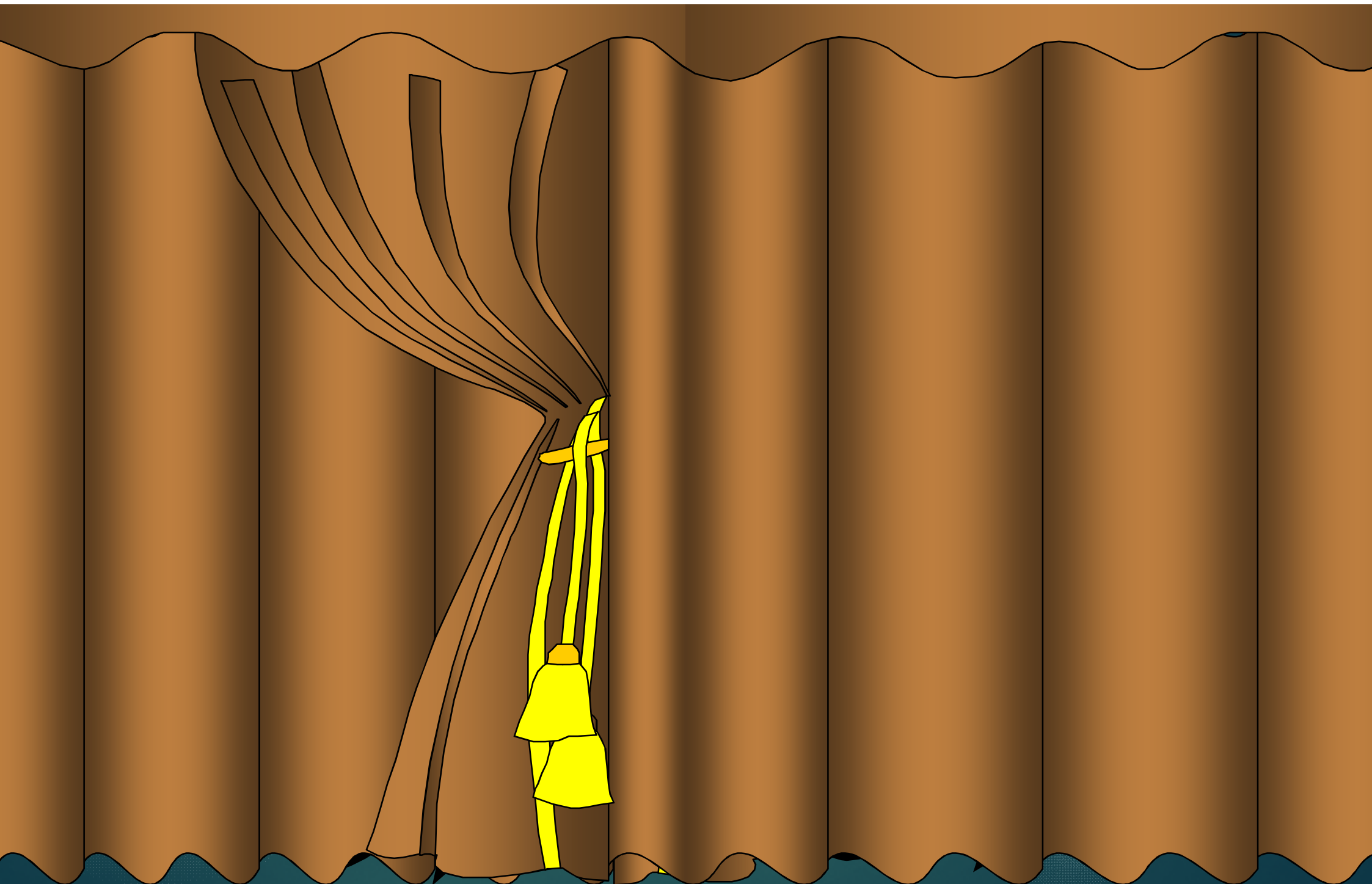






وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي مغنية
معهد الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



برنامج مقياس قانون العمل:

- مدخل لقانون العمل
- علاقات العمل الفردية
- علاقات العمل الجماعية

إعداد الأستاذ:

د بلباقي بومدين

أستاذ محاضر – أ -



2024/2025

محاضرة 1

تعريف قانون العمل- تطوره- خصائصه



تمهيد:

قانون العمل هو فرع من فروع القانون الخاص، يهدف إلى تنظيم مجموعة من المسائل تخص طائفة العمال في علاقتهم مع أصحاب العمل، فهو يضم القواعد التي تنظم عقد العمل الفردي وعقد العمل المشترك، فيحدد ساعات العمل، وحق العامل في الإجازات الأسبوعية والإجازات السنوية بأجر، ويضع الحد الأدنى للأجور، كما يحدد نطاق تشغيل النساء والأحداث في بعض الأعمال، ويبين أيضاً طريقة إنهاء عقد العمل دون تعسف من صاحب العمل، وتعويض العامل إذا تعسف صاحب العمل في استعمال حقه في الفصل "الفصل التعسفي"، كذلك ينظم مهام النقابات العمالية التي تتولى تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم، وفق آليات وإجراءات تتم من خلالها تسوية ما قد ينشأ عن علاقات العمل من منازعات.

كما تغلب على معظم قواعد قانون العمل الصفة الأمرة، خوفاً من تحايل أصحاب العمل على قواعد قانون العمل، وبالتالي لا يجوز الخروج عليها ولا الاتفاق على ما يخالف أحكامها ولو برضاء العامل، ما لم يكن في هذا الخروج مصلحة للعامل.

تعريف قانون العمل

إذا أردنا تقسيم نظام العمل بشكل عام، فسنجده ينقسم إلى قسمين: **عمل مستقل** و**عمل تابع**، ولا شك أن قانون العمل **يقتصر على تنظيم النوع الثاني** دون الأول، حيث يتمثل العمل التابع بقيام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه ورقابته مقابل أجر معين، أما العمل المستقل فهو الذي يؤديه الشخص استقلالا عن أية رقابة أو إشراف أو تبعية لشخص آخر، كالطبيب والمحامي والحرفي ...

وانطلاقا من القاعدة السابقة، استقر المعنى الاصطلاحي لقانون العمل على أنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع المأجور بين العمال وأصحاب العمل الذين يتولون الإشراف والرقابة، سواء كانوا خواص أو عموميين، وسواء نشأت تلك العلاقات عن عقد عمل فردي أو علاقات عمل جماعية

تطور قانون العمل خلال المرحلتين قبل وبعد الاستقلال

▶ أولاً: مرحلة ما قبل الاستقلال

▶ شهدت هذه المرحلة هيمنة الاستعمار الفرنسي على قطاع العمل، إذ كان العامل يفتقد لأدنى حقوقه، الأمر الذي نجم عنه سلسلة من الإضرابات نتج عنها في الأخير -أي بعد الاستقلال- تأسيس فكرة الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956

ثانيا: مرحلة ما بعد الاستقلال (قانون 62-157 الصادر في 31 ديسمبر 1962)

► عرفت هذه الفترة فراغا قانونيا وتنظيميا، فلم تجد السلطات الجزائرية مخرجا سوى إعمال أحكام التشريع الفرنسي، وهو الأمر الذي نص عليه القانون 62-157 الصادر في 31 ديسمبر 1962، حيث نص على تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، والذي بقي ساريا إلى غاية صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية سنة 1966، والذي اقتصر تطبيقه على قطاع الوظيف العمومي دون عمال المؤسسات الاقتصادية.

► الجدير بالذكر أن هذه الفترة عرفت صدور أول دستور في الجزائر وهو دستور 1963، حيث كرس لأول مرة ضمن المادة 20 منه حق العمال في العمل النقابي وحقهم في المشاركة في تسيير المؤسسات، غير أنه لم ينص على الحقوق الأساسية الفردية للعامل، والتي كرستها بعد ذلك الدساتير التي أعقبته منها الحق في الراحة والحماية والأمن والصحة داخل أماكن العمل

► وفي سنة 1971 صدر الأمر رقم 71/74 الصادر بتاريخ 16/11/1971 **المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات**، حيث كرس بعض الحقوق التي أقرها دستور 1963 المشار إليه قبل قليل، مثل حق مشاركة العمال في تسيير المؤسسات، وبالتالي **أصبح العامل منتجا ومسيرا في آن واحد**، وفي نفس السنة صدر أيضا الأمر 71/75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص.

► وفي سنة 1975 صدرت مجموعة من التشريعات، منها الأمر 75/31 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ثم صدر الأمر رقم 75/30 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، وكذلك صدر الأمر رقم 75/33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

وفي سنة 1978 صدر القانون الأساسي للعامل، والذي حاول تنظيم علاقات العمل وفق التطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد مكرسا مبادئ دستور 1976، والمتمثلة في مبدأي الشمولية والتوحيد ليشمل كافة العمال سواء المنتمين إلى القطاع العام أو القطاع الخاص، وسواء التابعين للمؤسسات الاقتصادية أو المؤسسات والإدارات العمومية. وتطبيقا لأحكام هذا القانون صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم، منها القانون 82/05 المتعلق بتسوية الخلافات الجماعية للعمل، وصدر كذلك القانون 82/06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

وفي سنة 1983 صدرت أهم القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي، منها القانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الذي ينظم مجال العطل المرضية والولادة والعجز عن العمل والوفاء، وكذلك القانون 83/12 المتعلق بالتقاعد، وفي الأخير صدر القانون 83/15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

التطور الحديث لتشريعات العمل ابتداء من دستور 1989

► رغم كثرة القوانين التي صدرت خلال المرحلة السابقة أي قبل سنة 1989، غير أنها لم تغط العديد من الجوانب الهامة في حياة العمال، نظرا لتركيزها على الجانب الاجتماعي للعامل أكثر من مراعاتها للجانب الاقتصادي، فقد كانت **علاقات العمل ذات طبيعة لائحية تنظيمية**، تتدخل الدولة من خلالها في تنظيم هذه العلاقات، وكانت هي بمثابة المدافع عن **حقوق العمال بواسطة الاتحاد العام للعمال الجزائريين**، الذي كان العمل النقابي يعتبر حكرا عليه، الأمر الذي خلق العديد من العقبات في طريق الحياة العملية للعمال، والتي حاولت الدولة تداركها من خلال إقرارها جملة من الإصلاحات الجذرية في مجال علاقات العمل.

► هذه الإصلاحات ظهرت بظهور دستور 1989 والذي كان له الأثر الكبير في تكريس هذه الإصلاحات، فبعد انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل وتخليها عن الدفاع عن حقوق العمال، جاء هذا الدستور بجملة من المبادئ تمنح للعمال حق الدفاع عن مصالحهم عن طريق إنشاء منظمات نقابية خاصة، دون الحاجة إلى الاتكال على الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وتم تخويلهم حق اللجوء إلى الإضراب المشروع (المادة 57 من دستور 89)، والذي لم يكن مسموحا به في ظل التشريعات السابقة ما عدا في القطاع الخاص، ومن ثم صدر القانون 02/90 الذي نظم أحكام منازعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشروع، وكذلك صدر القانون رقم 90/03 المتعلق بمفتشية العمل، وكذلك القانون 90/04 المتعلق بالمنازعات الفردية للعمل المعدل والمتمم بموجب قانون 91/28 المؤرخ في 21/12/1991. المادة 56 من دستور 89: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

▶ ثالثا: يتميز قانون العمل بذاتية المصدر

▶ يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر مقارنة مع معظم فروع القانون الأخرى، إذ يجد مصدره - فضلا عن النصوص القانونية- في أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر **الاتفاقيات الجماعية التي تبرمها النقابات والاتحادات المهنية مع أصحاب العمل مصدرا أساسيا لقانون العمل**، يستقي منها هذا الأخير العديد من الأحكام التي تصب في مصلحة العامل .

▶ رابعا: يتميز قانون العمل بصيغته الأمرة

▶ تعتبر قواعد قانون العمل من النظام العام الاجتماعي لذلك جاءت بصيغة أمرة لا يجوز مخالفتها، والدليل على ذلك تلك الجزاءات التي رتبها المشرع على مخالفتها، تتراوح ما بين الغرامات والحبس ، ومن أمثلة هذه القواعد ما نصت عليه المادة 140 من قانون 90/11 بقولها: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة الحبس تتراوح من 15 يوم إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

▶ في الأخير صدر القانون 90/11 المتضمن علاقات العمل ليعيد تنظيم عالم الشغل تماشيا مع التوجه الاقتصادي الجديد القائم على حرية التجارة والصناعة، والذي جاءت نصوصه بصياغة أكثر مرونة وقابلية للتغيير والتعديل والتكيف مع الأوضاع المتجددة للعمال، ومسايرة للتطور الاقتصادي للبلاد.

▶ نشير في الأخير إلى آخر تعديلين مهمين وهما القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي ألغى أحكام القانون 14-90، والقانون الثاني رقم 08-23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي ألغى أحكام القانون 02-90.