

خصائص قانون العمل

▶ أولاً: قانون العمل حديث النشأة

▶ سبقت الإشارة إلى أن قانون العمل كانت بداية ظهوره في الجزائر سنة 1971 بصور الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات .

▶ ثانياً: يتميز قانون العمل بمرونة النصوص

▶ حيث جاءت نصوصه سريعة التطور والتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي، على خلاف نصوص القانون المدني مثلا التي تتميز بالثبات والاستقرار . لذلك لاحظنا في معرض الكلام عن تطور قانون العمل، كيف تعرض هذا الأخير إلى العديد من التعديلات منذ سنة 1971 أي تاريخ صدور الأمر 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وإلى غاية صدور القانون 11/90 وما عرفه هذا الأخير أيضا من تعديلات سبقت الإشارة إليها.

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 تعد مرجعا لتنظيم علاقات العمل وكذلك لتسوية النزاعات الناشئة عن هذه العلاقات سواء على مستوى مفتشية العمل أو أمام القضاء.

رابعا: يتميز قانون العمل بصيغته الآمرة

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** وما نصت عليه المادة 41 من القانون 83-14 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل بالقانون 04-17 من اعتبار **عدم التصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي يعد جنحة** تصل عقوباتها إلى حد الحبس مع الغرامة.

خامسا: الانتقال من النظام اللأحي إلى النظام التعاقي

سبق وأن أشرنا في معرض تطور قانون العمل في الجزائر، إلى أن هذا الأخير عرف مرحلتين مختلفتين، المرحلة الأولى (التوجه الاشتراكي) الممتدة من فترة ما بعد الاستقلال إلى غاية صدور دستور 1989، حيث ساد خلالها اعتماد النظام اللأحي القائم على تدخل الدولة المطلق في تنظيم علاقات العمل في القطاعين الخاص والعام، أما المرحلة الثانية (التوجه الليبرالي) في ظل إصلاحات دستور 89، حيث عرفت تطبيق النظام التعاقي أو التفاوضي، الذي جاء لمسايرة نظام اقتصاد السوق، والذي استوجب انسحاب الدولة من تنظيمها المطلق لعلاقات العمل والدفاع عن مصالح العمال إلا في المسائل الضرورية التي تقتضي حماية العامل، ومن ثم فسحت المجال للعمال أو ممثليهم النقابيين تنظيم علاقاتهم المهنية مع مستخدميهم بواسطة الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية

مصادر قانون العمل

أولاً: المصادر الداخلية

تنقسم المصادر الداخلية لقانون العمل إلى مصادر رسمية أي التي ينشؤها القانون أو السلطات الرسمية في الدولة، تتمثل أساساً في المبادئ الدستورية والنصوص التشريعية والتنظيمية، ثم تليها المصادر التفسيرية وتتمثل في الفقه والقضاء والأعراف المهنية، وكذا الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية: ونظراً لدور القضاء في مجال تشريع العمل حيث أنشأ العديد من القواعد القانونية نظراً لخلو التشريع من العديد من القواعد المنظمة للعديد من المسائل الاجتماعية، فقد اعتبر جانب من الفقه الأحكام القضائية مصدراً رسمياً له أيضاً في بعض الحالات على النحو الذي سيأتي.

المصادر الرسمية:

استنادا إلى مبدأ التدرج في التشريع يمكن ترتيب هذه المصادر إلى ما يلي:

1- الدستور:

يمثل الدستور عند الدول المصدر الأول والأساسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها القوانين فقد تضمنت الدساتير الجزائرية المتعاقبة العديد من المبادئ و الأحكام الأساسية لقانون العمل، بدء من دستور 1963 ودستور 1976 ودستور 1989 ودستور 1996 ودستور 2016، وانتهاء بالدستور الحالي لسنة 2020، هذا الأخير عزز جملة من تلك المبادئ على غرار الدساتير السابقة في مادته 139 بند 18 على غرار الحق في العمل وترقية التشغيل والتمهين، والحق في الأمن والنظافة داخل العمل والحق في الراحة، والحق في الضمان الاجتماعي والحق النقابي وغيرها .

النصوص التشريعية والتنظيمية:

- سبقت الإشارة إلى هذه النصوص في معرض تطرقنا لتطور قانون العمل بعد دستور 89 بما يغني عن إعادته هنا، فضلا عن المراسيم التنظيمية التي توضح كيفية تطبيق هاته النصوص التشريعية.

-المصادر التفسيرية أو التكميلية

■ ملاحظة مهمة:

تجدر الإشارة بداية إلى أن الأصل في المصادر التفسيرية للقانون - بخلاف المصادر الرسمية - تعتبر غير ملزمة للقاضي إذ يأخذ بها على سبيل الاستئناس والاسترشاد فقط، غير أن هذه الطبيعة ليست على إطلاقها في مجال قانون العمل كما سنلاحظ، فهي إن كانت تصدق على الفقه كمصدر تفسيري لقانون العمل، إلا أن الأمر ليس كذلك بالنسبة للقضاء في العديد من المسائل، وأيضاً عندما يتعلق الأمر بتطبيق الاتفاقيات الجماعية واللوائح والأنظمة الداخلية، كما يلاحظ أيضاً أن العرف على الرغم من تصنيفه ضمن المصادر الرسمية للقانون، غير أن البعض أصبح يعدّه من ضمن المصادر التفسيرية لقانون العمل. وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

الفقه:

□ يمثل الفقه مرجعاً هاماً في التشريع، فكثيراً ما يرجع إليه المشرع عند وضعه للقوانين من خلال الآراء والدراسات والنظريات التي تعطي حلولاً قانونية لكثير من المشكلات التي تطرأ على عالم الشغل، نذكر من بينها تأثير الفقه في **تغيير فكرة عقد العمل إلى مصطلح علاقة العمل**، في مقابل تضاول المفهوم التعاقدي القائم كلية على مبدأ سلطان الإرادة، ويظهر هذا التضاول في كون أن مفهوم العقد يقوم على أساس اتفاق محض بين الطرفين حول الشروط، أما المفهوم الحديث لعلاقة العمل وإن كانت تقوم من حيث الأصل على التعاقد غير أن المستخدم هو من يحدد سلفاً شروط الاستخدام والعمل.

الأحكام والقرارات القضائية:

- يلعب القضاء دورا هاما في مجال تطبيق القانون وتفسير قواعده واستكمال النقص الذي يشوبه، وعلى اعتبار أن مبدأ الفصل بين السلطات لا يسمح للسلطة القضائية في الدولة بالتشريع، فإن دور القضاء كما هو معلوم يقتصر على تفسير القاعدة القانونية وتطبيقها دون خلقها، لذلك تعتبره غالبية التشريعات مصدرا تفسيريا وليس رسميا للقانون.
- وقد اختلف الفقه في مدى اعتبار القضاء مصدرا رسميا في مجال علاقات العمل، فالمتتبع لاجتهادات المحكمة العليا (الغرفة الاجتماعية) يلحظ أن دورها لم يعد يقتصر على تفسير النصوص القانونية في مجال القضاء الاجتماعي، بل أصبح يتعداه إلى خلق قواعد ومبادئ قانونية جديدة سنّها المشرع بعد ذلك في شكل قوانين، نظرا لغياب الكثير من الحلول التشريعية في مجال المنازعات العمالية، ومن أمثلة هذه الاجتهادات: إرجاع العامل إلى منصب عمله في حالة اعتبار التسريح تعسفي، وكذلك تحديد شروط إصدار الأحكام الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا، وكذلك وجوب رفع دعوى للمطالبة بإعادة تكييف عقد عمل من عقد محدد المدة إلى غير محدد المدة وذلك أثناء سريان العقد وليس بعد تنفيذه .

العرف والعادات المهنية:

□ العرف متى اكتملت أركانه (المادي والمعنوي) لزم الأطراف والتزم القاضي بإعماله، وهذا بخلاف العادات التي تفتقد للركن المعنوي القائم على الشعور بالإلزام، وعلى هذا فقد نشأت العديد من الأعراف والعادات المهنية في مجال الشغل بصورة واقعية لتصبح مع مرور الزمن قواعد رسمية، ومن أمثلتها الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات، وكذا فكرة العمل النقابي، وأيضا بعض الآثار المترتبة عن علاقات العمل مثل التعويض عن التسريح التعسفي وغيرها، ومهلة الاخطار المسبق قبل انتهاء علاقة العمل .

□ **ملاحظة:** العرف على الرغم من تصنيفه ضمن المصادر الرسمية للقانون، غير أن البعض أصبح يعدّه من ضمن المصادر التفسيرية لقانون العمل، بسبب أن غالبية الأعراف تم صياغتها مع مرور الزمن في شكل اتفاقيات جماعية ونصوص قانونية.

الاتفاقيات الجماعية:

□ بخلاف النصوص الرسمية التي تنبع من الإرادة التشريعية للسلطة العامة في الدولة، فإن الاتفاقيات الجماعية تجد مصدرها في الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل، استنادا إلى مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، حيث تنشأ عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال (النقابات أو المنظمات العمالية) وأصحاب العمل، حول شروط اللازمة لقيام علاقات العمل، ومن ثم تصبح أحكامها مكملة للنصوص الرسمية التي تضعها السلطة العامة.

□ **جدير بالملاحظة،** أن المصادر التفسيرية لا تعتبر من حيث الأصل مصدرا ملزما للقاضي، حيث لا يأخذ بها إلا على سبيل الاستئناس فقط، غير أن الملاحظ من استقرار أحكام هذه الاتفاقيات الجماعية والإجراءات المتبعة في إبرامها، أنها تتمتع بطابعها الإلزامي متى تم الاتفاق عليها والتوقيع عليها وإشهارها لدى الجهات الإدارية والقضائية المختصة (مفتشية العمل وكذا كتابة ضبط المحكمة) ، فالقاضي إذن ملزم بتطبيقها مثلها مثل التشريع ما لم تتعارض أحكامها مع هذا الأخير.

اللوائح والأنظمة الداخلية:

- تطرق المشرع الجزائري إلى تعريف النظام الداخلي بأنه: "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوم القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن والانضباط. ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".
- من هذا التعريف يتبين أن النظام الداخلي هو عبارة عن وثيقة تضم مجموعة القواعد والتعليمات التي يضعها صاحب العمل، بهدف ضمان السير الحسن للعمل داخل المؤسسة، بخصوص الجوانب الإدارية والتقنية والأمنية والصحية، كما أنها تتضمن تحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجاتها، وتحديد العقوبات التأديبية المناسبة لها، وكذا الإجراءات التأديبية الواجب اتباعها قبل إصدار العقوبات. وقد أعطى المشرع لصاحب العمل سلطة واسعة في وضع القواعد التي يراها ملائمة لميدان العمل، وذلك بالتنسيق وإشراك العمال أو ممثليهم في هذه العملية.
- وقد نص المشرع صراحة على إلزامية النظام الداخلي بالنسبة للمؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها **عشرون عاملا** ، بينما جعله جوازيا بالنسبة للمؤسسات التي تضم أقل من هذا العدد ، مع وجوب إيداع نسخة من هذا النظام للمصادقة عليه لدى كل من مفتشية العمل وكذا الجهة القضائية المختصة ، فهو بذلك يعتبر مرجعا احتياطيا أساسيا يرجع إليه كل من مفتش العمل والقاضي بغرض تسوية المنازعات الناشئة بين العامل والمستخدم.

ثانياً: المصادر الرسمية الخارجية لقانون العمل

□ تعتبر المعاهدات والاتفاقيات الدولية مصادر دولية لقانون العمل لاسيما تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية ((OIT، وعن منظمة العمل العربية، ولعل أهم الأسباب التي أدت إلى إبرام مثل هذه الاتفاقيات، يرجع إلى رغبة الدول في تدويل تشريعات العمل ووضع قواعد موحدة تهدف إلى تشجيع المنافسة الاقتصادية من جهة، ومن جهة أخرى ترجع فكرة تدويل قانون العمل، إلى الرغبة في تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف العمال المعيشية والتي أصبحت مطلبا إنسانيا عالميا،

□ ومن أهم الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مجال العمل والتي صادقت عليها الجزائر:

- الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة من قبل منظمة العمل العربية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 86/58 المؤرخ في 11 فبراير 2006.
- - الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة **بالسن الأدنى للقبول في العمل (16 سنة)**، المعتمدة من قبل منظمة العمل العربية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83/518 المؤرخ في 3 سبتمبر 1983.
- أما **الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل العربية** فقد صادق المؤتمر العربي للعمل منذ 1966 إلى غاية 1999 على حوالي 19 اتفاقية نذكر منها:
- -الاتفاقية العربية رقم 7 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية.
- - الاتفاقية العربية رقم 8 المؤرخة في مارس 1977 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية.
- - الاتفاقية العربية رقم 11 المؤرخة في مارس 1979 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية.

□ علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى:

□ أولاً: علاقة قانون العمل بالقانون المدني

□ العديد من جوانب علاقات العمل محكومة بالأحكام العامة في القانون المدني، نظراً للطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل والتي أصبحت تتولى إبرامها النقابات العمالية، فأصبح تطبيق هذه الأحكام أمراً لازماً لصحة إبرام هذه العلاقات الاتفاقية، مثل الأحكام الخاصة بأركان عقد العمل وشروطه، وتنفيذ الالتزامات ومسألة التعويضات ونحو ذلك

ثانياً: علاقة قانون العمل بقانون الوظيف العمومي

لا يميز البعض بين مصطلح عامل ومصطلح موظف، فهناك فرق شاسع بين المسألتين يرجع إلى طبيعة النظام القانوني لكل منهما، خاصة من حيث طبيعة العلاقة القانونية في كل منهما، ومن حيث القانون الذي ينظم كل منهما، ومن حيث الجهة المختصة في نظر المنازعات الخاصة بكل منهما، مع خضوعهما لبعض الأحكام المشتركة:

من حيث طبيعة العلاقة القانونية:

في مجال الوظيف العمومي

▶ جاء في نص المادة 2 من القانون 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية، أن هذا الأخير يطبق الموظفين الذين يمارسون نشاطهم المؤسسات والإدارات العمومية، للدولة أو الجماعات الإقليمية والمحلية (الولاية والبلدية والمؤسسات الإدارية الصبغة العمومية).

في مجال علاقات العمل

نصت المادة الثانية من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بأن العامل هو كل شخص يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل أجر لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يسمى المستخدم أو صاحب العمل، ونصت المادة 8 من نفس القانون على أن علاقة العمل تنشأ بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب، وتنشأ عنها حقوق الأطراف وواجباتهم وفق ما يحدده تشريع العمل واتفاقيات العمل الجماعية وعقد العمل.

مقارنة

في مجال الوظيف العمومي

علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة لائحية تنظيمية وليست تعاقدية، حيث ينشأ مركزه القانوني بمقتضى التعيين وليس الاتفاق، إذ يعين بموجب قرار إداري صادر من قبل الدولة أو أحد أشخاصها المعنوية العامة، ويستمد حقوقه وواجباته من النصوص التنظيمية والتشريعية، وتكون الغاية من هذا التوظيف هو إدارة مرفق عام بهدف تحقيق المصلحة العامة.

في مجال علاقات العمل

علاقة العمل تنشأ بموجب اتفاق وليس تعيين، أي بمقتضى عقد بين العامل وصاحب العمل، حيث يستمد الأطراف حقوقهم وواجباتهم من هذا العقد وليس من النصوص التنظيمية والتشريعية التي يقتصر دورها على التنظيم فقط، وتكون الغاية من هذا العمل تحقيق مصلحة خاصة بالأطراف وليس مصلحة عامة.

من حيث القانون الواجب التطبيق:

في مجال علاقات العمل

▶ علاقة العامل بصاحب العمل هي علاقة تعاقدية، يحكمها العقد المبرم بينهما، وتنظمها اتفاقيات العمل الجماعية إلى جانب القواعد المنصوص عليها في تشريع العمل.

في مجال الوظيف العمومي

▶ علاقة الموظف بالإدارة علاقة لائحية تنظيمية يحكمها القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم (03-06) الصادر عن السلطة العامة في الدولة.

▶ باستثناء العمال المتعاقدين مع الإدارات العمومية تخضع لنصوص خاصة (راجعها في المطبوعة في الصفحة 10 و 11 على الهامش)، فعلاقاتهم مع الإدارة هي ذات طبيعة تعاقدية، أما منازعاتهم فتخضع للقضاء الإداري طبقاً للمادة 800 من ق إ م

من حيث الاختصاص في نظر المنازعات:

في مجال الوظيفة العمومي

في مجال علاقات العمل

► يختص في نظر المنازعات الإدارية بين الموظف والإدارة التي عينته القضاء الإداري. طبقا للمادة 800 من ق إ م إ

► ينعقد الاختصاص في المنازعات العمالية إلى القسم الاجتماعي (القضاء العادي) باستثناء العمال المهنيين المتعاقدين مع الإدارات العمومية حيث يختص في نظر نزاعاتهم القضاء الإداري طبقا للمادة 800 من ق إ م إ

أوجه الشبه (الأحكام المشتركة بين قطاع العمل وقطاع الوظيف العمومي):

- ▶ - القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية
- ▶ - الأمر 03/97 الذي يحدد مدة العمل الأسبوعية بـ 40 ساعة.
- ▶ - المرسوم الرئاسي رقم 28/21 لسنة 2021 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ: 20 ألف دج.
- ▶ - القانون رقم 08-23 المتضمن الوقاية من النازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي ألغى أحكام القانون 02-90.
- ▶ القانون رقم 02-23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والذي ألغى أحكام القانون 14-90

رابعاً: علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية

▶ ينتمي قانون العمل إلى طائفة القوانين الموضوعية حيث ينظم بشكل عام حقوق العمال، مثل الحق في العمل والحق في الأجر والحق في التأمين الاجتماعي وغيرها، كما ينص أيضاً على حق العامل في التقاضي إذا ما تعرضت أي من هذه الحقوق إلى الانتهاك، ولأجل المطالبة بهذه الحقوق يجب على العامل اتباع الإجراءات المقررة ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والذي يعتبر بمثابة الوسيلة القانونية لحماية المراكز القانونية للعمال وحماية حقوقهم التي يقرها قانون العمل، كما يحدد الجهات القضائية المختصة في الفصل في القضايا العمالية ممثلة في القسم الاجتماعي، وذلك بعد استنفاد المساعي الودية والداخلية لتسوية النزاع على مستوى مفتشية العمل.