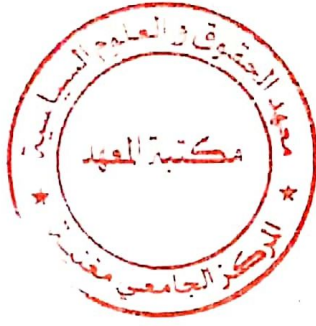


وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي مغنية
معهد الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



محاضرات في مقياس قانون العمل موجهة لطلبة السنة الثانية جذع مشترك

إعداد الدكتور: بلباقي بومدين

السنة الجامعية: 2022/2021



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

محاضرات في مقياس قانون العمل
موجهة لطلبة السنة الثانية جذع مشترك

إعداد الدكتور
بلباقي بومدين

السنة الجامعية: 2022/2021

أهداف التعليم:

تهدف دراسة قانون العمل إلى تعريف الطالب بأهم القواعد الأساسية التي نص عليها القانون رقم 11-90 المنظم لعلاقات العمل والقوانين المعدلة والمتممة له، والتي تهدف إلى تنظيم علاقات العمل الفردية وعلاقات العمل الجماعية، بين طائفة العمال وأصحاب العمل، ومن أهم هذه القواعد:

1- تحديد الأجور الشهرية والسنوية وتنظيمها،

2- تحديد ساعات العمل اليومي، وساعات العمل الأسبوعي، وأيام العطل الأسبوعية.

3- تنظيم التعويضات عند نهاية الخدمة.

4- ممارسة الحق النقابي.

5- تسوية منازعات العمل.

المعارف المسبقة المطلوبة:

حتى يتسنى للطالب مواصلة هذا التعليم، لا بد من اكتساب معارف مسبقة تتمثل أساساً في معرفة طبيعة القواعد المنظمة لعلاقات العمل، وكذا طبيعة العلاقة الرابطة بين العامل والمستخدم، تمييزاً لها عن باقي العلاقات القانونية الأخرى مثلاً في مجال الوظيف العمومي، والتي تربط الموظف بالإدارة العمومية، وبناء على هذه المفارقات يتمكن الطالب من معرفة القواعد والأحكام القانونية واجبة التطبيق على كل علاقة، والتمييز بينها.

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 الآمرة، 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.

هذا ويعد قانون العمل وليد الثورة الصناعية، حيث كانت علاقات العمل قبل هذه الثورة محكومة بنظام الرق والاقطاع، ففي المجتمعات القديمة كان الرق هو أساس النظام الاقتصادي، حيث كان العبيد يتولون القيام بكافة الأعمال، دون اعتبار لحقوقهم باعتبارهم مجرد أشياء مملوكة لأسيادهم.

غير أن نظام العمل تغير في القرون الوسطى، حيث ساد نظام الاقطاع في المجال الزراعي، وساد نظام الطوائف في المجال الصناعي، ففي المجال الزراعي كان العامل يأخذ حكم الأرض التي يعمل عليها وينتقل من يدي إلى يد مع الأرض دون أن ينفصل عليها، ودون أن يكون له حق الأجر. أما في مجال الصناعة، فقد ساد نظام الحرف والطوائف، حيث كان أهل كل صناعة أو حرفة يشكلون طائفة خاصة بهم، تخضع لتنظيم خاص يتضمن قواعد الالتحاق والترقي في المراتب وكذا شروط العمل وأحكامه. ومن هنا ظهرت النواة الأولى لتنظيم العمل بناء على فكرة الطوائف، إلا أنه كان يشكل عقبة كبرى في وجه حرية العمل، حيث كان يخضع لقيود الشيوخ والمعلمين ورجال الإقطاع عموماً¹.

لم يلبث نظام الإقطاع والطوائف أن اندثر بظهور الثورة الفرنسية، وتقرر مبدأ حرية العمل حيث أصبح من حق العامل أن يختار نوع العمل وصاحب العمل الذي يعمل عنده، وفي أوائل القرن التاسع عشر نتيجة لتطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي سادت أوروبا آنذاك، وما ترتب عنها من ظهور النظام الرأسمالي الحر، وظهور الثورة الصناعية بذلك، حيث تمخض عن هذا النظام مبدأ سلطان الإرادة، واقتصر دور الدولة على تنظيم العلاقات التعاقدية فقط، وحماية عقد العمل دون التدخل في تعديل أحكامه، وبالنتيجة ظهر قانون العمل كفرع مستقل من فروع القانون الخاص لينظم العلاقات بين العمال وأرباب الأعمال².

ونظراً لما ترتب عن مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد المطلقة من آثار سلبية بالنسبة للعامل³، حيث أدى تطبيق هذا المبدأ بصورة مطلقة بوضع العامل تحت رحمة صاحب العمل، بحكم حاجة العامل للمال، وما ترتب عن كثرة اليد العاملة من انخفاض في نسبة الأجور وتسريح العمال بسبب الاستغلال الذي يمارسه أرباب العمل، وما ترتب عن ذلك من سوء أحوال العمال وتعرضهم للبطالة بسبب تعسف أصحاب العمل، فضلاً عن تفاقم المخاطر الناجمة عن استعمال آلات العمل، الوضع الذي فرض على العمال التجمع في شكل نقابات للدفاع عن حقوقهم، وممارسة حقهم في الإضراب وغلق المصانع، كل ذلك أدى إلى ضرورة تحول دور الدول من حارس إلى دول متدخلة ومشاركة في النشاط الاقتصادي، وتدخلها لضبط النظام الاجتماعي وذلك في حدود منتصف القرن التاسع عشر، للقضاء على تلك المساوئ السابقة من خلال تنظيم علاقات العمل بقواعد أمرة، وتطورت مع مر الأيام التشريعات المنظمة للعمل⁴.

وتحقيقاً لأهداف دراسة مقرر قانون العمل سنقوم بتقسيمه إلى ثلاث فصول على النحو الآتي:

الفصل الأول: مدخل لدراسة قانون العمل

الفصل الثاني: علاقة العمل الفردية

الفصل الثالث: علاقة العمل الجماعية

¹ د محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010، ص 12-13.

² CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3eme Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004 , P23.

³ د محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، مصر، 1982، ص 21.

⁴ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 13-14.

الفصل الأول

مدخل لدراسة قانون العمل

للتعرف على مدلول قانون العمل، وقبل التطرق لمختلف أحكامه ونطاق تطبيقه، يجب أن نعرض بداية لمرحلة تطوراته في الجزائر (المبحث الأول)، ثم نعرض لمهيمته (المبحث الثاني):

المبحث الأول

مراحل تطور قانون العمل في الجزائر

شهد نظام العمل في الجزائر تطورا تدريجيا، فمن الأهمية بمكان أن نعرض لمرحلة تطوره خلال المرحلتين قبل وبعد الاستقلال (المطلب الأول)، ثم بعد ظهور دستور 1989 (المطلب الثاني):

المطلب الأول

تطور قانون العمل خلال المرحلتين قبل وبعد الاستقلال

أولا: 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 1956⁵.

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 الوطنية⁶، والذي بقي ساريا إلى غاية صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية سنة 1966⁷، 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 العمل⁸.

وفي سنة 1971 صدر الأمر رقم 74/71 الصادر بتاريخ 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، حيث كرس بعض الحقوق التي أقرها دستور 1963 المشار إليه قبل قليل، مثل حق مشاركة

⁵ د بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، 2010، ص 19.

⁶ د بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، دار حصور للنشر والتوزيع، 2015، ص 45-46.

⁷ الأمر 133/66 الصادر في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الملغى، ج.ر. 47.

⁸ د بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 119-120.

العمال في تسيير المؤسسات، وبالتالي أصبح العامل منتجا ومسيرا في آن واحد، وفي نفس السنة صدر أيضا الأمر 75/71 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص.

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

وفي سنة 1978 صدر القانون الأساسي للعامل⁹، والذي حاول تنظيم علاقات العمل وفق التطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد مكرسا مبادئ دستور 1976، والمتمثلة في مبادئ 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 05/82 المتعلق بتسوية الخلافات الجماعية للعمل، وصدر كذلك القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

وفي سنة 1983 صدرت أهم القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي، منها القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الذي ينظم مجال العطل المرضية والولادة والعجز عن العمل والوفاة¹⁰، وكذلك القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، وفي الأخير صدر القانون 15/83 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني

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 وتوليها 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 الجزائريين¹¹، وتم تخويلهم حق اللجوء إلى الإضراب المشروع

⁹ القانون 78/05 الصادر بتاريخ 1978/8/5 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال الملغى، ج.ر.32.

¹⁰ أنظر المادة 2 من القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. عدد 28 لسنة 1983.

¹¹ المادة 56 من دستور 89: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

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 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، وكذلك القانون 04/90 المتعلق بالمنازعات الفردية للعمل المعدل والمتمم بموجب قانون 28/91 المؤرخ في 1991/12/21.

في الأخير صدر القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل¹² 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، ومسيرة للتطور الاقتصادي للبلاد.¹³

غير أن ما يعاب على هذا القانون ارتكازه على النصوص التشريعية الملغاة، منها الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، والقانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 والنصوص التطبيقية له، علما أن هذه القوانين كلها ألغيت ولم تعد تتماشى مع التوجه الاقتصادي الجديد المكرس بمقتضى دستور 1489.

أما بخصوص الحماية الاجتماعية والخدمات الاجتماعية للعمال فقد تم الاحتفاظ بالنصوص القديمة المتعلقة بها والصادرة سنة 1983 نذكر منها:

- قانون - 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

- قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- قانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين بمجال الضمان الاجتماعي.

- قانون 15/83 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

ومن جهة أخرى، تميزت أحكام القانون 11/90 بالعمومية حيث تحتاج إلى نصوص تنظيمية لتفصيلها أو قوانين أخرى لتعديلها، حتى تتكيف مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها البلاد، نذكر منها:

1- المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل لمسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية:

المؤسسة العمومية الاقتصادية هي شركات تجارية تحوز فيها الدولة أو أحد أشخاصها المعنوية العامة أغلبية رأسمالها الاجتماعي في شكل حصص وأسهم، والذي يبقى حكرا عليها ومستقلا عن الذمة المالية لشركائها من أشخاص القانون الخاص المساهمين معها في الشركة، وقد تأخذ صورة مؤسسات عامة تعود ملكيتها للدولة أو الجماعات المحلية، وذلك في شكل مؤسسات عمومية ذات طابع تجاري أو صناعي، مثل المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)، وقد تكون في شكل مؤسسات مختلطة

¹² القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 17 لسنة 1990.

¹³ د بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 49_50.

¹⁴ د بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 27_28.

تشارك فيها الدولة مع الخواص فهي من حيث الأصل تعتبر خاضعة للقانون العام باعتبارها شخص من أشخاص القانون العام¹⁵.

وسبب صدور المرسوم المذكور، أن هذه المؤسسات كانت تابعة للدولة بصورة مطلقة خاصة في الفترة ما بين سنة 1962 إلى غاية 1971، حيث كان مسيري هذه المؤسسات (أعضاء مجلس المديرين) يعتبرون ممثلين عن الدولة، يتم تعيينهم بموجب مرسوم وباقتراح من الوزارة الوصية، وبالتالي كانوا يخضعون إلى أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية وليس إلى قانون العمل، وذلك بسبب طبيعة الملكية العامة للمؤسسات العمومية، الأمر الذي جعل المحكمة العليا تقرر عدم اختصاص القضاء العادي (العمالي) في كثير من الأحيان، وبالتالي ينعقد الاختصاص هنا إلى القضاء الإداري¹⁶. غير أن هذا الوضع شهد تحولا جديدا في ظل النظام الاشتراكي خاصة في الفترة ما بين سنة 1971 إلى غاية 1980، حيث لجأت الدولة إلى إشراك العمال في تسيير المؤسسة ليصبح العامل منتجا ومسيرا في نفس الوقت، مع بقاء سلطة الرقابة للدولة.

لكن وبعد انتهاج الجزائر للنظام الرأسمالي، أصبحت هذه المؤسسات تتمتع باستقلالية تامة خاصة بعد صدور القانون رقم 01/88¹⁷ حيث أصبحت تأخذ شكل شركة مساهمة أو شركة ذات مسؤولية محدودة، تملك الدولة فيها جميع الأسهم والحصص، ومن ثم أصبحت هذه المؤسسات العمومية خاضعة للقانون الخاص بعدما كانت تخضع للقانون العام. وبصدور المرسوم 290/90¹⁸ اعتبر مسيري المؤسسة إجراء أي هم مجرد عمال ومسيرين يتم تعيينهم من قبل المؤسسة وليس الدولة، مع خضوعهم إلى أحكام خاصة نص عليها المرسوم المذكور، وهو ما نصت عليه أيضا المادة 4 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، إلى جانب خضوعهم إلى القانون التجاري (المواد 610 وما يليها) باعتبارهم ممثلين عن الشركة، ومنازعاتهم تؤول إلى القضاء الاجتماعي وليس الإداري¹⁹.

2- القانون رقم 29/91 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المتضمن تنظيم علاقات العمل:

حيث عدلت المادة 2 من القانون 29/91 المادة 73 من القانون 11/90، هذه الأخيرة قبل تعديلها كانت تمنح للمستخدم الحق في تحديد الأخطاء الجسيمة المستوجبة للتسريح بناء على النظام الداخلي الذي يقرره المستخدم، لذلك وتفاديا لأي تعسف من هذا الأخير جاءت المادة 2 معدلتا للمادة 73²⁰، حيث

¹⁵ طرطار أحمد، الترشيد الاقتصادي للطاقت الانتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 15.

¹⁶ وذلك لأن هؤلاء المسيرين قبل صدور هذا المرسوم كان يتم تعيينهم من طرف الجهات الإدارية الوصية بموجب مراسيم رئاسية وقرارات وزارية. أنظر في ذلك: عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر والتوزيع، ط 2003، الجزائر، ص 139.

¹⁷ القانون رقم 01/88، المؤرخ في 12/01/1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية المعدل والمتمم، ج ر عدد 2، بتاريخ 13/01/1988.

¹⁸ المرسوم التنفيذي 290/90، المؤرخ في 9/9/1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج ر عدد 42 لسنة 1990.

¹⁹ رزوق رابع، النظام القانوني للإطارات المسيرة في التشريع الجزائري في إطار المرسوم التنفيذي 290-90، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد الخامس، عدد 3، لسنة 2020، ص 487.

²⁰ كان نصها كالاتي: "يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

تكفل المشرع بتحديد الأخطاء الجسيمة المستوجبة للتسريح وذلك على سبيل الحصر لا على سبيل المثال.²¹

3- المرسوم التشريعي 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللإرادية أو الأسباب الاقتصادية:

حيث ألغت المادة 35 من المرسوم المذكور المادة 72 من القانون 11/90، التي كانت تمنح العامل المثبت الحق في التعويض عن التسريح لأسباب اقتصادية على أساس شهر لكل سنة عمل في حدود 15 سنة.

4- المرسوم 03/97 المتضمن تحديد المدة الأسبوعية للعمل:

ألغت المواد 2 و 3 و 8 من هذا المرسوم المواد من 22 إلى 26 من القانون 11/90، حيث تم تحديد المدة بـ 40 ساعة خلال 5 أيام في الأسبوع بدلا من 44 ساعة.

جدير بالذكر أن دستور 2016 لم تختلف أحكامه عن سابقه ولم يأت بجديد مكثفيا بتعزيز ذات المبادئ والحقوق في مجال العمل، مركزا على جوانب أهمها: الحق في التمهين والتشغيل، الضمان الاجتماعي، ضمان المعاملة الانسانية، الحق في البيئة.²²

المبحث الثاني

ماهية قانون العمل

لتوضيح ماهية قانون العمل نستعرض أولا مفهومه (المطلب الأول)، ثم نبين مصادره وعلاقته بفروع القوانين الأخرى (المطلب الثاني):

المطلب الأول

مفهوم قانون العمل

يقتضي مفهوم قانون العمل التطرق إلى تعريفه وأهميته (الفرع الأول)، ثم بيان خصائصه التي يتميز بها (الفرع الثاني):

الفرع الأول

تعريف قانون العمل وأهميته

أولا: تعريف قانون العمل

إذا أردنا تقسيم نظام العمل بشكل عام، فسنجده ينقسم إلى قسمين: عمل مستقل وعمل 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

²¹ د بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 30.

²² د سكيل رقية، التعديل الدستوري لسنة 2016 دفع جديد لترقية الحقوق العمالية في الجزائر، مقال منشور بمجلة القانون، الصادرة عن معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانة، غليزان، الجزائر، العدد 7، ص 102 وما بعدها.

الذي يؤديه الشخص استقلالا عن أية رقابة أو إشراف أو تبعية لشخص آخر، كالطبيب والمحام والحرفي ...²³.

وانطلاقا من القاعدة السابقة، استقر المعنى الاصطلاحي لقانون العمل على أنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع للمأجور بين العمال وأصحاب العمل الذين يتولون الإشراف والرقابة"²⁴، سواء كانوا خواص أو عموميين²⁵، وسواء نشأت تلك العلاقات عن عقد عمل فردي أو علاقات عمل جماعية"²⁶.

ثانيا: أهمية قانون العمل

يمتاز قانون العمل بأهمية بالغة خاصة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي:

1- الأهمية الاجتماعية لقانون العمل:

يخاطب قانون العمل شريحة هامة من المجتمع تتمثل في طبقة العمال، وقد نشأ هذا القانون نتيجة لاعتبارات إنسانية هدفت إلى تحسين الظروف المعيشية للعمال، حيث تتجلى هذه الأهمية في عدة نواحي منها:

- تحديده لساعات العمل اليومية والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية، وتنظيم الأجور والحق في التأمين الاجتماعي وذوهم في حالة الوفاة أو الإصابة أو المرض.
- كم تبدو أهميته أيضا في بث الاستقرار النفسي للعامل في علاقته مع صاحب العمل، فقد جاء قانون العمل كوسيلة للحد من مظاهر التعسف والاستغلال التي كان يمارسها أصحاب العمل في مواجهة العمال، الأمر الذي زرع في نفوس العمال نوع من القلق والتوتر وصل إلى حد الصراع بين الطرفين، مما استوجب على التشريعات وضع قواعد ملزمة لإقامة التوازن بين أطراف العلاقة، وتوفير الحماية اللازمة للعامل واستقرار علاقة العمل²⁷.

²³ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 21-22.

²⁴ د جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج1، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 10 وما بعدها.

²⁵ وفي ذلك تنص المادة 2 من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يعتبر عمالا أجرا في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص ..."، يتبين من هذا النص أن المشرع لم يجعل علاقات العمل مقصورة على أشخاص القانون الخاص فقط، سمح للإدارات والمؤسسات العمومية أيضا أن تبرم عقود عمل مع عمال متى دعت الحاجة لذلك في مجال الصيانة والخدمات، مع خضوع عقود العمل هذه إلى أحكام وقوانين خاصة مثل: المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 1985/3/23، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، السنة 22، بتاريخ 1985/3/24. وكذلك المرسوم الرئاسي رقم 308/07، المؤرخ في 2007/9/29، يحدد كفاءات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، بتاريخ 2007/9/30.

²⁶ يظهر الفرق بين علاقات العمل الفردية والجماعية، في كون هذه الأخيرة تتولى إبرامها تشكيلات نقابية، أو تبرم في شكل عقود عمل مشتركة أو جماعية مع أصحاب العمل، فلا تقتصر آثار هذه العقود على أطرافها فقط، يعني النقابات أو الممثلين عن العمال مع المستخدمين، بل تنصرف آثارها لجميع العمال الذين تمثلهم تلك النقابات، بينما علاقات العمل الفردية فهي تقتصر على من أبرمها فقط وهما العامل وصاحب العمل، ولا تنصرف آثارها لباقي العمال.

²⁷ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 17-18.

2- الأهمية الاقتصادية لقانون العمل:

لقانون العمل أثر مباشر وفعال على الاقتصاد الوطني للبلاد، ويظهر هذا التأثير من عدة جوانب أهمها:

- من جهة الطبقة العمالية، حيث تمثل النسبة العظمى من المستهلكين، فكلما استجابت قواعد قانون العمل لظروف العامل لاسيما ما تعلق منها بتحسين مستوى الأجور، أدى ذلك إلى زيادة القدرة الشرائية للعامل وبالتالي زيادة الاستهلاك، وبالنتيجة زيادة الانتاج وإنعاش الاقتصاد وخلق فرص جديدة للعمل²⁸.
- من جهة الاستثمار: لم تقتصر اهتمامات الدولة على الفئة العمالية فقط، لأن متطلبات اقتصاد السوق جعل السلطات تستجيب لانشغالات المستثمرين أيضا، والذين اشتكوا من انحياز القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل إلى فئة العمال، بتغليب حقوقهم على واجباتهم باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة بينهم وبين المستثمرين الذين يعملون لديهم، فضلا على تمتع العمال بحماية السلطة العامة للدولة في مقابل تقييد حرية المستثمر، الأمر الذي شكل خطرا على مصالح هذا الأخير، وفي ظل احتجاجات المستثمرين اضطرت الدولة إلى تعديل القانون 11/90 بموجب الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/17/19، الذي أضفى على عقد العمل بين العمال والمستثمرين نوع من الحرية والتوازن فيما يتعلق بحقوق وواجبات الطرفين²⁹.

الفرع الثاني

خصائص قانون العمل

أولا: قانون العمل حديث النشأة

سبقت الإشارة إلى أن قانون العمل كانت بداية ظهوره في الجزائر سنة 1971 بصدور الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات³⁰.

ثانيا: يتميز قانون العمل بمرونة النصوص

حيث جاءت نصوصه سريعة التطور والتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي، على خلاف نصوص القانون المدني مثلا التي تتميز بالثبات والاستقرار³¹. 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.

²⁸ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 18-19.

²⁹ للمزيد بشأن مضمون هذا التعديل يرجع إلى: عجة الجبلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 244 وما بعدها.

³⁰ د أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 32.

³¹ المرجع نفسه، ص 56.

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 العامل³².

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 والحبس³³، ومن أمثلة هذه القواعد ما نصت عليه المادة 140 من قانون 11/90 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".

خامسا: الانتقال من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدي

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 اللائحي 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 التعاقدي أو التفاوضي، الذي جاء لمسايرة نظام اقتصاد السوق، والذي استوجب انسحاب الدولة من تنظيمها المطلق لعلاقات العمل إلا في المسائل الضرورية التي تقتضي حماية العامل، ومن ثم فسحت المجال للعمال أو ممثليهم النقابيين تنظيم علاقاتهم المهنية مع مستخدميهم بواسطة الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية³⁴.

المطلب الثاني

مصادر قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى

من المسائل الأولية التي تثار في نطاق قانون العمل، حول مصدرية قانون العمل والعلاقة التي تربطه بمختلف فروع القانون الأخرى:

³² د بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 27.

³³ المرجع نفسه، ص 41_42.

³⁴ المرجع نفسه، نفس الموضوع.

الفرع الأول

مصادر قانون العمل

يشترك قانون العمل مع باقي القوانين الأخرى من حيث المصدرية، حيث يستمد أحكامه من نوعين من المصادر، مصادر داخلية ومصادر خارجية:

أولاً: المصادر الداخلية لقانون العمل

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 والقضاء³⁵ والأعراف المهنية، وكذا الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية:

أ- المصادر الرسمية:

استناداً 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، فهو يضم جملة من المبادئ والأسس التي تعد بمثابة الأطر العامة التي توجه المشرع بعد ذلك لإصدار مختلف القوانين والنصوص الخاصة، وعلى هذا فقد تضمنت الدساتير الجزائرية المتعاقبة العديد من المبادئ و الأحكام الأساسية لقانون العمل، بدءاً من دستور 1963 ودستور 1976 ودستور 1989 ودستور 1996 ودستور 2016، وانتهاءً بالدستور الحالي لسنة 2020، هذا الأخير عزز جملة من تلك المبادئ على غرار الدساتير السابقة في مادته 139 بند 18 على مثل الحق في العمل وترقية التشغيل والتمهين، والحق في الأمن والنظافة داخل العمل والحق في الراحة، والحق في الضمان الاجتماعي والحق النقابي وغيرها³⁶.

2- النصوص التشريعية والتنظيمية:

سبقت الإشارة إلى هذه النصوص في معرض تطرقنا لتطور قانون العمل بعد دستور 89 بما يغني عن إعادته هنا، فقط نذكر بما أشرنا إليه أن نصوص القانون 11/90 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل جاءت بأحكام مرنة من جهة، وأخرى عامة من جهة ثانية، فالأحكام التي تنسم بالمرونة جاءت لمسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية، لذلك تظهر الحاجة دائماً إلى مبادرة السلطة التشريعية بإصدار نصوص جديدة لاحتواء هذه التطورات، أما الأحكام التشريعية التي تنسم بالعمومية فهي تحتاج

³⁵ 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.

³⁶ راجع المواد من 66 إلى 70 والمادة 139 بند 18 من دستور 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 251/20 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، السنة 57، جريدة رسمية عدد 54 لسنة 2020.

إلى مبادرة السلطة التنفيذية بإصدار مراسيم تنظيمية وقرارات ومناشير، توضح كيفية تطبيق تلك النصوص التشريعية.

ب-المصادر التفسيرية أو التكميلية:

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 يعده من المصادر التفسيرية لقانون العمل. وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

1-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، نظراً لتأثير التشريع على تنظيم علاقات العمل، في مقابل تضائل المفهوم التعاقدي القائم كلية على مبدأ سلطان الإرادة.

2-الأحكام والقرارات القضائية:

يلعب القضاء دوراً هاماً 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 مصدراً تفسيريّاً وليس رسمياً للقانون.

وقد اختلف الفقه في مدى اعتبار القضاء مصدراً رسمياً³⁷ غير أن المتبع 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، نظراً لغياب الكثير من الحلول التشريعية في مجال المنازعات العمالية، والتي تولى الاجتهاد القضائي تقريرها، ويظهر جلياً أثر تلك الاجتهادات في التعديلات التي مست قانون العمل نذكر منها: إرجاع العامل إلى منصب عمله في حالة اعتبار التسريح تعسفي، وكذلك تحديد شروط إصدار الأحكام الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً، وكذلك وجوب رفع دعوى للمطالبة بإعادة تكييف عقد عمل من عقد محدد المدة إلى غير محدد المدة وذلك أثناء سريان العقد وليس بعد تنفيذه³⁸.

³⁷ د جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 50.

³⁸ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 622703 المؤرخ في 2011/6/2، مجلة قضائية عدد 02، لسنة 2011، ص 213.

3- 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، كما هو الشأن بالنسبة للاتفاقيات 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 انهاء علاقة العمل³⁹.

هذا وقد سبقت الإشارة إلى أن العرف على الرغم من تصنيفه ضمن المصادر الرسمية للقانون، غير أن البعض أصبح يعده من ضمن المصادر التفسيرية لقانون العمل، ولعل ذلك راجع إلى تناقص دور العرف في مجال تنظيم علاقات العمل أمام تكاثر التشريعات وتدخل المشرع في تنظيمه لهذه العلاقات⁴⁰، حيث أن غالبية الأعراف تم صياغتها مع مرور الزمن في شكل اتفاقيات جماعية ونصوص قانونية.

3-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، والتي عادة ما تحيل إلى الاتفاقيات الجماعية فيما يتعلق ببعض المسائل التفصيلية والإجرائية.

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 استقراء 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 ثم القسم الاجتماعي بالمحكمة)⁴¹، فالقاضي إذن ملزم بتطبيقها مثلها مثل التشريع ما لم تتعارض أحكامها مع هذا الأخير.

4- 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 لإجراءات التنفيذ"⁴².

³⁹ د هدي بشير، المرجع السابق، ص36.

⁴⁰ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 26.

⁴¹ راجع المادة 79 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل.

⁴² المادة 77 من قانون العمل 11/90.

من هذا التعريف يتبين أن النظام الداخلي يضم مجموعة القواعد والتعليمات التي يضعها صاحب العمل، بخصوص الجوانب الإدارية والتقنية والأمنية والصحية والتأديبية، بهدف ضمان السير الحسن للعمل داخل المؤسسة، وقد أعطى المشرع لصاحب العمل سلطة واسعة لصاحب العمل في وضع القواعد التي يراها ملائمة لميدان العمل، وذلك بالتنسيق وإشراك العمال في هذه العملية، فهي بذلك تعتبر مرجعا احتياطيا أساسيا يرجع إليه القاضي بصدد تسوية المنازعات الناشئة بين العامل والمستخدم، وقد نص المشرع صراحة على إلزامية النظام الداخلي بالنسبة للمؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها عشرون عاملا⁴³، بينما جعله جوازا بالنسبة للمؤسسات التي تضم أقل من هذا العدد⁴⁴.

ثانيا: 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، حرصت النقابات القوية على الصعيد الدولي على توسيع نطاقها على مستوى كافة الدول، وأصبحت حقوق العمال جزءا لا يتجزأ من حقوق الإنسان⁴⁵.

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 58/86 المؤرخ في 11 فبراير 2006.

- الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، المعتمدة من قبل منظمة العمل العربية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 518/83 المؤرخ في 3 سبتمبر 1983.

- الاتفاقية الدولية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل دورها ووظائفها وتنظيمها، المعتمدة من قبل منظمة العمل العربية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 714/83 المؤرخ في 3 ديسمبر 1983.

- الاتفاقية الدولية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المعتمدة بجنيف سنة 1997، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 61/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006.

أما الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل العربية فقد صادق المؤتمر العربي للعمل منذ 1966 إلى غاية 1999 على حوالي 19 اتفاقية نذكر منها:

⁴³ المادة 75 من القانون 11/90.

⁴⁴ المادة 76 من نفس القانون.

⁴⁵ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 29_30.

- 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.
 - الاتفاقية العربية رقم 12 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في مارس 1980 المتعلقة بالعمال المزارعين.
 - الاتفاقية العربية رقم 13 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببينغازي في مارس 1981 المتعلقة ببيئة العمل.
 - الاتفاقية العربية رقم 14 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببينغازي في مارس 1981 المتعلقة بحق العامل في التأمينات الاجتماعية.
- وإلى جانب هذه الاتفاقيات صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات الثنائية في مجال الضمان الاجتماعي، وذلك مع دول اتحاد المغرب العربي منها المغرب وليبيا⁴⁶.

الفرع الثاني

علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

ترجع العلاقة بين قانون العمل وفروع القانون الأخرى إلى تلك الطبيعة التي تتميز بها قواعد قانون العمل، فالتأمل في هذه القواعد يجدها تتضمن مزيجا من القواعد الأمرة المتعلقة بالنظام العام والتي يترتب على مخالفتها جزاءات توقعها السلطة العامة، وقواعد أخرى مكملة يقتصر دورها على تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل بناء على الاتفاقيات المبرمة بينهم، وهذا المزيج راجع إلى تلك التطورات التي شهدها قانون العمل كما رأينا، حيث شهد في البداية تدخل الدولة المطلق في تنظيم علاقات العمل، لينتهي في الأخير بانسحاب الدولة من دورها التنظيمي وتولي النقابات العمالية هذا الدور. وبناء على هذه التركيبة المزدوجة لقانون العمل تباينت الآراء حول تحديد طبيعته بين من ينسبه إلى طائفة القانون العام وبين من ينسبه إلى طائفة القانون الخاص، والواقع أن مثل هذه الاختلافات كما يراها البعض لم تعد لها أهمية ملموسة من الناحية العملية، واقتصرت أهميتها على الجانب النظري فقط الذي يساعد على دراسة فروع القانون المختلفة. وعلى هذا يمكن القول بأن قانون العمل شأنه شأن بعض فروع القانون الأخرى التي تثير صعوبة من حيث إمكانية إدراجها ضمن قسم محدد من أقسام القانون، فإنه يتميز بذاتيته الخاصة جعلته يشكل فرعا متكاملا قائما على أصول ومبادئ خاصة، وهو ما جعله يحتل مكانة بين كل من القانون العام والقانون الخاص⁴⁷.

⁴⁶ د بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 116 وما بعدها.

⁴⁷ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 32_33.

أولاً: علاقة قانون العمل بالقانون المدني

سبقت الإشارة إلى أن علاقات العمل في العصور المتقدمة كانت تقوم على مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، فكان يخضع بذلك إلى تطبيق القواعد العامة في القانون المدني، ولم يتم استقلاله عنه إلا في بداية العصر الحديث الذي شهد تدخل الدولة في تنظيمها لعلاقات العمل، وظل مستقلاً حتى مع انسحاب الدولة من هذا الدور التنظيمي بعد ذلك، غير أن استقلال قانون العمل عن القانون المدني لم يكن مطلقاً، إذ ظلت 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 ذلك⁴⁸.

ثانياً: علاقة قانون العمل بقانون التوظيف 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:
أ- من حيث طبيعة العلاقة القانونية:

جاء في نص المادة 2 من القانون 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، أن هذا الأخير يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، التابعة للدولة أو الجماعات الإقليمية والمحلية (مثل الولاية والبلدية والمؤسسات الإدارية ذات الصبغة العمومية).

من هذا التعريف يتبين أن الموظف يعتبر شخص يباشر نشاطه المهني لدى أحد أشخاص القانون العام بهدف إدارة مرفق من المرافق العامة للدولة ولأجل تحقيق مصلحة عامة، كما أن الموظف تربطه بالإدارة التي عينته علاقة لائحية أو تنظيمية، أي أن الموظف يعين بموجب قرار إداري صادر عن الإدارة العامة أو المرفق العام، ويستمد حقوقه وواجباته بمقتضى النصوص التنظيمية والتشريعية الصادرة عن السلطة العامة.

أما العامل، فقد نصت المادة الثانية من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بأنه 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.

⁴⁸ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 30.

فبالمقارنة بين التعريفين السابقين، يلاحظ أن 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.

بينما 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.

ب- من حيث القانون الواجب التطبيق:

من خلال النصوص السابقة الذكر، يتبين أن علاقة الموظف بالإدارة علاقة لائحية تنظيمية يحكمها القانون الأساسي للتوظيف العمومية رقم (03/06) الصادر عن السلطة العامة في الدولة، أما علاقة العامل بصاحب العمل فهي علاقة تعاقدية، يحكمها العقد المبرم بينهما، وتنظمها اتفاقيات العمل الجماعية إلى جانب القواعد المنصوص عليها في تشريع العمل.

ج- من حيث الاختصاص في نظر المنازعات:

يختص في نظر المنازعات الإدارية بين الموظف والإدارة التي عينته القضاء الإداري، بينما يعقد الاختصاص في المنازعات العمالية إلى القضاء الاجتماعي.

ثالثا: علاقة قانون العمل بالقانون الإداري

سبقت الإشارة في معرض حديثنا عن تطور تشريع العمل في الجزائر، إلى أن علاقات العمل كانت محكومة بقانون الوظيفة العامة الصادر سنة 1966 لعدم وجود قانون خاص بالعمل، وحتى بعد صدور بعض القوانين الخاصة بالعمل مثل القانون الأساسي للعامل سنة 1978، هذا الأخير كرس مبدأ الشمولية والتوحيد لجميع الأحكام وفي جميع القطاعات الخاصة منها والعامة، الاقتصادية منها والعمومية. إلى أن انفصل قانون العمل عن القانون الإداري بفضل الإصلاحات التي كرسها دستور 1989، حيث أصبحت علاقات العمل خاضعة للتفاوض الحر بين العامل وصاحب العمل في إطار القانون الخاص (قانون العمل 11/90)، بينما العلاقة بين الموظف والإدارة كما أشرنا سابقا، هي علاقة لائحية تنظيمية يعين بموجبها الموظف وفق الشروط المنصوص عليها في قانون التوظيف العمومي (03/06).

غير أن الملاحظ أنه رغم هذه الاستقلالية إلا أن العلاقة ظلت مستمرة بين مجال العمل والمجال الإداري إلى حد الساعة، ويظهر ذلك في بعض الأحكام المشتركة بينهما نذكر منها:

-الأمر 03/97 الذي يحدد مدة العمل الأسبوعية بـ 40 ساعة.

-المرسوم الرئاسي رقم 28 لسنة 2021 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ 20 ألف دج.

-القانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب (المواد من 14 إلى 59).

-القانون 14/90 المتعلق بالعمل النقابي⁴⁹.

-القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁵⁰.

رابعا: 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 أيضا 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.

خامسا: علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي

تظهر العلاقة بين القانونين في تلك الجزاءات المترتبة على مخالفة النصوص الآمرة والتي ينص عليها قانون العمل، أو التي يحيل بموجبها على بعض النصوص الجزائية الخاصة في بعض الحالات، وتتنوع هذه الجزاءات بين عقوبات مالية تتمثل في الغرامات وأخرى بدنية تصل إلى حد الحبس⁵¹.

سادسا: علاقة قانون العمل بالقانون الدولي

سبقت الإشارة إلى أن المعاهدات والاتفاقيات الدولية تعد من بين المصادر الدولية لقانون العمل، لاسيما تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية وعن منظم العمل العربية، وذلك بسبب رغبة الدول في تدويل تشريعات العمل ووضع قواعد موحدة تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف العمال المعيشية والتي أصبحت مطلبا إنسانيا عالميا، ومن ثم أصبحت حقوق العمال جزءا لا يتجزأ من حقوق الإنسان المقررة ضمن قواعد القانون الدولي.

سابعا: علاقة قانون العمل بالدستور

تظهر هذه العلاقة في أثر الدساتير المتعاقبة على تشريعات العمل، حيث جاءت هذه الأخير مكرسة للمبادئ العامة التي يقرها الدستور، وقد تناولناها بالشرح عند الكلام عن تطور قانون العمل ولابأس من تلخيصها في النقاط التالية:

1- مبدأ التسيير الاشتراكي الذي جاء به دستور 1963 وكرسه الأمر 74/71.

2- مبدأ الشمولية والتوحيد الذي جاء به دستور 1976 وكرسه القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78.

⁴⁹ القانون 14/90 المؤرخ في 14/7/2 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، بتاريخ 1990/7/6، المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، ج ر عدد 8 بتاريخ 1991/12/25، وبالقانون 12/96 المؤرخ في 1996/6/10، ج ر عدد 36 لسنة 1996.

⁵⁰ القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28 لسنة 1983.

⁵¹ راجع في ذلك المواد 138 وما يليها من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل.

3- الحق في الإضراب المشروع وحرية العمل النقابي الذي جاء به دستور 1989 وكرسه القانون 11/90. وقد استمر تعزيز هذه المبادئ والحقوق بموجب الدساتير الموالية كدستور 1996 و 2016 وأقرها الدستور الحالي الصادر سنة 2020 بموجب المواد 66 إلى 70 والمادة 139 بند 18.

الفصل الثاني

علاقات العمل الفردية

تتسم علاقة العمل من حيث الأصل بالطابع الفردي، بمعنى أنها تستند إلى عقد عمل فردي مبرم بين صاحب العمل وعامل واحد فقط، لكن تطورت علاقات العمل مع مرور الزمن، بسبب ظهور المؤسسات والشركات وحاجتها إلى اليد العاملة، فظهرت التنظيمات الجماعية ممثلة في النقابات العمالية، لتتخذ علاقات العمل في الأخير طابعا جماعيا. وسندستعرض في هذا الفصل تحديد النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية، حيث نتطرق لكل من مفهوم عقد العمل وانعقاده والآثار المترتبة عليه ضمن (المبحث الأول)، وفي (المبحث الثاني) نتطرق لانقضاء علاقة العمل:

المبحث الأول

مفهوم علاقة العمل الفردية

لتحديد مفهوم علاقة العمل الفردية نعرض لتعريف عقد العمل وعناصره (المطلب الأول)، ثم انعقاده وآثاره (المطلب الثاني):

المطلب الأول

تعريف عقد العمل وتحديد عناصره

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

عرف جانب من الفقه عقد العمل بأنه: "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل في العادة محدد أو غير محدد المدة ولعمل معين أو غير معين"⁵².

أما عن موقف المشرع الجزائري فهو لم يتصدى لتعريف عقد العمل على غرار التشريعات الأخرى تاركا ذلك للفقه، واقتصر على بيان بعض أحكامه من حيث النشأة والآثار المترتبة، حيث نص في المادة 8 من قانون 11/90 على أنه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لدى مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية"⁵³ وعقد العمل". وبناء على هذا النص والتعريف الفقهي السابق

⁵² د سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 86.

⁵³ الاتفاقيات الجماعية أعلى درجة وأوسع من الاتفاق، فهي تتضمن مجموعة من العناصر والأحكام والشروط المتعلقة بالعمل، كما أنها تشمل عدة هيئات ومؤسسات مستخدمة على مستوى قطاع أو إقليم في الدولة، أما الاتفاق الجماعي فهو يقتصر على عنصر أو بعض العناصر والأحكام الخاصة بهيئة أو مؤسسة واحدة فقط، كما قد يكون عبارة عن ملحق بالاتفاقيات الجماعية.

تحدد العناصر الأساسية التي يتكون منها عقد العمل، وستتناولها بشيء من التفصيل ضمن العنصر الموالي:

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

استنادا على التعريف والنص السابقين يتبين أن عقد العمل يتكون من أربع عناصر أساسية وهي: العمل، الأجر، التبعية، المدة:

أولا: عنصر العمل

لما كانت علاقة العمل هي علاقة عقدية، فهي تخضع في تنظيم أحكامها العامة إلى النظرية العامة للعقود في القانون المدني من حيث انعقادها وشروط صحتها (المواد 54 وما يليها)، وعلى هذا يمثل العمل محل التزام العامل، أما بالنسبة لصاحب العمل فيعتبر سببا لالتزامه بالوفاء بالأجر. ويمكن تعريفه بأنه النشاط الفكري أو البدني أو الفني في إحدى المجالات الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية، يبذله العامل بصفة شخصية تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل⁵⁴.

ولما كان عنصر العمل عنصرا أساسيا في عقد العمل تطلب توافر شروط خاصة تميزه عن باقي العقود هي:

- 1- التنفيذ الشخصي بأن يقوم العامل بالعمل شخصيا لا بواسطة غيره، وذلك لأن مؤهلات العامل هي الدافع من وراء التعاقد، وهذا بخلاف عقد المقاولة الذي يباشره المقاول إما شخصيا وإما بواسطة مقاول آخر فرعي أو بالاستعانة بعمال آخرين.
- 2- رضا العامل بأن يقوم العامل بالعمل بإرادته الحرة دون أن يكون مجبرا مع سلامة إرادته من العيوب.
- 3- أن يتم العمل تحت إشراف صاحب العمل وبناء على أوامره، وبناء على هذا الشرط يتجلى عنصر التبعية، وبانتفاء هذا العنصر وذاك الشرط نكون أمام عقد مقاولة⁵⁵.
- 4- أن يكون العمل مستقلا عن إطار الوظيفة العامة، أي خارجا عن أعمال السلطة العامة وإلا عد بذلك موظفا عاما خاضعا للقانون العام.

ثانيا: عنصر الأجر (المواد 80 إلى 86 من قانون 11/90)

الأجر هو سبب التزام العامل بينما يعتبر محل التزام صاحب العمل، ويتحقق هذا العنصر متى تلقى العامل مقابلا مناسباً لعمله (راجع المادة 80 من القانون 11/90)، وأيا كان هذا المقابل نقدياً أو عينياً، إذ بدون هذا المقابل فنكون أمام عقد تبرع وليس عقد عمل⁵⁶. ويتحدد الأجر بناء على التفاوض الفردي بين العامل وصاحب العمل إذا كانت العلاقة فردية، أو عن الاتفاق الجماعي إذا كانت علاقة العمل جماعية، ويتكون الأجر من عنصرين أحدهما ثابت و هو الأجر الأدنى الوطني المضمون (SMIG) و

⁵⁴ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 57.

⁵⁵ د يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، الرصافة، 1989-1988، ص 29-30.

⁵⁶ المرجع نفسه، ص 26.

المحدد بمبلغ 20 ألف دج⁵⁷، والأجر الأساسي الذي يتحدد حسب تصنيفات مناصب العمل، كما يتضمن الأجر الثابت على مختلف التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، أما المتغير منه فيتضمن منح و تعويضات للعامل⁵⁸.

ثالثا: عنصر التبعية

يستند عنصر التبعية إلى مفهومين قانوني واقتصادي⁵⁹:

أ- التبعية القانونية: وهذا المفهوم يستند في تنظيمه إلى الأحكام العامة في القانون المدني، والتي تحكم علاقة التابع بالمتبوع (المادة 136 من القانون المدني)، حيث ينشأ عنها التزام صاحب العمل بواجب الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل، والتزام العامل بواجب الطاعة والامتثال لأوامر وتعليمات صاحب العمل. ب- التبعية الاقتصادية: لم يقف الفقه على المفهوم القانوني لعنصر التبعية، بل توسع ليشمل الجانب الاقتصادي لها أيضا والذي يستند إلى المورد المادي الناشئ عن هذه التبعية، ممثلا في الأجر الذي يعتمد عليه العامل في معيشته وإشباع رغباته، مقابل استئثار صاحب العمل بجهد ووقته طوال مدة علاقة العمل.

رابعا: عنصر المدة

هي الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل، وهي تخضع في تحديدها من حيث الأصل إلى حرية الطرفين مع مراعاة النصوص القانونية والتنظيمية في هذا الشأن⁶⁰، حيث نصت المادة 11 من القانون 11/90 على أنه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة". يتبين من هذا النص أن لأطراف علاقة العمل الحرية في تحديد مدة العمل بشرط النص على ذلك في العقد، أما إذا لم يتم الاتفاق على تحديدها كتابة، فقد أقام المشرع قرينة مفترضة على أن علاقة العمل غير محددة بمدة زمنية، وترجع أهمية تحديد أو عدم تحديد مدة العمل إلى طبيعة بعض الأعمال التي لا يمكن تنفيذها إلا دوريا أو موسميا، مثل القيام ببعض الأشغال غير المتجددة، أو استخلاف عامل مكان عامل آخر متغيب⁶¹.

المطلب الثاني

انعقاد علاقة العمل وحالات تعليقها

عقد العمل من العقود الرضائية فهو يتطلب كسائر العقود أركان لا ينعقد إلا بقيامها وشروط لا يصح إلا بوجودها، وذلك طبقا للنظرية العامة في العقود بشكل عام (المادة 59 من القانون المدني)، مع

⁵⁷ المرسوم الرئاسي رقم 137/21، بتاريخ 2021/4/7، ج ر عدد 28 بتاريخ 2021/4/14، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

⁵⁸ د معزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2008، ص 36.

⁵⁹ للمزيد من التفصيل أنظر، د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 166 وما بعدها.

⁶⁰ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 60-59.

⁶¹ وقد عرضت لبعض هذه الأمثلة المادة 12 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل فلتراجع.

مراعاة بعض الأحكام الخاصة بالمنظمة لعلاقة العمل، وسنتناول هذه الأركان ضمن (الفرع الأول)، على أن هناك حالات معينة قد تؤدي إلى توقف علاقة العمل (الفرع الثاني):

الفرع الأول: إبرام عقد العمل

يتطلب عقد العمل كما هو الشأن بالنسبة لسائر العقود الأخرى أركان أساسية لانعقاده تتمثل في الرضا والمحل والسبب، مع مراعاة الشروط الواجب توافرها في هذه الأركان مثل الأهلية وسلامة الإرادة من العيوب وشروط المحل والسبب، بالإضافة إلى الشكلية، ومتى توافرت هذه الأركان والشروط تبدأ مرحلة التنفيذ والأداء الفعلي لعلاقة العمل:

أولاً: أركان عقد العمل

أ- ركن الرضا:

يتحقق التراضي في إبرام عقد العمل بتوافق إرادتي أطراف هذا العقد على تنفيذ علاقة العمل، ويتم ذلك بصدور إيجاب من أحد الأطراف مطابق لقبول من الطرف الآخر، ويتم هذا التعبير عن الإرادة إما صراحة بالكتابة أو باللفظ وإما ضمناً كالشروع في تنفيذ العمل (المادة 60 من ق م، والمادة 8 من ق 11/90). وينصب التراضي على جميع المسائل الجوهرية في العقد والمتمثلة في العناصر المكونة لعلاقة العمل مثل نوع العمل والمدة والأجر، أما المسائل التفصيلية كلباس العمل وخدمات النقل والغذاء فيجوز تأجيلها بعد إبرام العقد.

ولا يكفي أن يكون الرضاء موجوداً، بل يجب أن يكون أيضاً صحيحاً بأن يصدر من كامل الأهلية، والأهلية المقصودة هنا هي أهلية الأداء وهي صلاحية الشخص لمباشرة التصرفات القانونية ومناطقها سن التمييز، وبالتالي لا يكون طرفاً لعلاقة العمل أهلاً لإبرام هذا العقد إلا إذا استكملا جميع عناصر التمييز وفقاً لأحكام المادة 40 من القانون المدني الجزائري وهي 19 سنة كاملة، مع السلامة من عوارض الأهلية بأن يكونا متمتعين بقواهما العقلية وغير محجور عليهما، غير أن المشرع أجاز توظيف القاصر البالغ من العمر 16 سنة بشرط الحصول على رخصة من وصيه الشرعي عملاً بأحكام المادة 15 من قانون العمل.

أما إذا كان المستخدم شخصاً معنوياً مؤسسة أو شركة (المادة 2 من قانون 11/90) فإن أهليته يحددها النظام الداخلي للمؤسسة، أو العقد التأسيسي كما في حالة الشركات، فلو قامت شركة مدنية بتبشّر أعمالاً زراعية مثلاً بأعمال تجارية كتحويل محاصيلها الزراعية إلى منتجات وبيعها مستخدمة في ذلك عمالاً لتنفيذ هذه الأعمال، ترتب على ذلك بطلان أي علاقة عمل أبرمتها لهذا الغرض، لمخالفتها الغرض الذي أنشأت من أجله هذه الشركة والذي ينص عليه عقدها التأسيسي.

وإلى جانب شرط الأهلية يشترط سلامة إرادة الأطراف من العيوب وهي الغلط والإكراه والتدليس بالإضافة إلى الاستغلال والغبن، وعلى هذا يقع باطلاً كل عقد عمل يجبر فيه العامل على العمل مكرهاً، أو تحت استغلال صاحب العمل بسبب ظروف العامل وحاجته للمال ونحو ذلك، بل إن استغلال القاصر غير المأذون له في العمل يعرض صاحب العمل إلى عقوبات تتراوح ما بين الغرامة المالية والحبس، كما أن إقبال العامل على التدليس عن طريق التصريح ببعض المعلومات أو البيانات أو إخفاءها بهدف الحصول

على منصب عمل، يترتب عليه بطلان عقد العمل فضلا عن الجزاءات التي يرتها القانون على هذه التصرفات.

ب- ركن المحل:

محل الالتزام بصفة عامة هو موضوع هذا الالتزام، وهو الشيء الذي يلتزم المدين بالقيام به أو الامتناع عنه، وقد نظم المشرع الجزائري الأحكام المتعلقة بالمحل ضمن المواد 92 و93 و94 من القانون المدني، وتطبيقا لذلك فإن محل عقد العمل هو التزام العامل بالقيام بالعمل لمصلحة صاحب العمل، كما يتمثل في الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل نظير عمله، هذا وقد نص المشرع على شروط معينة لا بد من توافرها في المحل (العمل أو الأجر) حتى ينشأ العقد صحيحاً، فوجب أن يكون المحل موجوداً أو ممكناً، وأن يكون معيناً أو قابلاً للتعيين وفقاً لما تقتضيه النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية أو أعراف المهنة، وأن يكون مشروعاً غير مخالف للنظام العام كالعمل في زراعة المخدرات والتجارة في الأسلحة ونحو ذلك.

ج- ركن السبب:

السبب طبقاً للقواعد العامة، هو عادة الغرض المباشر الذي يقصد المدين الوصول إليه من وراء التزامه، فسبب التزام قيام العامل بالعمل هو التزام المستخدم بدفع أجرة العمل، وسبب التزام هذا الأخير بدفع الأجر للعامل هو التزام هذا الأخير بالقيام بالعمل لمصلحة المستخدم، ويشترط في هذا السبب أو ذلك أن يكون مشروعاً وإلا كان باطلاً، عملاً بأحكام المادة 98 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه: "كل التزام مفترض أن له سبب مشروع ما لم يقدّم الدليل على غير ذلك"، ويكون السبب غير مشروع إذا انطوى على حالة من حالات الغش نحو القانون، كما لو كان التزام العامل بالعمل من أجل الحصول على امتيازات أو تحقيق مصلحة شخصية غير مشروعة.

د- الشكلية في عقد العمل:

لم يتطلب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الكتابة الرسمية لقيام علاقة العمل أو لصحتها، فهي تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي أي شفهي (المادة 8 من نفس القانون)، وذلك وفق الأشكال التي يتفق عليها الأطراف (المادة 9 من نفس القانون)، مع الأخذ في الحسبان أنه في حالة غياب عقد عمل مكتوب تعتبر علاقة العمل غير محددة المدة (المادة 11 من نفس القانون).

هـ- إثبات علاقة العمل:

تأسيساً على عدم اشتراط المشرع للشكلية في عقد العمل، فإنه يمكن للأطراف عند النزاع إثبات علاقة العمل بأية وسيلة (المادة 10 من نفس القانون) ولو بشهادة الشهود أو البينة أو اليمين، فيمكن إثبات علاقة العمل مثلاً بوثائق التصريح المقدمة من قبل المستخدم لمصالح الضمان الاجتماعي، أو بواسطة قسيمة دفع الأجر التي يسلمها المستخدم (المادة 86 من نفس القانون)، أو عن طريق السجلات الخاصة بتوقيع العمال لإثبات دخول وخروجهم من المؤسسة.

لكن إذا كان هناك عقد عمل مكتوب فليس للعامل إثبات عكس ما ورد فيه إلا بالكتابة ولو كانت قيمة النزاع تقل عن 100 آلاف دج (المادة 333 ق م)، إلا إذا كان صاحب العمل تاجرا فيعتبر عقد العمل بالنسبة له تجاريا بالتبعية متى أبرمه لحاجات تجارته، فيجوز للعامل في هذه الحالة إثبات عكس ما ورد في العقد المكتوب بكافة وسائل الإثبات. بينما يتقيد صاحب العمل بقواعد الإثبات المدنية لأن العقد يظل مدنيا بالنسبة للعامل. غير أن هذه الأحكام غير متعلقة بالنظام العام فيجوز مخالفتها إذا لم يعترض أحد الأطراف على ذلك.⁶²

ولعل غاية المشرع في تقريره لمبدأ حرية الإثبات في مجال علاقات العمل لاسيما الفردية منها على غرار الأعمال التجارية، هو حماية العامل كطرف ضعيف في العقد وعدم إلزامه باتباع تلك الإجراءات الرسمية المقررة عموما في إثبات الحقوق المدنية، ويعد ذلك تكريسا لتلك الحقوق والحريات التي جاء بها دستور 89 لاسيما حرية التجارة والصناعة والحق في العمل.

وعموما متى كان هناك عقد عمل مكتوب فإنه يراعى فيه بعض البيانات منها ما هو جوهري ومنها ما هو تكميلي، وإن كان لا يترتب على تخلفها أو تخلف أحدها بطلان العقد، غير أنه لا يمكن الاحتجاج بها عند النزاع، فلا يجوز لصاحب العمل أو للعامل إثبات العقد أو ما ورد فيه من بيانات بغير الكتابة⁶³:

-البيانات الجوهرية: وتتمثل فيما يلي:

1-هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد.

2-تحديد طبيعة العمل ومكانه ورتبة العامل في السلم المهني.

3-تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة مثل التعويضات والمكافآت عن الأقدمية أو مردودية ونتائج العمل (المادة 81 من القانون 11/90).

ب-البيانات التكميلية: وتتمثل في:

تحديد الفترة التجريبية - بيان المدة القانونية للعمل - توزيع ساعات العمل - تحديد فترات المناوبة.

ثانيا: مرحلة تنفيذ علاقة العمل

يبدأ سريان علاقة العمل بالأداء الفعلي للنشاط الملقى على عاتق العامل، والذي لا يصبح نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية والعقدية إلا بعد مروره بمرحلتين متتاليتين، المرحلة التجريبية، ومرحلة التثبيت:

أ-المرحلة التجريبية:

قد يفضل المستخدم عدم التسرع في جعل عقد العمل باتا من البداية حتى يتأكد من كفاءة العامل المهنية والسلوكية، فيتفق معه على إخضاعه للاختبار فترة من الزمن⁶⁴، يكون لكلا الطرفين خلالها حق

⁶² د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 334 وما بعدها.

⁶³ المرجع نفسه، ص 335-336.

العدول وانهاء علاقة العمل، كما يكون للمستخدم إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة دون التقييد بالقيود المنصوص عليها في القانون بشأن إنهاء عقد العمل⁶⁵، حيث تجعل هذه الفترة التجريبية العقد معلقا على شرط⁶⁶، متى استطاع العامل إثبات كفاءته في العمل الموكل إليه خلالها تحول العقد من معلق إلى بات، أما إذا تبين لصاحب العمل العكس كان له فسخ العقد دون إخطار مسبق للعامل ودون أي تعويض (المادة 20)، ويكون للعامل خلال هذه الفترة التمتع بكافة الحقوق وكذا الالتزام بذات الواجبات التي تسري على جميع العمال وفق القوانين والقوانين والنظم المعمول بها⁶⁷، مع احتساب هذه الفترة التجريبية ضمن الأقدمية (المادة 19).

وقد حددت المادة 18 من قانون العمل هذه الفترة التجريبية بـ 6 أشهر قابلة للتمديد إلى 12 شهرا كحد أقصى بخصوص المناصب ذات التأهيل العالي، يتم الاتفاق عليها بناء على التفاوض الجماعي والنص عليها صراحة في العقد، وإلا اعتبر عقد العمل باتا منذ البداية، ولا يجوز لصاحب العمل الاحتجاج بهذه الفترة غير المثبتة كتابيا.

ب-مرحلة التثبيت:

متى أثبت العامل كفاءته واستحقاقه لمنصب العمل خلال الفترة التجريبية، وانقضت هذه الفترة دون أن يستخدم أي من الطرفين حقه في إنهاء علاقة العمل، صار عقد العمل باتا ومنتجا لكافة آثاره بأثر رجعي منذ تاريخ انعقاد العقد، فمن هذا التاريخ تحتسب للعامل الأقدمية واستحقاقه للعلاوات والحقوق التي لم يكن قد تقاضاها خلال الفترة التجريبية⁶⁸.

الفرع الثاني

حالات تعليق علاقة العمل

رغم سريان علاقة العمل بعد مرحلة التثبيت ومباشرة العامل لمهامه على النحو السابق، إلا أن هناك حالات قد تؤدي إلى توقف علاقة العمل مؤقتا، وهذه الحالات منها ما يتعلق بالعامل، ومنها ما يتعلق بصاحب العمل:

أولا: الحالات المتعلقة بالعامل

نصت على هذه الحالات المادة 64 من القانون 11/90 نوجزها فيما يلي:

⁶⁴ مع الملاحظ أن هذه الفترة التجريبية لا يخضع لها العامل الذي سبق توظيفه في إطار عقد محدد المدة واقتصرها على العمال الجدد فقط، وهو ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا.

⁶⁵ د يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 46.

⁶⁶ اختلف الفقه حول طبيعة هذا الشرط بين من يراه شرطا واقفا على نجاح التجربة ومن يراه شرطا فاسخا لعدم نجاحها، وبين من يرى أن هذه الفترة هي عقد ابتدائي تمهيدي، وعلى كل يبقى هذا الخلاف مجرد خلاف نظري وليس له كبير أهمية من الناحية العملية. أنظر في ذلك، د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 322.

⁶⁷ مع مراعاة أن بعض الحقوق والواجبات لا تسري لطبيعتها على العامل تحت الفترة التجريبية مثل وضعية الانتداب والإحالة على الاستبعاد وغيرها، وإنما تقتصر على العمال المثبتين في مناصبهم فقط.

⁶⁸ د محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 322.

أ-الإحالة على الاستيداع:

ويقصد به وضع العامل في حالة توقف عن العمل مؤقتا بسبب مانع موضوعي يمنعه من الاستمرار في عمله، ولم توضح المادة 64 المذكورة أسباب الإحالة على الاستيداع، ولم تبين المدة القصوى في ذلك تاركتنا تفصيلها للنظام الداخلي للمؤسسة والاتفاقيات الجماعية، وهو ما يفهم من نص المادة 64 في فقرتها الأولى بقولها: "تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية - وذكرت منها- اتفاق الطرفين المتبادل"، وما نصت عليه المادة 56 من نفس القانون بقولها: "يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر للعمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المنصوص عليها في النظام الداخلي"، ومن بين هذه الأسباب مرض أحد أفراد أسرة العامل أو إصابته بعاهة تتطلب رعاية خاصة، أو انتقاله معه للخارج لأجل العلاج، أو اضطرار العامل لإجراء تكوين مهني أو القيام بدراسات علمية طويلة المدى.

وترتبيا على النصوص السابقة، فإنه يترتب على إحالة العامل على الاستيداع توقيف راتبه وجميع الامتيازات المادية المرتبطة به، كما يوقف احتساب الأقدمية في المنصب والترقية والتقاعد، باستثناء حالة متابعة العامل لفترة تربص أو تكوين مهني ينظمه المستخدم، إما خلال ساعات العمل أو تخصيص عطل خاصة لمزاولة هذا التكوين، وهو ما نصت عليه المواد من 57 إلى 60 من قانون العمل، مع احتفاظ العامل بحق الرجوع إلى منصبه بعد زوال سبب الاستيداع.⁶⁹

ب-حالة العطل المرضية طويلة المدى:

يستفيد العامل أيضا من تعليق علاقة العمل في حالة تعرضه إلى حادث عمل أو مرض مهني ناشئ عن العمل، إلى غاية زوال هذا المانع وشفاء العامل، ويتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بالتعويضات والمصاريف اللازمة للعلاج طوال هذه الفترة.⁷⁰ كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة، يبدأ سريانها قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للولادة وتستمر لمدة أربعة عشر أسبوعا، مع احتفاظها بحقوقها في إعادة إدماجها في منصبها بعد شفائها مع حصولها على كافة التعويضات.⁷¹

ج- حالة الانتداب لأداء واجب الخدمة الوطنية أو لأداء مهام نيابية:

يكون العامل في المنتدب لأداء واجب الخدمة العسكرية في وضعية تعليق مؤقت لعلاقة العمل بقوة القانون، ويلتزم المستخدم بإعادة إدماجه في منصب عمله بمجرد انتهائه من أداء واجبه، كما يستفيد العامل من كل الامتيازات مثل حساب مدة التجنيد في التقاعد.⁷²

⁶⁹ د هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 76.

⁷⁰ القانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 بتاريخ 1983/7/5.

⁷¹ المادة 55 من قانون العمل 11/90 والمادة 29 من القانون 13/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁷² Amar BENAMROUCHE, le nouveaux droit du travail en Algérie, édition Hiwarcom, Alger, 1994, p 98 .

كما تعتبر حالات الانتداب لأداء مهام نيابية من أسباب تعليق علاقة العمل، مثل عضوية البرلمان، أو في حالة رئاسته للمجلس الشعبي الولائي أو البلدي، أو في حالة ممارسة النشاط النقابي، على أن العامل لا يستفيد إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب تقدر بـ 10 ساعات شهريا⁷³.

د - حالة المتابعة الجزائية أو التأديبية:

من الأسباب الأخرى التي نصت عليها المادة 64 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حالة متابعة العامل جزائيا وخضوعه لبعض التدابير الاحتياطية كحبسه احتياطيا لأجل التحقيق، فيتم تعليق علاقة العمل، إلى حين الفصل النهائي في الدعوى، ومن ثم يتوقف حق العامل في إعادة إدماجه في منصب عمله على طبيعة الحكم الصادر، فإذا قضى الحكم بالبراءة فيلتزم المستخدم بإرجاعه وتعويضه إذا كان صاحب العمل هو من باشر تحريك الدعوى الجزائية⁷⁴، وإذا كان تحريك الدعوى بسبب خارج عن إرادته فلا تعويض في هذه الحالة، أما إذا قضى الحكم بإدانة العامل وسلبه لحرته فللمستخدم فسخ علاقة العمل لاستحالة تنفيذ الالتزامات المهنية.

وقد يصدر في حق العامل قرار تأديبي بسبب ارتكابه مخالفة مهنية (خطأ من الدرجة الأولى أو الثانية)⁷⁵ يقضي بتوقيفه عن العمل مدة معينة مع حرمانه من الأجر خلالها، ولم يحدد القانون هذه المدة تاركا تحديدها للنظام الداخلي للمؤسسة أو للاتفاقيات الجماعية، على أن تكون في حدود المدة اللازمة لاتخاذ الإجراءات التأديبية.

هـ- حالة الإضراب:

الحق في الإضراب هو حق مكسب منذ دستور 89 وأقره الدستور الجديد أيضا لسنة 2020، ونظمه القانون 02/90 المعدل والمتمم بالقانون 04/90، الذي نص في 32 منه على أن الإضراب يؤدي إلى تعليق علاقة العمل بشرط احترام الإجراءات القانونية اللازمة، وإلا كان الإضراب غير شرعي مستوجبا لتسريح العمال المخالفين على أساس الخطأ الجسيم (المادة 73 من قانون العمل)⁷⁶.

ثانيا: الحالات المتعلقة بصاحب العامل

بخلاف حالات تعليق علاقة العمل بسبب يعود إلى العامل، هناك حالات أخرى يرجع توقف العمل فيها إلى صاحب العمل سببها ظرف طارئ أو قوة قاهرة، فقد تحدث ظروف مفاجئة مثل حالة توقف آلات المصنع عن العمل بسبب عطب تقني، أو تفشي مرض أو وباء كوفيد-19، أو قد تطرأ قوة

⁷³ المادة 46 و 47 من القانون 14/90، المؤرخ في 1990/7/2 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، بتاريخ 1990/7/6، المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، ج ر عدد 8 بتاريخ 1991/12/25، وبالقانون 12/96 المؤرخ في 1996/6/10، ج ر عدد 36 لسنة 1996.

⁷⁴ وهو ما قضت به المحكمة العليا في قرار لها، حيث اعتبرت عدم إرجاع المستخدم العامل إلى منصب عمله بعد الحكم ببراءته يعد تسريحا تعسفيا. أنظر، المحكمة العليا، قرار رقم 342464 بتاريخ 2006/9/6، الغرفة الاجتماعية (قضية شركة أوراس فوتوار ضد ب-ص).

⁷⁵ سيأتي الكلام حول هذه الأخطاء المهنية في الصفحة 35 وما بعدها.

⁷⁶ سيأتي الكلام عن شروط الإضراب ضمن الفصل الثالث.

قاهرة كحدوث حريق أو فيضان أو زلزال. هذا الوضع يثير إشكالية مدى التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن العمل، وإجابة على ذلك يميز الفقه بين فرضين:

الفرض الأول: الحادث المفاجئ أو الظرف الطارئة

تستند نظرية الظروف الطارئة بشكل عام إلى وجود حوادث استثنائية عامة لا يمكن توقعها عند إبرام العقد، يترتب عنها صعوبة في تنفيذ الالتزامات، وإرهاق المدين بحيث يهدده بخسارة فادحة، وهو ما نصت عليه المادة 3/107 من القانون المدني الجزائري⁷⁷ بقولها: "... غير أنه إذا طرأت على العقد حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها، وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدي وإن لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعاً للظروف وبعد مراعاة لمصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك".

وبتحليل هذا النص يتبين أن نظرية الظروف الطارئة تتطلب لقيامها ثلاثة شروط هي⁷⁸:

- 1- أن تطرأ هذه الحوادث خلال الفترة الممتدة بين انعقاد العقد وتنفيذه.
- 2- أن تكون هذه الظروف استثنائية وعامة وغير متوقعة: فيكون الظرف استثنائياً إذا كان نادر الحدوث كالحروب والزلزلات والكوارث الطبيعية⁷⁹. ويكون الظرف عاماً بأن لا يقتصر على الحوادث التي تحصل للمدين دون غيره، كإفلاسه أو إصابته بمرض أو حادث يعيقه عن العمل سواء في جسمه أو في محل عمله أو نحو ذلك. ويكون الظرف غير متوقعاً، إذا لم يكن في مقدور الرجل العادي توقعه وقت إبرام العقد، بحيث لو توقعه لما أقبل على إبرام العقد. إضافة إلى عدم تمكن المدين من دفع هذا الظرف وتوقيه.
- 3- أن يترتب على هذا الظرف إرهاق المدين في تنفيذ التزامه وليس استحالتة: أي أن تنفيذ الالتزام يكون ممكناً غير أنه يكون مرهقا للمدين بأن يهدده بخسارة فادحة، إذ لو كان التنفيذ مستحيلاً لكننا أمام قوة القاهرة وليس ظرفاً طارئاً، وهنا يكمن وجه الخلاف بين المسألتين.

وتطبيقاً لهذه الشروط على علاقات العمل، فقد تحدث ظروف مفاجئة يضطر معها صاحب العمل إلى توقيف النشاط المهني للمؤسسة مؤقتاً وليس نهائياً، فإذا أعملنا القواعد العامة طبقاً لأحكام المادة 2/182 من القانون المدني والتي تنص على أنه: "إذا كان الالتزام مصدره العقد فلا يلتزم المدين الذي لم يرتكب غشاً أو خطأ جسيماً إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكن توقعه عادة وقت التعاقد"، فتطبيقاً

⁷⁷ الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، ج ر عدد 78.

⁷⁸ د صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات (العقد والإرادة المنفردة)، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004، ص 321 وما بعدها.

⁷⁹ تجدر الإشارة أن الظرف الاستثنائي قد ينشأ عن عمل قانوني أيضاً، كصدور قرار إداري أو نص تشريعي يفرض على المدين بعض الالتزامات المرهقة كالضرائب أو بعض الإجراءات الشكلية أو نحو ذلك. أنظر د عبد الحكيم فودة، آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 31.

لهذا النص العام يعفى صاحب العمل من التعويض ما لم يثبت أن توقف العمل كان بسبب غش أو خطأ جسيم منسوب لصاحب العمل.

لكن في مجال علاقات العمل قد لا يقتصر الأمر على غش أو خطأ جسيم من المستخدم، إذ قد يكون التوقف عن العمل ناجم عن تقصير وإهمال منه، فإذا كان التوقف عن العمل في مثل هذه الأحوال يرجع لظروف اقتصادية منسوبة لصاحب العمل ويمكن توقعها ودفعها، كما في حالة توقف آلات المصنع عن العمل بسبب عطب تقني نظرا لعدم اتخاذ الحيطة والحذر والصيانة المستمرة لهذه الآلات، أو إذا كان سبب الغلق راجع لتقصير صاحب العمل في أداء بعض الالتزامات الإدارية كالضرائب أو بعض الإجراءات الشكلية أو نحو ذلك، أو حالة الغلق الإداري المؤقت للمؤسسة بسبب بعض المخالفات التي يرتكبها المستخدم، فإن هذه الظروف لا تنهض كمبرر لإعفائه من التزاماته التعاقدية⁸⁰.

وترتيبا على ذلك، يلتزم صاحب العمل بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن العمل، غير أنه يمكن إعفاء صاحب العمل من مسؤوليته المدنية متى أثبت السبب الأجنبي، أي أن غلق المؤسسة يعود لسبب لم يكن ليتوقعه وقت العقد وأنه بدل العناية اللازمة لدفع هذه المخاطر، ومع ذلك لا يسقط حق العمال في التعويض، وذلك بناء على عقد التأمين الذي أبرمه صاحب العمل عن المخاطر والحوادث.

كما يمكن للقاضي استنادا إلى نص المادة 3/107 من القانون المدني الجزائري السابقة الذكر، رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بأية وسيلة، عن طريق إعادة توزيع الأعباء بين أطراف عقد العمل بصورة عادلة، كإنقاصه أو الزيادة في الالتزام المقابل (أي التزامات العمال) للالتزام المرهق الواقع على المستخدم، أو وقف تنفيذ الالتزام المرهق مؤقتا إلى حين زوال الظرف الطارئ ونحو ذلك، وذلك حماية للعامل وعدم اللجوء إلى تسريحه وحرمانه من منصبه أو حرمانه من راتبه رغم توقف العمل، وبالمقابل رفع الضغط الواقع على المستخدم وتجنبه خسارة فادحة بسبب غلق المؤسسة وركود النشاط.

الفرض الثاني: القوة القاهرة

نصت المادة 127 ق م ج على أنه: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ، أو قوة القاهرة، أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق بخالف ذلك".

يتبين من هذا النص أن كل من الظرف المفاجئ أو الطارئ والقوة القاهرة يعتبران صورة من صور السبب الأجنبي، غير أن القوة القاهرة تعتبر حادثا غير متوقعا ولا يد للشخص فيه ولا يمكنه دفعه مما يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا، ومثال القوة القاهرة الكوارث الطبيعية كالفيضانات أو الزلازل أو انعدام مواد العمل بسبب الحرب أو الظروف الاقتصادية، أو نشوب حريق لا يد للمستخدم فيه، مما يترتب عنه إما الغلق النهائي للمؤسسة وفي هذه الحالة ينفسخ العقد بقوة القانون، أو الغلق المؤقت للمؤسسة حيث

⁸⁰ أنظر في هذا المعنى، د هدي في بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 78-79.

يعود سريان علاقة العمل بمجرد زوال السبب الأجنبي، وعليه متى أثبت صاحب العمل توفر شروط القوة القاهرة على النحو السابق، فإنه لا يعد مُخْلاً بالتزاماته المهنية ولا يلتزم بأي تعويض.
غير أن السؤال يبقى مطروحاً حول مصير حق العمال في الأجر خلال فترة التوقف المؤقت عن العمل؟.

بالرجوع إلى نص المادة 53 من القانون 11/90 نلاحظ أنه جاء فيها: "لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها ... ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة ..."، غير أن المشرع لم ينص صراحة على هذه الحالات في القانون والتي يمكن للعامل أن يتقاضى أجره خلالها رغم عدم قيامه بالعمل، ونفس الملاحظة بالنسبة للتنظيم، فلا يبقى إذن سوى مجال الاتفاقيات الجماعية، إذ يقع على الأطراف مسؤولية تنظيمهم لمثل هذه المسائل التي لم يتطرق لها التشريع، لكن يبقى الإشكال عالقا في الفرض الذي يعفى فيه صاحب العمل من مسؤوليته عن دفع الأجر، لاسيما إذا أثبت السبب الأجنبي وأن توقف المؤسسة راجع لسبب لم يتوقعه ولا يد له فيه؟

في ظل غياب نص صريح من المشرع الجزائري ينظم هذه المسائل⁸¹، تعين الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني لاسيما المادتين 107 و 127، وبالاستناد إلى ما ذهب إليه الفقه والقضاء. فبالنسبة للفقه⁸² يميز بين حالات التوقف بسبب صاحب العمل وخطئه، والحالات الخارجة عن إرادته: حيث يذهب غالبية الفقه⁸³ إلى أن صاحب العمل غير ملزم كقاعدة عامة بدفع أجر العامل خلال فترة التوقف بسبب أجنبي لا يد له فيه، استنادا إلى قاعدة الأجر مقابل العمل المشار إليها في المادة 53 السابقة، بينما يذهب اتجاه آخر إلى أن حق العمال في الأجر هو التزام قانوني وليس تعاقدي أي هو حق يحميه القانون في الحالات التي لا دخل لإرادة الأطراف فيها بسبب القوة القاهرة، قياسا على العطلة المرضية والتي تعتبر أيضا من قبيل القوة القاهرة، فلذلك يجب تدخل الإرادة التشريعية لأجل سد هذا النقص ووضع نص صريح يحمي حق العمال في مثل هذه الظروف.

المطلب الثالث

آثار علاقة العمل

متى انعقد عقد العمل صحيحا مستوفيا لأركانه وشروطه، وبعد تثبيت العامل في منصبه على النحو الذي سبق تفصيله رتب كامل آثاره القانونية، تتمثل في جملة من الحقوق والالتزامات المتبادلة بين طرفيه (الفرع الأول)، ومع ذلك قد تطرأ بعض المنازعات بين الأطراف بسبب اختلال في هذه الحقوق والالتزامات،

⁸¹ وليث المشرع الجزائري اقتضى أثر التشريعات العربية الأخرى مثل ما نص عليه المشرع المصري في المادة 41 من قانون العمل، والمشرع البحريني في المادة 43 من قانون العمل، حيث ذهبت هذه التشريعات إلى استحقاق العمال أجورهم كاملة إذا كان سبب التوقف راجع إلى صاحب العمل، أما إذا كان سبب التوقف راجع إلى قوة القاهرة لا يد للمستخدم فيها، فقد ذهب المشرع المصري إلى دفع الأجر عن فترة لا تزيد على 30 يوما، بينما ذهب المشرع البحريني إلى استحقاق العامل نصف الأجر.

⁸² د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 395.

⁸³ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 394-395.

والتي تتطلب تسوية ودية أو قضائية لإعادة التوازن العقدي لعلاقة العمل (الفرع الثاني)، كما قد تطرأ بعض الأسباب والتي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل (الفرع الثالث):

الفرع الأول: حقوق والتزامات الأطراف

أولاً: حقوق العامل

أ- الحق في الأجر: وهو يمثل محل التزام صاحب العمل و سبب التزام العامل، وقد نصت عليه المادة 80 من قانون 11 / 90 بأن للعامل الحق في أجر مقابل العمل الذي يؤديه و يتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب و نتائج العمل.

ب- الحق في التكوين والترقية: نصت على هذا الحق المواد 57 إلى 61 من قانون 90/11 ، حيث يلتزم صاحب العمل بالقيام بأعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال بهدف ترفيتهم في منصب عملهم.

ج- الحق في ممارسة مهام نقابية : و هو حق مكرس دستوريا ونصت عليه المادة 2 من القانون 14/90 المؤرخ في 1990/6/2 المتعلق بممارسة الحق النقابي المشار إليه سابقاً.

د- الحق في التقاعد: حدده المشرع بـ 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي⁸⁴.

هـ- الحق في الراحة والعطل القانونية : في مقابل التزام العامل بالعمل لمدة بـ 40 ساعة خلال 5 أيام في الأسبوع يتمتع العامل بيوم راحة في الأسبوع تكون يوم الجمعة، كما يستفيد من عطل أخرى يحددها القانون كأيام العيد والعطل السنوية (المواد 33 و 34 و 35 من قانون العمل)، ما لم يتعارض ذلك مع طبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة كوجود ضرورات اقتصادية أو إنتاجية تستدعي التناوب في العمل، حيث يمكن للمستخدم تأجيل العطل مع تعويضه بأيام أخرى مع زيادة ساعات إضافية (المواد 36 و 37 من قانون العمل).

ثانياً: التزامات العامل

في مقابل الحقوق التي أقرها المشرع للعامل، ألقى على عاتقه جملة من الالتزامات يمكن حصرها في أربعة التزامات: أداء العمل المتفق عليه، الالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل، الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل، الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل:

أ- الالتزام بأداء العمل المتفق عليه:

يلتزم العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه والمحدد في عقد العمل الفردي، فإن لم يوجد اتفاق صريح أو ضمني وجب اللجوء إلى النظام واللوائح الداخلية للمؤسسة، أو الاتفاقيات الجماعية إن وجدت، وإلا

⁸⁴ نص على ذلك القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31، المعدل والمتمم للقانون 12/83، المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتقاعد، ج ر

رقم 78 لسنة 2016.

وجب الرجوع إلى العرف والعادات المهنية المتبعة في المجال الذي يعمل به العامل⁸⁵، ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه ثلاثة شروط:

1-التنفيذ العيني للعمل: حيث يلتزم العامل بتنفيذ العمل محل الاتفاق ولا يجوز له تغييره دون موافقة صاحب العمل، كما لا يمكن لهذا الأخير إلزام العامل بأداء عمل غير المتفق عليه إلا برضاه⁸⁶.

كما يتفرع عن التزام العامل بمبدأ التنفيذ العيني للعمل، المحافظة على وسائل العمل، حيث يلتزم ببذل العناية اللازمة للمحافظة على الأدوات والوسائل المسلمة له من قبل صاحب العمل لأداء عمله، وأي تلف أو هلاك يتسبب فيه العامل أو بتقصيره يترتب المسؤولية التقصيرية، إلا إذا أثبت العامل أن ذلك كان بسبب قوة القاهرة يستحيل دفعها⁸⁷.

2- التنفيذ الشخصي للعمل: سبقت الإشارة في معرض الكلام عن شروط عنصر العمل، أن الأصل في التزام العامل بأداء العمل يتسم بالطابع الشخصي، ذلك أن شخصية العامل وكفاءته محل اعتبار في عقد العمل إذ بدونها لما وافق صاحب العمل على إبرام العقد. ويترتب على ذلك التزام العامل بالقيام بالعمل بنفسه ولا يجوز له أن يعهد إلى غيره بأداء العمل نيابة عنه كما لا يمكنه أن يستعين بغيره في أدائه. غير أن هذه القاعدة ليست من النظام العام، ومن ثم يجوز الاتفاق صراحة أو ضمنا على قيام العامل بتكليف غيره بالقيام بالعمل الموكل إليه شخصيا، ويكون العامل مسؤولا عن أي إخلال من هذا الغير بالتزاماته⁸⁸.

3- بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل: يثور التساؤل حول ما إذا كان التزام العامل بتنفيذ عمله هو التزام ببذل عناية أم بتحقيق نتيجة، فبخلاف بعض المهن والأعمال التي يعتبر فيها تحديد طبيعة هذا الالتزام أمرا واضحا ومحسوما، مثل التزام الطبيب أو المحامي والذي يعد التزاما ببذل عناية، فهم غير مسؤولين عن تحقيق النتائج المتمثلة في شفاء المريض أو براءة المتهم إذ يظل تحقق هذه النتائج أمرا نسبيا بالنسبة لهم⁸⁹، فقد تثير مسألة تحديد طبيعة التزام العامل نوعا من الصعوبة أحيانا وذلك نظرا لطبيعة بعض الأعمال، فالعامل في مجال التنقيب عن آبار النفط أو البترول مثلا، لا شك أنه غير مسؤول عن تحقيق هذه النتائج بقدر ما هو مسؤول عن بذل العناية المعتادة في ذلك، ولا يترتب على عدم تحقيقه لتلك النتائج أية مسؤولية قانونية أو عقدية، وهذا بخلاف العامل في مجال البناء أو التلحيم أو النجارة أو

⁸⁵ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 342.

⁸⁶ المرجع نفسه، نفس الموضوع.

⁸⁷ وعلى اعتبار أن المسؤولية الناشئة عن تلف أو هلاك الوسائل هي مسؤولية تقصيرية وليست عقدية، فإن عبئ إثباتها يقع على عاتق صاحب العمل، فمتى أثبتنا انتقال عبئ الإثبات إلى العامل حيث يقع عليه إثبات السبب الأجنبي، لمزيد من التفصيل ينظر، د هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 84.

⁸⁸ د محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 344.

⁸⁹ هذا على اعتبار أن الالتزام الرئيسي بالنسبة للطبيب هو بذل العناية اللازمة من أجل صحة المريض، والالتزام المحامي ببذل العناية اللازمة من أجل الدفاع عن حقوق موكله، لكن بعض الالتزامات الأخرى بالنسبة لهم تعتبر التزاما بتحقيق نتيجة مثل الالتزام بعدم إفشاء السر المهني أو الالتزام بالتنفيذ الشخصي للعمل أو في وقت محدد والتزام الطبيب بضمان سلامة الوسائل والمعدات الطبية ونحو ذلك.

التزام الناقل بنقل بضاعة في أجل محدد، والتزام ناقل الأشخاص بضمان سلامتهم إلى غاية وصولهم، حيث يعتبر هؤلاء العمال مسؤولون عن عدم تحقيقهم للنتائج المطلوبة منهم، إلا إذا كان عدم تحقق هذه النتائج يعود لسبب أجنبي لا يد لهم فيه أو قوة قاهرة يستحيل دفعها.

وبالرجوع إلى نص المادة 7 من القانون 11/90، يلاحظ أن المشرع ألقى على عاتق العمال جملة من الالتزامات، من بينها: "أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملوا بعناية ومواظبة...."، فمن خلال هذه الفقرة يتبين أن التزام العامل كأصل عام هو التزام ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة وذلك ما لم يوجد نص أو اتفاق يقضي بخلاف ذلك، وهو ما نصت عليه المادة 172 من القانون المدني الجزائري. لكن بالرجوع إلى بعض الالتزامات الأخرى التي قررها المشرع في المادة 7 المشار إليها، يلاحظ أنه لا يكفي لتحقيقها مجرد بذل العامل للعناية المعتاد، مثل الالتزام بعدم إفشاء السر المهني أو الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل أو الالتزام بتقديم العمل في الأجل المتفق عليه، فلا شك أن هذه الالتزامات تعتبر التزامات بتحقيق نتيجة، ذلك لأن في هذا النوع من الالتزامات تكون النتيجة مقصودة لذاتها، ولا يكون النشاط الذي يبذله العامل لتحقيقها سوى وسيلة لتنفيذ هذه النتيجة.

وعلى العموم، فإن الفقه مستقر على أن سلوك العامل في تنفيذ العمل كأصل عام يقاس بمعيار السلوك العادي، أي أن يبذل من الجهد والحرص ما يبذله الشخص العادي، على أنه يجوز الاتفاق على أن تكون العناية المطلوبة من العامل إما أخف أو أشد من عناية الشخص المعتاد بحسب ظروف العمل⁹⁰.
ب-الالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل:

نصت المادة 3/7 من قانون العمل على هذا الالتزام الملقى على عاتق العامل بقولها: "... أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم..."، وبناء عليه يتوجب على العامل أثناء تنفيذه لالتزاماته المهنية الامتثال لتعليمات وأوامر صاحب العمل أو من ينوب عنه من الأشخاص المعيّنين استناداً إلى نظام التدرج الرئاسي في المؤسسة كرئيس العمل أو مسؤول المصلحة التي ينتمي إليها العامل، وترتيباً على ذلك، إذا أخل العامل بواجب الطاعة فإنه يتعرض لتوقيع الجزاء التأديبي، وتقوم مسؤوليته العقدية أي الناشئة عن عدم تنفيذه لأوامر صاحب العمل المرتبطة بعمله، ومسؤوليته التقصيرية إذا ترتب على مخالفته لهذه الأوامر ضرراً للغير.

وتطبيقاً للقواعد العامة (المواد 127 و 136 و 137 من القانون المدني)، يعد صاحب العمل مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه العامل متى كان واقعا منه حالة تأديته لعمله، غير أنه يمكن لصاحب العمل أن يدفع المسؤولية عن نفسه وعن العامل متى أثبت أن هذا الضرر كان بسبب حادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو بسبب الضرور نفسه أو بخطأ الغير، كما يكون له حق الرجوع بالتعويض على العامل إذا كان هذا الضرر بسبب خطأ جسيم صدر من العامل.

⁹⁰ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 344.

وقد ثار خلاف فقهي حول مدى التزام العامل بطاعة أوامر رئيسه غير المشروعة، فهل يلتزم بتقديم واجب الطاعة عن تطبيق القانون أم العكس؟:

ذهب اتجاه في الفقه إلى أن طاعة العامل لأوامر صاحب العمل ليست مطلقة، حيث ينبغي ألا تنطوي هذه الأوامر على ما يخالف شروط العقد والنصوص الآمرة والنظام العام والاتفاقيات الجماعية، وألا يكون في هذه الطاعة ما يعرض العامل للخطر⁹¹. بينما ذهب اتجاه آخر يسانده بعض القضاة إلى وجوب طاعة أوامر صاحب العمل حتى ولو صدرت مخالفة للقانون بشرط النص عليها كتابيا حماية للعامل⁹².

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فالملحوظ أنه لم يحسم هذه المسألة في نص خاص، وبالرجوع إلى القواعد العامة خاصة نص المادة 129 من القانون المدني حيث تنص على أنه: "لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"، يتبين أن هذه الأحكام يقتصر أثرها على الموظفين العموميين دون العمال كما هو واضح، حيث يعفى الموظف العام من مسؤولية تنفيذه لأوامر رئيسه وإن صدرت مخالفة للقانون، على اعتبار أن هذه الأوامر صدرت عن السلطة العامة ممثلة في الدولة أو أحد أشخاصها المعنوية العامة، وهذا بخلاف العامل الذي يتلقى أوامره من شخص من أشخاص القانون الخاص، فحبذا لو نظم المشرع الجزائري هذه المسألة بنص خاص أو على الأقل كان عليه النص على مسؤولية العامل إلى جانب مسؤولية الموظف عند تعديله لنص المادة 129 السابقة الذكر بموجب القانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005⁹³.

ج- الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل:

نصت على هذا الالتزام المادة 7/7 بقولها: "...أن لا تكون لهم -أي العمال- مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه".

تطبيقا لهذا النص، يلتزم العامل بالامتناع عن أي نشاط أو عمل إضافي يؤدي إلى منافسة صاحب العمل⁹⁴، كما لو قام بتصنيع نفس المنتجات وتوزيعها على عملاء صاحب العمل، أو العمل لدى منافسين

⁹¹ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 346-347.

⁹² د سليمان الطماوي، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1975، مشار إليه عند، د هدي في بشير، المرجع السابق، ص 86.

⁹³ حيث كان نص المادة 129 قبل تعديله كالآتي: "لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولين ...".

⁹⁴ وإن كان لا يوجد من حيث الأصل ما يمنع العامل من مباشرة أعمال أخرى خارج الأوقات القانونية للعمل، سواء لحسابه الخاص أو حتى لحساب صاحب عمل آخر مع مراعاة الشروط المذكورة، وهذا بخلاف الموظف العمومي الذي يمنع من مباشرة أي نشاط ثانوي مريح كالتجارة مثلا، يستثنى = من ذلك أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين والأطباء المتخصصين حيث يمكنهم ممارسة نشاط مريح يتفق مع تخصصهم (راجع المواد 43 و 44 و 45 من القانون الأساسي للتوظيف العمومية رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006).

آخرين لصاحب العمل، الأمر الذي يتعارض مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، إلا إذا كان هناك اتفاق بينه وبين صاحب العمل يسمح للعامل بممارسة هذا النشاط.

على أن نطاق هذا المنع من المنافسة يتحدد ضمن زمان ومكان محددين، وهو ما يفهم من الشطر الأخير من النص، فلا يجوز أن يكون المنع مؤبداً أو طوال حياة العامل، ويخضع هذا التحديد إلى السلطة التقديرية لقاضي الموضوع حسب المدة الضرورية لحماية مصالح صاحب العمل، كما يجب أن يقتصر المنع على مكان أو منطقة معينة وهي المجال الذي يمتد إليه نشاط صاحب العمل ويخشى فيه المنافسة في نفس موضوع النشاط.⁹⁵

د - الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل:

نصت على هذا الالتزام المادة 8/7 من قانون العمل 11/90 بقولها: "لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات التكنولوجية وبصفة عامة مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة، إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية". وهذا الالتزام هو التزام بامتناع عن عمل، وهو صورة من صور تطبيق مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، حيث يمتد ليشمل جميع مجالات العمل وكل ما يرتبط بمصالح صاحب العمل، كامتناع العامل عن إطلاع الغير على وثائق أو معلومات أو تصميمات خاصة بالمؤسسة مما يترتب عليه ضرر جسيم بصاحب العمل. ويستثنى من هذا المنع كما هو واضح من النص بعض حالات الرقابة والتفتيش التي تباشرها الهيئات المختصة كمفتشية العمل والتي تلتزم بدورها بحفظ السر المهني عند اطلاعها وراقبتها على المعلومات الخاصة بالمؤسسة.⁹⁶

ثالثاً: حقوق صاحب العمل

تتمثل هذه الحقوق في جملة الالتزامات الملقاة على عاتق العامل التي فصلنا فيها سابقاً⁹⁷، ولا بأس بالتذكير بها في هذا المقام حيث تضم عموماً: أداء العمل المتفق عليه، طاعة الأوامر وتنفيذ التعليمات، الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل، الالتزام بالسر المهني.

رابعاً: التزامات صاحب العمل

لما كان عقد العمل يستند من حيث الأصل إلى مبدأ سلطان الإرادة، فإن الالتزامات الناشئة عنه تستند كأصل عام إلى النظرية العامة للعقود طبقاً لأحكام القانون المدني (كمصدر غير مباشر)، بالإضافة إلى تلك الالتزامات التي تفرضها علاقة العمل ذاتها (كمصدر مباشر). لذلك يمكن حصر التزامات صاحب العمل بشكل عام في التزامين رئيسيين: الالتزامات التعاقدية طبقاً للقواعد العامة، والالتزامات الناشئة عن عقد العمل:

⁹⁵ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 349-350.

⁹⁶ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 87-88.

⁹⁷ راجع المادة 7 من القانون 11/90.

أ- الالتزامات التعاقدية طبقا للقواعد العامة (كمصدر غير مباشر):

تعتبر المادة 107 من القانون المدني الجزائري الأساس القانوني لأي التزام تعاقدي إذ تنص على أنه: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية، ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام...".

وبتطبيق هذه القواعد العامة على عقد العمل، فإن مبدأ حسن النية في تنفيذ علاقات العمل يلقي على عاتق صاحب العمل الالتزام بتمكين العامل من أداء عمله، وكذا تنفيذ المستلزمات الأخرى للعقد:

1- الالتزام بتمكين العامل من أداء عمله: نصت المادة 6 من القانون 11/90 في معرض ذكرها لحقوق العمال حق "التشغيل الفعلي"، ويتحقق ذلك بأن يلتزم صاحب العمل بتهيئة المكان المناسب للعمل، وتزويد العامل بالوسائل والأدوات والمواد الأولية اللازمة لتنفيذ العمل. وهذا الالتزام يعتبر التزام بتحقيق نتيجة لا بذل عناية، متى ما أخل به كان مسؤولا تجاه العامل إلا إذا أثبت السبب الأجنبي، وبناء على ذلك لا يفقد العامل حقه في الأجر ما لم يكن سبب عدم تنفيذ العمل راجع إليه شخصيا⁹⁸.

2- تنفيذ المستلزمات الأخرى للعقد: يفهم من نص المادة 107 ق م سالف الذكر أن المشرع لا يكتفي بتنفيذ ما ورد في العقد من شروط فحسب، بل اشترط أيضا تنفيذ ما يستلزمه العقد من التزامات فرعية وإن لم يتم النص عليها في عقد العمل صراحة، ومثال ذلك ما نصت عليه المادة 67 من القانون 11/90 من التزام صاحب العمل بتسليم شهادة عمل⁹⁹، ويتفرع عن ذلك أيضا الالتزام بتسليم كشف الراتب الشهري والسنوي وبيان العطل وكل الوثائق المتصلة بالعمل. كما ألزم المشرع من خلال نص المادة 57 من نفس القانون صاحب العمل بتمكين عماله من مباشرة التكوين لأجل تحسين مستواهم المهني وترقيتهم.

ب- الالتزامات الناشئة عن عقد العمل (كمصدر مباشر):

يعتبر عقد العمل المصدر المباشر الذي يستمد منه الأطراف حقوقهم والتزاماتهم، وهذه الحقوق والالتزامات وإن كان مصدرها اتفاق الأطراف، إلا أن المشرع أحاطها بجملة من النصوص القانونية حماية للعامل كطرف ضعيف في العقد، وضمنا لحقوقه من أي تعسف¹⁰⁰، لذلك ألزم المشرع المستخدم بضرورة مراعاة هذه الالتزامات، نذكر من بينها:

⁹⁸ د يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 86-87.

⁹⁹ ما يأخذ على هذه المادة أنها اقتصر على التزام صاحب العمل بتسليم شهادة عمل عند انتهاء العقد فقط، بينما هذا الالتزام يظل قائما طوال مدة العقد، ويحق للعامل طلب هذه الشهادة متى احتاجها وليس عند انتهاء علاقة العمل فحسب.

¹⁰⁰ سبق وأن أشرنا أن الدولة في ظل إصلاحات دستور 89، اعتمدت تطبيق النظام التعاقدية أو التفاوضية، الذي جاء لمسايرة نظام اقتصاد السوق، والذي استوجب انسحاب الدولة من تنظيمها المطلق لعلاقات العمل إلا في المسائل الضرورية التي تقتضي حماية العامل، ومن هنا نلاحظ أنه رغم قيام عقد العمل على مبدأ سلطان الإرادة، إلا أن الدولة لم تتخلى عن تنظيمها لعلاقات العمل وفرضها للعديد من الالتزامات لاسيما على عاتق صاحب العمل بموجب القوانين التي تظهر من حين لآخر، وهذا راجع إلى تطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي أثرت في محيط العمل.

1- الالتزام بالحماية اللازمة من أخطار العمل، وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والتدابير اللازمة، وتوفير كل الوسائل التي من شأنها حماية العمال من مخاطر العمل، وضمان الأمن والسلامة الصحية لهم¹⁰¹. وقد كرست الدساتير المتعاقبة مبدأ الحق لجميع المواطنين في العمل، مع ضمان القانون للحماية اللازمة أثناء العمل، ورغم أن المشرع ساوى بين جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في العمل، إلا أنه خص بعض الفئات بحماية قانونية خاصة، منها فئة النساء والأحداث:

فبالنسبة للمرأة، فقد خصها المشرع بأحكام خاصة تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال التي تسند إليها، وكذا طبيعة بعض الظروف والأوقات، حيث منع المشرع تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة والمرهقة، وفي بعض الأعمال الليلية إلا بترخيص من مفتش العمل (المادة 29 من القانون 11/90)، وحققها في عطلة الأمومة (المادة 55 من القانون 11/90)، وفي أوقات الرضاعة¹⁰².

أما بالنسبة لفئة الأحداث، فالمشرع أجاز توظيف القاصر البالغ من العمر 16 سنة بشرط الحصول على رخصة من وصيه الشرعي عملاً بأحكام المادة 15 من قانون العمل، واعتبر استغلال القاصر غير المأذون له في العمل جريمة، تعرض صاحب العمل إلى عقوبات تتراوح ما بين الغرامة المالية والحبس¹⁰³، كما منع المشرع من استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة أو الأماكن التي تنعدم فيها النظافة أو التي تؤثر على أخلاقه وصحته، أو استخدامهم في أي عمل ليلي¹⁰⁴.

2- الالتزام بالتأمين الاجتماعي للعمال¹⁰⁵، وهو التزام متفرع عن الالتزام السابق، وذلك بدفع حصص الاشتراك الخاصة بكل عامل لدى مصالح الضمان الاجتماعي، ضماناً لتعويض العمال عن حوادث العمل، حيث يلتزم المستخدم بالتصريح بالمرض أو الحادث المهني وفق الإجراءات والأجال المنصوص عليها في القوانين الخاصة بهذا الشأن¹⁰⁶.

¹⁰¹ راجع المادة 2/6 من القانون 11/90، والمواد 3 و 4 و 5 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19/01/1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

¹⁰² لم يحدد المشرع الجزائري أوقات خاصة بالرضاعة، تاركا ذلك للنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة حيث نص في المادة 2/55 من قانون العمل على أنه: "ويمكنهم الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة". بينما نص على ذلك صراحة في المادة 214 من القانون رقم 06/03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية حيث جاء فيها: "للموظفة المرضعة الحق ابتداء من انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الأولى، وساعة واحدة خلال الستة أشهر الموالية ...".

¹⁰³ المادة 140 من القانون 11/90 المتعلق بقانون العمل.

¹⁰⁴ المادة 15 من نفس القانون.

¹⁰⁵ راجع القانون 13/83، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، والقانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

¹⁰⁶ للمزيد من إجراءات التصريح بالمرض المهني وأجله يرجع إلى، د عباس جمال، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، دار الحماد للنشر والتوزيع، همان، الأردن، ط1، 2016، ص 34 وما بعدها.

3- الالتزام بدفع الأجر: سبق وأن أشرنا إلى أن الأجر يعتبر عنصر أساسي من عناصر عقد العمل، إذ بدونه نكون أمام عقد تبرع، ويمثل الأجر سبب التزام العامل بينما يعتبر محل التزام صاحب العامل، ويتحقق هذا الالتزام متى تلقى العامل مقابلا مناسباً لعمله¹⁰⁷.

الفقرة الثالثة: جزاء إخلال العامل بالتزاماته المهنية وأهم الضمانات المقررة للعامل:

يتميز قانون العمل بطابعه الجزائي الذي يخول صاحب العمل توقيعه على العامل المخالف لقواعد المهنة المتفق عليها في عقد العمل، وسلطة صاحب العمل التأديبية هي أحد مظاهر رابطة التبعية المتولدة عن هذا العقد، حيث يستخدمها صاحب العمل كوسيلة لضمان واجب الطاعة لأوامره، وذلك دون الحاجة لنص قانوني يقررها، وإنما يقتصر دور التشريع على مراقبتها وتنظيمها وتحديد نطاقها، ضمانا لعدم تعسف صاحب العمل وإسرافه في تسليط العقاب على العمال المخالفين، لذلك سنتناول بالدراسة أنواع تلك الجزاءات ثم نعرض لأهم تلك الضمانات التي تنظم وتحدد نطاق توقيع هذه الجزاءات: أولاً: أنواع الجزاءات التأديبية¹⁰⁸

خول المشرع صاحب العمل صلاحية تحديد طبيعة الأخطاء المهنية والعقوبات المطبقة عليها وكذا إجراءات التنفيذ بموجب نص المادة 2/77 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، والغاية من منح صاحب العمل سلطة التأديب ترجع لكونه الأدرى بنظام العمل وقواعده وأعرافه، فهو بالتالي يتمتع بقدر كبير بتكليف الأخطاء المهنية ومعرفة درجاتها ومن ثم تحديد الجزاءات الملائمة لها، وتنظيمها ضمن النظام الداخلي للمؤسسة حتى يكون العامل على بينة منها، وعموماً يمكن تصنيف هذه الجزاءات إلى ثلاث درجات¹⁰⁹ على النحو الآتي:

1- الجزاءات من الدرجة الأولى: وتعتبر من أخف العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على العامل بحيث تتناسب مع حجم ودرجة الخطأ المرتكب، وتتمثل عادة في الإنذار والتنبيه والتوبيخ، يباشرها صاحب العمل دون الحاجة إلى الرجوع إلى السلطة أو الهيئة المنوط بها مهمة التأديب نظراً لبساطتها، باعتبارها مجرد تدابير احترازية وردعية للعامل حتى لا يعاود تكرار الخطأ الذي قد يعرضه لعقوبات أشد. ويمكن توجيه هذا الإنذار أو التنبيه شفاهة، إلا أن بعض الحالات تستوجب الكتابة وهي الحالات التي قد تنتهي بعقوبة أشد، مثل الغيابات المتكررة دون عذر شرعي أو مخالفة النظام الداخلي، والتي يترتب عن تكرارها

¹⁰⁷ تراجع المواد 80 إلى 86 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

¹⁰⁸ لم يعرض القانون 11/90 لتصنيف الأخطاء المهنية وكذا العقوبات المناسبة لها تاركا ذلك للنظام الداخلي للمؤسسة كما هو واضح من المادة 2/77 المشار إليها، وهذه الأمثلة التي أشرنا إليها لا تختلف كثيراً عن النظام المتبع عند كثير من المؤسسات الخاصة منها والعامه، وهو النظام الذي كان معمولا به قبل صدور قانون العمل الحالي، مثل المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/12/11 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الملغى، ج ر عدد 37 لسنة 1982. وكذلك المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/3/23، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، ج ر عدد 13 المؤرخة في 1985/3/24.

¹⁰⁹ مع الملاحظ أن هذه الدرجات الثلاث تمثل النظام الغالب في مجال علاقات العمل وهو النظام الذي كان سائدا قبل صدور قانون العمل الحالي، وهذا بخلاف النظام المعمول به في مجال التوظيف العمومي حيث يصنف هذه الأخطاء إلى أربع درجات وليس ثلاثة (قارن في ذلك المادة 163 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/7/15 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية).

توقيع عقوبة الفصل من العمل، حيث يجب في مثل هذه الحالات أن يكون الإنذار كتابي¹¹⁰. ومن أمثلة الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى: التأخرات، الغيابات غير المبررة، الخروج من المؤسسة قبل الوقت المحدد، الخروج دون ترخيص كتابي من المستخدم....

2- الجزاءات من الدرجة الثانية: وهي أشد من سابقتها لكونها تمس الجانب المادي والمعنوي للعامل، مثل تعليق علاقة العمل لفترة مؤقتة تتراوح من 4 إلى 8 أيام مع حرمان العامل من الأجر، أو الشطب من جدول الترقية ونظرا لطبيعة هذه العقوبات فإنه يتعين على صاحب العمل الرجوع بشأنها إلى السلطة التأديبية التي يرجع لها الاختصاص في نظر طبيعة الخطأ والجزاء المناسب له¹¹¹. ومن أمثلة الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية: تكرار الأخطاء من الدرجة الأولى رغم الإنذار والتنبيه مثل الغيابات والتأخرات المتكررة دون مبرر، عدم إنجاز العمل المتفق عليه، الإمضاء مكان عامل آخر في حالة غياب....

3- الجزاءات من الدرجة الثالثة: وتعد هذه الدرجة أشد من حيث الجزاءات وهي تتمثل في التنزيل في الرتبة، النقل الإجباري من وظيفة لأخرى أو من مكان لآخر، التسريح والفصل النهائي من العمل... ومن أمثلة الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة الموجبة لهذه العقوبات: تكرار الأخطاء من الدرجة الثانية رغم توقيع العقوبات، الاعتداء على العمال أو على المسؤولين أثناء العمل، مخالفة القواعد الأمنية كتحطيم الوسائل أو المنتجات الخاصة بالمؤسسة، كل عمليات اختلاس أو سرقة أملاك المؤسسة، استغلال أملاك المؤسسة لأغراض شخصية، تزوير وثائق أو مستندات الخاصة بالمؤسسة، تناول الكحول والمخدرات...¹¹²، مع الملاحظ أن هذه الأفعال تعتبر جرائم يترتب عنها حق المستخدم في تحريك الدعوى الجزائية، على أن تسريح العامل لا يتخذ إلا بعد صدور الحكم النهائي في هذه الدعوى.

ثانيا: الضمانات الإجرائية في مجال التأديب

نظرا لخطورة الجزاءات التأديبية لاسيما العقوبات من الدرجة الثالثة مثل عقوبة التسريح، لم يتركها المشرع دون قيود، بل أحاطها بجملة من الضمانات للتأكد من ملاءمة الجزاء للخطأ المرتكب، وحماية للعامل من أي مظهر من مظاهر التعسف خاصة عندما يتعلق الأمر بعقوبة التسريح التأديبي، حيث نصت على هذه الضمانات المادة 73 مكرر 2 من القانون 11/90 المضافة بالقانون 29/91 المعدل والمتمم له، والمتمثلة في جملة من الإجراءات التي يجب اتباعها من قبل صاحب العمل قبل اللجوء إلى

¹¹⁰ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 356.

¹¹¹ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 94.

¹¹² أنظر المادة 73 من القانون 11/90 بعد تعديلها بالقانون 29/91

توقيع العقوبة المتعلقة بالتسريح¹¹³ ، وذلك تحت طائلة البطلان لتعلق هذه الإجراءات بالنظام العام، لذلك أوجب المشرع إدراجها ضمن النظام الداخلي للمؤسسة¹¹⁴.

وقد نص المشرع على هذه الإجراءات في المادة 73 مكرر 2 من القانون 29/91 المعدل والمتمم للقانون 11/90: على أنه: "يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 اعلاه ضمن احترام الإجراءات المنصوص عنها في النظام الداخلي ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المهني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه".

ملاحظات بشأن هذه المادة:

أولا: أن الإجراءات لم تأتي مرتبة في النص، إذ يتعين عرض العامل على المجلس التأديبي أولا، ثم تبليغ قرار التسريح للعامل ثانيا.

ثانيا: أن النص اقتصر على عقوبة التسريح دون باقي العقوبات الأخرى كعقوبة الشطب من جدول الترقية، أو التنزيل في الرتبة، أو النقل الإجباري، فهل يعني ذلك عدم التزام المستخدم بالإجراءات المنصوص عليها في هذه العقوبات؟.

الواقع أن القول بالنفي فيه تعسف في حق العامل، وعلى هذا فإن هذه الإجراءات يجب على المستخدم التقيد بها في جميع العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة متى تظلم منها العامل، ولعل مراد المشرع من هذا التخصيص في مجال التسريح دون باقي العقوبات، راجع إلى طبيعة العقوبة كونها الأشد مقارنة مع غيرها، فيكون قد ترك مسألة تنظيم الإجراءات بشأن العقوبات الأخرى للنظام الداخلي للمؤسسة، لكن مع مراعاة أحكام المادة 73 المشار إليها لتعلقها بالنظام العام¹¹⁵.

وعموما يمكن تلخيص هذه الإجراءات فيما يلي:

¹¹³ وعلى غرار سلطة تحديد طبيعة الأخطاء المهنية والعقوبات المناسبة لها والتي منحها المشرع لصاحب العمل، فقد منحه أيضا سلطة تحديد الإجراءات التأديبية ضمن النظام الداخلي مع مراعاة التقيد بإجراءات الرقابة الداخلية والقضائية على هذه السلطة، وهو ما يمكن فهمه من نص المادة 2/77 من قانون العمل.

¹¹⁴ الإشكال الذي يثور أن المادة 73 مكرر 2 تجعل النظام الداخلي الزاميا بالنسبة للمؤسسات التي تضم 20 عامل، بينما تعتبره المادة 76 من نفس القانون غير الزاميا بالنسبة للمؤسسات التي تضم أقل من هذا العدد، فهل تعتبر هذه المؤسسات ملزمة باتباع الإجراءات التأديبية المشار إليها في المادة 73 أم لا؟ فكان على المشرع الجزائري الالتفات إلى هذا الفراغ القانوني لاسيما مع التوجه الاقتصادي الحديث للدولة، والذي أصبح يشجع نظام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي عادة ما تضم عدد محدد قد لا يتجاوز 20 عامل، وهو الأمر الذي تنبه له المشرع المصري حيث ألزم أصحاب العمل الذين يشغلون 5 عمال فأكثر باعتماد نظام داخلي ينص على الحد الأدنى من الإجراءات القانونية التأديبية حماية للعامل، ودرء لأي تعسف قد يصدر من المستخدم.

¹¹⁵ وهو الذي يجري عليه العمل عند بعض المؤسسات مثل شركة توزيع الكهرباء والغاز، حيث تنص المادة 191 من نظامها الداخلي بأنه: "يمكن للعامل الذي كان محل عقوبة تنزيل في الدرجة أو تسريح، أن يقدم طعنا مكتوبا أمام لجنة تأديب الشركة في أجل 15 يوما من تبليغه بالعقوبة".

1- عرض العامل على المجلس التأديبي:

تطبيقا لهذا النص يحال ملف العامل محل المتابعة على اللجنة المختصة لأجل دراسته والتأكد من ثبوت الخطأ وتحديد وصفه وطبيعته ودرجته، ومن مدى ملاءمة الجزاء للخطأ المهني، ويتم هذا الإجراء من خلال استدعاء العامل وتبليغه كتابيا بالمثل أمام المجلس بموجب رسالة مضمونة الوصول¹¹⁶، وسماع أقواله لمعرفة الظروف والملابسات المحيطة بالواقعة¹¹⁷، كما يجب تمكين العامل من حق الدفاع عن نفسه وتقديمه للأدلة والمبررات التي دفعته لارتكاب الخطأ. كما يجب على المستخدم تمكين العامل من الاستعانة في ذلك بعامل من نفس المؤسسة المستخدمة¹¹⁸.

2- تبليغ قرار التسريح: بعد استكمال الإجراءات التأديبية على النحو السابق، وثبوت الخطأ في حق العامل محل المتابعة، يلتزم صاحب العمل بتبليغ العامل القرار المتضمن للجزاء المترتب على خطئه المهني، ولم يحدد المشرع هذا التبليغ بأجل معين، تاركا ذلك للنظام الداخلي للمؤسسة، ويعتبر هذا الالتزام من الالتزامات الشكلية التي ترمي إلى إخطار العامل وإعلامه بدرجة العقوبة المستحقة، والتي تظهر فائدتها بصورة خاصة عند اللجوء سواء إلى مفتشية المصالحة أو إلى القضاء لتمكينهم من ممارسة الرقابة على مشروعية القرار، لاسيما عندما يتضمن إنهاء علاقة العمل، ومدى صحة الإجراءات التأديبية المتبعة وصحة تكييف وتصنيف جسامه الخطأ المهني المرتكب وملاءمته للعقوبة المقررة. وهو ما نصت عليه المادة 73 مكرر 4 من القانون 29/91 المعدلة للمادة 73 من القانون 11/90، حيث تبث المحكمة بحكم ابتدائي ونهائي في مدى صحة القرار التأديبي، أو مدى اعتباره تعسفيا فتحكم بإلغائه مع تعويض العامل وإعادة إدماجه في منصبه.

على أن اللجوء إلى القضاء لا يتم إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية الداخلية (التظلم)، وكذلك الخارجية المتمثلة في المصالحة أمام مفتشية العمل حيث يعتبر محضر المصالحة إجراء جوهرى لقبول الدعوى شكلا، وهو ما سنتناوله بالتفصيل ضمن الفرع الموالي:

الفرع الثاني: منازعات العمل الفردية

ما يميز نزاعات العمل الفردية عن نزاعات العمل الجماعية، أن الأولى تهدف إلى تسوية نزاع بشأن إخلال أحد الأطراف بالالتزام ينص عليه العقد أو القانون أو التنظيم، بصورة تمس المصلحة الخاصة للعامل أو للمستخدم، أما الثانية فتهدف إلى تعديل أو تغيير في العقد أو في التنظيم أو في الأحكام المنظمة لعلاقات العمل الجماعية بصورة تمس المصلحة العامة للعمال أو المستخدمين.

¹¹⁶ ولا تخفى أهمية التبليغ الكتابي في مجال الإثبات لاسيما إذا تم الطعن على قرار التسريح أمام القضاء، وذلك لأجل معرفة طبيعة النزاع وتاريخ تحريك الدعوى التأديبية.

¹¹⁷ د أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 240.

¹¹⁸ لم توضح المادة دور هذا العامل وطبيعته، هل يعتبر مدافع أم مجرد شاهد، وهل يشترط أن يكون عاملا فقط أم يجوز لمندوبي النقابة أيضا ممارسة هذا الدور؟ فكان على المشرع توضيح ذلك أو على الأقل تعديل كلمة (ليصطحبه) بكلمة (ليدافع عنه)، وذلك على نحو ما فعل مع الموظف العام عندما نص في المادة 169 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

فرغم قيام علاقة العمل صحيحة مستوفية لكامل أركانها وشروطها على النحو الذي فصلنا فيه سابقا، غير أنه قد تطرأ عليها بعض الخلافات بين العامل وصاحب العمل، بسبب إخلال بعض الأطراف بالتزاماته التعاقدية أو القانونية، الأمر الذي يتطلب ضرورة تسوية هذه الخلافات ضمانا لاستمرارية علاقات العمل وحفاظا على حقوق الأطراف، ومعالجة لهذا الوضع، نص المشرع على جملة من الوسائل والإجراءات يمكن تقسيمها إلى مرحلتين، الأولى تتضمن إجراءات التسوية الودية، وهي مرحلة وجوبية يجب المرور عليها أولا، وفي حالة فشلها يتم الانتقال إلى المرحلة الثانية والمتمثلة في إجراءات التسوية القضائية:

الفقرة الأولى: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

جاء تعريف منازعات العمل الفردية في نص المادة 02 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، بأنها: "كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة". استنادا إلى هذا النص، تفترض منازعات العمل الفردية وجود إخلال من أحد أطراف علاقة العمل بالتزام مهني، أو انتهاك لحق يحميه القانون، الأمر الذي يترتب عنه عدم استقرار علاقات العمل، كما يشير هذا النص إلى وجوب تسوية النزاعات الفردية بين العمال ومستخدميهم على مستوى الهيئة المستخدمة، وذلك قبل اللجوء إلى تسويتها عن طريق القضاء، وهو شرط جوهرى لقبول الدعوى شكلا¹¹⁹، ولعل غاية المشرع من هذا الشرط هو ضمان الحل السريع لمنازعات العمل الفردية واستمرار العلاقات الودية بين الأطراف كونهم الأدرى بخلافاتهم، ومن جهة أخرى يهدف هذا الإجراء -أي التسوية الداخلية للنزاع- إلى التخفيف من تراكم القضايا أمام المحاكم بما يضمن سرعة تسوية المنازعات وتجنب المصاريف القضائية.

وإجراءات التسوية الودية للنزاع الفردي يجب أن تمر عبر مرحلتين، مرحلة التسوية الداخلية أي أمام الهيئة المستخدمة، وفي حالة فشلها يمر النزاع إلى مرحلة التسوية الخارجية أمام مكتب المصالحة لدى مفتشية العمل:

أولا: التسوية الداخلية أمام الهيئة المستخدمة

نصت المادة 03 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على ما يلي: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية داخل الهيئة المستخدمة". فهذا النص يستبعد تدخل أي طرف وسيط من أجل حل النزاع، ويكتفي بحل النزاع بناء على اتفاق الأطراف بتطبيق الإجراءات المنصوص عليها ضمن الاتفاقيات الجماعية، والمعمول بها داخل الهيئة المستخدمة.

المادة 19 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل.¹¹⁹

لكن قد لا تتضمن هذه الاتفاقيات الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع، ففي هذا الفرض تطبق أحكام المادة 04 من نفس القانون، حيث يباشر العامل عرض نزاعه على رئيسه المباشر (وهو ما يسمى بالتظلم)، والذي يتعين عليه تقديم جواب في ظرف 8 أيام من تاريخ إخطاره، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل في حالة الرد، يرفع التظلم إلى الهيئة المستخدمة أو المستخدم حسب الحالة، لأجل الرد على هذا التظلم كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الإخطار، على أن يتضمن هذا الرد تبريرا لأسباب الرفض المتعلقة بموضوع النزاع. لكن قد تنتهي هذه الإجراءات الودية بين العامل والمستخدم بالفشل، الأمر الذي يستوجب تدخل طرف ثالث لأجل تقريب وجهات النظر، وهو ما يسمى بنظام المصالحة:

ثانيا: التسوية الخارجية عن طريق المصالحة

نصت المادة 5 من القانون 04/90 سالف الذكر على أنه: "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون". فنظام المصالحة حسب هذا النص يقوم على تفويض طرف ثالث أجنبي عن علاقة العمل محل النزاع يسمى مفتش العمل، لأجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين.

أ- التعريف بمفتشية العمل:

تعتبر مفتشية العمل جهاز مهم في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتحسين ظروف العمل، وتقديم المعلومات والتوجيهات للعمال والمستخدمين، بما يعزز التنفيذ الحسن لعلاقات العمل. وتستمد مفتشية العمل صلاحياتها من القانون 03/90 المؤرخ في 1990/2/6، المتعلق بمفتشية العمل¹²⁰، ويمكن تلخيص هذه المهام في النقاط التالية:

1- المراقبة في مجال العمل: يعتبر مفتشوا العمل أعوان محلفون ومفوضون بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية أو الجماعية، حيث يتمتعون بصلاحيات القيام بالزيارات إلى أماكن العمل في أي ساعة من النهار أو الليل، باستثناء العمال الخاضعين لقطاع الوظيف العمومي والقطاع العسكري أو الأمن الوطني. ولهم في سبيل ذلك إجراء الفحوص التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية للتأكد من مدى مطابقتها للمقاييس المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما. كما يملكون صلاحية توجيه الملاحظات والإعذارات وتدوينها في سجل خاص لدى المستخدم، وتحرير محاضر حول المخالفات المرتكبة سواء من قبل العمال أو من قبل المستخدمين¹²¹.

كما يتولون مساعدة العمال ومستخدمهم في إعداد الاتفاقيات الجماعية، وتزويدهم بالمعلومات والإرشادات فيما يخص حقوقهم وواجباتهم، وإجراء المصالحة في حالة الخلافات وتحرير محاضر المصالحة أو عدم المصالحة المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية في العمل. كما يقومون بإخطار وتبليغ

¹²⁰ جريدة رسمية، عدد 6 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالأمر 11/96، المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 36 لسنة 1996.

¹²¹ المواد 5-6-7-8 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

الجماعات المحلية وكذا الإدارات المركزية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي، ومدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية واقتراح التدابير الضرورية¹²².

2- المراقبة في مجال الصحة والأمن: يتولى مفتشوا العمل مهمة تدوين الملاحظات المتضمنة آراء لجان حفظ الصحة والأمن وأطباء العمل وحتى ممثلي العمال، فيما يتعلق بالتوصيات الرامية إلى تحسين ظروف الصحة والأمنية للعمال، كما يتولون إعداد تقارير حول حوادث العمل والأمراض المهنية واقتراح التدابير واتخاذ الإجراءات اللازمة.

3- اتخاذ الإجراءات القانونية والمتابعات القضائية: إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا، لاتخاذ التدابير اللازمة. وإذا اكتشف مفتش العمل خرقا للقوانين المعمول بها، يلزم المستخدم بامثالها في أجل لا يتجاوز 8 أيام، وفي حالة عدم الامتثال يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهات القضائية المختصة، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم معجل التنفيذ بصرف النظر عن المعارضة أو الاستئناف¹²³.

كما تلعب مفتشية العمل دورا هاما في مجال المصالحة بين العمال ومستخدميهم بهدف الوقاية من منازعات العمل الجماعية والفردية، ولأهمية هذا الموضوع سنتناوله بشيء من التفصيل فيما يأتي:

ب- تشكيل مكتب المصالحة:

يتكون مكتب المصالحة المنعقد لدى مفتشية العمل من عضوين (02) ممثلين عن العمال، وعضوين (02) ممثلين عن المستخدمين، ويتأسس المكتب بالتداول ولفترة 6 أشهر عضو عن العمال ثم عضو عن المستخدم¹²⁴، حيث يتم انتخاب مجموعة من الممثلين من قبل عمال الشركات والمؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة لمدة ثلاث سنوات¹²⁵، على أن يتم تعيين أعضاء مكتب المصالحة ومساعدتهم بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، وذلك من بين هؤلاء المترشحين المنتخبين وحسب الترتيب التنازلي للأصوات المتحصل عليها¹²⁶.

ت- اختصاص مكتب المصالحة: لمكتب المصالحة اختصاصان إقليمي وموضوعي:

فبالنسبة للاختصاص الإقليمي نصت عليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي 273/91¹²⁷، حيث يؤسس مكتب واحد للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمقر مفتشية العمل، من أجل تسوية منازعات العمل الفردية، وفي حالة اتساع المنطقة أو كثرة النزاعات، يمكن إنشاء مكاتب مصالحة أخرى

¹²² المادة 2 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

¹²³ المادتين 11 و 12 من نفس القانون.

¹²⁴ المادة 6 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

¹²⁵ المادة 10 من لقانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

¹²⁶ المادة 9 من نفس القانون.

¹²⁷ المرسوم التنفيذي 273/91 المؤرخ في 10/08/1991، المتضمن تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، المعدل والمتمم بالمرسوم 288/92، المؤرخ في 02/07/1992، ج ر عدد 38.

في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، وذلك بموجب قرار مشترك من وزير العمل ووزير العدل ووزير الاقتصاد والمالية.

أما الاختصاص الموضوعي لمكتب المصالحة، فقد أشارت إليه المادة 02 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، حيث يشمل كل خلاف قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقات العمل التي تخضع للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والقوانين المرتبطة به.

ج - إجراءات المصالحة: نظمت هذه الإجراءات المواد من 26 إلى 32 من القانون 04/90 سالف الذكر ويمكن تلخيصها كآلاتي:

في حال فشل محاولات التسوية الداخلية للنزاع بين العامل والمستخدم على النحو الذي سبق بيانه، يقوم العامل بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بموجب عريضة مكتوبة أو بالإدلاء بتصريحاته شفويا بحضوره أمام مكتب المفتش، الذي يتولى بدوره تحرير محضر بأقوال العامل (المدعي) مع إخطار مكتب المصالحة بذلك خلال 3 أيام من تاريخ هذا الإخطار، ليقوم بعد ذلك باستدعاء كل من أعضاء مكتب المصالحة إلى جانب أطراف النزاع أو من يمثلهم قانونا، لأجل الاجتماع في ظرف 8 أيام من تاريخ استدعائهم.

في حالة غياب المدعي أو من يمثله، يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية ما لم يوجد مانع شرعي يرر هذا الغياب، مع تبليغ هذا القرار للمدعي خلال 8 أيام من اتخاذه، أما في حالة غياب المدعي عليه أو ممثله فإنه يتم استدعاؤه من جديد لعقد اجتماع خلال 8 أيام من استدعائه. أما في حالة غيابه لاجتماعين متتاليين يحضر المكتب محضرا بعدم المصالحة، تسلم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع.

أما في حالة اتفاق الأطراف على حل كل أو جزء من النزاع، يحضر المكتب محضرا بهذه المصالحة الجزئية أو الكلية، أما إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يحضر عدم الصلح، ويعتبر هذا المحضر حجة في الإثبات لا يمكن الطعن عليه إلا بالتزوير، ما لم يتضمن شروطا تتنافى مع النصوص القانونية السارية المفعول.

د- تنفيذ اتفاق المصالحة: (المواد 33 و34 و35 من القانون 04/90، والمادتان 508 و509 ق إم إ)

بمجرد صدور محضر المصالحة ينتهي دور مكتب المصالحة، فهو لا يعدو مجرد وسيط لتقريب وجهات النظر بين الأطراف لأجل الوصول إلى تسوية ودية، دون أن تكون له أية سلطة يجبرهم من خلالها على تنفيذ اتفاق المصالحة، لذلك خول المشرع طبقا لأحكام المواد المشار إليها، مسألة تنفيذ الاتفاق الوارد ضمن محضر المصالحة إلى الأطراف وحدهم¹²⁸. ونظرا لعدم امتلاك مكتب المصالحة لسلطة الأمر في التنفيذ، وأن قراراته لا ترتقي لدرجة القرار أو الحكم القضائي، مما قد يدفع أحد الأطراف إلى المماطلة والتراخي في تنفيذ اتفاق المصالحة، الأمر الذي دفع المشرع إلى إحاطة محضر المصالحة بمجموعة من الضمانات نصت عليها المادة 33 من القانون 04/90 المشار إليه، حيث يمكن للمدعي رفع الأمر إلى رئيس

¹²⁸ وفي ذلك نصت المادة 33 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز الـ30 يوم من تاريخ الاتفاق".

المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بناء على عريضة يلتمس من خلالها إجبار المدعى عليه على التنفيذ، حيث يأمر رئيس المحكمة بعد استدعاء المدعى عليه في أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة¹²⁹، مع تحديد غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير في التنفيذ، لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، على أن يبدأ سريان هذه الغرامة بعد انتهاء المدة المحددة للتنفيذ والتي لا تتجاوز 15 يوم.

الفقرة الثانية: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

بعد استنفاذ طرق التسوية الودية للنزاع وفشلها بين العامل والمستخدم، فلا يبقى أمام الطرف المتضرر صاحب المصلحة إلا الخيار القضائي، والذي يشكل المرحلة الأخيرة لتسوية النزاع. وذلك أمام المحكمة الابتدائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية¹³⁰. ولأهمية هذه المرحلة سنستعرض كل من تشكيل المحكمة، اختصاصها، إجراءات التقاضي:

أ- تشكيل المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية (القسم الاجتماعي):

تتعقد جلسات المحكمة الابتدائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية (القسم الاجتماعي) برئاسة قاض وممثلين إثنين عن العمال وممثلين إثنين عن المستخدمين، ويجوز الاكتفاء بممثل واحد عن كل طرف، وفي حالة غياب الممثلين، ينوب عنهم المساعدون الاحتياطيون¹³¹، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم بقاض أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة¹³².

ب- اختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية:

1- الاختصاص النوعي: يميز المشرع في هذا الخصوص بين نوعين من القضايا، قضايا تفصل فيها المحكمة بأحكام ابتدائية، وقضايا تصدر فيها الأحكام بصفة ابتدائية ونهائية:

أ- القضايا التي تفصل فيها المحكمة بصفة ابتدائية: حددتها المادة 20 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وتتمثل في الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين، وكافة القضايا الأخرى التي ينص عليها القانون صراحة، والتي ترتبط بعلاقة العمل مثل منازعات الضمان الاجتماعي، فالأحكام الصادرة في مثل هذه القضايا تقبل الطعن عليها بالاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي المختص.

مع مراعاة الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل، أي التي لا يكون للطعن عليها بالاستئناف أثر موقوف، وقد حددتها المادة 22 من نفس القانون كالاتي:

1- الأحكام المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

¹²⁹ مع الملاحظ هنا أن الأمر بتنفيذ محضر المصالحة يعتبر مشمول بالنفاذ المعجل رغم ممارسة المدعى عليه لحقه في الطعن، وهو ما نصت عليه المادة 3/34 من القانون 04/90 المشار إليه سابقا.

¹³⁰ المادة 36 من نفس القانون.

¹³¹ بينما تتكون تشكيلة المجلس القضائي وكذا المحكمة العليا في المسائل الاجتماعية من قضاة فقط دون وجود ممثلين عن العمال والمستخدمين.

¹³² المادة 8 من القانون 04/90 المشار إليه سابقا.

2- الأحكام المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة¹³³.

3- الأحكام المتعلقة بدفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة¹³⁴.

ب- القضايا التي تفصل فيها المحكمة بصفة ابتدائية ونهائية: حددتها المادة 21 من نفس القانون وذلك عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ:

1- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون إخضاع العامل إلى الإجراءات التأديبية المعمول بها بمقتضى القانون أو الاتفاقيات.

2- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى التي ينص عليها القانون لإثبات النشاط المهني للمدعي.

2- الاختصاص المحلي: نظمت أحكام الاختصاص المحلي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية المادة 24 من القانون 04/90 سالف الذكر وكذا المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث ترفع الدعاوى بين العمال والمستخدمين أمام المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو في محل إقامة المدعى عليه، أما في حالة تعليق علاقة العمل أو إنهائها بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد في دائرة اختصاصها موطن المدعي.

الفرع الثالث: انتهاء علاقة العمل

بخلاف تعليق علاقة العمل التي تطرقنا لها سابقا، والتي تفترض وجود أسباب تؤدي إلى وقف مؤقت لهذه العلاقة بسبب مانع يحول دون استمرارها مؤقتا، بحيث يمكن استئنافها من جديد بزوال هذا المانع، فإن إنهاء علاقة العمل تفترض وجود أسباب لا يمكن معها الاستمرار في تنفيذ هذه العلاقة. واستنادا إلى النصوص والأحكام المنظمة لعلاقات العمل الفردية لاسيما المادة 66 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، يمكن تقسيم هذه الأسباب إلى حالات عادية وحالات غير عادية:

الفقرة الأولى: الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل

تنتهي علاقة العمل بصفة عادية متى كانت هناك أسباب قانونية ومشروعة مشتركة، تسمح لأحد الطرفين طلب إنهاء العلاقة طبقا للإجراءات المعمول بها في التشريع والأنظمة الخاصة بالعمل، وتشمل هذه الحالات كل من:

أ- الاستقالة: يعترف المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة الأخرى بحق العامل في طلب إنهاء علاقة العمل بينه وبين مستخدمه، على أن يكون هذا الطلب وفق الشروط والإجراءات التي يقرها

¹³³ سبقت الإشارة أنه في حالة امتناع المدعى عليه عن تنفيذ اتفاق الصلح المثبت في محضر المصالحة، يأمر رئيس المحكمة بعد استدعاء المدعى عليه في أول جلسة بالتنفيذ المعجل لهذا المحضر، مع تحديد غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير في التنفيذ، لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون.

¹³⁴ نصت الفقرة الأخيرة من هذه المادة على أنه يمكن للمحكمة أن تأمر بالتنفيذ المعجل دون كفالة إذا لم تتجاوز هذه الرواتب والتعويضات مدة ستة أشهر، مما يفهم منه بمفهوم المخالفة أنه إذا تجاوزت ستة أشهر يمكن أن تأمر المحكمة بالتنفيذ المعجل مع كفالة، وذلك ضمانا للتنفيذ وتأمينا لحقوق العمال.

القانون والمتمثلة في: تحرير استقالة مكتوبة تقدم إلى المستخدم، تتضمن ذكر أسباب ودوافع الاستقالة، شريطة عدم ترك المنصب إلا بعد انقضاء مهلة الإشعار المسبق، والتي يبدأ سريانها بعد موافقة المستخدم عليها حسب الشروط المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية¹³⁵. وهي تتراوح بين شهر وستة أشهر حسب طبيعة المنصب وترتيبه في السلم المهني، والغاية من اشتراط هذه المهلة هو المحافظة على مصلحة العمل، وتمكين صاحب العمل من تعويض العامل المستقيل، ويعتبر كل إخلال من العامل بهذه الإجراءات تعسفاً قد يترتب عنه مطالبته بتعويض صاحب العمل عن الأضرار التي قد تلحق به جراء إخلاء العامل لمنصبه، على أنه يمكن للعامل مغادرة منصب عمله بمجرد انتهاء مهلة الإخطار وإن لم يصدر قبول صريح للاستقالة من قبل المستخدم، باعتبار أن رفض الاستقالة-الضمني- هنا جاء تعسفاً¹³⁶.

ب-العجز الكلي (الكامل) عن العمل: وذلك بسبب مرض مهني أو حادث عمل، وفي هذه الحالة تتكفل مصالح الضمان الاجتماعي بالتعويضات اللازمة، بعد إثبات نسبة العجز بموجب شهادة طبية¹³⁷.
ت-الإحالة على التقاعد: ينتهي عقد العمل بإحالة العامل على التقاعد¹³⁸ متى توفرت الشروط القانونية المطلوبة، حيث حدده المشرع بـ 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي¹³⁹.

ث-الوفاة: لأن شخصية العامل تعد محل اعتبار في عقد العمل، فإنه يترتب على وفاة العامل انقضاء علاقة العمل وانفساخ العقد بقوة القانون¹⁴⁰، وتنقضي معها التزامات الأطراف إلا فيما يتعلق بذوي الحقوق، حيث يستفيدون من منحة معاش الوفاة المحددة ضمن القوانين السارية المفعول. أما وفاة صاحب العمل فلا يترتب عنها انتهاء علاقة العمل، إذ تنتقل الالتزامات الناشئة عن عقد العمل بانتقال ملكية مؤسسة العمل إلى الورثة، باستثناء حالة الوفاة التي يترتب عنها انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة¹⁴¹، كما لو كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار بحيث يستحيل معها على الغير إدارة المؤسسة، مثل وفاة الطبيب الذي يستخدم ممرضين في عيادته الخاصة، أو المحامي الذي يستخدم عمالاً في مكتبه¹⁴².

¹³⁵ المادة 68 من القانون 11/90.

¹³⁶ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 112-113.

¹³⁷ القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 لسنة 1983.

¹³⁸ المادة 8/66 من القانون 11/90.

¹³⁹ نص على ذلك القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31، المعدل والمتمم للقانون 12/83، المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتقاعد، ج ر

رقم 78 لسنة 2016.

¹⁴⁰ المادة 9/66 من القانون 11/90.

¹⁴¹ المادة 7/66 من القانون 11/90.

¹⁴² د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 391-392.

ج- استحالة التنفيذ بسبب القوة القاهرة: يمكن تعريف القوة القاهرة بأنها كل آفة غير متوقعة، مستحيلة الدفع، تؤثر في محل العقد، وتؤدي إلى استحالة تنفيذه وانفساخه¹⁴³. وفي ذات الاتجاه ذهبت المحكمة العليا الجزائرية في قرار لها¹⁴⁴ إلى أن القوة القاهرة هي: "كارثة طبيعية غير متوقعة، ولا يمكن التصدي لها، وتفلت من مراقبة الإنسان"، وعرفتها أيضا بأنها: "حدث تسببت فيه قوة تفوق قوة الإنسان، حيث لا يستطيع هذا الأخير أن يتجنبها أو أن يتحكم فيها..."¹⁴⁵. ترتيبا على هذه التعريفات، يرى جانب كبير من الفقه تسانده في ذلك بعض الأحكام القضائية، إلا أن هناك شروط يجب توافرها لتحقيق القوة القاهرة، أهمها عدم نسبة القوة القاهرة للمدين¹⁴⁶، وأنه لا يمكن توقعها وأنها مستحيلة الدفع حتى من طرف الشخص الحريص، ويترتب عنها استحالة التنفيذ وبالتالي انفساخ عقد العمل بقوة القانون دون الحاجة إلى إجراء خاص يقرر هذا الانفساخ. ومن أمثلة القوة القاهرة التي تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزامات المهنية الناشئة عن عقد العمل: دمار المؤسسة كليا بسبب زلزال أو فيضان أو حريق لا يد لصاحب العمل فيه، أو صدور قرار أو تشريع يحظر نهائيا النشاط الذي يزاوله صاحب العمل.

ويثور هنا تساؤل حول مدى التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال في حالة القوة القاهرة؟

بالرجوع إلى نص المادة 53 من القانون 11/90 نلاحظ أنه جاء فيها: "لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها... ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة..."، غير أن المشرع لم ينص صراحة على هذه الحالات في القانون والتي يمكن للعامل أن يتقاضى أجره خلالها رغم عدم قيامه بالعمل، ونفس الملاحظة بالنسبة للتنظيم، فلا يبقى إذن سوى مجال الاتفاقيات الجماعية، إذ يقع على الأطراف مسؤولية تنظيمهم لمثل هذه المسائل التي لم يتطرق لها التشريع، لكن يبقى الإشكال عالقا في الفرض الذي يفرض فيه صاحب العمل دفع الأجور لاسيما إذا أثبت السبب الأجنبي وأن توقف المؤسسة راجع لسبب لم يتوقعه ولا يد له فيه؟

في ظل غياب نص صريح من المشرع الجزائري ينظم هذه المسائل¹⁴⁷، تعين الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني لاسيما المادتين 107 و 127، بالاستناد إلى ما ذهب إليه الفقه والقضاء. فبالنسبة للفقه¹⁴⁸ يميز بين حالات التوقف بسبب صاحب العمل وخطئه، والحالات الخارجة عن إرادته:

¹⁴³ د محمد حسين علي الشامي، ركن الخطأ في المسؤولية المدنية، دراسة مقارنة بين القانون المدني المصري واليميني والفقه الإسلامي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، ص 12.

¹⁴⁴ أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم 65920، بتاريخ 11 جوان 1990، المجلة القضائية عدد 2، لسنة 1991، ص 88.

¹⁴⁵ هذا القرار وإن كان قد تطرق لبعض أسباب القوة القاهرة التي تجعل من تنفيذ الالتزام أمرا مستحيلا، إلا أنه ليس في جميع الأحوال تؤدي فيه القوة القاهرة إلى استحالة التنفيذ وانقضاء الالتزام، فقد يحتاج المدين إلى إثبات حالة القوة القاهرة لأجل إعفائه من المسؤولية ليس إلا، فلا يحكم القاضي هنا بأكثر من الإعفاء أو عدم الإعفاء من المسؤولية الذي طلبه الخصوم، بحيث لا يملك أن يقضي مثلا بانقضاء الالتزام لاستحالة التنفيذ بسبب ثبوت القوة القاهرة، وإلا كان حكمه معيبا لأنه قضى بأكثر مما طلبه الخصوم.

¹⁴⁶ Malaurie P. et Aynes L., Stoffel -Munck P., Les obligations, Defrénois, 2ème édition, Juridiques associées, La Librairie générale de droit et de jurisprudence (L.G.D.J), Paris, 2005, PP. 500 - 501.

Voir aussi, Cour d'appel de Paris, Pôle 1, Chambre 3, Arrêt du 29 Mars 2016, Répertoire général n° 15/05607.

¹⁴⁷ وليث المشرع الجزائري اقتضى أثر التشريعات العربية الأخرى مثل ما نص عليه المشرع المصري في المادة 41 من قانون العمل، والمشرع البحريني في المادة 43 من قانون العمل، حيث ذهبت هذه التشريعات إلى استحقاق العمال أجورهم كاملة إذا كان سبب التوقف راجع إلى

فإذا كان التوقف عن العمل ناجم عن أسباب ترجع لصاحب العمل، كما في حالة الغلق الإداري المؤقت بسبب ارتكاب صاحب العمل لمخالفات مهنية كامتناعه عن تسديد الضرائب، أو بسبب إخلاله بالإجراءات القانونية والتعليمات الصادرة عن الجهات الوصية، أو كان التوقف راجع لعطل في الأجهزة المستخدمة نظرا لقدمها، أو بسبب نقص المواد الأولية رغم توفرها في السوق، فهذه الحالات تنتفي فيها شروط القوة القاهرة أو الظروف الطارئة، بحيث يمكن توقعها وتجنبها من قبل المستخدم، وبسبب تقصيره تم التوقف عن العمل مما تسبب معه ضرر للعمال، ومن ثم كان مسؤولاً عن تعويضهم بدفع أجورهم كاملة عن فترة التوقف. طبقاً لأحكام الظروف الطارئة إعمالاً لنص المادة 107 من القانون المدني¹⁴⁹،

أما إذا كان غلق المؤسسة راجع لسبب أجنبي لا يد للمستخدم فيه ولم يكن يتوقعه وقت إبرام العقد، ويستحيل عليه دفعه، ففي هذه الحالة تعتبر شروط القوة القاهرة متحققة، فلا يكون المستخدم مسؤولاً عن دفع الأجور، وهذا تطبيقاً للقواعد العامة إعمالاً لنص المادة 127 من القانون المدني الجزائري¹⁵⁰، ويقع على الدولة مسؤولية تأمين حقوق هؤلاء العمال في مثل هذه الظروف.

وفي ذات الاتجاه أكدت المحكمة العليا ذات المبدأ، حيث جاء في قرار لها بأنه: "يعتبر كقوة القاهرة إغلاق المؤسسة الناجم عن حريق إجرامي دمر وسائل انتاج المؤسسة، والذي جعل مؤقتاً استحالة نشاطها، ويعتبر تعليق عقد العمل في هذه الظروف مبرراً ويعفي المستخدم من دفع الأجور، ويعفيه من التعويض في حالة إنهاء علاقة العمل"¹⁵¹.

ح- انتهاء مدة العقد: سبقت الإشارة إلى أن الأصل في علاقات العمل أنها غير محددة المدة إلا إذا تم تحديد أجل تنقضي عند حلوله الالتزامات التعاقدية¹⁵². وقد ذكرت المادة 12 من القانون 11/90 أنواع عقود العمل المبرمة لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي وذلك عندما:

- 1- عندما يتعلق الأمر بعقود عمل غير متجددة، كتعاقد المؤسسة مع خبير حسابات أو مع مجموعة من العمال لحفر آبار أو إنشاء مشروع معين.
- 2- في حالة استخلاف عامل في منصب عامل آخر متغيب.

صاحب العمل، أما إذا كان سبب التوقف راجع إلى قوة القاهرة لا يد للمستخدم فيها، فقد ذهب المشرع المصري إلى دفع الأجور عن فترة لا تزيد على 30 يوماً، بينما ذهب المشرع البحريني إلى استحقاق العامل نصف الأجر.

¹⁴⁸ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 395.

¹⁴⁹ نصت المادة 107 فقرة 3 ق م ج على أنه: "... غير أنه إذا طرأت على العقد حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها، وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية وإن لم يصبح مستحيلًا صار مرهقاً للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعاً للظروف وبعد مراعاة لمصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك".

¹⁵⁰ نصت المادة 127 ق م ج على أنه: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ، أو قوة القاهرة، أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق بخالف ذلك".

¹⁵¹ أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 206238، بتاريخ 15 نوفمبر 2000، غير منشور.

¹⁵² المادة 11 من القانون 11/90.

3- في حالة احتياج الهيئة المستخدمة للقيام بأعمال أو أشغال دورية بشكل متقطع، كتعاقد المؤسسة مع شركات أخرى للقيام ببعض الأعمال كالنقل أو الترميم أو إعادة التهيئة أو نحو ذلك.

4- في حالة وجود أعمال موسمية تتطلب زيادة في نشاط المؤسسة خلال فترة محددة مثل المعارض أو فترات الدخول المدرسي.

هذا ويمكن للأطراف تجديد العقود محددة المدة¹⁵³، على أن يحدد في عقد العمل بدقة مدة العقد والأسباب الرامية لهذا التحديد، وفي حالة مخالفة الأحكام السابقة الواردة في المادة 12 يتحول العقد من محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، إعمالاً لنص المادة 14 من قانون العمل 11/90.

الفقرة الثانية: الحالات غير العادية لانتهاء علاقة العمل

بخلاف الحالات العادية التي تنتهي معها علاقات العمل بصورة طبيعية، تفترض الحالات غير العادية وجود خلل في العقد، أو إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته التعاقدية، أو مخالفته للإجراءات والشروط القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية، تؤدي إلى بطلان العقد أو إلى فسخه:

أولاً: بطلان عقد العمل

يبطل عقد العمل كأي عقد آخر طبقاً للنظرية العامة للعقود بتخلف أحد أركانه الأساسية كتخلف الرضا أو المحل أو السبب، أو إذا شابه عيب من عيوب الإرادة كالغلط أو الإكراه أو التدليس، أو في حالة عدم مشروعية المحل أو السبب، ويجوز للمتعاقد الذي تقرر البطلان لمصلحته أن يتمسك به. ويترتب على بطلان العقود طبقاً للقواعد العامة زوال العقد وزوال كافة آثاره، غير أن تطبيق هذه القاعدة العامة في مجال علاقات العمل لا يمكن الأخذ بها على إطلاقها نظراً للخصوصيات التي يتميز بها عقد العمل، حيث أن القول بزوال آثار عقد العمل بسبب بطلانه يؤدي إلى حرمان العامل لكثير من حقوقه، كحقه في التأمين الاجتماعي والتعويضات عن حوادث العمل والأمراض المهنية، كما لا يترتب عن البطلان حرمان العامل من حقه في تقاضي أجره عن الفترة التي عملها، وفي ذلك تنص المادة 135 من القانون 11/90 على أنه: "تعد باطلّة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به. غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه".

ومن جهة أخرى قرر المشرع حماية لمصلحة العامل وحرصاً منه على استمرارية علاقة العمل ككل، عدم تأثر هذه العلاقة بسبب وجود بند أو شرط في العقد مخالف للتشريع والتنظيم المعمول به، حيث يقتصر البطلان على هذا الشرط -مع بقاء العقد صحيحاً- خاصة إذا كان الغرض منه الانتقاص من الحقوق المشروعة للعمال. وفي هذا نصت المادة 136 من نفس القانون على أنه: "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتحل محله أحكام هذا

¹⁵³ يثور التساؤل هنا حول مدى إمكانية تحول العقد المتجدد لعدة مرات إلى عقد دائم؟ الملاحظ أن القوانين السابقة مثل الأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وكذلك القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المعدل والمتمم، نصت على إمكانية تحول العقود المحددة إلى غير محددة في حالة تجديدها لعدة مرات، بينما القانون الحالي رقم 11/90 لم يتطرق إلى هذه المسألة، وبالتالي يمكن تنظيم هذه المسألة عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل.

القانون بقوة القانون". ونصت المادة 137 منه أيضا: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

ثانيا: فسخ عقد العمل

الفسخ هو حق يقرره القانون لمصلحة أحد الأطراف متى كان هناك مبرر شرعي، ويستند هذا الفسخ إلى القواعد العامة في القانون المدني (المادتان 119 و 120)، ومن أبرز التطبيقات العملية لنظام الفسخ في مجال علاقات العمل، ما يعبر عنه بالاستقالة (من جانب العامل) أو بالتسريح (من جانب صاحب العمل)¹⁵⁴.

أ- الفسخ: تقتضي القواعد العامة أنه في العقود الملزمة للجانبين إذا أخل أحد المتعاقدين بالتزامه، جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره طلب فسخ العقد، وللقاضي سلطة تقديرية في الحكم بالفسخ أو رفضه، كما يجوز للأطراف الاتفاق مسبقا بأن العقد يعتبر مفسوخا بحكم القانون، في حالة إخلال أحد الطرفين بالتزاماته التعاقدية دون الحاجة إلى حكم قضائي¹⁵⁵.

غير أن تطبيق هذه القواعد العامة المتعلقة بالفسخ يعتبر أمر نادر الحدوث في مجال العمل، لعدم تماثيه مع الطابع الشخصي لعقد العمل، والذي يعطي لطرفي هذا العقد الحق في فسخه ولو لم يتضمن شرطا فاسخا صريحا، ودون الحاجة إلى اللجوء إلى القضاء¹⁵⁶، لكن مع مراعاة الإجراءات المعمول بها عند المطالبة بالفسخ، وهي ذاتها المتبعة في حالة الاستقالة كما سبق بيانه¹⁵⁷، أو المتبعة في حالة التسريح كما سيأتي، والتي تنظمها عادة الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل ذاتها، وعليه فإذا بادر العامل بطلب الفسخ وجب عليه الالتزام بهذه الإجراءات¹⁵⁸، مع أخذه في الحسبان خضوع هذا الفسخ إلى الرقابة القضائية اللاحقة، مع تحمله عبئ إثبات مشروعية أسباب الفسخ، وبالمقابل يكون له حق المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحقه بسبب إخلال صاحب العمل بالتزاماته.

ب- التسريح: أما الفسخ الصادر من جانب صاحب العمل فقد عبر عنه المشرع بالعزل أو التسريح¹⁵⁹، والذي ينبني أحيانا على أسباب تأديبية وأحيانا على أسباب اقتصادية:

¹⁵⁴ تجدر الإشارة إلى أن هناك فرق بين الفسخ والإنهاء، فالفسخ سبب عام لانحلال العقود الملزمة للجانبين محددة أو غير محددة المدة في حالة إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته، أما الإنهاء فهو سبب خاص بانقضاء العقود المستمرة غير محددة المدة والتي منها عقود العمل، والتي لا يكون فيها الإنهاء بسبب الإخلال بالالتزام فقط، بل يمكن أن يكون له مبررات أخرى كتغير الظروف الاقتصادية للمؤسسة (المادة 69 من القانون 11/90). ينظر في ذلك، د محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 398.

¹⁵⁵ المادتان 119 و 120 من القانون المدني الجزائري.

¹⁵⁶ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 397.

¹⁵⁷ راجع ما سبق بيانه بشأن الإجراءات الواجب اتباعها عند تقديم الاستقالة طبقا لأحكام المادة 68 من القانون 11/90.

¹⁵⁸ وإن كان البعض يرى أن التزام العامل بهذه الإجراءات المتعلقة بالاستقالة، لا يمنعه من التمسك بالفسخ طبقا للقواعد العامة السابقة الذكر (المواد 118 و 119)، والتي تعطيه الحق في الفسخ دون التقيد بمهلة الإخطار المسبق المقررة في نظام الاستقالة. أنظر في ذلك، د محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 397.

¹⁵⁹ يلاحظ أن المشرع استخدم تعبير (العزل) في المادة 73 من القانون 11/90 قبل تعديلها بالمادة 73 مكرر 4 من القانون 29/91 حيث استبدلها بـ (التسريح التأديبي).

- 1- التسريح التأديبي: عبر عنه المشرع الجزائري في المادة 73 من القانون 11/90 قبل تعديلها بالعزل، حيث اقتصر على ذكر الخطأ الجسيم كسبب يؤدي إلى هذا العزل، دون أن يتطرق إلى تحديد أنواعه وشروطه تاركا ذلك للنظام الداخلي للمؤسسة، لكن نظرا لتعسف الكثير من أصحاب العمل وتوسعهم في تكييف الأخطاء المهنية، اضطر المشرع إلى تعديل المادة 73 من القانون 11/90 بالمادة 73 من القانون 29/90 وتتميمها بالمواد من 73 مكرر 1 إلى 73 مكرر 6، حيث حددت هذه المواد أنواع الخطأ الجسيم على سبيل الحصر، والتي يجب على المستخدم التقيدها في تكييفه للخطأ قبل لجوئه إلى تسريح العامل وإلا عد تسريحه تعسفيا، وبالمقابل متى ثبت قيام الخطأ الجسيم في جانب العامل استحق عقوبة التسريح، دون استفادته من مهلة الإخطار المسبق ودون تعويض، وبالرجوع إلى أحكام المادة 73 المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة 7 من القانون 11/90، تنحصر هذه الأخطاء الجسيمة فيما يلي:
- رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المهنية الصادرة عن المستخدم (المادة 3/7 ق 11/90).
 - إفشاء الأسرار والمعلومات المهنية، كإطلاع الغير على وثائق أو معلومات أو تصميمات أو تقنيات خاصة بالمؤسسة (المادة 8/7 ق 11/90).
 - المشاركة في التوقف الجماعي عن العمل كالإضراب والتخريض عليه خلافا للأحكام التشريعية المعمول بها في هذا المجال.
 - القيام بأعمال العنف كالضرب والاعتداء بالسب والشتيم، أو تخريب وتكسير وسائل ومعدات العمل.
 - إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب المؤسسة أو كل ما يتعلق بها من وسائل وآلات ومواد أولية وغيرها.
 - رفض أمر التسخير الصادر عن صاحب العمل، يتضمن تكليف العامل بالقيام بمهمة معينة مشروعة في مكان وزمان معين تتصل بالعمل.
 - مباشرة العمل تحت تأثير الكحول والمخدرات.
- فمتى ارتكب العامل خطأ جسيما في مفهوم هذه المادة، كان مستحقا لعقوبة التسريح كعقوبة من الدرجة الثالثة، وقد سبق وأن أشرنا في معرض تطرقنا للإجراءات التأديبية والضمانات المقررة للعامل، أن على صاحب العمل التقيدها بجملة الإجراءات تحت طائلة البطلان لتعلقها بالنظام العام، وإلا اعتبر تسريحه للعامل تعسفيا¹⁶⁰. ولا بأس بالتذكير بهذه الإجراءات هنا لأهميتها، حيث نصت عليها المادة 73 مكرر 2 من القانون 29/91 المعدل والمتمم للقانون 11/90، والتي جاء فيها: "يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 اعلاه ضمن احترام الإجراءات المنصوص عنها في النظام الداخلي و يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل المهني الذي يمكنه في هذه الحالة ان يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه".

¹⁶⁰ المادة 73 مكرر 3 والمادة 73 مكرر 4 من القانون 29/91 المعدل والمتمم.

تطبيقاً لهذا النص يحال ملف العامل محل المتابعة على اللجنة المختصة، لأجل دراسته والتأكد من ثبوت الخطأ وتحديد وصفه وطبيعته ودرجته، ومن مدى ملاءمة الجزاء للخطأ المهني، ويتم هذا الإجراء من خلال استدعاء العامل وتبليغه كتابياً بالمثل أمام المجلس التأديبي بموجب رسالة مضمونة الوصول¹⁶¹، وسماع أقواله لمعرفة الظروف والملابسات المحيطة بالواقعة¹⁶²، كما يجب تمكين العامل من حق الدفاع عن نفسه والاستعانة بعامل من نفس المؤسسة المستخدمة، وتقديمه للأدلة والمبررات التي دفعته لارتكاب الخطأ.

وبعد استكمال الإجراءات التأديبية على النحو السابق، وثبوت الخطأ في حق العامل محل المتابعة، يلتزم صاحب العمل بتبليغ العامل القرار المتضمن للجزاء المترتب على خطئه المهني، ويعتبر هذا الالتزام من الالتزامات الشكلية التي ترمي إلى إخطار العامل وإعلامه بدرجة العقوبة المستحقة، والتي تظهر فائدتها بصورة خاصة عند اللجوء إلى القضاء لتمكين هذا الأخير من ممارسة الرقابة على مشروعية القرار، لاسيما عندما يتضمن إنهاء علاقة العمل، ومدى صحة الإجراءات التأديبية المتبعة وصحة تكييف وتصنيف جسامه الخطأ المهني المرتكب وملاءمته للعقوبة المقررة. وهو ما نصت عليه المادة 73 مكرر 4 من القانون 29/91 المعدلة للمادة 73 من القانون 11/90، حيث تبث المحكمة بحكم ابتدائي ونهائي في مدى صحة القرار التأديبي، أو مدى اعتباره تعسفياً فتحكم بإلغائه مع تعويض العامل وإعادة إدماجه في منصبه.

على أن اللجوء إلى القضاء لا يتم إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية الداخلية (التظلم) وإجراءات المصالحة أمام مفتشية العمل، حيث يعتبر محضر المصالحة إجراءً جوهرياً لقبول الدعوى شكلاً وذلك على النحو الذي فصلنا فيه سابقاً¹⁶³.

2- التسريح الاقتصادي: تنص المادة 69 من قانون العمل 11/90 على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

يظهر من خلال هذا النص، أنه وبخلاف التسريح التأديبي المترتب على الخطأ الجسيم الشخصي المرتكب من قبل العامل (بصورة فردية) على النحو الذي رأيناه، يفترض التسريح الاقتصادي وجود أسباب وعوامل ناجمة عن أزمات مالية تمر بها المؤسسة المستخدمة، يضطر معها المستخدم إلى تقليص عدد العمال بصورة جماعية، أي فصل عاملين فأكثر، لتعويض العجز الحاصل، على ألا يتم هذا التسريح دفعة واحدة، بل يكون في شكل دفعات متعاقبة تفصل بينها فترات زمنية. ومن هنا يتبين أن الفرق بين التسريح التأديبي والتسريح الاقتصادي، أن الأول ينبني على أسباب شخصية تمس العامل الفرد بسبب

¹⁶¹ ولا تخفى أهمية التبليغ الكتابي في مجال الإثبات لاسيما إذا تم الطعن على قرار التسريح أمام القضاء، وذلك لأجل معرفة طبيعة النزاع وتاريخ تحريك الدعوى التأديبية.

¹⁶² د أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 240.

¹⁶³ راجع ما سبق تفصيله بشأن إجراءات تسوية المنازعات الفردية.

خطئه الشخصي، بينما الثاني ينبنى على أسباب مالية راجعة للمؤسسة المستخدمة وتمس مجموعة من العمال.

ونظرا لخطورة هذا الإجراء المتضمن التسريح الجماعي للعمال، فقد أحاطه المشرع بجملة من الإجراءات والتدابير، التي يجب على المستخدم التقيد بها عند مباشرته للتسريح، حيث يمكن تقسيم هذه الإجراءات إلى مرحلتين، مرحلة التدابير الاحتياطية كبديل عن قرار التسريح، ثم مرحلة الإجراءات التمهيدية السابقة عن تنفيذ قرار التسريح:

المرحلة الأولى: مرحلة التدابير الاحتياطية كبديل عن قرار التسريح

نظم هذه التدابير المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللاإرادية أو الأسباب الاقتصادية¹⁶⁴، حيث يخضع لهذا لأحكام هذا المرسوم المؤسسات التي تضم أكثر من 9 عمال، ويهدف إلى الحفاظ على مناصب الشغل من أسباب التسريح، ومن أهم هذه التدابير فيما يلي:

1- إعادة النظر في تكييف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمال، مثل المردودية وعلاوات التحفيز، أو التعويضات الخاصة بالمنطقة أو النقل أو الأكل (القفة)، أو الزيادات المالية المتعلقة بزيادة الإنتاج وغيرها.

2- إعادة دراسة ومراجعة مرتبات العمال ومستوياته، وكذا تجميد الترقية.

3- الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية.

4- إحالة العمال على التقاعد أو التقاعد المسبق متى بلغوا السن القانونية¹⁶⁵.

5- اعتماد نظام العمل بالتوقيت الجزئي (تخفيض ساعات العمل مع تخفيض الأجر)¹⁶⁶.

6- عدم تجديد عقود العمل محددة المدة.

7- نص المرسوم أيضا على بعض التدابير لصالح العمال والمؤسسة المستخدمة تفاديا لتقليص عدد العمال، تتمثل في: تقديم مساعدات مالية من طرف الدولة، وتطبيق الإعفاء الجبائي، والتكفل بتمويل الدورات التكوينية للعمال، كما نص على إمكانية مساهمة الإدارات المحلية في توفير مناصب شغل للعمال المسرحين، أو تمويلهم لأجل إنشاء ورشات أو القيام بنشاطات معينة¹⁶⁷.

¹⁶⁴ جريدة رسمية عدد 34، مؤرخة في 1 جوان 1994.

¹⁶⁵ المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26/5/1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994.

¹⁶⁶ المادة 1/70 من القانون 11/90.

¹⁶⁷ المادة 27 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللاإرادية أو الأسباب الاقتصادية، المشار إليه سابقا.

المرحلة الثانية: مرحلة الإجراءات التمهيدية التي تسبق عملية التسريح

قد لا تفلح التدابير الاحتياطية السابقة في تفادي تسريح العمال، حيث يجد صاحب العمل نفسه مجبرا على تنفيذ قرار التسريح الاقتصادي، وأمام هذا الطرف، يتعين على المستخدم اتباع الإجراءات التالية قبل إصدار القرار النهائي القاضي بالتسريح:

أولاً: عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة¹⁶⁸: يلتزم المستخدم تحت طائلة بطلان قرار التسريح بإعداد تقرير مفصل، يتضمن عرض الأسباب التي دفعته إلى هذا التسريح، ومدى اتباعه للتدابير والإجراءات السابقة قبل تنفيذه قرار التسريح، حيث يقدم تقريره إلى لجنة المشاركة التي تضم مجموعة من مندوبين يتم انتخابهم من طرف العمال، وفي حالة عدم وجودهم يتم عرض التقرير على الممثلين النقابيين، وذلك لإبداء رأيهم في أجل لا يتعدى 15 يوم من تاريخ إخطارهم بالتقرير.

ثانياً: التفاوض الجماعي بشأن التسريح: بعد عرض تقرير التسريح على لجنة المشاركة، يتم عقد اجتماعات دورية بين الهيئة المستخدمة ولجنة المشاركة أو الممثلين النقابيين، وذلك لأجل التفاوض الجماعي بشأن التسريح ومختلف آثاره وجوانبه، مثل إجراءات التسريح وعدد العمال المسرحين والضمانات الممنوحة لهم وغيرها¹⁶⁹. ويعتبر مبدأ التفاوض الجماعي مبدأ إلزامي يترتب على تخلفه بطلان التسريح، وهو ما استقر عليه الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا¹⁷⁰.

وفي حالة استمرار الخلافات نص المشرع على إمكانية اللجوء إلى حلها عن طريق المصالحة والتحكيم، مع تحرير محضر يتضمن مختلف النتائج والنقاط التي تم التوصل إليها، على أن يتم إيداع نسخة من هذا المحضر لدى مفتشية العمل ونسخة لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً¹⁷¹.

ثالثاً: تطبيق الضمانات القانونية للعمال المسرحين: ضمانا لحقوق العمال المسرحين من مناصبهم لأسباب اقتصادية، قرر المشرع جملة من الضمانات أهمها:

1- مهلة إخطار العامل قبل تسريحه وتكون مدفوعة الأجر، وذلك كفرصة حتى يتمكن العامل من البحث عن منصب عمل آخر¹⁷².

2- التعويض عن فقدان المنصب يساوي 3 أشهر تحسب على أساس معدل الأجر الشهري المتقاضى خلال

¹⁶⁸ أنظر في شأن تنظيم لجنة المشاركة وكيفية تعيينها وتحديد صلاحياتها، المواد 91 وما بعدها من القانون 11/90.

¹⁶⁹ المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللاإرادية أو الأسباب الاقتصادية، المشار إليه سابقاً.

¹⁷⁰ أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 222184، بتاريخ 16 أبريل 2001، المجلة القضائية عدد 2، لسنة 2001، ص 287.

¹⁷¹ المادتان 14 و 15 من المرسوم التشريعي 09/94 السابق الذكر.

¹⁷² المادة 6/5/73 من القانون 29/91 المتعلق بالنزاعات الفردية، والمادة 21 من المرسوم 09/94 السابق الذكر.

- 12 شهرا الأخيرة قبل إنهاء علاقة العمل¹⁷³، وتكون للعمال المسرحون حق الأولوية عن غيرهم من دائني صاحب العمل¹⁷⁴.
- 3- الامتناع عن توظيف عمال آخرين مكان العمال المسرحين، مع إعطاء الأولوية في التوظيفات الجديدة للعمال المسرحين¹⁷⁵.
- 4- الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، مثل التأمين عن المرض والأمومة وكذا المنح العائلية والخدمات الاجتماعية التي تقدمها الهيئة المستخدمة¹⁷⁶.
- 5- تسليم شهادة عمل تتضمن تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذا طبيعة المناصب التي شغلها طيلة فترة العمل¹⁷⁷.

الفصل الثالث

علاقات العمل الجماعية

سبقت الإشارة في معرض تطرقنا لنشأة وتطور قانون العمل في الجزائر أن علاقات العمل كانت تخضع للنظام اللاتحبي والتنظيمي، القائم على تدخل الدولة 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 دعى إليها دستور 1989، الذي فرض على الدولة انسحابها من تنظيم علاقات العمل وتوليها الدفاع عن حقوق العمال، ومنح للعمال حق الدفاع عن مصالحهم عن طريق إنشاء منظمات نقابية خاصة ومستقلة عن الدولة، دون الحاجة إلى الاتكال على الاتحاد العام للعمال الجزائريين¹⁷⁸.

من جانب آخر لم يعد التشريع العمالي الحديث يقتصر على تنظيم علاقات العمل الفردية فقط، بل أصبح يشمل مجال علاقات العمل الجماعية، حيث تحل الإرادة الجماعية محل الإرادة الفردية في تنظيم عقود العمل وتحديد شروط إبرامها¹⁷⁹، وذلك بمقتضى اتفاقيات جماعية يتم عقدها بين أصحاب العمل من جهة والعمال بواسطة ممثلهم النقابيين. وبناء على هذا سنقسم هذا المحور إلى مباحث ثلاث:

¹⁷³ حيث ألغت المادة 35 من المرسوم 09/94 المادة 72 من القانون 11/90، التي كانت تمنح العامل المثبت الحق في التعويض عن التسريح لأسباب اقتصادية على أساس شهر لكل سنة عمل في حدود 15 سنة.

¹⁷⁴ المادة 89 من القانون 11/90، والمادة 22 من المرسوم التشريعي 09/94 المشار إليهما.

المادة 2/69 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.¹⁷⁵

¹⁷⁶ المادة 28 من المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللإرادية أو الأسباب الاقتصادية، المشار إليه سابقا. والمادة 11 من المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 1994/5/26 المتضمن التأمين على البطالة، جريدة رسمية عدد 34.

¹⁷⁷ المادة 67 من القانون 11/90 سابق الذكر.

¹⁷⁸ المادة 56 من دستور 89: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

¹⁷⁹ د هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، ص 7.

المبحث الأول: التنظيم النقابي

المبحث الثاني: اتفاقيات العمل الجماعية

المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الجماعية

المبحث الأول

التنظيم النقابي

بصدور الدستور الجزائري لسنة 1989 طرأ تعديل نوعي على التنظيم النقابي، فبعدما كانت الدولة تتولى مهام الدفاع عن مصالح العمال بواسطة جهازها الوحيد في ذلك الوقت، ممثلاً في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، استقل هذا الأخير عضوية عن الدولة، ليمارس مهامه الطبيعية كأى نقابة أخرى، وتم الاعتراف بالتعددية النقابية بموجب القانون 04/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي¹⁸⁰، ومع ميلاد المنظمات النقابية ظهرت علاقات العمل الجماعية. وعلى هذا الأساس سنستعرض من خلال مطالب ثلاث كل من: مفهوم المنظمة النقابية، تأسيسها، إدارتها وحلها:

المطلب الأول

ماهية المنظمة النقابية

سنحاول إعطاء تعريف لهذه المنظمة (الفرع الأول)، ثم نعطي نبذة عن ظهورها ونشأتها (الفرع

الثاني):

الفرع الأول: تعريف المنظمة النقابية

تعرف المنظمة النقابية بأنها: "تنظيمات جماعية يقوم العمال بتشكيلها في مهنة أو مجال معين، بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنهم وحماية مصالحهم"¹⁸¹. يتضح من هذا التعريف أن المنظمة النقابية تنشأ بناء على الإرادة الحرة والمستقلة للعمال، ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين عليها، وتتمتع بالاستقلالية التامة في عملها دون أن تكون تابعة لأي جهة من الجهات¹⁸². كما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري نص على تسميتها بـ "المنظمة النقابية"¹⁸³ بدلا من التسمية القديمة "التنظيم النقابي"، ولعل الغاية من هذا التعديل هي تمييز المنظمة كشخص اعتباري يقوم على تجمع أشخاص معينين بهدف تحقيق أهداف قانونية مشتركة، عن مصطلح التنظيم الذي يقصد به النظام أو الوسيلة أو الطريقة التي تدار بها المنظمة، فالتنظيم إذن هو الوسيلة التي تحدد أهداف وسلطات ومسؤوليات المنظمة كشخص معنوي.

¹⁸⁰ القانون 04/90 المؤرخ في 04/6/1990، المعدل والمتمم، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23 لسنة 1990.

¹⁸¹ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 92.

¹⁸² المادة 3 من القانون 14/90 المؤرخ في 14/7/1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، بتاريخ 1990/7/6، المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، ج ر عدد 8 بتاريخ 1991/12/25، وبالقانون 12/96 المؤرخ في 1996/6/10، ج ر عدد 36 لسنة 1996.

¹⁸³ وردت هذه التسمية في المادة الأولى مكرر القانون 12/96 المعدل للقانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المشار إليهما سابقا.

الفرع الثاني: ظهور ونشأة النقابة

سبق وأن رأينا¹⁸⁴، أن الثورة الصناعية في ظل النظام الرأسمالي تعتبر العامل الرئيسي والمباشر في ظهور النقابات العمالية، حيث تمخض عن هذا النظام تجسيد مبدأ سلطان الإرادة بين أطراف علاقة العمل، واقتصر دور الدولة على تنظيم هذه العلاقات فقط، وحماية عقد العمل دون التدخل في تعديل أحكامه¹⁸⁵. غير أن تطبيق هذا المبدأ بصورة مطلقة ترتب عنه وضع العامل تحت رحمة صاحب العمل، بحكم حاجة العامل للمال، وما ترتب عن كثرة اليد العاملة من انخفاض في نسبة الأجور، وتسريح العمال بسبب الاستغلال الذي يمارسه أرباب العمل، وما ترتب عن ذلك من سوء أحوال العمال وتعرضهم للبطالة بسبب تعسف أصحاب العمل، الوضع الذي فرض على العمال التجمع في شكل نقابات مستقلة عن الدولة، للدفاع عن حقوقهم وممارسة حقهم في الإضراب وغلق المصانع.

ولم يقتصر النشاط النقابي على الصعيد الوطني، بل استمرت المحاولات لتوحيد الجهود العمالية والنقابية على المستوى الدولي، وظهرت بذلك الاتحادات الدولية مثل الاتحاد النقابي العالمي، بالإضافة إلى مجموعة من الاتحادات الإقليمية مثل اتحاد نقابات عمال إفريقيا، وتوالت بذلك الاتفاقيات الدولية الرامية إلى حماية العمل النقابي¹⁸⁶.

المطلب الثاني

تأسيس المنظمة النقابية

تخضع المنظمة النقابية في تأسيسها كأي منظمة أخرى إلى شروط معينة (الفرع الأول)، متى تم استيفائها تكتسب من خلالها المنظمة النقابية مجموعة من الحقوق (الفرع الثاني):

الفرع الأول: شروط تأسيس المنظمة النقابية

اشترط المشرع من أجل تأسيس منظمة نقابية شروط معينة بعضها يتعلق بإجراءات شكلية لاستكمال عملية التأسيس، وبعضها يتعلق بالانضمام للمنظمة النقابية:

أولاً: الإجراءات الشكلية

لأجل تأسيس منظمة نقابية اشترط المشرع ضرورة المرور بإجراءين أساسيين، الأول ينص على إلزامية وضع القانون الأساسي للمنظمة، والثاني ينص على إيداع التصريح المتضمن تأسيس المنظمة لدى السلطات العمومية المعنية:

¹⁸⁴ راجع المبحث الأول من الفصل الأول (تطور قانون العمل).

¹⁸⁵ CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3eme Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004, P23.

¹⁸⁶ د محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 93.

أ- وضع القانون الأساسي للمنظمة:

يتعين على الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية عقد جمعية تأسيسية لغرض وضع القانون الأساسي¹⁸⁷، يتضمن الأحكام والقواعد الأساسية التي تدير عليها المنظمة، وتحدد كيفية ممارسة نشاطها¹⁸⁸، على أنه يجب مراعاة الشروط التي ينص عليها تشريع العمل وذلك تحت طائلة البطلان¹⁸⁹، منها:

- 1- تحديد هدف المنظمة وتسميتها ومقرها الاجتماعي.
- 2- تحديد طريقة عمل المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.
- 3- تحديد فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدف المنظمة.
- 4- تحديد حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الاقصاء.
- 5- تحديد طريقة اختيار هيئات القيادة والإدارة وتجديدها ومدة عضويتها.
- 6- تحديد قواعد إدارة المنظمة النقابية وحساباتها ورقابتها.
- 7- تحديد إجراءات حل المنظمة ومصير ممتلكاتها بعد الحل.

ثانيا: إيداع تصريح التأسيس

بعد استكمال إجراءات التأسيس ووضعها ضمن القانون الأساسي للمنظمة النقابية على النحو السابق، يتعين على الأعضاء المؤسسون تقديم طلب يتضمن التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو التابعة للولاية، أو يودع لدى الوزير الكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني أو المشترك بين الولايات¹⁹⁰.

يرفق تصريح التأسيس بالوثائق التالية¹⁹¹:

- 1- قائمة بأسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة، وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.
- 2- نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.
- 3- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

وبعد إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطات العمومية على النحو السابق، تسلم هذه الأخيرة وصل تسجيل بهذا التصريح خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف، على أن تباشر إجراءات الإشهار عبر جريدة وطنية يومية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة¹⁹².

¹⁸⁷ المادة 7 من القانون 14/90 المذكور سابقا.

¹⁸⁸ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 19-20.

¹⁸⁹ المادة 21 من القانون 14/90 المذكور سابقا.

¹⁹⁰ المادة 10 من القانون 14/90.

¹⁹¹ المادة 9 من القانون 14/90.

¹⁹² المادة 8 من القانون 14/90.

ثانيا: شروط الانخراط في المنظمة النقابية

- إلى جانب الشروط الشكلية السابقة، اشترط المشرع شروطا أخرى يجب توفرها في الأعضاء المؤسسين نصت عليها المادة 6 من القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي وهي:
- 1- الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.
 - 2- بلوغ السن القانونية وهي إما 19 سنة وفقا للمادة 40 من القانون المدني، أو 16 سنة طبقا للمادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بشرط الحصول على رخصة من وصيه الشرعي.
 - 3- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، وذلك بألا يكون قد حكم عليه بعقوبة مقيدة لحرية تمنعه من ممارسة حقوقه الوطنية أو المدنية، كحق الترشح والانتخاب وغيرها، بالإضافة إلى عدم ثبوت تصرف يمس بالثورة التحريرية الوطنية.
 - 4- الممارسة الفعلية والمستمرة للنشاط المهني المرتبط بمهامه النقابية، ومعنى ذلك ألا تكون علاقة العمل قد انتهت سواء بالتقاعد أو بالاستقالة أو بالتسريح أو لأسباب اقتصادية أو لأي سبب آخر، ويخرج من ذلك حالات وقف أو تعليق علاقة العمل. كما يجب أن يكون الانخراط ضمن النقابة التي تمثل نشاطه المهني وليس ضمن نقابة أخرى لا صلة لها بهذا النشاط.

الفرع الثاني: حقوق المنظمة النقابية

بمجرد تأسيس المنظمة النقابية وفق الشروط التي ينص عليها القانون على النحو السابق تفصيله، فإنها تتحمل جملة الالتزامات التي رأيناها مثل الدفاع عن مصالح العمال وتمثيلهم، وبالمقابل تتمتع بمجموعة من الحقوق أهمها، الشخصية المعنوية، والذمة المالية، والأهلية، وكذلك بعض الضمانات التأديبية¹⁹³:

أولا: الشخصية المعنوية

عددت المادة 49 من القانون المدني الجزائري بعض أنواع الأشخاص الاعتبارية، وجاء في آخر فقرة منها "كل مجموعة من أشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية معنوية"، مما يدل على أن هذه الأنواع التي وردت في المادة جاءت على سبيل المثال لا الحصر، ومن ثم يمكن لأي مجموعة من الأشخاص أن تكتسب الشخصية المعنوية متى تحققت فيها الشروط القانونية اللازمة، وتطبيقا لذلك، تكتسب المنظمة النقابية بمجرد تأسيسها وتسجيلها الشخصية المعنوية، التي تخولها القيام بالمهام المنوطة بها وفقا لما ينص عليه التشريع الخاص بها.

ثانيا: الذمة المالية

تتمتع النقابة كشخص معنوي بذمة مستقلة تخولها مباشرة التصرفات القانونية في إطار الأهداف المسطرة لها في عقدها التأسيسي، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 2 من القانون 30/91 على ما يلي: "التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع

¹⁹³ المادة 50 من القانون المدني الجزائري.

سياسي. ولا يمكنها الارتباط هيكلية أو عضوية بأية جمعية ذات طابع سياسي، ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها...¹⁹⁴. فبمفهوم المخالفة لهذا النص يمكن للنقابة أن تحصل إيراداتها المالية من أية جهة أخرى غير الجمعيات السياسية، سواء في شكل هبات أو إعانات مالية أو وصايا، وهو ما يفهم من نص المادة 4/16 من القانون 14/90 المذكور سابقا، التي نصت على جواز تملك التنظيم النقابي لأموال منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطه المنصوص عليه في قانونه الأساسي أو نظامه الداخلي، وذلك بهدف تحقيق مشاريع اجتماعية وصحية وتكوينية وترفيهية لصالح العمال.

فضلا عن ذلك، تتمثل الموارد المادية للمنظمة عموما في الاشتراكات التي يساهم بها أعضاؤها، أو الإعانات التي تقدمها الدولة، أو الوصايا والهبات المقدمة من أي جهة أخرى شريطة موافقة السلطات العمومية للتأكد من مصدرها ومقدارها¹⁹⁵.

ثالثا: الأهلية

يترب على ثبوت الشخصية المعنوية للنقابة الاعتراف لها بالأهلية اللازمة لتحقيق أهدافها، ومن ثم تتمتع بأهلية التصرف وأهلية التقاضي¹⁹⁶.

أ- أهلية التصرف: حيث تستطيع النقابة مباشرة مختلف التصرفات القانونية في إطار الأهداف المسطرة لها في التشريع المعمول به، وأهم هذه التصرفات إبرام اتفاقيات العمل الجماعية، كما يمكنها إبرام عقود مدنية كعقد إيجار المقر الذي تمارس فيه نشاطها، ويجوز لها تملك العقارات والمنقولات بمقابل أو بدون مقابل في إطار الغرض الذي أسست من أجله، كما يجوز لها بيعها والتصرف فيها بمقابل أو بدون مقابل¹⁹⁷ بشرط عدم الدخول في مجال المضاربة والأعمال التجارية¹⁹⁸.

ب- أهلية التقاضي: حيث يكون للنقابة كشخص معنوي ممارسة حق التقاضي للدفاع عن حقوقها الخاصة، كدعوى مطالبة الأعضاء بدفع الاشتراكات الخاصة بإيجار العقار الذي تباشر فيه نشاطها النقابي، كما تتولى مباشرة الدعوى الرامية للدفاع عن المصالح الجماعية والمشاركة لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل، حيث يمكنها مباشرة الدعوى الناشئة عن الإخلال باتفاقية عمل سواء للمصلحة الجماعية للأعضاء أو لمصلحة عضو واحد من أعضائها.

¹⁹⁴ عدلت هذه المادة أحكام المادة 5 من القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

¹⁹⁵ المادة 2/26 من القانون 14/90.

¹⁹⁶ د محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 107-108.

¹⁹⁷ المادة 16 من القانون 14/90 المشار إليه سابقا.

¹⁹⁸ وفي هذا تتشابه المنظمة النقابية مع الجمعية، فكلاهما لا يهدف إلى تحقيق الربح، ويختلفان في عدة اعتبارات أهمها الغرض من التأسيس، فالمنظمة النقابية أسست بحكم القانون ومن منطلق تاريخي فرض إنشاء النقابات لغرض واحد وهو الدفاع عن مصالح العمال، بينما الجمعيات يتحدد غرضها باتفاق أعضائها وبحسب الهدف المراد من إنشائها والذي قد يكون دينيا أو ثقافيا أو اجتماعيا أو غيره.

رابعاً: الضمانات المهنية

ضماناً للسير الحسن للعمل النقابي من جهة، وعدم منح المجال للمستخدم لممارسة سلطة التأديب على الممثل النقابي مثله مثل العامل العادي، وذلك عندما يتعلق الأمر بخطأ ذو طابع نقابي فقط، أي خارج إطار علاقات العمل، قرر المشرع بعض الضمانات لصالح الممثل النقابي في نص المادة 53 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، تقضي بأنه: "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل، أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها. (حيث) تختص التنظيمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض". وعليه فإن سلطة التأديب بسبب الخطأ الذي يرتكبه المندوب النقابي بمناسبة ممارسته لنشاطه النقابي، تؤول للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها المندوب، يستثنى من ذلك حالة وحيدة نصت عليها المادة 54 من نفس القانون، تجيز للمستخدم مباشرة الإجراءات التأديبية ضد الممثل النقابي بعد إخطار المنظمة النقابية، وهو المبدأ الذي أكدته المحكمة العليا¹⁹⁹، وذلك في حالة إخلاله بأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل المنصوص عليها في المادة 52 من نفس القانون، إذ يعتبر المندوب النقابي عند إخلاله بالتزاماته المهنية مجرد عامل.

إلى جانب هذه الضمانات المقررة في مجال التأديب، قرر المشرع أيضاً بعض الأحكام الاستثنائية التي تسهل للممثل النقابي ممارسة مهامه، مثل الترخيص بالغيابات المدفوعة الأجر محددة بـ 10 ساعات شهرياً²⁰⁰، لأجل السهر على المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، إضافة إلى هذه المدة يستفيد الممثلون النقابيون من ساعات إضافية لحضور الندوات والمؤتمرات والاجتماعات التي تعقدتها المنظمات النقابية²⁰¹، ويلتزم المستخدم بأن يضع تحت تصرف المنظمة النقابية التي تضم أكثر من 30 عضو الوسائل اللازمة لتنفيذ هذه الاجتماعات والنشاطات²⁰².

المطلب الثالث

إدارة المنظمة النقابية وإجراءات حلها

يتولى تسيير المنظمة النقابية مجلس إدارة يتكون من عدد من المندوبين، يتم انتخابهم عن طريق الجمعية العامة للمنظمة يباشرون مهامهم طبقاً للتشريع المعمول به (الفرع الأول)، وأي إخلال بهذا الأخير يترتب عليه حل المنظمة النقابية (الفرع الثاني):

¹⁹⁹ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 10840، صادر بتاريخ: 2005/10/5، المجلة القضائية عدد 20 لسنة 2005.

²⁰⁰ حددتها المادة 46 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

²⁰¹ المادة 47 من نفس القانون.

²⁰² المادة 48 من نفس القانون.

الفرع الأول: طريقة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وتحديد مهامهم
أولاً: طريقة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة: يتم انتخاب أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية بعدد تصاعدي في الجمعية العامة للمنظمة، وذلك حسب عدد العمال داخل كل مؤسسة مستخدمة على النحو التالي²⁰³:

- من 20 إلى 50 عامل ← مندوب واحد
- من 51 إلى 150 عامل ← مندوبان 2
- من 151 إلى 400 عامل ← 3 مندوبين
- من 401 إلى 1000 عامل ← 5 مندوبين
- من 1001 إلى 4000 عامل ← 7 مندوبين
- من 4001 إلى 16000 عامل ← 9 مندوبين
- أكثر من 16000 عامل ← 13 مندوب على الأكثر

ثانياً: مهام وأهداف مجلس الإدارة

تعتبر مهام المنظمة النقابية استشارية فقط، ويمكن حصر مهامها التي تباشرها بواسطة مجلس إدارتها في مجالين، الأول يتجلى في التمثيل الدفاعي والثاني في التمثيل التعاوني:

أ- التمثيل الدفاعي: حيث تتولى المنظمة النقابية بواسطة مجلس إدارتها مهمة الدفاع عن المصالح المشروعة للعمال (المهنية والاجتماعية)²⁰⁴، ومن أهم مظاهر هذا التمثيل الدفاعي: التمثيل في مجال المنازعات الجماعية مع أصحاب العمل، سواء أمام الهيئة المستخدمة أو أمام مكتب المصالحة، أو أمام القضاء. أو أمام مصالح الضمان الاجتماعي، كما يمكنها التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء، وفي الوظيفة العمومية²⁰⁵، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم²⁰⁶.

ب- التمثيل التعاوني: حيث تتولى المنظمة النقابية بواسطة مجلس إدارتها تمثيل العمال أمام جميع الهيئات والمؤسسات الأخرى العمومية والخاصة، وذلك في مجال التعاون والمشاركة في مختلف الأنشطة الوطنية المهنية والاجتماعية والاقتصادية، سواء كان هذا التمثيل بين البلديات أو بين الولايات، ومن أهم مظاهر هذا التعاون الذي نص عليه تشريع العمل: استشارة النقابة في إعداد المخططات الوطنية للتنمية

²⁰³ المادة 41 من القانون 14/90 المعدلة بالمادة 9 من القانون 30/91 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

²⁰⁴ المادة 2 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

²⁰⁵ لهذه المجالس المتساوية الأعضاء اختصاصات استشارية نصت عليها المواد 21 و 22 و 23 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وكذلك المادة 64 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومن أهمها إبداء الرأي في ترقية العمال، والمشاركة في المجالس التأديبية، والمشاركة في لجان الطعن التي تنظر في الطعون الخاصة بالعقوبات التأديبية.

²⁰⁶ اللجنة الوطنية للتحكيم هي هيئة عمومية يرأسها قاض من المحكمة العليا وتتكون من عدد متساوي من ممثلين تعينهم الدولة، وممثلين عن العمال، تتدخل في حالة فشل الوساطة واستمرار الإضراب، للبت بقرارات نافذة في الخلافات الجماعية للعمل التي يحيلها الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الحالة. راجع المواد من 48 إلى 52 من القانون 02/90 المشار إليه سابقاً.

الاقتصادية والاجتماعية، استشارتها في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، التفاوض من أجل إعداد الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل²⁰⁷.

الفرع الثاني

إجراءات حل المنظمة النقابية

تنشأ المنظمة النقابية لمدة محددة أو غير محددة، فهي بذلك تعتبر قابلة لحلها وإنهاء نشاطها²⁰⁸، إما بصورة إرادية أو قضائية²⁰⁹.

أولاً: الحل الإرادي للمنظمة النقابية

نصت المادة 29 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على ما يلي: " يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبوهم المعينون قانوناً، حل تنظيمهم النقابي إرادياً طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي". ولم يعرض المشرع لأسباب هذا الحل مثل ما فعل مع الحل القضائي كما سنرى، تارك ذلك للقانون الأساسي للمنظمة، ومن ثم تبقى مهمة تحديد أسباب حل المنظمة النقابية من صلاحيات أعضائها وذلك عند وضعهم للقانون الأساسي للمنظمة، وتتولى إعلان هذا الحل الجمعية العامة باعتبارها تمثل مجموع أعضاء النقابة، كما أنها تتولى تحديد كيفية انتقال وتصفية الأموال المملوكة للنقابة²¹⁰.

ثانياً: الحل القضائي للمنظمة النقابية

نصت المادة 30 من القانون 14/90 السابق الذكر على ما يلي: "يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل التنظيم النقابي بالطرق القضائية إذا كان يمارس نشاطاً مخالفاً للقوانين المعمول بها، أو غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية". وهكذا خلافاً للحل الإرادي الذي يتحدد بكل سبب يراه أعضاء المنظمة مستوجبا لإنهاء مهام المنظمة، فإن نطاق الحل القضائي يقتصر على وجود نشاط أو تصرف صادر عن مجلس الإدارة أو أحد أعضائه²¹¹، يتعارض مع التشريع المعمول به أو القانون

²⁰⁷ المواد من 36 إلى 39 من القانون 14/90 المشار إليه سابقاً.

²⁰⁸ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 30.

²⁰⁹ المادة 28 من القانون 14/19.

²¹⁰ تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن في هذه الحالة قسمة أموال النقابة على أعضائها مثل ما هو معمول به في نظام الشركات، وهذا ما يميز نظام الجمعيات المهنية عن نظام الشركات. د هدي بشير، المرجع السابق، ص 31.

²¹¹ وهو ذات الإجراء الذي كان يأخذ به المشرع المصري في قانون العمل القديم لسنة 1959، لكنه عدل عنه في القانون الجديد لسنة 2003 حيث أصبح الحل القضائي يقتصر على مجلس الإدارة وحده دون المنظمة النقابية برمتها، حيث لا يمكن تحميل المسؤولية للمنظمة كلها كشخص معنوي بسبب نشاط أو تصرف مخالف للتشريع أو القانون الأساسي قام بها مجلس الإدارة أو أحد أعضائه، على أن يعهد إلى قيادة النقابة صلاحية الإدارة ريثما يتم انتخاب مجلس إدارة جديد. فمن الأجدر لو يأخذ المشرع الجزائري بهذا الحل ضماناً لاستمرارية العمل النقابي من جهة وعدم تعطيل المصالح المشتركة للعمال والمستخدمين من جهة أخرى. أنظر، محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 130-131.

الأساسي للمنظمة النقابية. يترتب عنه حل المنظمة قضائيا بناء على دعوى مرفوعة من السلطة العمومية أو أي طرف آخر معني²¹².

ثالثا: الآثار المترتبة على حل المنظمة النقابية

متى تم حل المنظمة النقابية سواء بصورة إرادية أو قضائية على النحو السابق، ترتب على ذلك انقضاء شخصيتها المعنوية، ويتم تصفية أموالها، أو مصادرتها في حالة الحل القضائي بناء على طلب من النيابة العامة²¹³، يستثنى من ذلك الممتلكات التي تؤول لمالكها الأصليين من الأعضاء²¹⁴، ويسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم على وجه التعجيل حتى وإن تم ممارسة حق الطعن عليه²¹⁵.

المبحث الثاني

اتفاقيات العمل الجماعية

تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية مصدرا هاما وأساسيا من مصادر تشريع العمل، حيث تشكل مرجعا للأطراف وللقاضي في تسوية المنازعات الجماعية، فهي بذلك تمثل إطارا تنظيميا يشمل الشروط والأحكام المنظمة لعلاقات العمل الجماعية، والتي تم الاتفاق عليها بين المستخدمين والممثلين النقابيين للعمال، سعيا إلى تحقيق المصلحة المشتركة. ونظرا لأهمية هذه الاتفاقيات الجماعية، سنستعرض مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية (المطلب الأول)، ثم نبين كيفية انتهائها (المطلب الثاني):

المطلب الأول

مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية

من الأهمية بمكان، إعطاء تعريف لهذه الاتفاقيات (الفرع الأول)، ثم بيان شروط إبرامها (الفرع الثاني):

الفرع الأول: تعريف اتفاقيات العمل الجماعية

جاء تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل ضمن نص المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، بأنها: "اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم (أو مجموعة من المستخدمين) والممثلين النقابيين (أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية) للعمال".

من هذا التعريف يتبين أن الاتفاقية الجماعية تتحدد وفق عناصر ثلاث، من حيث الشكل بأنها اتفاق مكتوب، ومن حيث الموضوع لتضمنها تحديد شروط العمل والتشغيل²¹⁶، ومن حيث الأطراف وهم أصحاب العمل من جهة ومندوبي العمال من جهة أخرى، فهي إذن عبارة عن إطار تنظيمي تفاوضي بين

²¹² المادة 31 من القانون 14/90 السابق الذكر.

²¹³ المادة 32 من القانون 14/90 السابق الذكر.

²¹⁴ المادة 33 من نفس القانون.

²¹⁵ المادة 2/31 من نفس القانون.

²¹⁶ حددت هذه الشروط والعناصر التي تعالجها الاتفاقية الجماعية بالتفصيل المادة 120 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

العمال ومستخدمهم بشأن شروط العمل، وهذا التفاوض قد يكون محليا أو جهويا أو وطنيا، وذلك بناء على طلب أحد الطرفين، حيث تقوم بهذا التفاوض لجان متساوية الأعضاء (من 3 إلى 7 أعضاء من الطرفين)²¹⁷.

كما تجدر الإشارة أن هناك فرق بين الاتفاقية الجماعية والاتفاق الجماعي، فالاتفاقية الجماعية في مفهوم المادة 114 المذكورة، تعالج مجموعة من العناصر والشروط والأحكام المتعلقة بالعمل والتشغيل، أو تتعلق بأحكام تتجاوز الهيئة المستخدمة الواحدة إلى مجال مهني قطاعي أو إقليمي²¹⁸. أما الاتفاق الجماعي فهو يعالج عنصرا أو بعضا من هذه العناصر، فالاتفاق إذن هو عبارة عن ملحق تابع للاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة²¹⁹.

الفرع الثاني: شروط إبرام اتفاقية العمل الجماعية

نظرا للطبيعة التعاقدية للاتفاقية الجماعية، فهي تخضع شأنها شأن أي عقد مدني إلى شروط موضوعية وأخرى شكلية:

أولا: الشروط الموضوعية

تتطلب الاتفاقية الجماعية للعمل ذات الشروط والأركان التي يتطلبها القانون المدني لتكوين العقد، من أركان عامة كالرضا والمحل والسبب، مع ضرورة توفر شروط هذه الأركان من سلامة الإرادة من العيوب، ومشروعية المحل والسبب، وغيرها كالتالي رأيناها في معرض الكلام عن إبرام عقد العمل نفسه. مع مراعاة بعض الشروط الخاصة التي يشترطها تشريع العمل في هذا الخصوص، مثل ما نصت عليه المادة 44 من القانون 11/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث اشترطت في المندوب النقابي سن 21 كاملة يوم انتخابه، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة عملا في المؤسسة المعنية.

ثانيا: الشروط الشكلية

أ- الكتابة: بخلاف عقد العمل الذي لا تعتبر الشكلية فيه شرطا لانعقاده أو لصحته، تعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل من العقود الشكلية، حيث نص المشرع من خلال المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليها سابقا، بأن الاتفاقية هي "اتفاق مكتوب"، فالكتابة إذن في الاتفاقية الجماعية مطلوبة لا للإثبات فحسب بل هي متطلبة لانعقاد أيضا، وتخلفها يرتب البطلان، كما أن شرط الكتابة لا يقتصر على الاتفاقية الأصلية فقط، بل يشترط أيضا في أي تعديل لاحق لها²²⁰.

²¹⁷ المواد 125 و 126 و 127 من نفس القانون.

²¹⁸ وهو ما يستشف من المادتين 120 و 122 من نفس القانون.

²¹⁹ وهو ما يمكن فهمه من نص المادتين 121 و 122 من نفس القانون.

²²⁰ يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يشترط اللغة العربية في كتابة الاتفاقية، خلافا لما فعله المشرع المصري من اشتراطها تحت طائلة البطلان، وليث المشرع الجزائري هذا حدوه. وهو ذات الشرط الذي اشترطه المشرع الفرنسي من وجوب كتابتها باللغة الفرنسية. (المادة 153 من قانون العمل المصري رقم 12 بتاريخ 2003/4/7، والمادة 2223 من قانون العمل الفرنسي).

ب- إجراءات التسجيل والإشهار: يتعين على الأطراف فور إبرام الاتفاقية الجماعية تسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً²²¹. وبعد تسجيل الاتفاقية يلتزم المستخدم بإشهارها في أوساط العمال للعلم بمحتواها²²²، ويخضع في ذلك إلى رقابة مفتش العمل المختص²²³، وأي إخلال من المستخدم بإجراءات التسجيل والشهر يترتب عنه غرامات مالية تتراوح بين 1000 دج إلى 4000 دج عن كل مخالفة²²⁴.

المطلب الثاني

انتهاء اتفاقية العمل الجماعية

لم ينص تشريع العمل على مدة محددة للاتفاقية، فيرجع بذلك إلى القواعد العامة في القانون المدني، حيث تنقضي اتفاقية العمل الجماعية في الظروف العادية باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يحددها القانون²²⁵، كما قد تطرأ ظروف غير عادية يضطر معها أحد الأطراف إلى طلب إنهاء اتفاقية العمل الجماعية:

الفرع الأول: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية في الظروف العادية

إعمالاً للقواعد العامة يمكن للأطراف في الحالات العادية تحديد مدة تنتهي معها الاتفاقية، كما تنتهي بفسخها في حالة إخلال أحد الأطراف بالتزاماته، كما تنتهي الاتفاقية تلقائياً بانتهاء المدة اللازمة لإتمام المشروع المتفق عليه²²⁶، على أن إنهاء الاتفاقية لا يمكن مباشرته إلا بعد سنة واحدة من تاريخ تسجيلها، وبعد مضي هذه المدة يمكن للأطراف نقض الاتفاقية كلياً، وفي هذه الحالة يتعين عليهم إبرام اتفاقية جديدة، كما يمكنهم نقضها جزئياً وذلك بإدخال التعديلات المتفق عليها، مع الإبقاء على الأحكام التي تخدم المصلحة المشتركة للأطراف²²⁷.

الفرع الثاني: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية في الظروف غير العادية

يجوز لكل من الطرفين أن يطلب نقض الاتفاقية الجماعية حتى قبل نهاية المدة المحددة لها، إذا طرأت على علاقة العمل ظروف استثنائية وطارئة تستوجب إنهاؤها، على أن إنهاء الاتفاقية لا يمكن مباشرته إلا بعد سنة واحدة من تاريخ تسجيلها تماماً كما هو الحال في الظروف العادية، على أن يقوم الطرف المبادر بالنقض بتبليغ هذا النقص إلى الطرف الآخر برسالة مسجلة، مع إرسال نسخة منها إلى مفتشية العمل، التي تتولى بدورها إرسالها إلى كتابة ضبط المحكمة التي تم تسجيل الاتفاقية لديها²²⁸.

²²¹ المادة 126 من القانون 11/90.

²²² المادة 119 من القانون 11/90 السابق الذكر.

²²³ المادة 1/2 من القانون 03/90 المؤرخ في 1990/2/6، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 6 لسنة 1990.

²²⁴ المادة 152 من القانون 11/90.

²²⁵ المادة 106 من القانون المدني الجزائري.

²²⁶ د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 146.

²²⁷ المادة 131 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

²²⁸ المادة 132 من القانون 11/90.

وبعد تبليغ النقص يتعين على الأطراف الشروع في المفاوضات في غضون 30 يوم من تاريخ التبليغ، لإبرام اتفاقية جماعية جديدة²²⁹.

ولا يترتب على انتهاء اتفاقية العمل الجماعية سواء في الظروف العادية أو في الظروف غير العادية، تأثير الحقوق الناشئة عن عقود العمل المبرمة في ظل اتفاقيات العمل القديمة، إذ تبقى هذه العقود خاضعة للاتفاقيات القديمة إلى غاية إبرام اتفاقية عمل جديدة²³⁰.

المبحث الثالث

تسوية منازعات العمل الجماعية

كثيرا ما يثير مبدأ الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال الذي تحرص المنظمات النقابية على تحقيقه، الكثير من المنازعات بين هذه الأخيرة وأصحاب العمل، الأمر الذي يدفع هذه التنظيمات إلى الإضراب لأجل حمل أصحاب العمل على تعديل شروط العمل لمصلحتهم، ونظرا للأثار السلبية التي يسببها الإضراب على المؤسسة والعمال خصوصا، وعلى الاقتصاد الوطني عموما، حرص المشرع كخطوة أولى على وضع النظم التي تكفل حل المنازعات الجماعية وديا، والمتمثلة أساسا في أسلوب المفاوضات المباشرة والمصالحة والوساطة والتحكيم، على أنه في حالة استنفاد هذه الطرق الودية وفشلها يلجأ العمال إلى الطرق الاحتجاجية الأخرى والمتمثلة في الإضراب، ومن خلال مطالب ثلاث سنتناول بالدراسة كل من: مفهوم منازعات العمل الجماعية (المطلب الأول)، الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية للعمل (المطلب الثاني)، الطرق ذات الطابع الاحتجاجي (الإضراب) لتسوية المنازعات الجماعية للعمل (المطلب الثالث)، على أن هناك بعض المسائل الخلافية أحال المشرع في تسويتها على القضاء (المطلب الرابع):

المطلب الأول

مفهوم المنازعات الجماعية للعمل

الفرع الأول: تعريف المنازعات الجماعية للعمل

عرف المشرع الجزائري النزاعات الجماعية للعمل بأنها: " ... كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم ..."²³¹. فالنزاع الجماعي للعمل في مفهوم هذا النص يتعلق بكل خلاف ناشئ عن علاقة العمل المبرمة بين المستخدم والعمال أو ممثلهم، يكون سببه الاخلال بالالتزامات التي تفرضها الأحكام القانونية والاتفاقية²³². ومن هذا التعريف يتبين أن النزاع الجماعي للعمل يتحدد وفق نطاق معين، من حيث أطرافه، ومن حيث موضوعه:

²²⁹ المادة 133 من نفس القانون.

²³⁰ المادة 2/133 من نفس القانون.

²³¹ المادة 2 من القانون 02/90 المؤرخ في 1990/2/6، المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21، ج.ر عدد 6 لسنة 1991.

²³² Voir en général sur les conflits collectifs du travail, Bernard Téryssi, Droit du Travail, Relations collectives, LexisNexis, 12em édition, 2020, Paris.

الفرع الثاني: نطاق تطبيق منازعات العمل الجماعية

يشترط لتطبيق الأحكام المتعلقة بالمنازعات الجماعية للعمل شرطين أساسيين²³³:

- أ- بالنظر إلى أطراف المنازعة: حيث يجب أن يتعلق الخلاف بطرفين، أحدهما يشمل جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، والثاني صاحب عمل واحد أو مجموعة من أصحاب العمل.
- ب- بالنظر إلى موضوع المنازعة: حيث يجب أن ينصب النزاع حول مصلحة مشتركة لعمال المؤسسة، مثل المطالبة بتطبيق نص قانوني لصالح العمال، أو تحسين ظروف العمل، أو الزيادة في الأجور، وكل ما يتعلق بالظروف الاجتماعية والمادية والمهنية للعمال، وهذا خلافاً لمنازعات العمل الفردية، التي تقوم على المصلحة الخاصة والفردية للعامل أو لصاحب العمل.

المطلب الثاني

الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية للعمل

يمكن حصر هذه الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية للعمل في طريقتين، طرق ودية داخلية تتمثل في أسلوب المفاوضة المباشرة، وطرق ودية خارجية وتضم كل من المصالحة والوساطة والتحكيم:

الفرع الأول: الطرق الودية الداخلية (المفاوضة المباشرة)

نص المشرع الجزائري في المادة 4 من القانون 02/90 السالف الذكر، على مسألة تنظيم اجتماعات دورية يعقدها المستخدمون مع ممثلي العمال سواء كانوا نقابيين وفي حالة عدم وجودهم فعن طريق ممثلين منتخبين، بهدف دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية، والتصدي لكل ما قد يطرأ على علاقات العمل من عقبات وخلافات تمس بالمصلحة المشتركة للأطراف، وهو ما يعبر عنه بأسلوب المفاوضة المباشرة بهدف توقي الخلافات الجماعية قبل حدوثها، وهو أسلوب اختياري في التشريع الجزائري وليس إلزامي، حيث أحال المشرع على الاتفاقيات الجماعية لتحديد كيفية تنظيم هذه الاجتماعات²³⁴.

غير أن هذا الأسلوب قد لا يحقق الأهداف المنشودة نظراً لتشعب كلا الطرفين بمطالبه مع رفض مطالب الطرف الآخر، فتبقى الطرق الودية الخارجية كخيار آخر أمام الأطراف لأجل تسوية خلافاتهم.

الفرع الثاني: الطرق الودية الخارجية

أولاً: المصالحة

نصت المادة 5 من القانون 02/90 السالف الذكر على أنه إذا: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها. وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها (إذا كانت موجودة)، يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".

²³³ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 50.

²³⁴ المادة 3/4 من القانون 02/90 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشار إليه سابقاً.

بناء على هذا النص، يتم اللجوء إلى المصالحة كخطوة ثانية بعد فشل المفاوضات المباشرة، وهو نظام يقتضي تدخل طرف أو عدة أطراف أجنبية محايدة يتم اختيارها من قبل الأطراف كلجان بهدف التوفيق بين آراء الأطراف المتنازعة، ومحاولة تقريب وجهات النظر بينهما، وفي حالة عدم وجود اتفاق ينظم هذه الإجراءات في الاتفاقيات الجماعية، يتم إحالة الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً²³⁵، التي تتولى وجوباً إجراءات المصالحة، حيث يستدعي مفتش العمل طرفي النزاع إلى جلسة أولى للمصالحة في غضون 8 أيام من تاريخ إخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في المسائل المتنازع بشأنها²³⁶. ويجب ألا تتجاوز إجراءات المصالحة 15 يوماً كحد أقصى ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، بعدها يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، والمسائل المختلف فيها، حيث تصبح المسائل المتفق عليها نافذة من يوم إيداعها من الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً²³⁷.

أما في حالة فشل إجراءات المصالحة بشأن كل مسائل الخلاف الجماعي أو بعضها، يعد مفتش العمل محضراً بعدم الصلح، وفي هذه الحالة يمكن للأطراف اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم أي على وجه الخيار، ولم ينص على الخيار القضائي كما هو واضح من نص المادة 9 من القانون 02/90 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشار إليه سابقاً، وهذا خلافاً لمنازعات العمل الفردية كما رأينا، إذ لم ينص المشرع على الوساطة ولا على التحكيم، ومن ثم يتعين على العامل اللجوء إلى القضاء مباشرة بعد فشل إجراءات المصالحة.

ثانياً: الوساطة

تعرف الوساطة بأنها تلك العملية التي تهدف إلى التقريب بين أطراف العلاقة القانونية، عن طريق شخص من الغير دون المساس بالحق في اللجوء إلى القضاء، وقد اعتبرها البعض نوعاً من أنواع التوفيق، الذي عن طريقه يتدخل شخص من الغير يسمى الوسيط لتقريب وجهات النظر بين الخصوم، حيث يقترح بعض الحلول، ومتى وافق عليها الأطراف يحرر محضر رسمي بذلك يتضمن توقيعهم جميعاً²³⁸، وتساعد الوسيط في تسويته للنزاع الجماعي مفتشية العمل بناء على طلبه²³⁹، ليقوم الوسيط خلال الأجل الذي يحدده الأطراف، بعرض الاقتراحات اللازمة لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية تتضمن تعليل لأهم ما ورد فيها من حلول، ترسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً²⁴⁰. وتعتبر

²³⁵ المادة 5 من القانون 02/90 السابق الذكر.

²³⁶ المادة 6 من نفس القانون.

²³⁷ المادة 8 من نفس القانون.

²³⁸ سامي محسن حسين السري، القواعد الإجرائية المنظمة للتحكيم التجاري الدولي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2004، ص 33.

²³⁹ المادة 2/11 من القانون 02/90 المشار إليه سابقاً.

²⁴⁰ المادة 12 من نفس القانون.

الوساطة إجراء اختياري لذلك لا يكون الأطراف ملزمون بهذه التوصية، فلهم قبولها كما يكون لهم رفضها²⁴¹، وفي حالة رفضها وفشل إجراءات الوساطة، يمكن للأطراف اللجوء إلى التحكيم.

ثالثا: التحكيم

يعتبر التحكيم الوسيلة الودية الأخيرة لحل النزاع الجماعي بعد فشل كل من المفاوضات المباشرة والمصالحة والوساطة، ويعد من الوسائل البديلة عن القضاء في تسوية بعض المنازعات التي يحددها القانون، وكثيرا ما يفضل الأطراف اللجوء إليه لما يتميز به من خصوصيات، أهمها سرية الجلسات، وسرعة البت في المنازعات، ومرونة الإجراءات وغيرها. وهذا خلافا لما يتميز به القضاء من بطء في سير الإجراءات، وما يترتب عنها من تعطيل للمصالح المشتركة للأطراف، وما يتميز به من علنية في الجلسات، وما قد ينجر عنه من مساس بمراكز الأطراف لاسيما سمعة المؤسسة المستخدمة²⁴².

ونظرا لخصوصيات علاقات العمل، لم ينص المشرع على الخيار القضائي لتسوية منازعات العمل الجماعية -بخلاف منازعات العمل الفردية كما رأينا-، بل أجاز للأطراف إمكانية الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم، حيث يلعب المحكم دور القاضي في نظر النزاع، ويفصل في النزاع الجماعي بموجب حكم حائز لقوة الشيء المقضي فيه وقابل للتنفيذ²⁴³.

ولأهمية هذا الموضوع، سنعرض بإيجاز للإجراءات التي قررها المشرع في مجال التحكيم في منازعات العمل الجماعية:

بعد فشل إجراءات الوساطة المطبقة في هذه المرحلة واستمرار الإضراب، فإنه يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل على اللجنة الوطنية للتحكيم بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال²⁴⁴.

طبقا لنص المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم²⁴⁵، وهي هيئة وطنية ذات صبغة قضائية تنعقد على مستوى المحكمة العليا يرأسها قاض من المحكمة العليا يعينه رئيسها الأول، تتكون من أربعة عشر (14) عضوا دائما، منهم أربعة (4) تعينهم الدولة (ممثل الوزير المكلف بالعمل، ممثل الوزير المكلف بالعدل، ممثل الوزير المكلف بالمالية، ممثل الوزير المكلف بالداخلية) وخمسة (5) ممثلين للعمال و خمسة (5) ممثلين للمستخدمين منهم ممثل عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية

²⁴¹ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 54.

²⁴² د بلباقي بومدين، التحكيم التجاري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2020، ص 09.

²⁴³ المرجع نفسه، ص 500 و 570.

²⁴⁴ راجع اختصاصات هذه اللجنة ضمن المواد من 48 إلى 52 من القانون 02/90 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشار إليه سابقا.

²⁴⁵ المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها ج ر عدد 1 لسنة 1991.

تتضمن اللجنة الوطنية أمانة تقنية تتولى تلقي الطلبات الافتتاحية للدعاوى المرفوعة بشأن المنازعات العمالية، وجميع الوثائق والمعلومات التي لها صلة بالنزاع، بعدها تجتمع اللجنة بناء على دعوى من رئيسها في غضون 15 يوم على الأقل من تاريخ رفع الدعوى، حيث تدرس اللجنة كمرحلة أولى مدى توافر الشروط الشكلية في الدعوى، وفي حالة قبول الدعوى شكلا تتطرق اللجنة إلى موضوع النزاع، بعد الاستماع إلى ممثلي العمال والمستخدم.

تبت اللجنة في النزاع بقرار يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يتم الترجيح استنادا إلى صوت الرئيس. ويعتبر هذا القرار نهائي وغير قابل للطعن²⁴⁶، ويتم تنفيذه بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذا القرار إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخ صدوره²⁴⁷.

ملاحظات بشأن إجراءات التحكيم السابقة:

الملاحظة الأولى: أن المشرع وإن كان قد نص على خيار التحكيم بدلا من القضاء في تسوية منازعات العمل الجماعية، إلا أنه جعل اللجوء إليه أمرا اختياريا وليس إجباريا، وبالتالي إذا رفض الأطراف اللجوء إلى التحكيم فذلك معناه استمرارية خيار الإضراب مما يجعل الطريق مسدودا أمام الأطراف، فكان من الأجدر بالمشرع جعل التحكيم إجباريا هنا وليس اختياريا لأجل حل النزاع بشكل نهائي.

الملاحظة الثانية: نلاحظ أيضا أن الإجراءات التي قررها المشرع في مجال التحكيم في منازعات العمل الجماعية، تختلف شكلا ومضمونا عن قواعد التحكيم التي قررها ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية رغم إحالة المشرع عليها²⁴⁸، فالأصل الذي تتفق عليه جميع التشريعات المقارنة أن التحكيم وبخلاف القضاء يقوم على مبدأ حرية الأطراف، بدأ من الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم إلى غاية صدور حكم فاصل في النزاع، فالأطراف يملكون حرية تشكيل هيئة التحكيم واختيار المحكمين واختيار مكان التحكيم، وحريةهم في اختيار القانون الواجب التطبيق، كما أن أحكام التحكيم تكون قابلة للطعن عليها، فكل هذه الخصوصيات التي يتميز بها التحكيم والتي نص عليها صراحة قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم يأخذها المشرع بعين الاعتبار في التحكيم في منازعات العمل الجماعية.

الملاحظة الثالثة: أن التحكيم طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية يتم اللجوء إليه في النزاعات ذات الطبيعة التجارية والاقتصادية التي تنشأ بين مؤسستين أو جهتين مستقلتين عن بعضهما، مثل النزاعات الناشئة بين شركتين أو مؤسستين أو بين أشخاص طبيعية كانت أو معنوية، بينما نزاعات العمل الجماعية هي نزاعات ناشئة بين طرفين أو أطراف ينتمون لنفس المؤسسة، ممثلة في النقابة من جهة

²⁴⁶ وهنا يلاحظ أيضا كما أشرنا تعارض مثل هذا الإجراء مع نظام التحكيم، حيث أن أحكام التحكيم تقبل الطعن عليها بالاستئناف وباعتراض الغير الخارج عن الخصومة كما هو مقرر طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية لاسيما المواد 1032 و 1033 منه.

²⁴⁷ المادة 52 من نفس القانون.

²⁴⁸ المواد 1006 وما يليها من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد رقم 21 لسنة 2008.

والهيئة المستخدمة من جهة ثانية. كما أن التحكيم هو حق متاح لكافة الأطراف بمقتضى المادة 1006 من ق إ م إ، في حين يلاحظ أن المشرع قصر نطاقه في منازعات العمل الجماعية دون الفردية التي أتاح فيها اللجوء إلى القضاء.

المطلب الثالث

الطرق ذات الطابع الاحتجاجي لتسوية المنازعات الجماعية للعمل (الإضراب)

قد يستمر احتجاج أطراف علاقة العمل محل النزاع على بعضهم البعض رغم الإجراءات الودية المتبعة في تسوية النزاع، فيستمر العمال في ممارسة حق الإضراب، ويعتبر الإضراب حق مكرس بمقتضى الدستور، كأسلوب يستخدمه العمال بواسطة ممثليهم للضغط على الهيئات المستخدمة لأجل الاستجابة لمطالبهم المهنية، ويتجسد ذلك في شكل توقف جماعي عن العمل، لذلك يخرج من هذا المفهوم التوقف الفردي عن العمل أو ترك العامل لمنصب عمله لسبب ما، فهذا التصرف يعد إخلال من العامل بالتزاماته التعاقدية حتى وإن كان الهدف منه هو المطالبة بحق شخصي مشروع، لأن الهدف من الإضراب هو تحقيق مصلحة مشتركة للعمال وليس فردية.

ونظرا لخطورة هذا الأسلوب لما يخلفه من آثار سلبية على علاقات العمل من جهة وعلى الاقتصاد الوطني من جهة أخرى، تولى المشرع الجزائري تنظيمه من حيث تحديد شروطه وموانعه وما يترتب عنه من آثار:

الفرع الأول: شروط الإضراب

حدد هذه الشروط القانون 02/90 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وهي كالآتي:

1- استنفاذ طرق التسوية الودية للنزاع: فإذا استمر الخلاف بعد استنفاذ إجراءات المصالحة والوساطة، فإنه يحق للعمال ممارسة حق الإضراب (المادة 24 من القانون المذكور)، على أنه يتعين على الأطراف وقف هذا الإضراب إذا تم اتفاهم على عرض النزاع على التحكيم (المادة 25 من نفس القانون).

2- المصادقة على الإضراب عن طريق الجمعية العامة: حيث يتم استدعاء العمال بواسطة ممثليهم النقابيين أو مندوبيهم في حالة عدم وجود النقابة، إلى عقد جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، بعد إخطار المستخدم (المادة 27 من نفس القانون)، ويتم المصادقة على الإضراب عن طريق الاقتراع السري، بموافقة أغلبية العمال المجتمعين، بشرط حضور نصف العمال المعنيين على الأقل بالإضراب (المادة 28 من نفس القانون).

3- الإشعار المسبق بالإضراب: لا يجوز الشروع في الإضراب إلا بعد إيداع إخطار مسبق لدى المستخدم وكذا مفتشية العمل المختصة إقليميا، ومضي مدة لا تقل عن 8 أيام من تاريخ هذا الإيداع (المادتان 29 و 30 من نفس القانون)، مع التزام المستخدم وممثلوا العمال باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال (المادة 31 من نفس القانون).

4- حماية حق العمال في الإضراب: الحق في الإضراب كما سبق هو حق مكفول دستوريا، ويحميه القانون متى تم وفق الشروط التي ينص عليها القانون (المادة 32 من نفس القانون)، لذلك يمنع على المستخدم أي توظيفات جديدة قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير التي تأمر بها السلطات الإدارية، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات المقررة لضمان الحد الأدنى من الخدمة، كما يمنع على المستخدم تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب متى تم وفق الشروط التي يقرها القانون (المادة 33 من نفس القانون).

5- عدم عرقلة حرية العمل: إذا كان القانون يحمي حق الإضراب، فإنه في المقابل يعاقب عن أية عرقلة لحدود الأطراف أو ممثلهم من الالتحاق بأماكن عملهم، أو استئناف نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو العنف (المادة 34 من نفس القانون)، كما يمنع على العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة العمل، وفي هذه الحالة يمكن استصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب من المستخدم (المادة 35 من نفس القانون)، وتعتبر أي مخالفة لهذه الأحكام خطأ جسيما يعاقب عليه القانون (المادة 36 من نفس القانون).

6- تحقيق القدر الأدنى من الخدمة: رغم مشروعية حق الإضراب على النحو السابق، إلا أن المشرع حدد نطاق ممارسته بمجموعة من الضوابط، نظرا للأضرار التي قد تلحق بعض المرافق العمومية، أو بعض الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين، ومن ثم قرر المشرع ضرورة استمرارية هذه الأنشطة بصورة إجبارية رغم الإضراب في شكل قدر أدنى من الخدمة (المادة 37 من نفس القانون)، مع تسخير بعض العمال المضربين الذين يشتغلون في هذه المرافق والمؤسسات، وأي رفض لهذا التسخير يعد خطأ جسيما يعاقب عليه القانون بما في ذلك العقوبات المقررة في القانون الجزائي (المادتان 41 و42 من نفس القانون). وقد عدت المادة 38 من نفس القانون المذكور (02/90) مجموعة من هذه الأنشطة في 14 مجال، مثل: المصالح الاستشفائية والطبية، المصالح الإذاعية والاتصالات، مصالح الكهرباء والغاز والماء، مصالح النظافة والبيئة، مصالح إنتاج المحروقات ونقلها وتوزيعها، وغيرها ...

الفرع الثاني: موانع اللجوء إلى الإضراب

منع المشرع بعض الفئات من الموظفين والأعوان في مجالات معينة من اللجوء إلى الإضراب، نظرا لما قد يسببه الإضراب من خطر على حياة وأمن المواطن أو على الاقتصاد الوطني، ومن هؤلاء الفئات: القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الذين يشغلون مناصب بالخارج، أعوان مصالح الأمن، أعوان الحماية المدنية، أعوان الجمارك، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون ...²⁴⁹، ولتسوية المنازعات الجماعية التي يكون هؤلاء الأعوان والموظفين طرفا فيها، فقد أحال المشرع على اتباع إجراءات التسوية الودية المذكورة سابقا، وهي المصالحة والوساطة والتحكيم، طبقا لنصوص المواد من 16 إلى 20 من القانون 02/90 السابق الذكر.

²⁴⁹ المادة 43 من القانون 02/90 السابق الذكر.

الفرع الثالث: آثار الإضراب

يترتب على ممارسة حق الإضراب بعض الآثار قد تتعلق بالجانب الموضوعي لعلاقات العمل، كما قد تمس الجانب المادي للعمال المضربين:

أ- وقف علاقة العمل: يترتب على الإضراب تعليق علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل²⁵⁰، مع مراعاة الأحكام المتعلقة لأجل تحقيق الحد الأدنى من الخدمة على النحو المشار إليه سابقا، أو النشاطات والمهام التي يتفق الأطراف على استمرارها.

ب- توقف دفع الأجور: يترتب عن الأثر السابق المتمثل في وقف علاقة العمل بسبب الإضراب، توقف صاحب العمل عن الالتزام بتسديد أجور العمال المضربين، طبقا لقاعدة "العمل مقابل الأجر"، إلا إذا كان هناك اتفاق بين الطرفين يقضي باستحقاق الأجر بعد انتهاء الإضراب، أو إذا ثبت أن الإضراب كان بسبب خطأ أو تقصير من صاحب العمل، مثل التأخيرات المتكررة في دفع الأجور، أو أي تقصير يتعلق بحق مشروع من حقوق العمال²⁵¹.

ت- أثر الإضراب على العطل: لا تحتسب أيام الإضراب ضمن مدة العطلة السنوية، ذلك لأن العطلة تحتسب على أساس يوميين ونصف يوم عن كل شهر عمل. بخلاف أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد الدينية أو الوطنية، فهذه يشملها الإضراب ولا يمكن للعامل المطالبة بها. أما بالنسبة للعطل المرضية، فيرى البعض أن العامل المضرب إذا أصيب بمرض بعد الشروع في الإضراب فإنه بحسب الأصل لا يكون مستحقا للأجر، لأن توقفه عن العمل كان بسبب الإضراب ابتداء وليس بسبب المرض، على أنه لا يمكن حرمان العامل من التعويضات المترتبة عن المرض، حيث يلتزم صندوق الضمان الاجتماعي بهذه التعويضات بناء على الاشتراكات التي يتم دفعها²⁵².

²⁵⁰ المادة 3/32 من القانون 02/90، والمادة 64 من قانون العمل 11/90.

²⁵¹ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 64.

²⁵² المرجع نفسه، ص 65.

خاتمة:

ننتهي من خلال دراستنا لمقرر قانون العمل، إلى أن هذا الأخير يهدف إلى تنظيم مجموعة من المسائل تخص طائفة العمال في علاقتهم مع أصحاب العمل، فهو يضم القواعد التي تنظم عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي، فمن حيث الأصل تتسم علاقة العمل بالطابع الفردي، بمعنى أنها تستند إلى عقد عمل فردي مبرم بين العامل وصاحب العمل، لكن تطورت علاقات العمل مع مرور الزمن لتتخذ طابعا جماعيا والذي ظهر بظهور التنظيمات الجماعية ممثلة في النقابات العمالية، وبظهورها ظهرت الاتفاقيات الجماعية كمصدر احتياطي من مصادر قانون العمل، يرجع إليه الأطراف وكذا القاضي لتسوية نزاعات العمل، فبخلاف المصادر 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 تعبر عن الإرادة الجماعية لأطراف علاقة العمل، والتي تنشأ عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال (النقابات أو المنظمات العمالية) وأصحاب العمل، حول شروط اللازمة لقيام علاقات العمل.

وفي معرض تطرقنا إلى تطور قانون العمل، رأينا كيف كانت علاقات العمل ذات طبيعة لائحية تنظيمية، قائمة على تدخل الدولة في تنظيم هذه العلاقات، وكانت هي بمثابة المدافع عن حقوق العمال، لكن بظهور دستور 1989 والذي كان له الأثر الكبير في تكريس العديد من الإصلاحات، أهمها انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل والدفاع عن حقوق العمال، ومن ثم منح العمال حق الدفاع عن مصالحهم عن طريق إنشاء منظمات نقابية خاصة.

وفي الأخير صدر القانون 11/90 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.

كما انتهينا إلى أن عقد العمل يتطلب كما هو الشأن بالنسبة لسائر العقود الأخرى، أركان أساسية لانعقاده تتمثل في الرضا والمحل والسبب، مع مراعاة الشروط الواجب توافرها في هذه الأركان مثل الأهلية وسلامة الإرادة من العيوب وشروط المحل والسبب، ومتى توافرت هذه الأركان والشروط رتب عقد العمل كامل آثاره القانونية، والتي تتمثل في جملة من الحقوق والالتزامات المتبادلة بين طرفيه، ومن ثم تبدأ مرحلة التنفيذ والأداء الفعلي لعلاقة العمل. ومع ذلك قد تطرأ بعض الخلافات بين الأطراف بسبب اختلال في هذه الحقوق والالتزامات، والتي تتطلب تسوية ودية أو قضائية لإعادة التوازن العقدي لعلاقة العمل.

كما لاحظنا أنه رغم انعقاد عقد العمل صحيحا على النحو السابق، وسريان علاقة العمل بعد مرحلة التثبيت ومباشرة العامل لمهامه، إلا أن هناك حالات قد تؤدي إلى توقف علاقة العمل مؤقتا، وهذه

الحالات منها ما يتعلق بالعامل ومنها ما يتعلق بصاحب العمل، وأحيانا أخرى قد تطرأ بعض الأسباب والتي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل.

كما انتهينا إلى أن علاقات العمل قد تكون فردية وقد تكون جماعية، فعلاقة العمل من حيث الأصل تتسم بالطابع الفردي، بمعنى أنها تستند إلى عقد عمل فردي مبرم بين صاحب العمل وعامل فقط، لكن تطورت علاقات العمل مع مرور الزمن، بسبب ظهور المؤسسات والشركات وحاجتها إلى اليد العاملة، فظهرت التنظيمات الجماعية ممثلة في النقابات العمالية، لتتخذ علاقات العمل في الأخير طابعا جماعيا.

ونظرا للتطورات التي شهدتها ولا يزال يشهدها نظام الشغل، فإن المشرع راعى ذلك من خلال إضفاء المرونة على تشريع العمل، حيث أصدر القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل وأخضعه للعديد من التعديلات، تماشيا مع التوجه الاقتصادي الجديد القائم على حرية التجارة والصناعة، حيث جاءت نصوصه بصياغة أكثر مرونة وقابلية للتغيير والتعديل والتكيف مع الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال، ومسايرة للتطور الاقتصادي للبلاد.

قائمة المراجع:

أولاً: قائمة المراجع باللغة العربية

أ- الكتب:

1. د أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
2. د بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، دار حصور للنشر والتوزيع، 2015.
3. د بلباقي بومدين، التحكيم التجاري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2020.
4. د بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، 2010.
5. د جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج1، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
6. طرطار أحمد، الترشيد الاقتصادي للطاقت الانتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
7. د يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، الرصافة، 1988-1989.
8. د سليمان الطماوي، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1975.
9. د سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006.
10. د صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات (العقد والإرادة المنفردة)، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004.
11. د عباس جمال، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2016.
12. عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر والتوزيع، ط 2003، الجزائر.
13. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.
14. د عبد الحكم فودة، آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1999.
15. د محمد حسين علي الشامي، ركن الخطأ في المسؤولية المدنية، دراسة مقارنة بين القانون المدني المصري واليميني والفقهاء الإسلاميين، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990.

16. د محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010.
17. د محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، مصر، 1982.
18. د معز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2008.
- ب-المجلات:

- د سكيل رقية، التعديل الدستوري لسنة 2016 دفع جديد لترقية الحقوق العمالية في الجزائر، مقال منشور بمجلة القانون، الصادرة عن معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانه، غليزان، الجزائر، العدد 7، لسنة 2016.

ث-النصوص والقوانين:

1. دستور 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 251/20 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، السنة 57، جريدة رسمية عدد 54 لسنة 2020.
2. 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 58/86 المؤرخ في 11 فبراير 2006.
3. الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، المعتمدة من قبل منظمة العمل العربية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 518/83 المؤرخ في 3 سبتمبر 1983.
4. الاتفاقية الدولية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل دورها ووظائفها و تنظيمها، المعتمدة من قبل منظمة العمل العربية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 714/83 المؤرخ في 3 ديسمبر 1983.
5. الاتفاقية الدولية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المعتمدة بجنيف سنة 1997، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 61/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006.
6. الاتفاقية العربية رقم 7 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
7. الاتفاقية العربية رقم 8 المؤرخة في مارس 1977 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية.
8. الاتفاقية العربية رقم 11 المؤرخة في مارس 1979 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية.
9. الاتفاقية العربية رقم 12 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في مارس 1980 المتعلقة بالعمال المزارعين.
10. الاتفاقية العربية رقم 13 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بينغازي في مارس 1981 المتعلقة ببيئة العمل.
11. الاتفاقية العربية رقم 14 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بينغازي في مارس 1981 المتعلقة بحق العامل في التأمينات الاجتماعية.

12. القانون 78/05 الصادر بتاريخ 1978/8/5 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال الملغى، ج.ر. 32 لسنة 1983.
13. القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. عدد 28 لسنة 1983.
14. القانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. عدد 28 بتاريخ 1983/7/5.
15. القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج.ر. عدد 17 لسنة 1990.
16. القانون 14/90 المؤرخ في 1990/7/2 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر. عدد 23، بتاريخ 1990/7/6، المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، ج.ر. عدد 8 بتاريخ 1991/12/25، وبالقانون 12/96 المؤرخ في 1996/6/10، ج.ر. عدد 36 لسنة 1996.
17. القانون 03/90 المؤرخ في 1990/2/6، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج.ر. عدد 6 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالأمر 11/96، المؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر. عدد 36 لسنة 1996.
18. القانون 02/90 المؤرخ في 1990/2/6، المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21، ج.ر. عدد 6 لسنة 1991.
19. القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد رقم 21 لسنة 2008.
20. القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31، المعدل والمتمم للقانون 12/83، المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتقاعد، ج.ر. رقم 78 لسنة 2016.
21. الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، ج.ر. عدد 78.
22. الأمر 133/66 الصادر في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الملغى، ج.ر. 47.
23. المرسوم الرئاسي رقم 137/21، بتاريخ 2021/4/7، ج.ر. عدد 28 بتاريخ 2021/4/14، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.
24. المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 1985/3/23، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر. عدد 13، السنة 22، بتاريخ 1985/3/24.
25. المرسوم الرئاسي رقم 308/07، المؤرخ في 2007/9/29، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لروايتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر. عدد 61، بتاريخ 2007/9/30.
26. المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/5/26، المتعلق بالتقاعد المسبق، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994.

27. المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللاإرادية أو الأسباب الاقتصادية، المشار إليه سابقا. والمادة 11 من المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 1994/5/26 المتضمن التأمين على البطالة، جريدة رسمية عدد 34.
28. المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/12/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الملغى، ج ر عدد 37 لسنة 1982.
29. المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/3/23، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، ج ر عدد 13 المؤرخة في 1985/3/24.
30. المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 1991/01/19، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.
31. المرسوم التنفيذي 273/91 المؤرخ في 1991/08/10، المتضمن تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، المعدل والمتمم بالمرسوم 288/92، المؤرخ في 1992/07/02، ج ر عدد 38.
32. المرسوم التنفيذي 418/90، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها و عملها، ج ر عدد 1 لسنة 1991.
- خ- الرسائل:

سامي محسن حسين السري، القواعد الإجرائية المنظمة للتحكيم التجاري الدولي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2004، ص 33

د- المجالات القضائية:

1. المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد 2، لسنة 1991.
2. المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد 2، لسنة 2001.
3. المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد 20 لسنة 2005.
4. المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد 02، لسنة 2011.

ثانيا: قائمة المراجع باللغة الفرنسية

1. Amar BENAMROUCHE, le nouveaux droit du travail en Algérie, édition Hiwarcom, Alger, 1994.
2. CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3eme Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004.
3. Malaurie P. et Aynes L., Stoffel –Munck P., Les obligations, Defrénois, 2éme édition, Juridiques associées, La Librairie générale de droit et de jurisprudence (L.G.D.J), Paris, 2005.
4. Bernard Téyssi, Droit du Travail, Relations collectives, LexisNexis, 12em édition, 2020, Paris.

الفهرس:

02	مقدمة
04	الفصل الأول: مدخل لدراسة قانون العمل
04	المبحث الأول: مراحل تطور قانون العمل في الجزائر
04	المطلب الأول: تطور قانون العمل خلال المرحلتين قبل وبعد الاستقلال
05	المطلب الثاني: التطور الحديث لتشريعات العمل ابتداء من دستور 89
08	المبحث الثاني: ماهية قانون العمل
08	المطلب الأول: مفهوم قانون العمل
08	الفرع الأول: تعريف قانون العمل وأهميته
10	الفرع الثاني: خصائص قانون العمل
11	المطلب الثاني: مصادر قانون العمل وعلاقته بالقوانين الأخرى
12	الفرع الأول: مصادر قانون العمل
16	الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى
20	الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية
20	المبحث الأول: مفهوم علاقة العمل الفردية
20	المطلب الأول: تعريف عقد العمل وتحديد عناصره
20	الفرع الأول: تعريف عقد العمل
20	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل
22	المطلب الثاني: انعقاد علاقة العمل وحالات تعليقها
22	الفرع الأول: إبرام عقد العمل
26	الفرع الثاني: حالات تعليق علاقة العمل
31	المطلب الثالث: آثار علاقة العمل
32	الفرع الأول: حقوق والتزامات الأطراف
42	الفرع الثاني: منازعات العمل الفردية
48	الفرع الثالث: انتهاء علاقة العمل
58	الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية
57	المبحث الأول: التنظيم النقابي
57	المطلب الأول: ماهية المنظمة النقابية
59	الفرع الأول: تعريف المنظمة النقابية

60	الفرع الثاني: ظهور ونشأة النقابة
60	المطلب الثاني: تأسيس المنظمة النقابية
60	الفرع الأول: شروط تأسيس المنظمة النقابية
62	الفرع الثاني: حقوق المنظمة النقابية
64	المطلب الثالث: إدارة المنظمة النقابية وإجراءات حلها
65	الفرع الأول: طريقة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وتحديد مهامهم
66	الفرع الثاني: إجراءات حل المنظمة النقابية
67	المبحث الثاني: اتفاقيات العمل الجماعية
67	المطلب الأول: مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية
67	الفرع الأول: تعريف اتفاقيات العمل الجماعية
68	الفرع الثاني: شروط إبرام اتفاقية العمل الجماعية
69	المطلب الثاني: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية
69	الفرع الأول: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية في الظروف العادية
69	الفرع الثاني: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية في الظروف غير العادية
70	المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الجماعية
70	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية
70	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية
71	الفرع الثاني: نطاق تطبيق منازعات العمل الجماعية
71	المطلب الثاني: الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية
71	الفرع الأول: الطرق الودية الداخلية
71	الفرع الثاني: الطرق الودية الخارجية
75	المطلب الثالث: الطرق ذات الطابع الاحتجاجي لتسوية منازعات العمل الجماعية
75	الفرع الأول: شروط الإضراب
76	الفرع الثاني: موانع اللجوء إلى الإضراب
77	الفرع الثالث: آثار الإضراب
78	خاتمة
80	قائمة المراجع
84	الفهرس