



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي مغنية

معهد الحقوق والعلوم السياسية



محاضرات في مقياس قانون العمل

موجهة لطالبة السنة الثانية جذع مشترك



إعداد الدكتور

ببلاقي بومدين

السنة الجامعية: 2024/2023



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: 2024/2023

## أهداف التعليم:

- تهدف دراسة قانون العمل إلى تعريف الطالب بأهم القواعد الأساسية التي نص عليها القانون رقم 90-11 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.

## مقدمة:

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

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

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 عموماً<sup>1</sup>.

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 كفروع مستقل من فروع القانون الخاص لينظم العلاقات بين العمال وأرباب الأعمال<sup>2</sup>.

ونظراً لما ترتب عن مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد المطلقة من آثار سلبية بالنسبة للعامل<sup>3</sup>، 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 للعمل<sup>4</sup>.

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

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

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

<sup>4</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 13-14.

نشير في نهاية هذه المقدمة إلى أن هذه المطبوعة مقارنة مع طبعتها الأولى، قد تم تحينها سنة 2024 تبعا للتعديلات الجديدة التي طرأت على تشريع العمل، والمتمثلة في صدور قانونين مهمين هما على التوالي: القانون رقم 02-23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والذي ألغى أحكام القانون 90-14، والقانون الثاني رقم 23-08 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي ألغى أحكام القانون 90-02.

وتحقيقا 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**

## الفصل الأول

### مدخل لدراسة قانون العمل

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

#### المبحث الأول

##### مراحل تطور قانون العمل في الجزائر

شهد نظام العمل في الجزائر تطورا تدريجيا، فمن الأهمية بمكان أن نعرض لمراحل 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، في ظل التطبيق الصارم للقوانين الفرنسية، دون أي اهتمام بالظروف المهنية والاجتماعية والاقتصادية للعمال، الأمر الذي نجم عنه سلسلة من الإضرابات نتج عنها في الأخير -أي بعد الاستقلال- تأسيس فكرة الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956<sup>5</sup>.

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

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

عرفت هذه الفترة فراغا قانونيا وتنظيميا، فلم تجد السلطات الجزائرية مخرجا سوى إعمال أحكام التشريع الفرنسي، وهو الأمر الذي نص عليه القانون 62-157 الصادر في 31 ديسمبر 1962، حيث نص على تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية<sup>6</sup>، والذي بقي ساريا إلى غاية صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية سنة 1966<sup>7</sup>، 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<sup>8</sup>، حيث كرس لأول مرة ضمن المادة 20 منه حق العمال في العمل النقابي وحققهم في المشاركة في تسيير المؤسسات، غير أنه لم ينص على الحقوق الأساسية الفردية للعامل، والتي كرستها بعد ذلك الدساتير التي أعقبته منها الحق في الراحة والحماية والأمن والصحة داخل أماكن العمل<sup>9</sup>.

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 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 أبريل 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 للعامل<sup>10</sup>، والذي حاول تنظيم علاقات العمل وفق التطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد مكرسا مبادئ دستور 1976<sup>11</sup>، والمتمثلة في مبدأي الشمولية والتوحيد ليشمل كافة العمال سواء المنتمين إلى القطاع العام أو القطاع الخاص، وسواء التابعين للمؤسسات الاقتصادية أو المؤسسات والإدارات العمومية. وتطبيقا لأحكام هذا القانون صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم، منها القانون

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

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

<sup>8</sup> دستور 1963، المصاق عليه بتاريخ 28 أوت 1963، وتم الاستفتاء عليه بتاريخ 08 سبتمبر 1963، جريدة رسمية، بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

<sup>9</sup> د بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 119-120.

<sup>10</sup> القانون 78/05 الصادر بتاريخ 5/8/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال الملغى، ج.ر 32.

<sup>11</sup> دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، جريدة رسمية عدد 94، بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

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 والوفاء<sup>12</sup>، 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<sup>13</sup>، 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 الائتكال على الاتحاد العام للعمال الجزائريين<sup>14</sup>، وتم تحويلهم حق اللجوء إلى الإضراب المشروع (المادة 57 من دستور 89)، والذي لم يكن مسموحا به في ظل التشريعات السابقة ما عدا في القطاع الخاص، ومن ثم صدر القانون 02/90 الذي نظم أحكام منازعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشروع (الملغى)<sup>15</sup>، 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.

<sup>12</sup> أنظر المادة 2 من القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر عدد 28 لسنة 1983.

<sup>13</sup> دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فبراير 1989، جريدة رسمية عدد 09، بتاريخ 01 مارس 1989.

<sup>14</sup> المادة 56 من دستور 89: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

<sup>15</sup> ألغى بموجب القانون رقم 23-08، المؤرخ في 21 جوان 2023، ج ر عدد 42، بتاريخ 25 جوان 2023.

في الأخير صدر القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل<sup>16</sup> ليعيد تنظيم عالم الشغل تماشياً 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<sup>17</sup>.

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<sup>18</sup>.
- قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>19</sup>.
- قانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين بمجال الضمان الاجتماعي<sup>20</sup>.
- قانون 15/83 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي<sup>21</sup>.

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 لمسيرى 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 حكراً عليها ومستقلاً 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 ديوان الترقية والتسيير العقاري، المؤسسة العمومية للتلفزيون، مؤسسة بريد الجزائر، الوكالات الوطنية للتنمية السياحية (N D T)، الوكالات الوطنية للصناعة التقليدية (ANART). وقد تكون في شكل مؤسسات مختلطة تشترك فيها الدولة مع

<sup>16</sup> القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج. ر عدد 17 لسنة 1990.

<sup>17</sup> د بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 49\_50.

<sup>18</sup> القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر عدد 28 لسنة 1983، المعدل والمتمم بالقانون 11-08، المؤرخ في 05/06/2011.

<sup>19</sup> المؤرخ في 02/07/1983، ج ر عدد 28، بتاريخ 05/07/1983.

<sup>20</sup> المؤرخ في 02/07/1983، ج ر عدد 28، بتاريخ 05/07/1983.

<sup>21</sup> المؤرخ في 02/07/1983، ج ر عدد 28، بتاريخ 05/07/1983.



الخواص (مثل شركة سونالغاز)<sup>22</sup> فهي من حيث الأصل تعتبر خاضعة للقانون العام باعتبارها شخص من أشخاص القانون العام<sup>23</sup>.

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، باعتبار القضاء الإداري هو المختص<sup>24</sup>. 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 تحول الجزائر من النظام الاشتراكي إلى اقتصاد السوق وفتحها المجال أمام الخواص، أصبحت تلك المؤسسات تتمتع باستقلالية تامة خاصة بعد صدور القانون رقم 01/88<sup>25</sup> 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 290/90<sup>26</sup> اعتبر مسيري المؤسسة أجراء 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

<sup>22</sup> نشير هنا إلى أن شركة سونالغاز كانت تعتبر من أبرز المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري EPIC، لكن بصدور قانونها الأساسي لسنة 2002 تحولت إلى شركة قابضة ذات أسهم SPA تحوز الدولة رأسمالها، راجع القانون رقم 02-01، المؤرخ في 2002/02/05، المتعلق بالكهرباء وتوزيع الغاز بواسطة القنوات، ج ر عدد 08، بتاريخ 2002/02/06، وكذلك قانونها الأخير الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-212، المؤرخ في 2 جوان 2011.

<sup>23</sup> طرطار أحمد، الترشيد الاقتصادي للطاقت الانتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 15.

<sup>24</sup> 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 والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر والتوزيع، ط 2003، الجزائر، ص 139.

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> المرسوم التنفيذي 290/90، المؤرخ في 9/9/1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج ر عدد 42 لسنة 1990.

المتضمن علاقات العمل، إلى جانب خضوعهم إلى القانون التجاري (المواد 610 وما يليها) باعتبارهم ممثلين عن الشركة، ومنازعاتهم تؤول إلى القضاء الاجتماعي وليس الإداري<sup>27</sup>.

## 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 يقره المستخدم، لذلك وتفاديا لأي تعسف من هذا الأخير جاءت المادة 2 معدلتا للمادة 73<sup>28</sup>، حيث تكفل المشرع بتحديد الأخطاء الجسيمة المستوجبة للتسريح وذلك على سبيل الحصر لا على سبيل المثال<sup>29</sup>.

## 3- المرسوم التشريعي 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللإرادية أو الأسباب الاقتصادية<sup>30</sup>:

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- الأمر 03/97 المتضمن تحديد المدة الأسبوعية للعمل<sup>31</sup>:

ألغت المواد 2 و 3 و 8 من هذا الأمر 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.

وقد كرس المبادئ السابقة وغيرها من الحقوق (على غرار الحق في العمل، والحق في الحماية والأمن والنظافة، والحق في الراحة، والحق في الضمان الاجتماعي) الدساتير التي أعقبت دستور 89، وهي كل من دستور 1996<sup>32</sup> كما في مادته 52، ثم التعديل الدستوري 2016<sup>33</sup> كما في مادته 96، والتعديل الدستوري الحالي لسنة 2020 مثل ما نصت عليه المواد 66 و 67، واللذان كرسا ذات المبادئ والحقوق السابقة في مجال العمل،

<sup>27</sup> رزوق رابح، النظام القانوني للإطارات المسيرة في التشريع الجزائري في إطار المرسوم التنفيذي 90-290، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد الخامس، عدد 3، لسنة 2020، ص 487.

<sup>28</sup> كان نصها كالتالي: "يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

<sup>29</sup> د بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 30.

<sup>30</sup> جريدة رسمية عدد 34، مؤرخة في 1 جوان 1994.

<sup>31</sup> المؤرخ في 11 يناير 1997، يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 03، لسنة 1997.

<sup>32</sup> المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر عدد 28، بتاريخ 08 ديسمبر 1996، يتضمن

المصادقة على دستور 1996.

<sup>33</sup> القانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016، ج ر عدد 14، بتاريخ 07

مارس 2016.

مركزان على جوانب أهمها: الحق في التمهيّن والتشغيل، الضمان الاجتماعي، ضمان المعاملة الانسانية، الحق في البيئة، مع إضافة حق العامل في إنشاء مؤسسة.

## 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، فسنجدّه 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 الذي يؤديه الشخص استقلالا عن أية رقابة أو إشراف أو تبعية لشخص آخر، كالطبيب والمحام والحرفي...<sup>34</sup>.

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"<sup>35</sup>، سواء كانوا خواص أو عموميين<sup>36</sup>، وسواء نشأت تلك العلاقات عن عقد عمل فردي أو علاقات عمل جماعية<sup>37</sup>.

<sup>34</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 21-22.

<sup>35</sup> د جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج1، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 10 وما بعدها.

<sup>36</sup> وفي ذلك تنص المادة 2 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يعتبر عمالا أجراء 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

## 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 وذويهم 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 العمل<sup>38</sup>.

## 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 للعمل<sup>39</sup>.

- من جهة الاستثمار: لم تقتصر اهتمامات الدولة على الفئة العمالية فقط، لأن متطلبات اقتصاد السوق جعل السلطات تستجيب لانشغالات المستثمرين أيضا، والذين اشتكوا من انخياز 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

العمومية، ج ر عدد 13، السنة 22، بتاريخ 1985/3/24. وكذلك المرسوم الرئاسي رقم 308/07، المؤرخ في 2007/9/29، يحدد كميّات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، بتاريخ 2007/9/30.

<sup>37</sup> 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.

<sup>38</sup> د مُجّد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 17-18.

<sup>39</sup> المرجع نفسه، ص 18-19.

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 19/17/1996، الذي أضاف على عقد العمل بين العمال والمستثمرين نوع من الحرية والتوازن فيما يتعلق بحقوق وواجبات الطرفين<sup>40</sup>.

## الفرع الثاني

### خصائص قانون العمل

#### أولاً: قانون العمل حديث النشأة

سبقت الإشارة إلى أن قانون العمل كانت بداية ظهوره في الجزائر سنة 1971 بصور الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات<sup>41</sup>.

#### ثانياً: يتميز قانون العمل بمرونة النصوص

حيث جاءت نصوصه سريعة التطور والتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي، على خلاف نصوص القانون المدني مثلا التي تتميز بالثبات والاستقرار<sup>42</sup>. 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.

#### ثالثاً: يتميز قانون العمل بذاتية المصدر

يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر مقارنة مع معظم فروع القانون الأخرى، إذ يجد مصدره - فضلا عن النصوص القانونية- في أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرمها النقابات والاتحادات المهنية مع أصحاب العمل مصدرا أساسيا لقانون العمل، يستقي منها هذا الأخير العديد من الأحكام التي تصب في مصلحة العامل<sup>43</sup>.

#### رابعاً: يتميز قانون العمل بصيغته الآمرة

تعتبر قواعد قانون العمل من النظام العام الاجتماعي لذلك جاءت بصيغة آمرة لا يجوز مخالفتها، والدليل على ذلك تلك الجزاءات التي رتبها المشرع على مخالفتها، تتراوح ما بين الغرامات والحبس<sup>44</sup>، ومن أمثلة هذه

<sup>40</sup> للمزيد بشأن مضمون هذا التعديل يرجع إلى: عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 244 وما بعدها.

<sup>41</sup> د أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 32.

<sup>42</sup> المرجع نفسه، ص 56.

<sup>43</sup> د بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 27.

<sup>44</sup> المرجع نفسه، ص 41\_42.

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 التعاقدى

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 التعاقدى 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 الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية<sup>45</sup>.

### المطلب الثاني

#### مصادر قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى

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

### الفرع الأول

#### مصادر قانون العمل

يشارك 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 والقضاء<sup>46</sup> والأعراف المهنية، وكذا الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية:

<sup>45</sup> د بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، نفس الموضوع.

<sup>46</sup> 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.

## أ- المصادر الرسمية:

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

## 1- الدستور:

يمثل الدستور عند الدول المصدر الأول والأساسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها القوانين، 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 والمشار إليها سابقا ضمن التطور التشريعي، العديد من المبادئ و الأحكام الأساسية لقانون العمل، بدء من دستور 1963 ودستور 1976 ودستور 1989 ودستور 1996 ودستور 2016، وانتهاء بالدستور الحالي لسنة 2020، هذا الأخير عزز جملة من تلك المبادئ على غرار الدساتير السابقة في مادته 139 بند 18 على مثل الحق في العمل وترقية التشغيل والتمهين، والحق في الأمن والنظافة داخل العمل والحق في الراحة، والحق في الضمان الاجتماعي والحق النقابي وغيرها<sup>47</sup>.

## 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 تتسم بالمرونة جاءت لمسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية، لذلك تظهر الحاجة دائما إلى مبادرة السلطة التشريعية بإصدار نصوص جديدة لاحتواء هذه التطورات، أما الأحكام التشريعية التي تتسم بالعمومية فهي تحتاج 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، وأيضا عندما يتعلق الأمر بتطبيق الاتفاقيات الجماعية واللوائح والأنظمة الداخلية، كما يلاحظ أيضا أن العرف على الرغم من تصنيفه ضمن المصادر الرسمية للقانون، غير أن البعض أصبح يعده من ضمن المصادر التفسيرية لقانون العمل. وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

<sup>47</sup> 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.



**1-الفقه:**

يمثل الفقه مرجعا هاما في التشريع، فكثيرا 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، نظرا لتأثير التشريع على تنظيم علاقات العمل، في مقابل تساؤل المفهوم التعاقدي القائم كلية على مبدأ سلطان الإرادة.

**2- الأحكام والقرارات القضائية:**

يلعب القضاء دورا هاما في مجال تطبيق القانون وتفسير قواعده واستكمال النقص الذي يشوبه، وعلى اعتبار أن مبدأ الفصل بين السلطات لا يسمح للسلطة القضائية في الدولة بالتشريع، فإن دور القضاء كما هو معلوم يقتصر على تفسير القاعدة القانونية وتطبيقها دون خلقها، لذلك تعتبره غالبية التشريعات مصدرا تفسيريا وليس رسميا للقانون.

وقد اختلف الفقه في مدى اعتبار القضاء مصدرا رسميا<sup>48</sup> 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 سنها المشرع بعد ذلك في شكل قوانين، نظرا لغياب الكثير من الحلول التشريعية في مجال المنازعات العمالية، والتي تولى الاجتهاد القضائي تقريرها، ويظهر جليا 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 ابتدائيا ونهائيا، وكذلك وجوب رفع دعوى للمطالبة بإعادة تكييف عقد عمل من عقد محدد المدة إلى غير محدد المدة وذلك أثناء سريان العقد وليس بعد تنفيذه<sup>49</sup>.

**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 العمل<sup>50</sup>.

<sup>48</sup> د جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 50.

<sup>49</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 622703 المؤرخ في 2011/6/2، مجلة قضائية عدد 02، لسنة 2011، ص

<sup>50</sup> د هدي بشير، المرجع السابق، ص 36.



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 العلاقات<sup>51</sup>، 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<sup>52</sup>.

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 وكذا كتابة ضبط المحكمة)<sup>53</sup>، 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 وإجراءات التنفيذ"<sup>54</sup>.

من هذا التعريف يتبين أن النظام الداخلي هو عبارة عن وثيقة تضم مجموعة القواعد والتعليمات التي يضعها صاحب العمل، بهدف ضمان السير الحسن للعمل داخل المؤسسة، بخصوص الجوانب الإدارية والتقنية والأمنية والصحية، كما أنها تتضمن تحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجاتها، وتحديد العقوبات التأديبية المناسبة لها، وكذا الإجراءات التأديبية الواجب اتباعها قبل إصدار العقوبات. وقد أعطى المشرع لصاحب العمل سلطة واسعة في وضع القواعد التي يراها ملائمة لميدان العمل، وذلك بالتنسيق وإشراك العمال في هذه العملية.

<sup>51</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 26.

<sup>52</sup> المواد 114 وما يليها من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل.

<sup>53</sup> راجع المادة 126 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل.

<sup>54</sup> المادة 77 من قانون العمل 11/90.

وقد نص المشرع صراحة على إلزامية النظام الداخلي بالنسبة للمؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها عشرون عاملا<sup>55</sup>، بينما جعله جوازيا بالنسبة للمؤسسات التي تضم أقل من هذا العدد<sup>56</sup>، مع وجوب إيداع نسخة من هذا النظام للمصادقة عليه لدى كل من مفتشية العمل وكدا الجهة القضائية المختصة<sup>57</sup>، فهو بذلك يعتبر مرجعا احتياطيا أساسيا يرجع إليه كل من مفتش العمل والقاضي بغرض تسوية المنازعات الناشئة بين العامل والمستخدم.

### ثانيا: المصادر الرسمية للخارجية 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 الإنسان<sup>58</sup>.

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

- الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لمثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة من قبل منظمة العمل العربية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 58/86 المؤرخ في 11 فبراير 1986.
- 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:

- 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.

<sup>55</sup> المادة 75 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>56</sup> المادة 76 من نفس القانون.

<sup>57</sup> المادة 79 من نفس القانون.

<sup>58</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 29\_30.

- 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 بينغازي في مارس 1981 المتعلقة ببيئة العمل.
  - الاتفاقية العربية رقم 14 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بينغازي 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 وليبيا<sup>59</sup>.

### 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 الآمرة المتعلقة بالنظام العام والتي يترتب على مخالفتها جزاءات توقعها السلطة العامة، وقواعد أخرى مكتملة يقتصر دورها على تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل بناء على الاتفاقيات المبرمة بينهم، وهذا المزيج راجع إلى تلك التطورات التي شهدتها 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 تتبر صعبوبة 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 الخاص<sup>60</sup>.

<sup>59</sup> د بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 116 وما بعدها.

<sup>60</sup> 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 ذلك<sup>61</sup>.

## ثانياً: علاقة قانون العمل بقانون الوظيف العمومي

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

أ- من حيث طبيعة العلاقة القانونية:

جاء في نص المادة 2 من الأمر 06-03 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.

<sup>61</sup> 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 للوظيفة العمومية (الصادر بموجب الأمر 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)، والملغى بالقانون 08-23 (المواد من 22 إلى 77).

-القانون 14/90 المتعلق بالعمل النقابي<sup>62</sup>، والملغى بموجب القانون 02-23<sup>63</sup>.

-القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم<sup>64</sup>.

#### 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 تشريع العمل، كما يحدد الجهات القضائية المختصة في الفصل في القضايا العمالية ممثلة في القسم الاجتماعي، وذلك بعد استنفاد المساعي الودية 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 الحبس<sup>65</sup>.

#### 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.

<sup>62</sup> القانون 14/90 المؤرخ في 14/90/7/2 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (الملغى)، 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.

<sup>63</sup> القانون 02-23، مؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29، بتاريخ 2 ماي 2023.

<sup>64</sup> القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر عدد 28 لسنة 1983، المعدل والمتمم بالقانون 08-11 المؤرخ في 2011/06/05.

<sup>65</sup> راجع في ذلك المواد 138 وما يليها من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل.

## سابعاً: 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 ولا بأس 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.
  - 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. وسنستعرض 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"<sup>66</sup>.

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"<sup>67</sup> وعقد العمل". وبناء على هذا النص والتعريف الفقهي السابق تتحدد العناصر الأساسية التي يتكون منها عقد العمل، وسنتناولها بشيء من التفصيل ضمن العنصر الموالي:

<sup>66</sup> د سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 86.

<sup>67</sup> 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.



## 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 العمل<sup>68</sup>.

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 مقاولة<sup>69</sup>.

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 عمل<sup>70</sup>. 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

<sup>68</sup> د هدي بشير، المرجع السابق، ص 57.

<sup>69</sup> د يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، الرصافة، 1988-1989، ص 29-30.

<sup>70</sup> المرجع نفسه، ص 26.

عنصرين أحدهما ثابت و هو الأجر الأدنى الوطني المضمون (SMIG) و المحدد بمبلغ 20 ألف دج<sup>71</sup>، و الأجر الأساسي الذي يتحدد حسب تصنيفات مناصب العمل، كما يتضمن الأجر الثابت على مختلف التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، أما المتغير منه فيتضمن منح و تعويضات للعامل<sup>72</sup>.

### ثالثا: عنصر التبعية

يستند عنصر التبعية إلى مفهومين قانوني واقتصادي<sup>73</sup>:

أ- **التبعية القانونية:** وهذا المفهوم يستند في تنظيمه إلى الأحكام العامة في القانون المدني، والتي تحكم علاقة التابع بالمتابع (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 بجهده 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 الشأن<sup>74</sup>، 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 متغيب<sup>75</sup>. وقد حددت المادة 12 من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل الحالات التي يمكن معها إبرام مثل هذه عقود:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.

<sup>71</sup> المرسوم الرئاسي رقم 137/21، بتاريخ 2021/4/7، ج ر عدد 28 بتاريخ 2021/4/14، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

<sup>72</sup> د معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2008، ص 36.

<sup>73</sup> للمزيد من التفصيل أنظر، د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 166 وما بعدها.

<sup>74</sup> د هدي بشير، المرجع السابق، ص 59-60.

<sup>75</sup> وقد عرضت لبعض هذه الأمثلة المادة 12 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل فلترجع.

- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا.
  - إذا تعلق الأمر بتزايد العمل أو أسباب موسمية.
  - عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
- مع الإشارة أن هذه الحالات حددها المشرع على سبيل الحصر لا على سبيل المثال، فلا يجوز للمستخدم التوسع فيها بإبرام عقود عمل محددة استنادا إلى حالات أخرى غير التي حددها المشرع، وأي خروج عن مقتضى هذا النص يترتب عليه تحول العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة، ومن ثم يكون أي انهاء لعلاقة العمل من المستخدم تسريحا تعسفيا.

على أنه يشترط طبقا للفقرة الأخيرة من نص المادة 12 المذكورة تحديد هذه المدة بدقة مع ذكر أسباب تحديدها، وذلك لتمكين مفتش العمل وكذا القاضي من بسط رقابته بالوقوف على أسباب لجوء المستخدم إلى تحديد مدة العقد، وعلى مدى احترامه للحالات المنصوص عليها بالمادة 12، لكن إذا خلا العقد من أي اتفاق على مدة العمل، أو ذكر أسباب تحديدها وفقا للحالات المنصوص عليها، أو تحديدها استنادا إلى حالات أخرى غير تلك المنصوص عليها، ترتب على ذلك جزاء يتمثل في إعادة تكييف العقد من محدد إلى غير محددة المدة، ويخضع هذا التكييف إلى السلطة التقديرية لقاضي الموضوع، خصوصا عند تطبيق الفقرة الأخيرة من المادة 12 "عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها".

### المطلب الثاني

#### انقضاء 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 مراعاة بعض الأحكام الخاصة المنظمة لعلاقة العمل، وستتناول 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 علاقة 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 بتأجير 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 إخفائها بهدف الحصول على منصب عمل، يترتب عليه بطلان عقد العمل فضلاً عن الجزاءات التي يترتبها 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، وتطبيقاً 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 أجره بالعمل، 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 يقيم 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 في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يمكن للأطراف عند النزاع إثبات علاقة العمل بأية وسيلة (المادة 10 من نفس القانون) ولو بشهادة الشهود أو اليمين، أو بالبيئة والقرائن مثل وثائق 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 تاجراً فيعتبر عقد العمل بالنسبة له تجارياً بالتبعية متى أبرمه لحاجات تجارته (المادة 4 من القانون التجاري الجزائري)، 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<sup>76</sup>.

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 جوهرية 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 الكتابة<sup>77</sup>:

**-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.

وعلى هذا النحو، إذا لم يتضمن العقد مثلا تحديد بداية ونهاية العقد كبيان جوهري، ترتب على ذلك تحول العقد من محدد إلى غير محدد المدة، ولا يمكن للمستخدم إثبات عكس ذلك إلا بالكتابة، وإذا خلا العقد من تحديد الأجر مثلا وثار نزاع حوله، فعلى العامل إثباته بالأدلة المقبولة في الإثبات كقسمة الأجر أو وثائق الضمان الاجتماعي، ولا يمكن القول بسقوط حق العامل في الأجر لأن هذا الأخير يعتبر عنصرا أساسيا من عناصر عقد العمل التي لا يقوم إلا بها.

أما إذا لم يتم تحديد الفترة التجريبية كبيان تكميلي، فإن العقد يعتبر باطلا ومنتجا لآثاره منذ انعقاده، ولا يمكن للمستخدم الاحتجاج بهذه الفترة غير المثبتة، وأي فسخ منه لعلاقة العمل بحجة عدم كفاءة العامل يعد ذلك تسريحا تعسفيا.

وبناء عليه، تظهر أهمية الكتابة وضرورة مراعاة ما يجب أن يتضمنه عقد العمل من بيانات سواء كانت جوهرية أو تكميلية، لما قد يترتب على عدم إثباتها من ضياع للحقوق.

<sup>76</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 334 وما بعدها.

<sup>77</sup> المرجع نفسه، ص 335-336.

## ثانيا: مرحلة تنفيذ علاقة العمل

يبدأ سريان علاقة العمل بالأداء الفعلي للنشاط الملقى على عاتق العامل، والذي لا يصبح نهاءيا 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 باثا من البداية حتى يتأكد من كفاءة العامل المهنية والسلوكية، فيتفق معه على إخضاعه للاختبار فترة من الزمن<sup>78</sup>، يكون لكلا الطرفين خلالها حق العدول وانتهاء علاقة العمل، كما يكون للمستخدم إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة دون التقييد بالقيود المنصوص عليها في القانون بشأن إنهاء عقد العمل<sup>79</sup>، حيث تجعل هذه الفترة التجريبية العقد معلقا على شرط<sup>80</sup>، 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 بها<sup>81</sup>، مع احتساب هذه الفترة التجريبية ضمن الأقدمية (المادة 19).

وقد حددت المادة 18 من قانون العمل هذه الفترة التجريبية ب: 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 باثا 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 باثا ومنتجا لكافة آثاره بأثر رجعي منذ

<sup>78</sup> 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.

<sup>79</sup> د يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 46.

<sup>80</sup> 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.

<sup>81</sup> مع مراعاة أن بعض الحقوق والواجبات لا تسري لطبيعتها على العامل تحت الفترة التجريبية مثل وضعية الانتداب والإحالة على الاستيداع وغيرها، وإنما تقتصر على العمال المثبتين في مناصبهم فقط.



تاريخ انعقاد العقد، فمن هذا التاريخ تحسب للعامل الأقدمية واستحقاقه للعلاوات والحقوق التي لم يكن قد تقاضاها خلال الفترة التجريبية<sup>82</sup>.

## 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:

#### أ-الإحالة على الاستيداع: La mise en disponibilité

ويقصد بها 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 تاركنا 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".

وحبذا لو أن المشرع الجزائري نظم حالات وأسباب الإحالة على الاستيداع على نحو ما فعله مع الموظف العمومي، حيث ميز بين حالات تكون بقوة القانون، وحالات أخرى تكون اختيارية، حسبما أفادته المادتان 146 و148 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي:

#### 1- حالات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون (الأمر 06-03):

المادة 146 : "تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية:

1- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،

2- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،

3- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

4- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي".

<sup>82</sup> د محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 322.



## 2- الحالات الاختيارية للإحالة على الاستيداع:

**المادة 148:** يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية".

تجدر الإشارة إلى أن التعديل الجديد الذي مس قانون العمل 90-11 بموجب المادتين 2 و 3 من القانون 22-16<sup>83</sup> المتمتين للمادتين 56 و 64 من القانون 90-11، أضاف حالة أخرى يمكن من خلالها إحالة العامل على عطلة غير مدفوعة الأجر لأجل إنشاء مؤسسة، وذلك لمدة سنة واحدة على الأكثر خلال مساره المهني، كما يمكن للعامل اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي خلال هذه المدة، وهي قابلة للتمديد لمدة لا تتجاوز 6 أشهر، ويمكن للعامل طلب إعادة إدماجه في منصب عمله، قبل انقضاء مدة هذه العطلة بشهر على الأقل، مع الأخذ في الحسبان أن علاقة العمل تنقضي إذا لم يتقدم العامل بطلب إعادة إدماجه خلال هذه المدة. وترتبا 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 تريض 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<sup>84</sup>.

## 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<sup>85</sup>. 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<sup>86</sup>.

على أنه تجدر الإشارة إلى أن العطلة المرضية وإن كان يترتب عنها تعليق علاقة العمل مؤقتا، إلا أنها تحتسب ضمن مدة العمل ولا يترتب عنها وقف سريان هذه المدة، ويظهر أثر ذلك خاصة على عقود العمل المحددة المدة، فلو افترضنا أن مدة العطلة المرضية هي 3 أشهر، ولم يتبقى من علاقة العمل المحددة المدة سوى

<sup>83</sup> المواد من 56 مكرر إلى 56 مكرر 6 من القانون 22-16، المؤرخ في 20 جويلية 2022، يتمم القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 49، لسنة 2022.

<sup>84</sup> د هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 76.

<sup>85</sup> القانون 83/13 المؤرخ في 2/7/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 بتاريخ 5/7/1983.

<sup>86</sup> المادة 55 من قانون العمل 90/11 والمادة 29 من القانون 83/13 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

شهرين أو ثلاثة أشهر، ترتب على ذلك انقضاء علاقة العمل لاستغراق مدة العطلة المرضية المدة المتبقية من علاقة العمل.

وهو المبدأ الذي استقر عليه قضاء المحكمة العليا، حيث قضت في نزاع بين (ع.ع) ضد مجمع كوجيسي (ح) ومشاركوه بأن: "... الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا استقر على أن العطلة المرضية التي يستفيد منها العامل أثناء سريان عقد عمل محدد المدة لكونه عقد وقي، بحيث أنه إذا استغرقت المدة المحددة في العطلة المرضية المدة المحددة في عقد العمل محدد المدة، فإنه يترتب على ذلك انقضاء علاقة العمل وفقا للمادة 66 من القانون 90-11، ولا يعاد إدراج العامل في منصب عمله طبقا للمادة 65 من نفس القانون، وهو ما تم في قضية الحال مما يجعل الوجه المثار غير مؤسس ويتعين رفضه"<sup>87</sup>.

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

يكون العامل 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<sup>88</sup>.

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 شهريا<sup>89</sup>.

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

<sup>87</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1345084، بتاريخ 2019/04/04، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2019، ص 121.

<sup>88</sup> Amar BENAMROUCHE, le nouveaux droit du travail en Algérie, édition Hiwarcom, Alger, 1994, p 98 .

<sup>89</sup> 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.

بأشرك تحريك الدعوى الجزائية<sup>90</sup>، 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<sup>91</sup> يقضي بتوقيفه عن العمل مدة معينة، 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 مكرس منذ دستور 89 وأقره الدستور الجديد أيضا لسنة 2020، ونظمه القانون 02/90 الملغى بموجب القانون رقم 23-08، الذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>92</sup>، حيث نص في المادة 55 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، عملا بأحكام المادة 57 من نفس القانون، والمادة 73 من قانون العمل (90-11)<sup>93</sup>.

#### 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 (كوباء كورونا كوفيد - 19)، أو قد تطرأ قوة 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: الحوادث 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 الجزائري<sup>94</sup> بقولها: "... غير أنه إذا طرأت على العقد حوادث استثنائية عامة لم يكن في

<sup>90</sup> 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).

<sup>91</sup> سيأتي الكلام حول هذه الأخطاء المهنية والجزاءات المقررة لها.

<sup>92</sup> القانون رقم 23-08، المؤرخ في 21 جوان 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 42، بتاريخ 25 جوان 2023.

<sup>93</sup> سيأتي الكلام عن شروط الإضراب ضمن الفصل الثالث.

<sup>94</sup> الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، ج ر عدد 78.

الوسع توقعها، وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدي وإن لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة لمصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك".

وبتحليل هذا النص يتبين أن نظرية الظروف الطارئة تتطلب لقيامها ثلاثة شروط هي<sup>95</sup>:

- 1- أن تطرأ هذه الحوادث خلال الفترة الممتدة بين انعقاد العقد وتنفيذه.
- 2- أن تكون هذه الظروف استثنائية وعامة وغير متوقعة: فيكون الظرف استثنائيا إذا كان نادر الحدوث كالحروب والزلازل والكوارث الطبيعية<sup>96</sup>. ويكون الظرف عاما 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 متوقعا، 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 إرهاب المدين في تنفيذ التزامه وليس استحالته: أي أن تنفيذ الالتزام يكون ممكنا غير أنه يكون مرهقا للمدين بأن يهدده بخسارة فادحة، إذ لو كان التنفيذ مستحيلا لكنا أمام قوة قاهرة وليس ظرفا طارئا، وهنا يكمن وجه الخلاف بين المسألتين.

وتطبيقا لهذه الشروط على علاقات العمل، فقد تحدث ظروف مفاجئة يضطر معها صاحب العمل إلى توقيف النشاط المهني للمؤسسة مؤقتا وليس نهائيا، فإذا أعملنا القواعد العامة طبقا لأحكام المادة 2/182 من القانون المدني والتي تنص على أنه: "إذا كان الالتزام مصدره العقد فلا يلتزم المدين الذي لم يرتكب غشا أو خطأ جسيما إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكن توقعه عادة وقت التعاقد"، فتطبيقا 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 الحيطه 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

<sup>95</sup> 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.

<sup>96</sup> تجدر الإشارة أن الظرف الاستثنائي قد ينشأ عن عمل قانوني أيضا، 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.

الغلق الإداري المؤقت للمؤسسة بسبب بعض المخالفات التي يرتكبها المستخدم، فإن هذه الظروف لا تنهض كمبرر لإعفائه من التزاماته التعاقدية<sup>97</sup>.

وترتبا 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، كإنقاظه 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 وتجنبيه خسارة فادحة بسبب غلق المؤسسة وركود النشاط.

#### الفرض الثاني: القوة القاهرة

نصت المادة 127 من القانون المدني الجزائري 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 يخالف 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 يفسخ العقد بقوة القانون، أو الغلق المؤقت للمؤسسة حيث يعود سريان علاقة العمل بمجرد زوال السبب الأجنبي، وعليه متى أثبت صاحب العمل توفر شروط القوة القاهرة على النحو السابق، فإنه لا يعد مُجَلًا بالتزاماته المهنية ولا يلتزم بأي تعويض.

غير أن السؤال يبقى مطروحا حول مصير حق العمال في الأجر خلال فترة التوقف المؤقت عن العمل؟.

بالرجوع إلى نص المادة 53 من قانون العمل 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

<sup>97</sup> أنظر في هذا المعنى، د هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 78-79.

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 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 المسائل<sup>98</sup>، تعين الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني لاسيما المادتين 107 و 127، وبلاستناد إلى ما ذهب إليه الفقه والقضاء. فبالنسبة للفقه<sup>99</sup> يميز بين حالات التوقف بسبب صاحب العمل وخطئه، والحالات الخارجة عن إرادته:

حيث يذهب غالبية الفقه<sup>100</sup> 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 تعاقدية أي هو حق يحميه القانون في الحالات التي لا دخل لإرادة الأطراف فيها بسبب القوة القاهرة، قياسا على العطللة 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.

ولمواجهة مثل هذه الظروف التي يترتب عنها فقدان العامل لمنصبه في العمل بصفة لا إرادية، أنشأت الدولة ما يعرف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1994، حيث أسهم ابتداء من إنشائه في تعويضات معتبرة للعمال الذين فقدوا مناصبهم بسبب ظروف اقتصادية، كما له إسهامات في إعادة إدماج بطالين في مجالات عمل أخرى، أو التمويل في مجال العمل الحر وإنشاء مؤسسات مصغرة<sup>101</sup>.

<sup>98</sup> وليث المشرع الجزائري اقتفى 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 الأجور عن فترة لا تزيد على 30 يوما، بينما ذهب المشرع البحريني إلى استحقاق العامل نصف الأجر.

<sup>99</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 395.

<sup>100</sup> المرجع نفسه، ص 394-395.

<sup>101</sup> المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06/07/1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج ر عدد رقم 44، بتاريخ 07/07/1994. المعدل والمتمم أخيرا بالمرسوم التنفيذي رقم 22-45، المؤرخ في 19/01/2022، ج ر عدد رقم 06، بتاريخ 20/01/2022.

## 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، 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 ترقيةهم في منصب عملهم.
- ج - الحق في ممارسة مهام نقابية : هو حق مكرس دستوريا لاسيما بعد إصلاحات دستور 89، بعدما كان العمل النقابي حكرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعدها فتح المشرع المجال أمام القطاع الخاص لأجل تولي الدفاع عن مصالحهم بواسطة ممثليهم، ومن ثم كرست الدساتير المتعاقبة هذا الحق، وأكدته الدستور الحالي (المادة 69 من دستور 2020)، وقد خصه المشرع بقانون خاص، وهو القانون 23-02<sup>102</sup> الذي ألغى 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 الاجتماعي<sup>103</sup>.
- 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

<sup>102</sup> القانون 23-02، المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29، بتاريخ 2 ماي 2023.

<sup>103</sup> 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.



المستخدمة كوجود ضرورات اقتصادية أو إنتاجية تستدعي التناوب في العمل، حيث يمكن للمستخدم تأجيل العطل مع تعويضه بأيام أخرى عنها مع زيادة ساعات إضافية (المواد 36 و 37 من قانون العمل).

### ثانيا: 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 وجب الرجوع إلى العرف والعادات المهنية المتبعة في المجال الذي يعمل به العامل<sup>104</sup>، 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 برضاه<sup>105</sup>.

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 يرتب المسؤولية التقصيرية، إلا إذا أثبت العامل أن ذلك كان بسبب قوة القاهرة يستحيل دفعها<sup>106</sup>.

**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 بالتزاماته<sup>107</sup>.

<sup>104</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 342.

<sup>105</sup> المرجع نفسه، نفس الموضوع.

<sup>106</sup> وعلى اعتبار أن المسؤولية الناشئة عن تلف أو هلاك الوسائل هي مسؤولية تقصيرية وليست عقودية، فإن عبئ إثباتها يقع على عاتق صاحب العمل، فمتى أثبتتها انتقل عبئ الإثبات إلى العامل حيث يقع عليه إثبات السبب الأجنبي، لمزيد من التفصيل ينظر، د هادي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 84.

<sup>107</sup> د محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 344.



**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 أمراً واضحاً ومحسوماً، مثل التزام الطبيب أو المحامي والذي يعد التزاماً ببذل عناية، فهم غير مسؤولين عن تحقيق النتائج المتمثلة في شفاء المريض أو براءة المتهم إذ يظل تحقق هذه النتائج أمراً نسبياً بالنسبة لهم<sup>108</sup>، فقد تثير مسألة تحديد طبيعة التزام العامل نوعاً من الصعوبة أحياناً وذلك نظراً لطبيعة بعض الأعمال، فالعامل في مجال التنقيب عن آبار النفط أو البترول مثلاً، 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 التزاحم 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 يؤديوا 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 المعتادة، 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 بمعياري 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 العمل<sup>109</sup>.

<sup>108</sup> هذا على اعتبار أن الالتزام الرئيسي بالنسبة للطبيب هو بذل العناية اللازمة من أجل صحة المريض، والتزام المحامي ببذل العناية اللازمة من أجل الدفاع عن حقوق موكله، لكن بعض الالتزامات الأخرى بالنسبة لهم تعتبر التزاماً 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.

<sup>109</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 344.

## 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 المعينين استنادا إلى نظام التدرج الرئاسي في المؤسسة كرئيس العمل أو مسؤول المصلحة التي ينتمي إليها العامل، وترتبا 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 ضررا للغير. وتطبيقا للقواعد العامة (المواد 127 و 136 و 137 من القانون المدني)، يعد صاحب العمل مسؤولا 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.

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 للخطر<sup>110</sup>. بينما ذهب اتجاه آخر يسانده بعض القضاء إلى وجوب طاعة أوامر صاحب العمل حتى ولو صدرت مخالفة للقانون بشرط النص عليها كتابيا حماية للعامل<sup>111</sup>.

ولعل الرأي الأول هو الذي يتفق إلى حد ما مع ما توصل إليه قضاء المحكمة العليا في قرار لها جاء فيه:

"من المقرر قانونا أنه يتعرض العامل الذي يرفض تنفيذ أوامر وتعليمات رؤسائه في العمل دون عذر مقبول، للتسريح التأديبي دون سبق إنذار أو تعويض، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد مخالفا للقانون.

<sup>110</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 346-347.

<sup>111</sup> د سليمان الطماوي، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1975، مشار إليه عند، د هدي

بشير، المرجع السابق، ص 86.

ولما كان من الثابت في قضية الحال، أن المدعى عليه رفض تنفيذ أوامر رؤسائه ورفض القيام بالأعمال المؤكدة له، وأن قضاة الاستئناف لم يأخذوا ذلك بعين الاعتبار، واعتبروا التسريح عن العمل تعسفا مخالفين بقضائهم القانون، ومتى كان كذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه"<sup>112</sup>.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فالملاحظ 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 تنفيذاً 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 يعنى الموظف العام من مسؤولية تنفيذ 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 2005<sup>113</sup>.

#### 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 العمل<sup>114</sup>، كما لو قام بتصنيع نفس المنتجات وتوزيعها على عملاء صاحب العمل، أو العمل لدى منافسين 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.

<sup>112</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62642، قرار بتاريخ 1990/07/09، مجلة قضائية عدد 3 لسنة 1991،

ص 143 (قضية مؤسسة البناء الريفي ببني مراد ضد "م.أ")

<sup>113</sup> حيث كان نص المادة 129 قبل تعديله كالتالي: "لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولين..." .

<sup>114</sup> 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).

على أن نطاق هذا المنع من المنافسة يتحدد ضمن زمان ومكان محددين، وهو ما يفهم من الشرط 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<sup>115</sup>.

#### 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 ضرراً جسيماً 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 ورقابتها على المعلومات الخاصة بالمؤسسة<sup>116</sup>.

#### ثالثاً: حقوق صاحب العمل

تتمثل هذه الحقوق في جملة الالتزامات الملقاة على عاتق العامل التي فصلنا فيها سابقاً<sup>117</sup>، 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:

<sup>115</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 349-350.

<sup>116</sup> د هدي بشير، المرجع السابق، ص 87-88.

<sup>117</sup> 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 قانون العمل 11/90 في معرض ذكرها لحقوق العمال حق "التشغيل الفعلي"، ويتحقق ذلك بأن يلتزم صاحب العمل بتهيأة 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 شخصيا<sup>118</sup>.

**2- تنفيذ المستلزمات الأخرى للعقد:** يفهم من نص المادة 107 من القانون المدني الجزائري سالف الذكر أن المشرع لا يكفي 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 عمل<sup>119</sup>، 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، وضمانا لحقوقه من أي تعسف<sup>120</sup>، لذلك ألزم المشرع المستخدم بضرورة مراعاة هذه الالتزامات، نذكر من بينها:

<sup>118</sup> د يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 86-87.

<sup>119</sup> ما يأخذ على هذه المادة أنها اقتضت 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.

<sup>120</sup> 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 =

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 لهم<sup>121</sup>. وقد كرست الدساتير المتعاقبة مبدأ حق جميع 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)، وحقها في عطلة الأمومة (المادة 55 من القانون 11/90)، وفي أوقات الرضاعة<sup>122</sup>.

**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 والحبس<sup>123</sup>، 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 ليلي<sup>124</sup>.

2- **الالتزام بالتأمين الاجتماعي للعمال**<sup>125</sup>، وهو التزام متفرع عن الالتزام السابق، وذلك بدفع حصص الاشتراك الخاصة بكل عامل لدى مصالح الضمان الاجتماعي، ضماناً لتعويض العمال عن حوادث العمل، حيث

---

=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.

<sup>121</sup> 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.

<sup>122</sup> 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...".

<sup>123</sup> المادة 140 من القانون 11/90 المتعلق بقانون العمل.

<sup>124</sup> المادة 15 من نفس القانون.

<sup>125</sup> 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.

يلتزم المستخدم بالتصريح بالمرض أو الحادث المهني وفق الإجراءات والآجال المنصوص عليها في القوانين الخاصة بهذا الشأن<sup>126</sup>.

**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 لعمله<sup>127</sup>.

## الفرع الثاني

### جزاء الإخلال بالالتزامات المهنية الناشئة عن علاقة العمل

يترتب على الإخلال بالالتزامات المهنية الناشئة عن عقد العمل على النحو المتقدم مسؤولية قانونية، قد تكون مدنية كما قد تكون جزائية بحسب طبيعة التصرف المرتكب، وبحسب صفة الطرف الذي ارتكبه:

#### أولاً: مسؤولية المستخدم عن الإخلال بالتزاماته المهنية

كما سبق، فقد تقوم مسؤولية المستخدم المدنية كما قد تكون جزائية بحسب طبيعة التصرف المرتكب:

أ- المسؤولية الجزائية للمستخدم: أضفى المشرع الجزائري الوصف الجزائي على بعض الأفعال والتصرفات التي يقوم بها المستخدم، ويظهر ذلك في العديد من نصوص تشريع العمل نأخذ على سبيل المثال:

قيام المستخدم أو المسؤول المباشر للعامل بتصرف معين، رتب عليه المشرع جزاءات معينة كالغرامة أو الحبس الجزاءات، تتراوح ما بين الغرامات والحبس، 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".

ومثالها أيضاً ما نصت عليه المادة 84 من القانون 08-23 والمتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والتي تعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر، وبغرامة من 20 ألف دج إلى 50 ألف دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل مستخدم يمس بحق الإضراب<sup>128</sup>.

وأيضاً ما نصت عليه المادة 24 من القانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين ألفين دج وأربعة آلاف دج بالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعده...".

<sup>126</sup> للمزيد من إجراءات التصريح بالمرض المهني وآجاله يرجع إلى، د عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، همام، الأردن، ط1، 2016، ص 34 وما بعدها.

<sup>127</sup> تراجع المواد 80 إلى 86 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>128</sup> بعد ما كان القانون 02-90 الملغى يعاقب عليها بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة من 50 دج إلى 2000 دج .



كما تضمنت المواد من 138 إلى غاية المادة 155 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، أهم الجزاءات التي تتراوح بين الغرامة والحبس بسبب مخالفة المستخدم للأحكام المتعلقة بتشريع العمل.

### ب- المسؤولية المدنية للمستخدم:

قد يصدر من المستخدم أثناء سريان علاقة العمل تجاوزا أو مبالغة في خدمة مصالحه، في مقابل الزيادة في التزامات العامل أو الإنقاص من حقوقه على نحو يضر بمصلحه، فيكون بذلك قد أحل بالتزاماته التعاقدية، ويترتب على ذلك قيام مسؤوليته المدنية، فمن حق العامل هنا مراجعة المستخدم أولا من أجل إعادة النظر في تصرفه، وفي حالة الرفض وفشل إجراءات التسوية الودية مع المستخدم، يمكنه اللجوء إلى المصالحة أمام مفتشية العمل، وفي حالة فشلها، يرفع الأمر إلى القاضي الاجتماعي لرفع هذا التعسف ورد الالتزامات إلى الحد المعقول، مع التعويض عند الاقتضاء.

وتخضع المسؤولية المدنية للمستخدم بشكل عام إلى تطبيق القواعد العامة، وبالرجوع إلى أحكام المادة 124 مكرر من القانون المدني، نلاحظ أنها وضعت أمام القاضي جملة من المعايير التي يهتدي بها، لاستخلاص ما إذا كان التصرف الصادر من المستخدم يعتبر إخلال منه بالتزاماته التعاقدية، على نحو تقوم معه مسؤوليته المدنية أم لا، حيث نصت على أنه: " يشكل الاستعمال التعسفي للحق خطأ لاسيما في الحالات الآتية:

- إذا وقع قصد الإضرار بالغير،
- إذا كان يرمي للحصول على فائدة قليلة بالنسبة إلى الضرر الناشئ للغير،
- إذا كان الغرض منه الحصول على فائدة غير مشروعة".

وسنحاول فيما يلي شرح هذه الحالات باختصار:

1- **قصد الإضرار بالغير:** ومثل هذا التصرف يظهر في معرض تطرق المشرع الجزائري لحقوق العمال في المادتين 5 و 6 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، حيث نص على حق العمال في الوقاية الصحية والأمن واحترام السلامة البدنية والمعنوية، فقد يعمد المستخدم إلى تكليف بعض العمال الإداريين ببعض المهام التي تخرج عن نطاق اختصاصهم والتي من شأنها تعريضهم للخطر، كتكليفهم بالصعود إلى سطح المؤسسة للقيام ببعض الترميمات مما قد يعرضهم لخطر السقوط، فلهؤلاء العمال الحق في مراجعة المستخدم لأجل العدول عن تصرفه، وفي حالة رفضه يحق لهم بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية أمام المستخدم وأمام مفتشية العمل، حق اللجوء إلى القضاء.

2- **عدم تناسب الظرف مع آثار ونتائج التعديل:** فقد يعمد المستخدم إلى تعديل العقد بهدف تحصيل فائدة أو مصلحة قليلة قد لا تساوي شيء مقارنة مع جسامه الضرر الذي يلحقه بالعامل، فلا يكون هناك مبرر لهذا التعديل، كما لو قام المستخدم بتخفيض أجور العمال بسبب أن المؤسسة قد تكبدت أعباء مالية بسبب الظرف

الطارئ الذي تمر به، فرغم مشروعية التعديل في هذه الحالة غير أن فيه تعسف، لعدم تناسب الظرف مع حجم الضرر الذي يسببه التعديل<sup>129</sup>.

3- إذا كان الغرض من التعديل الحصول على فائدة غير مشروعة: قد يستغل المستخدم الظرف الطارئ الذي تمر به المؤسسة لإجراء بعض التعديلات في المناصب، كما لو قام بتسريح بعض العمال أو نقلهم لمناصب أخرى أقل درجة، ومنح مناصبهم لعمال آخرين بغرض تحقيق مصالح خاصة غير مشروعة لا ترتبط بمصلحة العمل والمؤسسة، فهذه التصرفات نص المشرع الجزائري على بطلانها في المادة 17 من قانون العمل.

#### ثانيا: مسؤولية العامل عن إخلاله بالتزاماته المهنية وأهم الضمانات الممنوحة له

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، ضمنا 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:

#### أ- أنواع الجزاءات التأديبية<sup>130</sup>

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 بتكييف الأخطاء

<sup>129</sup> د البسيوني مُجد عبد الغفار، سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، نوقشت بتاريخ 1994، ص 49.

<sup>130</sup> 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 كثيرا عن النظام المتبع عند كثير من المؤسسات الخاصة منها والعامّة، وهو النظام الذي كان معمولا به قبل صدور قانون العمل الحالي، مثل المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/12/11 المتعلق بكيفيات 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.

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 درجات<sup>131</sup> 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، وتمثل 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، كما يمكن توجيهها كتابة عند تكرارها<sup>132</sup> ردعا للعامل حتى لا ترتقي إلى الدرجة الثانية. ومن أمثلة الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى: التأخر عن العمل، الغياب غير المبرر، الخروج من المؤسسة قبل الوقت المحدد، الخروج دون ترخيص كتابي من المستخدم، مخالفة النظام الداخلي... .

**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 ونظراً لطبيعة هذه العقوبات فإنه يتعين على صاحب العمل الرجوع بشأنها إلى السلطة التأديبية التي يرجع لها الاختصاص في نظر طبيعة الخطأ والجزاء المناسب له<sup>133</sup>. 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 كتحتطيم 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...<sup>134</sup>، 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.

<sup>131</sup> مع الملاحظ أن هذه الدرجات الثلاث تمثل النظام الغالب في مجال علاقات العمل وهو النظام الذي كان سائداً قبل صدور قانون العمل الحالي، وهذا بخلاف النظام المعمول به في مجال الوظيف 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 للوظيفة العمومية).

<sup>132</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 356.

<sup>133</sup> د هدي بشير، المرجع السابق، ص 94.

<sup>134</sup> أنظر المادة 73 من القانون 11/90 بعد تعديلها بالقانون 29/91

ونظرا لتعسف الكثير من أصحاب العمل وتوسعهم في تكييف الأخطاء المهنية لاسيما ما تعلق منها بالدرجة الثالثة كأخطاء جسيمة، 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 التقييد بها 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 والتحريرض عليه خلافا للأحكام التشريعية المعمول بها في هذا المجال.
  - القيام بأعمال العنف كالضرب والاعتداء بالسب والشتم، 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، لكن مع مراعاة الضمانات الإجرائية التي يجب على المستخدم التقييد بها قبل إصدار قرار التسريح تحت طائلة بطلان هذا القرار:

#### ب- الضمانات الإجرائية الممنوحة للعامل 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 توقيع العقوبة المتعلقة بالتسريح<sup>135</sup>، وذلك تحت طائلة البطلان لتعلق هذه الإجراءات بالنظام العام، لذلك أوجب المشرع إدراجها ضمن النظام الداخلي للمؤسسة<sup>136</sup>.

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 التي يتعين على المستخدم الرجوع فيها إلى السلطة المختصة في التأديب، أي العقوبات سواء من الدرجة الثانية أو الثالثة، 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

<sup>135</sup> 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.

<sup>136</sup> 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 الزامي 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 محدود 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.

العقوبات الأخرى للنظام الداخلي للمؤسسة، لكن مع مراعاة أحكام المادة 73 المشار إليها لتعلقها بالنظام العام<sup>137</sup>.

وعموما يمكن تلخيص هذه الإجراءات فيما يلي:

## 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 الوصول<sup>138</sup>، وسماع أقواله لمعرفة الظروف والملابسات المحيطة بالواقعة<sup>139</sup>، 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 المستخدمة<sup>140</sup>.

## 2- تبليغ القرار التأديبي:

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 التظلم أمام الهيئة المستخدمة نفسها التي أصدرت القرار، وعند اللجوء سواء إلى مكتب 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

<sup>137</sup> 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".

<sup>138</sup> 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.

<sup>139</sup> د أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 240.

<sup>140</sup> 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 للتوظيف العمومية على أنه: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه".

من القانون 29/91 المعدلة للمادة 73 من القانون 11/90، وكذلك المادة 2/21 من القانون 04-90 المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية للعمل.

على أن اللجوء إلى القضاء لا يتم إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية الداخلية، وهو إجراء جوازي على نحو ما سنرى، 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 بالتزام 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.

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، والتي قد تصل في كثير من الأحيان إلى متابعة العامل تأديبيا كما سبق وأن رأينا، 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، 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 المتعلقة 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، وبالتالي قيام نزاع بين الطرفين يتطلب حله وديا قبل حله قضائيا. ولعل غاية المشرع من هذا الإجراء 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 لا بد أن تمر عبر مرحلتين هي الأخرى، مرحلة التسوية الداخلية أي أمام الهيئة المستخدمة، وهذه المرحلة تعتبر جوازية لا يترتب على تجاوزها أي آثار، لكن في حالة فشلها يمر النزاع وجوبا 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.

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.

تجدر الإشارة هنا إلى مسألة كثيرا ما تثور أمام القضاة، حول ما إذا كان يشترط إرفاق القرار التأديبي الصادر عن الهيئة المستخدمة، كإجراء مسبق في إطار التسوية الودية الداخلية على النحو السابق، بحيث يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى شكلا شأنه شأن محضر المصالحة؟. لم يتطرق المشرع الجزائري إلى هذه المسألة، بينما فصلت المحكمة العليا في ذلك في عدت قرارات نذكر منها:

"... لكن حيث استقر الاجتهاد القضائي على أن إرفاق قرار تسريح العامل غير وجوبي لمباشرة دعوى اجتماعية، التي تقبل بمجرد إحضار (محضر) عدم المصالحة..."<sup>141</sup>.

وبناء على هذا القرار، يتضح أن الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا مستقر على أن التظلم المسبق لا يعد إجراء إلزاميا، يترتب على تخلفه رفض الدعوى شكلا كما هو الحال بالنسبة لمحضر المصالحة.

لكن إذا رأى القاضي ضرورة تقديم محضر التأديب، وذلك لأجل تكوين قناعته للفصل في النزاع، كان له أن يأمر بإحضاره، على ألا يكون هذا المحضر الدليل الوحيد الذي يركز عليه القاضي في تسبيب حكمه. وهو ما قضت به المحكمة العليا بقولها:

<sup>141</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 487515، قرار بتاريخ 2009/03/04، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2009، ص 121.

"... يمكن للقاضي مطالبة المستخدم بإحضار محضر لجنة التأديب، متى كان ضروريا للفصل في النزاع المنصب حول مشروعية القرار التأديبي المتخذ ضد العامل. لا يمكن للقاضي الاكتفاء بعدم تقديم المستخدم لمحضر لجنة التأديب لتسبب حكمه، بأن قرار التسريح المتخذ في حق العامل كان تعسفيا"<sup>142</sup>.

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 03/90، المتعلق بمفتشية العمل<sup>143</sup>، 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 المستخدمين<sup>144</sup>.

كما يتولون مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات الجماعية، وتزويدهم بالمعلومات والإرشادات فيما يخص حقوقهم وواجباتهم، وإجراء المصالحة في حالة الخلافات وتحرير محاضر المصالحة أو عدم

<sup>142</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1449282، مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2020، ص 120.

<sup>143</sup> جريدة رسمية، عدد 6 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالأمر 11/96، المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 36 لسنة 1996.

<sup>144</sup> المواد 5-6-7-8 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

المصالحة المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية في العمل. كما يقومون بإخطار وتبليغ الجماعات المحلية وكذا الإدارات المركزية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي، ومدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية واقتراح التدابير الضرورية<sup>145</sup>.

**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 بامتثالها 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 الاستئناف<sup>146</sup>.

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، ويترأس المكتب بالتداول ولفترة 6 أشهر عضو عن العمال ثم عضو عن المستخدم<sup>147</sup>، حيث يتم انتخاب مجموعة من الممثلين من قبل عمال الشركات والمؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة لمدة ثلاث سنوات<sup>148</sup>، على أن يتم تعيين أعضاء مكتب المصالحة ومساعدتهم بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، وذلك من بين هؤلاء المترشحين المنتخبين وحسب الترتيب التنافلي للأصوات المتحصل عليها<sup>149</sup>.

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

<sup>145</sup> المادة 2 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

<sup>146</sup> المادتين 11 و 12 من نفس القانون.

<sup>147</sup> المادة 6 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>148</sup> المادة 10 من نفس القانون.

<sup>149</sup> المادة 9 من القانون 04/90.

فبالنسبة للاختصاص الإقليمي نصت عليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي 273/91<sup>150</sup>، 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 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 يبرر هذا الغياب، مع تبليغ هذا القرار للمدعي خلال 8 أيام من اتخاذه، أما في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله فإنه يتم استدعاؤه من جديد لعقد اجتماع خلال 8 أيام من استدعائه. أما في حالة غيابه لاجتماعين متتاليين يحجر المكتب محضرا بعدم المصالحة، تسلم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع.

أما في حالة اتفاق الأطراف على حل كل أو جزء من النزاع، يحجر المكتب محضرا بهذه المصالحة الجزئية أو الكلية، أما إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يحجر محضر 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 و 34 و 35 من القانون 04/90، والمادتان 508 و 509 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 وحدهم، وفي ذلك نصت المادة 33 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

<sup>150</sup> المرسوم التنفيذي 273/91 المؤرخ في 10/08/1991، المتضمن تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 288/92، المؤرخ في 02/07/1992، ج ر عدد 38.

على أنه: "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز الـ 30 يوم من تاريخ الاتفاق".

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 34 من القانون 04/90 المشار إليه، حيث يمكن للمدعي رفع الأمر إلى رئيس 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 المصالحة<sup>151</sup>، 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 استنفاد 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 الاجتماعية<sup>152</sup>. 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 الاحتياطيون<sup>153</sup>، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم بقاض أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة<sup>154</sup>.

#### 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:

<sup>151</sup> 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.

<sup>152</sup> المادة 36 من نفس القانون.

<sup>153</sup> بينما تتكون تشكيلة المجلس القضائي وكذا المحكمة العليا في المسائل الاجتماعية من قضاة فقط دون وجود ممثلين عن العمال والمستخدمين.

<sup>154</sup> المادة 8 من القانون 04/90 المشار إليه سابقا.

أ- القضايا التي تفصل فيها المحكمة بصفة ابتدائية: حددتها المادة 20 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وتمثل 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.
- 2- الأحكام المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة<sup>155</sup>.
- 3- الأحكام المتعلقة بدفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة<sup>156</sup>.

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 انقائها بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد في دائرة اختصاصها موطن المدعي.

<sup>155</sup> 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.

<sup>156</sup> 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 وتأميننا لحقوق العمال.

## 3- إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية:

تخضع إجراءات التقاضي في نزاعات العمل إلى القواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مع مراعاة الإجراءات الخاصة التي نص عليها المشرع في القوانين المنظمة لهذه النزاعات، نظرا لطبيعتها وخصوصياتها، كالاتزام برفع الدعوى في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ استلام محضر المصالحة، وضرورة الإسراع في الفصل في الدعوى في أجل 15 يوما من تاريخ رفعها.

كما يجب على صاحب المصلحة في الدعوى، إرفاق العريضة بمحضر الصلح، أو بنسخة من التقرير الطبي ونسخة من قرار اللجنة الولائية للطعن المسبق، عندما يتعلق الأمر بمنازعات الضمان الاجتماعي، ويعتبر هذا المحضر وتلك القرارات كما رأينا من الشروط الشكلية يترتب على إغفالها عدم قبول الدعوى شكلا.

لكن يثور التساؤل حول ما إذا كان يشترط إرفاق القرار التأديبي الصادر عن الهيئة المستخدمة، كإجراء مسبق في إطار التسوية الودية الداخلية، بحيث يترتب على تخلفه رفض الدعوى شكلا شأنه شأن محضر المصالحة؟ لم يتطرق المشرع الجزائري إلى هذه المسألة، بينما فصلت المحكمة العليا في ذلك في قرار لها<sup>157</sup>، حيث بينت من خلاله أن التظلم المسبق لا يعد إجراء إلزاميا يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى شكلا كما هو الحال بالنسبة لمحضر المصالحة، وبالتالي فإن إجراءات التسوية الودية الداخلية بين الهيئة المستخدمة والعمال لا تلزم سوى مفتش العمل، فإن شاء ألزم بها الأطراف وإن شاء باشر المصالحة من دونها. وفي هذا يظهر وجه الشبه بين منازعات العمل الفردية ومنازعات الموظف مع الإدارة في مجال الوظيف العمومي، من حيث عدم إلزامية التظلم المسبق، وإن كان المشرع قد نص صراحة على عدم إلزاميته بالنسبة للموظف وذلك في نص المادة 830 ق إ م إ، فحبذا لو نص على ذلك أيضا بالنسبة للعمال، تفاديا لأي رفض قد تتعرض له الدعوى المرفوعة من قبل العامل الذي لم يباشر إجراءات التسوية الداخلية، وما يترتب عنه من إطالة أمد النزاع ومصاريف زائدة بسبب الطعون التي يباشرها.

هذا وقد أشرنا سابقا، إلى أن المشرع الجزائري جعل اختصاص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في القضايا ذات الطابع الاجتماعي، عملا بأحكام المادة 500 وكذا المادة 5/32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>158</sup>، وعلى هذا إذا تم جدولة قضية اجتماعية أمام قسم آخر ولو كان القسم المدني، تعين على هذا الأخير إحالة ملف القضية على القسم الاجتماعي عن طريق أمين الضبط، وذلك تفاديا لمواجهة الدفع بعدم

<sup>157</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398، قرار بتاريخ 1994/03/30، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 1994، ص 121.

<sup>158</sup> القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد رقم 21 لسنة 2008.



الاختصاص النوعي، أو الطعن على الحكم بعد صدوره لنفس السبب، لتعلق الاختصاص في هذه الحالة بالنظام العام بنص المادتين المذكورتين.

ولعل السبب في ذلك، يرجع لخصوصيات منازعات العمل لاسيما فيما يتعلق بتشكيلة القسم الاجتماعي كما رأينا سابقا، حيث تنعقد جلسات المحكمة الابتدائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية، برئاسة قاض وممثلين اثنين عن العمال وممثلين اثنين عن المستخدمين، ويجوز الاكتفاء بممثل واحد عن كل طرف، وفي حالة غياب الممثلين، ينوب عنهم المساعدون الاحتياطيون، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم بقاض أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة<sup>159</sup>، وهذا بخلاف جلسات المجلس القضائي وكذا المحكمة العليا، حيث تتكون من قضاة فقط دون وجود للممثلين.

### الفرع الثالث

#### انتهاء علاقة العمل الفردية

بخلاف تعليق علاقة العمل التي تطرقت 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 انتهاء 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 أسباب إرادية وأخرى غير إرادية:

#### الفقرة الأولى: الأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل الفردية

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:

#### أولا: 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 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 الجماعية. 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 تعسفيا قد يترتب عنه مطالبته بتعويض صاحب العمل عن الأضرار التي

<sup>159</sup> المادة 8 من القانون 04/90 المشار إليه سابقا.

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 تعسفياً . وعليه فإذا بادر العامل بطلب الفسخ وجب عليه الالتزام بهذه الإجراءات ، 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.

### ثانياً: الإحالة على التقاعد

ينتهي عقد العمل بإحالة العامل على التقاعد 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 الاجتماعي .

### ثالثاً: حالة إنشاء العامل مؤسسة جديدة

استحدث المشرع الجزائري حقاً جديداً بموجب المادتين 2 و 3 من القانون رقم 16-22<sup>160</sup>، المتمميتين للمادتين 56 و 64 من القانون 90-11، حيث منح للعامل إمكانية الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لغرض إنشاء مؤسسة، وذلك لمرة واحدة خلال مساره المهني، على ألا تتجاوز هذه العطلة سنة واحدة، لكن متى أنجز العامل مؤسسته، أو في حالة لم ينجز ذلك، ولم يقدم طلب إعادة إدماجه في الآجال المحددة وهي شهر على الأقل قبل انتهاء فترة هذه العطلة، أو فترة العمل بالتوقيت الجزئي التي طلبها لإنشاء المؤسسة، ترتب على ذلك انتهاء علاقة العمل .

### رابعاً: انتهاء مدة العقد

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

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.

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.

<sup>160</sup> بتاريخ 20 جويلية 2022، جريدة رسمية عدد 49، لسنة 2022، يعدل ويتم القانون 90-11، المتضمن علاقات

العمل، جريدة رسمية عدد 49، لسنة 2022.

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

5- هذا ويمكن للأطراف تجديد العقود محددة المدة، على أن يحدد في عقد العمل بدقة مدة العقد والأسباب الرامية لهذا التجديد، 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: الأسباب غير الإرادية لانتهاء علاقة العمل

بخلاف الأسباب الإرادية التي تنتهي معها علاقات العمل بصورة طبيعية، تفترض الأسباب غير الإرادية قيام عوارض خارجة عن نطاق إرادة الأطراف، كالوفاة أو العجز، أو 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: 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 طبية .

#### ثانياً: الوفاة

لأن شخصية العامل تعد محل اعتبار في عقد العمل، فإنه يترتب على وفاة العامل انقضاء علاقة العمل وانفساخ العقد بقوة القانون ، 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 إذا 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 مكتبه، حيث يترتب عن وفاة صاحب العمل في مثل هذه الأحوال انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

#### ثالثاً: استحالة التنفيذ بسبب القوة القاهرة

يمكن تعريف القوة القاهرة بأنها كل آفة غير متوقعة، مستحيلة الدفع، تؤثر في محل العقد، وتؤدي إلى استحالة تنفيذه وانفساخه . وفي ذات الاتجاه ذهبت المحكمة العليا الجزائرية في قرار لها إلى أن القوة القاهرة هي: "كارثة طبيعية غير متوقعة، ولا يمكن التصدي لها، وتفلت من مراقبة الإنسان"، وعرفتها أيضاً بأنها: "حدث تسببت فيه قوة تفوق قوة الإنسان، حيث لا يستطيع هذا الأخير أن يتجنبها أو أن يتحكم فيها...". ترتباً على هذه التعريفات، يرى جانب كبير من الفقه تسانده في ذلك بعض الأحكام القضائية، إلا أن هناك شروط يجب توفرها لتحقيق القوة القاهرة، أهمها عدم نسبة القوة القاهرة للمدين ، 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 كلياً بسبب زلزال أو فيضان أو حريق لا يد لصاحب العمل فيه، أو صدور قرار أو تشريع يحظر نهائياً 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 يرفض 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 المسائل، تعين الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني لاسيما المادتين 107 و 127، بالاستناد إلى ما ذهب إليه الفقه والقضاء. فبالنسبة للفقه يميز بين حالات التوقف بسبب صاحب العمل وخطئه، والحالات الخارجة عن إرادته:

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 نظراً 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 المدني، 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 الجزائري، 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 إنتاج 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".

## رابعاً: بطلان عقد العمل

يظل عقد العمل كأى 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. ويترب 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 يترب 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 باطلة 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 القانون بقوة القانون". ونصت المادة 137 منه أيضاً: "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

## خامساً: 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 بالتسريح (من جانب صاحب العمل)، كما يمكن أن يكون في صورة استقالة (من جانب العامل)، غير أن هذه الصورة في الواقع تعتبر سبب إرادي يرجع للإرادة الحرة للعامل، لذلك ارتأينا إلحاقها بالأسباب الإرادية والاختصار على الصورة الأولى المتعلقة بصاحب العمل:

تقتضي القواعد العامة أنه في العقود الملزمة للجانبين إذا أحل أحد المتعاقدين بالتزامه، جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره طلب فسخ العقد، وللقاضى سلطة تقديرية في الحكم بالفسخ أو رفضه، كما يجوز للأطراف الاتفاق مسبقاً بأن العقد يعتبر مفسوخاً بحكم القانون، في حالة إخلال أحد الطرفين بالتزاماته التعاقدية دون الحاجة إلى حكم قضائي .

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 القضاء، لكن مع مراعاة الإجراءات المعمول بها عند المطالبة بالفسخ، وهي ذاتها المتبعة في حالة التسريح كما سيأتي، والتي تنظمها عادة الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل ذاتها.

فالفسخ الصادر من جانب صاحب العمل عبر عنه المشرع بالعزل أو التسريح، والذي ينبنى أحيانا على أسباب تأديبية وأحيانا على أسباب اقتصادية:

#### أ- 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 التقيد بها 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 والتحريرض عليه خلافا للأحكام التشريعية المعمول بها في هذا المجال.
  - القيام بأعمال العنف كالضرب والاعتداء بالسب والشتم، 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 التقيد بجملة الإجراءات تحت طائلة البطلان لتعلقها بالنظام العام، وإلا اعتبر تسريحه للعامل تعسفياً<sup>161</sup>. 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".

تطبيقا لهذا النص يحال ملف العامل محل المتابعة على اللجنة المختصة، لأجل دراسته والتأكد من ثبوت الخطأ وتحديد وصفه وطبيعته ودرجته، ومن مدى ملائمة الجزاء للخطأ المهني، ويتم هذا الإجراء من خلال استدعاء العامل وتبليغه كتابيا بالمثل أمام المجلس التأديبي بموجب رسالة مضمونة الوصول<sup>162</sup>، وسماع أقواله لمعرفة الظروف والملابسات المحيطة بالواقعة<sup>163</sup>، كما يجب تمكين العامل من حق الدفاع عن نفسه والاستعانة بعامل من نفس المؤسسة المستخدمة، وتقديمه للأدلة والمربرات 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 إجراء جوهري لقبول الدعوى شكلا وذلك على النحو الذي فصلنا فيه سابقاً<sup>164</sup>.

<sup>161</sup> المادة 73 مكرر 3 والمادة 73 مكرر 4 من القانون 29/91 المعدل والمتمم.

<sup>162</sup> 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.

<sup>163</sup> د أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 240.

<sup>164</sup> راجع ما سبق تفصيله بشأن إجراءات تسوية المنازعات الفردية.



## ب-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 يبني 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 يبني على أسباب شخصية تمس العامل الفرد بسبب خطئه الشخصي، بينما الثاني يبني 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 التمهيديّة 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 الاقتصادية<sup>165</sup>، حيث يخضع 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 مراتب العمال ومستوياته، وكذا تجميد الترقية.
- 3- الإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية.
- 4- إحالة العمال على التقاعد أو التقاعد المسبق متى بلغوا السن القانونية<sup>166</sup>.

<sup>165</sup> جريدة رسمية عدد 34، مؤرخة في 1 جوان 1994.

<sup>166</sup> على أن نظام التقاعد المسبق قد تم إلغاؤه بموجب القانون 15/16 الذي يعدل القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، باستثناء الأشخاص الذين يزاولون أعمالا شاقة بشرط قضاء فترة دنيا في هذا المنصب. المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26/5/1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994.

5- اعتماد نظام العمل بالتوقيت الجزئي (تخفيض ساعات العمل مع تخفيض الأجر)<sup>167</sup>.

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 معينة<sup>168</sup>.

### المرحلة الثانية: مرحلة الإجراءات التمهيديّة 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 الظرف، يتعين على المستخدم اتباع الإجراءات التالية قبل إصدار القرار النهائي القاضي بالتسريح:

**أولا: عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة<sup>169</sup>:** 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.

**ثانيا: 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 وغيرها<sup>170</sup>. ويعتبر مبدأ التفاوض الجماعي مبدأ إلزامي يترتب على تخلفه بطلان التسريح، وهو ما استقر عليه الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا<sup>171</sup>.

<sup>167</sup> المادة 1/70 من القانون 11/90.

<sup>168</sup> المادة 27 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللاإرادية أو الأسباب الاقتصادية، المشار إليه سابقا.

<sup>169</sup> أنظر في شأن تنظيم لجنة المشاركة وكيفية تعيينها وتحديد صلاحياتها، المواد 91 وما بعدها من القانون 11/90.

<sup>170</sup> المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللاإرادية أو الأسباب الاقتصادية، المشار إليه سابقا.

<sup>171</sup> قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 575386، بتاريخ 2011/01/06، المجلة القضائية عدد 2، لسنة 2011، ص 186.

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 المختصين إقليمياً<sup>172</sup>.

**ثالثاً: تطبيق الضمانات القانونية للعمال المسرحين:** ضماناً 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 آخر<sup>173</sup>.

2- التعويض عن فقدان المنصب يساوي 3 أشهر تحسب على أساس معدل الأجر الشهري المتقاضى خلال 12 شهراً الأخيرة قبل إنهاء علاقة العمل<sup>174</sup>، وتكون للعمال المسرحين حق الأولوية عن غيرهم من دائني صاحب العمل<sup>175</sup>.

3- الامتناع عن توظيف عمال آخرين مكان العمال المسرحين، مع إعطاء الأولوية في التوظيفات الجديدة للعمال المسرحين<sup>176</sup>.

4- الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، مثل التأمين عن المرض والأمومة وكذا المنح العائلية والخدمات الاجتماعية التي تقدمها الهيئة المستخدمة<sup>177</sup>.

5- تسليم شهادة عمل تتضمن تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذا طبيعة المناصب التي شغلها طيلة فترة العمل<sup>178</sup>.

<sup>172</sup> المادتان 14 و 15 من المرسوم التشريعي 09/94 السابق الذكر.

<sup>173</sup> المادة 6/5/73 من القانون 29/91 المتعلق بالنزاعات الفردية، والمادة 21 من المرسوم 09/94 السابق الذكر.

<sup>174</sup> 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.

<sup>175</sup> المادة 89 من القانون 11/90، والمادة 22 من المرسوم التشريعي 09/94 المشار إليهما.

<sup>176</sup> المادة 2/69 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>177</sup> المادة 28 من المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللاإرادية أو الأسباب الاقتصادية، المشار إليه سابقاً. والمادة 11 من المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 1994/5/26 المتضمن التأمين على البطالة، جريدة رسمية عدد 34.

<sup>178</sup> المادة 67 من القانون 11/90 سابق الذكر.

## الفصل الثالث

### علاقات العمل الجماعية

سبقت الإشارة في معرض تطرقنا لنشأة وتطور قانون العمل في الجزائر أن علاقات العمل كانت تخضع للنظام اللاتحي 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 دعا 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 الجزائريين<sup>179</sup>.

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 إبرامها<sup>180</sup>، وذلك بمقتضى اتفاقيات جماعية يتم عقدها بين أصحاب العمل من جهة، والعمال بواسطة ممثليهم النقابيين من جهة أخرى. وبناء على هذا سنقسم هذا المحور إلى مباحث ثلاث:

#### 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، ممثلا في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، استقل هذا الأخير عضويا عن الدولة، ليمارس مهامه الطبيعية كأى نقابة أخرى، وتم الاعتراف بالتعددية النقابية بموجب القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي (الملغى)<sup>181</sup>، ومع ميلاد المنظمات النقابية ظهرت علاقات

<sup>179</sup> المادة 56 من دستور 89: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

<sup>180</sup> د هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، ص 7.

<sup>181</sup> القانون 14/90 المؤرخ في 1990/6/2، المعدل والمتمم، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية 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. والملغى بموجب القانون 02-23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29، بتاريخ 2 ماي 2023.

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 مهنتهم وحماية مصالحهم"<sup>182</sup>. 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 الجهات<sup>183</sup>. كما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري نص على تسميتها ب: "المنظمة النقابية"<sup>184</sup> 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.

### الفرع الثاني

#### ظهور ونشأة النقابة

سبق وأن رأينا<sup>185</sup>، 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 أحكامه<sup>186</sup>. 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

<sup>182</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 92.

<sup>183</sup> المادة 12 من القانون 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، المشار إليه سابقا.

<sup>184</sup> وردت هذه التسمية في المادة الأولى مكرر من القانون 12/96 المعدل للقانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق

النقابي المشار إليهما سابقا. وأبقت عليها المادة 4 مكرر من القانون 02-23 الجديد.

<sup>185</sup> راجع المبحث الأول من الفصل الأول (تطور قانون العمل).

<sup>186</sup> CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3eme Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004, P23.

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 النقابي<sup>187</sup>.

## 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، وبعضها يتعلق بالانخراط في المناصب القيادية والإدارية:

#### 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:

#### أ- وضع القانون الأساسي للمنظمة:

يتعين على الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية عقد جمعية تأسيسية لغرض وضع القانون الأساسي<sup>188</sup>، يتضمن الأحكام والقواعد الأساسية التي تدير عليها المنظمة، وتحدد كيفية ممارسة نشاطها، مع مراعاة الشروط التي ينص عليها تشريع العمل وذلك تحت طائلة البطلان<sup>189</sup>، أهمها:

- 1- تحديد هدف المنظمة وتسميتها ومقرها الاجتماعي.
- 2- تحديد طريقة عمل المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.

<sup>187</sup> د محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 93.

<sup>188</sup> المادة 29 من القانون 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، المشار إليه سابقاً.

<sup>189</sup> المادة 38 من القانون 02-23 المشار إليه سابقاً.

- 3- تحديد فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدف المنظمة.
- 4- تحديد حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
- 5- تحديد طريقة اختيار هيئات القيادة والإدارة وتحديد مدا عضويتها.
- 6- تحديد قواعد إدارة المنظمة النقابية وحساباتها ورقابتها.
- 7- تحديد إجراءات حل المنظمة ومصير ممتلكاتها بعد الحل.

### ب- 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 المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني أو المشترك بين الولايات<sup>190</sup>.

يرفق تصريح التأسيس بالوثائق التالية<sup>191</sup>:

- 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- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية يعده محضر قضائي.
- 4- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية<sup>192</sup>.

وبعد إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطات الإدارية المختصة 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 واحدة على الأقل على نفقة المنظمة<sup>193</sup>.

### ثانيا: شروط الانخراط في المنظمة النقابية

إلى جانب الشروط الشكلية السابقة، اشترط المشرع شروطا أخرى يجب توفرها في الأعضاء المؤسسين نصت عليها المادة 28 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي وهي:

- 1- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، وذلك بألا يكون قد حكم عليه بعقوبة مقيدة لحرية تمنعه من ممارسة حقوقه الوطنية أو المدنية، كحق الترشح والانتخاب وغيرها.

<sup>190</sup> المادة 31 من القانون 02-23.

<sup>191</sup> المادة 32 من القانون 02-23.

<sup>192</sup> يقصد بالمنظمة النقابية القاعدية حسب المادة 4 من القانون 02-23 المشار إليه: "تجمع عمال أو مستخدمين من نفس

المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات، للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها".

<sup>193</sup> المادة 34 من القانون 02-23.



- 2- بلوغ سن الرشد وهي 19 سنة وفقا للمادة 40 من القانون المدني.
- 3- 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.

### ثالثا: شروط الانخراط في المناصب القيادية والإدارية للمنظمة النقابية

نصت على هذه الشروط المادة 54 من القانون 02-23 السابق الذكر وهي:

- أن يكون عضوا في المنظمة النقابية،
- أن يكون عمره 21 سنة كاملة،
- أن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية،
- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية، تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي،
- أن يثبت مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليمي،
- أن يثبت تكويننا نقابيا و/أو تكويننا في مجال قانون العمل".

### 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 التأديبية:

#### 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، وهو ما أكدته المادة 44 من القانون 02-23 سالف الذكر، حيث تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية بمجرد التصريح بتأسيسها طبقا لأحكام المادة 34 المشار إليها سابقا، والتي تخولها التمتع بالحقوق والقيام بالمهام المنوطة 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 12 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي على ما يلي: "المنظمات النقابية مستقلة في سيرها، ومتميزة في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي. يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكليا أو وظيفيا بأحزاب سياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل

مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين 62 و 65 من هذا القانون".  
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 4/44 من القانون 02-23 المذكور سابقاً، التي نصت على جواز تملك التنظيم النقابي لأموال منقولة أو عقارية مجاناً أو بمقابل لممارسة نشاطه المنصوص عليه في قانونه الأساسي أو نظامه الداخلي (المادة 47 من نفس القانون)، وذلك بهدف تحقيق مشاريع اجتماعية وصحية وتكوينية وترفيهية لصالح العمال.

فضلاً عن ذلك، تتمثل الموارد المادية للمنظمة عموماً في الاشتراكات التي يساهم بها أعضاؤها، أو الإعانات التي تقدمها الدولة أو الجماعات المحلية، أو الوصايا والهبات المقدمة من أي جهة أخرى حسبما نصت عليه المادة 46 من نفس القانون، بشرط مطابقتها للأهداف المحددة في قانونها الأساسي، وخضوعها للموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة.

### ثالثاً: الأهلية

يترتب على ثبوت الشخصية المعنوية للنقابة الاعتراف لها بالأهلية اللازمة لتحقيق أهدافها، ومن ثم تتمتع بأهلية التصرف وأهلية التقاضي<sup>194</sup>:

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 مقابل<sup>195</sup> بشرط عدم الدخول في مجال المضاربة والأعمال التجارية<sup>196</sup>، باستثناء إيجار الممتلكات العقارية بطبيعتها والنشاطات ذات الصلة (المادة 6/48 من القانون 02-23)..

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

<sup>194</sup> د محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 107-108.

<sup>195</sup> المادة 44 من القانون 02-23 المشار إليه سابقاً.

<sup>196</sup> 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 دينياً أو ثقافياً أو اجتماعياً أو غيره.

لمصلحة عضو واحد من أعضائها، عملا بأحكام المادة 129 من القانون 11/90، والمادة 5/44 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي. كما يكون لها أيضا الحق في تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية والغير طبقا للمادة 2/44 من نفس القانون.

#### رابعا: الضمانات المهنية

ضمانا 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 125 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، بقولها: "يمنع اتخاذ قرار التسريح أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية، تكون مرتبطة بانتماؤه أو نشاطه النقابي".

كما نصت المادة 130 من نفس القانون على أنه: "تختص المنظمة النقابية دون سواها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي البحت طبقا لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي".

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 128 من نفس القانون، تجيز للمستخدم مباشرة الإجراءات التأديبية ضد الممثل النقابي والمطبقة على جميع العمال، وذلك في حالة إخلاله بالتزاماته المهنية، وكذا بأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، وما تنص عليه الاتفاقية الجماعية، وقواعد التنظيم والسير والانضباط المطبقة في الهيئة المستخدمة، إذ يعتبر المندوب النقابي عند إخلاله بهذه الأحكام شأنه شأن أي عامل آخر.

على أنه يجب على المستخدم قبل مباشرة الإجراءات التأديبية إخطار كل من المنظمة النقابية والمندوب النقابي محل المتابعة ومفتش العمل المختص إقليميا، وذلك بموجب رسالة موصى عليها ومسببة، لاسيما إذا تعلق الأمر بالتسريح أو العزل بسبب خطأ جسيم (المادة 132 من القانون 02-23) وهو المبدأ الذي أكدته المحكمة العليا<sup>197</sup>.

إلى جانب هذه الضمانات المقررة في مجال التأديب، قرر المشرع أيضا بعض الأحكام الاستثنائية التي تسهل للممثل النقابي ممارسة مهامه، حيث يستفيد كل مندوب نقابي من رصيد ساعي مدفوع الأجر من أجل ممارسة عهده النقابية، محددة بـ 10 ساعات شهريا مع إمكانية تمديدها في ظروف استثنائية<sup>198</sup>، لأجل السهر على المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، ولا يدخل ضمن هذا الرصيد الساعي ساعات الاجتماعات التي يبادر بطلبها

<sup>197</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 10840، صادر بتاريخ: 2005/10/5، المجلة القضائية عدد 20 لسنة 2005.

<sup>198</sup> المادتان 105 و 107 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

المستخدم أو يوافق على طلبها، كم لا تؤخذ في الحسبان ساعات الغيابات التي يرخص فيها المستخدم للممثلين النقابيين لحضور الندوات والمؤتمرات والاجتماعات التي تعقدها المنظمات النقابية<sup>199</sup>.

### 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 طبقا للتشريع المعمول به (الفرع الأول)، وأي إخلال بهذا الأخير يترتب عليه حل المنظمة النقابية (الفرع الثاني):

#### 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 المنخرطين في المنظمة دون سواهم داخل كل مؤسسة مستخدمة على النحو التالي<sup>200</sup>:

|                        |                                     |
|------------------------|-------------------------------------|
| - أقل من 30 منخرط      | مندوب نقابي واحد                    |
| - من 31 إلى 60 منخرط   | مندوبان نقابيان 2                   |
| - من 61 إلى 100 منخرط  | 3 مندوبين نقابيين                   |
| - من 101 إلى 150 منخرط | 4 مندوبين نقابيين                   |
| - من 151 إلى 250 منخرط | 5 مندوبين نقابيين                   |
| - من 251 إلى 500 منخرط | 6 مندوبين نقابيين                   |
| - أكثر من 500 منخرط    | يضاف مندوب نقابي واحد لكل 200 منخرط |

بعد إعداد القوائم الإسمية للمندوبين النقابيين على النحو المتقدم، تبلغ إلى كل من المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً في ظرف 8 أيام عمل الموالية لانتخابهم، مع إعلانها في اللوحات المخصصة للفرع النقابي، وتتبع نفس الإجراءات في حالة إنهاء عهدة المندوب النقابي أو استخلافه<sup>201</sup>.

#### 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:

<sup>199</sup> المادة 106 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

<sup>200</sup> المادة 102 من القانون 02-23.

<sup>201</sup> المادة 103 من القانون 02-23.

أ- التمثيل الدفاعي: حيث تتولى المنظمة النقابية بواسطة مجلس إدارتها مهمة الدفاع عن المصالح المشروعة للعمال، المهنية والاجتماعية والاقتصادية والمادية والفردية والجماعية، 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، وممارسة حق الإضراب باسم العمال<sup>202</sup>.

ب- التمثيل التعاوني: حيث تتولى المنظمة النقابية بواسطة مجلس إدارتها تمثيل العمال أمام جميع الهيئات والمؤسسات الأخرى الخاصة منها والعمومية، 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 الاقتصادية والاجتماعية، استشارتها في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، التفاوض من أجل إعداد الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي وتنفيذها<sup>203</sup>، كما يمكنها التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء للتوظيف العمومية<sup>204</sup>، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم<sup>205</sup>.

## الفرع الثاني

### إجراءات حل المنظمة النقابية

تنشأ المنظمة النقابية لمدة محددة أو غير محددة، فهي بذلك تعتبر قابلة لحلها وإنهاء نشاطها<sup>206</sup>، إما بصورة إرادية أو قضائية:

<sup>202</sup> المادتان 88 و 91 من القانون 23-02 المشار إليه.

<sup>203</sup> المواد 88 و 89 و 90 و 91 من نفس القانون.

<sup>204</sup> لهذه المجالس المتساوية الأعضاء اختصاصات استشارية نصت عليها المواد من 34 إلى 37 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وكذلك المادة 64 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ومن أهمها إبداء الرأي في ترقية العمال، والمشاركة في المجالس التأديبية، والمشاركة في لجان الطعن التي تنظر في الطعون الخاصة بالعقوبات التأديبية.

<sup>205</sup> وسيأتي الكلام حول مهام هذه اللجنة في معرض تطرقنا إلى إجراءات تسوية المنازعات الجماعية للعمل، واللجنة الوطنية للتحكيم هي هيئة عمومية يرأسها قاض من المحكمة العليا وتتكون من عدد متساوي من ممثلين تعينهم الدولة، وممثلين عن العمال، تتدخل (بعد اتفاق الأطراف) في حالة فشل الوساطة واستمرار الإضراب، للبت بقرارات نافذة في الخلافات الجماعية للعمل، التي يجيئها الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الحالة. راجع المواد 71 وما بعدها من القانون 23-08 المشار إليه سابقا.

<sup>206</sup> د هدي بشير، المرجع السابق، ص 30.

## أولاً: الحل الإرادي للمنظمة النقابية

نصت المادة 64 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي على ما يلي: "يمكن أن تحل المنظمة النقابية إرادياً من قبل أعضائها الذين يعلنون حلها طبقاً للقواعد والإجراءات 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 للنقابة<sup>207</sup>.

## ثانياً: الحل القضائي للمنظمة النقابية

نصت المادة 65 من القانون 23-02 السابق الذكر على ما يلي: "يمكن أن تحل المنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المختصة بطلب من السلطة الإرادية المختصة في الحالات الآتية:

- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها،
- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية،
- عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة 3 سنوات،
- التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال،
- رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية،
- الإصرار على اللجوء إلى إضرابات غير قانونية ...
- ارتكاب مخالفات متكررة سبق وأن كانت موضوع تعليق قضائي،
- قبول هبات ووصايا مخالفة لأحكام هذا القانون".

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 أعضائه<sup>208</sup>، يتعارض مع التشريع المعمول به أو القانون الأساسي للمنظمة النقابية، يترتب عنه حل المنظمة قضائياً بناء على

<sup>207</sup> 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.

<sup>208</sup> 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.

دعوى مرفوعة من السلطة الإدارية، حيث يكون قرار الجهة القضائية المختصة المتعلق بحل المنظمة النقابية مشمولاً بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن<sup>209</sup>.

### ثالثاً: 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 المنقولة والعقارية وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي، ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك، مع مراعاة الممتلكات التي تؤول لمالكها الأصليين من الأعضاء<sup>210</sup>، ويسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم على وجه التعجيل حتى وإن تم ممارسة حق الطعن عليه<sup>211</sup>.

## المبحث الثاني

### اتفاقيات العمل الجماعية

تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية مصدراً هاماً وأساسياً من مصادر تشريع العمل، حيث تشكل مرجعاً للأطراف وللقاضي في تسوية المنازعات الجماعية، فهي بذلك تمثل إطاراً تنظيمياً يشمل الشروط والأحكام المنظمة لعلاقات العمل الجماعية، والتي تم الاتفاق عليها بين المستخدمين والممثلين النقابيين للعمال، سعياً إلى تحقيق المصلحة المشتركة. ونظراً 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".

<sup>209</sup> المادة 65 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

<sup>210</sup> المادة 67 من نفس القانون.

<sup>211</sup> المادة 65 من نفس القانون.



من هذا التعريف يتبين أن الاتفاقية الجماعية تتحدد وفق عناصر ثلاث، من حيث الشكل بأنها اتفاق مكتوب، ومن حيث الموضوع لتضمنها تحديد شروط العمل والتشغيل<sup>212</sup>، ومن حيث الأطراف وهم أصحاب العمل من جهة ومندوبي العمال من جهة أخرى، فهي إذن عبارة عن إطار تنظيمي تفاوضي بين العمال ومستخدميه 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)<sup>213</sup>.

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 إقليمي<sup>214</sup>. أما الاتفاق الجماعي فهو يعالج عنصرا أو بعضا من هذه العناصر، فالاتفاق إذن هو عبارة عن ملحق تابع للاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة<sup>215</sup>.

## 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 والحل والسبب، مع ضرورة توفر شروط هذه الأركان من سلامة الإرادة من العيوب، ومشروعية الحل 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

<sup>212</sup> حددت هذه الشروط والعناصر التي تعالجها الاتفاقية الجماعية بالتفصيل المادة 120 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>213</sup> المواد 125 و 126 و 127 من نفس القانون.

<sup>214</sup> وهو ما يستشف من المادتين 120 و 122 من نفس القانون.

<sup>215</sup> وهو ما يمكن فهمه من نص المادتين 121 و 122 من نفس القانون.

للإثبات فحسب بل هي متطلبة للانعقاد أيضا، وتختلفها يرتب البطلان، كما أن شرط الكتابة لا يقتصر على الاتفاقية الأصلية فقط، بل يشترط أيضا في أي تعديل لاحق لها<sup>216</sup>. ويتم إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل عن طريق التفاوض الجماعي، بواسطة لجان متساوية الأعضاء مكونة من منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال من جهة، ومجموعة مستخدمين أو من منظمات نقابية تمثلهم من جهة أخرى عملا بأحكام المواد 114 و123 و124 من القانون 11/90.

**ب- إجراءات التسجيل والإشهار:** يتعين على الأطراف فور إبرام الاتفاقية الجماعية تسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا<sup>217</sup>. وبعد تسجيل الاتفاقية يلتزم المستخدم بإشهارها في أوساط العمال للعلم بمحتواها<sup>218</sup>، ويخضع في ذلك إلى رقابة مفتش العمل المختص<sup>219</sup>، وأي إخلال من المستخدم بإجراءات التسجيل والشهر يترتب عنه غرامات مالية تتراوح بين 100 ألف دج إلى 200 ألف دج عن كل مخالفة، وفي حالة العود من 200 ألف إلى 500 ألف دج<sup>220</sup>.

## 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 القانون<sup>221</sup>، 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

إعمالا للقواعد العامة يمكن للأطراف في الحالات العادية تحديد مدة تنتهي معها الاتفاقية، كما تنتهي بفسخها في حالة إخلال أحد الأطراف بالتزاماته، كما تنتهي الاتفاقية تلقائيا بانتهاء المدة اللازمة لإتمام المشروع

<sup>216</sup> 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 حذوه. 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).

<sup>217</sup> المادة 126 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>218</sup> المادة 119 من نفس القانون 11/90.

<sup>219</sup> المادة 1/2 من القانون 03/90 المؤرخ في 1990/2/6، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 6 لسنة 1990.

<sup>220</sup> المادة 152 من القانون 11/90.

<sup>221</sup> المادة 106 من القانون المدني الجزائري.

المتفق عليه<sup>222</sup>، 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 للأطراف<sup>223</sup>.

## 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 لديها<sup>224</sup>، وبعد تبليغ النقص يتعين على الأطراف الشروع في المفاوضات في غضون 30 يوم من تاريخ التبليغ، لإبرام اتفاقية جماعية جديدة<sup>225</sup>.

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 جديدة<sup>226</sup>.

## المبحث الثالث

### تسوية منازعات العمل الجماعية

كثيراً 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، ونظراً للآثار السلبية التي يسببها الإضراب على المؤسسة والعمال خصوصاً، وعلى الاقتصاد الوطني عموماً، حرص المشرع كخطوة أولى على وضع النظم التي تكفل حل المنازعات الجماعية ودياً، والمتمثلة أساساً في أسلوب المفاوضات المباشرة والمصالحة والوساطة والتحكيم، على أنه في حالة استنفاد هذه الطرق الودية وفشلها لاسيما الإجبارية منها كما سنرى، يلجأ العمال إلى الطرق الاحتجاجية الأخرى والمتمثلة في الإضراب.

<sup>222</sup> د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 146.

<sup>223</sup> المادة 131 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>224</sup> المادة 132 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>225</sup> المادة 133 من نفس القانون.

<sup>226</sup> المادة 2/133 من نفس القانون.

جدير بالملاحظة، أن المشرع نظم إجراءات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القطاعين الاقتصادي والعام في ذات القانون 28-02 مع وجود قدر من التشابه في جانب من هذه الإجراءات، كما تجدر الإشارة أن المشرع لم ينص على الخيار القضائي بعد استنفاد الطرق الودية لتسوية النزاع الجماعي، إلا في بعض الحالات الاستثنائية كما سنرى، وذلك نظرا للطابع المهني والاجتماعي والاقتصادي لهذه النزاعات، وهذا خلافا لما رأيناه في مجال منازعات العمل الفردية، حيث أتاح المشرع للعامل إمكانية اللجوء إلى القضاء بعد استنفاد الطرق الودية، بينما لم يتح له إمكانية اللجوء إلى الوساطة والتحكيم.

فباستقراء مختلف النصوص المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية وكذلك ما نص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يلاحظ أن المشرع نص صراحة على بعض الحالات الاستثنائية المتعلقة بنزاعات العمل الجماعية، والتي يمكن أن تكون محل تسوية قضائية وتمثل في:

- الحالات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المادتين 500، 508 وهي:

- المنازعات المتعلقة بالمجال النقابي، مثل منازعات انتخاب مندوبي العمال وفي حالة عدم الاتفاق على الممثلين، وكذلك المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي وعرقلة خاصة من طرف الهيئة المستخدمة.

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- المنازعات المتعلقة بتنفيذ أو تفسير الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل، أو اتفاق المصالح الذي يكون ممثلو العمال طرفا فيه (وقد نصت على هذه الحالة أيضا المادة 128 من قانون العمل 90-11).

- الحالات المنصوص عليها في تشريع العمل:

- الحل القضائي للمنظمة النقابية عند ممارستها لنشاطات مخالفة للقوانين (المادة 65 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي).

- استصدار أمر قضائي من قبل المستخدم لإخلاء المحلات المهنية التابعة له، في حالة احتلالها من طرف العمال المضربين، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل (المادة 60 من القانون 23-02 المشار إليه).

- في حالة النزاعات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب (المادة 3/63 من القانون 23-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب).

ومن خلال أربع مطالب 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):

## المطلب الأول

## مفهوم المنازعات الجماعية للعمل

نستعرض فيما يلي كل من تعريف النزاعات الجماعية للعمل، وكذا نطاق تطبيقها:

## الفرع الأول

## تعريف المنازعات الجماعية للعمل

جاء تعريف النزاعات الجماعية للعمل ضمن المادة 2 من القانون 23-08 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>227</sup> بأنه: "يعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير بموجب هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل، بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".

فالنزاع الجماعي للعمل في مفهوم هذا النص يتعلق بكل خلاف ناشئ عن علاقة العمل المبرمة بين المستخدم والعمال أو ممثليهم، يكون سببه الإخلال بالالتزامات التي تفرضها الأحكام القانونية والاتفاقية<sup>228</sup>. ومن هذا التعريف يتبين أن النزاع الجماعي للعمل يتحدد وفق نطاق معين، من حيث أطرافه، ومن حيث موضوعه:

## الفرع الثاني

## نطاق تطبيق منازعات العمل الجماعية

يشترط لتطبيق الأحكام المتعلقة بالمنازعات الجماعية للعمل شرطين أساسيين<sup>229</sup>:

- 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 خلافا لمنازعات العمل الفردية، التي تقوم على المصلحة الخاصة والفردية للعامل أو لصاحب العمل.

<sup>227</sup> نذكر أن هذا القانون الجديد ألغى أحكام القانون 90/02 المؤرخ في 1990/2/6، المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>228</sup> Voir en général sur les conflits collectifs du travail, Bernard Téryssi, Droit du Travail, Relations collectives, LexisNexis, 12em édition, 2020, Paris.

<sup>229</sup> د هدي بشير، المرجع السابق، ص 50.

## المطلب الثاني

## الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية للعمل

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

## الفرع الأول

## الطرق الودية الداخلية

تنقسم الطرق الودية الداخلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية إلى قسمين، الأول يتمثل في المفاوضة المباشرة، والثاني يتمثل في المصالحة الداخلية:

## أولاً: المفاوضة المباشرة

نص المشرع الجزائري في المادة 5 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، على ما يلي: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات، عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات، التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات، يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل".

حيث تعقد هذه الاجتماعات دوريا بين المستخدمين ومثلي 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 أو تفاقمها.

الجديد الذي جاء به هذا التعديل الجديد، أن المشرع جعل أسلوب المفاوضة المباشرة إجراء إلزاميا، بعدما كان اختياريا طبقا لنصي المادتين 4 و 5 من القانون 02-90 الملغى، وعليه فإن أي إخلال بهذا الإجراء يترتب عليه بطلان أي إجراء يتم مباشرة بعد ذلك، ويخضع هذا الإجراء إلى رقابة مفتش العمل، فإذا ما عرض عليه نزاع جماعي لم يكن محل تفاوض مباشر مسبق، إحالة الأطراف على مباشرته.

## ثانيا: المصالحة الداخلية

أشارت إلى هذا النوع من المصالحة المادة 1/7 من القانون 08-23 السالف الذكر بقولها: "في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفا فيها...".

فنظام المصالحة الداخلية في مفهوم هذه المادة هو إجراء اختياري، يتم على مستوى الهيئة المستخدمة، وفق الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية المبرمة بين الأطراف، وهو نظام يقتضي تدخل طرف أو عدة أطراف أجنبية محايدة يتم اختيارها من قبل الأطراف كـلجان بهدف التوفيق بين آراء الأطراف المتنازعة، ومحاولة تقريب وجهات النظر بينهما، لكن في حالة عدم وجود اتفاق ينظم هذه الإجراءات في الاتفاقيات الجماعية، يتم إحالة الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، وهو النوع الثاني للمصالحة وأول إجراء من إجراءات التسوية الودية الخارجية البي سنتاؤها فيما يلي:

## الفرع الثاني

## الطرق الودية الخارجية

تنص المادة 6 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على ما يلي: "تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالا للتحكيم ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون".

نشير بداية، إلى أن المشرع من خلال هذا التعديل الأخير، جعل طريق الوساطة بعد فشل المصالحة طريقا إلزاميا، بعدما كانت إجراء اختياريا وفق المادة 10 من القانون 90-02 الملغى، وفي هذا خروج عن القاعدة العامة التي قررها ضمن المادة 994 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه: "يجب على القاضي عرض إجراء الوساطة على الخصوم في جميع المواد، باستثناء قضايا شؤون الأسرة والقضايا العمالية وكل ما من شأنه أن يمس بالنظام العام".

وعلى هذا يظهر أن المشرع جعل من جميع الطرق الودية الداخلية والخارجية لتسوية المنازعات الجماعية - عدا طريقي المصالحة الداخلية والتحكيم- إجراءات جوهرية، يتعين على الأطراف الالتزام بها وفق الترتيب الذي وضعه المشرع ضمن المادتين 5 و 6 المشار إليهما سابقا، وذلك تحت طائلة بطلان إجراءات التسوية، بل ويعتبر الشروع في الإضراب دون المرور بالإجراءات السابقة المذكورة غير مشروع، قد ينجر عنه عقوبة التسريح دون الحق في التعويض، ودون مهلة الإخطار المسبق على نحو ما سيأتي.

وعلى هذا النحو، تنحصر طرق التسوية الودية الخارجية لنزاعات العمل الجماعية في ثلاث مراحل وهي (المصالحة ثم الوساطة كإجراءات إلزامية، ثم التحكيم كطريق اختياري):



## أولاً: المصالحة (الخارجية)

تنص المادة 2/7 من القانون 08-23 السالف الذكر على ما يلي: "...وفي حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً، التي تقوم مباشرة بإجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون".

تطبيقاً لهذا النص، يتم اللجوء إلى المصالحة كخطوة ثانية بعد فشل المفاوضات المباشرة، وكذا المصالحة الداخلية، حيث يتم عرض النزاع وجوباً على مفتشية العمل المختصة إقليمياً، 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 بشأنها<sup>230</sup>. 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 إقليمياً<sup>231</sup>.

أما في حالة فشل إجراءات المصالحة بشأن كل مسائل الخلاف الجماعي أو بعضها، يعد مفتش العمل محضراً بعدم الصلح<sup>232</sup>، أما في حالة غياب أحد الطرفين أو من يمثلهما قانوناً، يستدعيهما مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز 72 ساعة، وفي حالة عدم الامتثال لهذا الاستدعاء الثاني يحرر المفتش محضراً مخالفاً ومحضراً بالغياب، والذي يعد معاناة لعدم المصالحة<sup>233</sup>.

بعد صدور محضر عدم المصالحة أو محضر الغياب يقوم مفتش العمل بإرساله إلى طرفي النزاع، وإلى الوالي المختص إقليمياً، والوزير المكلف بالعمل<sup>234</sup>.

## ثانياً: الوساطة

يجدر التذكير، بأن المشرع من خلال التعديل الأخير الصادر بموجب القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لاسيما المادتين 6 و 14 منه، قد جعل طريق الوساطة بعد فشل المصالحة طريقاً إلزامياً، بعدما كانت إجراء اختياريًا وفق المادة 10 من القانون 02-90 الملغى، وبالتالي أصبح أي إخلال بهذا الإجراء يترتب بطلان إجراءات التسوية.

وفي ذلك تنص المادة 14 من القانون 08-23 سالف الذكر على ما يلي: "في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية، يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوباً على إجراء الوساطة في أجل 15 يوم عمل التي تلي

<sup>230</sup> المادة 8 من القانون 02-23 المشار إليه سابقاً.

<sup>231</sup> المادة 11 من نفس القانون 08-23.

<sup>232</sup> المادة 12 من نفس القانون 08-23.

<sup>233</sup> المادتان 4/9 و 10 من نفس القانون 08-23.

<sup>234</sup> المادة 2/12 من نفس القانون 08-23.

تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة، يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك من بين القائمة المذكورة في المادة 38 أدناه".

والوساطة إجراء يهدف إلى التقريب بين أطراف العلاقة القانونية، عن طريق شخص من الغير يسمى الوسيط لتقريب وجهات النظر بين الخصوم، ويتم تعيين قائمة الوسطاء من قبل الوزير المكلف بالعمل، بعد استشارة المنظمات النقابية والمستخدمين الأكثر تمثيلاً، وإخطار كل من الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، والولاية و رؤساء المجالس البلدية والمفتشيات الولائية للعمل<sup>235</sup>، على أن يتم اختيارهم من بين الشخصيات الأكثر كفاءة وخبرة من الناحية القانونية والاجتماعية. وتساعد الوسيط في تسويته للنزاع الجماعي مفتشية العمل بناء على طلبه<sup>236</sup>، حيث يعرض الوسيط اقتراحات على الأطراف لتسوية النزاع في شكل توصيات معللة، في أجل أقصاه 10 أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، قابلة للتديد هذا الأجل 8 أيام على الأكثر باتفاق الطرفين.

بعدها يرسل الوسيط الاقتراحات المذكورة كتابياً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>237</sup>، كما يرسل نسخة منها أيضاً إلى الأطراف، الذين يتعين عليهم في أجل 8 أيام عمل من تاريخ استلامهم لها، إخطار الوسيط بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام، بقبول اقتراحاته أو رفضها، مع إخطار مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك. وفي حالة ما إذا لم يرد الطرفان خلال الأجل المذكور، فيعتبر هذا السكوت بمثابة رفض ضمني لاقتراحات الوسيط، أما إذا وافق عليها الأطراف يحرر اتفاق بذلك يتضمن توقيعهم جميعاً، مع إيداعه من قبل الطرف الذي يهمه التعجيل لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصتين إقليمياً<sup>238</sup>.

على أن توصيات الوسيط لا تعتبر ملزمة للأطراف، فلهم قبولها كما يكون لهم رفضها<sup>239</sup>، وفي حالة رفضها أو فشلها واستمر النزاع، يمكن للعمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب<sup>240</sup>، على أنه يمكن للأطراف اللجوء إلى التحكيم استكمالاً للمساعي الودية لتسوية نزاعهم الجماعي، وهو ما سنعرض له فيما يلي:

### ثالثاً: التحكيم

يعتبر التحكيم الوسيلة الودية الأخيرة لحل النزاع الجماعي، بعد فشل كل من المفاوضات المباشرة والمصالحة والوساطة، حيث متى تم الاتفاق عليه من الأطراف لزمهم وقف الإضراب تحت طائلة البطلان على نحو ما سنرى.

<sup>235</sup> المادة 39 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

<sup>236</sup> المادة 5/16 من نفس القانون.

<sup>237</sup> المادة 17 من القانون 08-23.

<sup>238</sup> المادة 18 من القانون 08-23.

<sup>239</sup> د هدي بشير، المرجع السابق، ص 54.

<sup>240</sup> المادة 41 من القانون 08-23.

على أن المشرع كما رأينا وإن كان قد اعتبر كل من المفاوضات المباشرة والمصالحة والوساطة إجبارية دون تحفظ، غير أنه فيما يتعلق بالتحكيم أبدى نوعا من التحفظ، حيث ترك مسألة تحديد مدى إلزاميته لأصحاب القرار بحسب طبيعة وظروف وملابسات كل نزاع جماعي، وسيأتي معنا مناقشة هذه المسألة ضمن الملاحظات التي ستعرض لها بعد قليل.

وعموما يعد التحكيم 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 المستخدمة<sup>241</sup>.

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 بعد استنفاد الإجراءات السابقة، حيث يلعب المحكم دور القاضي في نظر النزاع، ويفصل في النزاع الجماعي بموجب حكم حائز لقوة الشيء المقضي فيه وقابل للتنفيذ<sup>242</sup>.

ولأهمية هذا الموضوع، سنعرض بإيجاز للإجراءات التي قررها المشرع في مجال التحكيم في منازعات العمل الجماعية، ثم نستعرض جملة من الملاحظات بشأن الإجراءات:

#### أ- إجراءات التحكيم في نزاعات العمل الجماعية:

بعد فشل إجراءات الوساطة كآخر وسيلة إجبارية لتسوية النزاع الجماعي في العمل، وشروع العمال في الإضراب، فإنه يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم<sup>243</sup>، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال<sup>244</sup>:

#### 1- اللجنة الوطنية للتحكيم:

وتعتبر اللجنة الوطنية للتحكيم هيئة وطنية ذات صبغة قضائية، تنعقد على مستوى المحكمة العليا، يرأسها قاض من المحكمة العليا يعينه رئيسها الأول، حيث نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي 23-346<sup>245</sup>، على

<sup>241</sup> د بلباقي بومدين، التحكيم التجاري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2020، ص 09.

<sup>242</sup> المرجع نفسه، ص 500 و 570.

<sup>243</sup> راجع اختصاصات هاته اللجنتين ضمن المواد من 71 إلى 77 من القانون 23-08 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشار إليه سابقا.

<sup>244</sup> المادة 70 من نفس القانون 23-08.

<sup>245</sup> المرسوم التنفيذي رقم 23-364، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة والولاية للتحكيم ومجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما، ج ر عدد 67، بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

تشكيلة اللجنة الوطنية من أربعة (4) أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية (ممثل الوزير المكلف بالعمل، ممثل الوزير المكلف بالعدل، ممثل الوزير المكلف بالمالية، ممثل الوزير المكلف بالداخلية) وخمسة (5) يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، وخمسة (5) يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، وممثل واحد عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

تتضمن اللجنة الوطنية أمانة تقنية تتولى تلقي الطلبات الافتتاحية للدعوى 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 شكلاً تتطرق اللجنة إلى موضوع النزاع، بعد الاستماع إلى ممثلي العمال والمستخدم.

تبت اللجنة الوطنية في النزاع بقرار في أجل أقصاه 30 يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، في النزاعات الجماعية للعمل التي تخطر بها من طرف: وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال، فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 67 من القانون 08-23، أو وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين، ضمن الشروط المحددة في المادة 70 من نفس القانون<sup>246</sup>.

## 2- اللجنة الولائية للتحكيم:

تنص المادة 74 من القانون 08-23 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشار إليه سابقاً على ما يلي: "تؤسس لدى كل ولاية لجنة ولائية للتحكيم يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً".

الملاحظ من هذا التعديل الجديد وخلافاً للقانون القديم 90-02، أن المشرع استحدث على مستوى كل ولاية لجنة ولائية يناط بها مهمة الفصل في المنازعات الجماعية للعمل والتي تنشأ ضمن نطاق الولاية، حيث يتعين عليها أن تصدر قرارها الفاصل في النزاع الجماعي في أجل لا يتجاوز 15 يوم عمل من تاريخ مثول الطرفين أمامها، وهذا خلاف ما رأيناه بالنسبة للجنة الوطنية للتحكيم، التي يتعين عليها البت في النزاع في أجل أقصاه 30 يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين على نحو ما رأينا.

يتخذ القرار البات في النزاع الجماعي للعمل، سواء من اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يتم الترجيح استناداً إلى صوت الرئيس، ويتم تنفيذه بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة هذا القرار إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخ صدوره. ويعد هذا القرار ملزماً للطرفين في تنفيذه بصرف النظر عن أي طعن

<sup>246</sup> المادتان 20 و 72 من نفس القانون 08-23.

مقدم من أحد الطرفين، على أن يرفع هذا الطعن في أجل 3 أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>247</sup>.

وترسل نسخ من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم<sup>248</sup>.

#### ب-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 مقارنة مع كل من المفاوضات المباشرة والمصالحة والوساطة التي صرح بإلزاميتها دون تحفظ كما رأينا، غير أنه فيما يتعلق بالتحكيم أبدى نوعا من التحفظ، حيث ترك مسألة تحديد مدى إلزاميته لأصحاب القرار بحسب طبيعة وظروف وملابسات كل نزاع جماعي في العمل<sup>249</sup>، وهو ما يمكن فهمه من خلال المقارنة بين النصوص الآتية:

نص المادة 6 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب التي جاء فيها: "تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالا للتحكيم ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون".

كما نصت الفقرة المتضمنة للتحكيم من المادة 4 من نفس القانون على أنه: "يمكن أن يكون التحكيم إلزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها القانون بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم".

كما نصت المادة 70 من نفس القانون على أنه: "في حالة استمرار الإضراب، يمكن لوزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل، حسب الحالة، على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في أحكام هذا القانون عندما:

-تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة،

-عندما يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أعلاه، التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر".

<sup>247</sup> المادة 20 من نفس القانون 08-23.

<sup>248</sup> المادة 77 من القانون 08-23 المشار إليه سابقا.

<sup>249</sup> مع الإشارة إلى أن اللجوء إلى التحكيم كان أمرا اختياريا وليس إجباريا طبقا للمادتين 13 و 48 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها الملغى.

غير أن ما يمكن ملاحظته بشأن هذه النصوص، أن المشرع بعدما أوجب اللجوء إلى كل من المفاوضات والمصالحة والوساطة ضمن المادة 6 المشار إليها، نص على اللجوء إلى التحكيم بعبارة (احتمالاً)، ثم نص في المادة 4 من نفس القانون على أنه "يمكن أن يكون التحكيم إلزامياً ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون"، وفي المادة 70 لم يبد أي صيغة تدل على إلزامية التحكيم، مما يمكن معه القول بأن المشرع جعل الأصل في اللجوء إلى التحكيم اختيارياً، واستثناء يمكن أن يكون إجبارياً طبقاً للشروط التي ينص عليها هذا القانون. غير أن السؤال الذي يثور حول الحالات التي يمكن أن يكون فيها التحكيم إجبارياً، حيث لم يبين المشرع هذه الحالات التي يمكن استناداً إليها اللجوء إجبارياً إلى التحكيم، وفي ظل عدم هذا التحديد، فإنه يحتمل أن المشرع ترك مسألة تحديد مدى إلزامية التحكيم لأصحاب القرار المشار إليهم في المادة 70 المذكورة سابقاً، وذلك بحسب طبيعة وظروف وملابسات كل نزاع جماعي في العمل.

ولعل غاية المشرع من عدم جعل التحكيم إجبارياً بصورة مطلقة وفي جميع الأحوال، لتسوية نزاعات العمل الجماعية، على غرار كل من المفاوضات المباشرة والمصالحة والوساطة، هو تكريس واحترام حق الإضراب، والقول بإلزامية التحكيم في جميع الأحوال فيه إهدار ومنع لممارسة هذا الحق المكفول دستورياً.

**الملاحظة الثانية:** نلاحظ أيضاً أن الإجراءات التي قررها المشرع في مجال التحكيم في منازعات العمل الجماعية، تختلف شكلاً ومضموناً عن قواعد التحكيم التي قررها ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية رغم إحالة المشرع عليها<sup>250</sup>، 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، وحريرتهم في اختيار القانون الواجب التطبيق، 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:** وخلافاً لما كان منصوصاً عليه في القانون 90-02 الملغى، والذي كان يمنع صراحة الطعن على قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية، حيث أصبح القانون الجديد 23-08 في مادته 20 يعطي الحق لصاحب المصلحة ممارسة حق الطعن على هذا القرار، غير أن المشرع خالف هنا أيضاً قواعد التحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي أحال عليها، حيث حددت هذه النصوص آجال الطعن بالاستئناف بشهر واحد من تاريخ النطق بها (المادة 1034 ق إ م إ) في حين المادة 20 من القانون 23-08 حددتها بـ 3 أيام فقط ؟

<sup>250</sup> 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.



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

### المطلب الثالث

#### الطرق ذات الطابع الاحتجاجي لتسوية المنازعات الجماعية للعمل (الإضراب)

قد لا تفلح الإجراءات الودية السابقة في تسوية النزاع، فيشرع العمال في ممارسة حق الإضراب مباشرة بعد إجراء الوساطة كآخر إجراء إجباري، ما لم يتم اللجوء إلى التحكيم الذي يفرض على الأطراف قطع الإضراب وانتظار قرار التحكيم. 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 جماعية 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 08-23 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق

الإضراب، وهي كالآتي:

1- **استنفاد طرق التسوية الودية للنزاع:** فإذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المفاوضات والمصالحة والوساطة، وفي ظل غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات الجماعية، فإنه يحق للعمال ممارسة حق الإضراب مع احترام الشروط القانونية اللازمة (المادة 41 من القانون المذكور)، على أنه يتعين على الأطراف وقف الإضراب إذا تم عرض النزاع على التحكيم (المادة 44 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، قصد إعلامهم بنقاط النزاع والنية في التوقف عن العمل، مع تبليغ المستخدم قبل 48 ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة كتابيا مع إشعار بالاستلام، على أن يحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة. (المادة 47 من نفس القانون)، ويتم



المصادقة على الإضراب عن طريق الاقتراع السري، بموافقة الأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين التي تضم أكثر من نصف العمال المعنيين على الأقل بالإضراب. على أن تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي (المادة 48 من نفس القانون).

3- الإشعار المسبق بالإضراب: عملا بأحكام المادتين 49 و 50 من القانون 08-23، فإنه لا يجوز الشروع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق في نفس اليوم من قبل المنظمة النقابية التمثيلية، أو ممثلي العمل المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، المودع وجوبا لدى المستخدم كتابيا وكذا مفتشية العمل المختصة إقليميا، مرفقا بمحضر نتائج الاقتراع الذي أعده المحضر القضائي مقابل إشعار بالاستلام، حيث تحدد مدة هذا الإشعار عن طريق التفاوض الجماعي على ألا تقل عن 10 أيام عمل من تاريخ إيداعه، أو 15 يوما في القطاعات المنصوص عليها في المادة 62 من نفس القانون، والتي تشمل المرافق العمومية الأساسية، أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية التي تمون المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية ...

4- تسوية الإضراب: تنص المادة 69 من القانون 08-23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه: "يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع". من خلال هذا النص يظهر كيف أن المشرع يكرس خيار المفاوضات المباشرة ابتداء عند نشوب الخلاف الجماعي، وانتهاء عند استنفاد إجراء الوساطة (المادة 69 من نفس القانون)، ما لم يتم الاتفاق على التحكيم.

5- 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 55 من نفس القانون 08-23)، لذلك يمنع على المستخدم أي توظيفات جديدة قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير التي تأمر بها السلطات العمومية المختصة، 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 56 من نفس القانون).

6- عدم عرقلة حرية العمل: إذا كان القانون يحمي حق الإضراب، فإنه في المقابل يعاقب عن أية عرقلة لحق الأطراف أو ممثليهم من الالتحاق بأماكن عملهم، أو استئناف نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو العنف (المادة 59 من نفس القانون)، كما يمنع على العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل التابعة للمستخدم بهدف عرقلة العمل، وفي هذه الحالة يمكن استصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب من المستخدم (المادة 60 من نفس القانون 08-23).

وتعتبر أي مخالفة لهذه الأحكام أو خرق للإجراءات المتعلقة بالإضراب، أو رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات أو أماكن العمل، خطأ جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية دون الإخلال

بالعقوبات الجزائية، وذلك بعد توجيه إعدارات إلى العمال المضربين لدعوتهم إلى استئناف العمل في غضون 48 ساعة، مع قيام مسؤولية المنظمة النقابية التي ساهمت في هذا الإضراب (المادتان 57 و61 من نفس القانون).

7- 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 62 من نفس القانون 23-08)، مع تسخير بعض العمال المضربين الذين يشتغلون في هذه المرافق والمؤسسات، والذي يجب ألا يقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، 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 أحال المشرع بشأن تحديد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة على التنظيم، طبقا لنص المادة 2/62 من القانون 23-08 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وتبعاً لذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 23-361<sup>251</sup>، الذي حددت المادة 02 منه مجموعة هذه الأنشطة في 22 مجال، مثل: المصالح الاستشفائية والطبية والصحية، والمصالح المكلفة بإنتاج وتمرير وتوزيع المواد الصيدلانية والطبية، المصالح الإذاعية والاتصالات، مصالح إدارة العدالة، مصالح الكهرباء والغاز والماء، مصالح النظافة والبيئة، مصالح انتاج المحروقات ونقلها وتوزيعها، وغيرها ...

## الفرع الثاني

### موانع اللجوء إلى الإضراب

منع المشرع بموجب المادة 67 من القانون 23-08 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بعض الفئات من الموظفين والأعوان في مجالات معينة من اللجوء إلى الإضراب، وهي مجالات حساسة ذات أهمية حيوية للمجتمع، نظرا لما قد يسببه الإضراب في هذه المجالات من خطر على حياة وأمن المواطن أو على الاقتصاد الوطني.

وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المشار إليه سابقا في مادته 09 نحو 10 مجالات يشملها حظر الإضراب، منها: القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الذين يشغلون مناصب بالخارج، أعوان مصالح الأمن والدفاع الوطني، أعوان الحماية المدنية، أعوان الجمارك، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجن، المصالح البيداغوجية المكلفة بصب النقاط واجتماعات مجالس الأقسام والمداولات والامتحانات المدرسية، المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام

<sup>251</sup> الصادر بتاريخ 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ج ر عدد 67، بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

والإيواء والنقل والصحة في جميع قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم العالي، مصالح النقل البري والبحري والجوي، مصالح البريد والمراكز المالية، مصالح الضمان الاجتماعي، مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية ... ولتسوية المنازعات الجماعية التي يكون هؤلاء الأعوان والموظفين طرفاً فيها، فقد أحال المشرع بموجب المادة 68 من القانون 08-23 المشار إليه سابقاً، على اتباع إجراءات التسوية الإلزامية المذكورة سابقاً، وهي المفاوضات المباشرة والمصالحة والوساطة، وعند الاقتضاء إلى التحكيم.

### الفرع الثالث

#### آثار الإضراب على علاقة العمل

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

أ- **تعليق علاقة العمل:** يترتب على الإضراب تعليق علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل<sup>252</sup>، مع مراعاة الأحكام المتعلقة لأجل تحقيق الحد الأدنى من الخدمة على النحو المشار إليه سابقاً، 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، طبقاً لقاعدة "العمل مقابل الأجر"، وهو ما نصت عليه المادة 2/55 من القانون 08-23 المشار إليه سابقاً بقولها: "لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب أي حق في تقاضي 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 العمال<sup>253</sup>.

ت- **أثر الإضراب على العطل:** لا تحتسب أيام الإضراب ضمن مدة العطلة السنوية، ذلك لأن العطلة تحتسب على أساس يومي 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 مستحقاً للأجر، لأن توقفه عن العمل كان بسبب الإضراب ابتداءً 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 دفعها<sup>254</sup>.

<sup>252</sup> المادة 55 من القانون 08-23 المشار إليه سابقاً، والمادة 64 من قانون العمل 11/90.

<sup>253</sup> د هدي بشير، المرجع السابق، ص 64.

<sup>254</sup> المرجع نفسه، ص 65.

## خاتمة:

نتهي 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 تتبع 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، حيث عرف سلسلة من التعديلات كان آخرها القانون 02-23 المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي، والذي ألغى القانون 90-14، والقانون 08-23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي ألغى القانون 90-02.

كما انتهينا إلى أن عقد العمل يتطلب كما هو الشأن بالنسبة لسائر العقود الأخرى، أركان أساسية لانعقاده تتمثل في الرضا والحل والسبب، مع مراعاة الشروط الواجب توافرها في هذه الأركان مثل الأهلية وسلامة الإرادة من العيوب وشروط الحل 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 القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج1، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
6. طرطار أحمد، الترشيد الاقتصادي للطاقات 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 عباسة 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 القصة للنشر والتوزيع، ط 2003، الجزائر.
13. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
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- النصوص والقوانين:

1. دستور 1963، المصاق عليه بتاريخ 28 أوت 1963، وتم الاسفتاء عليه بتاريخ 08 سبتمبر 1963، جريدة رسمية، بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

2. دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، جريدة رسمية عدد 94، بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

3. دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فبراير 1989، جريدة رسمية عدد 09، بتاريخ 01 مارس 1989.

4. دستور 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، جريدة رسمية عدد 28، بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

5. دستور 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، جريدة رسمية عدد 14، بتاريخ 07 مارس 2016.

6. دستور 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20/251 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، السنة 57، جريدة رسمية عدد 54 لسنة 2020.

7. الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة من قبل منظمة العمل العربية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 86/58 المؤرخ في 11 فبراير 2006.

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

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

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

11. الاتفاقية العربية رقم 7 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

12. الاتفاقية العربية رقم 8 المؤرخة في مارس 1977 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية.

13. الاتفاقية العربية رقم 11 المؤرخة في مارس 1979 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية.



14. الاتفاقية العربية رقم 12 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في مارس 1980 المتعلقة بالعمال المزارعين.
15. الاتفاقية العربية رقم 13 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بينغازي في مارس 1981 المتعلقة ببيئة العمل.
16. الاتفاقية العربية رقم 14 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بينغازي في مارس 1981 المتعلقة بحق العامل في التأمينات الاجتماعية.
17. القانون 78/05 الصادر بتاريخ 1978/8/5 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال الملغى، ج.ر. عدد 32 لسنة 1983.
18. القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. عدد 28 لسنة 1983 .
19. القانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. عدد 28 بتاريخ 1983/7/5 .
20. القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج.ر. عدد 17 لسنة 1990 .
21. 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. والملغى بموجب القانون 02-23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، ج.ر. عدد 29، بتاريخ 2 ماي 2023.
22. 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.
23. القانون 02/90 المؤرخ في 1990/2/6، (الملغى) 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 1990. والملغى بموجب القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21 جوان 2023، ج.ر. عدد 42، بتاريخ 25 جوان 2023.
24. القانون 04/90 المؤرخ في 1990/11/6، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر. عدد 6 لسنة 1990.
25. القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد رقم 21 لسنة 2008 .
26. القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31، المعدل والمتمم للقانون 12/83، المؤرخ في 1983/7/2 المتعلقة بالتقاعد، ج.ر. عدد رقم 78 لسنة 2016 .

27. القانون رقم 22-16، بتاريخ 20 جويلية 2022، يعدل ويتمم القانون 90-11، المتضمن علاقات العمل، جريدة رسمية عدد 49، لسنة 2022.
28. القانون 23-02، المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29، بتاريخ 2 ماي 2023 (والذي ألغى القانون 90-14).
29. القانون رقم 23-08، المؤرخ في 21 جوان 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 42، بتاريخ 25 جوان 2023. (والذي ألغى القانون 90-02).
30. الأمر 75/58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، ج ر عدد 78.
31. الأمر 66/133 الصادر في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الملغى، ج.ر عدد 47.
32. الأمر 97-03، المؤرخ في 11 يناير 1997، يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 03، لسنة 1997.
33. المرسوم التشريعي رقم 59/85، المؤرخ في 23/3/1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، السنة 22، بتاريخ 24/3/1985.
34. المرسوم التشريعي رقم 94/10 المؤرخ في 26/5/1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994.
35. المرسوم التشريعي 94/09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللاإرادية أو الأسباب الاقتصادية، جريدة رسمية عدد 34، مؤرخة في 1 جوان 1994.
36. المرسوم التشريعي 94/11 المؤرخ في 26/5/1994 المتضمن التأمين على البطالة، جريدة رسمية عدد 34.
37. المرسوم الرئاسي رقم 07/308، المؤرخ في 29/9/2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، بتاريخ 30/9/2007.
38. المرسوم الرئاسي رقم 21/137، بتاريخ 7/4/2021، ج ر عدد 28 بتاريخ 14/4/2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.
39. المرسوم التنفيذي 82/302 المؤرخ في 11/12/1982 المتعلق بكفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الملغى، ج ر عدد 37 لسنة 1982.
40. المرسوم التنفيذي 90/418، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها، ج ر عدد 1 لسنة 1991.

41. المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19/01/1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.
42. المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10/08/1991، المتضمن تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 288/92، المؤرخ في 02/07/1992، ج ر عدد 38.
43. المرسوم التنفيذي رقم 22-45، المؤرخ في 19/01/2022، ج ر عدد رقم 06، بتاريخ 20/01/2022، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06/07/1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج ر عدد رقم 44، بتاريخ 07/07/1994.
44. المرسوم التنفيذي رقم 23-361، الصادر بتاريخ 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ج ر عدد 67، بتاريخ 18 أكتوبر 2023.
45. المرسوم التنفيذي رقم 23-364، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم ومجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما، ج ر عدد 67، بتاريخ 18 أكتوبر 2023 .

## ج- الرسائل:

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

## 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. Bernard Téryssi, Droit du Travail, Relations collectives, LexisNexis, 12em édition, Paris, 2020.
3. CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3eme Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004.
4. 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.

## 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 |
| 06 | المطلب الثاني: التطور الحديث لتشريعات العمل ابتداء من دستور 89   |
| 10 | المبحث الثاني: ماهية قانون العمل                                 |
| 10 | المطلب الأول: مفهوم قانون العمل                                  |
| 10 | الفرع الأول: تعريف قانون العمل وأهميته                           |
| 12 | الفرع الثاني: خصائص قانون العمل                                  |
| 13 | المطلب الثاني: مصادر قانون العمل وعلاقته بالقوانين الأخرى        |
| 13 | الفرع الأول: مصادر قانون العمل                                   |
| 18 | الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى             |
| 23 | الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية                               |
| 23 | المبحث الأول: مفهوم علاقة العمل الفردية                          |
| 23 | المطلب الأول: تعريف عقد العمل وتحديد عناصره                      |
| 23 | الفرع الأول: تعريف عقد العمل                                     |
| 24 | الفرع الثاني: عناصر عقد العمل                                    |
| 26 | المطلب الثاني: انعقاد علاقة العمل وحالات تعليقها                 |
| 26 | الفرع الأول: إبرام عقد العمل                                     |
| 31 | الفرع الثاني: حالات تعليق علاقة العمل                            |
| 38 | المطلب الثالث: آثار علاقة العمل                                  |

|    |   |
|----|---|
| 38 | الفرع الأول: حقوق والتزامات الأطراف                               |
| 53 | الفرع الثاني: منازعات العمل الفردية                               |
| 61 | الفرع الثالث: انتهاء علاقة العمل                                  |
| 71 | الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية                               |
| 71 | المبحث الأول: التنظيم النقابي                                     |
| 72 | المطلب الأول: ماهية المنظمة النقابية                              |
| 72 | الفرع الأول: تعريف المنظمة النقابية                               |
| 72 | الفرع الثاني: ظهور ونشأة النقابة                                  |
| 73 | المطلب الثاني: تأسيس المنظمة النقابية                             |
| 73 | الفرع الأول: شروط تأسيس المنظمة النقابية                          |
| 75 | الفرع الثاني: حقوق المنظمة النقابية                               |
| 78 | المطلب الثالث: إدارة المنظمة النقابية وإجراءات حلها               |
| 78 | الفرع الأول: طريقة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وتحديد مهامهم        |
| 79 | الفرع الثاني: إجراءات حل المنظمة النقابية                         |
| 81 | المبحث الثاني: اتفاقيات العمل الجماعية                            |
| 81 | المطلب الأول: مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية                       |
| 81 | الفرع الأول: تعريف اتفاقيات العمل الجماعية                        |
| 82 | الفرع الثاني: شروط إبرام اتفاقية العمل الجماعية                   |
| 83 | المطلب الثاني: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية                      |
| 83 | الفرع الأول: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية في الظروف العادية      |
| 84 | الفرع الثاني: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية في الظروف غير العادية |
| 84 | المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الجماعية                       |
| 86 | المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية                        |
| 86 | الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية                         |
| 86 | الفرع الثاني: نطاق تطبيق منازعات العمل الجماعية                   |
| 87 | المطلب الثاني: الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية         |
| 87 | الفرع الأول: الطرق الودية الداخلية                                |

|     |   |
|-----|---|
| 88  | الفرع الثاني: الطرق الودية الخارجية                                     |
| 95  | المطلب الثالث: الطرق ذات الطابع الاحتجاجي لتسوية منازعات العمل الجماعية |
| 95  | الفرع الأول: شروط الإضراب   |
| 97  | الفرع الثاني: موانع اللجوء إلى الإضراب                                  |
| 97  | الفرع الثالث: آثار الإضراب  |
| 99  | خاتمة   |
| 101 | قائمة المراجع   |
| 106 | الفهرس  |