوي رقم 12-02 مؤرخ في 12 يناير 2012، يحدد حالات التنافي مع العهدة البرلمانية، جريدة رقم 1 مؤرخة في 14 يناير 2012، ص 41.
- قانون رقم 14-06، مؤرخ في 9 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر عدد 48، مؤرخة في 10 غشت 2014، ص 4.

ب- النصوص التنظيمية

- المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 سبتمبر 1990، المتضمن صلاحيات وتنظيم وسير اللجنة الوطنية للتحكيم في النزاعات الجماعية للعمل، ج ر عدد 01 لسنة 1991، ص 9.

- مرسوم تنفيذي 93-120 مؤرخ في 15 مايو 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 مؤرخة في 19 مايو 1993، ص 9.
- مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج ر عدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر سنة 2020، ص 3.

2- النصوص الأجنبية

- قانون رقم 12 لسنة 2003، يتضمن قانون العمل الموحد المصري، الجريدة الرسمية، العدد (مكرر) في 7 ابريل سنة 2003.
- قانون رقم 131 لسنة 1948، بإصدار القانون المدني المصري، بتاريخ 9 رمضان 1367 هـ الموافق 16 يوليو 1948، الوقائع المصرية، عدد رقم 108. مكرر "أ"، صادر بتاريخ 29 يوليو 1948.
- القانون المدني رقم 40 لسنة 1951، يتضمن القانون المدني العراقي وتعديلاته، الوقائع العراقية، العدد 3015، بتاريخ 9/8/1951، صفحة 243.
- قانون رقم 37 لسنة 2015، المتضمن قانون العمل العراقي، الجريدة الرسمية لجمهورية العراق، العدد 4386، بتاريخ 9 تشرين الثاني 2015م، السنة السابعة والخمسون.
- قانون رقم 17 لسنة 2010، المتضمن قانون العمل السوري، بتاريخ 12 ابريل 2010، جريدة رسمية عدد 16، المؤرخة في 21 ابريل 2010، ص 462.
- القانون رقم 31.18 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.19.114 بتاريخ 7 ذي الحجة 1440 (9 أغسطس 1913)، قانون الالتزامات والعقود المغربي، الجريدة الرسمية عدد 6807 بتاريخ 24 ذو الحجة 1440 (26 أغسطس 2019) ص 5885.
- ظهير الشريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003)، بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، الجريدة الرسمية عدد 516 بتاريخ 08/12/2003 الصفحة 3969.

V- القرارات القضائية

- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 34024، الصادر بتاريخ 7 ماي 1984، المجلة القضائية عدد 03 لسنة 1989، ص 162.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 104599، بتاريخ 09 ديسمبر 1993، المجلة القضائية، 1994، العدد 2، ص 125
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف رقم: 107398، الصادر بتاريخ 30 مارس 1994، المجلة القضائية عدد 01 سنة 1994، ص 121
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 132163، بتاريخ 18 فيفري 1997، المجلة القضائية 1997، العدد 1، ص 59.
- المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 154706 مؤرخ في 11 نوفمبر 1997، مجلة قضائية عدد 02 سنة 1997، ص 107
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 153115 مؤرخة في 9 ديسمبر 1997، المجلة القضائية، عدد 02 لسنة 1997، ص 104.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 35452، بتاريخ 04 جوان 1996، المجلة القضائية، 1997، عدد خاص، ج 2، ص 195.
- المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157097 مؤرخ في 10 مارس 1998، مجلة قضائية عدد 01 سنة 1998، ص 137.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 235002 مؤرخ في 11 يوليو 2001، المجلة القضائية، عدد 02 لسنة 2001، ص 205.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 211422، بتاريخ 11 أبريل 2001، المجلة القضائية 2002، العدد 2، ص
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 235420، بتاريخ 29 مارس 2002، المجلة القضائية، 2003، العدد 1، ص 238
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 257733، الصادر بتاريخ 12 ماي 2003، المجلة القضائية عدد 01 سنة 2004، ص 127.
- المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 311653 مؤرخ في 09 نوفمبر 2005، مجلة قضائية عدد 02 سنة 2005، ص 269.

- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 450460، بتاريخ 09 يوليو 2008، المجلة القضائية، 2008، العدد 2، ص 439.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 662457، بتاريخ 07 يوليو 2011، مجلة المحكمة العليا، 2012، العدد 01، ص 220.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 690993، بتاريخ 01 ديسمبر 2011، المجلة القضائية 2012، العدد 1.
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 575386، بتاريخ 01 جانفي 2011، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2011، ص 187.

VI- الوثائق الدولية

- التوصية رقم 92 لسنة 1951، المتعلقة بالمصالحة والتحكيم الاختياري، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ التاسع والعشرين من يونيو سنة واحد وخمسين وتسعمائة وألف.

VII- مواقع الأنترنت

<http://jurisditorium.blogspot.com/2009/03/decret-d-allarde.html>
<https://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm>
<https://cyrilla.org/ar/document/va28ya7vivx08wsmijx1xr?page=109>

باللغة الفرنسية

I- Ouvrage

- Alain Supiot, Droit du Travail, PUF, 7em éd, Paris, 2019.
- Albert Berg, Droit international du travail, éd Focus, Bruxelles, 2002,
- André Brun et Henri Galland, Droit du travail, LGDI, Paris, 1958.
- Camerlynck, Guillaume-Henri, Droit du travail, T 1, Le Contrat de travail, 12em éd, Dalloz, Paris, 1982
- CAMERLYNK G.H et CAEN Gérard, Droit du travail, 8eme édition Paris, Dalloz, 1976.
- COLIN AMBROISE, CAPITANT HENRI, Précis de droit civil, Tome 2, Dalloz 1943.
- Couturier Gérard, Droit du travail, les relations individuelles du travail, 3ém éd, PUF, Paris, 1996.
- Emmanuel Dockès, Antoine Jeammaud, Antoine Lyon-Caen, Jean Pélissier, Les grands arrêts du droit du travail, Dalloz 2008.
- G.H. KAMERLYNCK et GERARD LYON-CAEN, droit du travail, 7eme éd, Dalloz, Paris, 1975

- Gerad Lyon Caen. Jean Pélissier Alin Supiot Droit du Travail 17eue édition Dalloz paris 1994
- GERARD COUTURIER, droit du travail, les relations collectives de travail, 2eme édition, PUF, Paris, 1994
- Jean- Claude Javillier.Droit du travail. LGDJ.2 em. Paris .1981
- Jacques Le Goff, Droit du travail et société, Les relations individuelles de travail, PUF, Rennes, 2001,
- Jean- Claude Javillier, Droit du travail, 7eme éd, L.G.D.J, Paris, 1999.
- Michel Miné, LE Grand Livre du Droit du Travail, Eyrolles, Paris, 2018,
- Mohammed Nasr-Eddine Koriche, Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, Tome 1, 2em éd, OPU, Alger, 2019,
- Paulette Bauvert, Nicole SIRET Droit social Manuel et Applications, Dunod, Paris, 2016,
- TYESSIE Bernard, conflits collectifs, travail traite, fascicule 70-50, édition techniques juris-classeurs, 1993.

II- Thèses

- SABIHA FOURATI, le règlement pacifique des conflits collectifs du travail, mémoire pour le D.E.S, faculté de droit, TUNIS, 1980.

III - Articles

- BLAIN Nicolas - GOODMAN Jobré -LOEWENBERG Joseph, la conciliation, la médiation et l'arbitrage, revue internationale du travail, vol 126, N°2 MARS-AVRIL 1987, BIT, GENEVE.
- BOCQUILLON Fabrice, « Que reste-t-il du "principe de faveur" ? », Dr. soc. 2001.
- Michèle BONNECHÈRE, Où va le droit du travail ?, Le Droit Ouvrier, Juin 2016.
- Jean Cavignac, Le compagnonnage dans les luttes ouvrières au XVIIIe siècle : l'exemple de Bordeaux. Bibliothèque de l'École des chartes, t. CXXVI (1968), p 377-411.

IV- jurisprudences

- Cass. Soc, 24 novembre 1993, DS, janvier, 1994, p 40.

الفهرس

2.....	مقدمة
4.....	الفصل الأول: ماهية قانون العمل
5.....	المبحث الأول: مفهوم قانون العمل
5.....	المطلب الأول: نشأة وتطور قانون العمل
5.....	الفرع الأول: نظام العمل في العصور القديمة
6.....	الفرع الثاني: نظام العمل في القرون الوسطى
6.....	أولا: نظام الإقطاع
6.....	ثانيا: نظام الطوائف
7.....	الفرع الثالث: ظهور مبدأ حرية العمل
8.....	الفرع الثالث: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر
9.....	المطلب الثاني: تعريف وخصائص قانون العمل
10.....	الفرع الأول: تعريف قانون العمل
12.....	الفرع الثاني: خصائص قانون العمل
13.....	أولا: الصيغة الأمرة لقواعد قانون العمل
14.....	ثانيا: الواقعية وتنوع الأحكام
15.....	ثالثا: ذاتية المصدر
16.....	رابعا: توجه احكام قانون العمل نحو التدويل
17.....	المبحث الثاني: مصادر قانون العمل
17.....	المطلب الأول: المصادر الداخلية
17.....	الفرع الأول: المبادئ الدستورية
18.....	الفرع الثاني: النصوص القانونية

19.....	الفرع الثالث: النصوص التنظيمية
19.....	الفرع الرابع: الأحكام القضائية
19.....	الفرع الخامس: القانون الاتفاقي
20.....	المطلب الثاني: المصادر الدولية
20.....	الفرع الأول: منظمة العمل الدولية
23.....	الفرع الثاني: منظمة العمل العربية
25.....	الفصل الثاني: علاقة العمل الفردية
26.....	المبحث الأول: تعريف عقد العمل، عناصره وأركانه
27.....	المطلب الأول: تعريف عقد العمل
27.....	الفرع الأول: التعريف الفقهي لعقد العمل
28.....	الفرع الثاني: التعريف القانوني لعقد العمل
30.....	المطلب الثاني: عناصر عقد العمل
30.....	الفرع الأول: عنصر العمل
31.....	الفرع الثاني : عنصر الأجر
32.....	الفرع الثالث: عنصر التبعية
33.....	المطلب الثالث: أركان عقد العمل
34.....	الفرع الأول: الأهلية في عقد العمل
34.....	أولا: أهلية العامل
35.....	ثانيا: أهلية صاحب العمل:
35.....	ثالثا: المحل والسبب
37.....	المبحث الثاني: تنظيم علاقة العمل الفردية
37.....	المطلب الأول: مراحل انعقاد علاقة العمل
37.....	الفرع الأول: المرحلة التجريبية

الفرع الثاني: التثبيت	38
المطلب الثاني: إثبات علاقة العمل	38
المطلب الثالث: سريان علاقة العمل	39
الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي	39
الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل	40
أولاً: حالات الانتداب	40
1- حالات الانتداب بدون أجر:	40
2- حالات الانتداب مع الاحتفاظ بالأجر:	41
ثانياً- حالة العطلة المرضية الطويلة وعطلة الأمومة:	42
ثالثاً-الإضراب:	43
رابعاً- تعليق علاقة العمل لسبب تأديبي	43
خامساً- الإحالة على الاستيداع:	43
المطلب الأول: حقوق والتزامات العمال	45
الفرع الأول: حقوق العمال	46
أولاً: الحق في ممارسة النشاط النقابي	46
ثانياً: الحق في التفاوض الجماعي	46
ثالثاً: الحق في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة	47
رابعاً: الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد:	47
خامساً: الحق في الراحة	48
سادساً: حق المساهمة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها	48
سابعاً: الحق في الإضراب	48
الفرع الثاني: الالتزامات الأساسية للعمال	49
المطلب الثاني: سلطات والتزامات أصحاب العمل	50

50.....	الفرع الأول: سلطات صاحب العمل
50.....	أولاً: سلطة الإدارة والتنظيم
50.....	ثانياً: سلطة التأديب:
51.....	الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل
53.....	الفصل الثالث: انتهاء علاقة العمل
54.....	المبحث الأول: الأسباب القانونية العادية
54.....	المطلب الأول: الاستقالة
55.....	المطلب الثاني: إحالة العامل على التقاعد
55.....	المطلب الثالث: الوفاة
57.....	المبحث الثاني: الأسباب القانونية العارضة
57.....	المطلب الأول: البطالة
58.....	المطلب الثاني: التسريح التأديبي
58.....	الفرع الأول: أساس السلطة التأديبية للمستخدم
59.....	الفرع الثاني: تعريف الخطأ الجسيم ومضمونه
59.....	أولاً: تعريف الخطأ الجسيم
60.....	ثانياً: مضمون الأخطاء الجسيمة
62.....	الفرع الثالث: إجراءات التسريح التأديبي
63.....	المطلب الثالث: التسريح لأسباب اقتصادية
64.....	الفرع الأول: تحديد السبب الاقتصادي
65.....	الفرع الثاني: ضوابط الإنهاء الاقتصادي
68.....	الفصل الرابع: تسوية منازعات العمل
69.....	المبحث الأول: منازعات العمل الفردية
70.....	الفرع الأول: التسوية داخل الهيئة المستخدمة

71	الفرع الثاني: التسوية عن طريق المصالحة
72	أولا: إجراءات المصالحة
74	ثانيا: تنفيذ اتفاق الصلح
77	المطلب الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية
78	الفرع الثاني: تشكيل واختصاصات محكمة العمل
78	أولا: تشكيل محكمة العمل
79	ثانيا: اختصاص محكمة العمل
80	1- الاختصاص النوعي
82	2- الاختصاص الإقليمي:
84	الفرع الثاني: إجراءات التقاضي أمام المحاكم الاجتماعية
86	الفرع الثالث: طبيعة الأحكام الصادرة في المواد الاجتماعية
86	أولا: أحكام ابتدائية ونهائية
89	ثانيا: أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل
90	ثالثا: الأحكام الابتدائية العادية
90	رابعا: الاستعجال أمام القسم الاجتماعي
91	المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية
91	المطلب الأول: المصالحة
92	الفرع الأول: المصالحة الاتفاقية
93	الفرع الثاني: المصالحة القانونية
95	الفرع الثالث: نتائج المصالحة
96	المطلب الثاني: الوساطة
96	الفرع الأول: اللجوء إلى الوساطة
97	الفرع الثاني: هيئة الوساطة

98	الفرع الثالث: إجراءات الوساطة.....
98	الفرع الرابع: نتائج الوساطة.....
100	المطلب الثالث: اللجوء إلى التحكيم.....
101	الفرع الأول: تعيين هيئة التحكيم.....
102	الفرع الثاني: صلاحيات هيئة التحكيم.....
102	الفرع الثالث: إجراءات التحكيم.....
104	قائمة المراجع
112	الفهرس