

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



توقيت علاقة العمل

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون

تخصص: قانون اجتماعي

إشراف الأستاذة:

أ. دمعاشو نبالي فطة

إعداد الطالبة:

بوعزيز ليندة

لجنة المناقشة:

- د. / عيبوط محند واعلى، . أستاذ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... رئيساً
- أ. د. / معاشو نبالي فطة، أستاذة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... مشرفة
- د. / سرور محمد، أستاذ، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة..... ممتحناً
- د. / نكموش يوغورطة، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... ممتحناً
- د. / مخلوف كمال، أستاذ محاضر "أ"، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة..... ممتحناً

تاريخ المناقشة: 20 فيفري 2019

كلمة شكر

أوجّه خالص الشكر والتقدير إلى الأستاذة

د. معاشو نبالي فطة

التي أشرفت على هذا العمل منذ بدايته، وزودتني بالتوجيهات والنصائح اللازمة

لإتمامه، فجزاها الله عني كلّ خير.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل، أعضاء اللجنة الموقرة، الذين

وافقوا على مناقشة هذه الأطروحة.

له ليندة

إهداء

إلى من كلّ العرق جبينهما وشققت الأيام أيديهما
إلى من علماني أن الأعمال الكبيرة لا تتم إلا بالصبر والعزيمة والإصرار
إلى والديّ أطال الله بقاءهما، وألبسهما ثوب الصحة والعافية

إلى من لا أستطيع الاستغناء عنهم إخوتي

إلى كل أساتذتي بكلية الحقوق

إلى كل من يكن لي الحب والاحترام.

لكم مني هذا العمل

كم لينة

مقدمة

مقدمة

يُعد العمل مصدر أساسي لتأمين حياة كريمة وسبيل لتحقيق المتطلبات اليومية، لكن لا يمكن أن يؤدي دون حدود أو تنظيم خاصة وأن أصحاب رأس المال يسعون إلى استغلال قوى العمال لأقصى حد، حيث عمل العمال كبارا وصغار رجال ونساء فترات طويلة تصل إلى خمس عشر (15) ساعة في اليوم تبدأ بطلوع الفجر وتنتهي في ساعات متأخرة من اليوم دون راحة؛ داخل مصانع مغلقة تتعدم فيها التهوية مليئة بالغازات الناتجة عن الآلات وفي مساحات صغيرة يصعب التنقل فيها، كل هذا الشقاء مقابل أجور زهيدة لا تكفي لتلبية الحاجيات اليومية للعامل وأسرته.

لفتت الأوضاع المزرية للعمال نظر العديد من الدول الأوربية، منها فرنسا، فكلفت أكاديمية العلوم الأخلاقية والسياسية الدكتور " لويس روني فيلرمي " سنة 1830 للقيام بتحقيق حول الوضع الجسدي والعقلي للعمال الذين يشتغلون في مصانع القطن الصوف والحرير بفرنسا؛ أفصح التقرير الذي قدمه على سوء أوضاع العمال وكثرة حوادث العمل والتشوّهات الجسدية الأبدية بسبب شقاء العمل وساعاته الطويلة، إضافة إلى انتشار الأمراض خاصة التنفسية منها والتي تسببت في وفيات كثير نتيجة بقاء العمال لفترات طويلة في أماكن مغلقة، إضافة إلى انحطاط المستوى الأخلاقي بسبب اختلاط المستمر بين الرجال والنساء وحتى الأطفال وتدهور الأوضاع الصحية بسبب سوء التغذية فوصف النشاط الذي يقوم به العمال بالتعذيب وليس بالعمل.

قدم "لويس روني فيلرمي" في سنة 1840 تقريره أمام غرفة النواب أين ندد بالآثار الوخيمة التي سيلبي إليه التشغيل المفرط للعمال واستنزاف قوى الأطفال التي تعتبر ثروة مستقبلية، دفعت هذه الحقائق النواب إلى محاولة تنظيم توقيت العمل وأول فئة اهتمت بها هي الأطفال فتبنت قانون حمايتهم في 22 مارس 1841، فحددت ساعات عمل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين ثمانية (8) واثني عشر (12) سنة بثمانية (8) ساعات في اليوم، أما بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم ما بين اثني عشر (12) سنة وستة عشر (16) سنة فحددها باثني عشر (12) ساعات في اليوم، لضمان الرقابة على تطبيق هذه القواعد يصدر رئيس البلدية دفتر يدون فيه المستخدم ساعات

دخول وخروج الطفل إلى العمل، كما يلزم الأطفال الذين يقل عمرهم عن اثني عشرة (12) سنة بالذهاب كل يوم للدراسة لبعض الساعات لإبعادهم قدر الإمكان عن المصانع، رغم الجهود التي بذلها النواب إلا أنه لم يطبق.

استمر الأمر إلى غاية أن صدر قانون آخر يحدد مدة عمل الأطفال والنساء ويحسن ظروف العمل في 2 نوفمبر 1892 فأضفى حماية على الفئة الثانية وهي النساء حدد مدة عملهن بإحدى عشر (11) ساعة في اليوم، كما منع تشغيلهن ليلاً، أما بالنسبة للأطفال فرفع سن التشغيل إلى اثني عشرة (12) أو ثلاثة عشرة (13) سنة وحدد مدة عملهم بعشر (10) ساعات، دعم تطبيق هذا القانون صدور قانون التعليم الإلزامي في 26 مارس 1882 الذي يمنع الأطفال من مغادرة مقاعد الدراسة قبل اثني عشرة (12) أو ثلاثة عشرة (13) سنة، بالتالي منع التحاقهم قبل هذا العمر بالشغل وإخراجهم تدريجياً من سوق العمل⁽¹⁾.

تعالّت أصوات واحتجاجات العمال أكثر واشتد نضالهم واستمرت مطالباتهم بتخفيض ساعات العمل اليومي مما دفع الحكومات للاستجابة بتخفيض توقيت العمل اليومية في الفترة الممتدة ما بين سنة 1900 إلى 1910 إلى عشر (10) ساعات في اليوم لعمال كلى الجنسين. بعد نهاية الحرب العالمية الأولى عادت المنظمات العمالية لمتابعة نشاطها والنضال من أجل تحسين ظروف عملها والمطالبة بتخفيض مدة العمل إلى ثمانية (8) ساعات في اليوم وهو ما تم في 23 أبريل 1919 بفرنسا⁽²⁾.

جعلت منظمة العمل الدولية مبدأ العمل بثمانية ساعات في اليوم من بين أهم أهدافها بعد نشأتها وأول موضوع تم تسجيله في برنامج المؤتمر الدولي للعمل الذي انعقد في واشنطن في أكتوبر 1919 والذي انتهى بتكريس هذا المبدأ وإعطائه بعداً دولياً بإصدار الاتفاقية رقم 01 متعلقة بساعات العمل التي حددت مدة العمل اليومي بثمانية (8) ساعات وثمانية وأربعين (48)

¹- VELLERME Rene Louis, "Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie (1840)" –extraits-p 09 et plus consultable sur le site: <http://sspsd.u-strasbg.fr/IMG/pdf/Villermel1.pdf>

²- AUBIN Gérard et BOUVERESSE Jacques, Introduction historique au droit du travail, Presse Universitaire de France, Paris, 1995, p 116-117.

ساعة في الأسبوع في المصانع العامة والخاصة⁽¹⁾.

أدى ظهور الأزمة الاقتصادية العالمية إلى غلق عدد كبير من المصانع في أوروبا وارتفاع نسبة البطالة، مما دفع العمال للمطالبة بتخفيض توقيت العمل الأسبوعي من أجل التصدي لهذه الظاهرة بذلك تبنى المؤتمر الدولي للعمل سنة 1932 مبدأ العمل بأربعين ساعة في الأسبوع وكرس ذلك بصدور الاتفاقية رقم 47 الخاصة بتخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع⁽²⁾.

ساهمت هيئة الأمم المتحدة ودعمت مسألة تحديد ساعات العمل فكرست بعد الحرب العالمية الثانية مجموعة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي يجب أن يتمتع بها الإنسان في جميع أنحاء العالم من بينها الحق في العمل الذي يُعتبر الوسيلة الأساسية لتلبية الحاجيات المختلفة والتي تحميه من الفقر والحاجة، لكن قيدت هذا الحق بعدد معقول من ساعات العمل إضافة إلى تقريرها الحق في الراحة لاستعادة العمل نشاطه وهو ما تؤكدته المادة 24 منه تنص «لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد ساعات معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر»⁽³⁾. وهو ما أعاد التأكيد عليه فيما بعد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة السابعة منه تنص «الاستراحة وأوقات الفراغ، وتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة في أيام العطل الرسمية»⁽⁴⁾.

¹ - المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 01 بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثمانين ساعات يوميا وبثمان وأربعين ساعة أسبوعيا، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/331>

² - المادة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 22 جوان 1935، المنشورة على موقع الإلكتروني التالي: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/285>

³ - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من مرسوم رقم 63-328، مؤرخ في 10 سبتمبر 1962، ج. ر. عدد 64، صادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

⁴ - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-67 مؤرخ في 16 ماي 1989، يتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر سنة 1966، ج. ر. عدد 20، صادر بتاريخ 17 ماي 1963.

اهتم المشرع الدولي بتحديد توقيت العمل نظراً لما له من أهمية سواء من الناحية الاقتصادية إذ ارتفاع ساعات العمل اليومية لا تؤدي بالضرورة إلى ارتفاع الإنتاج والمردودية، كما أن التحكم في توقيت العمل يؤدي إلى خلق مناصب عمل جديدة ويحافظ على المردودية، كما له آثار على صحة العامل فالإفراط في استغلال القوى العاملة سيؤدي إلى استنزاف القوى المستقبلية، لذلك دعت الدول إلى تبني القواعد التي وضعتها والتقييد بالحدود التي رسمتها.

أصدر المشرع الجزائري بدوره في سنة 1975 مجموعة من النصوص القانونية، أول قانون خاص بالمدة القانونية للعمل يتمثل في القانون رقم 30-75⁽¹⁾ حدد بموجب المادة الأولى منه مدة العمل الأسبوعي بأربع وأربعون (44) ساعة، ليوسع القانون رقم 31-75⁽²⁾ في تنظيم توقيت العمل الأسبوعي ويحدد كيفية توزيعها على أيام الأسبوع وحالات تجاوز المدة المقررة قانوناً؛ كما جاء القانون الأساسي العام للعامل بقواعد خاصة بتوقيت العمل ليضفي بها حماية على العمال.

خلال هذه الفترة كان المشرع الجزائري يتدخل من أجل تنظيم كل كبيرة وصغيرة في مجال علاقات العمل حتى أن واجهت الجزائر الأزمة الاقتصادية التي بينت أن هذا التنظيم لا يساير النهج الجديد، مما دفعها إلى التراجع عن تنظيم مختلف المجالات منها علاقة العمل وإعادة التفكير في منظومتها القانونية خاصة مع تبني نظام اقتصاد السوق، اصدر المشرع الجزائري قانون رقم 90-11⁽³⁾ الذي حمل في طياته قواعد جديدة تتلاءم مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الجديدة فنظم توقيت العمل بموجب أحكام أكثر مرونة مع وضع إطار عام لا يجوز تجاوزه لضمان حماية العمال من الاستغلال والتعسف، يعتبر توقيت العمل من بين النقاط التي

1 - أمر رقم 30-75 مؤرخ في 27 أبريل 1975، يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج.ر. عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).

2 - أمر رقم 31-75 مؤرخ في 27 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).

3 - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتضمن علاقات العمل، ج.ر. عدد 17، صادرة بتاريخ 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جوان 1996، ج.ر. عدد 43، صادر بتاريخ 16 جويلية 1996، وأمر 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر. عدد 3، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.

يهتم بها طرفي علاقة العمل لدراسة هذا الموضوع يتم طرح إشكالية تتمحور حول: **كيفية تنظيم المشرع الجزائري لتوقيت العمل بطريقة تحقق التوازن بين المصلحة الاقتصادية للمستخدم من جهة وحماية العمال من جهة أخرى؟**

لتحليل الإشكالية يتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي النقدي وذلك من خلال عرض وتحليل المواد الواردة في قانون العمل وكذا الأنظمة الداخلية والإتفاقيات الجماعية الخاصة بتوقيت العمل واستنتاج مختلف الحقوق الناتجة عن أدائها والنقائص الموجودة فيها وإذ ما كانت توفر حماية كافية للعمال وإيجاد حلول ملائمة وهذا بعد الاعتماد على بعض الدراسات المتخصصة المتوفرة والنصوص القانونية والتنظيمية والمهنية التي تطرقت للموضوع.

حاول المشرع الجزائري تنظيم توقيت العمل ووضع حدود يومية وأسبوعية لا يمكن التعدي عليها، كما قرر الأنظمة التي ينبغي تطبيقها خلال الأسبوع لضمان استمرار العمل داخل الهيئة المستخدمة وتحقيق فعاليتها الاقتصادية وحماية جهد العمال، كما أضفى مرونة من جهة أخرى من خلال تخويل المستخدم سلطة تنظيمه وإدارته بواسطة النظام الداخلي والأوامر الفردية وتعديلها كلما تطلبت وتيرة العمل ذلك بما يحقق مصلحة الهيئة المستخدمة ويضمن استمرارية الإنتاج فيها، كما فتح المجال للعمال من أجل التفاوض حول هذا الموضوع على عدة مستويات والاتفاق على كيفية استغلاله وإبرام اتفاقيات جماعية تحقق حقوق أفضل للعمال (الباب الأول).

كما تدخل المشرع بهدف حماية جهد العمال من الاستنزاف والاستغلال بموجب مجموعة من المواد لردع المستخدم ومنعه من التعدي على التوقيت الملائم لكي لا يلحق بهم أضرار جسدية ومعنوية لذلك نص على إمكانية اللجوء إلى القضاء في حالة مساس المستخدم بالأحكام القانونية الخاصة بتوقيت العمل إضافة إلى ترتيب جزاء مدني يتمثل في بطلان البند المخالف للقانون وإحلال محله البند الذي يحقق حماية أفضل للعامل، ثم عقوبات جزائية تتمثل في الغرامات المالية بالإضافة إلى وضع آليات أخرى إما من أجل تجنب أو حل النزاعات، أما عند إخلال العامل بالتوقيت الذي وضعه المستخدم فإنه يتعرض لعقوبات تأديبية مختلفة تصل إلى غاية التسريح التأديبي (الباب الثاني).

الباب الأول

أسس تنظيم توقيت العمل

إن تحقيق التوازن بين المصلحة الاقتصادية للمستخدم من جهة وضمان الحماية الجسدية والعقلية للطبقة العاملة ومنع تعسف واستغلال المستخدم من جهة أخرى، استدعى تدخل المشرع الجزائري من أجل تنظيم العديد من المواضيع في قانون العمل منها توقيت العمل والذي يقصد به اصطلاحاً حالة ضبط الوقت، لذلك وضع حدود قصوى لتوقيت العمل اليومي أي حدد عدد ساعات العمل التي يمكن للعامل أن يقضيها تحت تصرف المستخدم من بداية العمل إلى نهايته باثني عشر (12) ساعة في اليوم، كما لم يُهمل تنظيم عدد ساعات العمل الأسبوعية إذ خفضها إلى أربعين (40) ساعة، بعد أن كانت أربع وأربعون (44) ساعة والتي يمكن أن تزداد في حالة طارئة أو عند ازدياد نشاط الهيئة المستخدمة أو تنقص في حالة تدهور وضعية الهيئة المستخدمة، والتي يجب أن توزع على خمسة (5) أيام، كما وضع أنظمة مختلفة ليستعين بها المستخدم خلال الأسبوع لضمان استمرار العمل فيها ليلاً ونهاراً وليستطيع تلبية طلبات الأشخاص الذين يتعامل معهم في الآجال المحددة مع تسديده للأجور وتعويضات مختلفة تتناسب مع توقيت العمل المؤدى والجهد المبذول.

تطرق المشرع الجزائري إلى تنظيم توقيت آخر خارج توقيت العمل والمتمثل في الراحة فحدد فترة الراحة الأسبوعية والاستثناءات التي تترتب عليها وكذا العطلة السنوية والتي تعتبر من أهم الحقوق المكرسة للعامل إذ بواسطتها يستعيد نشاطه وقواه ويتخلص من التعب الذي لازمة خلال سنة كاملة، إضافة إلى تكريس مجموعة مختلفة من العطل منها المدفوعة الأجر عندما يتعلق الأمر بأسباب صحية أو مهنية أو عائلية وعطل أخرى غير مدفوعة الأجر لتمكين العامل من الاستجابة للأوضاع الطارئة، فنظم المشرع هذا التوقيت بهدف الحفاظ على صحة العامل فالعمل لساعات طويلة يسبب الإرهاق ويؤدي إلى تراجع نسبة المردودية وكذا لمنح العامل وقت فراغ ليقضيه مع عائلته ويستمتع بحياته الشخصية (الفصل الأول).

رغم أن المشرع الجزائري وضع الإطار العام لتوقيت العمل إلا أنه حوّل للمستخدم سلطة تنظيمه داخل الهيئة المستخدمة بواسطة النظام الداخلي وذلك في المحور الخاص بالتنظيم التقني للعمل وإدراج مواد تتلاءم مع طبيعة العمل فيها، كما حوّل له سلطة إدارة توقيت العمل عن طريق

التعليمات والمنشورات المختلفة، بشرط أن تكون مشروعة وغير مخالفة للحدود القانونية وكذا إمكانية تعديل هذا التوقيت سواء تعديل ساعات العمل أو حتى مواعيد العمل بما يتلاءم مع الظروف الجديدة التي يمكن أن تلي إليها الهيئة المستخدمة وفي كلى الحالتين للعامل أن يقبل هذا التعديل إذ كان في مصلحته أو يرفضه.

اعتماد النظام الليبرالي وفتح سوق العمل وتراجع الدور التدخلية للدولة، دفع المشرع إلى إعادة النظر في قانون علاقة العمل وإضفاء مرونة أكثر على أحكامه عن طريق فتح المجال للتفاوض حول العديد من المواضيع كالأجور ومخلف التعويضات والمكافأة المرتبطة بالإنتاج وإجراءات المصالحة والغيابات الخاصة وتوقيت العمل وإفراغ القرارات التي يتوصلون إليها في الاتفاقيات جماعية والتي تصبح ملزمة لأطرافها بمجرد استكمال الإجراءات القانونية اللازمة لنفاذها (الفصل الثاني).

الفصل الأول

التنظيم القانوني لتوقيت العمل

اهتمت منظمة العمل الدولية بقضايا العمل فأرست قواعد تضمن بها ظروف عمل تحفظ كرامة وإنسانية العامل وتكرس له حماية من الاستغلال، لذلك أول موضوع تعرضت له بعد نشأتها مباشرة هو ساعات العمل في المصانع، إذ قامت بتحديد توقيت العمل الذي لا ينبغي أن يتجاوزه العامل تحت تصرف المستخدم بموجب الاتفاقية رقم واحد، لتخفيضها في سنة 1935 نتيجة التطورات الصناعية التي عرفها العالم إذ بدأت المصانع تتخلى شيئاً فشيئاً عن العمال وتعوضهم بالآلات وكذا الصعوبات الاقتصادية التي بدأت تعرفها المجتمعات التي أدت إلى تفشي ظاهرة البطالة إضافة إلى مطالبة الطبقة العاملة بتخفيض توقيت العمل إلى ثمانية (8) ساعات في اليوم وأربعين (40) ساعة في الأسبوع.

دعت منظمة العمل الدولية الدول إلى التقيد بهذا المبدأ وتكريسه داخلياً وهو ما استجاب له المشرع الجزائري بموجب مواد في قانون العمل، إذ كرس للعمال توقيت عمل معقول يتلاءم مع المبادئ الدولية من جهة ويراعي قدراتهم وإنسانيتهم من جهة أخرى، فحدد توقيت العمل اليومي والأسبوعي وجعلته نفسه لكل العمال، كما رتب أجراً يتلاءم مع التوقيت الذي يقضيه العامل داخل الهيئة المستخدمة والجهد الذي يبذله (المبحث الأول).

تحقيقاً للتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، كرس المشرع للعامل حق الاستفادة من فترة استراحة تتخل فترة العمل الصباحية والمسائية ليتناول فيها وجبة الغذاء ويتصل بعائلته وأصدقائه وكذا يوم كامل في نهاية كل أسبوع وعادة ما يكون الجمعة، من أجل تمكين العامل من مشاركة عائلته بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة في المناسبات، قرر أيضاً مجموعة من الأعياد الوطنية والدينية والدولية، كما كرس أيضاً الحق في عطلة سنوية مقدرة بثلاثين (30) يوم، إضافة إلى مجموعة أخرى من العطل ليواجه بها حالات طارئة في حياته تختلف مدتها حسب أهميتها والسبب الذي قدمت من أجله (المبحث الثاني).

المبحث الأول

القواعد الخاصة بتوقيت العمل

يعمل الإنسان من أجل تلبية حاجياته المختلفة، لذلك يقضي ساعات تحت تصرف المستخدم فيبذل كل ما لديه من جهد من أجل نيل رضاه والحفاظ على منصب عمله، كما يتحصل على أجر يلبي به حاجياته اليومية، إلا أن رغبة هؤلاء في الربح في وقت قصير يدفعهم إلى رفع ساعات العمل لجعل الآلات تعمل لأطول فترة ممكنة لاسترجاع رأس المال الذي استثمره على حساب جهد وراحة العمال.

دفعت الظروف الشاقة للعمل العديد من الدول إلى تنظيم توقيت العمل من بينها المشرع الجزائري فحدد ساعات العمل التي ينبغي أن يؤديها وحدود يومية قصوى لا يمكن مخالفتها في مختلف النصوص القانونية التي أصدرها منذ الاستقلال إلى غاية الآن (المطلب الأول)

أثر التطور الاقتصادي الذي عرفه العالم على نظام العمل إذ السرعة في تسليم الطلبات والتصدي للمنافسة قد تدفع المستخدم إلى تشغيل العمال أكثر من التوقيت اللازم واستغلال قواهم، لذلك حدد توقيت العمل الأسبوعي، وكيفية توزيعه بما يخدم مصلحة طرفي علاقة العمل، كما سمح بتجاوز هذا التوقيت بالزيادة في بعض الحالات لتصدي للحالات الطارئة أو الحوادث التي يمكن أن تقع أو بتخفيضه ليتأقلم مع حالات الركود التي تعرفها الهيئة المستخدمة.

إن تمكين المستخدم من التحكم في اليد العاملة داخل مكان العمل، يستوجب توفير مرونة وعليه نص المشرع على ثلاثة آليات لتوزيع توقيت العمل والمتمثلة في العمل بالفرق المتناوبة والمستمرة والعمل الليلي لتمكين المستخدم من التصدي لظروف غير العادية والوفاء بالتزاماته تجاه عملائه في الآجال المحددة وإثبات مصداقيته وجودة الخدمات التي تقدمها هيئته المستخدمة والحفاظ على مكانته في سوق العمل والاستمرار فيها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الالتزام بالحد المقرر قانوناً لتوقيت العمل اليومي

يستفيد العامل من حقوق عديدة نتيجة أداءه توقيت العمل المحدد في عقد العمل منها الأجر وتعويضات اجتماعية على مختلف المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها خلال أو بمناسبة أداء مهامه، على هذا الأساس ضبط المشرع كيفية تحديد توقيت العمل الفعلي الذي يقضيه العامل تحت تصرف المستخدم والحالات التي تدخل في حسابه منها توقيت الاستراحة، مدة التجربة، فترة الذهاب والإياب إلى العمل، فترة أداء الخدمة الوطنية وغيرها، كما ألزم العامل بإتباع وتيرة العمل التي يحددها المستخدم خلال هذه الفترة (الفرع الأول).

لم يكتفي المشرع الجزائري بتحديد توقيت العمل الفعلي، إنما حدد الحد الأقصى الذي يجب التقيد به إذ مخالفته له أثار سلبية على صحة العامل ومردوبيته فالأجساد المرهقة لا يمكن لها إتقان العمل ولا زيادة كمية الإنتاج، بل قد تتسبب في إنقاصه.

كرس المشرع المساواة في قانون العمل بصفة عامة وجعله من أهم المبادئ التي تقوم عليه هذه العلاقة ومن المجالات التي دع فيها إلى عدم التمييز ظروف العمل، لذلك حدد نفس توقيت العمل لكافة العمال (الفرع الثاني).

الفرع الأول

المقصود بتوقيت العمل الفعلي

بهدف توفير ظروف عمل إنسانية، قامت العديد من التشريعات بتحديد توقيت العمل اليومي الذي يمكن فيه للعامل وضع نفسه تحت تصرف المستخدم، كما ألزمت هذا الأخير بالتقيد به فليس من المعقول أن يعمل الإنسان كآلة لساعات طويلة دون توقف لأخذ قسطاً من الراحة وتجديد نشاطه (أولاً).

يكون العامل خلال فترة العمل في وضعيات مختلفة، مما يستلزم تحديد بعض الحالات

التي تدخل في حساب توقيت العمل الفعلي والتي يتقاضى عليها أجراً (ثانياً) لعل الهدف من ذلك هو حماية العامل من الاستغلال والحفاظ على سلامته العقلية والجسدية.

أولاً- مفهوم توقيت العمل الفعلي:

يأخذ توقيت العمل في قانون العمل الجزائري صورتين تتمثل الأولى في التوقيت القانوني للعمل، أما الثانية فتتمثل في توقيت العمل الفعلي.

1- تعريف التوقيت القانوني للعمل: لم يتطرق المشرع الجزائري بموجب قانون رقم 90-11 إلى تعريف التوقيت القانوني للعمل، عكس ما ورد في المادة 2 من القانون رقم 81-03⁽¹⁾ التي تنص «يقصد "بالمدة القانونية للعمل" الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المؤسسة المستخدمة صاحبة العمل، إما في مكان العمل نفسه وإما في مكان آخر، من أجل إعداد أو أداء المهام المرتبطة بمنصب عمله».

يتبين، أن التوقيت القانوني للعمل هي الفترة التي يلتزم العامل بوضع نفسه خلالها تحت تصرف المستخدم، هذا ما يبين وجود تبعية قانونية تربط بين المستخدم والعامل إذ يلتزم هذا الأخير بالامتثال لأوامر المستخدم وأداء المهام الموكلة إليه. المدة القانونية للعمل هي الفترة الزمنية المرجعية وهي لا تعني بالضرورة الحد الأقصى الذي لا يمكن تجاوزه ولا الحد الأدنى وتجاوزها يمنح للعامل بعض الامتيازات.

2- تعريف توقيت العمل الفعلي: لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف توقيت العمل الفعلي، إنما اكتفى بالنص عليه في بعض المواد من قانون العمل منها المادة 5 من قانون رقم 90-11 والمواد 4 و6 و7 من الأمر رقم 97-03⁽²⁾، بالرجوع إلى القانون الفرنسي نجده عرف توقيت العمل الفعلي على أنه «مدة العمل الفعلي هي المدة التي خلالها يكون العامل تحت تصرف

¹ - قانون رقم 81-03 مؤرخ في 21 فيفري 1981، يحدد المدة القانونية للعمل، ج، ر. عدد 8، صادر بتاريخ 24 فيفري 1981 (ملغى).

² - أمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج، ر. عدد 03، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.

المستخدم ويخضع لأوامره دون أن يتفرغ لانشغالاته الشخصية»⁽¹⁾

الفترة التي يشغل فيها العامل بصفة فعلية، تحسب ساعات التشغيل الفعلي بصفة عامة سواء زادت عن ما يحدده القانون أو انخفضت عنه، فالعمل الفعلي تقاس مدة عمله بالمدة الفعلية. يتبين من خلال ما تقدم أن المدة القانونية للعمل هي مدة العمل الفعلي، لكن مدة العمل الفعلي لا تساوي المدة القانونية إذ في ظروف العمل العادية نجد مدة العمل الفعلية هي نفسها المدة القانونية للعمل، لكن في الحالات غير العادية فإن مدة العمل الفعلية أقل أو أكثر من المدة القانونية للعمل.

ثانيا - بعض الحالات التي تدخل في حساب توقيت العمل الفعلي:

هناك العدد من الحالات التي يكون فيها العامل في حالة عمل فعلي رغم عدم أدائه عمل فتحسب هذه الفترة كما لو عمل فيها وهي كما يلي:

1-وقت الاستراحة: تعتبر فترات الاستراحة التي تتخلل فترات العمل اليومي على أنها مدة عمل فعلي، إذ تحسب نصف ساعة منها على أنها مدة عمل فعلي رغم عدم أداء أي عمل خلالها وهذا ما تؤكدته المادة 06 من الأمر رقم 97-03 تنص «...يتعين على المستخدم تخصيص وقت للاستراحة لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة(1). وتعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي».

2- الوقت الذي يقضيه العامل في تغيير ملابسه: لم يتطرق القانون الحالي إلى هذه المسألة، عكس ما نصت عليه المادة 2 من قانون رقم 81-03 إذ تعتبر الساعات الواقعة بين بداية العمل ونهايته وقت عمل فعلي فيدخل ضمنها إعداد الآلات وتنظيفها وصيانتها وكذا الوقت المستغرق في ارتداء الملابس ونزعها وتنظيف مكان العمل. من الأفضل لو قام المشرع الجزائري بإدراج مادة في قانون العمل الحالي توضح إذ ما كانت فترة ارتداء الملابس ونزعها تعتبر كمدة

¹ - Voir l'article L 3121-1 Code du travail français Dernière modification du texte le 01 janvier 2016 Document généré le 06 janvier 2016-Copyright (C) 2007-2016. www.Legifrance/gov.fr dispose que « la durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

عمل فعلي لتنظيم توقيت العمل بصفة محكمة.

3- الوقت الذي يقضيه العامل في الذهاب والإياب إلى العمل: يعد الوقت الذي يقضيه

العامل في الذهاب والإياب من العمل على أنه مدة عمل فعلي، نفس ما أخذ به المشرع الفرنسي الذي فصل في المسألة فلا يعتبر كتوقيت عمل فعلي الفترة التي يقضيها العامل في التنقل من المنزل إلى مكان عمله والعودة إليه، كما لا يعتبر كتوقيت عمل فعلي الفترة التي يقضيها للوصول لمكان تنفيذ عقد العمل⁽¹⁾، لكن استثناءً في حالة ما إذا زادت ساعات التنقل إلى مكان العمل عن المدة العادية فإنها تأخذ على أنها كتوقيت عمل فعلي، تقدم له راحة تعويضية أو تعويض نقدي⁽²⁾.

4- ساعات الإرغام: يقصد بساعات الإرغام الفترة التي يكون فيها العامل تحت تصرف

المباشر للمستخدم في منزله أوفي مكان قريب لكي يكون قادر على القيام بأي عمل يطلبه المستخدم لا تعتبر هذه الأخير كتوقيت عمل فعلي لأن العامل لا يكون في مقر عمله، إنما في مكان قريب منه لتلبية أوامر المستخدم.⁽³⁾

5- فترة التجربة: يقوم المستخدم قبل تشغيل العامل باختبار كفاءاته ومهاراته في أداء

العمل، كما يقيم مدى تلاؤمه مع المنصب المقدم له فيضعه تحت فترة التجربة⁽⁴⁾ تحدد مدتها بموجب مادة في عقد العمل⁽⁵⁾. يعتبر المشرع الجزائري فترة التجربة على أنها توقيت عمل فعلي إذ

¹- VERDIER Jean Maurice, COEURET Alain, ARMELLE SOURIAU Marie, Droit du travail, - rapport individuel-16^{ème} éditions, Dalloz Paris, 2011, p 163.

² - CRISTAU Antoine, Droit du travail, Hachette, Paris 2011, p 54.

³- PANSIER FREDERIC Jérôme, Droit du travail, relation individuelle et collective, 6^{ème} éditions, Lexis Nexis, Paris, 2011, p 34.

⁴- حدد المشرع الجزائري مدة التجربة بستة أشهر كحد أقصى واستثناءا يمكن أن تصل إلى اثني عشر (12) شهراً بنسبة للعمال الذين يشغلون مناصب ذات تأهيل عالي، هذا ما تبينه المادة 18 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر، أما المشرع الفرنسي حددها بثمانية (8) أشهر كحد أقصى، فحدد لكل فئة المدة التي تطبق عليهم وهي شهرين بالنسبة للعمال العاديين وثلاثة (3) أشهر بالنسبة للتقنيين، أما الإطارات فتصل إلى أربعة (4) أشهر وكلها قابلة للتجديد وهذا طبقاً للمادة L 1221-19 من قانون العمل الفرنسي.

⁵- LE BIHAN-GUENOLE Martine, Droit du travail, 10^{ème} éditions, Hachette, Paris, 2012, p 65.

تأخذ بعين الاعتبار عند حساب الأقدمية وعند تثبيت العامل في منصب عمله⁽¹⁾. أحسن المشرع الجزائري عندما اعتبرها كعمل فعلي خاصة وأنها فترة طويلة.

6- فترة التكوين: يعتبر التكوين من أهم الحقوق المعترف بها للعامل⁽²⁾ فيقع على عاتق المستخدم مهمة تنظيم عمليات التكوين لمدة تتراوح ما بين يوم واحد (1) إلى ستة (06) أشهر وقد تفوق ذلك لبعض الفئات⁽³⁾، تعتبر هذه الفترة كتوقيت عمل فعلي وهذا ما يفهم من المادة 54 من قانون رقم 90-11 إذ يتقاضى العامل خلاله أجراً كما لو قدم عملاً.

7- فترة التي يقضيها العامل في البحث عن العمل قبل إنهاء علاقة العمل (مهلة الإخطار): تعتبر مهلة الإخطار التي يستفيد منها العامل قبل انتهاء علاقة العمل كتوقيت عمل فعلي، يجوز للمستخدم أن ينهي علاقة العمل التي تربطه بالعامل خارج حالتها التسريح لأسباب اقتصادية والتأديبية واستفادته من مهلة إخطار تحدد مدتها بموجب الاتفاقيات الجماعية⁽⁴⁾، حسب أهمية المنصب فإذا كان المنصب الذي يشغله العامل أعلى فإن مدتها تكون كذلك، أما إذا كان المنصب بسيط فإن مدتها ستكون قصيرة، يتقاضى خلالها أجراً مساوي لأجر الذي كان سيتقاضاه لو استمر في العمل، كما يستفيد أيضاً من ساعتين كل يوم للبحث خلالها عن العمل⁽⁵⁾.

¹ - المادة 19 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص: «... و تؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء فترة التجربة.»

- نفس ما أخذ به المشرع الفرنسي إذ يعتبر مدة التجربة مدة عمل فعلي في حالة استمرار الطرفين في تنفيذ العقد هذا ما تؤكده المادة 24-1221L من قانون العمل الفرنسي تنص

«Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté».

² - المادة 06 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص: «يحق للعامل أيضاً، في إطار علاقة العمل ما يلي: ... التكوين المهني والترقية في العمل...».

³ -أهمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص 295.

⁴ - المادة 5/73 من قانون رقم 91-29، سالف الذكر، تنص « يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا بالاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية.»

⁵ - المادة 6/73 من قانون رقم 91-29، سالف الذكر.

الفرع الثاني

الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي

ناضلت الطبقة العاملة فترات طويلة من أجل تحسين ظروف عملها وتكريسها كمبادئ دولية يستفيد منها كل عمال العالم، تعد قاعدة الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي من أحد القواعد التي تدخل بها المشرع الجزائري لتنظيم توقيت العمل بهدف حماية جهد وصحة العمال من الاستغلال (أولاً)، لكن أستثنى بعض القطاعات من تطبيقها وهذا راجع إلى طبيعة النشاط الذي يزاولونه (ثانياً).

أولاً- تحديد توقيت العمل الفعلي خلال اليوم:

قررت مختلف التشريعات تنظيم توقيت العمل من أجل الحفاظ على صحة العامل من جهة ووضع حد للاستغلال المستخدمين من جهة أخرى، لذلك وضع المشرع الجزائري حداً أقصى لتوقيت العمل اليومي، أي سقفاً لا يمكن تجاوزه بين بداية العمل ونهايته يقدر باثني عشر (12) ساعة⁽¹⁾ وهذا ما تبينه المادة 07 من الأمر رقم 79-03 التي تنص «لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال، اثنتي عشر (12) ساعة». يبدأ حسابها من ساعة (0) سا وتنتهي في (24) ساعة. يلتزم المستخدم بهذا الحد في ظروف العمل عادية أو غير عادية، كذا عند استرجاعه الساعات الضائعة أو عند أداء ساعات العمل الإضافية، أو أثناء تطبيق نظام المناوبة لأنه من النظام العام بالتالي لا يجب الاتفاق على مخالفته.

¹- هو ما أخذت به القوانين السابقة منها المادة 185 من أمر رقم 57-31، سالف الذكر؛ المادة 78 قانون رقم 78-12 مؤرخ في 8 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج، ر. عدد 32، صادر بتاريخ 8 أوت 1987 (ملغى)؛ المادة 12 من قانون 81-03، سالف الذكر؛ المادة 25 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

- حدد القانون الفرنسي مدة العامل الفعلي بعشر (10) ساعات، كما يمكن أن يصل إلى إثني عشر (12) ساعة إذ اتفق الأطراف على ذلك بموجب الاتفاقيات الجماعية وهذا ما تؤكد المادة 34-3121 L من قانون العمل الفرنسي تنص

«La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret. »

Voir : CABANIS Danielle et CABANIS André, "Histoire de la réduction du temps de travail, Revue Juridique des Barreaux, n 53, éditions Dalloz, Paris, 1998, p7-19.

حسناً فعل المشرع الجزائري عند تحديد الحد الأقصى لتوقيت العمل الفعلي فلو لم يفعل ذلك لا استغل المستخدمين ذلك بتوزيع عدد الساعات المقررة في الأسبوع على أقل عدد ممكن من الأيام.

يُعد مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي كرسها المشرع الجزائري في مجال العمل، على هذا الأساس سوى بين العمال من حيث ظروف العمل⁽¹⁾ إذ جعل الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي يطبق على عمال كلى الجنسين.

ثانياً - مجال تطبيق قواعد توقيت العمل:

حدد المشرع الجزائري نطاق تطبيق قواعد توقيت العمل كما يلي:

1- الأشخاص الذين يطبق عليهم توقيت العمل: يطبق توقيت العمل الوارد في قانون رقم 90-11 على العمال الأجراء ويقصد بهم حسب المادة 02 منه «كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعي "المستخدم».

يتبين من المادة أن هذا التوقيت يطبق على كل عامل⁽²⁾ يؤدي جهداً بدني أو فكري لحساب مستخدم طبيعي أو معنوي فهناك رابطة تبعية⁽³⁾ بين من يقوم بالعمل ومن يؤدي العمل لحسابه.

¹ - المادة 17 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر؛ أنظر أيضاً:

- عماد صالح الحمام، المساواة بين العمال في قانون العمل، المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2017، ص 300-306.

² - المادة 08 من أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج، ر. عدد 101، صادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971 (ملغى)، تنص « تمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالاً آخرين في نشاطه المهني».

³ - التبعية نوعين، النوع الأول هي التبعية القانونية: يقصد بها قيام العامل بالعمل تحت إدارة المستخدم أو إشرافه، يحق له إصدار الأوامر والتوجيهات المتعلقة بالعمل وكيفية القيام به وزمان ومكان أدائه، مع صلاحية توقيعه الجزاءات على كل من يخالف أوامره، أما النوع الثاني هي التبعية الاقتصادية: يقصد به اعتماد العامل على الأجر الذي يحصل عليه مقابل العمل الذي يقدمه للمستخدم من أجل العيش وتلبية حاجياته المختلفة. أنظر: شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 والقوانين المكملة والمعدلة له، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، سوريا، 2006، ص 191-192.

2-الأشخاص المستثناة من تطبيق قواعد توقيت العمل: استثنى المشرع الجزائري بعض

المهن من تطبيق أحكام قانون العمل بالتالي من تطبيق أحكام توقيت العمل فخصهم بأحكام تتلاءم مع الطبيعة الخاصة التي تتميز بها الأعمال التي يمارسونها.

أ-المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون لقوات الدفاع الوطني: تعمل قوات الدفاع

الوطني بمختلف أشكالها على ضمان سلامة وأمن المواطنين الجزائريين، نظراً لطبيعة عملهم أخضعهم المشرع الجزائري لقانون خاص هو الأمر رقم 06-02⁽¹⁾، إلا أنه لم يتضمن أي مادة تحدد ساعات عملهم إذ لا يمكنهم التقيد بها فلهم التدخل في أي فترة من الليل أو النهار وحتى بعد انتهاء دوم عملهم اليومي خاصة عند وجود ضرورة أو تهديد.

ب-القضاة: يخضع القضاة إلى القانون العضوي رقم 04-11⁽²⁾، إلا أنه لم يتضمن أي

نص يحدد توقيت عملهم وهذا رجع إلى الطبيعة الخاصة التي تتميز بها مهنتهم فكثيراً ما تكون هناك قضايا طارئة ينبغي الفصل فيها بسرعة وقضايا أخرى تستغرق جلستها كثيراً من الوقت إلى حد تجاوز توقيت العمل المقرر في قانون العمل.

ج- الأعران المتعاقدون: نصت المادة السادسة من المرسوم رقم 07-308⁽³⁾ على أن

الأعران المتعاقدون يوظفون بالتوقيت الكامل دون أن تحدد حجمه إلا بعد صدور التعلية رقم 10 التي حددتها بثمانية (08) ساعات في اليوم وأربعين (40) ساعة في الأسبوع ويتقاضون راتب يوافق

¹ - أمر رقم 06-02 مؤرخ في 28 فيفري 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج، ر. عدد 12، صادر بتاريخ 01 مارس 2006.

² - قانون عضوي رقم 04-11 مؤرخ في 06 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج، ر. عدد 57، صادر بتاريخ 08 سبتمبر 2004.

³ - مرسوم رئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعران المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج، ر. عدد 61، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007؛ أنظر أيضاً:

- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية لنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 62.

شهر من العمل أي 173,33 ساعة في الشهر⁽¹⁾، بالتالي يتبين أن رغم استبعاد الأعوان المتعاقدون من تطبيق أحكام قانون رقم 90-11، إلا أن المشرع الجزائري وحد توقيت العمل اليومي والأسبوعي.

3- العمال الخاضعون لأحكام قانون العمل إذ لم يرد نص خاص بهم: أخضع المشرع بعض العمال لأنظمة قانونية خاصة بالتالي لتوقيت خاص وهم:

أ- مسيري المؤسسات الاقتصادية: يخضع مسيري المؤسسات لأحكام المرسوم رقم 90-290⁽²⁾، إلا أنه لم يشر إلى توقيت عملهم، عادة ما يقومون بتنظيم عملهم حسب المهام المسندة إليهم فيعملون ساعات تزيد عن الحد المقرر خلال اليوم أو الأسبوع⁽³⁾.

ب- مستخدمي الملاحة البحرية: يخضع عمال البحر للأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 05-102⁽⁴⁾ حددت المادة 29 منه على أن توقيت العمل على متن سفن النقل البحري والتجاري لا تتعدى ثمانية (08) ساعات عمل الفعلي، كما لا يجب أن تتعدى ستة (06) ساعات متتالية على السطح وخمسة (05) ساعات متتالية على الماكينات إضافة إلى استفاوته من راحة لا تقل عن ست (06) ساعات متواصلة.

أما بالنسبة للبحارة الذين يعملون في الصيد فلا يتعدي توقيت عملهم ثمانية (08) ساعات باستثناء حالة تفريغ السمك إذ يمكن اللجوء إلى الساعات الإضافية، أما عن كيفية دفعها فيحيل

¹ - التعلية رقم 10 مؤرخة في 14 جانفي 2008، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الأعوان المتعاقدين ودفع رواتبهم،

ص 80، المنشورة على موقع الإلكتروني التالي: <http://www.dgfp.gov.dz/circulaire-ar>

² - مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ 29 سبتمبر 1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 03 أكتوبر 1990.

³ - BARTHELEMY Jacques, "Durée du travail, Champs d'application, Aspects quantitatifs", Juris-Classeur du Travail, volume n 3, fascicule 21-10, éditions Juris-Classeur, Paris, 1995, p 10.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 05-102 مؤرخ في 26 مارس 2005، يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو الصيد البحري، ج، ر. عدد 22، صادر بتاريخ 27 مارس 2005.

- المادة 07/ من قانون رقم 88-171 مؤرخ في 13 سبتمبر 1988، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر، ج، ر. عدد 37، صادر بتاريخ 14 سبتمبر 1988 (ملغى).

إلى المادة 32 من قانون رقم 90-11 فيتلقي البحارة زيادة في الأجر لا تقل عن 50%⁽¹⁾. حدد المشرع الجزائري توقيت العمل الفعلي للبحارة بثمانية (08) ساعات وهي أقل من المدة المقررة للعمال الخاضعين للقانون رقم 90-11 وهذا راجع إلى طبيعة عملهم إذ يتطلب جهد بدني كبير مما استدعى تخفيضها.

ج- عمال المنزل: يخضع عمال المنزل إلى المرسوم التنفيذي رقم 97-474⁽²⁾، إلا أنه لم يشر إلى توقيت عمل هذه الفئة، لكن يمكن تطبيق الأحكام الواردة في قانون العمل والمحددة بثمانية (08) ساعات في اليوم وأربعين (40) ساعة في الأسبوع⁽³⁾. المشكل في هذا النوع من الأعمال هو انعدام الرقابة إذ كثيرًا ما يقدم المستخدم عمل ويفرض إنجازَه في فترة وجيزة بالتالي يضطر العامل إلى تمديد ساعات عمله لأكثر من ثمانية (08) ساعات في اليوم، كما يصعب حساب الساعات الإضافية وإثباتها مما يستدعى تنظيم توقيت عمل عمال المنازل بالتفصيل لتفادي ضياع حقوقهم⁽⁴⁾.

د- الصحفيين: لم يتضمن قانون الإعلام ساعات عمل خاصة بالصحفيين وذلك يرجع إلى طبيعة مهامهم إذ بإمكانهم مباشرة عملهم في أي وقت من النهار أو الليل لنقل الأخبار فالأحداث التي تقع هي التي تحدد توقيت عملهم⁽⁵⁾.

هـ- الفنانين: صدر قانون خاص بالفنانين، إلا أنه لم يحدد ساعات عملهم ولا فترات راحتهم ولا كيفية تقدير الساعات الإضافية وحسابها ولا كيفية حساب مختلف التعويضات التي

¹- المادة 2/25 من مرسوم تنفيذي رقم 05-102 سالف الذكر. تلزم المادة 49 من نفس المرسوم مجهز السفينة بدفع الأجور وحصص المستحقة للمستخدمين الملاحين عند حلول أجال الاستحقاق وطبقًا لمادة 88 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

²- مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج، ر. عدد 82، صادر بتاريخ 14 ديسمبر 1997.

³-بوختالة سعاد، علاقة العمل الخاصة بالعمال في المنزل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2003-2004، ص47.

⁴- BARTHELEMY Jacques, "Durée du travail, Champs d'application, Aspects quantitatifs", Op. cit, p10-12.

⁵- قانون العضوي رقم 12-05 مؤرخ في 12 جانفي 2012، يتعلق بالإعلام، ج، ر. عدد 02، صادر بتاريخ 15 جانفي 2012.

يستفيدون منها⁽¹⁾ بالتالي من الأفضل لو يتدخل المشرع بنص ينظم بموجبه علاقة عملهم بالتفصيل.

ح- الممثلين التجاريين: لا يوجد نص خاص يحدد توقيت عمل الممثلين التجاريين⁽²⁾ بالتالي لا بد من التفتن إلى هذا النوع من الأعمال وتنظيمه بالقوانين اللازمة خاصة وأن الكثير يلجأ إليه في السنوات الأخيرة.

خ- رياضي النخبة: أستثنى المشرع الجزائري رياضي النخبة من تطبيق قانون العمل، بالنسبة لساعات عملهم فلم نجد قانون ينظم هذه النقطة لذلك سنتطرق إلى بعض النصوص القانونية منها المرسوم التنفيذي رقم 91-481⁽³⁾ الذي لم يشر إلى توقيت العمل اليومي والأسبوعي لرياضي النخبة ومؤطريهم، إنما اكتفى بالنص أنه يمكنهم أن يمارسوا مهامهم بالتوقيت الجزئي دون أن يحدده بدقة.

أما القانون رقم 04-10⁽⁴⁾ فقد خصص الفصل الرابع منه للرياضي النخبة، إلا أنه لم ينص هو الآخر على توقيت عملهم فاكتفى بذكر أنه يمكنهم تعديل مواقيت عملهم والاستفادة من فترات غياب خاصة مدفوعة الأجر تمنح من المستخدم أو الدولة.

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 06-297⁽⁵⁾ فإنه لم يتضمن مواد تبين توقيت عملهم فنص فقط على أنه لا بد من تنفيذ عقد عمل المدربين حسب أحكام الواردة في قانون رقم 90-11 إذ يجب أن يتضمن تعديل مواقيت العمل وتوزيعها وكذا العطل في المادة 23 منه.

¹⁻ المادة 4 إلى 11 من مرسوم تنفيذي رقم 14-69 مؤرخ في 09 فيفري 2014، يحدد أساس ونسبة اشتراك وأداءات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها الفنانون والمؤلفون المأجورون على النشاط الفني و/أو التأليف، ج، ر. عدد 08، صادر بتاريخ 18 فيفري 2014.

²⁻ المادة 73 من أمر رقم 31-75، سالف الذكر.

³⁻ المادة 01 من مرسوم تنفيذي رقم 91-481 مؤرخ في 14 ديسمبر 1991، متعلق برياضي الطليعة والنخبة، ج، ر. عدد 66، صادر بتاريخ 22 ديسمبر 1991.

⁴⁻ المادة 5/27 من قانون رقم 04-10 مؤرخ في 14 أوت 2004، متعلق بالتربية البدنية والرياضية، ج، ر. عدد 52، صادر بتاريخ 18 أوت 2004.

⁵⁻ مرسوم تنفيذي رقم 06-297 مؤرخ في 2 سبتمبر 2006، يحدد القانون الأساسي للمدربين، ج، ر. عدد 54، صادر بتاريخ 3 سبتمبر 2006.

يتبين مما تقدم أن المشرع الجزائري لم يحدد توقيت عمل رياضي النخبة، لعل السبب يرجع إلى عدم دقة مواعيد المنافسات الدولية والإقليمية لا بد من المشاركة فيها في مواقيت معينة في السنة وفي ساعات مختلفة، لذلك كرس فقط حق الرياضي في تعديل توقيت عمله.

ج-مستخدمي البيوت: صنف المشرع الجزائري مستخدمي البيوت⁽¹⁾ من بين الفئات التي يجب تنظيمها بقانون خاص، لكن لم يصدر أي قانون ينظم علاقة عملهم وربما يرجع السبب إلى الطبيعة الخاصة لعملهم فيصعب مراقبتهم من الناحية العملية، فلا نجد أي نص يحدد ساعات عمل هذه الفئة ولا الحقوق الأخرى المتصلة بها خاصة الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية المدفوعة الأجر، لذلك ينبغي التفكير في وضع أحكام لهم خاصة وأن الكثير يلجأ إلى استخدامهم في المنازل.

المطلب الثاني

الالتزام بتوقيت العمل الأسبوعي

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بتوقيت العمل فحددت توقيت العمل الأسبوعي في البداية بثمانية وأربعين (48) ساعة في الأسبوع سنة 1919 لتخفضها بعد احتجاجات العمال إلى أربعين (40) ساعة في الأسبوع، هذا ما رست عليه العديد من تشريعات من بينها القانون الجزائري فيقضي العامل أربعين (40) ساعة في الأسبوع تحت تصرف المستخدم، كما سمح لهذا الأخير بأن يرفع هذا التوقيت أو ينقص منه حسب نشاط الهيئة المستخدمة (الفرع الأول) لا يمكن للمستخدم تلبية كل طلباته خلال الساعات العادية للعمل لذلك يطبق أنظمة عمل أخرى غير عادية فيقوم بتوزيع توقيت العمل على ثلاثة صورة مختلفة بهدف توفير المرونة التي ستسمح بتسيير والاستفادة من اليد العاملة المتوفرة وضمان استمرار العمل داخل الهيئة المستخدمة واستغلال الآلات لأقصى حد (الفرع الثاني).

¹ - يقصد بهم كل شخص يقوم بعمل مادي لخدمة الشخص المخدم أو ذويه مثل الطباخ لتنظيف وترتيب البيت وقضاء حاجاتهم وغيره، يخرج من فئة مستخدمي البيوت الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذهنية، أنظر محمد حسن منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 77.

الفرع الأول

التنظيم القانوني لتوقيت العمل الأسبوعي

يرجع تحديد توقيت العمل لاعتبارات إنسانية فلا يمكن للإنسان أن يستغل أخيه الإنسان دون أن يعطيه مجال للراحة أو عوضاً على عمله، على هذا الأساس حدد المشرع الجزائري توقيت العمل الأسبوعي ونص على ضرورة توزيعه على عدد معقول من الأيام لضمان أوقات فراغ ليخلد فيها العامل للراحة (أولاً) قد تطرأ على الهيئة المستخدمة أوضاع وظروف لا يمكن للمستخدم التنبؤ أو التحكم بها، مما يستدعي تسخير العمال لمواجهتها ولو بتجاوز توقيت العمل الأسبوعي مع ترتيب تعويضات تتلاءم مع توقيت العمل (ثانياً).

أولاً- تحديد توقيت العمل الأسبوعي في الحالة العادية:

تطبيقاً لمبادئ منظمة العمل الدولية حدد المشرع الجزائري توقيت العمل الأسبوعي بأربعين (40) ساعة، كما كرس مرونة في توزيعها وتنظيمها.

1- تقرير توقيت العمل الأسبوعي بأربعين (40) ساعة: حدد المشرع الجزائري توقيت العمل الأسبوعي بأربعين (40) ساعة هذا ما تؤكدته المادة 02 من الأمر رقم 79-03 تنص «**تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في الظروف العادية**» بعد أن كان محدد بأربع وأربعين (44) ساعة في الأسبوع⁽¹⁾؛ لكن هذا التوقيت يطبق فقط في الحالة العادية للعمل، فيمكن مخالفته إما بالتخفيض أو بالزيادة متى تغيرت ظروف العمل.

2- تكريس المرونة في توزيع ساعات العمل الأسبوعية: يلتزم المستخدم بتوزيع ساعات العمل الأسبوعية على خمسة (05) أيام على الأقل⁽²⁾ بموجب الاتفاقيات الجماعية⁽³⁾ بعد أن كان

¹ - أنظر كل من المادة 01 من أمر رقم 75-30، سالف الذكر؛ المادة 04 من قانون رقم 81-03، سالف الذكر؛ والمادة 22 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

² - المادة 02 من أمر رقم 79-03، سالف الذكر.

³ - المادة 03 من أمر رقم 79-03، سالف الذكر؛ والمادة 120 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

القانون (1) هو الذي يتكفل بذلك.

باحترام الحدود اليومية والأسبوعية المذكورة أعلاه، يأخذ التوزيع أحد الطرق التالية:

- 1- ثماني ساعات في اليوم خلال خمسة أيام، واليوم السادس يعتبر يوم ثاني لراحة
- 2- ست ساعات وأربعين (40) دقيقة في اليوم خلال ست (06) أيام عمل.
- 3- سبع ساعات عمل في اليوم خلال خمسة أيام، وخمس ساعات في اليوم السادس.
- 4- تسع ساعات في اليوم خلال أربعة أيام، وأربع ساعات في اليوم الخامس.
- 5- توزيع غير متساوي بين أيام العمل على أن لا تتعدي الحد الأقصى لليوم اثني عشر (12) ساعة (2).

يتبين من خلال ما تقدم أن المشرع الجزائري أحسن عند إقراره توزيع (3) ساعات العمل الأسبوعية على خمسة (05) أيام من العمل فإنه بذلك يحمي العامل من الاستغلال، إذ يمكن للمستخدمين توزيعها على أقل عدد من الأيام مثلا ثلاثة أو أربعة ثم منح للعامل عطلة مأجورة ليقوم بتشغيل عمال جدد في الأيام المتبقية من الأسبوع بالتالي لكي تطبق لا بد من احترام الحدود اليومية والأسبوعية فلا يمكن الاكتفاء بتطبيق واحدة منهما دون الأخرى.

ثانياً - إمكانية تجاوز توقيت العمل الأسبوعي في حالات استثنائية:

حرص المشرع الجزائري على تحديد توقيت العمل الأسبوعي بأربعين (40) ساعة وحصرها على الحالة العادية للهيئة المستخدمة دون أن يوضح المقصود بهذه الأخيرة، لكن يمكن القول أنه

1- المادة 184 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر.

2- رحوي فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2006-2007، ص16.

3- بالنسبة لأسبوع العمل في المؤسسات والإدارات العمومية انظر المادة 4 من مرسوم تنفيذي رقم 97-59 مؤرخ في 09 مارس 1997، يحدد تنظيم وتوزيع وقت العمل في الأسبوع داخل قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج، ر. عدد 13 صادر بتاريخ 12 مارس 1997، معدل ومتمم مرسوم تنفيذي رقم 09-244، مؤرخ في 22 جويلية 2009، ج، ر. عدد 44، صادر بتاريخ 26 جويلية 2009.

استمرار الحالة على أصلها دون أن تتأثر بقيام ضرورة أو تدخل قوة قاهرة وهذا هو الأصل، أما الاستثناء فهو الخروج عن هذا التوقيت إما بصفة إرادية أو غير إرادية.

1- رفع ساعات العمل الأسبوعية عن الحد المقررة قانوناً: يرفع المستخدم ساعات العمل

الأسبوعية عن ما هو مقرر قانوناً أو اتفاقاً إذا توفرت الظروف التي تستدعي ذلك.

أ- تجاوز توقيت العمل الأسبوعي بسبب زيادة نشاط الهيئة المستخدمة (ساعات إضافية): نظراً لتزايد النشاط في بعض الهيئات وعدم إمكانية التصدي له في حدود الساعات المقررة قانوناً يمكن للمستخدم أن يطلب من العمال أداء ساعات إضافية، تزيد عن التوقيت الأسبوعي المقررة قانوناً وتعطيهم الحق في أجر إضافي يختلف قيمته من تشريع لآخر.

أ.1 تحديد حالات اللجوء إلى ساعات العمل الإضافية: حدد المشرع الجزائري حالات اللجوء

إلى ساعات العمل الإضافية على سبيل الحصر تتمثل:

- استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، يقصد بالضرورة المطلقة في الخدمة الحالة التي لا يمكن الاستجابة فيها لظروف العمل الطارئة إلا وفق الزيادة في حجم العمل التي ترافقها زيادة في وقت العمل، يدخل تحت حالة الضرورة المطلقة للخدمة ارتفاع حجم العمل بسبب زيادة الطلب خارج ساعات استرجاع والساعات الضائعة والساعات المعادلة وإتمام العمل للأغراض تطوير وزيادة الإنتاج، تلبية طلبات محددة بوقت أو طلبات إضافية للإنتاج، أو تجنب فساد المنتج، التدخل لصيانة وإصلاح الآلات وتجديد الأجهزة التي يسبب تعطلها تأخر في العمل، كذلك لتنفيذ أعمال غير متوقعة ومستعجلة.⁽¹⁾

¹ - بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2013، ص 223-224 .

أضافت المادة 05 فقرة 1⁽¹⁾ من الأمر رقم 96-21 حالتين تتمثلان في:

-**الوقاية من حوادث الشبكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن حوادث**، يستعين المستخدم بالساعات الإضافية من أجل التصدي للحدث قبل وقوعه، أو إصلاح الأضرار بعد تحققها.

-**حالة إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها في أضرار**: يصعب في بعض النشاطات التقيد بالوقت المحدد قانوناً كقطاعات الكهرباء والأفران أو المنتجات السريعة التلف⁽²⁾ فيلجأ المستخدم إلى تطبيق نظام الساعات الإضافية من أجل إنهاء العمل وتقادي الأضرار التي قد تلحق به.

أ. **إجراءات اللجوء إلى الساعات الإضافية**: يسمح المشرع الجزائري باللجوء إلى الساعات الإضافية، لكن بعد احترام إجراءات يتمثلان في:

- **إلزامية استشارة ممثلي العمال**: عند توفر إحدى الحالات المذكورة سابقاً أو كلاهما يجب على المستخدم استشارة ممثلي العمال حول الساعات الإضافية⁽³⁾، لكن يلاحظ أن رأيهم استشاري⁽⁴⁾ فالمستخدم غير ملزم به فيستطيع مخالفته واللجوء إلى الساعات الإضافية إذ القرار الأخير يرجع له.

-**إخطار مفتشية العمل**: يلتزم المستخدم بإخطار مفتشية العمل عند اللجوء إلى ساعات العمل الإضافية، هذا عكس القانون رقم 81-03 الذي كان يلزم المستخدم بالحصول على رخصة بالنسبة لساعات الأربعة الأولى في الأسبوع وفي حدود ستة أشهر وعند تجاوز هذا الحد يقوم

1- المادة 05/1 من أمر رقم 96-21، سالف الذكر، تنص «غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوصة عليها في الفقرة 02 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه و ضمن الشروط المحددة أدناه و ضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وهي:

-**الوقاية من الحوادث الشبكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث**،
-**إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار**».

2- بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 225-226.

3- المادة 05 من أمر رقم 96-21، سالف الذكر، تنص « يستشار وجوباً في هذه الحالات ممثلو العمال ويعلم إلزاماً مفتش العمل المختص إقليمياً ».

4- المادة 94 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

الوزير المكلف بمنح رخصة، لكن بعد القيام بتحقيق⁽¹⁾، أما حالياً يشترط أن لا تتجاوز عدد الساعات الإضافية 20٪ من المدة القانونية الأسبوعية.

من الأفضل لو أبقى المشرع الجزائري على هذه الرخصة إذ بها تستطيع مفتشية العمل التحقيق من وجود ظروف وحالات اللجوء إلى الساعات الإضافية وكذلك مراقبة عدد الساعات التي تم أدائها من العامل والأجر الذي سيدفع له.

أ.3- آثار أداء الساعات الإضافية: يترتب على طلب أداء الساعات الإضافية آثار تتمثل في زيادة في الأجر والحصول على راحة تعويضية

- زيادة في الأجر: يستحق العامل الذي يؤدي ساعات تزيد عن ما هو محدد قانوناً زيادة في الأجر تصل إلى 50٪ من الأجر العادي، هذا ما تؤكدته المادة 32 من قانون رقم 90-11 تنص «يحول أداء الساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50٪ من الأجر العادي للساعة».

يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد من أي ساعة يبدأ تقدير هذه الزيادة كما فعل سابقاً إذ كانت تقدر نسبة الزيادة في الأجر بالنسبة للساعات الإضافية الأولى ب 50٪، أما ما زاد عن أربع ساعات فتصل زيادة في الأجر إلى 75٪ بالتالي ما جاء به المشرع الجزائري في هذه الحالة يحقق مصلحة أفضل للعامل؛ إذا كلما ازدادت عدد الساعات الإضافية ازدادت نسبة الأجر التي يتقاضاها، هذا ما قد يدفع المستخدم إلى اللجوء إليها عند الحاجة فقط نظراً لتكاليفها.

-الراحة التعويضية: يتحصل العامل على راحة تعويضية إضافة إلى زيادة في الأجر نتيجة أدائه ساعات إضافية، هذا ما يؤكدته المادة 36 من القانون رقم 90-11 وتنص « يحق للعامل الذي يشغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها...»

ب- تجاوز توقيت العمل الأسبوعي في حالة نقص نشاط الهيئة المستخدمة: قرر المشرع الجزائري بموجب المادة 04 فقرة 02 من الأمر رقم 97-03 أنه يمكن تجاوز توقيت العمل الأسبوعي بالنسبة لمناصب التي تتميز بفترات التوقف عن النشاط تأخذ حالتين هما:

¹ - المادة 18 من قانون رقم 81-03، سالف الذكر؛ المادة 188 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر.

ب.1- فترات الاسترجاع: يقصد بساعات الإسترجاع استعانة المستخدم بساعات أيام أخرى تزيد عن مدتها القانونية لتعويض الساعات الضائعة؛ دون أن يدفع عليها أجراً للعمال⁽¹⁾، لقد أحال المشرع الجزائري للاتفاقيات الجماعية مهمة تحديد المناصب المعنية بساعات الاسترجاع ومستويات رفع وتخفيض مدة العمل، لكن بالرجوع إليها لا نجد تحديد لهذه المناصب، ولا حالات اللجوء إليها⁽²⁾، ولا الحد الأقصى لساعات للاسترجاع والإجراءات المتبعة للقيام بها⁽³⁾ لذلك ينبغي استدراك هذه النقائص وتنظيمها بما يحفظ حقوق العامل.

ب.2- فترات المعادلة: يقصد بها فترات تعادل المدة القانونية للعمل، تتكون من مجموعة ساعات العمل الفعلي وساعات الانقطاع وهذا ما يجعل المدة أعلى من المدة القانونية كونها تحتوي فترات فراغ يتحصل العامل على أجر يحدد حسب عادات الهيئة المستخدمة أو بموجب الاتفاقيات الجماعية، كما تحدد هذه الأخيرة القطاعات التي يمكن تطبيق فيها فترة المعادلة⁽⁴⁾. بالنسبة للمشرع الجزائري جعل الاتفاقيات الجماعية المنظمة لساعات المعادلة المدة القانونية في حالات التي يقل فيها النشاط بصفة دائمة ومتوقعة⁽⁵⁾.

2- حالات تخفيض توقيت العمل الأسبوعي: الأصل أن توقيت العمل هو نفسه لجميع العمال، لكن استثنى المشرع بعض الفئات نظراً لطبيعة أعمالهم.

أ- تخفيض توقيت العمل الأسبوعي بالنسبة للعمال الذين يمارسون أعمال صعبة: يسمح المشرع الجزائري بتخفيض ساعات عمل هذه الفئة نظراً لطبيعة النشاط الذي يمارسونه، إذ فيه

1 - بخدة مهدي، التنظيم القانوني للأوقات العمل، مرجع سابق، ص 234-235.

2- المادة 04 من أمر رقم 97-03، سالف الذكر، حيث تنص «... تحدد الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية قائمة المناصب المعنية، كما توضح لكل منها مستوى تخفيض مدة العمل الفعلي أو رفعها.»

2- يتم اللجوء لتعويض الساعات الضائعة في فرنسا في حالة التوقف الجماعي عن العمل الناتجة عن سوء الأحوال الجوية أو القوة القاهرة أو في حالة القيام بأعمال الجرد السنوية وأخيراً التوقف عن العمل لمدة يوم أو يومين بسبب تداخل الراحة و العطل القانونية انظر: المادة 27-3122L من قانون العمل الفرنسي.

3- عكس المادة 186 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر، تنص «... ولا يمكن في أي حال أن يتجاوز الاسترجاع (06) ساعة في الأسبوع...»

4- Article L3121-9 du Code du travail français.

5- بخدة مهدي، التنظيم القانوني للأوقات العمل، مرجع سابق، ص 234-235.

ضغط كبير سواء من الناحية الجسدية أو العقلية⁽¹⁾، لكن يعاب عليه عدم تحددتها قائمة هذه الأعمال وترك المجال للاتفاقيات الجماعية.

ب- تخفيض توقيت العمل الأسبوعي عند تطبيق إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية:
يطبق المستخدم عندما تتعرض الهيئة المستخدمة إلى صعوبات اقتصادية بعض الإجراءات قبل القيام بتقليص العمال منها تخفيض ساعات العمل عن الحد المقرر قانوناً، من أجل الحفاظ على مناصب العمل⁽²⁾، أما إذ تجاوز عدد العمال تسعة عمال فيلتزم المستخدم بإعداد الجانب الاجتماعي⁽³⁾، ومن بين الإجراءات المتخذة في المرحلة الأولى العمل بالتوقيت الجزئي⁽⁴⁾ فللمستخدم سلطة تشغيل العمال بتوقيت الجزئي إذ قل حجم العمل بسبب قلة الطلب أو بسبب نقص المواد الأولية أو عدم توفر الحجم الكافي من العمل لتشغيل العمال بالتوقيت الكامل⁽⁵⁾، فعوض أن يسرح العمال مباشرة تُخفض ساعات عملهم عن الحد المقرر قانوناً ليحتفظوا بمنصبهم بدل إلغائها.

الفرع الثاني

تعدد أنظمة العمل المطبقة خلال الأسبوع

تضطر بعض الهيئات المستخدمة للاستمرار في العمل دون توقف من أجل متابعة الإنتاج

¹ - المادة 04 فقرة 1 من أمر رقم 97-03، سالف الذكر، تنص: «...أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية...»
² - المادة 70 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص: «يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:
- تخفيض ساعات العمل،

- العمل الجزئي، كما هو محدد في القانون...»

³ - المادة 05 من مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج، ر. عدد34، صادر بتاريخ 01 جوان 1994.

⁴ - المادة 02 مرسوم تنفيذي رقم 97-473، مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتعلق بالتوقيت الجزئي، ج، ر. عدد82، صادر بتاريخ 14 سبتمبر 1997. أنظر أيضا:

-MORIN Marie-Laure, " Réduction du temps de travail et temps partial", Revue Juridique des Barreaux, n53, éditions Dalloz, Paris, 1998, p118-121.

⁵ - المادة 03 من مرسوم تنفيذي رقم 97-473، سالف الذكر؛ المادة 13 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

وزيادة نسبته، لذلك خول القانون للمستخدم إمكانية اللجوء إلى تشغيل العمال خلال الفترة الممتدة ما بين التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً مع منع الفئات الضعيفة من العمل في هذا التوقيت (أولاً) أو أن يقوم بتقسيم العمال إلى مجموعات من أجل أداء ما عليهم من مهام ليلاً ونهاراً والاستجابة للحالات الطارئة أو تقديم الخدمات الضرورية للمستهلكين وتشغيلهم بصفة تناوبية (ثانياً) فيعمل العمال بصفة مستمرة دون انقطاع على نفس مناصب العمل (ثالثاً) ليحصلوا فيما بعد على حقوق تفوق التي يتحصل عليها العمال الذين يعملون في التوقيت العادي.

أولاً- نظام العمل الليلي:

حفاظاً على استمرارية العمل داخل الهيئة المستخدمة وتلبية لطلبات المستهلكين وتصدياً للمنافسة التي يعرفها سوق العمل، يسمح المشرع للمستخدم طبقاً لصلاحيته في التنظيم بتمديد أوقات العمل لتشمل جزء من الليل، إلا أنه يستثنى بعض الفئات لحمايتها.

1-تعريف العمل الليلي: العمل الليلي هو العمل الذي ينفذه العامل ما بين الساعة التاسعة (21) ليلاً والخامسة (05) صباحاً⁽¹⁾ ولا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) ساعات عمل فعلية وهذا مراعاة للصحة النفسية والجسدية للعامل إذ يعتبر العمل الليلي أكثر إرهاقاً من العمل الذي يتم خلال النهار⁽²⁾.

2- الفئات المستثناة من العمل الليلي: يمنع قانون العمل تشغيل بعض الفئات في هذا التوقيت بهدف حمايتها وهم الأطفال والنساء.

أ- حضر تشغيل العامل القاصر ليلاً: حرص المشرع الجزائري على وضع أحكام خاصة في

¹ - المادة 27 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «كل عمل ينفذه العامل خلال الفترة الممتدة ما بين الساعة التاسعة (21) ليلاً و الساعة الخامسة (05) صباحاً».

² - المادة 27 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

- نفس ما تبناه المشرع الفرنسي إذ لا تزداد فترة عمل العامل في الليل عن ثمانية (08) ساعات، لكن يمكن أن يرفع بموجب الاتفاقيات أو حالة استثنائية، لكن بعد موافقة مفتشية العمل واستشارة ممثلي العمال، وإذا ما حسبت مدة العمل على إثني عشر (12) أسبوع فإنه لا يجب أن تتعدى مدة العمل الليلي أربعين (40) ساعة، كما يمكن أن ترفع إلى أربع وأربعين (44) ساعة وذلك إذا كانت ظروف وطبيعة النشاط تقتضي ذلك، أنظر المواد L3122-34 و L2122-35 من قانون العمل الفرنسي.

مجال عمل القاصر من أجل حمايتهم من المخاطر وأثار العمل في سن مبكرة فبعد أن حدد السن الأدنى لتشغيل⁽¹⁾، منع استخدام العامل القاصر أي كان جنسه ذكر أو أنثى من العمل الليلي أي في الفترة الممتدة ما بين التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً⁽²⁾. أحسن المشرع الجزائري إذا رفع من مكانة العامل القاصر عن الضرورة الاقتصادية فوفر له حماية أفضل نظراً لما يحمله الليل من مشاكل إذ بقاء الطفل في الخارج خلال هذه الفترة يعرضه للانحراف⁽³⁾، إضافة لما له من ضرر على الناحية الجسدية فالليل فترة مخصصة لراحة والنوم واسترجاع القوى والعمل خلالها يعرقل نموه ويعرضه للاضطرابات نفسية، فلا مصلحة من عمل الطفل ليلاً حتى ولو بررت ذلك ضرورة اقتصادية.

ب- حضر تشغيل النساء ليلاً دون رخصة: تحضي المرأة بحماية خاصة نظراً إلى طبيعتها الفيزيولوجية ومكانتها في المجتمع خاصة العربية منها⁽⁴⁾ لذلك يمنع المشرع كمبدأ عام تشغيل المرأة في الأعمال الليلية⁽⁵⁾ نظراً لما لها من خطر على صحتها، لكن هذا الحظر ليس مطلقاً، إذ نص على بعض الاستثناءات يسمح فيها للمرأة بالعمل ليلاً إذ بررت ذلك طبيعة النشاط وخصوصية المنصب دون أن يبين المقصود بها هذا ما تبينه المادة 29فقرة 02 من قانون رقم 90-11 تنص «...عندما تبرر تلك طبيعة النشاط وخصوصية منصب العمل». لكن بعد الحصول على رخصة من مفتشية العمل، من الأفضل لو أعطى المشرع الجزائري تفسيراً لطبيعة النشاط وخصوصيات المنصب حتى لا يفتح المجال أمام المستخدم للتعسف، كما أن هذا المنع من جهة

¹ - المادة 15 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

² - المادة 28 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

-عكس المشرع الفرنسي الذي يسمح بتشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن ثمانية عشر سنة في الليل بموجب اتفاقية وبعد موافقة مفتشية العمل

- PELISSIER- Jean, SUPOINT Alain et JEAMMAUD Antoine ,Droit du travail, 22^{ème}éditions, Dalloz, Paris, 2004, p1070.

³-عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص129.

⁴- زياد عبد الرحمن عبد الله ملازاده، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2016، ص 43-50.

⁵ - المادة 28 و 29 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

يعد تمييزاً ضد المرأة فليس هناك ما يمنعها من العمل ليلاً إذ ما توفرت فيها المؤهلات اللازمة.

2- الحقوق المترتبة عن أداء العمل الليلي: أوكل المشرع الجزائري مهمة تحديد الحقوق

المترتبة عن أداء العمل الليلي⁽¹⁾ للاتفاقيات الجماعية، هذا شيء طبيعي خاصة مع تراجع الدور التدخل لللدولة وفتح المجال لتفاوض حول ظروف العمل، لكن من الأفضل لو قام المشرع الجزائري بتحديد لها خاصة وأن طبيعة هذا العمل مرهقة جداً بالنسبة للعامل.

ثانياً - نظام العمل التناوبي:

يعد نظام العمل التناوبي⁽²⁾ من الأنظمة المعتمدة في بعض الهيئات المستخدمة التي عليها الاستمرار في العمل دون توقف من أجل تلبية حاجيات السوق وتهيئة الطلايبات في الوقت المناسب، إذ يتم تخفيض ساعات العمل وتقسيم العمل وكذا تناوب عدد معتبر من العمال على نفس المنصب.

¹ - المادة 27 من قانون 90-11، سالف الذكر. - حدد ها المشرع الفرنسي الحقوق الناتجة عن العمل الليلي كما يلي: أ-راحة تعويضية أو زيادة في الأجر: الاتفاقيات الجماعية هي التي تحدد أي منهما، كما يمكن أن تسمح بالراحة التعويضية والأجر معاً، ولكن في حالة ما إذا اختار منح العامل وقت راحة فيجب أن يتم تنظيم هذا الوقت وفق التزاماته العائلية والاجتماعية.

ب-إمكانية انتقال من منصب عمل في الليل إلى منصب عمل في النهار: يكون في حالتين هما: العامل الذي لا يتلاءم مع العمل الليلي للأسباب شخصية مثلاً: حالة الاعتناء بطفل أو بشخص معاق فإنه يمكن للعامل التقدم بطلب أمام المستخدم من أجل تبيان فيه الأسباب رغبته في الانتقال من العمل في الليل إلى النهار.

حالة الصحية للعامل لا تسمح له باستمرار في العمل ليلاً: يستفيد العامل الليلي في فرنسا في كل (6) أشهر من رقابة طبية مجانية وإذ بين الفحص عدم قدرته على العمل خلال هذه الفترة يقوم طبيب العمل بإحالاته فوراً إلى منصب عمل في النهار وهذا ما تضمنته المواد من 39-3122 L و 45-3122 L و لمزيد من التفاصيل انظر:

-ROY Véronique , Droit du travail, 14^{ème} éditions, Dunod, Paris, 2010, p 44.

² - ظهر النظام التناوبي في بريطانيا سنة 1915 بسبب نقص الذخيرة اللازمة للحرب تم تمديد ساعات العمل اليومية فأدى إلى وقوع حوادث وانخفاض الإنتاج في الوقت نفسه بسبب إرهاق العمال فظهرت المناوبات وتطور العمل بهذا النظام أكثر مع ظهور الإضاءة الاصطناعية فازدادت ساعات العمل، كما شهدت عدد المناوبات ارتفاع بالضعف ما بين سنة 1954 و1964 أنظر: لعريط بشير، الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة (3×8)، دراسة ميدانية بمركب المواد البلاستيكية بسكيكدة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس، فرع علم نفس العمل والتنظيم، كلية الآداب و العلوم الإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007، ص 36؛ بوظيفة حمو، الساعة البيولوجية، دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1995، ص 50-51.

كرس المشرع الجزائري حق المستخدم في اللجوء إلى العمل التناوبي دون أن يحدد معناها فاكفى بمنح المستخدم حق تنظيم توقيت العمل داخل الهيئة المستخدمة بواسطة هذا النظام بشرط أن تستدعي ذلك حاجة اقتصادية⁽¹⁾ كما قرر تعويضات للعمال المتناوبين تتمثل في:

- 15% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين على الأفواج مع الاستفادة من وقت فراغ في حالة العمل المستمر بالتناوب.
- 10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون بفوجين الفوج الأول خلال صباحا والفوج الثاني في المساء مع التوقف عن العمل في نهاية كل أسبوع.
- 10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون بالنظام الشبه المستمر.
- 05% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين في شكل أفواج يعملون بنظام تناوبي متقطع⁽²⁾.

ثالثاً- نظام العمل المستمر:

يستعين المستخدم أيضا بنظام العمل المستمر من أجل توزيع توقيت العمل بما يضمن مصلحة الهيئة المستخدمة من جهة ومصلحة العمال من جهة ثانية.

1-العمل بفرق المتعاقبة(العمل المستمر): يُعد العمل بالفرق المتعاقبة⁽³⁾ شكل من أشكال تنظيم توقيت العمل الأسبوعي إذ يقر القانون للمستخدم حق اللجوء إلى العمل المستمر وذلك باستعمال مجموعة من الفرق المتعاقبة هذا ما تبينه المادة 30 من قانون رقم 90-11 تنص «يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة...»

¹ -المادة 30 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو متناوبة إذ اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة.

يخول العمل التناوبي الحق في التعويض»

² -المادة 6 من مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 31 جانفي 1981، يحدد كفاءات حساب تعويض العمل التناوبي، ج، ر. عدد 05، صادرة بتاريخ 03 فيفري 1981.

³ -تطرق المشرع الجزائري إلى العمل بالفرق المتعاقبة بموجب المادة 153 من قانون رقم 78-12، سالف الذكر، تنص «يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة، إذ اقتضت ذلك حاجة الإنتاج أو الخدمة، ولا سيما المصلحة العمومية، أي أن تقسم يوم العمل على مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمي مناصب أو نوبات، وتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب...»

يقصد بالعمل المستمر عمل الهيئة المستخدمة طوال اليوم وخلال كل أيام الأسبوع بما فيها أيام الراحة القانونية والعطل والأعياد دون توقف، أي العمل أربعة وعشرون (24) ساعة على أربعة وعشرون (24) ساعة أو سبعة (07) أيام على سبعة (07) أيام⁽¹⁾.

ساعات العمل بهذا النظام هي ساعات عمل جماعية فهو نظام غير منتهي من فرق العمل التي تقوم بطريقة متواصلة بإنجاز ما أوكل لها من مهام⁽²⁾ فتلجأ إلى هذا النوع من العمل الهيئات المستخدمة التي لا تستطيع إيقاف آلات إنتاجها كل يوم مثل وحدات إنتاج الأجور ووحدات إنتاج الزجاج التي تحتاج أن تبقى دائما الأفران مشتعلة، بالتالي تلجأ إلى تشغيل مجموعة من الفرق لإنتاج منتجاتها⁽³⁾، هذا لا يعني أن العمال لا يتوقفون أبدا عن العمل بل يستفيدون من الراحة المختلفة⁽⁴⁾، لكن ليس بنفس الطريقة التي يستفيد منها العمال الذين يعملون بأوقات العمل العادية إذ يأخذ كل عامل يوم راحته في يوم مختلف عن العامل الآخر مع الاحتفاظ بالعدد اللازم الذي يتطلبه إنجاز العمل، فلتغطية يوم كامل من العمل تحتاج الهيئة المستخدمة إلى ثلاثة فرق متعاقبة تعمل لمدة ثمانية (08) ساعات، كما هناك من الهيئات المستخدمة من يلجأ إلى ما يسمى بالفرق الإضافية تقوم بالعمل خلال نهاية الأسبوع فقط لضمان استمرار العمل لنيل العمال الآخرون قسط من الراحة⁽⁵⁾.

تطرق المشرع الجزائري إلى ساعات العمل الإضافية الخاصة بنظام العمل المستمر فتعتبر

¹ - مأموني فاطمة الزهراء، "التنظيم الجديد لوقت العمل في ظل العولمة"، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد الثالث، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2013، ص 156-157.

² - BARTHELEMY Jacques, "Durée du travail, Champs d'application, Aspects quantitatifs", Op.cit, p 19.

³ - BARTHELEMY Jacques, "Durée du travail, Aspects quantitatifs, Mise en place des horaires, Sanctions pénales", Juris-Classeur du Travail, volume 3, fascicule 21-15, éditions Juris-Classeur, Paris, mai 1995, p 11.

⁴ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 234151 مؤرخ في 24 جويلية 2002، نقلا عن خليفي عبد الرحمن، قانون العمل الجزائري معلق عليه ومثري بفقهاء القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، دار العثمانية، الجزائر، 2016، ص 58، ينص «العامل الذي يستخدم في نظام مستمر تمنح له تعويضات عن الساعات الإضافية وأيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الدينية والوطنية على أساس الاتفاقية الجماعية وليس المرسوم 81-14...»

⁵ - PEPIN. M et TONNEAU.D, "La réduction des horaires dans le travail continu, le passage à 38 heures dans un groupe verrier", centre de gestion scientifique de l'école nationale supérieure des mines, Paris, p 57, consultable sur le site : http://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/4_2122.pdf

كساعات عمل إضافية الفترة التي يقضيها العامل في منصب عمله بعد انتهاء دوامه وانتظار وصول العامل الذي سيأخذ مكانه دون أن تتجاوز مدة بقائه في ذلك المنصب الحدود المقررة قانوناً والمقدرة باثني عشر (12) ساعة مدة فعلى في اليوم⁽¹⁾.

2- العمل بالنظام غير المستمر: نميز بين نظامين هما:

أ- نظام الشبه المستمر: يوزع العمال على ثلاثة أفواج تعمل خلال أربع وعشرين (24) ساعة كاملة في اليوم مع التوقف في نهاية الأسبوع لنيل قصت من الراحة⁽²⁾، يتم توزيع ساعات العمل على خمسة (05) أيام فيحصل العامل على يومين من الراحة أو ستة (06) أيام ويستفيد العمال من يوم واحد من الراحة⁽³⁾.

ب- العمل بالنظام المتقطع: يقصد بالنظام المتقطع تقسيم العمال على فوجين، يعمل الأول خلال الصباح والثاني بعد الظهر مع التوقف في نهاية الأسبوع، يلتزم العمال في النظام المتقطع بأداء ساعات العمل الإضافية في حالة عدم استئناف المناوبون الآخرون العمل في الوقت المناسب، لكن في الحدود المقررة قانوناً مع حصولهم على التعويضات اللازمة⁽⁴⁾.

المبحث الثاني

القواعد الخاصة بتوقيت الراحة

اهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم توقيت الراحة، فأصدرت العديد من الاتفاقيات أولها سنة 1921 فكرست بموجبها حق العمال في الراحة نهاية كل أسبوع لمدة لا تقل عن أربع

¹-المادة 08 من مرسوم رقم 81-14، سالف الذكر. بالنسبة للمشرع الفرنسي تعتبر كساعات عمل إضافية الساعات التي تجاوزت (39) ساعة وليس (35) ساعة خلال الأسبوع، أنظر:

-KEHRIG Stanislas, "Travail posté en continu et heures supplémentaires", Revue de droit social, n 01, éditions techniques et économiques, Paris, janvier, 2000, p77.

²-المادة 04 من مرسوم رقم 81-14، سالف الذكر.

³- بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 282.

⁴-المادتين 04 و 08 من مرسوم رقم 81-14، سالف الذكر.

وعشرين(24) ساعة متعاقبة⁽¹⁾، مع الوقت لاحظت أنها غير كافية لاستعادة العامل نشاطه وقواه مما دفعها إلى التفكير في عطلة سنوية مدفوعة الأجر فسجل الموضوع في برنامج المؤتمر الدولي للعمل عدة مرات، لكن لم تتطرق إليها إلا في سنة 1935⁽²⁾ وكرستها لأول مرة سنة 1936 في المجال الصناعي بموجب الاتفاقية رقم 52⁽³⁾ وحددت مدتها بستة أيام ثم عممتها شيئاً فشيئاً على العمال الذين يعملون في القطاع البحري والزراعي، كما رفعت مدتها تدريجياً إلى أن وصلت إلى ثلاثون يوم عن سنة واحدة.

كرس المشرع الجزائري بموجب المادة 55 من دستور 2016⁽⁴⁾ الحق في الراحة تنص «الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كليات ممارسته» كما اعتبره من الحقوق الأساسية للعامل بموجب قانون العمل وهذا ما تبينه المادة 5 منه، وهذا من أجل حفاظ الجسم على التوازن بين الطاقة التي استهلكها والطاقة التي سيعوضها فبعد أداء مدة معينة من العمل لا بد أن يرتاح، لذلك قرر أيام من الراحة لتمكين العامل من استعادة نشاطه بعد أسبوع من العمل، إضافة إلى تكريس مجموعة أخرى من الأعياد لاعتبارات اجتماعية ودينية (المطلب الأول).

العمل لفترات طويلة يعطى الحق للعامل في فترات راحة أطول مقدرة بثلاثين يوماً تريحه من العمل الذي استمر لسنة كاملة مع احتفاظه بالأجر خلالها، يحددها المستخدم مواعيدها بعد مراعاة احتياجات الهيئة المستخدمة، إلى جانب العطلة السنوية كرس المشرع مجموعة أخرى من العطل ليستجيب خلالها العامل لالتزاماته الشخصية سواء أكانت عائلية كحالة الزواج أو الوفاة أو مهنية كحالة التكوين أو صحية عندما يتعلق بحادث عامل أو مرض مهني أو الولادة، يلتزم المستخدم بإعطائها للعامل حتى ولو تنازل عنها لكون الأحكام الخاصة بالراحة من النظام العام (المطلب

¹ - المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 14 بشأن الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 أكتوبر 1921، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/318>

² - VALTICOS Nicholas, Droit International de travail, 2^{eme} éditions, Dalloz, Paris, 1983, p 354.

³ - اتفاقية رقم 52 بشأن الإجازات السنوية المدفوعة الأجر، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 24 جوان 1936، المنشورة على الموقع الإلكتروني: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/280>

⁴ - قانون رقم 01-16 مؤرخ في 6 مارس 2016، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج، ر. عدد 14، صادر بتاريخ 7 مارس 2016.

(الثاني).

المطلب الأول

اهتمام المشرع بتنظيم توقيت الراحة القانونية

اهتمام المشرع الجزائري لم يتوقف على تنظيم وتوزيع توقيت العمل اليومي والأسبوعي، بل امتد إلى أكثر من ذلك إذ تقطن إلى أن حياة العامل لا تبنى على العمل فقط، بل لابد من فترات يتفرغ فيها لنفسه، فقام بتقسيم هذا التوقيت بين حياته الخاصة وحياته المهنية، فنظم هذه الأخيرة في عدد معين من ساعات العمل يحددها المستخدم ويحرص العامل على احترامها وأداء مهامه بكل جدية خلالها والحياة الخاصة يتوقف خلالها عن عمل ليستريح فيها ويتفرغ لأشغاله الخاصة(الفرع الأول).

تحتفل العديد من الدول بمناسبات خاصة لتذكير بأحداث معينة لها أهمية في تاريخ الدولة أو لها علاقة بشعائرها الدينية، وعليه حدد المشرع الجزائري قائمة الأعياد على سبيل الحصر منها عيد العمال وعيد الاستقلال وعيد الأضحى وغيرها، كما كفل حق العامل في الأجر رغم عدم أداءه لأي عمل فكيفها على أنها راحة قانونية شأنها شأن الراحة الأسبوعية، يلتزم المستخدم بتقديمها دون الإنقاص منها أو من ساعاتها أو التماطل في دفع أجرها بهدف تمكين العامل من الاحتفال بها مع عائلته ومشاركة أفراد مجتمعه فرحتها(الفرع الثاني).

الفرع الأول

تحديد القانون للراحة القانونية

يقضي العامل وقتاً كبيراً في إنجاز العمل الموكل إليه من طرف المستخدم، مع مرور فترة من الزمن تظهر عليه علامات التعب والإرهاق التي تؤثر على إنتاجه ومردوده بصفة عامة وعلى صحته العقلية أو الجسدية بصفة خاصة، لذلك يستفيد من فترات استراحة يومية تتخلل فترة العمل الصباحية والمسائية ليتناول فيها وجبة الغذاء(أولاً)، ليستعيد العامل نشاطه وينسي التعب الذي

تراكم بعد أسبوع كامل من العمل يحق له الحصول على راحة في نهاية كل أسبوع مدفوع الأجر، لكن يُمكن للبعض الهيئات تأجيلها ليوم آخر نظراً لطبيعة عملها (ثانياً).

أولاً- تقرير المشرع لفترة للاستراحة خلال يوم العمل:

ينتج عن ساعات العمل الطويلة تعب يؤثر سلباً على العامل، لذلك يتحصل أولاً على استراحة فلا يمكن أن يعمل لمدة أقصاها اثني عشر (12) ساعة في اليوم⁽¹⁾ دون أن يتحصل على وقت للاستراحة لمتابعة العمل المتبقي في النهار.

1-تحديد فترة الاستراحة: يلتزم المستخدم بتخصيص وقت استراحة للعامل لا تتجاوز مدتها ساعة واحدة في اليوم⁽²⁾، لكن لم يحدد الوقت الذي تكون فيه هذه الاستراحة، فلم يبين الساعة بالتحديد إنما اكتفى بتحديد مدتها⁽³⁾، يتم اللجوء إلى الاستراحة دون إتباع أي إجراء قانوني، فيكفي تحديد التوقيت الذي يحصل عليه على هذه الاستراحة⁽⁴⁾.

2- تخصيص أماكن خاصة للاستراحة: نص المشرع على حق العامل في الاستراحة لكي يتحصل على وجبة غذائية ويسترجع طاقته ليكمل ما تبقى من العمل على هذا الأساس اصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 91-05⁽⁵⁾ يلزم بموجبه الهيئة المستخدمة التي تضم أكثر من 25 عاملاً على تخصيص أماكن لتناول الغذاء وتجهيزها بغرف الملابس ومقاعد وخزانات

¹ - المادة 7 من أمر رقم 97-03، سالف الذكر.

² - المادة 6 من أمر رقم 97-03، سالف الذكر.

- تطرق المشرع الفرنسي إلى وقت الاستراحة واعتبارها حق من حقوق العمال حدد مدتها بعشرين (20) دقيقة بعد أداء ستة (06) ساعات من العمل وهذا طبقاً للمادة 33-3121 L كما يسمح للمستخدم برفع فترة الاستراحة بموجب الاتفاقيات. يلاحظ أن فترة الاستراحة التي قررها المشرع الفرنسي قصيرة جداً فلا تكفي لاستعادة العامل نشاطه ومن الأفضل لو ترفع هذه المدة إلى ساعة راحة.

³ - المادة 185 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر نجدها تطرقت إلى فترة الاستراحة بعبارة "التوقف" عن العمل في فترة الظهر دون أن تحدد الساعة بالتدقيق، فاكثفت بتحديد مدة الاستراحة بساعة واحدة؛ انظر أيضاً المادة 09 فقرة الأخيرة من قانون رقم 81-03، السالف الذكر.

⁴ - BARTHELEMY Jacques, Durée du travail, Champs d'application, Aspects quantitatifs, Op.cit, p10

⁵ - المادة 19 إلى 22 من مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج، ر. عدد 04، صادر بتاريخ 23 جانفي 1991.

فردية ومغاسل ذات ماء ساخن وحمامات نظيفة.

ثانياً - تكريس القانون حق العامل في الراحة الأسبوعية:

يستفيد العامل إضافة إلى الاستراحة اليومية من يوم كامل من الراحة في نهاية كل أسبوع.

1- تحديد مدة الراحة الأسبوعية: يلتزم المستخدم بتخصيص يوم كامل للراحة في نهاية كل أسبوع ينقطع فيها العامل عن العمل ويتقاضى عليه أجر⁽¹⁾ نلاحظ أن المشرع الجزائري حدد فترة الراحة باليوم وليس بالساعات⁽²⁾ وأحسن بذلك إذ تحديد الراحة بالساعات يُثير صعوبات عند حساب بدايتها ونهايتها.

حدد المشرع الفرنسي مدة الراحة بأربع وعشرون (24) ساعة متتالية ويحصل عليها العامل دفعة واحدة فلا يمكن تجزئتها⁽³⁾ تضاف إليها مدة إحدى عشر (11) ساعة التي يحصل عليها العامل بعد انتهاء يوم عمله⁽⁴⁾، بالتالي تتراوح مدة راحته الأسبوعية بالنسبة للعامل الفرنسي بين أربع وعشرون (24) ساعة كحد أدنى وخمسة وثلاثون (35) ساعة كحد أقصى، فهي قصيرة مقارنة بمدة راحة العامل الجزائري التي تتراوح ما بين أربع وعشرين (24) ساعة كحد أدنى وثمانية وأربعين (48) ساعة كحد أقصى.⁽⁵⁾

2- تخصيص يوم للراحة الأسبوعية: تعتبر قواعد قانون العمل قواعد ذات صيغة دولية على هذا الأساس تتفق مختلف التشريعات العمالية على منح العامل يوم للراحة نهاية كل أسبوع بعد أداء أيام العمل، لكنها تختلف في تحديد هذا اليوم لعدة اعتبارات. بعد الاستقلال اصدر المشرع

¹-المادة 33 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع».

²- لم يوحد المشرع الجزائري في كيفية تحديد فترة الراحة الأسبوعية فتارة يحددها بالساعات وتارة أخرى يحددها باليوم، المادة 199 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر؛ حدد مدة الراحة الأسبوعية محددة بأربع وعشرين (24) ساعة متصلة من العمل. المادة 79 قانون رقم 87-12، سالف الذكر حدد الراحة الأسبوعية "يوم كامل" في المادة 2 من مرسوم رقم 82-184 مؤرخ في 18 ماي 1982 يتعلق بالراحة القانونية، ج.ر. عدد 20، صادر بتاريخ 18 ماي 1982، (ملغى) حددت مدة الراحة الأسبوعية بأربع وعشرين (24) ساعة متتالية.

³-GRANDGUILLOT Dominique, Droit social, Lextenso, Paris, 2009, p 185.

⁴- KELLER Marianne, PETIT Franck, Droit social, 4^{ème} éditions, Foucher, Vanves, Paris, 2009- 2010, p154

⁵- رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014، ص25.

الجزائري قانون رقم 62-157⁽¹⁾ الذي نص على انه يستمر العمل بالقوانين الفرنسية، فكان يوم الراحة الأسبوعية عند الفرنسيون يوم "الأحد"، لكن بعد صدور الأمر رقم 76-77⁽²⁾ المتعلق بالراحة الأسبوعية حدد يوم "الجمعة" يوم للراحة الأسبوعية في جميع التراب الوطني الجزائري وهو ما عملت به القوانين اللاحقة بما فيه المادة 33 من قانون رقم 90-11 تنص «...تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة».

3- الاستثناءات الواردة على يوم الراحة الأسبوعية: يضمن قانون العمل ومختلف الدساتير الجزائرية حق العامل في الراحة، لذلك اتخذت الجزائر الجمعة كيوم راحة أسبوعية، لكن هناك حالات أين لا يتحصل العامل على هذه الراحة في وقتها كون هناك مصالح أخرى أولى بالحماية.

أ- إمكانية تأجيل الراحة الأسبوعية لضرورة اقتصادية أو لتنظيم الإنتاج: تطرق المشرع الجزائري في المادة 37 من القانون رقم 90-11 إلى إمكانية تأجيل الراحة الأسبوعية في حالتها الضرورية الاقتصادية أو الإنتاج دون أن يبين ما المقصود بهذه الضرورة⁽³⁾، أما بالنسبة لضرورة الاقتصادية فإنه لا يمكن حصرها لكونها تخضع لعوامل اقتصادية سواء عوامل خاصة بالمؤسسة أو نشاطها أو عوامل خارجية، أما تنظيم الإنتاج فإنه يخضع لعاملين أساسيين هما العرض والطلب، فعلى المستخدم تنظيم توقيت الراحة حسب نظام الإنتاج المعتمد إذ هذا يدخل ضمن صلاحيات التنظيم والإدارة التي يتمتع بها.⁽⁴⁾

يفهم من ذلك انه قام بترجيح المصلحة الاقتصادية على مصلحة العامل لما لذلك من ضرورة على الإنتاج الوطني، لكن من الأفضل لو قام المشرع الجزائري بإعطاء فكرة واضحة حول معنى الضرورة الاقتصادية والإجراءات الواجب إتباعها من أجل تأجيل الراحة الأسبوعية فندعو

¹- قانون رقم 62-157 مؤرخ في 31 ديسمبر 1962، يتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول إلى غاية 31 ديسمبر 1962، ج. ر. عدد 02، صادر بتاريخ 11 جانفي 1963.

²- المادة 1 من أمر رقم 76-77 مؤرخ في 11 أوت 1976، يتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة، ج. ر. عدد 66، صادر بتاريخ 17 أوت 1976.

³- يقصد بالضرورة: مخالفة قانونية لتفادي خطر أو ضرر جسيم يمكن اختيار اخف الأضرار انظر: إبراهيم زاكي اخنوج، شرح قانون العمل الجزائري الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 22.

⁴- رحوى فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، مرجع سابق، ص 32-33.

المشرع لاستدراك هذه النقائص.

ب- تأجيل الراحة الأسبوعية عند تطبيق النظام التناوبي: يؤدي تطبيق نظام العمل التناوبي إلى تأجيل أو إلغاء الراحة الأسبوعية في بعض الهيئات المستخدمة بصفة تلقائية فيقوم المستخدم باختيار يوم آخر لراحة الأسبوعية فيتحصل العمال فيها على الراحة بالتناوب، من بين الهيئات التي تطبقه المؤسسات المختصة بالمواد الغذائية⁽¹⁾ أو الهيئات الترفيهية والثقافية كالمتاحف وقاعات العرض السينمائية أو المؤسسات المتخصصة في تقديم الخدمات العامة كالمستشفيات والصيدالة وكذلك بعض المؤسسات التي تقوم بتصنيع مواد سريعة التلف.⁽²⁾

ج- سلطة الوالي في تحديد يوم آخر للراحة الأسبوعية: خول القانون للوالي سلطة تنظيم الراحة الأسبوعية في بعض الهياكل ومؤسسات التجارة بالتجزئة⁽³⁾ دون أن يحدد الإجراءات الواجب إتباعها.

نظرا لعدم وجود نصوص قانونية تفصل في المسألة فإننا نقدم مثال عن الإجراءات المتبعة في فرنسا، إذ يتقدم المستخدم بطلب إلى رئيس الدائرة لإصدار رخصة بتخصيص يوم آخر لراحة الأسبوعية لكل العمال وذلك إما من الأحد منتصف النهار إلى الاثنين منتصف النهار، أو يوم الأحد في الظهر مع راحة تعويضية لبعض العمال أو التناوب لبعض أو كل العمال، أو تخصص يوم آخر لراحة الأسبوعية⁽⁴⁾ وتقدم هذه الرخصة لفترة محددة قابلة لتجديد بناءً على طلب المستخدم. عندما يكون هناك عدد كبير من الطلبات بتأجيل الراحة الأسبوعية من الهيئات المستخدمة التي تعمل في نفس النشاط فانه يمكن للجهة التي منحت الرخصة أن تسحبها.⁽⁵⁾

يأخذ رئيس الدائرة رأي المجلس البلدي والغرفة التجارية والصناعية ونقابة المستخدمين، وإضافة إلى رأي العمال المعنيين وعلى هؤلاء تقديم رأيهم بعد شهر من طلب رئيس الدائرة ويقوم

¹- LE BIHAN-GUENOLE Martine, OP.cit, p 110.

² MOULY Jean , Droit du travail, 4^{ème} éditions, Bréal, Paris, 2008, p185.

³-المادة 38 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

⁴- GRANDGUILLOT Dominique, Op .cit, p 185.

⁵- TEYSSIE Bernard, Droit du travail, relations individuelles de travail, éditions Litec, Paris, 1992, p 492.

بعد ثمانية(08) أيام بإصدار قرار مسبب يبلغ للمعني⁽¹⁾. تجدر الإشارة إلى أن كل هذه القرارات يمكن أن تكون محل تظلم في حالة التعسف في استعمال الحق وذلك أمام المحكمة الإدارية⁽²⁾.

يمكن كذلك لرئيس البلدية أن يصدر قرار فيما يتعلق بالراحة الأسبوعية في التجارة بالتجزئة، بعد أخذ رأي الهيئة المستخدمة والعمال المعنيين⁽³⁾ وتمنح في هذه الحالة الراحة بالمناوبة وذلك طبقا للمادة L3132-26، يمكن إلغاء الراحة الأسبوعية خمسة (5) مرات في السنة وذلك بموجب قرار، أي يسمح بفتح المؤسسات خمسة أيام أحد خلال السنة⁽⁴⁾، يمكن كذلك للاتفاقيات الجماعية أن تنظم الراحة الأسبوعية وذلك بان تقوم بتشغيل فرق إضافية للقيام بالعمل خلال الراحة الأسبوعية نظراً للضرورة الاقتصادية⁽⁵⁾.

د-أثار العمل يوم الراحة الأسبوعية: يتحصل العامل الذي يعمل يوم الراحة الأسبوعية على راحة تعويضية إضافة إلى زيادة في الأجر تقدر كساعات إضافية⁽⁶⁾.

الفرع الثاني

ضبط المشرع الجزائري قائمة الأعياد القانونية

لا تتوقف حياة العامل على أداء ساعات طويلة من العمل وتلقي الأوامر داخل الهيئة المستخدمة، إنما له حياة شخصية يعيشها داخل مجتمع يتقاسم معه عاداته وتقاليده، على هذا الأساس قرر المشرع الجزائري مجموعة من الأعياد يحتفل بها الجزائريون كل سنة، منها ما لها علاقة بالأحداث الدولية فتشترك فيه شعوب العالم كلها ومنها ما لها علاقة بالذاكرة الوطنية ومنها ما يتعلق بالانتماءات الدينية، فقرر المشرع هذه الأيام كأيام راحة مدفوعة الأجر ليتقاسم العامل فرحتها مع غيره(أولاً) لكن هناك حالات تطرأ على أيام الأعياد يصعب الفصل فيها(ثانياً) كما قد

¹- PANSIER Frédéric- Jérôme ,Op.cit, p 231.

²- TEYSSIE Bernard, Op. cit, p 231.

³-DUQUESNE François, Le nouveau droit du travail, 7^{ème}éditions, Gualino, Paris, 2011,p 236.

⁴- ROY Véronique, Op .cit, p 49 et MOULY Jean, Op.cit, p 107.

⁵-VERDIER Jean Maurice et COEURET Alain et ARMELLE SOURIAIC Marie, Op .cit, p 194.

⁶- المادة 36 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

تستدعي الضرورة العمل خلالها بالتالي الحصول على حقوق أكثر نتيجة للجهد الذي بذله (ثالثاً).

أولاً- حصر المشرع الجزائري قائمة الأعياد القانونية:

تتميز كل مجتمعات العالم بأيام تحتفل بها، تنتشر فيها الفرح والبهجة وتنتذكر فيها أحداث إما سعيدة أو مؤلمة فتُحي ذكرها كل عام وهي ثلاثة أنواع الأعياد دولية والأعياد وطنية والأعياد دينية.

1-تحديد القانون الأعياد الدولية: تتمثل الأعياد الدولية التي يسمح المشرع الجزائري

بالاحتفال بها في:

أ- عيد العمال: تحتفل الجزائر كغيرها من دول العالم بعيد العمال الذي يصادف يوم 01 ماي من كل سنة، وهذا ما تؤكدته المادة الأولى من القانون رقم 63-278⁽¹⁾، يعود اختيار هذا التاريخ من كل سنة للاحتفال بعيد العمال إلى ما حدث في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1886 أين قام العمال الأمريكيون بإرغام المستخدمين على تقليص ساعات العمل إلى ثمانية (08) ساعات في اليوم وتحسين أوضاعهم⁽²⁾، قبل ذلك في سنة 1877 شن العمال إضراب في أمريكا الشمالية شمل جميع ترابها قام عدد كبير من العمال بمظاهرات طالبوا خلالها بتحسين ظروف العمل وتخفيض ساعات العمل إلى ثمانية (08) ساعات في اليوم وفي أكتوبر 1884 اجتمعت ثمانى نقابات كندية وأمريكا في شيكاغو الأمريكية وقررت الدخول في إضراب شامل، ليستمر النضال إلى غاية سنة 1890 أين تم اختيار هذا اليوم للاحتفال بالإنجازات التي قاموا بها.⁽³⁾

قام فيما بعد النقابيون الغربيون باختيار يوم 01 ماي كيوم للمطالبة بتخفيض ساعات العمل إلى ثمانية (08) ساعات، فشنوا في 1 ماي 1906 إضراب كبير هز الطبقة البرجوازية

¹- قانون رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963، يتعلق بقائمة الأعياد القانونية، ج، ر. عدد 53، صادر بتاريخ 2 أوت 1963، معدل ومتمم بأمر رقم 66-153 مؤرخ في 13 جوان 1966، ج، ر. عدد 52، صادر بتاريخ 17 جوان 1966، معدل ومتمم بأمر رقم 68-419 مؤرخ في 26 جوان 1968، ج، ر. عدد 56، صادر بتاريخ 12 جويلية 1968، معدل ومتمم بالقانون رقم 05-06 مؤرخ في 26 أفريل 2005، ج، ر. عدد 30، صادر بتاريخ 27 أفريل 2005، معدل ومتمم بقانون رقم 18-12 مؤرخ في 2 جويلية 2018، ج، ر. عدد 46، صادر بتاريخ 29 جويلية 2018.

²- RIVERO Jean et SAVATIER Jean, Droit du travail, 13^{ème} éditions, Presse Universitaire de France, Paris, 1993, p 566.

³- رحوى فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، مرجع سابق، ص 48.

وبهذا أصبح يوم 01 ماي كيوم للاحتفال بعيد العمال ورمز لكفاح الطبقة العاملة⁽¹⁾.

تبنى المشرع هذا اليوم بعد الاستقلال واعتبره عيد وحدد مدته بيوم واحد، واعتبره على أنه يوم راحة قانونية يتقاضى عليه العامل أجراً حتى ولو لم يقدم أي عمل.⁽²⁾

ب- عيد رأس السنة الميلادية: يحتفل فيه بقدوم السنة الميلادية الجديدة ويصادف أول (1) جانفي من كل سنة ميلادية أقر به المشرع الجزائري كيوم عيد مدفوع الأجر منذ الاستقلال، لتمكين العمال الجزائريين من الاحتفال به.

2- تنظيم القانون قائمة الأعياد الوطنية: حصر المشرع الجزائري قائمة الأعياد الوطنية في ثلاثة أيام لهما علاقة بتاريخ وأصول الدولة الجزائرية وكفاح الشعب الجزائري من أجل التحرر من قيود المستعمر.

أ- عيد الثورة: يحتفل فيه الجزائريين بذكرى اندلاع الثورة الجزائرية المجيدة سنة 1954، ويصادف أول نوفمبر من كل سنة تقدر مدته بيوم واحد، يخلد فيه العامل للراحة وينتقى عليه أجراً.

ب- عيد الاستقلال: يحتفل فيه الجزائريين باسترجاع السيادة الكاملة على الجزائر من المستعمر الفرنسي ويصادف (05) جويلية من كل سنة، حددت مدته بيوم واحد، واعتبره على أنه يوم راحة قانونية مدفوع الأجر.

ج- رأس السنة الأمازيغية: يحتفل فيه الشعب الجزائري ببداية السنة الأمازيغية الجديدة ويصادف (12) جانفي من كل سنة، حددت مدته بيوم واحد ويعتبر عيد مدفوع الأجر⁽³⁾.

3- تحديد القانون الأعياد الدينية: كرس المشرع الجزائري مجموعة من الأعياد الدينية من أجل توطيد العلاقات بين أفراد المجتمع وتقريب بين العائلات.

أ- عيد الفطر: يعد من الأعياد الدينية التي تحتفل به الشعوب الإسلامية ويصادف أول شوال

¹ - RIVERO Jean et SAVATIER Jean, Op. cit, p 566.

²- المادة 01 من قانون رقم 63-278، سالف الذكر.

³- المادة 1 من قانون رقم 18-12، سالف الذكر، تنص «تعدل وتتم أحكام الفقرة 2 من المادة الأولى من قانون

رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو سنة 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية، المعدل والمتمم كما يلي:

-...أمنزون يناير (رأس السنة الأمازيغية) الموافق 12 جانفي: يوم واحد...».

من كل سنة هجرية، ليتمكن العامل من الاحتفال به ومشاركة الفرحة مع عائلته، أقر المشرع يومين من الراحة يتقاضى عليهما أجراً.

ب- عيد الأضحى: يصادف عيد الأضحى عشر (10) ذي الحجة من كل سنة، فأقر المشرع للعامل يومين للراحة مدفوعا الأجر.

ج- أول محرم: يصادف اليوم الأول من السنة الهجرية الجديدة فيتحصل العمال على يوم راحة مدفوع الأجر للاحتفال به.

د- عاشوراء: تعد عاشوراء من أحد المناسبات الدينية التي تحتفل بها الأمة الإسلامية بصفة عامة والمجتمع الجزائري بصفة خاصة ويصادف اليوم العاشر من شهر محرم من كل سنة، أقر المشرع الجزائري هذا اليوم كيوم راحة مدفوع الأجر.

هـ- المولد النبوي الشريف: تحتفل به الأمة المسلمة بمولد رسول الله محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم ويصادف 12 ربيع الأول من كل سنة واعتبره المشرع الجزائري يوم راحة مدفوع الأجر لكل العمال⁽¹⁾.

ثانياً - الحالات الواردة على يوم العيد:

تتداخل أيام الأعياد مع الأيام الأخرى للراحة القانونية مما يستدعي الفصل في حقوق العمال.

1- تداخل يوم العيد بالعطل الأخرى:

سكت المشرع الجزائري في قانون رقم 90-11 عن التداخل بين أيام الأعياد وأيام الراحة الأسبوعية أو العطلة السنوية، فاكتفى باعتبارها على أنها أيام راحة قانونية⁽²⁾، كما تحسب

¹-المادة 01 من قانون رقم 63-278، سالف الذكر، أنظر أيضاً:

-بعدة مهدي، " النظام القانوني للأعياد"، مجلة القانون، العدد الثامن، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة أحمد زبانة، غيليزان، 2017، ص 58-59.

²-المادة 35 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

كساعات عمل فعلية⁽¹⁾، لكن بالرجوع للمرسوم رقم 82-184 نجد المادة 13 منه تنص «عندما يلتقي يوم الراحة الأسبوعية بيوم عيد قانوني، فعلى الهيئة المستخدمة أن لا تمنح إلا يوم واحد للراحة مدفوعة الأجرة» بالتالي عند تداخل يوم العيد مع أحد أيام الراحة المقررة قانوناً فإن القانون يمنح يوم واحد من الراحة.

يلاحظ مما تقدم أن هناك بعض القوانين الملغاة يتم العمل بها ميدانياً وذلك على أساس العادة التي رسخت في المجتمع أو في الهيئة المستخدمة، بما أن قانون العمل ترك بعض المواضيع المتعلقة بقانون العمل للاتفاقيات الجماعية فيمكن لهذه الأخيرة أن تمنح أكثر من يوم واحد للراحة عند تداخل يوم راحة بيوم العيد.

بالنسبة لليوم الذي يفصل يوم العيد والعطل الأخرى (pont) لا نجد أي نص يوضح كيف يكون العمل في هذه الحالة إذ يمنح المستخدم هذا اليوم كزيادة تضاف إلى يوم العيد أو يستأنف فيها العمل، يرى الفقه الفرنسي أنه يمكن للعامل الاستفادة من اليوم الذي يفصل العيد ويوم الراحة الأسبوعية فلا يعمل خلاله⁽²⁾ إلا أنه يتم تعويضه⁽³⁾، ولا يمكن للعامل رفض طلب المستخدم بتعويض الساعات الضائعة حتى ولو كان مريضاً في ذلك اليوم وعلى المستخدم دفع اجر ذلك اليوم.⁽⁴⁾

2- غياب نص قانوني يجيز إضافة أيام أعياد أخرى: لا يوجد في مختلف القوانين الجزائرية الصادرة منذ الاستقلال إلى الآن نص صريح يقضي بإمكانية إضافة أيام عيد أخرى⁽⁵⁾، لكن للعامل والمستخدم الاتفاق على ذلك في عقد العمل أو في الأنظمة الداخلية أو الاتفاقيات الجماعية⁽⁶⁾ فإذا وردت

¹-المادة 46 قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

²- ROY Véronique, Op.cit, p 51 et MOULY Jean, Op.cit, p 107.

³-DUQUESNE François, Op.cit, p 237.

⁴-RIVERO Jean et SAVATIER Jean, Op.cit, p 566.

⁵-تفرض القوانين السابقة على المستخدم غير المسلم الذي يريد إضافة أعياد أخرى إلى التي حددها القانون أن يطلب إذن بإغلاق هيئته المستخدمة من المجلس الشعبي البلدي التي تقع في دائرة اختصاصه هيئته وترسل نسخة من قرار المجلس إلى مديرية الشؤون الاجتماعية الولاية المختصة، كما يلتزم بدفع أجور العامل الذين لم يعملوا في ذلك اليوم انظر: المادة 209 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر.

⁶-رأفت الدسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار النصر للطباعة، القاهرة، دون سنة النشر، ص 141.

في هذه المصادر أو اعتادت الهيئة المستخدمة على الاحتفال بها فعلى المستخدم الالتزام بها فالأيام المحددة قانوناً هو الحد الأدنى الذي يجب الالتزام به فيمكن له أن يزيد منها لكن يمنع عليه الانتقاص منها لأنها من النظام العام⁽¹⁾ في حالة عدم ورود أيام عيد أخرى في الاتفاق أو العقد أو الاتفاقية فغياب العامل في ذلك اليوم يعتبر غياب غير قانوني ويعرضه لعقوبة تأديبه.

نجد في الناحية الواقعية أن الشعب الجزائري يحتفل بأعياد أخرى غير منصوصة عليها قانوناً مثل عيد المرأة وعيد الطفولة وغيرها أصبحت هذه الأيام كعادات تكرر كل سنة، كما هناك هيئات مستخدمة تمنح يوم أو نصف يوم راحة لعمالها، من الأفضل لو تضاف إلى قائمة الأعياد لإضفاء الصفة القانونية عليها.

ثالثاً - آثار العمل يوم العيد:

يعتبر يوم العيد يوم راحة قانونية⁽²⁾، لكن استثناءً يمكن للمستخدم أن يستدعي العامل خلاله إذ اقتضت ذلك مصلحة الهيئة المستخدمة أو الاقتصاد الوطني.

لم يرد في قانون العمل أي نص صريح يؤكد على العمل يوم العيد، لكن بالرجوع إلى المادة 36 من قانون رقم 90-11 نستنتج أنه يمكن العمل يوم العيد، بالتالي يرتب العمل خلال هذا اليوم أثرين يتمثل الأول في استحقاق العامل زيادة في الأجر كما لو أن العامل أدى ساعات إضافية وتقدر الزيادة ب 50% من الأجر العادي⁽³⁾ وهو نفس الحكم المطبق عند أداء العامل لعمل خلال الراحة الأسبوعية فلم يخصص المشرع الجزائري أحكام خاصة للعمل يوم العيد بالتالي من أفضل لو يقوم بتحديد أحكام خاصة للعمل في يوم العيد فهذا سيبعد كثير من الإبهام الموجود في النصوص.

¹-حسام الدين كمال الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة بهاء وهبة حسام، مصر، 1991، ص 549.

²-المادة 35 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

³-المادة 32 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر. نهج المشرع الفرنسي عكس ما انتهجه المشرع الجزائري فالعامل الذي يعمل خلال يوم العيد يتقاضى أجراً على ذلك اليوم دون زيادة، لكن يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تقرر زيادات للعامل عند العمل يوم العيد. لكن استثناءً قرر المشرع الفرنسي أجراً مضاعفاً "le double de leur salaire normal" للعامل الذي يعمل في يوم 01 ماي لسببين الأول لكونه عمل خلال هذا اليوم والثاني لأنه كان بإمكانه رفض العمل خلال هذا اليوم. انظر:

- GOEURET Alain et GAURIAU Bernard et MINE Michel, Droit du travail, 2^{ème} éditions, Dalloz, Paris, 2009, p 594.

يتمثل الأثر الثاني في الراحة تعويضية فلقد قررت المادة 36 من قانون رقم 90-11 إضافة إلى الزيادة في الأجر، راحة تعويضية لتمكين العامل من استرجاع قواه.

المطلب الثاني

تكريس المشرع الجزائري مجموعة مختلفة من العطل القانونية

تمتع العامل بالراحة الأسبوعية لا يكفي لاستعادة قواه ونشاطه لمتابعة ماله من عمل خلال سنة كاملة، على هذا الأساس قررت مختلف التشريعات بما فيها المشرع الجزائري الحق في عطلة السنوية ليعود إلى العمل بعدها بحيوية واندفاع أكبر الأمر الذي يعود بالفائدة على الهيئة المستخدمة مع تلقيه أجرا مساوي للأجر الذي كان سيتقاضاه لو استمر في العمل (الفرع الأول) تطرأ ظروف عديدة على العامل تجبره على الانقطاع عن العمل والتفرغ لإنجازها، لذلك قرر المشرع الجزائري ما يسمى بالعطل الخاصة لتصدى لظروف صحية أو عائلية أو مهنية مقابل الأجر أو بدونه (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تقرير القانون الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر

يؤدي الإرهاق إلى نقص التركيز والتهاون في أداء العمل وعدم مراعاة إجراءات الأمن والسلامة لهذا على العامل التوقف من فترة إلى أخرى من أجل نيل قسط معتبر من الراحة والترفيه عن نفسه، على هذا الأساس قرر الحق في العطلة السنوية بعد أداء سنة كاملة من العمل بهدف استعادة نشاطه وقواه، كما حدد مدتها والحالات الاستثنائية الواردة عنها (أولاً) لتحقيق الهدف المرجو منها، كما وضع قواعد لتمكين العامل من الحصول على تعويض نقدي حدد الأساس الذي يقدر عليه وكذا الجهة التي ستدفعه وطبيعته لاستبدال غياب الأجر في هذه الفترة (ثانياً).

أولاً- تحديد المشرع الجزائري مدة العطلة السنوية:

ينشأ حق العامل في العطلة السنوية بمجرد أداء توقيت العمل المقرر خلال سنة كاملة من

العمل.

1- مدة العطلة السنوية: تنص المادة 41 من قانون رقم 90-11 على «تحتسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف اليوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوماً تقويمياً عن سنة العمل الواحدة» يتبين أن المشرع الجزائري وضع حداً أقصى لمدة العطلة السنوية وهو ثلاثين (30) يوماً في السنة⁽¹⁾ تحسب من خلال ما يقدمه العامل من عمل للمستخدم.

2- الاستثناءات الواردة على مدة العطلة السنوية: حدد المشرع الجزائري مدة العطلة السنوية كما سمح بتمديداتها أو توجّلها أو تجزئتها أو تقطعها إذ استدعت ذلك مصلحة العامل أو الهيئة المستخدمة.

أ- إمكانية تمديد العطلة السنوية: حددت المشرع الجزائري مدة العطلة السنوية بثلاثين (30) يوماً، لكن يمكن تمديداتها استجابة لحالات استثنائية واردة على سبيل الحصر هي:

أ.1- تمديد العطلة السنوية بالنسبة للعمال الذين يمارسون الأعمال الشاقة والخطيرة: يُجيز المشرع الجزائري تمديد مدة العطلة بالنسبة للعامل الذين يعملون في أعمال تتصف بالخطورة ولها تأثير كبير على الصحة الجسدية والعقلية⁽²⁾، لكنه لم يحدد أيام الزيادة، كما أنه لم يحدد قائمة الأعمال التي يطبق عليها وصف الأعمال الشاقة والخطيرة، إذ ترك هذه المهمة للاتفاقيات الجماعية.

أ.2- تمديد مدة العطلة السنوية بالنسبة لعمال الجنوب: قرر المشرع الجزائري زيادة في أيام العطلة لعمال الجنوب، نظراً لظروف المناخية الصعبة التي يباشرون فيها عملهم خاصة الارتفاع

¹ - نفس ما حددته المادة 05 من قانون رقم 81-08 مؤرخ في 27 جوان 1981، يتعلق بالعطلة السنوية، ج، ر. عدد 26، صادر بتاريخ 30 جوان 1981 (ملغى)؛ المادة 2/215 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر.

- نفس ما أكدّه قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 199506 المؤرخ في 6 جوان 2000، نقلا عن خليفي عبد الرحمن، قانون العمل الجزائري معلق عليه ومثري بفقّه القضاء الجزائري وفقّه القضاء المقارن، مرجع سابق ص 65، ينص « العطلة السنوية تحسب على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل طبقاً للمادة 41 من القانون 11/90... »

² - المادة 45 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر؛ المادة 07 من قانون رقم 81-08، سالف الذكر؛ المادة 3/215 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر.

الكبير لدرجات الحرارة الذي تتميز به المنطقة مقدرة بعشر (10) أيام⁽¹⁾، تجدر الإشارة إلى أنه يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنص على زيادة تفوق ما هو محدد قانوناً.

ب- جواز تجزئة مدة العطلة السنوية: يجوز للمستخدم استناداً لماله من سلطة في تنظيم وتسيير الهيئة المستخدمة تقسيم مدة العطلة السنوية⁽²⁾ إلى جزأين أو ثلاثة ومنع العامل من الاستفادة منها دفعة واحدة.⁽³⁾

يعاب على النص عدم تحده عدد الأيام التي يخرج فيها العامل للعطلة قبل تجزئة عطلته السنوية، على عكس ما نص عليه الأمر رقم 31-75 فقد كان يمنع على المستخدم تجزئتها إذ لم ينتفع العامل بعطلة مقدرة بستة عشر (16) يوم مستمرة، كما اشترط أن يكون هناك اتفاق بين العامل والمستخدم قبل اللجوء إلى تجزئتها⁽⁴⁾ فنرجو من المشرع أن يحدد عدد الأيام التي يحظى بها العامل قبل تجزئة عطلته السنوية لحمايته من الاستغلال الذي يمكن أن يقع فيه ولرفع اللبس عنها.

ج- تأجيل مدة العطلة السنوية: لم يتضمن قانون رقم 90-11 أي نص يعالج به هذه الحالة، على عكس ما جاء به القانون رقم 81-08 أين عدد الحالات الاستثنائية التي يتم بموجبها اللجوء إلى تأجيل العطلة السنوية وتتمثل في الضرورات الملحة للخدمة أو المصلحة العامة الوقاية من حادث متوقع أو إصلاح حادث محقق، التدريب النقابي أو السياسي أو المهني الالتزامات العائلية الصريحة شرعاً والمعتزف بها، مرض طويل الأمد أو حادث معترف به أو مثبت قانونياً ويتم التأجيل في حدود سنة واحدة لا أكثر⁽⁵⁾، إذا كانت أسباب التأجيل ترجع للمستخدم فعليه إثباتها، كون الأصل هو حصول العامل على العطلة السنوية كلياً في الوقت المحدد لها، كما يسمح للعامل في حالة تأخير عطلته السنوية أن يُطالب بها بعد مرور سنة على استحقاقها فتتظلم

¹-المادة 06 من أمر رقم 96-21، سالف الذكر.

²-المادة 51 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها...»

³- رحوى فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مرجع سابق، ص 76.

⁴-المادة 222 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر.

⁵-المادة 17 من قانون رقم 81-08، سالف الذكر.

توقيت العطل لا يمنع من تأجيلها أو ضمها.⁽¹⁾

من الأفضل لو حدد المشرع الجزائري الحالات المتعلقة بتأجيل العطلة السنوية والإجراءات المتبعة وكيفية رقابة مدى تطبيق الأحكام الخاصة بالعطلة السنوية، هذا يفتح الباب أمام بعض المستخدمين لحرمان العامل من عطلته السنوية.

د- إمكانية قطع العطلة السنوية: يجوز قطع العطلة السنوية في حالتين هما:

د.1- وجود ضرورة ملحة تقتضيها الخدمة: منح القانون للمستخدم صلاحية قطع عطلة

العامل السنوية دون أن يبين ما هي هذه الضرورة.⁽²⁾ من الأفضل لو نص المشرع الجزائري على تفاصيل أكثر لضمان حماية أكبر للعامل، إذ يستدعي المستخدم العامل دون أن تكون هناك ضرورة تقضي ذلك.

د.2- مرض العامل: يحق للعامل قطع عطلته السنوية من أجل الاستفادة من العطلة

المرضية⁽³⁾ والاستفادة من الحقوق الناتجة عنها ثم الاستفادة بعد ذلك من باقي العطلة السنوية.

3- طريقة حساب مدة العطلة السنوية: تحسب بالاعتماد على العمل المقدم خلال الفترة

المرجعية الممتدة ما بين (01) جويلية لسنة السابقة للعطلة إلى غاية (30) جوان من سنة العطلة وفق طريقتين الأولى تحتسب الفترة المرجعية كسنة عمل تبدأ من (01) جويلية السابقة وتنتهي في (30) جوان من سنة استحقاق العطلة، تطبق على العامل الذي التحق بالهيئة المستخدمة منذ فترة طويلة (العامل القديم) وهو ما تؤكدته المادة 01/40 من قانون رقم 90-11، أما الثانية تطبق على العامل الجديد فتحسب فترته المرجعية ابتداء من التاريخ الذي بدأ فيه العمل فإذا شغل العامل في شهر جانفي 2018 مثلاً فيبدأ حساب سنته المرجعية لحصوله على العطلة السنوية من هذا الشهر وهذا ما تؤكدته المادة 2/40 من قانون رقم 90-11 تنص «...وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف».

¹-بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 124.

²-المادة 48 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

³-المادة 50 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

تتضمن السنة المرجعية مجموعة من الشهور، فكلما أدى العامل شهر من العمل تحصل على يومين ونصف اليوم من العطلة فهناك تلائم بين ساعات العمل وفترة العطلة⁽¹⁾. يعتد بالشهر الميلادي الذي يساوي ثلاثين يوماً في حساب مدة العطلة السنوية بالتالي كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل تعادل شهر عمل فعلي، كما أن كل فترة عمل تساوي أربعة أسابيع تعادل شهر عمل فعلي⁽²⁾. تضيف المادة 07 من أمر رقم 21-96 أنه بنسبة للعامل الجديد فكل من عمل فترة عمل تتعدى (15) يوم فإنها تأخذ على أنها مدة عمل تعادل مدة شهر من العمل الفعلي⁽³⁾. ترجع المرونة التي أضفها المشرع الجزائري في حساب مدة العطلة السنوية إلى رغبته في استفادة العامل من قدر كافي من الراحة تمكنه من استعادة قواه ونشاطه وحفاظاً على صحته الجسدية والفكرية.

4- تخويل المستخدم صلاحية تنظيم مواعيد العطلة السنوية: لم يحدد المشرع الجزائري بالتدقيق مواعيد العطلة السنوية، إنما ترك مهمة تنظيمها للمستخدم بوضع برنامج فله اختيار تاريخ وطريقة منحها حسب مقتضيات وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة من جهة، فلا يمكن للعامل إلزام المستخدم بمنحه عطلته السنوية في وقت معين يحدده هو⁽⁴⁾ ومصلحة العامل من جهة أخرى وإلا كان إجراء تعسفياً⁽⁵⁾.

ثانياً- كيفية تقدير قيمة تعويض العطلة السنوية المدفوعة الأجر:

العطلة السنوية ليس الحق الوحيد الذي خص به العامل، إنما كرس له أيضاً تعويضاً مالياً لا

¹-المادة 41 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «تحتسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل...»

²-المادة 1/43 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر؛ هو ما أخذت به القوانين السابقة المادة 06 من قانون رقم 81-08 سالف الذكر؛ المادة 215 فقرة أخيرة من أمر رقم 75-31، سالف الذكر.

³-المادة 07 من أمر رقم 21-96، سالف الذكر.

⁴-هيثم حامدة المساورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، عمان، 2008، ص 223.
-غالب الدودي، شرح قانون العمل، دراسة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 115.

⁵-عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 161.

يقل عن الأجر الذي يتحصل عليه عادةً.

1- تلقي العامل تعويض خلال مدة العطلة السنوية: لرفع اللبس على التعويض الذي يتلقاه

العامل حدد المشرع الجزائري القيمة التي يقدر على أساسها والجهة التي تتكفل بدفعه.

أ- الأساس الذي يقدر عليه تعويض العطلة السنوية: بين المشرع الجزائري بموجب المادة

52 من قانون رقم 90-11 أن تعويض⁽¹⁾ العطلة السنوية يعادل جزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي تقضاه خلال السنة المرجعية للعطلة ولا يجب أن يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه لو استمر في العمل ويأخذ في تقديره الأجر الأساسي المحدد في العقد ومختلف المنح المحددة قانونًا، باستثناء التعويضات المتعلقة بالمردود الفردي والجماعي⁽²⁾، لكن من الأفضل لو يستفيد من هذه الأخيرة فخرج العامل في عطلة لا يعني توقفه عن المساهمة في إنتاج ومردودية المؤسسة، إنما تعود بالفائدة عليها إذ تؤدي إلى رفع من أدائه عند العودة. يدفع تعويض⁽³⁾ العطلة السنوية قبل الخروج في عطلة وذلك لتمكين العامل من الاستمتاع بها.

ب- استحقاق العامل التعويض عن العطلة السنوية في حالة إنهاء عقده قبل الاستفادة

¹ - هناك من الفقه من يرى أن ما يقدم للعامل كمقابل خلال عطلته السنوية ليس أجرًا بالمعنى الصحيح لأن الأجر يتحصل عليه العامل مقابل أدائه للعمل وهذا لم يتوفر في هذه الحالة. أما الرأي الثاني للفقه يرى أن المبالغ المالية التي يتحصل عليها العامل كمقابل لعطلته السنوية يعتبر تعويضًا وتساوي قيمته الأجر المستحق عن مدة العطلة وتخضع لنفس الأحكام المتعلقة بالأجور، فلا يمكن أن نسميه أجرًا لأن الأجر في نظرهم يقدم مقابل جهد يبذله وعمل فعلي يقدمه وكلاهما غير متوفران في حالة العطلة السنوية وهو ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة 52 من قانون رقم 90-11. انظر: بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري مرجع سابق، ص 130.

² - جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984. ص 236.

³ - قرر المشرع الفرنسي مزايا أفضل للعامل الذي يخرج في عطلة سنوية إذ يعطى للعمال اللذين ليس لهم إمكانيات كافية وسيلة لدفع مصاريف عطلتهم تتمثل في شيك العطلة "chèque vacance"، لكي يتحصل عليه لابد أن يدفع أقساط شهرية تتراوح نسبتها ما بين 2% إلى 20%، كما يساهم المستخدم في ذلك بنسبة تتراوح ما بين 20% إلى 30%، يُعتبر هذا الإجراء اختياري بالنسبة للمستخدم، حاليًا يسعى المشرع الفرنسي إلى تعميم هذا الإجراء على كل العمال مهما كانت قيمة أجورهم. كما قرر امتياز آخر يتمثل في تذكرة السفر "le billet annuel de congé payé" يستفيد منها العامل وعائلته تقدمها SNCF مرة واحدة في السنة فيتحصل العامل خلال سفره على تخفيض يصل إلى 25% ذهابًا وإيابًا عن مسافة 200 كلم ويمكن أن تخفض تكاليف السفر إلى 50% إذ دفعت بواسطة شيك العطلة، انظر:

OLIVIER Jean Michel, " Congés payés, congés payés annuels, indemnisation", Juris-Classeur du Travail, volume 3 fascicule 20-23, éditions Juris-Classeur, Paris, mai 1993, p 21-24.

منها: إذ انقضت علاقة العمل نتيجة أحد الأسباب الواردة في المادة 66 من قانون رقم 90-11 فإن العامل يتحصل على تعويض العطلة السنوية وذلك حسب ما أدائه من عمل وما استحقه من أيام الراحة.

ج- العمل خلال العطلة السنوية: لم يتضمن قانون رقم 90-11 أي مادة تمنع عمل العامل خلال العطلة السنوية سواء لحسابه الخاص أو لحساب مستخدم آخر، عكس ما جاءت به المادة 04 من قانون رقم 81-08 التي تنص « لا يجوز للعامل أثناء العطلة السنوية أن يمارس أي نشاط مأجور ». توفر الأحكام الملغاة حماية أكثر للعامل إذ منعه من العمل خلال فترة العطلة السنوية يحقق أكثر الهدف المرجو منها وهو الراحة واستعادة النشاط، كما أن هذا المنع يرجع إلى منع الجمع بين وظيفتين إذ أن العامل يعتبر في حالة عمل حكومي أثناء تمتعه بعطلته المأجورة وتحسب كتوقيت فعلي فقررت المحكمة العليا في هذا الشأن أن كل كتمان أو تصريح كاذب في مجال الجمع بين الوظائف يؤدي إلى فسخ عقد العمل دون تعويض أو اختبار مسبق.⁽¹⁾

2- الجهة المختصة بدفع تعويض العطلة السنوية: يدفع المستخدم للعامل تعويض المقرر عن العطلة السنوية بمجرد خروجه إلى العطلة.

أ- المستخدم: يتحصل العامل كأصل على تعويض العطلة السنوية من المستخدم الذي يعمل تحت إشرافه، يقدر على أساس الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل.

ب- اختصاص الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري بدفع تعويض العطلة السنوية (Cacobotph): تطبيقاً للمادة 52 مكرر من الأمر رقم 97-02 تم إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-45⁽²⁾ من مهامه تسيير العطل المدفوعة

¹- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 64860 صادر بتاريخ 11 فيفري 1991، المجلة القضائية، العدد الثالث، قسم الوثائق، الجزائر، 1992، ص 133.

²- مرسوم تنفيذي رقم 97-45 مؤرخ في 4 فيفري 1997، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج، ر. عدد 08، صادر بتاريخ 5

الأجر⁽¹⁾.

يستفيد العامل من التعويض بعد تسديد المستخدم اشتراكات لصندوق محددة بـ 12.21٪ تحدد على أساس وعاء اشتراك الضمان الاجتماعي ويتحمل المستخدم هذه النسبة وحده دون أن يدفع العامل فيها شيء⁽²⁾، لكن هذا قد يسبب له إرهاقاً من الناحية المالية مما قد يدفعه إلى عدم التصريح بالعمال أمام هذا الصندوق بالتالي حرمانهم من الاستفادة من خدمته فمن الأفضل لو تجزأ هذه النسبة بين المستخدم والعامل.

الفرع الثاني

تنظيم القانون بعض العطل الخاصة (الغيابات)

خصص المشرع مجموعة من العطل يسمح بها للعامل في التغيب من أجل تلقي العلاج في حالة المرض أو التمتع ببعض الأوقات مع الأقارب لإحياء وحضور بعض المناسبات العائلية والمشاركة فيها، أو التكوين ورفع مستواه المهني كل هذا مقابل أجر (أولاً) كما قرر حق العامل في عطل أخرى لكن دون أجر ودون أن يوضح فيما تتمثل (ثانياً).

أولاً- تحديد القانون العطل المدفوعة الأجر:

فيفري 1997. أما عن النشاطات التي يغطيها الصندوق أنظر المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 97-48 مؤرخ في 4 فيفري 1997، يحدد قائمة المهن والفروع وقطاعات النشاط الخاضعة للعطل المدفوعة الأجر، ج، ر. عدد 08، صادر بتاريخ 5 فيفري 1997.

¹- هو ما أكد عليه قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 344163، مؤرخ في 04 أكتوبر 2006، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر، الجزائر، 2006، ص 271، ينص « لكل عامل يشغل بصفة مستمرة، الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر من طرف المستخدم (المادة 39 من القانون 90-11) ولكل عامل يشغل بصفة غير مستمرة الحق في تعويض العطلة السنوية، يدفعه الصندوق الخاص بالتعويضات (المادة 52 مكرر من القانون 90-11 - المرسوم التنفيذي رقم 97-48) ». «

²- المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 97-46 مؤرخ في 4 فيفري 1997، يحدد نسب الاشتراكات الواجبة الدفع إلى الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والرعي، بعنوان العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، ج، ر. عدد 08، صادر بتاريخ 5 فيفري 1997.

يتحصل العامل على العطل المقرر قانونًا دون أن يفقد الأجر وذلك للأسباب التالية:

1- خروج العامل في عطلة مدفوعة الأجر لأسباب صحية: يخرج العامل في عطلة مرضية

إما بسبب مرض عادي أو مرض مهني⁽¹⁾ أو حادث عمل أو مرض ناتج عن الولادة بالنسبة للمرأة.

أ- **العطلة المرضية:** يعتبر المرض من المخاطر التي تمس صحة العامل وعطائه داخل الهيئة المستخدمة، من أجل توفير الحماية اللازمة له سوءا من الناحية الاقتصادية أو الجسدية وضع المشرع الجزائري نظام العطل المرضية فيتم التكفل به من يوم الإصابة بالمرض إلى غاية شفاؤه كليًا بشرط أداء توقيت العمل المقرر قانونًا.

أ.1- تحديد مدة العطلة المرضية: تحدد مدة العطلة المرضية من طرف الطبيب بموجب

وصفة طبية يبين فيها مدة الانقطاع عن العمل وهي نفس مدة العطلة المرضية التي يستفيد منها. فالوصفة الطبية شرط أساسي لحصول العامل على العطلة⁽²⁾ وإذا لم يقدمها يعتبر غيابه غير مشروع.⁽³⁾

تتراوح مدة العطلة المرضية ما بين يوم واحد (1) إلى ثلاثة (3) سنوات، كما يمكن تجديدها

¹-المادة 63 من قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج، ر. عدد 28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983 معدل بمرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كليات تطبيق القوانين الثالث والرابع والثامن من قانون رقم 83-13 متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وأمر رقم 96-19 مؤرخ في 6 جويلية 1996 متعلق بالأمراض المهنية، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 21 جويلية 1996.

²-المادتين 24 و 25 من مرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر. عدد 07، صادر بتاريخ 14 أوت 1984، معدل و متم بمرسوم رقم 88-209 مؤرخ في 18 أكتوبر 1988، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 19 أكتوبر 1988، أمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 جويلية 1996، يعدل ويتم القانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، عدد 42، صادر بتاريخ 07 أوت 1996.

- المادة 32 من مرسوم رقم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكليات تطبيق أحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج، ر. عدد 37، صادر بتاريخ 14 سبتمبر 1982، (ملغى) تنص « لا يحق للعامل أن يتغيب عن العمل بدعوى المرض إلا بعد تقديم شهادة طبية تسلمها مؤسسة استشفائية... »

³قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 55.473 مؤرخ في 26 فيفري 1990، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر بالمحكمة العليا، الجزائر، 1991، ص 137.

بشرط أن يستأنف العامل العمل لسنة واحدة على الأقل سواء تعلق الأمر بالمرض العادي⁽¹⁾ أو المرض المهني أو حوادث العمل فجاء القرار الوزاري يحدد على سبيل الحصر الأمراض المهنية ومدة التكفل بها⁽²⁾ تجدر الإشارة إلى أن مدة العطلة المرضية من النظام العام؛ فلا يجوز التنازل عنها أو الإنقاص منها وكل اتفاق يقضى بذلك يعد باطل. كما لا يمكن للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي خلال هذه الفترة فكل إجراء يتخذ يعتبر مخالف للقانون⁽³⁾.

أ.2- تكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع تعويض للعامل خلال العطلة المرضية: يتحصل

العامل المريض على أداءات من هيئات الضمان الاجتماعي⁽⁴⁾، تصل نسبتها إلى 50٪ من أجر المنصب اليومي الصافي من اليوم الأول (1) إلى غاية اليوم الخامس عشر (15)، أما بعد اليوم السادس عشر من التوقف عن العمل تدفع للعامل نسبة 100٪ من أجر المنصب لكن بشرط أداء توقيت عمل يتراوح بين خمسة عشر (15) يوماً (15) أو (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثاني التي سبقت تاريخ تقديم العلاجات التي تتطلب التعويض، أو أن يكون قد عمل ستين (60) يوماً أو (400) ساعة على الأقل خلال اثني عشر (12) شهر التي سبقت تاريخ تقديم العلاجات التي تتطلب تعويض النفقات⁽⁵⁾، فهناك ارتباط وثيق بين توقيت العمل المؤدى والحق في التأمينات.

- إذ كان المرض ناتج عن حادث عمل، يتحصل العامل على تعويض يساوي الأجر اليومي للمنصب على أن لا يتجاوز قيمته 30/1 من المبلغ الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان

¹- المادتين 14 و 16 من قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر. عدد 28، صادر بتاريخ 15 جويلية 1983 (معدل ومتمم).

²- القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 15 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني، ج، ر. عدد 16، صادرة بتاريخ 23 مارس 1997.

³- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 36591، مؤرخ في 15 أكتوبر 1984، المجلة القضائية، العدد الثالث، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1989، ص 123.

⁴- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 101866 مؤرخ في 26 أكتوبر 1993، مجلة القضائية، العدد الثاني، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1994، ص 112

⁵- المادة 19 من أمر رقم 96-17، سالف الذكر.

الاجتماعي⁽¹⁾ أو الربع يحدد حسب نسبة العجز⁽²⁾، لكن يشترط⁽³⁾ أن يكون قد أدى توقيت عمل يساوي ستين(60) يوم أو (400) ساعة على الأقل خلال اثني عشر(12) شهر التي سبقت التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية أو أن يكون قد عمل مائة وثمانين (180) يوماً أو ألفي ومائتي(1200) ساعة على الأقل أثناء ثلاثة (03) سنوات التي سبقت التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية⁽⁴⁾ فأداء توقيت العمل سبب لاستحقاق التعويضات المقررة قانوناً.

ب- عطلة الأمومة: يعرف عن المرأة أنها تعطي الحياة، لتهتم بصحتها كرس المشرع الجزائري للمرأة العاملة عند وضع مولودها عطلة خاصة وتعويض مالي يضمن لها العيش خلال هذه الفترة.

ب.1- مدة عطلة الأمومة: قرر القانون عطلة في حالة الوضع⁽⁵⁾ مقدرة بأربع عشر (14) أسبوع كامل، يمكن للعاملة الحامل أن تأخذ عطلتها المرضية قبل ستة(6) أسابيع المفترضة للحمل وفي حالة ولادة الطفل قبل التاريخ المحتمل لا يتم تقليص من فترة العطلة.

ب.2- تلقي العاملة التعويضات خلال عطلة الأمومة: تتحصل العاملة خلال عطلة الأمومة على تعويضات يومية تصل إلى 100%⁽⁶⁾، لكن بشرط أداء توقيت عمل يساوي إما تسعة(9) أيام

¹-المادة 05 من أمر رقم 96-19، سالف الذكر.

- جلال محمد إبراهيم، "الإجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد التاسع عشر، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، 1989، ص 42-43.

²-المادة 44 و 46 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

³-لنلتقي العامل التعويضات يشترط أيضا أن يحدث الحادث إصابة تمس جسم العامل أو عقله بصفة مفاجئة وبسبب خارج عن إرادة العامل، كما انه يجب أن يكون حادث في إطار علاقة العمل: أي أن يقع في الساعات المحددة للعمل وفي مكان العمل فإذا وقع خلالها فإنه يعتبر حادث عمل سواء أن كان بسبب العامل أو المستخدم أو الغير.

⁴- المادة 23 من أمر رقم 96-17، سالف الذكر؛ إضافة إلى شروط أخرى تتمثل في التصريح بحادث العمل، إما من طرف المصاب وذلك في أجل (24) ساعة أو من طرف المستخدم وذلك في أجل (48) ساعة من وقوع الحادث، كما يجب عرض المصاب على الطبيب الذي يحضر شهادتين، الأولى تكون إثر وقوع الحادث مباشرة يبين فيها حالة المصاب بدقة ومدة العجز أو العلاج، أما الثانية تقرر إما شفاء المصاب أو مخلفات الحادث، ثم ترسل إلى هيئات الضمان الاجتماعي، أنظر المواد 13 و 22 إلى 25 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.

⁵-المادة 55 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

⁶- المادة 12 من أمر رقم 96-17، سالف الذكر.

أو ستين(60) ساعة على الأقل أثناء الثلاثة(3) الأشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى، أو ستة وثلاثين(36) يوماً أو أربع مئة(400) ساعة أثناء الاثني(12) عشر شهرا التي سبقت المعاينة الطبية الأولى فإذا لم تؤدي هذه الساعات من العمل لا تستفيد من التعويضات المقررة قانوناً⁽¹⁾. فهناك تلازم بين توقيت العمل والاستفادة من تعويضات الاجتماعية فبدون هذا التوقيت لا تتحصل على الحماية الاجتماعية.

ج- تدخل العطلة المرضية مع العطل الأخر: يتجدد في كل سنة حق العامل في العطلة المرضية فلا يجوز ضمها مع العطل الأخرى ولا تأجيلها فيسقط حقها بمجرد مرور سنة عليها ففي حالة تداخلها مع العطل الأخرى فإنه تُحسب ضمن العطلة المرضية أيام الراحة الأسبوعية، الأعياد، فلا تمتد بعدد أيام الراحة القانونية التي تتخللها⁽²⁾.

2-العطل مدفوعة الأجر لأسباب مهنية: تطوير قدرات العامل وتحسين أدائه داخل الهيئة المستخدمة دفع المشرع إلى تقرير مجموعة من العطل المدفوعة الأجر ليستفيد خلالها من تكوين تتمثل:

أ- عطلة مدفوعة الأجر من أجل القيام بتكوين نقابي: نصت المادة 54 من قانون رقم 90-11 المعدلة بموجب الأمر رقم 96-21 على إمكانية تمتع الممثلين النقابيين بعطلة مدفوعة الأجر مقدرة بعشر (10) ساعات في الشهر من أجل التكفل بتمثيل النقابي⁽³⁾.

¹- المادة 55 من قانون رقم 83-11، سالف الذكر. - إضافة إلى شروط آخر تتمثل في الفحوص الطبية التي يجب أن تجرأ خلال فترة حملها والمحددة قانوناً، إضافة إلى إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل، وإثبات صفة المؤمن لها أنظر: المواد 33 و34 و37 من مرسوم رقم 84-28، سالف الذكر.

-للأمهات المرضعة الحق في التغيب ساعتين مدفوعتين الأجر كل يوم ابتداء من الولادة إلى غاية الشهر السادس، ثم ساعة واحدة بعد ذلك، وتتميز الساعات المخصصة لرعاية عن الراحة الأخرى المقررة قانوناً بإمكانية تقسيمها إلى ساعة أو ثلاثين دقيقة لكل فترة حسب الحاجة والطلب انظر المادة 46 من مرسوم رقم 82-302، سالف الذكر.

²- حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص 552؛ بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري مرجع سابق، ص 147.

³-المادتين 106 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص « يحق لمندوبي المستخدمين، التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم...» وتضيف المادة 46 من قانون 90-14 مؤرخ في 2 جوان 1992، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج، ر. عدد 23، صادر بتاريخ 06 جوان

ب- **عطلة مدفوعة الأجر من أجل القيام بتكوين مهني:** يقوم المستخدم بوضع برنامج للتكوين بهدف تحسين مستوى وأداء العامل داخل الهيئة المستخدمة⁽¹⁾ فيحدد تاريخ بدايته ونهايته⁽²⁾ وعدد الساعات المبرمجة لتكوين خلال اليوم وفترات الراحة وتناول الوجبات الغذائية وغيره ويتم تحديد هذه الأزمدة بناءً على مستوى المكونين العلمي والإداري والتنظيمي، كل هذا على حساب تكاليف الهيئة المستخدمة.

3- **العطلة مدفوعة الأجر لأسباب عائلية:** بهدف تمكين العامل من العيش حياة اجتماعية عادية والمشاركة فيها بكل حرية وتفعيل دوره داخل العائلة، قرر المشرع الجزائري أيام يمكن أن يتغيب فيها عن العمل دون أن يفقد أجره خلالها حددتها على سبيل الحصر المادة 08 من الأمر رقم 96-21.

أ- **عطلة مدفوعة الأجر من أجل الزواج:** يعتبر الزواج⁽³⁾ من الأسس التي تبني عليه العائلة فمتى عقد العامل أو العاملة أو أحد فروعه عقد قرانه يستحق ثلاثة (03) أيام عطلة مدفوعة الأجر لكي يتفرغ لتجهيز حفلة الزواج، وفي حالة تعدد الزوجات فإنه يسمح القانون للعامل بعطلة أخرى مقدرة بثلاثة (03) أيام ويفهم هذا من سياق المادة 08 من الأمر رقم 96-21 إذ أنها لم تحددها بمرة واحدة.

1990، معدل ومنتقم بأمر رقم 96-12 مؤرخ 10 جوان 1996، ج، ر. عدد 39، صادر بتاريخ 12 جوان 1996، تنص « يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية... »

1- نص المشرع الجزائري في بعض قوانينه الملغاة أن التكوين يكون بموجب "عقد التكوين" يبرم بين المستفيد والمستخدم، فيبقى العامل تحت رقابة هذا الأخير مما يمكنه من معاقبته أو تسريحه في حالة عدم متابعة التكوين؛ مؤخرًا ألغي هذا العقد كما منعت المحكمة العليا المستخدم من توقيع عقوبات على العامل الذي يكون في عطلة تكوين، أنظر: بلولة الطيب وبلولة جمال، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص 56.

2- المادة 118 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر، تنص «...الحق في عطلة بالتربية والتكوين، وتكون منها مساوية لمدة التدريب دون أن تتجاوز 18 شهرا...».

3- المادة 04 قانون رقم 84-11 مؤرخ في 9 جوان 1984، يتضمن قانون الأسرة، ج، ر. عدد 24، صادر بتاريخ 12 جوان 1984 (معدل ومنتقم) يقصد بعقد الزواج «عقد رضائي بين الرجل والمرأة على الوجه الشرعي، من أهدافه: تكوين الأسرة أساسها المودة والرحمة والتعاون وإحصان الزوجين والمحافظة على الأنساب».

ب- عطلة مدفوعة الأجر في حالة وفاة أقارب العامل: قرر المشرع الجزائري عطل أخرى للعامل مقدرة بثلاثة (03) أيام كاملة مدفوعة الأجر في حالة وفاة أحد أصوله أو فرعاه أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو زوجه أو وفاة زوج العامل⁽¹⁾، لكن عليه تبرير غيابه بشهادة الوفاة تستخرج من البلدية التي حدثت فيها الوفاة.

ج- عطلة مدفوعة الأجر لأداء مناسك الحج: يحق للعامل الحصول على عطلة مدفوعة الأجر لأداء مناسك الحج محددة بثلاثين (30) يوماً⁽²⁾ للمستخدم تحديد السنة التي يمكن فيها لهذا الأخير القيام بهذه الفريضة، كما له أن يؤجلها إذا كان غيابه سيؤثر على سير العمل داخل الهيئة المستخدمة⁽³⁾.

ثانياً - غياب التحديد القانوني للعطل غير مدفوعة الأجر:

نص المشرع الجزائري على مجموعة من العطل يستفيد منها العامل إما لأسباب صحية أو مهنية أو شخصية يتقاضى عليها أجراً رغم عدم أدائه لأي عمل، كما نص من جهة أخرى على مجموعة أخرى من العطل، لكن هذه المرة بدون أجر وهذا ما أقرته المادة 56 من قانون رقم 90-11 دون أن تحدها⁽⁴⁾ إذ أحالها للأنظمة الداخلية، وهذا ما تضمنه نظام مؤسسة "كوسيدار" والذي حصر هذه الغيابات في حالتين هما حالة إصابة زوج العامل أو ابنه بمرض⁽⁵⁾ وبضيف نظام الداخلي لمؤسسة "امنهد" حالة أخرى وهي القيام بتكوين للشركة مصلحة فيه⁽⁶⁾ ولا يخرج من الهيئة المستخدمة إلا بعد الحصول ترخيص من السلطة السلمية مع إيداع وصل الخروج لدى

1- المادة 08 من أمر رقم 96-21، سالف الذكر.

2- المادة 54 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

3- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 80.

4- حدد الحالات في مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأولاد، للقيام بدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة، الإلحاق بالزوج الذي يعمل في مكان بعيد، بتربية الأولاد الذين يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاقة تتطلب علاجاً متوصلاً، لأغراض شخصية بعد سنتين من الأقدمية في الهيئة المستخدمة، انظر المادة 52 من قانون رقم 82-06 مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج، ر، عدد 09، صادر بتاريخ 2 مارس 1982 (ملغى)

5- المادة 39 من النظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار، حرر بالجزائر، 2007، (وثيقة غير منشورة).

6- المادة 16 النظام لداخلي لشركة أمنهد، حرر بالحراش الجزائر العاصمة، بتاريخ 3 جوان 2010، (وثيقة غير منشورة).

المركز المكلف بمراقبة دخول وخروج العمال ⁽¹⁾ عند تزامن العطلة غير المدفوعة الأجر مع غيرها من العطل يتحصل العامل على أجر يوم واحد حتى ولو تعود المستخدم على دفع أجر يوم العطلة الخاصة ⁽²⁾.

¹ - المادة 40 من النظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار، مرجع سابق.

² - المادة 13 من مرسوم رقم 82-184، سالف الذكر.

الفصل الثاني

التنظيم الاتفاقي لتوقيت العمل

يتمتع المستخدم بسلطة إدارة وتنظيم كل الأمور الخاصة بالهيئة المستخدمة بصفة انفرادية بما يحقق مصلحتها واستمراريتها منها توقيت العمل، فيمكنه تنظيم ساعات العمل عن طريق النظام الداخلي ويتمثل في وثيقة مكتوبة يحدد فيها بصفة انفرادية مجموعة من المحاور المتمثلة في القواعد المتعلقة بالأمن والانضباط والتنظيم التقني للعمل أي ساعات العمل وفترات الراحة والإجراءات الواجب إتباعها عند الوصول إلى أماكن العمل وعند مغادرتها وغيرها والتي يلتزم بعرضها على لجنة المشاركة ومفتشية العمل ليتحققوا من عدم مخالفته للحدود المقررة قانونًا.

ينظم المستخدم توقيت العمل أيضا بموجب التعليمات والمناشير التي تأخذ شكل شفوي أو كتابي فيفصل بواسطتها في المواضيع التي لم يفصل فيها القانون ويلتزم بها العامل بصفة شخصية وإلا تعرض للتأديب نتيجة إخلاله بأوامر وتوجيهات المستخدم تختلف شدتها بإخلاف دارجة الخطأ فقد تكون إنذار أو توبيخ أو التوقيف عن العمل أو حتى التسريح التأديبي وإنهاء علاقة العمل، لكن بالمقابل على المستخدم التقيد بالحدود المقررة قانونًا واحترامها (المبحث الأول).

بعد أن تبنت الجزائر نظام اقتصاد السوق عرفت علاقة العمل تغيرات جذرية إذ أعطى المشرع للعمال فرصة للمشاركة في تسيير وازدهار الهيئة المستخدمة بتكريس التفاوض من بين الحقوق الأساسية للعامل فيتم التفاوض حول المواضيع الواردة في المادة 120 من قانون رقم 90-11 منها توقيت العمل فيتفاوض ممثلي العمال على حالات التي ترفع وتخضع فيها ساعات العمل ومختلف الحقوق المترتبة على أدائها من تعويضات وزيادات وكيفية تقديرها، لكن بعد توفر مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية توضع الإتفاقيات الجماعية وتفرغ في قالب كتابي وتصبح ملزمة للأطراف (المبحث الثاني).

المبحث الأول

سلطة المستخدم في تنظيم توقيت العمل

منح المشرع الجزائري للمستخدم سلطة تنظيم شؤون الهيئة المستخدمة وتوجيه نشاطها والتحكم في عناصرها المختلفة المادية منها والبشرية لتحقيق الهدف الذي أنشأت من أجله ألا وهو الربح والاستمرار في الإنتاج والمنافسة وذلك بوضع مجموعة من القواعد ذات الطابع العام المستمر والدائم في ما يسمى بالنظام الداخلي فيتضمن مجموعة من القواعد تبين حقوق وواجبات العمال، وأساليب العمل والتعامل داخل الهيئة المستخدمة في إطار الاحترام المتبادل والتسامح والانضباط، والحفاظ على النظام والأمن داخل الهيئة والعقوبات المقررة عند الإخلال بها والتي يجب أن تسيّر عليها المؤسسة ويوحد بواسطته العمل داخلها ويضمن سهولة فهم أحكامه.

تدخل في السلطة التنظيمية للمستخدم أيضا صلاحية إصدار التعليمات الكتابية أو الشفوية التي ينظم بها التفاصيل الضرورية ويضمن تقيّد العمال بها فضلاً عن إشعارهم بالأمان نتيجة معرفتهم حقوقهم وواجباتهم بدقة (المطلب الأول).

تطراً على الهيئة المستخدمة ظروف قد تمنع استمرارها، لذلك كرس المشرع الجزائري حق المستخدم في تعديل بعض عناصر عقد العمل كالأجر ومكان العمل وكذا توقيت العمل وذلك بتغيير ساعات ومواعيد العمل داخلها ليتكيف مع المستجدات، بشرط أن لا يضر بمصلحة العامل ولهذا الأخير قبول هذه التعديلات والتعبير عن ذلك صريحاً أو ضمناً أو رفضها وفي هذه الحالة إما أن يقوم المستخدم بالرجوع عن قراره أو تسريح العامل، الهدف من إضفاء مرونة على قواعد قانون العمل هو الرغبة في الحفاظ على مناصب العمل واستمرارية الهيئة الاقتصادية عند تعرضها لصعوبات مالية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تنوع آليات تنظيم توقيت العمل

يحتل المستخدم مركزاً أعلى من العامل في علاقة العمل لكونه صاحب رأس المال أو الهيئة المستخدمة فيسعى دائماً إلى تحقيق الربح بأقل التكاليف وبأسرع الطرق، لهذا يلعب عنصر التوقيت دوراً هاماً في العملية الإنتاجية خاصة مع التغيرات السريعة التي تعرفها سوق العمل فعلى المستخدم التحكم فيه واستغلاله بطريقة جيدة إذا أراد الاستمرار في نشاطه والمحافظة على مكانته لذلك منح له المشرع الجزائري سلطة تنظيم توقيت العمل عن طريق النظام الداخلي فيدرج بداخله إلزامياً قواعد تبين أوقات العمل بدقة وكذا فترات الراحة المختلفة التي يحق للعامل التمتع بها (الفرع الأول).

يمكن للمستخدم إدارة توقيت العمل عن طريق التعليمات المختلفة والتي تأخذ إما صورة كتابية أو شفوية فيُسير بواسطتها الحالات الطارئة التي لم ينظمها في النظام الداخلي أو التي تستدعي تغيير مؤقت، كما يلتزم العامل بالتقيد بها والعمل على احترامها وإلا تعرض لعقوبات تأديبية، يلتزم المستخدم بدوره عند إصدار هذه التعليمات بالتقيد بالحدود المفروضة قانوناً وإلا كانت أوامره غير شرعية بالتالي للعامل حق رفضها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

سلطة المستخدم في تنظيم توقيت العمل بموجب النظام الداخلي

يُباشِر المستخدم سلطة تنظيم الهيئة المستخدمة عن طريق أحكام يفرغها في وثيقة مكتوبة يُعدها بصفة انفرادية يحدد فيها القواعد الواجب التقيد بها لضمان حسن سير العمل بداخلها من بينها القواعد المتعلقة بتوقيت العمل (أولاً) لتحضاً هذه القواعد بالإلزامية لا بد من إتباع مجموعة من الإجراءات الشكلية لإعدادها (ثانياً) وعرضها على هيئات مختصة لتفحص مدى تلاؤمها مع قواعد قانون العمل واحترامها للحدود الدنيا لضمان حماية للعمال (ثالثاً).

أولاً- احتواء النظام الداخلي قواعد خاصة بتوقيت العمل:

ينصب موضوع الدراسة على توقيت علاقة العمل سيتم دراسة ما يتعلق بالموضوع وذلك بالتطرق إلى التنظيم التقني للعمل الذي يدخل فيه التوقيت، وتجدر الإشارة أنه ليس المحور الوحيد الذي يتضمنه النظام الداخلي.

1-المقصود بالتنظيم التقني للعمل: أورد المشرع مصطلح التنظيم التقني للعمل في مختلف

القوانين التي أصدرها ⁽¹⁾دون أن يعطي لها تعريف ودون أن يحدد المحاور التي يمكن أن تتضمنها ويمكن القول أنها مجموعة من القواعد العامة التي تحدد مواقيت العمل أي ساعات الدخول والخروج من الهيئة المستخدمة، تحديد أيام الراحة إذ كان بالجمعة أو في يوم آخر ومختلف العطل والغيابات وغيرها وهو ما سيتم التطرق إليه فيما يلي:

أ- تنظيم النظام الداخلي لتوقيت العمل اليومي والأسبوعي: حدد المشرع الجزائري توقيت

العمل بأربعين (40) ساعة في الأسبوع ⁽²⁾، هذا ما تعمل به الهيئات المستخدمة الجزائرية فنجد النظام الداخلي لمؤسسة "كوسيدار" ينص «**تحدد المدة الأسبوعية للعمل وفقا للقانون، يحدد توزيع مدة العمل في اليوم والأسبوع حسب خصوصيات مكان العمل وبعد استشارة لجنة المشاركة..**» ⁽³⁾.

ألزم المشرع الجزائري المستخدم بتوزيعها على خمسة (05) أيام على الأقل ⁽⁴⁾، هذا ما أخذت به مؤسسة "أمنهيد" في نظامها الداخلي تنص «**يمكن توزيع الأسبوع لساعات العمل أن يمتد إلى خمسة (05) أو ستة (06) أيام مفتوحة حسب الحالة وهذا في حدود التوقيت اليومي للعمل (12) ساعة**» ⁽⁵⁾.

يلتزم المستخدم بتبليغ توزيع أوقات العمل للعمال ليكون على علم بها للأداء مهامهم في

1-المادة 77 من أمر رقم 31-75، سالف الذكر؛ المادة 88 من قانون رقم 87-12، سالف الذكر.

2- المادة 3 من قانون رقم 97-03، سالف الذكر.

3- المادة 18 من نظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار، مرجع سابق.

4- المادة 02 من قانون رقم 97-03، سالف الذكر.

5- المادة 3 من النظام الداخلي لشركة أمنهيد، مرجع سابق.

التوقيت المحدد خاصة إذا طرأت عليه تغيرات، هذا ما تضمنه النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء "ENAGEO" ينص «تبلغ موافقت العمل للمستخدمين عن طريق الإلصاق في أماكن العمل»⁽¹⁾.

تتغير أوقات العمل عند حلول شهر رمضان فيعيد المستخدم توزيعها هذا ما أكدته نظام مؤسسة أمنهيد ينص «حدد أوقات عمل خاصة في شهر رمضان والساعات التي لم يشغل فيها يتم استرجاعها في حدود ما نصت عليه تنظيمات الشركة أو السلطات العمومية»⁽²⁾.

ب-تنظيم النظام الداخلي لساعات العمل الإضافية: يجوز للمستخدم الخروج عن توقيت العمل الأسبوعي واللجوء إلى الساعات الإضافية، لكن في حالات استثنائية ويلتزم العمال بأدائها وإلا تعرضوا لعقوبة تأديبية هذا ما تؤكدته المادة 12 من النظام الداخلي مؤسسة أمنهيد تنص «اللجوء إلى أوقات العمل الإضافية تمليه الضرورة الملحة للمصلحة، كل عامل ملزم بساعات العمل الإضافية المطلوبة من مسؤوله المباشر وفي حالة الرفض يقع تحت العقوبة التأديبية باستثناء القوة القاهرة والتي تكتسي طابع خاص»

نلاحظ مما تقدم أن معظم الأنظمة الداخلية نظمت توقيت العمل بنفس الطريقة والشروط التي تضمنها قانون العمل دون إضافة مزايا أخرى.

2-تنظيم النظام الداخلي للراحة القانونية: تزيل الراحة أثر التعب بجميع مظاهره النفسية والفسولوجية، على هذا الأساس كرس المشرع الجزائري مجموعة من الراحة القانونية والعطل في الفصل الرابع من الباب الثالث في المواد من 33 إلى 56 من قانون رقم 90-11، كما سمح للمستخدم بتنظيمها بموجب النظام الداخلي بما يخدم مصالح الهيئة المستخدمة.

أ- تنظيم النظام الداخلي لفترة الاستراحة: يستفيد العامل من استراحة تفصل بين دوام الصباح والمساء من أجل استجماع قواه وتناول وجبة الغذاء بعد أداء ساعات معينة من العمل،

¹- المادة 8 من النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء، حرر بحاسي مسعود، الجزائر، بتاريخ 31 جانفي 1994، (وثيقة غير منشورة).

²- المادة 6 من النظام الداخلي لشركة أمنهيد، مرجع سابق.

هذا ما كرسه نظام الداخلي لمؤسسة أمنهيد في المادة 03 منه تنص «...يتعين على المؤسسة أن تخصص استراحة مدتها لا تتجاوز ساعة ويُعد نصفها عملاً فعلياً».

ب-تنظيم النظام الداخلي للراحة الأسبوعية: يتمتع العامل مهما كان نوع عقد عمله وطبيعة مهامه في نهاية كل أسبوع بيوم راحة عملاً بالنصوص القانونية نجد مؤسسة كوسيدار أخذت بذلك في المادة 1/34 تنص «تحدد أيام الراحة القانونية (أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد) طبقاً للقانون..» في الغالب يكون يوم الراحة هو الجمعة، لكن يمكن أن يتم تغيير هذا اليوم إذ تطلبت ضرورة الخدمة ذلك هذا ما نصت عليه المادة 34 فقرة 2 من نفس النظام الداخلي «يمكن أن تؤجل الاستفادة من أيام الراحة القانونية إلى يوم آخر، في حالة الضرورة التي تقتضيها الخدمة».

ج-تنظيم النظام الداخلي للعطل والغيابات: خول المشرع الجزائري للمستخدم سلطة تنظيم مجموعة من العطل والغيابات بموجب النظام الداخلي، لكن بشرط التقيد بالحقوق الدنيا للعمال.

ج.1- تنظيم النظام الداخلي للعطلة السنوية: يُعتبر مبدأ العطلة السنوية من أحد المبادئ المكرسة دولياً وداخلياً لما لها من أهمية في حياة العامل، فيحق للعامل الحصول عليها في كل سنة ويتكفل المستخدم بدفع أجرها ولا يمكن له التنازل عنها ولو برضاه فكل تنازل عنها يعتبر باطلاً وعديم الأثر.

يقوم المستخدم بقطع العطلة السنوية إذ دعت ذلك ضرورة اقتصادية هذا ما نص عليه النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية لصناعات الكهترنقنية (ENEL) « يمكن للعامل الذي يكون في عطلة سنوية أن يستدعي إذ هناك حاجة ملحة في المؤسسة»⁽¹⁾

ج.2-الغيابات: يحق للعامل الحصول على غيابات مدفوعة الأجر وأخرى غير المدفوعة الأجر.

- العطل المدفوعة الأجر: حددت المادة 54 من القانون رقم 90-11 الحالات التي يمكن فيها للعامل الحصول على عطلة مدفوعة الأجر، تطبيقاً لذلك نجد النظام الداخلي لمؤسسة أمنهيد نظمها كالتالي خمسة أيام مفتوحة في حالة زواج العامل، ثلاثة أيام مفتوحة في حالة زواج أو

¹- Article 50 du Règlement intérieur de l'entreprise nationale des industries électrotechniques (ENEL), enregistré à l'inspection de travail de Tizi-Ouzou, Alger, le 26 juillet 2003 dispose que: « *Le travailleur en congé peut être rappelé pour nécessité impérieuse de service* ».

ازدياد أو ختان أحد الفروع أو وفاة أحد الأصول أو الحواشي المباشرة للعامل، ثلاثون (30) يوم لزيارة البقاع المقدسة، عشر ساعات لتمثيل العمال، خمسة ساعات لمتابعة دروس تكوينية.⁽¹⁾

نلاحظ أن هذا نظام الداخلي أعطى حقوق أفضل للعامل إذ يمنح له أيام غياب تزيد عما هو مقرر قانوناً وهذا هو الدور الفعال للنظام الداخلي.

-العطل غير مدفوعة الأجر: يسمح النظام الداخلي الخاص بمؤسسة كوسيدار للعامل بالحصول على عطلة غير مدفوعة الأجر في حالة مرض ابنه أو زوجته⁽²⁾، لكن بعد تقديم طلب كتابي مرفق بوثائق مبررة لسبب الغياب⁽³⁾، كما عليه انتظار موافقة السلطة السلمية وإيداع وصل الخروج لدى القسم المكلف بمراقبة الدخول وخروج العمال.⁽⁴⁾

1- المادة 15 من النظام الداخلي لمؤسسة أمنهيد، مرجع سابق، تنص « يمكن لكل عامل الاستفادة من الغيابات بدون التعرض للخصم من الأجر في الحالات التالية:

خمسة أيام مفتوحة في حالة الزواج

ثلاثة أيام مفتوحة في حالة: زواج أحد الفروع، ازدياد أحد فروع العامل، ختان ابن العامل.

- وفاة أحد فروع أو أصول أو حواشي المباشرة للعامل أو لزوجته، وفاة زوج العامل.

ثلاثون يوماً (30) لزيارة البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية.

• عشر ساعات (10) شهرياً لمباشرة أعمال خاصة بالعمل انتقائي وتمثيل العمال في الحدود المسموح بها.

يمكن جمع الساعات الممنوحة لحساب واحدة أو عدة ممثلين وذلك بعد موافقة المستخدم.

خمسة ساعات أسبوعياً لمتابعة دروس تكوينية مقبولة من طرف الشركة.

مئعتان يومياً غير قابلة للجمع خلال 6 أشهر الأولى وساعة يومياً قابلة للجمع خلال السنة الأخيرة بالنسبة للأم المرضعة.

• هناك غيابات يسمح بها المستخدم في الحالات التالية:

- متابعة دورة تكوينية مهنية أو نقابية مصرح بها؛ القيام بامتحانات أكاديمية أو مهنية

-حضور العامل الجلسات بصفة عضو في هيئة المحلفين للقضايا الجنائية أو المكلف بمهمة مساعدة في القضايا الاجتماعية»

2- المادة 39 من النظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار، مرجع سابق، تنص « يمكن الترخيص بغياب استثنائي غير مدفوع

الأجر، للعون الذي بحاجة ماسة إلى التغيب في حالة إصابة ابنه أو زوجته بمرض شريطة التبليغ والتبرير المسبق وفي

كل حالات ينبغي أن يكون الغياب متزامناً مع الحدث المسبب له »

3- المادة 27 من النظام الداخلي لمؤسسة الوطنية للجيوغرافيا، مرجع سابق، تنص «يمكن أن تمنح المؤسسة للعمال عند

الضرورة ترخيصات غياب غير مدفوعة الأجر.

يجب أن تقدم مسبقاً طلبات الغياب كتابياً، مرفقة بالوثائق التبريرية».

4- المادة 40 من النظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار، مرجع سابق، تنص «على العون المرخص له بالتغيب لأسباب الخدمة أو

أسباب شخصية أن يحصل على الموافقة المسبقة من السلطة السلمية يودع وصل الخروج لدى الهيئة المكلفة بمراقبة الدخول

والخروج المعينة لهذا الغرض، إن عدم احترام هذا الإجراء تترتب عنه عقوبة تأديبية»

3- تنظيم النظام الداخلي أوقات الدخول والخروج من الهيئة المستخدمة: تلزم بعض الهيئات المستخدمة العمال بتثبيت حضورهم بصفة شخصية قبل بداية وقت العمل وبعد نهايته وكذا قبل وبعد فترة الغداء هذا ما يؤكد نظام الداخلي لمؤسسة كوسيدر ينص «إن التطبيق الصارم لأوقات العمل يقتضي وجوب تسجيل الحضور على كافة العمال، باستثناء المستخدمين المحددين بمذكرة إعلامية.

أن تسجيل الحضور فردي وشخصي يتم قبل وقت بداية العمل وبعد وقت نهايته كما أن تسجيل الحضور واجب قبل وبعد وقت الراحة عندما لا يضمن الإطعام في أماكن العمل...»⁽¹⁾

تلزم بعض الهيئات الأخرى العمال بإظهار البطاقات المهنية عند الدخول هذا ما يؤكد النظام الداخلي (ENAGEO) ينص «على كل عامل في المؤسسة أن يحمل إشارة ظاهرة، يستظهرها عن كل طلب شرعي وفي حالة ضياعها، يجب عليه التصريح لدى هيئة الأمن والمسؤولين المباشرين وتسترجع عند انتهاء العلاقة»⁽²⁾ خوفاً من وقوع حوادث أثناء أوقات العمل تلزم بعض الهيئات العمال بالحصول على إذن أو ترخيص من المستخدم أو ممثله القانوني قبل الخروج أثناء ساعات العمل يودعه لدى مراكز الحراسة هذا ما يؤكد نفس النظام ينص «لا يمكن لأي عامل الخروج خلال ساعات العمل دون رخصة خروج مبررة وموقعه من طرف مسؤوله المباشر. تودع رخصة الخروج لدى مركز الحراسة»⁽³⁾ حفاظاً على النظام داخل الهيئة المستخدمة يمنع على العمال الدخول إلى أماكن العمل خارج أوقات الرسمية باستثناء الإطارات السامية والعمال المرخص لهم.⁽⁴⁾

لم ينظم القانون قواعد الانضباط أي الدخول والخروج للهيئة المستخدمة، إنما أوكّلها للأنظمة الداخلية فتتكفل بتنظيمها حسب ما يتلاءم مع طبيعة نشاط تلك الهيئة وحساسية القطاع الذي تنشط فيه وكذا مراعاة الإجراءات الأمنية اللازمة.

¹- المادة 27 من نظام الداخلي لمؤسسة لكوسيدر، مرجع سابق.

²- المادة 13 من نظام الداخلي لمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء، مرجع سابق.

³- المادة 15 من نظام الداخلي لمؤسسة كوسيدر، مرجع سابق.

⁴- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2010، ص 195.

ثانياً - إجراءات إعداد قواعد التنظيم التقني للعمل الواردة في النظام الداخلي:

لكي يتبع العمال القواعد المنصوصة عليها في نظام الداخلي لابد أن يتم إعداده من طرف المستخدم بصفة صحيحة، أي بإتباع الإجراءات المنصوصة عليها قانوناً فينبغي عليه عرضه على لجنة المشاركة ومفتشية العمل للتأكد من سلامة القواعد الواردة فيه.

1- عرض قواعد التنظيم التقني للعمل على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال: يعرض

المستخدم القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل على لجنة المشاركة ليبين رأيهم حولها في أجل خمسة عشر (15) يوم⁽¹⁾، تجدر الإشارة إلى أن الرأي الذي تقدمه اللجنة استشاري فالمستخدم غير ملزم به فيمكن له الأخذ به أو تركه. رغم أن رأي اللجنة استشاري إلا أنه يعتبر إجراء شكلي جوهري يترتب على عدم استيفائه بطلان محتوى النظام الداخلي وعدم شرعية سريانه.

2- عرض قواعد التنظيم التقني للعمل على مفتشية العمل: تُعرض قواعد التنظيم التقني

للمعمل على مفتشية العمل في أجل ثمانية (8) أيام للمصادقة عليها⁽²⁾ وفحص مدى تطابقها مع النصوص القانونية التنظيمية والاتفاقية المعمول بها، فلها دور رقابي فتراقب مدى شرعية البنود الواردة فيه وإلا سيقوم بإلغائها.

ثالثاً- إجراءات نفاذ قواعد التنظيم التقني للعمل على العمال:

لكي تبدأ قواعد التنظيم التقني للعمل بالسريان على العمال ويصبح ملزم يجب إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً فهو إجراء جوهري فيعتبر ملف الإيداع والإجراءات المتعلقة به من النظام العام؛ ثم يقوم المستخدم بإشهاره وذلك بإلصاق نسخة منه في الأماكن المخصصة لذلك أو توزيع نسخ منها على العمال.⁽³⁾

يلاحظ أن قانون العمل الجزائري لم يقرر جزاءات على عدم شهر النظام الداخلي، فلا يمكن

¹ - المادة 94 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

² - المادة 1/79 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

³ - المادة 2/79 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، أنظر أيضا حسان نادية، "النظام الداخلي في قانون علاقات العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص 49.

للعامل التعرف على الأحكام المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل إذ لم تشهر وعليه يجب استدراك هذا الفراغ والنص على عقوبات في حالة عدم إشهار النظام الداخلي في أماكن العمل إضافة إلى إلزامية تفعيل دور مفتشية العمل حول هذه المسألة وذلك بالرقابة داخل الهيئات المستخدمة.

الفرع الثاني

سلطة المستخدم في إدارة توقيت العمل عن طريق التعليمات

منح المشرع الجزائري للمستخدم سلطة إدارة وتنظيم الهيئة المستخدمة عن طريق الأوامر تأخذ شكل أمر أو نهي، لضمان سير العمل بطريقة جيدة داخلها على العامل التقيد والالتزام بها وإلا سيتعرض لعقوبات تأديبية (أولاً) لكن سلطة المستخدم في إصدار الأوامر ليست مطلقة إذ وضع عليها المشرع الجزائري قيود فيحق للعامل رفض الامتثال لأوامر المستخدم إذا ما كانت مخالفة لأحكام قانون العمل أو النصوص الاتفاقية (ثانياً).

أولاً- إمكانية تنظيم توقيت العمل عن طريق التعليمات:

حول المشرع الجزائري للمستخدم إضافة إلى السلطة التنظيمية سلطة أخرى تتمثل في سلطة الإدارة⁽¹⁾ يقصد بها " تلك السلطة التي تخول للمستخدم حق إدارة نشاط المؤسسة والإشراف على العمال في تنفيذ عملهم واتخاذ جميع الوسائل لتنظيم مؤسسته على الوجه الذي يراه مناسباً لتحقيق

1- اختلف الفقهاء حول أساس السلطة التنظيمية للمستخدم، فيرجع أصحاب النظرية الفردية أساس سلطة المستخدم إلى حق الملكية، فملكية وسائل الإنتاج هي أساس بناء المؤسسة الاقتصادية فيملك بذلك العقار ووسائل الإنتاج ويتصرف بها بصفة مطلقة ويوجهها بما يضمن له الربح بالتالي له سلطة توجيه العمال الذين يعملون على هذه الوسائل وإدارة عملهم. يذهب بعض أنصار النظرية الفردية إلى القول أن العقد هو أساس سلطة المستخدم إذ يضع بموجبه العمال تحت سلطته وإشرافه فيلقي أوامره ونواهيه على العامل لينفذها حسب رغبته ووفق ما يفرضه عقد العمل من تبعية العامل للمستخدم. انتقدت هذه النظرية وظهرت بذلك النظرية المؤسسية يضيف أنصارها صفة المنظمة على المؤسسة ويعتبرها أساس سلطة الإدارية للمستخدم فالمؤسسة في نظرهم وحدة اجتماعية تضم مجموعة من الأشخاص يعملون معاً من أجل تحقيق غاية مشتركة المستخدم من جهة وما يقدمه من وسائل الإنتاج والعمال من جهة أخرى وما يقدمونه من جهد فيتحول بذلك المنظمة إلى مجتمع صغير يحكمها رئيس هو المستخدم. أنظر: صبا نعيم رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي القانونية، لبنان، 2011، ص 15-34؛ حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص 385-388.

مصلحته وتقدير كفاءة العمال ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج وإصدار الأوامر إلى العمال فردية كانت أو جماعية تتعلق بتنفيذ العمل ولا يحد من هذه السلطة التزام المستخدم بشروط العقد وبلا يكون في إطاعة أوامره ما يعرض العامل للخطر" (1)

1- طبيعة التعليمات التي يصدرها المستخدم: ينشأ عن إبرام عقد العمل تبعية قانونية فيخضع العامل لكل الأوامر والتعليمات والتوجيهات المتعلقة بمنصب العمل الذي شغله التي يتلقاها من المستخدم أو من رئيس العمال ويراقب حسن أدائه ويحافظ على النظام داخل الهيئة المستخدمة.

تخول المادة 7 فقرة 3 من قانون رقم 90-11 للمستخدم سلطة الإدارة عن طريق التعليمات تنص «أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة» التعليمات يمكن أن تكون أوامر فردية موجهة لعامل واحد أو أوامر جماعية موجهة لمجموعة من العمال تتعلق بتعديل شروط وظروف تنفيذ العمل وللمستخدم حرية اختيار القرار أو الأوامر التي يتخذها بما يحقق مصلحة العمل (2)، يمكن أن تكون هذه الأوامر كتابية تفرغ في منشورات أو تعليمات داخلية تشهر أمام العمال أو تلقى شفهيًا على مسامعهم ويلتزمون بتنفيذها.

تختلف الأوامر التي يصدرها المستخدم من عامل لآخر باختلاف المنصب الذي يشغله كل عامل وطبيعة العمل الذي يقوم به (3) بالتالي تدخل ضمن سلطاته الإدارية تنظيم توقيت العمل (اليومي والأسبوعي) وتوقيت الراحة (الأسبوعية والسنوية) طبقاً لحاجة وظروف الإنتاج وذلك بموجب أوامر يستطيع المستخدم في حالة وجود ظروف استثنائية أن يأمر عاملاً واحداً أو مجموعة من العمال بأداء ساعات إضافية (4) على العامل أداء العمل وفق لأوامر وتعليمات التي حددها المستخدم وإلا تعرض

1- أيت إفتان نادية، تبعية العامل في علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في قانون التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1996-1997، ص 19.

2- بقعة عبد الحفيظ، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2003-2004، ص 90.

3- بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 40.

4- المادة 31 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

لعقوبات تأديبية⁽¹⁾ فلا يحق له الاعتراض على هذه الأوامر إلا إذا كانت غير مشروعة.

يتمتع المستخدم بصلاحيات وضع جدول لساعات العمل اليومية في حدود ثمانية(08) إلى اثني عشر(12) ساعة عمل فعلى العامل الخضوع لأوامره وتنفيذها وإذ ما وجه المستخدم أوامر غير مشروعة للعامل كأن يأمره بأداء أكثر من خمسة عشر(15) ساعة عمل في اليوم، يمكنه رفض الانصياع لها دون تعرضه لعقوبة تأديبية.

لا يراعي المستخدم مصلحة الهيئة المستخدمة فقط إنما حتى ظروف العمال والتزاماتهم باعتبار الجزائر دولة إسلامية فإنه يطرأ تغيير في مواعيد العمل بحلول شهر رمضان، للمستخدم صلاحية إصدار تعليمات بتغيير ساعات العمل اليومية كأن يحددها من الثامنة ونصف(8:30) إلى الثالثة زوال(15:00) بعدما أن كانت من الثامنة (8:00) صباحًا إلى الرابعة زوالا(16:00) فعلى العامل التقيد بهذه الأوامر الجديدة وإلا تعرض لعقوبة تأديبية.

يتمتع المستخدم بسلطة تغيير يوم الراحة الأسبوعية وكذا وضع برنامج العطل السنوية وتجزيئتها⁽²⁾، ضمانًا منه لسير الحسن للمؤسسة فيمكن أن يوجه أوامر للعمال من أجل قطع عطلم السنوية والالتحاق بمناصب عملهم.⁽³⁾

2-تنفيذ العامل تعليمات المستخدم بصفة شخصية: ينبغي على العامل تنفيذ التعليمات التي يتلقاها بنفسه وبصفة شخصية⁽⁴⁾ فشخصيته محل اعتبار في عقد العمل فعليه أداء العمل الموكل إليه خلال الأوقات المحددة في التعليمات هذا ما تؤكد المادة 7فقرة 1 من قانون رقم 90-11 تنص على «...أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملوا

¹ - المادة 07 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

² - المادة 51 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

³ - المادة 48 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

⁴ - تؤكد المادة 169 من أمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج، ر. عدد 78، صادر في 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم بقانون رقم 05-10 مؤرخ في 10 جوان 2005، ج، ر. عدد 44، صادر بتاريخ 16 جوان 2005، معدل ومتمم بقانون رقم 07-05 مؤرخ في 13 ماي 2007، ج، ر. عدد 31، صادر بتاريخ 31 ماي 2007. على ضرورة تنفيذ المدين التزاماته بصفة شخصية تنص « في الالتزام بعمل، إن نص الاتفاق أو استوجب طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه، جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين.»

بغاية وموازبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم...

تؤكد المادة على إلزامية أداء العامل العمل الموكل إليه بصفة شخصية، إلا أن هذه القاعدة ليست من النظام العام فيمكن للأطراف الاتفاق على غير ذلك والاستعانة بعامل بديل فهذا ممكن ويتلقى هذا الأخير الأوامر والتعليمات من المستخدم وليس من العامل الأول.⁽¹⁾

3- بذل العامل العناية اللازمة عند تنفيذ تعليمات المستخدم: يتفرغ عن الإلتزام بأداء العمل المتفق عليه شرط بذل العناية في أداء العمل⁽²⁾ هذا ما تضمنه قانون العمل الجزائري في المادة 1/7 تنص «... ويعملوا بعناية وموازبة في إطار التنظيم الذي يضعه المستخدم...»

يتبين من المادة أن على العامل بذل العناية اللازمة خلال الوقت المخصص للعمل وأن لا ينشغل بأعمال أخرى غير التي أمر بها المستخدم، تقاس العناية التي يبذلها العامل خلال عمله بعناية الرجل العادي ويقصد به الرجل الذي يكون متوسط الذكاء والنضج مما يمنح الحق للمستخدم بأن يطالبه ببذل العناية عند إنجاز عمله، فيمكن لهما الاتفاق على درجة العناية التي يجب بذلها فإما أن تكون درجة العناية عالية أو منخفضة خلال أوقات العمل، ويتم الاتفاق عليها إما صراحة أو ضمناً حسب ظروف العمل.

يظهر الإلتزام ببذل العناية في احترام توقيت أداء العمل من خلال إنجاز العمل دون تواطئ ودون تأخر، استغلال العامل توقيت عمله اليومي لتنفيذ مهامه دون إضاعة الوقت في القيام بمهام لا علاقة لها بالتزاماته⁽³⁾، أما عدم بذل العناية والإهمال في القيام بالمهام الموكلة له تظهر من خلال إنجاز العامل عمل العمال الآخرين وترك مهامه، الانتقال بين المكاتب والتجمع فيها، قراءة

¹⁻ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التصنيفات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 247.

²⁻ يرجع ظهور مبدأ بذل العناية إلى القانون المدني وهو ما كرسته المادة 172 من أمر 58-75، سالف الذكر، تنص على «في الإلتزام بعمل، إذ كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء، أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد أوفى بالإلتزام إذ بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك...»

³⁻ محمد الرزاز فاطمة، استقرار علاقة العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، مصر، 2004، ص 111.

الجريدة واستعمال الهاتف ووسائل التواصل الاجتماعي خلال التوقيت المخصص للعمل وغيرها من التصرفات.

ثانياً- القيود الواردة على السلطة المستخدم في إدارة توقيت العمل عن طريق التعليمات:

رغم ما منحه المشرع الجزائري للمستخدم من صلاحيات في إدارة هيئته المستخدمة بواسطة أوامر، إلا أنه يجب أن تكون مشروعه غير مخالفة لنظام العام والآداب العامة أي ينبغي التقيد بالحدود المقررة قانوناً، تنحصر أوامر المستخدم على الحياة المهنية للعامل دون أن تتعداها إلى الحياة الخاصة.

1- أن لا تخالف أوامر المستخدم الخاصة بتوقيت العمل قواعد النظام العام: يخول القانون للمستخدم سلطة تنظيم شؤون الهيئة المستخدمة، إلا أنه يجب أن يلتزم بالحدود القانونية ذلك بإصدار أوامر مشروعة لا تُلحق أضرار بالعامل، وإلا لهذا الأخير الحق في رفض تنفيذها إذا كانت مخالفة لنظام العام والآداب العامة⁽¹⁾ كأن يأمر المستخدم عاملة بالعمل ليلاً دون الحصول على رخصة من مفتشية العمل فيحق لهذه الأخيرة رفض أداء العمل ليلاً دون أن يعتبر ذلك إخلال بالالتزامات المهنية كون الأوامر التي تلقاها أوامر غير مشروعة وتبين تعسف المستخدم في استعمال سلطاته.

2- أن لا تتعارض أوامر المستخدم الخاصة بتوقيت العمل مع مضمون عقد العمل: يرتبط العامل بالمستخدم بموجب عقد عمل يحتوي الشروط التي ستنفذ به علاقة العمل، لذلك على المستخدم أن يصدر أوامر وتعليمات تتلاءم مع مضمون العقد وأن لا تكون مخالفة له فلا يحق للمستخدم إدارة توقيت العامل خارج توقيت العمل اليومي الذي تحدده الهيئة المستخدمة أو مراقبة النشاطات التي يقوم بها في أوقات فراغه فلا علاقة للحياة المهنية بالحياة الخاصة، كما لا يمكن للمستخدم مراقبة العامل خارج توقيت عمله إذ فيه مساس بحياته الخاصة⁽²⁾.

¹- WAQUET Philippe, "Le pouvoir de direction et les libertés des salariés", Revue du Droit Social, n12, éditions techniques et économiques, Paris, Décembre 2000, p 1056.

²- محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية، 2011، ص 41-43.

3- أن لا تتعارض أوامر المستخدم الخاصة بتوقيت العمل مع مضمون النظام الداخلي:

يلتزم المستخدم بإصدار أوامر متلائمة مع مضمون النظام الداخلي فإذا نص مثلاً على أن مدة الراحة الأسبوعية هي يومين ثم يصدر المستخدم أوامر بالعمل خلال اليوم الثاني للراحة الأسبوعية دون وجود ظروف استثنائية فيمكن للعامل رفض هذه الأوامر دون أن يتعرض للمسؤولية التأديبية.

4- أن لا تخالف أوامر المستخدم الخاصة بتوقيت العمل مضمون الاتفاقيات الجماعية:

يفرغ كل من المستخدم وممثلي العمال ما توصلوا إليه حول مختلف ظروف وشروط العمل في اتفاقية جماعية تطبق فيما بعد على جميع العمال⁽¹⁾ الأصل أنها تتضمن أحكام أكثر نفعاً للعمال لكون أحكامها تعبر عن إرادة طرفي علاقة العمل والتي تسعى دائماً إلى تحسين ظروف وشروط العمل فلا يحق للمستخدم إصدار أوامر تخالف ما تم الاتفاق عليه كأن تتضمن الاتفاقية الجماعية مثلاً نص يقضي بعدم إمكانية المستخدم تعديل نظام العمل داخل الهيئة المستخدمة إلا عند مراجعة عقد العمل، فإذا أصدر المستخدم فيما بعد أوامر بتعديل نظام العمل، فهذه القاعدة تعطي للعامل الحق في رفض هذا التعديل دون أن يتعرض للمسؤولية التأديبية⁽²⁾.

أو أن تتضمن بند يقضي بتوزيع ساعات العمل الأسبوعية على خمسة (05) أيام ثم يصدر المستخدم أوامر بتوزيع ساعات العمل الأسبوعية على أربعة (04) أيام فقط، يحق للعامل رفض الامتثال لهذه الأوامر لأنها مخالفة لمضمون الاتفاقية الجماعية.

المطلب الثاني**تحويل المستخدم سلطة تعديل توقيت العمل**

تنشأ علاقة العمل بين العامل والمستخدم بموجب عقد عمل يتفق فيه على القواعد المتبعة لتنفيذه، لكن بعد فترة من التعاقد قد يصادف الأطراف صعوبات لتنفيذه مما يدفعهم إلى تعديل بعض عناصره وهو ما كرسه المشرع الجزائري في المادة 63 من قانون رقم 90-11 تنص «يمكن

¹ - المادة 120 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

² - أيت إفتان نادية، مرجع سابق، ص 46-48.

تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم...»

يمكن للأطراف الاتفاق على تعديل ثلاثة عنصر تتمثل في الأجر ومكان العمل وتوقيت العمل ففي الحالة الأخيرة يقوم المستخدم بتعديل ساعات العمل بالزيادة أو النقصان أو مواعيد العمل، لكي تتلاءم مع الوضعية الجديدة للهيئة المستخدمة ولكي تحافظ على مناصب العمل واستمرارية علاقة العمل (الفرع الأول).

بمجرد الاتفاق على العناصر التي يشملها التعديل تترتب أثر على أطراف علاقة العمل فإما أن يوافق العامل صراحة أو ضمناً على التعديلات الجديدة ويتابع مساره المهني أو يرفضها مطلقاً إذا تعارضت مع مصالحه، بالتالي تنتهي علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم (الفرع الثاني).

الفرع الأول

صلاحيات المستخدم في تعديل توقيت العمل

يحق للمستخدم إدخال تعديلات على عقد العمل الذي قام بإبرامه من قبل ليتلاءم مع ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة، تتأثر علاقة العمل بالتوقيت لذلك يسمح للمستخدم بتعديل ساعات العمل من أجل المحافظة على استمرارية الهيئة المستخدمة ومناصب العمل التي توفرها (أولاً) إضافة إلى تعديل مواعيد العمل طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج (ثانياً).

أولاً- تعديل المستخدم لساعات العمل:

يقصد بتعديل العقد الإجراء القانوني الذي يتم بمقتضاه تغير عنصر أو عدة عناصر فيه، سواء بتدخل المشرع، أو باتفاق الأطراف أو القاضي وذلك بالإنقاص أو الإضافة بغية الحفاظ على العقد، أو وسيلة لإحداث تغييراً كلياً أو جزئياً على بند أو مجموعة من البنود في العقد. ⁽¹⁾ بذلك

¹- فاضل خديجة، تعديل العقد أثناء التنفيذ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2001-2002،

يسمح القانون للمستخدم بتعديل أي عنصر من العناصر الأساسية المكونة للعقد⁽¹⁾ والتي تعتبر أساسية لقيامه واستمراره، لكن سيتم التركيز على التعديل الذي يمس توقيت العمل، فعقد العمل مقرر لمدة معينة، ويجب أن ينفذ وفق توقيت معين وطبقاً لتوزيع محدد فيه.⁽²⁾

1-تعديل المستخدم ساعة العمل بالزيادة: يكون توقيت العمل من أهم العناصر الأساسية التي يقوم عليها العقد إذ تم تحديد ذلك من طرف أطراف العقد⁽³⁾ بالتالي يمكن للتعديل الذي يمسّه أن يكون جوهري أو غير جوهري⁽⁴⁾.

أ-زيادة توقيت العمل واعتباره تعديل غير جوهري: حدد المشرع الجزائري توقيت العمل العادي بثمانية (08) ساعات⁽⁵⁾، لكن يمكن للمستخدم تجاوز هذا الحد المقرر قانوناً في حالات استثنائية إذ تتيح المادة 31 من قانون رقم 90-11 إمكانية اللجوء إلى الساعات الإضافية فيحق له أن يطلب من العمال القيام بساعات إضافية تزيد عن الحد المقرر في اليوم دون أن تتجاوز 20% وذلك لمواجهة ظروف طارئة⁽⁶⁾ مع دفع الأجر المناسب لهذه الساعات ففي هذه الحالة يعتبر تعديل غير جوهري فلا يحق للعامل رفض أداء ساعات إضافية حسب الحدود التي يقرها القانون

¹- تعتبر العناصر الجوهرية في العقد: الأجر ومكان العمل ومدة العمل والمركز المهني للعامل فلا يمكن للمستخدم تعديلها إلا برضي العامل، كما يمكن لأطراف علاقة العمل إضافة عناصر أخرى يرونها جوهريّة.

²- WAQUET Philippe, "Tableau de la jurisprudence sur le contrôle de la modification de travail", Revue du Droit Social n°6, éditions techniques et économiques, Paris, Juin, 1999, p 57.

³ - Cour de Cassation, Chambre sociale, du 20 octobre 1998, 96-40.614, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 24 mars 2004, 02-41.117, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

⁴- كان المشرع الفرنسي في البداية يميز بين التعديل الجوهري والتعديل غير الجوهري فكان بإمكان العامل رفض التعديل الجوهري لكن رفضه لتعديل الغير الجوهري سيؤدى إلى تسريحه، لكن تطورت هذه الفكرة وذلك بموجب القرارين الصادرين في سنة 1996 من محكمة النقض الفرنسية اللذان يقضيان بضرورة تمييز القاضي بين تعديل شروط العمل والتي من صلاحية المستخدم تعديلها والناجمة عن سلطته في الإدارة والتنظيم التي يتمتع بها ورفض العامل هذا التعديل سيؤدى إلى تسريحه، وتعديل عقد العمل الذي لا يتم إلا برضى الطرفين والذي يحق للعامل رفضه دون أن يتعرض للتسريح. أنظر:

- KELLER Rémi, "Modification de contrat de travail ou simple changement des conditions de travail?", Revue du Droit Social, n 04, éditions techniques et économiques, Paris, avril 2009, p 419.

⁵-المادة 02 من أمر رقم 97-03، سالف الذكر.

⁶-المادة 31من أمر رقم 90-11، سالف الذكر.

وإلا تعرض لعقوبة تأديبية.⁽¹⁾

ب-زيادة توقيت العمل واعتباره تعديل جوهري: ينظم المستخدم توقيت العمل بما يتماشى مع مصلحة الهيئة المستخدمة، لكن في حدود احترام حقوق العامل من بينها الحق في الراحة⁽²⁾ فلا يحق للمستخدم في أي ظرف كان إلغاء فترات الراحة فلقد أقر المشرع الجزائري للعامل ساعة استراحة تفصل ما بين الفترة الصباحية والمسائية من اجل الاستراحة وأخذ وجبة الغذاء⁽³⁾ فإذا قرر المستخدم إلغاء الاستراحة وإرغام العمال على العمل كل اليوم دون توقف فإن هذا يعد تغييراً جوهرياً في ساعات العمل لأنه يؤثر على مكتسبات وحقوق العمال. يُعد تعديلاً جوهرياً كذلك إلغاء الراحة الأسبوعية وزيادة ساعات العمل بسبب زيادة نشاط الهيئة المستخدمة إذ إلغاء هذه الراحة يؤثر سلباً على صحة العمال.⁽⁴⁾

2-تعديل المستخدم توقيت العمل بالنقصان: يمكن للمستخدم تخفيض ساعات العمل وإجراء تعديل طفيف لا يؤثر على علاقة العمل، لكن إذا ما استدعت ظروف الهيئة المستخدمة ذلك فيمكن لهذا التعديل أن يؤثر على عقد العمل والحقوق الواردة فيه فيعتبر تعديل جوهري.

أ-تخفيض توقيت العمل واعتباره تعديل غير جوهري: حدد المشرع الجزائري الحدود التي لا يجب تجاوزها خلال اليوم والأسبوع بهدف حماية العمال من الاستغلال من جهة، ومنح المستخدم سلطة تنظيم توقيت عمل يتلاءم مع وضعية الهيئة المستخدمة من جهة أخرى على هذا الأساس يحق للمستخدم في حالة تراجع نشاط الهيئة المستخدمة تخفيض ساعات العمل اليومية من ثمانية(08) ساعات إلى سبعة(07) ساعات، دون أن يؤدي ذلك إلى تعديل في العقد⁽⁵⁾، فتخفيض

¹-MAZEAUD Antoine, "Modification du contrat du travail, changement des conditions de travail et vie personnelle", Revue de Droit Social, n1, éditions techniques et économiques, Paris, janvier 2004, p79.

² - المادة 05 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

³ - المادة 06 من أمر رقم 97-03، سالف الذكر.

⁴ - آيت إفتان نادية، التعديل الانفرادي لعقد العمل: وسيلة لحسن سير العمل في المؤسسة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 343.

⁵ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015، ص164.

ساعات العمل أفضل من فصل العامل من عمله خاصة إذا لم يترتب عليها تخفيض في الأجر. يمكن أن يمس تعديل توقيت العمل الساعات الإضافية، فالمستخدم الذي كان يلجأ إلى الساعات الإضافية للاستجابة لطلبات كثيرة أن يخفض عددها أو يلغيها كلياً في حالة انخفاض أداء الهيئة المستخدمة والاحتفاظ بساعات العادية المقررة خلال اليوم يعتبر التغير غير جوهري رغم تخفيض الأجر الناتج عن ساعات العمل الإضافية.⁽¹⁾

ب- تخفيض توقيت العمل المؤدي إلى تعديل جوهري في العقد: يؤدي تعديل توقيت العمل إلى تعديل جوهري في العقد⁽²⁾ في حالة الانتقال مثلاً من العقد بالتوقيت الكامل إلى العقد بالتوقيت الجزئي المطبق عند إجراءات التقليل لأسباب اقتصادية⁽³⁾ في هذه الحالة ينخفض الحجم الساعي للعامل عن ما هو مقرر قانوناً دون أن يقل عن نصف التوقيت القانوني للعمل⁽⁴⁾ فيتم تقسيم العمل بين العمال وكذلك ساعات العمل فتؤدي مجموعة من العمال نصف التوقيت القانوني للعمل وتكمل مجموعة أخرى النصف المتبقي منها والمقدرة بأربعة(04) ساعات لكل عامل تفادياً لعملية التسريح، لكن ينتج عن هذا التعديل تخفيض في الأجر⁽⁵⁾. هو ما أخذت به محكمة النقض الفرنسية فعامل نظافة يعمل بموجب عقد عمل غير محدد المدة بالتوقيت الكامل قام المستخدم بتخفيض توقيت عمله بأربعة(04) ساعات و(75) دقيقة في اليوم مع فقدان قيمة الأجر اعتبرته تعديل جوهري.⁽⁶⁾

¹- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007، ص 78.

²-الأصل أنه يجب على المستخدم أخذ موافقة العامل عند تعديل توقيت العمل، هذا طبقاً للمادة 63 من قانون رقم 90-11، لكن استثناءاً يمكن للمستخدم تعديل العقد بصفة منفردة في ظروف استثنائية ومنها حالة تقليص عدد المستخدمين.

³- المادة 70 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

⁴- المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 97-473، سالف الذكر.

⁵- حساين حميدة، " في إمكانية تعديل بعض عناصر عقود العمل لتفادي التسريح لأسباب اقتصادية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص 387.

⁶- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 mai 2000, 97-43.663, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

ثانياً - تعديل المستخدم مواعيد العمل:

يحق للمستخدم تعديل مواعيد العمل بإرادته المنفردة دون أخذ موافقة العامل وحسب ما يتلاءم مع مقدار العمل والحاجة نظراً لما له من صلاحيات في التنظيم والإدارة، لذلك نميز بين ما هو تعديل غير جوهري والتعديل الجوهري.

1-تعديل مواعيد العمل تعديل غير جوهري: يمكن أن يكون التعديل الذي يطرأ على توقيت العمل طفيف أو غير جوهري⁽¹⁾ لا يؤثر على العامل كأن يقوم مستخدم يملك مصنع حليب بتغيير مواعيد العمل في فصل الصيف وتحديد بداية العمل داخل الهيئة المستخدمة من الساعة الخامسة والنصف (05:30) صباحاً إلى غاية الواحدة والنصف (13:30) زوالاً، بعد أن كانت من الثامنة (8:00) صباحاً إلى غاية الرابعة (16:00) زوالاً، بما أن طبيعة العمل تستدعي تغيير توقيت العمل من أجل الحفاظ على المنتجات ونقلها سليمة للزبائن فالتعديل هنا يعتبر تعديلاً غير جوهري.

يسمح المشرع الجزائري كذلك باللجوء إلى الساعات الإضافية، لكن لم يحدد بدقة فترات التي تتم خلالها فللمستخدم تحديد الترتيب الزمني لساعات الإضافية مقارنة بالساعات الأصلية فله أن يبرمجها قبل بداية المواعيد الرسمية للعمل مثلاً من الساعة (7:00) إلى الثامنة (8:00) صباحاً أو بعد نهايتها مثلاً من الساعة السادسة عشر (16:00) إلى الساعة عشرة (17:00) مساءً والتعديل هنا تعديل غير جوهري.

يعتبر تعديل غير جوهري التغيير الذي يقوم به المستخدم على المواعيد التي تعمل به الفرق المتناوبة فله صلاحية نقل العامل من الفوج الذي يعمل ليلاً إلى الفوج الذي يعمل في النهار، هذا أفضل للعامل نظراً لطبيعة الصعبة التي يتميز بها العمل الليلي ولما له من آثار سلبية على صحة

¹⁻ يقصد بالتعديل غير الجوهري ذلك التعديل الذي لا يمس جوهر العمل الذي يؤديه العامل، بل يكون مشابهاً لعمله السابق، مع اختلاف في تفاصيل أدائه، أنظر: لوسي إسكهنان، "القيود القانونية الواردة على سلطة تعديل عقد العمل"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 29، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة حلب، سوريا، 2013، ص416.

(1). العامل.

2-تعديل مواعيد العمل تعديل جوهري: يمكن اعتبار مواعيد أداء العمل من العناصر الهامة في عقد العمل إذ ما اتفق أطراف العقد على ذلك ⁽²⁾ بالتالي على المستخدم أخذ موافقة العامل بصفة صريحة، إذا أراد تعديل توقيت داخل الهيئة المستخدمة. ⁽³⁾

إذا نص عقد العمل على أن ساعات العمل كانت حسب طلب العامل من يوم الاثنين إلى يوم الجمعة من الساعة الثامنة (08:00) صباحاً إلى الخامسة ونصف (17:30) زوالاً، فلا يمكن للمستخدم تعديل مواعيد العمل التي تم الاتفاق عليها في العقد بإرادته المنفردة، إنما يجب عليه أخذ موافقة العامل، إذ تعديل الذي يقوم به في هذه الحالة تعديل جوهري ⁽⁴⁾.

يكون التعديل في مواعيد العمل تعديلاً جوهرياً إذ ما أثر على حياة العامل وعلى التزاماته الشخصية والعائلية ⁽⁵⁾ مثلاً عاملة لا تعمل يوم الأربعاء ثم قام المستخدم بإجبارها على العمل في هذا اليوم مع علمه أنها مطلقة وأم لطفلين وأسندت لها الحضانة، اعتبرت محكمة النقض الفرنسية

¹-أيت إفتان نادية، التعديل الانفرادي لعقد العمل: وسيلة لحسن سير العمل في المؤسسة، مرجع سابق، ص 282.
²- الحيدري ربي، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، دراسة مقارنة مع قانون العمل الفرنسي والمصري، مؤسسة الحديثة للكتاب لبنان، 2015، ص 213-214.

³-بخدة مهدي، المسؤولية العقدية في علاقة العمل (دراسة مقارنة)، دار الأمل للطباعة والنشر، الجزائر، 2013، ص 60.
⁴- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 juillet 2001, 99-42.710, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>
⁵-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 9 mars 2005, 03-40.386, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

⁵-فالموضوع قضية أصدرت بموجبها محكمة "تولوز" قرارألغت بموجبه القرار الذي منح المؤسسة " Michel Thierry "حق تسريح السيدة "Henriette Estève" بسبب رفضها التعديل الذي أحدثه المستخدم على منصب عملها، والتي اعتبرت "أن المنصب الذي لا يغير من الأجر ولا مدة العمل ولا من التصنيف المهني وصف على انه مجرد تغير لساعات العمل وهو تغير لظروف العمل مقررة من المستخدم بمناسبة ممارسة سلطته التنظيمية وليس تعديل جوهري في عقد العمل".

فتدعى المتقاضية أن التعديلات المقترحة لا تمثل تغيير في ظروف العمل إنما تعديل جوهري في العقد، وبعد البحث في القضية تبين لقضاة المحكمة أن ظروف السيدة Estève ستضطرب إذ ما قامت بتغير عملها للعمل من الثامنة (08) صباحاً إلى الرابعة (16) مساءً مع العلم أن في منصبها السابق كانت تعمل من الرابعة (04) صباحاً إلى غاية اثني عشر (12) ظهرًا في الأسبوع الأول أما في الأسبوع الثاني فتعمل من اثني عشر (12) ظهرًا إلى الثامنة (20) مساءً بهذا الغي القضاة قرار المستخدم. انظر:

-KELLER Rémi, Op.cit, p.419.

أن تعديل جوهري وأن المستخدم تعسف في استعمال صلاحياته إذ يمكنه تكليف عاملة أخرى ليس لها هذه الظروف⁽¹⁾.

إذا كان العامل يعمل من الساعة الخامسة (05:00) صباحاً إلى الواحدة (13:00) مساءً ثم غير مستخدم مواعيد عمله لتبدأ من ساعة الرابعة (16:00) إلى ساعة (00:00) ليلاً يعتبر هذا التعديل جوهري حسب محكمة النقض الفرنسية.⁽²⁾

تعتبر كذلك محكمة النقض الفرنسية نقل عامل يعمل خلال ساعات النهار إلى العمل ليلاً على أنه تعديل جوهري.⁽³⁾

يمكن أن يؤدي تغير توزيع ساعات العمل إلى تعديل جوهري في العقد أيضاً مثلاً عمل صيانة كان يعمل من يوم الاثنين إلى يوم السبت من الرابعة ونصف (04:30) صباحاً إلى الحادي عشر ونصف (11:30) مع استراحة نصف ساعة ثم قام المستخدم بإعادة توزيع ساعات عمله على فترتين متقطعيتين تبدأ الفترة الأولى من الساعة الرابعة ونصف (4:30) صباحاً إلى الثامنة ونصف (8:30) أما الفترة الثانية تبدأ من الثانية ونصف (14:30) ظهراً إلى الخامسة (17:00) مساءً فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية هذا التعديل تعديلاً جوهرياً إذ تم نقل العامل من توقيت العمل الثابت إلى توقيت عمل متقطع.⁽⁴⁾

كما اعتبرت محكمة النقض الفرنسية تعديلاً جوهرياً نقل عاملة تعمل في مجال الخدمات من الساعة السابعة (07:00) صباحاً إلى الثالثة (15:00) مساءً إلى العمل على فترتين متقاطعتين تمتد الفترة الأولى من ساعة الثامنة (8:00) إلى الثاني عشر (12:00) صباحاً، أما الفترة الثانية

¹-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 12 mars 2002, 99-46.034, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

²-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 18 décembre 2001, 98-46.160, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

³-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 9 avril 2002, 00-42.780, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 27 février 2001, 98-43.783, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

⁴-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 18 décembre 2000, 98-42.885, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

Voir aussi : - VACHET Gérard, Durée du travail (fixation et aménagement du temps de travail), Dalloz, Paris, 2003, p 8.

فتبدأ من ساعة السادسة (18:00) مساءً وتنتهي على الساعة الثامنة ونصف (20:30) إذ جعل العاملة تمر من توقيت عمل ثابت إلى توقيت عمل منقطع⁽¹⁾

كما أن العامل الذي يعمل لفترة معتبرة من الزمن وفق توقيت ساعات عمل ثابتة وقام المستخدم بتعديلها فإن هذا يعتبر تعديلاً جوهرياً فالعمل بنفس التنظيم بصفة متكررة ومعتادة هو بمثابة دليل على أن ساعات العمل عنصر جوهري للعامل وسيؤثر عليه إذا ما تم تغييرها.⁽²⁾ تأخذ محكمة النقض الفرنسية بعين الاعتبار أقدمية العامل فإن رفض العامل تعديل ساعات عمله والمهام المؤداة خلالها لا يعتبر خطأ مهني جسيم باعتبار أن العامل عمل سنوات طويلة بهذا التوقيت.⁽³⁾

الفرع الثاني

الآثار المترتبة على تعديل توقيت العمل

يعرف المجال الاقتصادي تطورات وتغيرات سريعة كثيرًا ما تؤثر على الهيئة المستخدمة وعلى العلاقة التي تربط المستخدم بالعامل، للحفاظ على استقرار علاقة العمل قد تطرأ على الهيئة المستخدمة وضعية تستدعي تعديل بنود عقد العمل لذلك يتعين على المستخدم إعلام العامل برغبته في القيام بتعديل العقد وإخباره بالتفاصيل اللازمة ليقرر إما قبول التعديل إذا كان في مصلحته ويستمر في علاقة العمل (أولاً) أو رفضه إذا لاحظ إجحاف وتعسف المستخدم في استعمال سلطته ويضع حدا لعلاقة العمل (ثانياً).

أولاً- حالة قبول العامل التعديل الذي طرأ على توقيت العمل:

عند اتخاذ المستخدم قرار بتعديل عقد العمل لسبب معين فعليه إعلام العامل بذلك وانتظار رده والحصول على موافقته بصفة صريحة أو ضمنية لمباشرة التعديلات اللازمة.

¹- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 novembre 2000, 98-43.218, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

²- بخدة مهدي، المسؤولية العقدية في علاقة العمل (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 63.

³- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 9 avril 2002, 99-45.155, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

1- تبليغ العامل بتعديل توقيت العمل: لم ينص المشرع الجزائري على الإجراءات الواجب إتباعها عند تعديل توقيت العمل، عكس المشرع الفرنسي الذي حددها في ضرورة إبلاغ أو إعلام العامل بتعديل عقد العمل وبأسباب التعديل وترك له مهلة للتفكير والرد على المستخدم إما بالقبول أو الرفض.

يتم إعلام العامل بموجب رسالة موصى عليها مع الإشعار بالوصول وإذا كان التعديل لأسباب اقتصادية فعليه الإجابة خلال شهر من إعلامه إذا تجاوز هذه المدة ولم يعطي جواباً فيعتبر سكوته قبولاً للتعديل⁽¹⁾ أما إذا كان التعديل لأسباب أخرى فعلى المستخدم ترك للعامل مدة معقولة تقدر حسب أهمية التعديل وفي حالة عدم احترام المستخدم المدة اللازمة يمكن أن يُحكم عليه بدفع تعويض للعامل إذ يدل على عدم تنفيذ المستخدم التزامات المترتبة عن العقد بحسن النية، كما يجب تبليغ الشروط الجديدة للعمل والإجراءات الواجب متابعتها فيما بعد.⁽²⁾

ينبغي على المشرع الجزائري النص على الإجراءات الواجب إتباعها عند تعديل توقيت العمل وكذلك تحديد شكل الإخطار والمدة اللازمة لتبليغ المعني والرد لرفع الغموض على عملية التعديل والحفاظ على العلاقات داخل الهيئة المستخدمة.

2- إلزامية تعبير العامل عن قبول التعديل الوارد على توقيت العمل: ينبغي على العامل التعبير عن قبول التعديل الذي أجراه المستخدم على توقيت العمل بالطرق المعتمدة في التعبير عن الإرادة.

أ- تعبير العامل صراحة على قبول التعديل: بعد إعلام العامل بوجود تعديل حول توقيت العمل عليه التعبير صراحةً على قبوله التعديلات التي أجراها المستخدم أثناء تنفيذها، لم ينص المشرع الجزائري على قواعد خاصة لتعبير عن القبول في قانون العمل، لكن بالرجوع إلى القواعد

¹- Article L 1222-6 du Code travail français dispose que: «*Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée*»

²-VERDIER Jean Maurice et COEURET Alain et ARMELLE SOURIAIC Marie, Op.cit, p139.

العامة فإن التعبير عن الإرادة يتم باستعمال الوسائل المعتمدة قانوناً لتعبير عن القبول⁽¹⁾ فيمكن للعامل التعبير عن قبوله بواسطة الكلام أي باستعمال الألفاظ المناسبة والدالة على القبول أو بالكتابة بصورة مفهومة وواضحة لا تترك مجال لشك عند قارئها، أو بالإشارات المتداولة بين الناس والمعبرة عن القبول وذلك بهز الرأس أفقيًا، فعلى طرفي علاقة العمل التعبير عن إرادتهما لقيام التعديل صحيحًا⁽²⁾، في حالة وجود نزاع حول موافقة التعديل فإنه يمكن للأطراف إثبات ذلك بكل طرق الإثبات⁽³⁾. يشترط أن يبدي العامل المعني بالتعديل القبول بصفة شخصية فليس لعامل آخر أن يبدي موافقته في مكانه مع أن تكون إرادته سليمة من عيوب الرضى⁽⁴⁾.

ب- تعبير العامل ضمناً على قبول التعديل: يقصد بالقبول الضمني ذلك القبول الذي يتم التعبير عنه بوسيلة لا تدل مباشرة على حقيقة المعنى المقصود، يمكن للعامل أن يعبر ضمناً⁽⁵⁾ عن قبوله التعديلات التي اتخذها المستخدم بالاستمرار في العمل وفق الشروط الجديدة دون أن يحتج أو يعارض⁽⁶⁾، لكن محكمة النقض الفرنسية تراجعت عن هذا الموقف وأقرت أن بقاء العامل في منصب عمله فترة قصيرة بعد علمه بإجراء التعديلات لا يدل بالضرورة على قبوله للتعديل أي

1- المادة 60 من أمر رقم 57-58، سالف الذكر، تنص: «التعبير عن الإرادة يكون باللفظ، أو بالكتابة أو بالإشارة المتداولة عرفاً، كما يكون باتخاذ موقف لا يدع شك في دلالاته على مقصود صاحبه..»

2- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام العقد والإرادة المنفردة، دراسة مقارنة في القوانين العربية، الطبعة الرابعة، دار الهدى، الجزائر، 2007-2008، ص 81.

3- المادة 10 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص: «يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت». بالنسبة لوسائل الإثبات أنظر المواد من 323 إلى 336 من أمر رقم 57-58، سالف الذكر.

4- يقصد بعبوب الرضى أمور تلحق إرادة أحد المتعاقدين أو كليهما فتقصد الرضا دون أن تنزله وهي أربعة 1- الغلط هو وهم أي اعتقاد خاطئ يقوم في ذهن المتعاقد فيدفعه إلى التعاقد. 2- التدليس هو أن يستعمل أحد المتعاقدين الحيلة والخداع من أجل حمل المتعاقد الآخر على التعاقد فهناك نية تغليط قصد الوصول لأغراض غير شرعية. 3- الإكراه هو الضغط الذي يمارس على أحد المتعاقدين فيولد لديه الخوف والرغبة التي تدفعه إلى التعاقد. 4- الاستغلال هو أن يستغل أحد المتعاقدين طيشاً بيناً أو هوى جامحاً في التعاقد الآخر لتعاقد أنظر محمد صبري السعدي، مرجع سابق، ص 161-203.

5- يمكن التعبير عن الإرادة بصفة ضمنية وهذا ما تؤكدته المادة 2/60 من أمر رقم 57-58، سالف الذكر، تنص: «...ويجوز التعبير عن الإرادة ضمناً، إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان على أن يكون صريحاً.»

6- محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الأفراد بتعديل عقد العمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، مصر، 1994، ص 424-427.

لا يفسر على أنه قبول⁽¹⁾ فالقبول في قواعد القانون المدني يتطلب تقابل الإيجاب والقبول من أجل إنشاء التزامات جديدة.

إذ خفض المستخدم ساعات العمل نتيجة صعوبات اقتصادية سيترتب على ذلك تخفيض قيمة الأجر فسيقتضى العامل أجراً يساوي ساعات العمل التي سيؤديها وأقل مما كان يتقاضاه قبل التعديل هذا ما تؤكدته المادة 33 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 تنص «عندما يقرر الأطراف الاجتماعيون في الهيئة المستخدمة سياسة تقسيم العمل لتفادي اللجوء إلى تقليص عدد العمال، لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تجاوز نسبة تخفيض الأجر، نسبة التقليص وقت العمل، وتحدد النسبة باتفاق جماعي على ضوء مستوى الأجور» فعلى العامل الذي قبل التعديل التقيد بالتعديل الجديدة لكونه إجراء تفرضه الوضعية الاقتصادية للهيئة المستخدمة وإلا فقد العامل منصب عمله.

يُعد المستخدم بعد التعديل الجوهري ملحق يُعدل به عقد العمل، يُمضي عليه طرفي العقد ثم يقوم بضمه لاحقاً إلى العقد الأصلي⁽²⁾ تستمر علاقة العمل وفق شروط الجديدة التي تضمنها الملحق التي يجب على العامل الالتزام بها، والرجوع إلى الشروط السابقة يتطلب ملحق جديد يعدل به الشروط مرة أخرى.⁽³⁾

لا يمكن للعامل الرجوع عن التعديل والتمسك ببطلانه إلا إذا أثبت أن قبوله مشوب بعيب من عيوب الرضى أو إذا كان مضمون التعديل مخالف لقواعد توقيت العمل المقررة قانوناً، فكل تعديل يقضي بتشغيل العامل أكثر من الحد الأقصى لساعات العمل دون مقابل يعتبر تعديلاً باطلاً، كما يقع باطلاً التعديل الذي يقضي بتشغيل العمال أكثر من الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية، كما يعتبر تعديلاً باطلاً نقل العاملة من العمل في النهار إلى العمل في الليل دون رخصة من مفتشية العمل.

قبول العامل التعديل المخالف للقانون لا يترتب أي أثر قانوني، للعامل التمسك ببطلان

¹-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 mai 1987, 84-43.854, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

²- CRISTEAU Antoine, Op.cit, p.78.

³-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 janvier 2006, 03-46.698, consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

التعديل خلال فترة سريان العقد، ومتى تقرر بطلان التعديل يرجع المتعاقدين إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعديل وإن استحال ذلك جاز الحكم بالتعويض تطبيقاً لقواعد القانون المدني.⁽¹⁾

ثانياً - حالة رفض العامل تعديل توقيت العمل:

يجوز للعامل رفض التعديلات التي اقترحها المستخدم حول توقيت العمل ونميز بين حالتين هما:

1- رفض العامل التعديل غير الجوهرية: إذا كان التعديل الذي أجراه المستخدم على توقيت

العمل تعديلاً غير جوهري فلا يحق للعامل رفضه إذ يدخل في السلطة التنظيمية للمستخدم فعلى العامل أداء العمل وفق الأوامر الجديدة التي أعطاها المستخدم ورفضه التعديل أو الامتناع عن العمل يعتبر إخلالاً بالالتزامات العقدية ويمكن للمستخدم تسريح العامل تسريحاً تأديبياً دون تعويضه.⁽²⁾ أما إذ ترك عمله فيكيف على أنها استقالة ضمنية ويلتزم العامل في هذه الحالة بتعويض المستخدم نتيجة عدم احترامه مهلة الإخطار.

2- رفض العامل التعديل الجوهري: إذا كان التعديل الذي مس توقيت العمل تعديل جوهري

يحق للعامل رفضه وفي هذه الحالة إما أن يتراجع المستخدم عن القرار الذي يقضي بالتعديل فيستمر العقد الأصلي بجميع عناصره المتفق عليها منذ إبرامه دون أي تعديل فيها⁽³⁾ أو أن يتمسك بتخفيض توقيت العمل يقوم بتسريح العامل تسريحاً اقتصادياً⁽⁴⁾ مع دفع تعويض له هذا ما تؤكدته المادة 5/70 من قانون رقم 90-11 تنص «... إن لم يرفعوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص من عدد المستخدمين».

¹-المادة 124 من أمر رقم 57-58، سالف الذكر.

²- المادة 07 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

³- حسب قانون العمل الفرنسي عند وجود اتفاق داخل الهيئة المستخدمة يقضي بتخفيض عدد ساعات العمل ورفض عامل واحد أو عدة عمال تطبيقه فإنهم يتعرضون إلى تسريح تأديبي لا تسريح لأسباب اقتصادية هذا ما تؤكدته المواد :

-L1222-7 «La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Licenciement qui ne repose pas sur un motif économique. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.»

-L 1222-8 «Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.»

⁴- RADE Christophe, "Les limites du « tout contractuel »", Revue de Droit Social, n 9/10, éditions techniques et économiques, Paris, septembre, 2000, p 830.

إذا بادر العامل بإنهاء عقد العمل بسبب التعديل الذي قام به المستخدم كتقديم استقالة فإنه غير ملزم بإخطار المستخدم ولا يلتزم المستخدم بدوره بدفع تعويض للعامل عن الإنهاء لأنه كان نتيجة رفضه التعديل الذي فرضه المستخدم.

المبحث الثاني

التزام المستخدم بالتفاوض حول توقيت العمل

تُعتبر الاتفاقيات الجماعية أحد مصادر قانون العمل إذ تُفرغ فيها إرادة طرفي علاقة العمل، فهي من الوسائل التي يستند إليها المستخدم لتنظيم بعض التفاصيل المتعلقة بعلاقة العمل والتي وضع لها القانون خطوط عريضة فقط، بالتالي قرر المشرع الجزائري لكل من المستخدم والعامل الحق في التفاوض حول شروط وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة، بعد أن كان العامل يرضخ للقواعد التي يضعها المستخدم، أصبح حاليا على قدم المساواة معه عند التفاوض فأصبحت هذه الآلية هامة لتنظيم مختلف مواضيع قانون العمل منها توقيت العمل (المطلب الأول). بعد اتفاق كل من العمال والمستخدم على القواعد التي ستطبق في الهيئة المستخدمة يتبعون مجموعة من الإجراءات لنفاذ الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل المتمثلة في الكتابة والإشهار والتسجيل، بذلك تصبح ملزمة وجاهزة لترتب آثارها على الأطراف التي وقعت عليها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تنظيم توقيت العمل بواسطة الاتفاقيات الجماعية

تحديد توقيت العمل من أحد المكاسب التي حققها العمال عبر الزمن، فبعد أن كانت ساعات العمل طويلة أصبحت مقننة ومحددة قانونًا لما لها من آثار على صحة العامل وعلى الإنتاج فالأجساد المتعبة والضعيفة لا يمكن لها أن تساهم في ازدهار الهيئة المستخدمة، لم يكتفي المشرع الجزائري بوضع حدود لا يجوز تجاوزها فيما يتعلق بتوقيت العمل بل جعله من أحد المواضيع التي يتم التفاوض عليه بموجب المادة 120 من قانون رقم 90-11 فألزم المستخدم

بالتفاوض مع ممثلي العمال حول توقيت العمل (الفرع الأول) وإفراغ ما سيتوصلون إليه في اتفاقية جماعية، إذ تعتبر هذه الأخيرة آلية مهمة لتنظيم ظروف العمل، كما بموجبها يمكن منح العمال حقوق أفضل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التفاوض حول توقيت العمل

تبني المشرع الجزائري نظام اقتصاد السوق دفعه إلى تعديل بعض القوانين لكي تتمشى مع التغيرات الجديدة الحاصلة في السوق الجزائرية، منها قانون العمل فبعد أن كانت الدولة تتدخل في تنظيم كل التفاصيل المتعلقة بطبيعة علاقة العمل، فتح حاليا المجال للتفاوض حول مختلف الشروط والظروف العمل. معروف أن علاقة العمل تضم في محتواها مصالح متناقضة، حقوق العمال من جهة ومصالح المستخدم من جهة أخرى، يتم اللجوء للحوار لخلق التوازن بين المصالح المتعارضة والحفاظ على استقرار علاقة العمل نظرًا لأهميته فإننا سنقوم بالتعرف على كيفية إعداد الاتفاقيات الجماعية الخاصة بتوقيت العمل (أولاً) ثم مستويات التي يأخذها التفاوض حول توقيت العمل (ثانيًا).

أولاً-إنشاء اتفاقية جماعية خاصة بتوقيت العمل:

تُعتبر عملية التفاوض من الإجراءات الأولية التي يلجأ إليها العمال والمستخدمين لإبرام اتفاق أو اتفاقية جماعية.

1-تعريف التفاوض الجماعي: لا نجد في قانون العمل الجزائري أي نص يعرف التفاوض الجماعي فاكتمل المشرع بالاعتراف به كحق من الحقوق الأساسية للعامل⁽¹⁾ ويقصد به "حوارات ونقاشات جماعية ودية مباشرة بين العمال أو ممثليهم من جهة وبين أصحاب الأعمال أو ممثليهم من جهة أخرى بقصد التوصل إلى اتفاق عمل جماعي أو تعديل أو الانضمام إلى اتفاق قائم

¹ - المادة 05 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

...التفاوض الجماعي».

يتعلق بتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته وذلك على مستويات متعددة وفقاً لإطار قانوني ينظمها، فهي وسيلة ودية مباشرة لتنظيم شروط وظروف وعلاقات العمل أو ممثليهم في صورة جماعية أي كان مستوى المفاوضة في إطار القانوني لها باعتبارها وسيلة ليست حقاً، وليست هدفاً سواء كان هذا الإطار التشريع أو الاتفاق أو العرف"⁽¹⁾.

يتبين من خلال ما تقدم أن التفاوض عبارة عن عملية تحاور ونقاش مباشر بين العمال من جهة والممثلين بواسطة منظمة نقابية، والمستخدم أو المستخدمين المنظمين في نقابة أو عدة منظمات نقابية من جهة أخرى، من أجل تنظيم شروط وظروف العمل أو الوقاية من نزاعات العمل عند نشوبها، وعند نجاح عملية التفاوض فإنها تفرغ في اتفاق أو اتفاقية جماعية.

2- الأطراف المكلفة بالتفاوض حول توقيت العمل: يتم التفاوض عادة بين طرفين هما

النقابات العمالية والمستخدم، كما يمكن أن تضم عملية التفاوض طرف ثالث يتمثل في الدولة.

أ- **النقابة العمالية:** تُعد النقابة الشخص المؤهل قانوناً للقيام بالمفاوضة الجماعية وتمثيل العمال، لكي يكون التمثيل النقابي صحيح لا بد من توفر بعض الشروط:

أ.1- **الشروط الشكلية:** تباشر النقابة التفاوض حول مختلف المواضيع المنصوصة عليها قانوناً بالخصوص حول توقيت العمل بعد استقاء بعض الشروط الشكلية تتمثل في:

- **إعداد النظام الأساسي للنقابة:** يقوم الأعضاء الذين يرغبون في إنشاء نقابة بعقد جمعية عامة بهدف إعداد النظام التأسيسي للنقابة طبقاً لما جاءت به المادة 07 من قانون رقم 90-14 يعتبر هذا الأخير بمثابة دستور النقابة فلا تتأسس إلا به. يلاحظ أن القانون الجزائري لا يمنح الحرية المطلقة للأعضاء المؤسسة عند وضع محتوى النظام التأسيسي إذ حدد البيانات التي يجب أن يتضمنها القانون التأسيسي على سبيل الحصر في المادة 21 من قانون رقم 90-14 وإلا كان تحت طائلة البطلان.

- **إيداع تصريح بتأسيس النقابة:** بعد إعداد النظام التأسيسي يجب إيداعه لدى الإدارة

¹ - رأفت الدسوقي، مرجع سابق، ص 13-14.

- NOEL-LEMAITRE Christine, L'essentiel du droit de travail, éditions ellipses, Paris, 2010, p16.

المختصة ويكون إما لدى والي الولاية التي يوجد به مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أو أمام الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك⁽¹⁾. نلاحظ أن المشرع الجزائري حدد الجهة المختصة التي يودع لديها النظام التأسيسي حسب أهمية المنظمة النقابية على المستوى الإقليمي، بعد ذلك على الهيئة المعنية أن تسلم السلطة العمومية المعنية وصلاً بتسجيل التصريح بالتأسيس خلال ثلاثين (30) يوم من إيداع الملف⁽²⁾.

يلاحظ مما تقدم أن المشرع الجزائري لم يحدد الآجال التي يجب على المنظمة النقابية احترامها لإيداع التصريح، كما لم يحدد الآجال التي يجب على الإدارة المعنية التقيد بها لرد بقبول أو الرفض على طلب تأسيس النقابة، بالتالي لابد من تحديد هذه الآجال لرفع الغموض على الإجراءات وكذلك لتسهيل عملية تأسيسها.

- **الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية:** استكمال إجراءات إنشاء النقابة يستوجب نشره في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل وتتحمل المنظمة النقابية تكاليف عملية الإشهار⁽³⁾ والهدف منه هو التعريف بالنقابة ودعوة العمال للانضمام إليها.

أ. 2- **الشروط الموضوعية لإنشاء النقابة:** لا تكفي الشروط الشكلية وحدها لإنشاء النقابة، بل لابد من توفر الشروط موضوعية التي حددها القانون وتتمثل في:

- **وجود مصالح مهنية مشتركة بين الأعضاء المؤسسة:** يسعى العمال وراء إنشاء منظمة نقابية إلى الدفاع عن الحقوق المهنية⁽⁴⁾ والاجتماعية والاقتصادية للعمال والمطالبة بها، فهي

¹ - المادة 09 و 10 من قانون رقم 90-14، سالف الذكر.

² - المادة 2/8 من قانون رقم 90-14، سالف الذكر، تنص: «... تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوم على الأكثر من إيداع الملف، ..»

³ - المادة 3/8 من قانون رقم 90-14، سالف الذكر، تنص: «... استفتاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقة التنظيم.»

⁴ - المادة 02 من قانون رقم 90-14، سالف الذكر، تنص: «... أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.»

مصالح مشتركة بينهم، فالمؤسسون عمال يواجهون نفس المشاكل والصعوبات في مكان العمل⁽¹⁾.
 - **وجود الصفة المهنية بين الأعضاء المؤسسين:** يشترط القانون وجود الصفة المهنية⁽²⁾ بمعنى أن تضم النقابة أشخاص يمارسون نفس المهنة فعلياً، سواء بالنسبة للمؤسسين أو المنخرطين فيها.

- **أن تكون النقابة أكثر تمثيلاً:** تتأهل النقابة لمباشرة التفاوض الجماعي سواءً حول توقيت العمل أو حول المواضيع الأخرى المقررة قانوناً بعد توفر شرط التمثيلية أي أن تكون أكثر تمثيلاً فيجب أن تضم نسبة 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء في الهيئة المستخدمة، أو من العمال في لجنة المشاركة⁽³⁾ وأن تكون قد تكونت قانوناً منذ ستة⁽⁶⁾ أشهر على الأقل⁽⁴⁾ فالنقابة الأكثر تمثيلاً هي الشخص المؤهل قانوناً لتمثيل المهنة والعمال أمام المستخدم والسلطات العمومية فهي الوسيط الرسمي في المفاوضات⁽⁵⁾ في حالة غياب ممثلين نقابيين في الهيئة المستخدمة يمكن للمستخدم التفاوض لعقد اتفاقات أو اتفاقيات جماعية للعمل مع ممثل العمال⁽⁶⁾.
 تتم عملية التفاوض حول توقيت العمل بناء على طلب أحد طرفي علاقة العمل وذلك بعد تكوين لجنة متساوية الأعضاء تتكون من الممثلين النقابيين للعمال وممثلين للمستخدمين أو من يمثلهم حسب ما جاء في المادة 123 من قانون رقم 90-11، كما يقوم أطراف التفاوض بتعيين رئيس بينهم يعبر عن رأي الأغلبية ويتفاوض رسمياً بدلهم⁽⁷⁾.

¹- مصطفى أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 21.
²- المادة 02 من قانون رقم 90-14، سالف الذكر، تنص «**يحق للعمال الأجراء... الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية**». أنظر أيضا بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014، ص 128-130.
³- المواد 35 إلى 37 من قانون رقم 90-14، سالف الذكر.
⁴- المادة 34 من قانون رقم 90-14، سالف الذكر، تنص «**تعتبر التنظيمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين، المكونة قانوناً من ستة (06) أشهر على الأقل...**»

⁵- BOUNNARD PLANKEK Laetitia, "Convention collective et collectivité", Revue de Droit Social, n°9/10, éditions techniques et économiques, Paris, septembre-octobre, 2005, p 868.

⁶- NOEL- LEMAITRE Christiane, Op.cit, p 20.

⁷- المادة 125 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

ب-المستخدم: يستطيع المستخدم أن يتفاوض مع النقابة العمالية بنفسه أو يستعين ببعض المفاوضين، لكن يجب أن تتوفر فيهم الأهلية القانونية من أجل القيام بذلك⁽¹⁾، إذ فقدتها خلال أي مرحلة من مراحل التفاوض فلا بد من إسنادها إلى متفاوض آخر، إذ استعان المستخدم بنائب للقيام بتفاوض فعليه تقديم ما يثبت النيابة أو الوكالة لكي يستطيع التوقيع على الاتفاقيات الجماعية التي سيتم التوصل إليها بعد انتهاء المفاوضات وتكون ملزمة للمستخدم⁽²⁾.

يشترط المشرع الجزائري في نقابة المستخدمين أن تكون أكثر تمثيلية هي الأخرى وهذا ما تبينه المادة 37 من قانون رقم 90-14 السالف الذكر، كما لا بد أن تكون نقابة مؤسسة منذ ستة(6) أشهر على الأقل لتكون لها صفة التمثيلية⁽³⁾.

ثانيا- تعدد مستويات التفاوض حول توقيت العمل:

حددت المادة 115 من قانون رقم 90-11 عدة مستويات للتفاوض تتمثل في:

1-التفاوض على مستوى المؤسسة: يتم التفاوض داخل هيئة مستخدمة واحدة أو في مجموعة من الهيئات المستخدمة، لتنتهي بإبرام اتفاق أو اتفاقية جماعية تعبر عن رغبة الأطراف حول توقيت العمل. فيتم التفاوض على توقيت العمل الفعلي وكذلك كيفية تنظيمه وحالات رفعه وتحفيظه وكذلك حول التكوين أثناء العمل، ويتفاوض كذلك حول إمكانية تخفيض وقت العمل⁽⁴⁾، كما يتم تحديد نسبة الساعات الإضافية المسموح بها سنوياً والتفاوض كذلك حول إمكانية التعويض العمال عن طريق راحة تعويضية بدلاً من دفع الزيادات الناتجة عن الساعات الإضافية⁽⁵⁾.

2-التفاوض على مستوى القطاع: يتفاوض الشركاء الاجتماعيين على مستوى القطاع لمنح عماله نفس الحقوق مهما كان حجم الهيئة المستخدمة⁽⁶⁾ فيتم التفاوض حول توقيت العمل الفعلي وأوقات الاستراحة والتوقيت الذي يستغرقه العامل في الطريق للوصول إلى عمله وكذا على توقيت

¹- CRISTAU Antoine, Op.cit, p 204.

²-مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص302.

³-المادة 34 من قانون رقم 90-14، سالف الذكر.

⁴- SOURIAU Marie Armelle, "L'articulation des niveaux de négociation", Revue de Droit Social, n°6, éditions techniques et économiques, Paris, Juin 2004, p 581.

⁵- PETIT Frank, "L'ordre public dérogoire", Revue de Jurisprudence Social, n°05, éditions techniques et économiques, Paris, mai 2007, p 398.

⁶- CRISTAU Antoine, Op.cit, p 202.

عمل لإطارات، يتم التفاوض كذلك على كيفية تخفيض توقيت العمل، تعتبر القرارات التي يتوصل إليها الأطراف إلزامية⁽¹⁾، كما يتم التفاوض أيضا حول عدد الساعات الإضافية التي سيؤديها العامل سنوياً⁽²⁾، كما يتم كذلك التفاوض حول توقيت التكوين الذي يكون إما خلال فترة العمل أو خارج توقيت العمل⁽³⁾.

3- التفاوض على المستوى الإقليمي: يشمل التفاوض نطاق جغرافي معين تحتوي على مجموعة من المؤسسات تنتمي إلى قطاع مهني واحد، يهدف إلى توحيد شروط العمل في تلك الرقعة الجغرافية فيتم التفاوض حول توقيت العمل والحقوق الناتجة عن أدائها وتوسيعها على العديد من المؤسسات، لكن نادراً ما يحدث نظراً لصعوبة الجمع بين عدد كبير من المؤسسات ودعوتها للتفاوض.

4- التفاوض على المستوى الوطني: يتم التفاوض على المستوى الوطني بين المنظمة النقابية المركزية التي تمثل العمال على المستوى الوطني والمنظمة المركزية التي تمثل المستخدمين، لكن من الصعب التفاوض حول توقيت العمل وإنشاء اتفاقية جماعية حوله إذ يتطلب هذا المستوى التفاوض نقابات قوية⁽⁴⁾.

¹-ANTONMATTEL Paul Henri, " Le temps dans la négociation 35 heures", Revue de Droit Social, n°3, éditions techniques et économiques, Paris, mars 2000, p 308.

²- PELISSE Jérôme, "Négociation de la loi et pratique du droit: une étude des règles du temps de travail en France (1998-2000)", document de travail, n°17, Centre d'études de l'emploi et du travail, mai 2002, p 9-10 consultable sur le site: <http://www.vie-publique.fr/documents-vp/loisaubry.pdf>

³- LUTTRINGER Jean Marie, " Formation professionnelle tout au long de la vie et négociation collective", Revue de Droit Social, n°5, éditions techniques et économiques, Paris, mai 2004, p 478

⁴- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة للضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 91-93.

الفرع ثاني

خصوصية تنظيم توقيت العمل في الاتفاقيات الجماعية

تتنوع وتعدد المواضيع التي تعالجها الاتفاقيات الجماعية فقد تنصب حول تنظيم شروط وظروف العمل أو الأجور ومختلف التعويضات أو المسار المهني للعمال أو حول نزاعات العمل وكيفية الوقاية منها وتسويتها فيسعى التفاوض ومهما كان موضوعه ومستواه إلى تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقة العمل. لتوضيح الموضوع سيتم التعرض إلى كيفية معالجة بعض الاتفاقيات الجماعية لتوقيت العمل (أولاً) ومختلف الأنظمة المطبقة خلال الأسبوع (ثانياً) وكذا مختلف العطل التي تقرها (ثالثاً).

أولاً- تنظيم الاتفاقيات الجماعية توقيت العمل:

تطرقنا سابقاً إلى أن المشرع الجزائري حدد توقيت العمل اليومي بثمانية (08) ساعات، كما أنه وضع حداً أقصى لا يجب أن يتجاوزه العامل داخل الهيئة المستخدمة وهو اثني عشر (12) ساعة⁽¹⁾ وهذا ما أخذت به الاتفاقية الجماعية لسونلغاز تنص «...مدة العمل اليومي لا يجب أن تتجاوز 12 ساعة..»⁽²⁾.

كما حدد توقيت العمل الأسبوعي بأربعين (40) ساعة⁽³⁾، هذا ما أخذت به الاتفاقية الجماعية لسياحة وأسفار الجزائر تنص «المدة القانونية للعمل أربعون (40) ساعة في الأسبوع في ظروف العمل العادية طبقاً لتشريع العمل الساري موزعة على خمسة (05) أيام كاملة على الأقل...»⁽⁴⁾.

نص القانون على ضرورة تخفيض ساعات العمل عن الحد المقرر قانوناً بسبب ما تتطلبه بعض المناصب من جهد عضلي أو فكري على أن تحدد الاتفاقيات الجماعية قائمة هذه المناصب

1- المادة 7 من أمر 79-03، سالف الذكر.

2- Article 148 de La convention collective de rang supérieur de Sonelgaz enregistré dans l'inspection de travail d'Alger le 22 octobre 2006 dispose que: «...l'amplitude journalière ne peut en aucun cas dépasser douze (12) heures».

3- المادة 2 من أمر رقم 79-03، سالف الذكر.

4- المادة 32 من الاتفاقية الجماعية سياحة وأسفار الجزائر، المسجلة لدى مفتشية العمل تيزي وزو، بتاريخ 01 جويلية 2004 (وثيقة غير منشورة).

هذا ما أتت به الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للإنجاز المعدات الأساسية الطاقوية (INERG) تتمثل في العمال الذين يقومون بالتلحيم، العمال الذين يقومون بطلاء السيارات، أو العمال الذين يقومون بالعمل في لوحة المفاتيح، وعمال المحاجر⁽¹⁾.

تخفيض توقيت العمل ليس الموضوع الوحيد الذي تطرق إليه القانون، إنما عالج أيضا حالة رفع هذه الساعات عن الحد المقرر أسبوعياً هذا ما تؤكدته نص المادة 62 من اتفاقية اتصالات الجزائر⁽²⁾ على أن «اللجوء إلى الساعات الإضافية يستجيب إلى تلبية ضرورة ملحة في الخدمة إذ يجب أن يكتسي طابعا استثنائيا» يبدو أن الاتفاقية الجماعية استجابت لما حدده المشرع الجزائري فلا يتم اللجوء إلى الساعات الإضافية إلا في حالات استثنائية، كما حدد المشرع الجزائري نسبة الزيادة في المدة العمل بـ 20% هذا ما نصت عليه المادة 62 فقرة 2 من اتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر تنص «في هذه الحالة، يمكن للمؤسسة أن تطلب من أي عامل القيام بساعات إضافية بعد المدة القانونية للعمل دون أن تفوق هذه الساعات 20% من المدة القانونية وذلك بمراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بحجم العمل اليوم».

لم يقرر المشرع الجزائري أداء ساعات عمل إضافية فقط بل رتب على ذلك مكافئة إذ يستفيد العامل إما من زيادة في الأجر أو من راحة تعويضية هذا ما كرسته الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الكهروتقنية تنص «الساعات الإضافية وحسب الظروف التي أجريت فيها تمنح الحق في زيادة في الأجر و/أو راحة تعويضية...»⁽³⁾، كما تضيف في نفس الصدد اتفاقية اتصالات الجزائر «يدفع أجر ساعات العمل بعد المدة الأسبوعية القانونية أو المدة التي تساويها على أساس نسبة زائدة تحدد بالشكل التالي:

- 50% بالنسبة للساعات الأربعة الأولى.

¹- Article 141 de la Convention collective d'entreprise National de réalisation d'infrastructure énergétique, enregistré à l'inspection de travail de Boufarik le 19 avril 1992 dispose que : «la liste des postes de travail ainsi que la réduction de la durée hebdomadaire de travail effectif sont comme suit:

- Soudeur, peintre auto, standardiste, manœuvre, station concassage...»

²- اتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، المسجلة لدى مفتشية العمل بالمحمدية، الجزائر في تاريخ 16 جويلية 2003. (وثيقة غير منشورة).

³- Article 34 de la Convention collective entreprise nationale des industries électrotechniques (ENEL), enregistré à l'inspection de travail de Tizi-Ouzou signé le 31 décembre 2003.

- 75% بالنسبة للساعات الإضافية المنجزة ابتداء من الساعة 45،
- 100% بالنسبة للساعات المنجزة ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا في حال ما إذا لم تحسب في إطار مناوية»⁽¹⁾.

نلاحظ على أن هذه الاتفاقية تعطي امتيازات أفضل للعامل، فالقانون الحالي نص على زيادة مقررة بـ 50% فقط دون أن يحدد قيمة الزيادة في حالة ما إذا زادت عن حد معين من الساعات بالتالي أحسنت فعلاً هذه الاتفاقية.

ثانياً- تحديد الاتفاقيات الجماعية نظام العمل داخل الهيئة المستخدمة:

يُمكن أن يتفاوض العمال حول أنظمة العمل التي سيتم الاعتماد عليها في الهيئة وبأخذ بعين الاعتبار مدى تلاؤمها مع طبيعة النشاط وعادة يلجأ المستخدم إلى ثلاثة أنظمة من العمل هي:

أ- تنظيم الاتفاقيات الجماعية لنظام العمل الليلي: يستطيع المستخدم تطبيق نظام العمل الليلي في هيئته المستخدمة تلبية لمتطلبات السوق، لذلك عليه تنظيم كيفية العمل خلال هذه الفترة خاصة إذ علمنا أنها تسبب كثيراً من الإرهاق للعامل، كما تؤثر على صحته الجسدية والنفسية بالتالي لابد من مراعاة هذه الآثار عند تحديدها.

حدد المشرع الجزائري العمل الليلي على أنه العمل الذي يبدأ من التاسعة (21) ساعة مساءً إلى الخامسة (05) صباحاً، هذا ما تعمل به الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية لصناعات الكهروتقنية، تنص المادة 32 منها على «يعتبر كعمل ليلي، كل عمل يتم أدائه ما بين (21) سا(5) صباحاً، ويتم في الحدود المنصوصة عليها قانون»⁽²⁾.

اختلفت الاتفاقيات الجماعية في تقدير نسبة التعويضات الناتجة عن العمل الليلي فنصت

¹- المادة 4/62 من اتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، مرجع سابق.

²- Article 32 de la Convention collective entreprise nationale des industries électrotechniques, Op.cit, dispose que «il est défini comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures du matin, il y est fait recours dans les limites établies par la législation».

-تنص في نفس الموضوع المادة 63 من اتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، مرجع سابق، تنص «يعتبر العمل الليلي كل عمل منجز بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا غير محسوب في إطار العمل بفرق متناوية»

اتفاقية المؤسسة الوطنية لصناعات الإلكترونيات أنها تصل إلى 5% من أجر ساعة»⁽¹⁾ من العمل بينما حددتها المؤسسة الوطنية لمنشآت الطاقة ب 20% من الأجر القاعدي وتعد هذه القيمة أفضل للعامل مقارنة بما تمنحه الاتفاقية الأولى»⁽²⁾.

ب- تنظيم الاتفاقيات الجماعية العمل التناوبي (le travail posté): يسمح المشرع الجزائري للمستخدم باللجوء إلى العمل التناوبي من أجل تسيير العمل داخل هيئته المستخدمة، إذا دعت ذلك ظروف العمل⁽³⁾، لكن لم يبين كيفية تنظيم العمل بالتناوب ولم يحدد كذلك كيفية تقسيم الفرق المتناوبة بالتالي لا بد أن تتولى ذلك الاتفاقيات الجماعية لتوضيح ذلك نجد المادة 61 فقرة 2 من اتفاقية اتصالات الجزائر تنص «تتضمن المناوبة ثلاثة أنظمة:

- نظام دائم 3 × 8 أو 2 × 12 (ليلا ونهارا دون انقطاع في نهاية الأسبوع).
- نظام نصف دائم 3 × 8 أو 2 × 12 (ليلا ونهارا مع انقطاع في نهاية الأسبوع).
- نظام متقطع 2 × 8 (صباحا ومساء مع انقطاع في نهاية الأسبوع)..⁽⁴⁾

يتبين مما تقدم أن الاتفاقيات الجماعية تبين كيفية العمل بنظام المناوبة أكثر مما نظمه القانون فبموجبها يستطيع المستخدم التطرق إلى مختلف التفاصيل التي لم يعالجها القانون.

يترتب على نظام العمل بالتناوب تعويض إذ تحدد المادة 221 من اتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية لانجاز للمعدات الأساسية الطاقة الزيادات التالية: بالنسبة للعمال الذين يعملون بنظام المستمر (3×8) فتقدر نسبة زيادة في الأجر بـ 25% من الأجر الأساسي، أما بالنسبة

¹- Article 224 de la Convention collective entreprise nationale des industries électrotechniques, op.cit, dispose que « les heures de travail de nuit effectuées a titre exceptionnel et par nécessité absolue de service ouvrant droit a une majoration pour chaque heure effectuée de nuit de 5% sur le salaire horaire de base ».

²- Article 226 de la Convention collective entreprise nationale de réalisation d infrastructures énergétiques, Op.cit, dispose que « l indemnité de travail de nuit prévue a l'article 146 de la présente convention collective est fixée a 20% du salaire de base de poste de travail occupé »

³- المادة 30 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر .

⁴- المادة 2/61 من اتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، مرجع سابق. انظر أيضا:

-Article 169 de loi convention collective de Sonelgaz, Op.cit, dispose que «le régime de travail posté comporte quatre systèmes:

- service continu en 3x8 (nuit et jour et arrêt en fin de semaine).
- Service semi continu en 3 x8 (nuit et jour et arrêt en fin de semaine).
- service semi continu 2 x 8 (matin et soir avec arrêt en fin de semaine).
- Service 2 x 12...»

للعمال الذين يعملون بنظام نصف مستمر (2×8) فإن نسبة الزيادة تقدر بـ20% من الأجر الأساسي، أما بالنسبة للعمال الذين يعملون على فترتين (double quart) فإنه تقدر نسبة التعويض بـ25% من الأجر الأساسي⁽¹⁾.

يتبين من خلال هذه الأمثلة أن نسبة التعويضات التي قررتها هذه الاتفاقيات أفضل للعامل مقارنة بالنسب المحددة في المرسوم رقم 81-14 المتعلق بكيفية حساب تعويض العمل التناوبي⁽²⁾.

ج - نظام المداومة (le système de permanence): يتميز نظام المداومة بطابع خاص إذ يتم اللجوء إليه في المناصب التي تستدعي استمرار العمل فيها خلال أيام الراحة الأسبوعية، وكذلك في أيام الأعياد وأحياناً حتى في العطلة السنوية⁽³⁾ هذا ما تؤكد المادة 2/64 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر تنص «يمكن لأعوان التحكم، الإطارات والإطارات السامية والاعتبارات أمنية القيام بالمداومة ليلاً ونهاراً، خلال أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل في أماكن العمل...». خلال المداومة يكون العمال المداومون تحت تصرف المؤسسة من أجل الاستجابة للحالات الطارئة التي يمكن أن تطرأ في مكان العمل واتخاذ كل التدابير اللازمة في حالة حدوث حادث أو خطر، والقيام بالتدخلات الضرورية⁽⁴⁾.

لا يتم التفاوض حول الواجبات الملقة على العامل المناوب إنما يتم التفاوض حتى الحقوق المترتبة عند العمل بنظام المداومة، لذلك أقرت الاتفاقيات اتصالات الجزائر يوم راحة تعويضي آخر للعمل المتناوب تنص «... يحق للعامل المداوم، الاستفادة على الأقل من يوم راحة تعويض

¹-Article 221 de convention collective de l'entreprise nationale de réalisation d'infrastructures énergétiques, Op.cit, dispose que «*l'indemnité de travail posté prévue à l'article 151 de la présente convention collective, est attribuée mensuellement comme suit :*

<u>Système</u>	<u>taux de l'indemnité</u>
- 3 x 8 continu	25% de salaire de base.
- 2x 8 discontinu	20% de salaire de base.
- Double quart	25% de salaire de base.»

²- المادة 6 من مرسوم رقم 81-14، سالف الذكر.

³- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص276.

⁴- أنظر أيضاً المادة 40 من اتفاقية الجماعية للمؤسسة للصناعات الكهروتقنية، مرجع سابق.

تحده المؤسسة»⁽¹⁾.

أصبحت الاتفاقيات الجماعية تنظم تفاصيل العمل داخل المؤسسة فهي تحاول منح للعامل حماية ومزايا أفضل من التي يقررها أو يرسمها القانون، لكن لا تؤدي كل الاتفاقيات الدور الموكل إليها ففي بعض الأحيان لا تغطي النقص الموجود في القانون بل تعيد نصوصه.

ثالثا - معالجة الاتفاقيات الجماعية لتوقيت الراحة:

تعالج الاتفاقيات الجماعية كذلك حق العامل في الراحة أسبوعية كانت أو سنوية أو حتى عطل خاصة فتوضح فيما تتمثل ومدتها والمزايا التي تمنحها للعامل والتي لا تختلف كثيرا على ما يقرره القانون.

1- تنظيم الاتفاقيات الجماعية للراحة الأسبوعية: نصت معظم الاتفاقيات الجماعية على حق العامل في يوم من الراحة في نهاية الأسبوع وعادة ما يكون الجمعة، مع إمكانية تأجيلها لضرورة اقتصادية⁽²⁾. أما بالنسبة للعامل الذي يعمل يوم الراحة الأسبوعية فإنه يتلقى زيادة بنسبة 100%⁽³⁾

2- تنظيم الاتفاقيات الجماعية للعطلة السنوية: حددت مختلف الاتفاقيات الجماعية أن للعامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، كما حدد كيفية حسابها، وهي نفس الطريقة التي قررها القانون⁽⁴⁾.

نص القانون على أنه يمكن تمديد هذه المدة لبعض الفئات منها عمال الجنوب وقدرتها بعض الاتفاقيات الجماعية بخمسة عشر (15) يوم، في بعض الولايات وهي أدرار، بشار، إليزي

1- المادة 2/64 من اتفاقية اتصالات الجزائر، مرجع سابق.

2- المادة 41 من اتفاقية مؤسسة كوسيدار، مرجع سابق، تنص «للعامل الحق في الراحة ليوم كامل في الأسبوع، يحدد يوم الراحة الأسبوعي المتعلق بشروط العمل العادي من طرف القانون بالجمعة». والمادة 42 من نفس الاتفاقية تنص «إن استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو تلك المتعلقة بتنظيم الإنتاج، يمكن تأخير الراحة الأسبوعية وأخذها في يوم آخر».

3- المادة 3/65 من اتفاقية اتصالات الجزائر، مرجع سابق، تنص «إن العمل في يوم راحة قانوني حسب التشريع الساري مفعوله يخول الحق في راحة تعويضية بنفس المدة وبنسبة 100%».

4- المادة 47 اتفاقية مؤسسة كوسيدار، مرجع سابق، والمادة 2/66 من اتفاقية اتصالات الجزائر، مرجع نفسه

تمنراست، تيندوف وبعشرة(10) أيام في المناطق الأخرى⁽¹⁾، كما هناك من الاتفاقيات من تنص على إمكانية برمجة هذه العطلة السنوية للآباء والأمهات الذين لهم أولاد مع العطلة الصيفية لأولادهم⁽²⁾. تمنح بعض الاتفاقيات حقوق أفضل للعامل من التي يقرها القانون.

3- تنظيم الاتفاقيات الجماعية للعطل الخاصة المدفوعة وغير المدفوعة الأجر: أقرت

مختلف الاتفاقيات الجماعية حق العامل في مجموعة من العطل المدفوعة الأجر في حالة المرض تحدد مدتها بشهادة طبية.

بالنسبة لحالة زواج العامل أو ولادة طفل له أو زواج أبنة فإنها تسمح بعطلة مدفوعة الأجر مقدرة بثلاثة(3) أيام. أما في حالة وفاة أحد الأصول أو الفروع أو أحد الحواشي فلهم الحق في عطلة مدفوعة الأجر تقدر بثلاثة(3) إلى خمسة(5) أيام مع تبرير ذلك أمام مصلحة المستخدمين وخلية الخدمات الاجتماعية.

يتحصل العامل أيضا على عطلة مدفوعة الأجر في حالة التمثيل النقابي وتقدر بعشرة(10) ساعات في الشهر وثمانية(8) ساعات بالنسبة للذين يتابعون دروس تكوين أو تحسين المستوى إذ كانت مفيدة للمؤسسة، كما للعامل أيضا الحق في ثلاثين(30) يوم عطلة لأداء مناسك الحج⁽³⁾. يتبين مما تقدم أن هناك اتفاقيات تتقرر مزايا أفضل للعمل ولكنها ليست كثيرة. أما بالنسبة للعطل غير المدفوعة الأجر كثيرا ما تحيل إلى الأنظمة الداخلية.

¹-Article 184 de la Convention collective d'entreprise National de réalisation d'infrastructure énergétique, Op.cit,dispose que « un congé supplémentaire est accordée pour les wilaya du sud définies par voie réglementaire interne comme suit:

- quinze (15) jours calendaire par année de travail pour les willayasd'Adrar, Béchar,Ilizi, Tamanrasset et Tindouf.

-dix 10) jours calendaires par année de travail pour les autres régions du sud...»

المادة 46 من اتفاقية وكالة سياحة وأسفار الجزائر، مرجع سابق.

²- المادة 47 من اتفاقية وكالة سياحة وأسفار الجزائر، مرجع نفسه.

³- المادة 67 من اتفاقية اتصالات الجزائر، مرجع سابق؛ المادة 62 من اتفاقية وكالة سياحة وأسفار الجزائر، مرجع نفسه.

-Article 189 de la Convention collective d'entreprise National de réalisation d'infrastructure énergétique, Op.cit.

المطلب الثاني

إلزامية أحكام الاتفاقية الجماعية الخاصة بتوقيت العمل

بعد أن كان العامل يتفاوض بشكل فردي حول شروط وظروف عمله، وينفذ أوامر المستخدم دون ردت فعل، أصبح حاليًا عنصرًا فعالاً في الهيئة المستخدمة إذ يحق له التفاوض من أجل تحسين ظروف وشروط عمله، فبعد اتفاق الأطراف لابد من إتباع مجموعة من الإجراءات لنفاذ الاتفاق أو الاتفاقية المتعلقة بتوقيت العمل (الفرع الأول) عند بداية سريان هذه الاتفاقية قد يصادف الأطراف صعوبات عند تطبيقها بالتالي قد يضطرون لتعديلها أو حتى إنهاؤها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إجراءات نفاذ أحكام الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل

تعد الاتفاقيات الجماعية وسيلة لتنظيم شروط وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة، لكن ليبدأ سريانها ينبغي على الأطراف إتباع مجموعة من الإجراءات لنفاذها منها ضرورة إفراغ هذه القواعد في قالب مكتوب (أولاً) ثم تسجيلها لدى الجهات المختصة (ثانياً) كذا إعلام العمال بمحتواها (ثالثاً) لتصبح ملزمة لكل من شارك في إبرامها (رابعاً).

أولاً- شروط نفاذ الاتفاقية الجماعية الخاصة بتوقيت العمل:

نفاذ الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية والخاصة بتوقيت العمل يتطلب تحقيق مجموعة من الشروط تتمثل في:

1- إفراغ اتفاق الأطراف في قالب كتابي: بعد انتهاء الأطراف من التفاوض حول توقيت العمل

يتم إفراغ ما توصلوا إليه في اتفاق أو اتفاقية يأخذ شكل كتابي، إذ تعتبر الكتابة من الشروط الشكلية لانعقاد الاتفاقية الجماعية⁽¹⁾، اكتفى المشرع الجزائري بالنص على الكتابة في المادة 17 من الأمر رقم 96-21 دون أن يُحدد النموذج الذي يكون عليه الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية، كما لم يحدد اللغة التي

¹- بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 156.

يجب أن تُحرر بها الاتفاقية الجماعية، لكن حسب التي تم الإطلاع عليها فإنه يمكن تحريرها باللغة العربية أو اللغة الفرنسية أو باللغتين معاً، كما يجب أن تتضمن الاتفاقية الجماعية توقيع كل الأطراف المتفاوضة⁽¹⁾ فالكتابة تضع حدًا للخلافات التي يمكن أن تقع بين أطراف الاتفاقية الجماعية⁽²⁾.

إضافة إلى ما تقدم فإنّ هناك شروط أخرى مستمدة من القواعد العامة للعقود الواردة في القانون المدني والتي لم يتعرض لها قانون رقم 90-11 والمتمثلة في الرضا الذي يجب أن يكون سليماً خال من العيوب⁽³⁾، وكذا المحل والسبب اللذان لا يجب أن يكونا مخالفين للنظام العام والآداب العامة، وإلا ترتب على ذلك بطلان الاتفاقية الجماعية⁽⁴⁾.

تعتبر الأهلية كذلك من الشروط التي يجب أن تتوفر في المتفاوض، فإذا كان المستخدم نفسه من يتولى إبرام الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية فيجب أن يكون أهلاً حسب ما هو محدد في القانون المدني وبلوغه تسعة عشر سنة بالنسبة للشخص الطبيعي⁽⁵⁾، أما إذا كان شخصاً معنوياً فيجب أن يتمتع بالشخصية المعنوية والقانونية وأن تؤسس وفق القواعد المحددة في المواد 07 و 08 و 16 من قانون رقم 90-14 فلا بد أن تكون هناك تمثيلية سواءً بالنسبة للمنظمة النقابية التي تمثل العمال أو المنظمة النقابية التي تمثل المستخدمين.

2- تسجيل الاتفاقية لدى الهيئات المختصة: يقوم الأطراف بعد كتابة الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية بإجراء آخر لا يقل أهمية عن سابقه يتمثل في تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مفتشية العمل أولاً ثم أمام المحكمة المختصة ثانياً، وهذا ما تبينه المادة 126 من قانون رقم 90-11 «يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منها الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة...»

قام المشرع الجزائري بتحديد الأماكن التي يسجل فيها الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية حسب

1- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 227.

2- سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 482.

3- المواد من 81 إلى 89 من أمر رقم 75-58، سالف الذكر.

4- مواد 92-98 من أمر رقم 75-58، سالف الذكر.

5- المادة 40 من أمر رقم 75-58، سالف الذكر.

أهميتها، فتسجل في مكان مقر الهيئة المستخدمة إذ تعلق الأمر بالاتفاقية الجماعية للمؤسسة وفي مقر البلدية إذ كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية وفي مقر الولاية في حالة ما إذ امتد تطبيقها إلى الولاية أو عدة بلديات من ولاية واحدة، أما إذا كانت الاتفاقية مشتركة بين الولايات أو بين الفروع أو وطنية فتسجل في الجزائر العاصمة.

منح المشرع الجزائري للمفتشية العمل سلطة الرقابة على مدى مطابقة الاتفاقية الجماعية لتشريع العمل المعمول به، إذا لاحظ أن هناك أحكام مخالفة للقانون يقوم بعرضها على الجهة القضائية المختصة⁽¹⁾.

سكت المشرع الجزائري على المهلة التي يجب احترامها لتسجيل الاتفاقية الجماعية لدى الهيئة الإدارية والقضائية المختصة، فاكتمل بنص على أنه يقوم بعملية التسجيل الطرف الأكثر استعجالاً وفورا إبرامها⁽²⁾ وإذا رفض الأطراف تسجيل الاتفاقية الجماعية فإنه يترتب عليهم عقوبة تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 20.000 دج⁽³⁾، أحسن عندما أعاد النظر فيها ورفع من قيمتها فقد كانت ضئيلة جداً تراوح بين 1000 و4000 دج بالتالي من الأحسن أن يحدد المشرع الجزائري الآجال اللازمة لتسجيل الاتفاقية الجماعية.

3- إشهار الاتفاقية الجماعية في أوساط العمال: تعتبر عملية الإشهار إجراء لاحق لعملية التسجيل فعلى الهيئات المستخدمة إشهار الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها في الأماكن التي يزاول فيها العمال عملهم، كما تُوضع نسخ منها تحت تصرف العمال للإطلاع عليها عند الحاجة⁽⁴⁾ على أن تتضمن توقيع الطرفين وكذا تاريخ ومحل إيداعها. في حالة امتناع أحد الأطراف

1- المادة 19 من أمر رقم 96-21، سالف الذكر، تنص «إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً مخالف لتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائياً على الجهة القضائية المختصة».

2- المادة 126 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

3- المادة 152 من قانون رقم 90-11 المعدلة بموجب المادة 99 من قانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج، ر. عدد 76، صادر في 28 ديسمبر 2017.

4- المادة 119 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوماً تحت تصرف العمال وفي موضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوماً تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل.»

على إشهار الاتفاقية الجماعية فإنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 20.000 دج⁽¹⁾ أحسن المشرع الجزائري عندما رفع قيمة العقوبات المالية المقررة على المستخدم فقد كانت ضئيلة جدا وغير ردية.

ثانياً - نطاق تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية الخاصة بتوقيت العمل:

تطبق الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية الخاصة بتوقيت العمل على:

أ - **الأطراف الأصلية:** يتمثل الأطراف الأصليون في الاتفاقيات الجماعية الأطراف التي أبرمتها، والمتمثلين في المستخدم أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للمستخدمين، والمنظمة أو المنظمات النقابية التمثلية للعمال ويبقى التزام العمال قائماً حتى وإن انحلت النقابة التي مثلتهم أثناء الإبرام.⁽²⁾

ب- **الأطراف المنضمون:** الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية هو امتداد تطبيق الاتفاقية إلى أطراف أخرى غير تلك التي أبرمتها والتزام هذه الأطراف إرادياً بأحكامها⁽³⁾، يتمثل الأطراف المنضمون إلى الاتفاقيات الجماعية في الأطراف اللذين يتسع مجال تطبيقها إليهم ولو لم يشاركوا في عملية التفاوض ولم يوقعوا عليها، تتم عملية الانضمام بواسطة اتفاق مشترك على النحو الذي تؤكدته المادة 116 من قانون رقم 90-11 تنص «عندما تخص الاتفاقات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة، شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافاً فيها أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك».

لم يحدد المشرع الجزائري المهلة التي يتم الانضمام خلالها إلى الاتفاقية الجماعية، يفهم أنه يمكن الانضمام إليها في أي وقت مادامت سارية المفعول.

2 - مدة الاتفاقيات الجماعية الخاصة بتوقيت العمل: جاء في نص المادة 117 من قانون

رقم 90-11 انه «تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة».

وان لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية

¹- المادة 152 من قانون رقم 90-11 المعدلة بموجب المادة 99 من قانون رقم 17-11، سالف الذكر.

²- عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 333.

³- رأفت الدسوقي، مرجع سابق، ص 257.

أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة».

يتبين أن الاتفاقيات الجماعية تبرم لمدة محدودة أو غير محدودة، والمادة وضعت مبدأ يتمثل في بقاء الاتفاقيات الجماعية المحدودة المدة سارية المفعول حتى بعد نهاية مدتها، إلى غاية إبرام اتفاقية جديدة أو اتفاق آخر، لعل الهدف من ذلك هو الحفاظ على استقرار علاقات العمل وتفادي النزاعات داخل الهيئة المستخدمة.

3- نطاق تطبيق الاتفاقيات الجماعية الخاصة بتوقيت العمل من حيث المكان: يجب على

المتعاقدين تحديد الدائرة التي تطبق عليها الاتفاقية الجماعية وإذ لم يرد نص يحدد نطاق تطبيقها فإنها تطبق على الأطراف فقط.

نصت المادة 115 من قانون رقم 90-11 المعدلة بموجب أمر رقم 96-12 على أنه « **تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا** ». فالاتفاقيات الجماعية قد يشمل مجال تطبيقها من حيث المكان رقعة جغرافية ضيقة حسب الحالة، هذا المجال قد يحدد عن طريق الاتفاق أو عن طريق التشريع، فيمكن أن تنحصر في إطار هيئة مستخدمة واحدة أو عدة هيئات، كما قد يتوسع هذا المجال إلى مؤسسات أخرى بموجب اتفاق على ذلك على النحو المشار إليه في المادة 116 من قانون رقم 90-11 قد يشمل رقعة جغرافية أوسع كالمunicipality أو عدة بلديات أو ولاية، أو عدة ولايات، أو كل التراب الوطني.

ثالثاً- القيمة القانونية لأحكام الاتفاقية الجماعية الخاصة بتوقيت العمل:

تلعب الاتفاقيات الجماعية دور مهم في خلق قواعد جديدة تسهل سير العمل داخل الهيئة المستخدمة إذ تعبر عن رغبتهم ورضاهم فبمجرد أن تستكمل كل الإجراءات الشكلية تصبح ملزمة للأطراف، كما تطبق أحكامها بصفة مطلقة كلما تضمنت قواعد توفر حماية أفضل للعامل⁽¹⁾.

¹- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 386846 مؤرخ في 07 نوفمبر 2007، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2007، ص 255، ينص «يمكن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية، المبرمة مع ممثلي العمال، ما لا يوجد في القانون أو أكثر مما يسمح به، إعمالاً لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، شريطة أن تكون الاتفاقية في صالح العامل».

1- إلزامية الاتفاقية الجماعية الخاصة بتوقيت العمل: بعد توقيع الأطراف على الاتفاقية الجماعية تصبح ملزمة وذات قيمة تنظيمية التي تنقلها من الطبيعة التعاقدية إلى طبيعة الآمرة، عندما تيرم من طرف منظمات نقابية أكثر تمثيلاً، في هذه الحالة الاتفاقية تتضمن بعض البنود الإلزامية، ووزارة العمل يمكنها أن تصدر قرار يصرح بأن الاتفاقية تصبح إلزامية لجميع المستخدمين والعمال للمهنة والمنطقة المعنية.⁽¹⁾

تشكل الاتفاقات الجماعية حجر الأساس في علاقات العمل الجماعية فهي وسيلة تسمح بتطوير القانون الاجتماعي، تطبق بصفة تلقائية على علاقات العمل التي تنظمها ويشمل تطبيقها الموقعين وغير الموقعين والمعارضين من العمال في المؤسسة وقت إبرامها والعمال غير المنتميين إلى المنظمة النقابية التي أبرمتها، إذا كانوا يعملون في تلك الهيئة المستخدمة التي أبرمت الاتفاقية الجماعية.⁽²⁾

يلتزم بأحكام الاتفاقية الجماعية أيضا المستخدمون الذين كانوا طرفا فيها⁽³⁾، تصبح الاتفاقية ملزمة لكل من وقع عليها أو انضم إليها، هذا ما يؤكد نص المادة 127 من قانون رقم 90-11 تنص «**تلزم الاتفاقية الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة.**»

يُحضر على أي طرف القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تنفيذها وذلك تحت عقوبة المتابعة القضائية من طرف الآخر في الاتفاقية الجماعية. يسمح المشرع الجزائري لأي طرف في الاتفاقية رفع دعوى بهدف دفع المتعاقد الذي تقاعس على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها، مع إمكانية المطالبة بالتعويض، كما يسمح للمنظمات النقابية للعمال أو المستخدمين الذين تربطهم اتفاقية جماعية رفع دعوى لصالح أعضائها أو لحسابها من أجل تنفيذ الطرف الآخر للالتزامات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية هذا ما تؤكد المادة 129 من قانون رقم 90-11 تنص «**يمكن التنظيمات**

¹- NEKMOUCHE Jugurta, "Globalisation et dialogue social en Algérie," Revue Critique de Droit et Sciences Politiques, n02, faculté de droit, Université Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou, 2009, p 09.

²-مصطفى أبوا عمرو، مرجع سابق، ص 230.

³-معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008، ص 213 .

النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليه».

2- تنظيم كل من الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية لتوقيت العمل: تطرقت كل من الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية إلى توقيت العمل هذا ما سيشكل خلل عند العامل فأي منهما سيطبق في هذه الحالة خاصة وإن كان هناك تناقض بين الأحكام التي آتى بها المستخدم بمفرده عند إعداد نظام الداخلي مع الأحكام التي نص عليها في الاتفاقيات الجماعية مع العلم أن كل من هتين الوصيلتين تهدف إلى تنظيم علاقة العمل واستحداث أحكام جديدة لنقاط لم يفصل المشرع الجزائري فيها بدقة، اذن انه ينبغي تطبيق الأحكام التي تمنح حقوق أكثر للعامل، كما نرجو من المشرع الجزائري أن يفرد مصدر واحد لتنظيم توقيت العمل ومن الأفضل أن تكون الاتفاقيات الجماعية باعتبار أن أحكامها تكون نتيجة تفاوض بين أطراف علاقة العمل.

الفرع الثاني

انقضاء الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل

تعتبر الاتفاقيات الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل وسيلة لتنظيم علاقة العمل الفردية والجماعية، فتنضمن قواعد تبين كيفية انعقادها سريانها وآثارها وكيفية إنهاؤها، نظرًا لتغير مجال علاقات العمل بتغير الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية المحيطة به، يضطر أطرافها إلى التفاوض مرة أخرى من أجل تعديل بنودها وزيادة حقوق ومزايا الأطراف أو المساواة بينها وإعادة التوازن الاقتصادي للاتفاقية الجماعية (أولاً) أو حتى إنهاؤها كلياً (ثانياً).

أولاً- تعديل الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل:

يفرغ الأطراف المتفاوضون ما اتفقوا عليه في اتفاقية جماعية، لكن لا يمكن لهذه الأخيرة أن تبقى إلى الأبد لذلك يتم تعديلها أو إلغاؤها عند الضرورة.

1-المقصود بتعديل الاتفاقية الجماعية: يقصد بتعديل الاتفاقية الجماعية تعديل بعض

بنودها بهدف تقرير مزايا وحقوق أفضل لطرف على حساب الطرف الآخر وفقا للظروف التي أدت إلى التعديل أو من أجل الموازنة بين حقوق والتزامات الأطراف فيكون في صالح الطرفين أن تصبح التزامات كل طرف متوازنة مع ما يقابلها من حقوق⁽¹⁾.

2-إجراءات تعديل الاتفاقية الجماعية الخاصة بتوقيت العمل: إذ طرأت على الهيئة المستخدمة ظروف تستدعي تعديل الاتفاقية الجماعية فيمكن لأي طرف طلب ذلك سواء أن كانت الاتفاقية الجماعية محددة المدة أو غير محددة المدة⁽²⁾، يمنح المشرع الجزائري للأطراف صلاحية تحديد الإجراءات الواجب إتباعها لتعديلها هذا ما تؤكدته المادة 120 في الفقرة 14 منها تنص:«... يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

14-مدة الاتفاقية الجماعية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها».

يتم التفاوض عادة على محتوى التعديل ثم يعد الأطراف ملحق يحمل كل التعديلات التي تم الاتفاق عليها ويضاف إلى الاتفاقية الجماعية هذا ما تؤكدته المادة 114 المعدلة والمتممة بموجب الأمر رقم 96-21 السالف الذكر تنص:«الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقيات الجماعية».

يقوم الأطراف فيما بعد بإيداع وتسجيل وإشهار الاتفاقية الجماعية حسب التعديلات الجديدة مع إمضاء الأطراف عليها⁽³⁾ فإذا ألغيت بعض البنود فإنه يتم إحلال بنود جديدة محلها، أما البنود

-تامر محمد سعفان، المفاوضة الجماعية كآلية نقابية لحل نزاعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، مصر، 2007، ص377.

²-VERDIER Jean Maurice et COEURET Alain et ARMELLE SOURIAK Marie , droit du travail- rapports collectifs, 16^{ème}éditions, Dalloz, Paris,2011, p 254.

³- يسمح المشرع الفرنسي للأطراف التي وقعت على الاتفاقية الجماعية أن توقع على التعديل هذا ما تؤكدته المادة 7-2261 L من قانون العمل الفرنسي:

«Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.»

التي لم يمسهما التعديل فتبقى سارية المفعول وتصبح ملزمة لكل من المستخدم والعمال.

نص المشرع الجزائري على إمكانية تعديل الاتفاقية الجماعية، لكن لم يتطرق إلى حالة رفض أحد الأطراف لتعديلات المقترحة هل يُعاد النظر فيها أو تدخل حيز التنفيذ فلم ينص على أي وسيلة يلجأ إليها العمال لمنع المستخدم عن التعديل هذا ما يخلق نزاع عمل جماعي، لذلك نرجو من المشرع الجزائري أن يبين الآليات التي يلجأ إليها في حالة رافض التعديل لحل المشكل قبل أن يصل إلى حد النزاع.

ثانياً-إنهاء الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل:

تنتهي الاتفاقية الجماعية بعدة طرق إما بانقضاء المدة التي أنشأت من أجلها أو بطلب من مفتشية العمل أو أحد الأطراف.

1-انقضاء الاتفاقية الجماعية بانتهاء مدتها: تنتهي عادة الاتفاقية الجماعية بانتهاء المدة التي وضعت من أجلها فهي تبرم لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لتنفيذ عمل معين هذا ما تؤكدته المادة 1/117 من قانون رقم 90-11 تنص «تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة...». لم يحدد المشرع الجزائري المدة القصوى التي تسري فيها الاتفاقية الجماعية، فاكتمل بالنص على بقاء الاتفاقية التي انتهت مدتها سارية المفعول إلى غاية إبرام اتفاقية جديدة هذا ما تنص عليه نفس المادة «وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة».

2-انتهاء الاتفاقية الجماعية بطلب من مفتشية العمل: تسهر مفتشية العمل على ضمان تطبيق القانون واحترام حقوق العمال فإذا لاحظت أن هناك بنود مخالفة للقانون أو تنقص من الحد الأدنى المقرر قانوناً تقوم بعرضها مباشرة على القضاء من أجل إلغائها هذا ما تؤكدته المادة 134 من قانون رقم 90-11 المعدلة بموجب المادة 19 من الأمر رقم 69-21 تنص «إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً مخالف (ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائياً على الجهة القضائية المختصة».

أحسن المشرع الجزائري عندما منح لمفتشية العمل صلاحية إنهاء أحكام الاتفاقية الجماعية

المخالفة للقانون فهذا يوفر حماية لحقوق العامل من التعسف خاصة أن الاتفاقية الجماعية تهدف إلى تنظيم شروط العمل وتحسينها فالمفروض أن تتضمن حقوق وحماية أفضل من التي نص عليها القانون.

3- تكريس المشرع الجزائري حق الأطراف في إنهاء الاتفاقية الجماعية: يسمح المشرع الجزائري لأطراف نقض الاتفاقية الجماعية كلياً أو جزئياً في حالة ملاحظتهم أنها لم تعد تستجيب للمستجدات التي تعرفها الهيئة المستخدمة أو لم تحقق الأهداف التي أنشأت من أجلها هذا ما تؤكدته المادة 131 من قانون رقم 90-11 تنص «يمكن الأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً...»، لكن ليس بصفة مطلقة إذ ألزم الأطراف باحترام بعض الشروط للحفاظ على استقرار علاقة العمل تتمثل في:

أ- عدم إمكانية نقض الاتفاقية الجماعية إلا بعد مرور (12) شهر من تسجيلها: يمنع

المشرع الجزائري إنهاء الاتفاقية الجماعية قبل مضي اثني عشر (12) شهر⁽¹⁾ من تسجيلها أمام مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة وإلا فإن الإجراء مخالف للقانون ويمكن إبطاله. وهذا ما تبينه المادة 131 من قانون رقم 90-11 تنص «ولا يمكن مع ذلك، أن يطرأ النقص في غضون اثني عشر (12) شهراً التي تلي تسجيلها».

ب- تبليغ الأطراف بنقض الاتفاقية الجماعية: يلتزم الطرف الذي يرغب في نقض الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل بإعلام الطرف الآخر بذلك كتابياً بواسطة رسالة مسجلة مع إرسال نسخة منها إلى مفتشية العمل التي سجلت لديها الاتفاقية الجماعية التي تسلمها بدورها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة التي أودعت لديها هذا ما نصت عليه المادة 132 من قانون رقم

¹ - يقدر المشرع الفرنسي فترة الإشعار التي تسبق النقص تقدر بثلاثة أشهر بنقض هذا ما تؤكدته المادة 9-2261L من قانون العمل الفرنسي:

«La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.»

90-11 تنص «يبلغ النقص برسالة مسجلة، إلى الطرف المتعاقد الآخر، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الاتفاقية وتسلمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها».

ج- الشروع في المفاوضة لإبرام اتفاقية جديدة: بعد تبليغ الأطراف بالرغبة في نقض الاتفاقية على الأطراف الشروع في التفاوض في غضون ثلاثين (30) يوم من أجل إبرام اتفاقية جديدة تسير عليها الهيئة المستخدمة هذا ما تؤكدته المادة 133 من قانون رقم 90-11 تنص «يلزم تبليغ النقص الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما (30) لإبرام اتفاقية جديدة».

تلعب الاتفاقية الجماعية دور هام في تنظيم في علاقة العمل، لذلك رتب المشرع الجزائري جزاء على الطرف الذي يرفض التفاوض في الآجال المحددة قانونية يتمثل في دفع غرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 و 20.000 دج بعد أن كانت مقدرة ب(1000 دج) إلى (4000 دج) هذا ما تؤكدته المادة 152 من قانون رقم 90-11 المعدلة بموجب المادة 99 من قانون رقم 17-11 تنص «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج... وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية».

أحسن المشرع الجزائري عندما رفع من قيمة العقوبات المقررة في حالة رفض أحد الأطراف التفاوض فقد كانت ضئيلة جدا وغير كافية لردع المستخدم.

د- خضوع عقود العمل لأحكام الاتفاقية الجماعية السابقة إلى غاية إبرام اتفاقية جديدة: يستفيد العامل من الحقوق والامتيازات التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية القديمة إلى غاية إبرام اتفاقية الجديدة وإستقائها الإجراءات الضرورية ودخولها حيز التنفيذ هذا ما تؤكدته المادة 133 فقرة 2 من قانون رقم 90-11 تنص «ولا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يؤثر نقض الاتفاقية الجماعية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة».

يتبين مما تقدم أن المشرع الجزائري نص على مراحل لا بد من التقيد بها من أجل إنشاء اتفاقية جديدة فمخالفة هذه الشروط سيؤدي إلى بطلان أحكام الاتفاقية الجماعية بعد استنفاد الشروط المنصوصة عليها قانونًا يقوم الأطراف بتسجيل وإيداع وإشهار الاتفاقية الجديدة وبذلك

تصبح ملزمة لكل الأطراف الموقعة عليها.

يعاب على المشرع الجزائري عدم تحديده للحالات التي يمكن فيها للمستخدم إنهاء هذه الاتفاقيات الجماعية هذا ما سيفتح المجال للمستخدمين باتخاذ أي عذر لإنهائها، اكتفى بالنص على تنتهي الاتفاقية الجماعية بقوة القانون إذ طلب مفتش العمل ذلك فإذا رأى أن أحكام توقيت العمل مخالفة لما نص عليه القانون يقوم مباشرة بعرضها على القضاء⁽¹⁾، كما يمكن إنهاء الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل أو التي تتضمن أحكام من هذا النوع إذ طلب أحد الأطراف ذلك بسبب إخلال الطرف الثاني بالتزاماته أمام القضاء⁽²⁾، إذا تعددت المنظمات النقابية للمستخدم أو المستخدمين والعمال فإن الاتفاقية الجماعية تنتهي بالنسبة للذي طلب إنهائها دون الآخر، كما يمكن أن تنتهي أيضا بانتهاء المشروع الذي أعدت من أجله⁽³⁾.

¹ -TAURNAX Sébastien, Droit du travail, éditions Bréal, Paris, 2011, p 226.

² - المادة 19 من أمر رقم 96-21، سالف الذكر.

³ - محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 490.

الباب الثاني

الآثار المترتبة عن المساس بأحكام توقيت
العمل

وضع المشرع الجزائري حدود وحقوق لا يمكن التعدي عليها، كما سمح للمستخدم بتنظيم بعض المواضيع حسب ما يحقق مصلحة الاقتصادية، لكن تهاون هذا الأخير يمكن أن يؤدي إلى توتر علاقة العمل ونشوب نزاع فردي يستوجب التسوية بطرق ودية التي من شأنها توفير المال والوقت للأطراف المتنازعة و المتمثلة في التظلم على درجتين، أمام الرئيس المباشر ثم أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين وفي حالة عدم جدوها يلجأ الأطراف إلى إجراءات أكثر تعقيدا وهيئات أكثر تخصصا والمتمثلة في مكتب المصالحة وإذا لم تضع هي الأخرى حدا لنزاع تقوم بتحرير محضر عدم المصالحة الذي يرفع بموجبه العامل دعوى أمام القضاء ليسترجع حقوقه بصفة جبرية وقانونية.

تدهور ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة وعدم احترام القواعد الاتفاقية الخاصة بتوقيت علاقة العمل قد يدفع العمال إلى الدخول في نزاع جماعي، نظرا للخطورة التي يشكلها على الهيئة المستخدمة والاقتصاد والسلم داخل المجتمع، رتب المشرع آليات لتفادي قيامه وذلك عن طريق دعوة الأطراف إلى عقد اجتماعات دورية وإنشاء لجان إذ يتم التفاوض وتبادل الآراء حول الأوضاع داخل الهيئة المستخدمة واقتراح الحلول المناسبة وفي حالة فشل هذه الإجراءات في منع نشوب نزاع يلجأ الأطراف إلى إجراءات أخرى تتمثل في المصالحة أمام مفتشية العمل ثم اختيار الوساطة والتحكيم بعد ذلك، في حالة عدم استجابة المستخدم لطلبات العمال يمكنهم شن إضراب والتوقف عن العمل إلى الغاية تحقيق طلباته (الفصل الأول).

يلتزم المستخدم باحترام توقيت العمل وتنظيمه في الإطار المقرر قانونا وإلا تعرض إلى جزاءات مدنية والمتمثلة في البطلان بنوعيه فيبطل العقد في حالة مخالفة أحكام النظام العام الخاصة بتوقيت العمل ويصح في حالة مخالفة قواعد النظام العام الاجتماعي الخاصة بتوقيت العمل إضافة إلى تعرضه إلى عقوبات جزائية والمتمثلة في غرامات مالية.

خلال أداء العامل مهامه داخل الهيئة المستخدمة يمكن أن يخرج عن أوامر وتوجيهات المستخدم المتعلقة بتوقيت العمل كأن يتأخر بصفة مستمرة عن العمل أو أن يتغيب دون مبرر أو يقوم بأعمال عنف خلال توقيت العمل هذا يعطي الحق للمستخدم في ممارسة سلطته التأديبية

على العامل فيصنف الخطأ حسب درجة جسامته ثم يوقع عقوبات مختلفة قد تمس به معنوياً كالتوبيخ و الإنذار أو مادياً كتوقيفه عن العمل لعدة أيام مع حرمانه من الأجر أو باستمراره علاقة عمله وذلك بتسريحه تسريحاً تأديبياً (الفصل الثاني).

الفصل الأول

النزاعات الناتجة عن المساس بأحكام توقيت العمل

تعتبر الهيئة المستخدمة أساس بناء الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية ومكافحة البطالة، لكي تؤدي دورها بكل فعالية يقتضى الأمر إقامة علاقات عمل سليمة داخلها، لكن المصالح المتعارضة التي تعم علاقة العمل القائمة بين العامل والمستخدم تؤدي إلى نشوب نزاعات عمل فردية ويقصد به كل خلاف قائم بين العامل الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بينها ولم يتم حلها في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة.

إخلال المستخدم بدفع أجر ساعات العمل أو مختلف التعويضات المقررة قانوناً والناتجة عن أداء ساعات العمل الإضافية والعمل الليلي والتناوبي يمكن أن يكون موضوع نزاع عمل فردى يستوجب التسوية عن طريق إتباع مجموعة الإجراءات المحددة بموجب القانون رقم 90-04 منها الإجراءات الودية تبدأ بمحاولة التسوية داخل الهيئة عن طريق التظلم وفي حالة فشلها يعرض الأطراف النزاع على المصالحة التي يباشرها مكتب المصالحة عوض مفتشية العمل لإيجاد حل لها، يُعد هذا الإجراء شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى قضائياً من جهة والحفاظ على العلاقة الحسنة بين العامل والمستخدم التي كثيراً ما تكون ضرورية لاستمرارها مستقبلاً من جهة أخرى في حالة فشل هذه الأخيرة يمكن لأطراف النزاع اللجوء إلى القضاء الاجتماعي الذي يتميز بتشكيلة خاصة، يُظهر من خلالها المشرع رغبته في حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل ألا وهو العامل ومساعدته على استعادة الحقوق المكفولة له قانوناً (المبحث الأول).

تثور نزاعات عمل أخرى داخل الهيئة المستخدمة ألا وهي النزاعات الجماعية متى تم الإخلال بمحتوى الاتفاقيات الجماعية فتعتبر أخطر من النزاعات الفردية، إذ لها آثار وخيمة على السلم والأمن الاجتماعيين كونها تضم مجموعة كبيرة من العمال هذا ما يعطيها ثقلاً وزناً، لذلك اهتم المشرع بوضع إجراءات لتفاديها من خلال إلزام المستخدم بعقد اجتماعات دورية ومناقشة المشاكل الموجودة داخلها لمنع تفاقمها وإيجاد حلول سريعة لها.

إضافة إلى النص على آليات أخرى تتمثل في المصالحة وعرض النزاع أمام مفتشية العمل التي تلتزم بإيجاد حل لنزاع الجماعي في أجل خمسة عشر (15) يوم، ثم ترك للأطراف حرية اختيار اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم وفي حالة عدم جدوى المصالحة. قرر المشرع طرق أخرى لتسوية النزاع وتتمثل في الإضراب فبواسطتها يمارس العمال الضغط على المستخدم ويدفعونه لتلبية مطالبهم، لكن بعد التقيد بالشروط المقررة قانوناً وإلا تحول إلى عصيان (المبحث الثاني).

المبحث الأول

نشوب نزاعات العمل الفردية المتعلقة بتوقيت العمل

يؤدي الإخلال بقواعد قانون العمل والتنظيم غير المنصف لتوقيت العمل إلى نشوب نزاع عمل بين المستخدم والعامل، حماية لهذا الأخير كرس المشرع الجزائري مبدأ هام يتمثل في ضرورة تسوية النزاع بطريقة ودية وذلك برفع تظلم أمام الهيئة المصدرة للقرار وفي حالة عدم جدواه يمكن للأطراف اللجوء إلى مكتب المصالحة لسرد وقائع النزاع ومحاولة تقريب بين وجهات نظر الأطراف قصد الوصول إلى حل يرضي الطرفين؛ ومن أجل الحفاظ على العلاقات الاجتماعية داخل الهيئة المستخدمة وإعطاء فرصة للمستخدم من أجل مراجعة قراره أو الرجوع عنه من جهة أخرى (المطلب الأول).

كما خصّص المشرع للعامل آلية أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها من أجل حل نزاع العمل واسترجاع ما ضاع منه من حق وذلك باللجوء إلى هيئة مختصة تتمثل في المحكمة الاجتماعية بعد إتباع الإجراءات المقررة قانوناً فيقوم القاضي بإصدار أحكام عدة تتلاءم مع طبيعة النزاع وتفصل في الموضوع، لكن في حالة عدم رضى العامل بمضمونها له حق الطعن فيها على عدة درجات من أجل استقاء حقوقه (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تسوية نزاع العمل ودياً

تتعارض عادة مصالح طرفي علاقة العمل فيسعى المستخدم إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح بأقل التكاليف وفي توقيت قصير، بينما يسعى العامل بالمقابل إلى الحصول على حقوقه مما يضمن له العيش بكرامة. كثيراً ما يرغم العامل خلال الفترة التي يقضيها تحت تصرف المستخدم إلى العمل في ظروف غير ملائمة ولا تنطبق على ما تم الاتفاق عليه في العقد مما يؤدي إلى توتر علاقة العمل القائمة بينهم وقيام نزاع فردي، حفاظاً على استمرارية هذه العلاقة، قرر المشرع الجزائري إجراءات لتسويتها بصفة ودية إما داخلياً وذلك باللجوء إلى تطبيق الإجراءات التي تم الاتفاق عليه في الاتفاقيات الجماعية أو المنصوص عليها في قانون علاقات العمل (الفرع الأول) وفي حالة عدم جدوى ذلك يتم إخراج النزاع من داخل الهيئة المستخدمة إلى هيئات متخصصة لتسويتها والمتمثلة في مكتب المصالحة بدلاً من مفتشية العمل فيحرر محضر المصالحة في حالة الوصول إلى اتفاق (الفرع الثاني).

الفرع الأول

عدم فعالية إجراءات التسوية الداخلية

يؤدي نشوب النزاع داخل الهيئة المستخدمة إلى عدم استقرار علاقة العمل وتهديد السلم الاجتماعي، نظراً للأهمية الموضوع نص المشرع الجزائري على إجراءات خاصة لتسوية نزاع العمل تختلف عن إجراءات التسوية التي تُطبق في نزاعات التي تقوم في مجالات أخرى فتمر في المرحلة الأولى من الإجراءات الاتفاقية الواردة في الاتفاقيات الجماعية (أولاً) وفي حالة فشلها يلجأ الأطراف إلى الإجراءات القانونية التي تضمنها قانون العمل (ثانياً).

أولاً- اعتماد الإجراءات الاتفاقية لحل النزاع الفردي الخاص بتوقيت العمل:

إن انتقال قانون العمل من قانون تنظيمي إلى قانون اتفاقي⁽¹⁾ فتح المجال للتفاوض حول مختلف مسائل الخاصة بعلاقة العمل منها الطرق الواجب إتباعها لحل نزاعات العمل⁽²⁾ التي يمكن أن تشوب داخل الهيئة المستخدمة لذلك نصت المادة 03 من قانون رقم 90-04⁽³⁾ المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على «يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد إجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة» يتبين من المادة أنه لا بد من إتباع الإجراءات الواردة في الاتفاقية الجماعية لتسوية نزاعات العمل الفردية فإذا ما نصت عليها فهي إجبارية بالنسبة لأطراف النزاع.

1- إجراءات حل النزاعات الفردية الواردة في الاتفاقيات الجماعية:

تلتزم بعض الاتفاقيات الجماعية العامل بعرض النزاع أمام مسؤوله المباشر والذي يلتزم بالرد في مدة زمنية محددة هذا ما تبينه المادة 1/265 من اتفاقية الجماعية لمؤسسة كوسيدار تنص «يقدم العامل النزاع إلى مسؤول السلمي المباشر الذي يتعين عليه الرد على المعني خلال ثمانية(8) أيام التي تلي تاريخ الإخطار...»

في حالة عدم رده على تظلمه أو عدم رضى العامل بالجواب الذي قدمه يقوم بعرض النزاع

¹- معاشو نبالي فطة، "أثر العولمة في بروز فكرة إزالة التنظيم في علاقات العمل"، مداخلة أقيمت في اليوم دراسي حول العولمة والسياسة التشريعية، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، بتاريخ 22 ماي 2017، ص 2-3.

²- يرجع نشوب نزاعات العمل داخل الهيئة المستخدمة إلى عدة أسباب وتختلف هذه الأخيرة من مجتمع إلى آخر وهذا راجع إلى تطور الاقتصادي الذي تعرفه كل دولة وتتلخص في حالات المساس بحقوق ووجبات العمال فيعتبر موضوع الأجور والمنح والتعويضات من أهم مسببات النزاعات الاجتماعية لتليها النزاعات المتعلقة بالحقوق في الحماية الاجتماعية، فنزاع العمل يمكن أن يتدخل علاقة العمل في كل مراحلها من بدايتها إلى نهايتها، فيمكن أن يثار النزاع بسبب عدم احترام العامل لالتزاماته المهنية، أو عند تعديل العقد أو إنهائه بصفة انفرادية أو تعسفية من طرف المستخدم، انظر: عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 202.

³- قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج، ر. عدد 06، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج، ر. عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

على المسؤول الأعلى منه درجة هذا ما تبينه المادة 2/265 من نفس الاتفاقية تنص « في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يخطر هذا الأخير حسب الحالة:

-مديرية الموارد البشرية بالنسبة لعمال التنفيذ وعمال التحكم المديرية العامة بالنسبة للإطارات».

تلزم بعض الاتفاقيات الجماعية الأخرى العامل بعرض النزاع على مسؤوله المباشر كتابياً وعلى مسؤولين على مختلف الدرجات الإجابة في الآجال المحددة في الاتفاقية وهو ما تضمنته اتفاقية اتصالات الجزائر تنص على «يقدم العامل الخلاف كتابيا لمسؤولية الإداري المباشر وفي حالة عدم الرد أو عدم اقتناع العامل به يمكنه أن يرفع الأمر إلى ممثل المستخدم المؤهل في مكان العمل يتعين على المسؤول في مكان العمل وبالتعاون مع الهيئة المكلفة بتسيير الموارد البشرية أو الهيئات المهنية دراسة الاحتجاج والرد على صاحبه عشرة أيام على الأكثر اعتبار عن تاريخ تقديم الاحتجاج

في حالة عدم تسوية النزاع في مستوى مكان للعمل يمكن للعامل أن يعرض مشكلة ثانية على المؤسسة تحت إشراف السلم الإداري وفي هذا الحال يتعين على السلم الإداري إرسال الاحتجاج مرفقا برأيه وبملاحظات ضرورية وعن الإجراءات المتخذة في تسوية في مكان العمل وعلى مديرية المؤسسة أن ترد على المعنى خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ عرض لمشكلته عليه»⁽¹⁾.

تضيف اتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية لصناعة الإلكترونيات في نفس السياق على أن السلطة الهرمية في الهيئة المستخدمة ملزمة بالنظر بشكل دوري في الشكوى والعرائض التي يُقدمها العمال وسهر على احترام القانون والاتفاقية⁽²⁾.

2- إجراءات التسوية الاتفاقية الواردة في الأنظمة الداخلية: تضمنت الاتفاقيات الجماعية

¹ - المادة 17 من اتفاقية الجماعية اتصالات الجزائر، مرجع سابق

² - Article 136 de la convention collective d'entreprise nationale des industries électrotechniques, Op. cit, dispose que « les conflits individuels sont réglés conformément aux procédures établies par la législation du travail A ce titre l'autorité hiérarchique au niveau de chaque lieu du travail est tenue d'assurer un contrôle périodique des réclamations et requêtes émises par les travailleurs et notamment...»

إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية، لكنها ليست الوحيدة إذ هناك بعض الأنظمة الداخلية التي نصت على ضرورة رفع النزاع أمام السلطة السلمية بغية الوصول إلى حل ودي وهذا ما تؤكدته المادة 91 من النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية لصناعات الإلكترونيات، تضيف أنه في حالة استنفاد الإجراءات الودية للنزاع فإنه يمكن اللجوء إلى مفتشية العمل حسب ما يقضي به القانون⁽¹⁾.

ثانياً - اللجوء إلى الإجراءات القانونية لتسوية النزاع الفردي:

نص المشرع على إجراءات قانونية لتسهيل حل النزاعات الفردية بصفة ودية ولتخفيف الضغط على المحاكم والحفاظ على العلاقات الاجتماعية⁽²⁾، لذلك قرر نظام التظلم يتقدم به العامل على مستويين.

1- **تعريف التظلم:** إن حل النزاع الفردي بصفة ودية يتطلب من العامل رفع تظلم إلى المستخدم ومطالبته بسحب القرار الذي أصدره في حقه أو تعديله أو إلغائه.

2- **مستويات التظلم:** يساهم التظلم في التخفيف من حدة النزاع أو تسويته كلياً، لذلك يتم على درجتين، الأولى أمام رئيس المباشر، أما الثانية يكون أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين.

أ- **تقديم تظلم أمام الرئيس المباشر:** عند نفاذ الإجراءات الاتفاقية التي تضمنتها الاتفاقية الجماعية أو عدم ورودها إطلاقاً يقوم العامل بتقديم طلب مكتوب إلى رئيسه المباشر⁽³⁾ من أجل سحب أو تعديل القرار الذي أصدره في حقه، ويلتزم هذا الأخير بالإجابة على التظلم في أجل

¹- Article 91 du règlement intérieur de l'entreprise nationale des industries électrotechniques, Op.cit, dispose que «*en cas de conflit individuel, le travailleur soumet le différend à hiérarchie, après épuisement des procédures de règlement interne des conflits individuels de travail au sein de l'entreprise, le travailleur peut saisir l'inspection du travail, conformément aux procédures fixées par la loi 90-04 du 6 février 1990*»

²- بوضياف عمار، " المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية"، مجلة الفكر البرلماني، الدراسات والبحوث البرلمانية، العدد الخامس عشر، الجزائر، 2007، ص 83-84.

- عيساني محمد، أنظمة التسوية منازعة العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 111-114.

³- المادة 1/4 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر، تنص «*في حالة غياب الإجراءات المنصوصة عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيس المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال (8) من تاريخ الإخطار...*»

ثمانية(8) أيام من تاريخ إخطاره. فإذا وافق الرئيس المباشر على سحب القرار أو تعديله يوضع حدًا للنزاع وإلا يلجأ العامل إلى الطرف الذي يعلوه درجة.

ب- تقديم تظلم أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين: يحق للعمال تقديم تظلم ثاني إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين في حالة عدم الإجابة على تظلمه الأول أو عدم رضاه بمحتواه التي تلتزم بالإجابة بصفة كتابية عن أسباب رفض تظلم العامل في أجل خمسة عشر (15) يوم من تاريخ إخطارها⁽¹⁾، تجدر الإشارة إلى أن التظلم في مجال نزاعات العمل الفردية لا تخرج من الهيئة المستخدمة فيتم إتباع الهرم التنظيمي للهيئة المستخدمة دون أن تصل إلى الهيئات المشرفة عليها.⁽²⁾

يلاحظ أن هناك تشابه كبير بين الإجراءات الاتفاقية والقانونية لتسوية النزاع العمل وهذا يؤدي إلى عدم فعالية دور الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية، إذ كثيرًا ما يقوم الأشخاص الذين يكلفون بإعدادها بإعادة محتوى القوانين وهذا خطأ، إذ بهذه الطريقة يتم إلغاء دورها فلا تأتي بإجراءات جديدة ومزايا أخرى للعامل فلا جدوى من إعادة نفس الإجراءات، لذلك لا بد من تفعيل دورها وإسناد مهمة إعدادها لأشخاص مختصين لكي تُملي إجراءات تختلف عن ما تضمنه القانون.

عدم إرفاق المشرع إجراءات تسوية النزاعات الفردية داخل الهيئة المستخدمة بعقوبات في حالة عدم رد المستخدم على التظلم الذي يرفعه العامل يجعل هذا الإجراء دون فعالية إذ لا يوفر أي حماية للعامل، كما لا تردع المستخدم إذ بإمكانه تجاهل تظلمات العمال وعدم النظر فيها خاصة وأنه لا توجد أي رقابة على تطبيقها.

¹ - المادة 2/04 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر، تنص: «...في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة. يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.»

² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر، 2003، ص13.

3- عدم إلزامية التظلم أمام الهيئة المستخدمة لحل النزاع وديا: يُعد التظلم إجراء اختياري فيمكن للعامل اللجوء مباشرة إلى مفتشية العمل عند تطور النزاع دون القيام بتظلم، كما أن القضاة يأخذون بعين الاعتبار المحضر الذي يحرره مكتب المصالحة فقط وهو ما يؤكد القرار الصادر عن المحكمة العليا الذي يحمل رقم 107398 ينص « من المقرر قانوناً أنه لا يقبل طلب رفع النزاع إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، إلا إن ثبت عرضه للمصالحة لدى مفتشية العمل المختص إقليمياً، ويمكن أن تحدد الإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية.

ومن المستقر عليه قضاء أن التدابير المشار إليها أعلاه، وكذا المنصوصة عليها بالمادة 04 من القانون رقم 90-04 لا تلزم إلا مفتش العمل الذي ينبغي عليه أن يوجه العامل إلى الاستفادة بطرق الطعن الودية، قبل إجراء الصلح، وفي حالة ما إن ثبت تلقضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تتم فإنهم غير ملزمون بالأخذ بها مادام تبين لهم أن العامل قد التجأ إلى مفتش العمل لإجراء المصالحة بواسطته و حرر محضر لهذا الغرض..»⁽¹⁾ بالتالي التظلم أمام الهيئة المستخدمة ليس شرطاً شكلياً لقبول الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية وتخلفه لا يؤدي إلى بطلان الإجراءات وهذا ما يؤكد قرار المحكمة العليا رقم 257733 الذي ينص « لا يعتبر التظلم الداخلي (أمام المستخدم) شرطاً لقبول الدعوى المعروضة على المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية». ⁽²⁾ هذا عكس ما نص عليه الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل الذي يعتبر التسوية الودية أمام الهيئة المستخدمة إجراء إلزامي قبل اللجوء إلى مفتشية العمل لتسوية

¹- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398 مؤرخ في 30 مارس 1994، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص121.

²- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 257733 مؤرخ في 12 ماي 2003، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2004، ص127.

النزاع⁽¹⁾.

من الأفضل لو احتفظ المشرع الجزائري بالزامية التظلم أمام الهيئة المستخدمة قبل عرضه على الأجهزة الأخرى المقررة قانوناً فهذا يحقق حماية أكثر للعامل، فلا فائدة من النص على إجراءات قانونية وعدم إلزام الأطراف على تطبيقها.

الفرع الثاني

دور مفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي المتعلق بتوقيت العمل

تضع كل هيئة مستخدمة قواعد اتفاقية تمكنها من حل النزاعات التي تنثر داخلها بسهولة وبسرعة دون المساس باستقرار علاقة العمل ولتفادي خروج الخلاف خارجها، لكن قد لا يرضى أحد الأطراف بطريقة تسويتها مما يدفعه إلى إخراج النزاع من الهيئة المستخدمة (أولاً) وعرضه على أشخاص أكثر تخصصاً والمتمثلة في مكتب المصالحة لمحاولة التوصل إلى حل يرضي الطرفين وإفراغ القرار المتوصل إليه في محضر (ثانياً).

أولاً- اقتصار دور مفتشية العمل على الإخطار بوجود نزاع العمل فردي:

قبل التطرق إلى دور مفتشية العمل في حل النزاعات الفردية لا بد من الوقوف على دورها الرقابي الموكل لها بموجب القانون فهي تعمل على مراقبة مدى التزام المستخدم بالقواعد القانونية المتعلقة بتوقيت العمل وذلك عن طريق الصلاحيات الممنوحة لها قانوناً.

1- الدور الرقابي لمفتشية العمل قبل نشوب نزاع العمل الفردي: أعطى المشرع الجزائري

لمفتشية العمل صلاحية مراقبة مدى التزام المستخدم بأحكام توقيت العمل من خلال:

أ- زيارة أماكن العمل: يتحقق مفتش العمل من مدى تطبيق المستخدم أحكام توقيت العمل عند زيارة أماكن العمل خلال النهار في الساعات المخصصة للعمل أو خلال الليل دون قيد أو

¹- المادة 3/1 من أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، ج، ر. عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى) تنص: «... وبالنسبة للمؤسسات الاشتراكية فإنه لا يجوز عرض النزاع على مفتش العمل والشؤون الاجتماعية إلا إذ استنفدت طرق الطعن الودية المنصوصة عليها بموجب قانون ضمن المؤسسات الاشتراكية.»

شرط وبصفة مفاجئة دون إذن أو إخطار مسبق، استثناءً إذ كان مكان العمل مرتبط بمسكنه فلا يمكن لمفتش العمل أن يدخل إليه إلا في الأوقات المخصصة للعمل؛⁽¹⁾ كما يقف على مدى التزام المستخدم بتوقيت العمل والراحة القانونية بمختلف أنواعها، كما يقوم بالتحقق من مدى احترام مواعيد العمل الليلي فيتحقق من وجود ترخيص بالنسبة للعاملة التي تعمل بعد الساعة السابعة مساءً وغيرها.

يتم التفتيش بصفة دورية ففي الزيارة الأولى يتحقق من تطبيق قواعد قانون العمل بصفة عامة أما الزيارة الثانية يتابع نتائج التفتيش السابق في حالة وجود مخالفة يتخذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها بهدف تحسين ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة⁽²⁾

ب- التحقيق حول ظروف العمل: خول المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحية القيام بتحقيق عند أداء مهامه وذلك بالاستماع واستجواب العمال بإمكانه أن يستقصى حول عدد ساعات العمل التي يؤديونها خلال اليوم والأسبوع؛ إذا تقاضوا زيادة في الأجر عند أدائهم الساعات الإضافية وأن يسألهم إذا ما تحصلوا على راحة الأسبوعية والعطلة السنوية⁽³⁾، فإذا لاحظ مفتش العمل أن هناك إخلال فله استدعاء المستخدم إلى مكتبه لتحقيق معه ودعوته إلى تطبيق القانون، وإلا سيتبع الإجراءات القانونية اللازمة لمعاقبة في حالة عدم تصحيحها.

ج- الاطلاع على سجلات الهيئة المستخدمة: ألزم المشرع الجزائري المستخدم بمسك مجموعة من السجلات داخل هيئة المستخدمة⁽⁴⁾ بهدف مراقبة مدى التزامه بالقواعد المتعلقة

1- المادة 5 من قانون رقم 90-03، مؤرخ في 6 فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج، ر. عدد 06، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج، ر. عدد 36، صادر بتاريخ 12 جوان 1996.

2- صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية دور مفتشية العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 233 و 236.

3- المادة 06 من قانون رقم 90-03، سالف الذكر.

4- المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي تلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج، ر. عدد 17، صادر بتاريخ 13 مارس 1996، تنص «تتمثل الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يلي:

دفتر الأجور، سجل العطل المدفوعة الأجر، سجل العمال، سجل العمال الأجانب، سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية، سجل فقط للصحة والأمن وطلب العمل، سجل حوادث العمل.»

بقانون العمل من بينها:

ج.1- سجل الأجور: يتضمن المعلومات الشخصية الخاصة بالعامل والأجر القاعدي ومختلف التعويضات والزيادات الخاصة بساعات العمل الإضافية فيوأسطتها يتحقق مفتش العمل من مدى تلائم المقابل الذي تلقاه مع ما أداه من توقيت عمل⁽¹⁾.

ج.2- سجل العطل السنوية: يُعد سجل العطلة السنوية من بين السجلات التي يلتزم المستخدم بإمساكها وعليه أن يتضمن البيانات التالية اسم ولقب العامل، المنصب الذي يشغله، تاريخ الذي بدأ فيه العمل، إذ بواسطته يتأكد مفتش العمل إذ ما حل موعد العطلة السنوية وإذ استفاد منها كلياً، كما يراقب مدى التزام المستخدم بمدة العطلة السنوية المحددة قانوناً بثلاثين (30) يوماً، كذلك ينبغي أن يتضمن السجل⁽²⁾ تاريخ الخروج إلى العطلة السنوية وتاريخ استئناف العمل، إضافة إلى تحديد مبلغ التعويض الذي يحصل عليه العامل خلالها إذ التعويض هو الذي يحقق الغرض الذي وضعت من أجله العطلة السنوية وهو الراحة واستعادة قواه الجسدية بعد مدة طويلة من العمل إضافة إلى توقيع العامل فظهوره في السجل دليل قاطع على أنه تحصل على العطلة السنوية⁽³⁾.

د- الإجراءات المتخذة عند مخالفة القواعد المتعلقة بتوقيت العمل: يقوم مفتش العمل بتقديم ملاحظة أو إعدار كتابي إذا لاحظ أن هناك إخلال بأحكام توقيت العمل يُدونه في الدفتر المخصص للمخالفات⁽⁴⁾ على المستخدم الامتثال له في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام، وإلا سيقوم حسب الصلاحيات الممنوحة له بتحرير محضر أين يُخطر الجهة القضائية المختصة بوجود

¹-المادة 03 من مرسوم تنفيذي رقم 96-98، سالف الذكر.

²-يقع على المستخدم مسؤولية مراجعة السجلات بصفة دائمة دون أن يجري عليها إضافات أو يحشوها بالمعلومات أو شطب بيانات الواردة فيها والاحتفاظ بها لمدة عشر (10) سنوات ابتداء من اختتامها إذ تعد وسيلة إثبات في حالة وقوع نزاع بين العامل والمستخدم حول توقيت العمل أو تعويضات الساعات الإضافية أو العطلة السنوية وغيرها ويتم الرجوع إليها للفصل في النزاع أنظر: المادة 13 و 17 من مرسوم تنفيذي رقم 96-98، سالف الذكر.

³- المادة 04 من مرسوم تنفيذي رقم 96-98، سالف الذكر.

⁴-المادة 08 من قانون رقم 90-03، سالف الذكر. في نفس الموضوع أنظر أيضا:

-AUVERGNON Philippe et HAMDAN Leila et BOULENOUAR Malika "L'inspection du travail au regard de la norme international proposition de comparaison Algérie- France," Revue Algérienne des Sciences Juridiques Economiques et Politiques, n 4, faculté de droit Université d'Alger, 1997, p 1229.

مخالفة⁽¹⁾.

2- تقليص دور مفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي: يحاول الأطراف أولاً تسوية النزاعات الفردية داخل الهيئة المستخدمة باللجوء إلى الإجراءات الاتفاقية والقانونية وفي حالة عدم رضى الأطراف بنتائجها يتوجهون إلى مفتشية العمل أين يُخطرونها بوجود نزاع فردي بموجب عريضة مكتوبة أو بحضور المعنى شخصياً إليها بعد ثلاثة (3) أيام من تبليغها بالنزاع تقوم بعد إخطار مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف المعنية بالنزاع إلى الاجتماع في أجل ثمانية (08) أيام⁽²⁾ لمحاولة إيجاد حل للنزاع.

يلاحظ أن المهام الجديدة⁽³⁾ المسندة إلى مفتشية العمل جعلت منها مجرد سكلتارية، إذ تنتهي مهامها بمجرد إعلام مكتب المصالحة بوجود نزاع دون أن تساهم في حله، فأصبحت همزة وصل بين أطراف النزاع ومكتب المصالحة.

ثانياً - صلاحية مكتب المصالحة في حل نزاع العمل الفردي:

يلتزم الأطراف عند فشل التسوية الداخلية بعرض النزاع على مكتب المصالحة بهدف محاولة حله ودياً وتفادي اللجوء إلى القضاء وتضييع الكثير من الوقت والمال في أروقة المحاكم.

1- اختصاص مكتب المصالحة: خص المشرع الجزائري مكاتب المصالحة بنوع النزاعات التي يمكن أن تنتظر فيها وكذا الحيز الجغرافي الذي تمارس فيه مهامها من خلال تحديد اختصاصها

¹ - المادة 12 من قانون رقم 90-03، سالف الذكر.

² - المادة 26 و 27 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

³ - أوكل المشرع الجزائري سابقا مهمة القيام بالمصالحة لمفتشية العمل فلا تقبل الدعوى في المحكمة، إلا إذ ثبت أن النزاع قد عرض على المصالحة أمام مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليمياً تنص «تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:

- القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل». المادة 4/3 من أمر رقم 75-33 مؤرخ في 29 أبريل سنة 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج، ر. عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى) هذا ما تؤكد أيضاً المادة 2/1 من أمر رقم 75-32، سالف الذكر.

النوعي والموضوعي.

أ-الاختصاص الموضوعي: يختص مكتب المصالحة ⁽¹⁾ بالنزاعات التي تقوم بين العامل والمستخدم والتي لم تجد حل عند عرضها على مستوى الهيئة المستخدمة هذا ما تؤكد المادة 2 من قانون رقم 90-04 ⁽²⁾ ويعتبر الاختصاص النوعي من النظام العام لا يجوز مخالفته. يستثني من اختصاصه النزاع الفردي للعمل الذي يكون أطرافه الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات الإدارية ⁽³⁾.

ب-الاختصاص الإقليمي: حدد المشرع الجزائري الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-07 ⁽⁴⁾ فيتم إنشاء في كل دائرة اختصاص

1- يتشكل مكتب المصالحة من لجنة متساوية الأعضاء تضم ممثلين للعمال وممثلين للمستخدمين يرأسون مكتب المصالحة بتداول لمدة ستة (6) أشهر، يتم اختيار أعضاء مكتب المصالحة عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل ممثلين من عمال الشركات والمؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية لمدة ثلاثة (3) سنوات لتكون العضوية صحيحة لا بد أن تتوفر مجموعة من الشروط في الأعضاء وهي: أن يتمتع العضو بالجنسية الجزائرية، بلوغ العضو 25 سنة على الأقل يوم انتخابه، أن يكون قد باشر عمل مأجور أو له صفة المستخدم منذ خمسة (5) سنوات على الأقل يتمتع بكل حقوقه المدنية والسياسية، يلاحظ انه لم يشترط أي شروط متعلقة بالمؤهلات والكفاءات المهنية.

كما انه يمنع للأعضاء أن يكون في مكتب المصالحة إذ حكموا عليهم بعناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة ولم يرد اعتبارهم المفلسون الذين لم يرد اعتبارهم المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود وارتكبوا مخالفة متعلقة بقانون خلال فترة لا تقل عن سنة واحدة العمال المحكوم عليهم من فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل والذين سقطت عنهم العضوية. أنظر المواد 6-10-12-13 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

- أنظر أيضا معاشو نبالي فطة "إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، مداخلة أُلقيت في الملتقى الوطني حول المصالحة آلية لحل النزاعات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، يومي 24 و 25 أفريل، 2015، ص4.

2- المادة 02 من قانون رقم 90-04 ، سالف الذكر، تنص « يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذ لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة».

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805، مؤرخ في 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995، ص 164.

4- مرسوم تنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 6 جانفي 2005، يحدد اختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج، ر. العدد 4، صادر بتاريخ 9 جانفي 2005.

مفتشية العمل الولائية مكتب للمصالحة يعمل على تسوية نزاعات العمل الفردية، جاء هذا تطبيقاً للمادة 06 من قانون رقم 90-04 التي أحالت الاختصاص المحلي للمكاتب لتنظيم كما يمكن إنشاء مكاتب أخرى وذلك بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العمل لتخفيف العبء على المكاتب، في حالة وجود قضايا كثيرة يمكن إنشاء مكاتب إضافية للمصالحة في نفس الدائرة لاختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية أو مكتب مفتشية العمل.

يتبين من خلال ما تقدم أنه تم إلغاء دور مفتشية العمل في عملية المصالحة وتم توكيل هذه المهمة إلى مكاتب المصالحة التي تسعى إلى حل النزاع ودياً وتخفيف الضغط على المحاكم الاجتماعية والحفاظ على علاقة العمل بصفة خاصة والعلاقات الاجتماعية بصفة عامة فالحل الذي يتم التوصل إليه يعتبر حلاً اتفاقياً وليس أمراً قضائياً بالتالي تنفيذه يرجع لرغبة الأطراف رغم دور الهام الذي يلعبه مكتب المصالحة، إلا أنه من الأفضل لو احتفظت مفتشية العمل بدورها في المصالحة، إذ لها طاقم بشري كفاً ومتخصص في المجال خاصة وان الدولة تسعى إلى إعطائه الأهمية والتكوين اللازم، بالتالي لابد من المشرع إعادة النظر في مهام هذا الجهاز وتفعيله.

2- أثار المصالحة: يقوم مكتب المصالحة بدراسة الخلاف المعروض عليه والإصلاح بين طرفي علاقة العمل.

أ- نجاح المصالحة: يحرر مكتب المصالحة محضراً يحدد فيه نقاط التي تمت المصالحة بشأنها⁽¹⁾ يعتبر محضر المصالحة حجة للإثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير⁽²⁾ فلا يجب أن يتضمن شروط أو بيانات تخالف القواعد المعمول بها في قانون العمل⁽³⁾.

للأطراف بعد ذلك سلطة تنفيذه أو تركه فالمحضر الذي يعده مكتب المصالحة ليس إلزامي

المادة 3 من مرسوم تنفيذي رقم 05-07، سالف الذكر.

¹ - المادة 31 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62132، مؤرخ في 08 أكتوبر 1990، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1992، ص 112.

³ - المادة 32 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

فهي هيئة صلح وليست هيئة قضائية⁽¹⁾ وفي حالة ما إذ اتفق طرفي النزاع على تنفيذ محضر المصالحة فعليهم تحديد الآجال التي سينفذ فيها وإذ لم يفعلوا سينفذ في أجل ثلاثين (30) يوم من تاريخ الاتفاق⁽²⁾ في حالة تهاون أحد الأطراف عن تنفيذه يمكن للطرف المضروب استصدار أمر يقضي بتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة تحت طائلة غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25٪ من الراتب الشهري الأدنى المضمون.⁽³⁾

يمكن لطرف الدائن في النزاع أن يطلب التنفيذ الفوري لمحضر المصالحة وهذا ما تؤكدته المادة 508 من قانون رقم 08-09⁽⁴⁾ إذ تجيز تقديم طلب التنفيذ فوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في حالتين، تتمثل الأولى في حالة امتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف، أما الحالة الثانية فتتمثل في الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، الذي يكون ممثلو العمال طرفا فيه. نظراً لأهمية التي أولاها المشرع الجزائري للمصالحة فإنه نص في المادة 509 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على «يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت غرامة تهديدية طبقاً لما نص عليه تشريع العمل».

ب- فشل المصالحة: يُحرر مكتب المصالحة محضر بعدم المصالحة ويسلم نسخة منه للعامل ليتقدم بها أمام الجهات القضائية المختصة وتحدد الجلسة الأولى في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوم من تقديم العريضة الافتتاحية⁽⁵⁾ وعلى الأطراف رفع دعوى في أجل

¹- غريب بوخالفة، "تسوية النزاعات الفردية في العمل"، مجلة الفكر البرلماني، العدد 25، مجلس الأمة، الجزائر، أفريل، 2010، ص 192.

²- المادة 33 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

³- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 154706 مؤرخ في 11 نوفمبر 1997، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 107.

- القرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 305198 مؤرخ في 8 جوان 2005، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 245.

⁴- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج، ر. عدد 21، صادر 23 أفريل 2008.

⁵- المادة 36 و 38 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

ستة (6) أشهر من تلقي محضر الصلح، ويعتبر إجراء المصالحة إلزامي قبل رفع الدعوى القضائية⁽¹⁾ ويمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه والدفع به في أي مرحلة من مراحل سير الدعوة القضائية⁽²⁾.

المطلب الثاني

تسوية النزاع قضائياً

يحرر مكتب المصالحة محضر بعد الصلح في حالة فشل أطراف علاقة العمل فيحل النزاع المتعلق بتوقيت العمل، فيلجأ بموجه الطرف المتضرر إلى رفع دعوى أمام الهيئة القضائية المختصة ألا وهي المحكمة الاجتماعية بهدف حل النزاع بطريقة جبرية وإعطاء لكل طرف حقه؛ نظراً لما للنزاعات العمل من أثر على علاقة العمل من جهة وعلى العلاقات الاجتماعية من جهة أخرى، وضع المشرع للمحكمة الاجتماعية تشكيلة خاصة تختلف تماماً عن باقي الأقسام الأخرى تتلاءم مع خصوصية نزاع العمل (الفرع الأول).

يتم إتباع بعض الإجراءات المقررة قانوناً لحلها فيصدر القاضي أثناء النظر في موضوع الدعوى عدة أحكام تتلاءم مع طبيعة النزاع، كما كرس ضمانات أخرى من أجل تمكين العامل من استعادة حقوقه وذلك عن طريق تكريس مبدأ التقاضي على درجتين أي السماح للمتضرر بالطعن في قرارات القاضي على مستويات عدة (الفرع الثاني).

¹-قرار محكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398 مؤرخ في 30 مارس 1994، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 126، ينص « من المقرر قانوناً أنه لا يقبل طلب رفع النزاع إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، إلا إن ثبت عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليمياً... »

²-بوضياق عمار، مرجع سابق، ص 82.

الفرع الأول

اختصاص المحكمة الاجتماعية

أوكل المشرع الجزائري للقضاء الاجتماعي⁽¹⁾ بموجب قانون رقم 90-04 مهمة حل نزاعات العمل الفردية فيختص بها على مستوى المحاكم الابتدائية القسم الاجتماعي، أمام بالنسبة للمجالس القضائية والمحكمة العليا تتكفل الغرفة الاجتماعية بذلك، كما تتميز بتشكيلة خاصة⁽²⁾، لتباشر

¹- يعود ظهور قضاء العمل إلى فرنسا حيث تعود جذوره الأولى إلى ما قبل الثورة الفرنسية أي القرن (15)، أين أنشأت لأول مرة محاكم الحرف والمهن المشكلة بالتساوي من الحرفيين والصناع و أرباب هذه الحرف والصناعات لحل النزاعات القائمة بينهم، استمر العمل بها إلى غاية قيام الثورة الفرنسية عام 1787 حيث ألغيت بسبب إلغاء نظام الطوائف، وأنشئت نظام جديد يقوم على مبدأ سلطان الإرادة في العقود، وأكد الدستور الفرنسي لسنة 1791 في المادة 6 من الباب الثالث على أن السلطة القضائية تكون مفوضة إلى قضاة منتخبين من طرف الشعب وبهذا ظهرت فكرة القاضي المنتخب وأصبحت أساس نشأة قضاء العمل. أول قانون أعاد بعث محاكم العمل من جديد كهيئة خاصة هو "قانون "نابليون بونابارت" الصادر في 18 مارس 1806 بطلب من شعبه حيث أطلق على هذه المحاكم تسمية "Les conseils prud'homme"، بهذا يتجلى أن أول ظهور لقضاء متخصص في نزاعات العمل ومستقل كان في فرنسا، إلا أن التشريع العمالي الجزائري هو الآخر كشف عن تطور هذا القضاء في الجزائر، رغم أنه لم يصل إلى الاستقلالية التي عرفها القضاء الفرنسي لتفاصيل أكثر أنظر: -فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، دراسة مقارنة (الجزائر-فرنسا)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 317-321.

-BRUN (A) et GALLAND (M), Droit du travail, Tome 1, 2^{ème} éditions, Dalloz, Paris 1978, p 213 .

2 - تتمثل في: أ- **القاضي**: يترأس كل جلسة قضائية ويقوم بدراسة طلبات أطراف النزاع وسماع لهم وإصدار حكمه دون الانحياز لأي طرف من أطراف النزاع، يمكن للقسم الاجتماعي أن يضم قاض آخر أو قاضيين احتياطيين يساعدونه على الفصل في النزاعات وذلك في حالة غياب المساعدين الأصليين وتعذر حضور المساعدين الاحتياطيين بالتالي يقوم رئيس المحكمة في هذه الحالة بتعين القاضيين اللذين يقومان باستخلاف المساعدين الغائبين. تجدر الإشارة إلى أن القاضي أو القاضيين الذي يتم تعيينهم من طرف رئيس المحكمة له صوت تداولي وهذا لدليل على الأهمية التي يتمتع بها.

ب- **مساعدو العمال ومساعدو المستخدمين**: إضافة إلى القاضي الذي يترأس جلسة المحاكمة، نجد أيضا مساعدين من العمال ومساعدين من المستخدمين وفي حالة غيابهم يعوضون بمساعدين احتياطيين، كما يمكن كذلك عقد الجلسة بحضور مساعد من احد العمال أو مساعد واحد من المستخدمين.

وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط لترشح لهذا المنصب وتطبق على كل المساعدين هي: الجنسية الجزائرية، بلوغ المساعد الخامسة والعشرون سنة على الأقل تاريخ الانتخابات ممارسة لمهنة بصفة عامل أجير أو مستخدم منذ خمسة (5) سنوات على الأقل، أن يتمتع بكل الحقوق المدنية والسياسية، كما يمنع المشرع الجزائري أن يتم انتخاب كمساعد العمال أو مستخدمون المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة ولم يرد اعتبارهم وكذا المفلسون الذين لم يرد==اعتبارهم والمستخدمون الذين حكم عليهم بالعود بسبب ارتكاب مخالفة متعلقة بتشريع العمال الذين حكم عليهم

المحكمة الاجتماعية مهامها في الفصل في القضايا الاجتماعية لابد من تحديد قواعد اختصاصها وهي نوعين الاختصاص النوعي (أولاً) والاختصاص الإقليمي (ثانياً).

أولاً- الاختصاص النوعي (الموضوعي) للمحكمة الاجتماعية:

يقصد بالاختصاص النوعي تكليف محكمة معينة أو درجة معينة من الدرجات القضائية بمهمة الفصل في نوع أو صنف معين من الدعوى دون غيرها من المحاكم والدرجات القضائية الأخرى، حددته المادة 20 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية كما يلي:

-الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.

-كافة القضايا الأخرى التي يخوله لها القانون صراحة

أضافت نفس المادة انه يمكن أن تمنح للمحكمة الاجتماعية الفصل في قضايا الأخرى حددتها المادة 500 من القانون رقم 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية الجديد، على سبيل الحصر هي:

بسبب عرقلة حرية العمل والأشخاص الذين سقطت عنهم العضوية. وإذ ما تم تعيين مساعد له مانع من موانع التي أوردها القانون أو كانت التشكيلة مخالفة للقانون فإن قراراتها تكون تحت طائلة البطلان. يلاحظ أن المشرع الجزائري حدد شروط الترشيح إلى هذه العضوية دون أن يأخذ بعين الاعتبار كفاءة ومؤهلات العلمية للمترشحين من الأفضل لو يتم اختيار مساعدون متخصصون في المجال القانوني أو في النزاعات العمل على الأقل أو يكونوا من نقابيون فكثير ما تحتوى التشكيلة على أشخاص غير مختصين وهذا ما يؤدي لإصدار قرارات غير منصفة وغير عادلة. لمزيد من التفاصيل في الموضوع أنظر:- المادة من 6 إلى 15 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

-دراوي جمال الدين، قضاء العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012-2013، ص21.

- مرسوم تنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 10 أوت 1991 يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج. ر. عدد 38، صادر بتاريخ 14 أوت 1991، معدل ومتمم بمرسوم تنفيذي رقم 92-288، مؤرخ في 6 جوان 1992، ج. ر. عدد 55، صادر بتاريخ 19 جويلية 1992.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرر رقم 157097، مؤرخ في 10 مارس 1998، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1998، ص 135، ينص « من المقرر قانوناً انه تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من المستخدمين».

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين: تنشأ علاقة العمل بموجب عقد مكتوب تحدد فيه مجموعة من العناصر منها الأجر ومدة العقد وتوقيت العمل فإن تعدى المستخدم على التوقيت العمل القانوني الذي تم الاتفاق عليه فيمكن أن تثير نزاع عند تنفيذ عقد العمل.

- تختص محكمة الاجتماعية كذلك بالنزاعات الخاصة بتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين: إذا خرج العامل مثلاً في عطلة مرضية أو عطلة بدون أجر ينبغي أن يعاد إدراجه بعد إنهاء مدة العطلة إلى منصب عمله⁽¹⁾ إذا لم يتم ذلك يثور نزاع فردي بينه وبين المستخدم وتكون المحكمة الاجتماعية صاحبة الاختصاص.

- تختص أيضاً بنزاعات انتخاب مندوبي العمال: في حالة ما إذ تم انتخاب مندوبي العمال بطريقة مخالفة لما هو محدد قانوناً فأي نزاع يثور يكون من اختصاص القسم الاجتماعي⁽²⁾.

- النزاعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي: كرس المشرع الجزائري حق النقابي في المادة 5 من قانون رقم 90-11 لتمكين العمال من الدفاع عن حقوقهم المهنية مادية كانت أو معنوية وفي حالة ما إذا نشأ نزاع حول هذا الحق يمكن اللجوء إلى القضاء ويكون القسم الاجتماعي هو المختص.

- النزاعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب: إذ لاحظ العمال إجحافاً في ظروف العمل كأن يفرض المستخدم ساعات إضافية أكثر مما هو مقرر قانوناً أو أن يمنعهم من الراحة الأسبوعية أو العطل المرضية، يحق للعمال اللجوء إلى الإضراب لضغط على المستخدم لتحسين ظروف عملهم وإذ لم يستجيب يتم اللجوء إلى القضاء أين يختص القسم الاجتماعي بالفصل فيها⁽³⁾.

- نزاعات الضمان الاجتماعي والتقاعد: يحمي قانون التأمينات الاجتماعية العامل من العديد من المخاطر إذ يضمن له مدخول في حالة إصابته بمرض أو عجز، لكن بشرط أداء مدة معينة من الخدمة ودفع اشتراكات اللازمة وفي حالة ما إذا استجاب العامل لكل الشروط ولم يتحصل

¹- المادة 64 و 65 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر

²- دايع سامية، "إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي"، مجلة معارف، العدد السادس عشر، قسم العلوم القانونية، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2014، ص 29.

³- المادة 500 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

على تعويضات فيمكن للمؤمن له اللجوء إلى القسم الاجتماعي للمطالبة بحقوقه⁽¹⁾.

-النزاعات المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية: تضم الاتفاقيات الجماعية مجموعة من شروط العمل فيمكن أن يبرم اتفاق أو اتفاقية أين يتفق المستخدم والعامل على كيفية تنظيم توقيت العمل داخل الهيئة المستخدمة بالنظر إلى طبيعة العمل، فإذا لاحظ مفتش العمل وجود بنود مخالفة للقواعد القانونية المتعلقة بتنظيم توقيت العمل التي حددها المشرع الجزائري كعدم دفع ساعات الإضافية حسب ما هو مقرر قانوناً أو عدم إعطاء العامل العدد الكامل من أيام العطلة السنوية فإنه يقوم بعرض الاتفاق أو الاتفاقية مباشرة على القسم الاجتماعي⁽²⁾

تضيف المادة 21 من قانون رقم 90-04 أن القسم الاجتماعي يفصل بصفة استثنائية وبحكم ابتدائي نهائي في:

-إلغاء العقوبات التأديبية التي يقرها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية، إذا قام العامل بمخالفة الأوامر التنظيمية المتعلقة بتوقيت العمل داخل الهيئة المستخدمة مثلاً: عدم احترامه مواعيد بداية ونهاية العمل أو قواعد المواظبة، ثم قام بتسريحه دون احترام الإجراءات يحق للعامل رفع دعوى أمام القسم الاجتماعي للمطالبة بإلغاء الحكم، يصدر هذا الأخير حكم ابتدائي نهائي في موضوع النزاع.

- النزاعات المتعلقة بشهادات العمل وكشوف الرواتب أو الوثائق الأخرى التي تثبت نشاط المهني للمدعي: في حالة ما إذا عمل العامل مدة معينة داخل هيئة مستخدمة ورفض المستخدم تسليم العامل شهادة العمل وكشف الراتب يحق للعامل اللجوء إلى القسم الاجتماعي ورفع الدعوى . أحسن المشرع الجزائري عندما حدد الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي، إذ بذلك سهل مهمة

¹- مقني بن عمار، القواعد العامة للتفسير وتطبيقاتها على منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2008-2009، ص 382-383.

²- المادة 134 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

المتقاضي في التعرف على الجهة القضائية المختصة⁽¹⁾.

ثانياً-الاختصاص الإقليمي(المحلي) للمحكمة الاجتماعية:

يقصد بالاختصاص الإقليمي تحديد أي محكمة من محاكم الدرجة الواحدة تختص بالفصل في النزاع فبالنسبة للنزاعات الفردية حددتها المادة 24 من قانون رقم 90-04 اختصاصها فنصت « ترفع الدعوى أما المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي عليه. كما يمكن أن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث أو مرض مهني» كما أضافت في نفس السياق المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أنه « يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه.

غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث أو مرض مهني يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي توجد بها موطن المدعي.»

يتبين من خلال المادتين أن المشرع الجزائري سوى بين الاختصاص المحلي في قانون العمل وقانون الإجراءات المدنية والإدارية؛ للعامل رفع دعواه أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل⁽²⁾ أو في محل إقامة المدعي عليه أو أمام محكمة محل إقامته عندما يكون سبب تعليق أو قطع علاقة العمل هو حادث عمل أو مرض مهني، وهو نفس ما أكدت عليه المحكمة العليا في قرارها رقم 311653 صادر سنة 2005 ينص «يحدد اختصاص المحلى، للمحكمة الفاصلة

¹- معاشو عمار، "اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانونه الإجراءات المدنية والإدارية (قانون رقم 08-09)", مداخلة أقيمت في فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل يومي 10 و 11 مارس 2011، ص 5.

²- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 98278 مؤرخ في 28 أبريل 1992، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994، ص 109، ينص « من المقرر قانونا أن الفصل في المنازعات التي يقوم بين صاحب العمل وصاحب الأجر يعود لاختصاص المحكمة التي أبرم في دائرتها عقد العمل إلا إن كان في مؤسسة غير ثابتة.»

في المسائل الاجتماعية، إما بـمكان تنفيذ علاقة العمل وإما بمحل إقامة المدعي عليه.⁽¹⁾ يدل هذا على رغبة المشرع في تسهيل عملية التقاضي للعامل وتخفيف عليه أعباء التنقل إلى المحكمة مكان إقامة المدعي عليه.

الفرع الثاني

الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية

إن الاعتداء على أي حق يؤدي إلى المطالبة به أمام القضاء، إذ تُعد الجهة المخول لها قانونًا صلاحية الدفاع على حقوق الأطراف وتحقيق العدالة في المجتمع، لكن ينبغي إتباع مجموعة من الإجراءات المقررة قانونًا⁽²⁾ والمطبقة في جميع الدعوى القضائية، عند وصول النزاع إلى القاضي يفصل في القضية والوقائع ويفرغ ذلك في حكم قضائي (أولاً) في حالة عدم رضي العامل بمحتواه يحق له الطعن فيه بالطرق المقررة قانونًا (ثانيًا).

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 311653 مؤرخ في 9 نوفمبر 2005، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 269.

2- لكي يصل النزاع الفردي إلى القاضي ينبغي رفع دعوى بموجب عريضة مكتوبة توقع وتؤرخ وتودع بأمانة ضبط المحكمة من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه ويعدد من النسخ تساوي عدد الأطراف المتخاصمة، كما يجب أن تتضمن البيانات التالية: الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، اسم ولقب المدعي وموطنه، اسم ولقب وموطن المدعي عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له مع الإشارة إلى تسميته وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الإتفاقي أن تتضمن العريضة عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى إشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى وفي حالة عدم تضمن هذه البيانات فإن الدعوى ترفض شكلاً، كما تقيد العريضة في سجل خاص تبعاً لترتيب ورودها وتبين أسماء الخصوم ورقم القضية وتاريخ أول جلسة، بعد دفع الرسوم المحددة قانوناً. ترفع الدعوى بصفة انفرادية، تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوم من تاريخ رفع الدعوى، حسناً ما فعل المشرع الجزائري فإنه يسرع من إجراءات الدعوى الاجتماعية وتحصيل حقوق العمال. يتم إعلام الأطراف بتاريخ الجلسة بواسطة محضر قضائي الذي يقوم بتسليم محضر تكليف بالحضور، كما ترفع الدعوى خلال ستة (6) أشهر من استلام محضر عدم المصالحة وإلا سقط حق الأطراف في المطالبة بحقوقهم. لمزيد من التفاصيل حول الموضوع أنظر:

- المواد 13 إلى 19 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 47870 مؤرخ في 27 جوان 1988، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1992، ص 108.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 153115 مؤرخ في 09 ديسمبر 1997 المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 104.

أولاً- اختلاف طبيعة الأحكام التي تصدرها المحكمة الاجتماعية:

بعد قيام المدعي بكل الإجراءات الشكلية اللازمة تُحدد جلسة المحاكمة من أجل الفصل في الموضوع فيصدر القاضي الاجتماعي أحكام متنوعة تختلف باختلاف موضوع النزاع المعروض عليه.

1- أحكام ابتدائية نهائية: حددت المادة 21 من قانون رقم 90-04 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل الحالات التي يصدر فيها القاضي أحكام ابتدائية والنهائية على سبيل الحصر وهي:

أ- حالة تقرير المستخدم عقوبات تأديبية ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية هذا ما جاءت به المادة 21 من قانون رقم 90-04 التي تنص «...تبث المحاكم في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً عندما تتعلق الدعوى أساساً ب: - إلغاء العقوبة التأديبية التي يقرها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية.» فعند اتخاذ المستخدم لقرار التسريح دون احترام الإجراءات المقررة قانوناً أو التي تم الاتفاق عليها بموجب الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي يصدر القاضي حكم ابتدائي نهائي غير قابل للطعن.

إذا أخل العامل بالقواعد المتعلقة بتوقيت العمل كعدم احترام ساعات الدخول والخروج من للهيئة المستخدمة ومواعيد الدوام أو رفض تأدية ساعات الإضافية فيمكن للمستخدم تسريح العامل تسريحاً تأديبياً، لكن بعد إتباع إجراءات التسريح المنصوص عليها في النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية فإنه يعتبر تسريحاً تعسفياً، يقوم القاضي بإلغاء عقوبة التسريح بموجب حكم ابتدائي نهائي⁽¹⁾، كما أن الحكم الذي يصدره القاضي نتيجة رفع العامل دعوى لمطالبة بالتعويض لجبر الضرر الذي لحقه بسبب التسريح التعسفي يكون ابتدائي نهائي، وفي حالة ما إذا طلب العامل إعادة الإدماج فإن القرار الذي يصدر منها أيضاً يكون ابتدائي نهائي بالتالي فإن الطلب الأصلي

¹- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116049 مؤرخ في 24 أكتوبر 1995، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 173.

الوارد في الدعوى هو الذي يحدد طبيعة الحكم⁽¹⁾ يتم الفصل في هذه القضايا بسرعة لأنها تضم حقوق العمال وإذ طالت فإنها ستلحق بهم أضرار.

ب- حالة عدم تسليم شهادات العمل وكشوف الرواتب أو الوثائق الأخرى: تصدر المحكمة الاجتماعية أحكام ابتدائية نهائية في القضايا المتعلقة بشهادات العمل وكشف الرواتب إذا قضى العامل فترة زمنية تحت سلطة وإشراف المستخدم يحق له الحصول على شهادات العمل وكشف الراتب الذي يثبت عملة داخل هيئة المستخدمة فإذا رفع العامل دعوى في هذه المواضيع يصدر القاضي حكم ابتدائي نهائي⁽²⁾ بالتالي فلا يمكن الطعن فيها بالاستئناف فيمكن فقط مراجعتها بطريقة المراجعة غير العادية⁽³⁾.

2- الأحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل: خص المشرع الجزائري المحكمة الاجتماعية بإمكانية إصدار أحكام معجلة قابلة للتنفيذ دون أن تحوز على قوة الشيء المقضي فيه، رغم إمكانية الطعن فيها بطرق الطعن العادية وغير العادية، يقصد بالحكم القابل لتنفيذ المعجل المصلحة المخولة للمحكوم له بحكم صادر عن الدرجة الأولى والتي تخول له حق التنفيذ بالرغم من الطعن فيه بالاستئناف أو المعارضة من قبل المحكوم عليه، ينقسم إلى نوعين هما: النفاذ المعجل القانوني، النفاذ المعجل القضائي⁽⁴⁾

أ- النفاذ المعجل بقوة القانون: أضفى المشرع الجزائري صفة النفاذ المعجل على بعض المواضيع رغم إمكانية الطعن فيها سواء بالطرق العادية أو غير العادية وقد حددها بموجب المادة 22 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية وهي:

أ.1- الأحكام الخاصة بتفسير وتطبيق اتفاقية أو اتفاق جماعي: إذ نشب نزاع عمل حول

¹-خليفة عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016، ص396.

²- المادة 21 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

³- خليفة عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص53.

⁴- سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص191-192؛ هادفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الجسور، الجزائر، 2006، ص105.

تفسير أو تطبيق الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية الخاصة بتوقيت العمل فإن القاضي يفصل في هذه الحالة بحكم ابتدائي مشمول بالنفذ المعجل وذلك بهدف الإسراع في تنفيذ القرار إذ هناك حقوق العمال عالقة.

أ.2-الأحكام الخاصة بتنفيذ اتفاق المصالحة: إذ تقاس أحد الأطراف على تنفيذ محضر المصالحة يأمر القاضي بتنفيذه تحت غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون.

أ.3-الأحكام الخاصة بدفع رواتب التعويضات الخاصة بستة الأشهر الأخيرة: يعتبر الأجر سبب التزام العامل لذلك أولى له المشرع الجزائري حماية خاصة إذ في حالة امتناع المستخدم عن دفع الأجر وتعويضات الأشهر الستة الأخيرة يصدر القاضي حكم ابتدائي مشمول بالنفذ المعجل (1).

ب- النفاذ المعجل القضائي: يعني أن يأمر القاضي بالنفاذ المعجل للحكم رغم قابليته للطعن بكافة الطرق وهو على نوعين:

ب.1-النفاذ المعجل الو جوبي: يجعل الحكم القضائي يأخذ وصف التنفيذ المعجل رغم عدم حوزته على حجية الشيء المقضي فيه أو أن تقوم المحكمة الاجتماعية بالقضاء به متى طلب منها أحد الخصوم.

ب.2-النفاذ المعجل القضائي الجوازي: يقضي به القاضي طبقا لسلطة التقديرية التي يتمتع بها وهو ما جاءت به المادة 22 من قانون رقم 90-04 السالف الذكر.

2- الأحكام الابتدائية العادية: تصدر المحكمة كمبدأ عام أحكام ابتدائية قابلة للمراجعة إما بطرق الطعن العادية أو بطرق الطعن غير العادية (2).

ثانياً - إمكانية الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية:

¹-نفس ما أكدت عليه المادة 173 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر، تنص «... يكون الحكم الصادر في الشهر التالي لرفع الدعوى قابل للتنفيذ فوراً بالنسبة لما يتعلق بالأشهر الستة الأخيرة.»

²- قويدر مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 47.

يحق للأطراف الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية على عدة مستويات هي:

1- الطعن بطرق الطعن العادية: يمكن الطعن في الأحكام العادية الصادرة على مستوى

الدرجة الأولى بالطرق التالية:

أ- **الطعن بالاستئناف:** يحق لجميع الأشخاص الذين كانوا خصوصاً على مستوى الدرجة الأولى أو لذوي حقوقهم استئناف الحكم الصادر عن المحكمة الاجتماعية⁽¹⁾ بهدف مراجعته أو إلغائه هذا ما تبينه المادة 332 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص « **يهدف الاستئناف إلى مراجعة أو إلغاء الحكم الصادر عن المحكمة.**» يتم الاستئناف أمام المجلس القضائي في آجال شهر واحد يسري ابتداءً من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم إلى الشخص المعني، ويمتد الأجل إلى شهرين إذ تم التبليغ في الموطن الحقيقي أو المختار⁽²⁾.

تعتبر آجال الاستئناف من النظام العام بالتالي لا يجب الاتفاق على مخالفتها⁽³⁾ يهدف العامل من خلاله إلى الحصول على الحقوق والمكاسب التي لم يتحصل عليها على مستوى الدرجة الأولى.

ب- **الطعن بالمعارضة:** يتم اللجوء إلى المعارضة عندما يصدر القاضي حكم يكون أحد أطراف النزاع غائب فيحق لهذا الأخير اللجوء أمام نفس الجهة المصدرة للحكم لطلب الفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون، على العامل رفع المعارضة في أجل شهر واحد يسري ابتداءً من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار الغيابي ويكون الحكم الصادر في المعارضة حضورياً في مواجهة جميع الخصوم⁽⁴⁾.

يهدف المشرع من خلال المجال للمعارضة في حالة الحكم الغيابي إلى تقديم فرصة لدفاع عن الحقوق.

2- الطعن بطرق الطعن غير العادية: إضافة إلى الطرق العادية لإعادة النظر في الأحكام

هناك طرق غير عادية يتم اللجوء إليها بطريقة استثنائية وهي:

¹ - المادة 335 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

² - المادة 336 قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

³ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 57.

⁴ - المواد من 327 إلى 331 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

أ- الطعن بالنقض: يلجأ العامل إلى الطعن بالنقض في الأحكام التي لا يجوز الطعن فيها بالطرق العادية كالمعارضة والاستئناف؛ والقرارات الفاصلة في موضوع النزاع والصادرة في آخر درجة عن المحاكم والمجالس القضائية⁽¹⁾ ويرفع النقض في أجل شهرين تبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه إذ كان التبليغ شخصي، كما يمتد الأجل إلى ثلاثة أشهر إذ تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار⁽²⁾.

ب- الطعن بالاعتراض الغير الخارج عن الخصومة: يهدف من خلاله طرفي النزاع إلى مراجعة أو إلغاء القرار أو الحكم أو الأمر الإستعجالي الذي فصل في أصل النزاع بالتالي يتم الفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون فيحق لكل من له مصلحة حتى ولو لم يكن طرفاً في الحكم تقديم اعتراض خارج عن الخصومة⁽³⁾.

تبقى أجال اعتراض الخارج عن الخصومة سارية لمدة خمسة عشر (15) سنة من تاريخ صدوره ما لم ينص القانون على خلاف ذلك ويحدد الآجال عادي عند تبليغ الرسمي للغير وتسري الآجال من تاريخ التبليغ الرسمي، نادراً ما يقدم أمام المحاكم الاجتماعية⁽⁴⁾.

ج- الطعن بالتماس إعادة النظر: يلجأ الأطراف إلى التماس إعادة النظر من أجال مراجعة الأمر الاستعجالي أو الحكم أو القرار الفاصل في الموضوع والحائز لقوة الشيء المقضي فيه فيقوم القاضي بالفصل فيه من جديد من حيث الوقائع والقانون ويتقدم به من كان طرفاً في الحكم أو القرار في أجل شهرين يبدأ سريانه من تاريخ ثبوت التزوير أمام نفس الجهة المصدرة للقرار⁽⁵⁾.

¹ - المادة 350 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

² - المادة 354 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

³ - المادة 380 و381 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

⁴ - المادة 384 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

⁵ - المادة 390 إلى 394 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

المبحث الثاني

نشوب نزاعات عمل جماعية متعلقة بتوقيت العمل

يعرف سوق العمل تغيرات سريعة ينبغي على الهيئة المستخدمة أن تتأقلم معها، لكيلا يؤدي ذلك إلى اضطرابات داخلها ونشوب نزاعات جماعية، نظراً لما لها من آثار سلبية على علاقة العمل إذ تهدد الأمن واستقرار الاجتماعي في حالة عدم إيجاد وسائل سريعة وفعالة لحلها وإعادة التوازن لعلاقة العمل، تقطن المشرع لمكانة العامل في الهيئة فلم يعد ذلك الشخص الذي يتلقى الأوامر وينفذها حرفياً، بل أصبح عنصراً فعلاً يشارك المستخدم في مناقشة مشاكلها ويساهم في إيجاد حلول لها باعتماد طرق سلمية منها عقد اجتماعات في فترات متقاربة بغية وقاية الهيئة المستخدمة من أثارها الوخيمة (المطلب الأول).

رغم الجهود التي يبذلها الأطراف من أجل تفادي نشوب النزاعات الجماعية، إلا أنهم في بعض الأحيان يعجزون عن ذلك، مما يدفعهم للاستعانة بهيئات متخصصة لها خبرة في معالجة والفصل في النزاعات الجماعية بصفة نهائية كالمصالحة أمام مفتشية العمل أو اختيار الوساطة أو التحكيم بعد فشلها، رغم كثرة الآليات إلا أنها ليست فعالة كلها بما يكفي نظراً لغموض إجراءاتها وعدم تلاؤمها مع خصوصية نزاع العمل الجماعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تقرير آليات للوقاية من نشوب نزاع عمل جماعي

يثور النزاع داخل الهيئة المستخدمة عادة نتيجة الإخلال ببنود القانونية و/ أو الاتفاقية المتفق عليها مما يسبب ضرر للعمال، فلتحقيق السلم والحفاظ على العلاقات الاجتماعية داخلها وضع المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات لمنع قيامها مبنية على الحوار، أين يناقش العمال والمستخدم ظروف العمل ويقفون على مختلف المشاكل التي يحتمل حدوثها من خلال عقد اجتماعات بصفة دورية تكون أسبوعية أو شهرية أو نصف شهرية حسب الضرورة (الفرع الأول).

قرر المشرع الجزائري آليات وقائية لمنع قيام نزاعات العمل الجماعية من خلال السماح بإنشاء لجان دائمة أو مؤقتة تباشر عملها هي الأخرى بالتفاوض، تسهر على التصدي لها بمجرد بروزها ومراجعة القرارات التي أصدرتها خاصة إذ ما أدت إلى المساس بالحقوق المادية والمعنوية للعمال، لكن قد لا تمارس مهامها دائما بصفة فعالة خاصة إن كان الأشخاص القائمين عليها يفتقرون للخبرة في التعامل مع المشاكل التي يمكن أن يثور في مكان العمل أو أن الحلول التي يقدمونها لا تتلاءم مع الأوضاع المتأزمة داخلها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التفاوض بصفة دورية لمنع نشوب نزاع عمل جماعي

تسعى العديد من الهيئات المستخدمة إلى إشراك العامل في تسيير شؤون الهيئة المستخدمة فهي وسيلة لكسب ثقته ودفعه إلى العطاء والمحافظة عليها وما يزيد من فعاليته هو تمكينه من المطالبة بحقوقه بصفة شرعية وتحت حماية فيشارك المستخدم في حل المشاكل المختلفة عن طريق تقديم رأيه في الاجتماعات الدورية (أولاً) التي تبرم حسب المدة التي تحددها الاتفاقيات الجماعية (ثانياً) والتي تستدعي العديد من الشروط لنجاحها كأن لا يكون المتفاوض تابع للمستخدم وأن تكون لديه رغبة في تحسين ظروف العمل ووضع حد للمشاكل وغيرها (ثالثاً).

أولاً- الوقاية من نزاعات العمل الجماعية عن طريق عقد اجتماعات دورية:

يُعد التفاوض الجماعي من الوسائل التي كرستها مختلف الدول من أجل تنظيم شروط وظروف العمل داخل المؤسسة وهو ما جسده المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 إذ فتح المجال للتفاوض الجماعي وإشراك العمال في تسيير الهيئة المستخدمة وتمييزها، كما أصبح من احد الوسائل المعتمدة للوقاية من النزاعات الجماعية وهذا ما بينته المادة 4 من قانون رقم 90-02⁽¹⁾ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب تنص «يعقد

¹- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج، ر. عدد 6، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج، ر. عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية» إذ تدعو المستخدمون وممثلو العمال إلى عقد اجتماعات دورية من أجل الوقوف على وضعية العلاقات المهنية والاجتماعية داخل الهيئة المستخدمة.

أحال القانون إلى الاتفاقيات الجماعية تنظيم هذه الاجتماعات فيجتمع ممثلو العمال والمستخدمون بهدف إيجاد الحلول لمختلف المشاكل المهنية التي يمكن أن تثار والتخفيف من حدة التشنجات التي يمكن أن تقع وتقريب وجهات النظر بين الأطراف لتحقيق السلم داخل الهيئة المستخدمة⁽¹⁾.

تطرق القانون رقم 82-05 بدوره إلى الاجتماعات الدورية إذ كان يلتزم صاحب الهيئة المستخدمة ببرمجة اجتماع واحد على الأقل خلال الشهر ليناقد فيه مع ممثلي العامل ويتعاون معهم على حل المسائل التي لها صلة بالعلاقات المهنية وطرق الإنتاج والانضباط⁽²⁾، وفي حالة وجود نزاع جماعي يلتزم الأطراف بمحاولة حل الخلاف في الاجتماعات الدورية قبل اللجوء إلى المصالحة⁽³⁾.

¹- خليفي عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 58.

²- المادة 07 من قانون رقم 82-05، مؤرخ في 13 فيفري 1982، يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج، ر. عدد 07، صادر بتاريخ 16 فيفري 1982 (ملغى)، تنص «اتقاء للخلافات في علاقات العمل يتعين على المؤسسة صاحبة العمل أن تبرمج اجتماعات شهرية مع الممثلين المنتخبين للعمال، للعمل بالاشتراك على النظر في كل مسألة ذات صلة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية وبالإنتاج والإنتاجية و بالانضباط، وبحياة المؤسسة صاحبة العمل بوجه عام وتسويتها...»

³- لمباشرة إجراءات المصالحة في النزاع الجماعي لا بد من استفاد بعض الإجراءات فبعد الاجتماع يقيد ممثلي العمال في سجل خاص يوقع من مفتشية العمل كل الاقتراحات والمطالب التي يريدون تحقيقها، على الهيئة المستخدمة أن تسجل إجابتها في نفس السجل في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوم، أين تبين موقفها من مطالب العمال وترسل بعد ذلك نسخة كاملة من السجل يحتوي على اقتراحات ومطالب العمال وإجابات الهيئة المستخدمة إلى خلية المؤسسة والهيئات النقابية ومفتشية العمل في ظرف أقصاه ثمانية (8) أيام. إذ لم يتوصل الأطراف إلى اتفاق أو بقيت مسائل لم يتم الاتفاق بشأنها فإنها تصرح لنظر فيها مرة أخرى خلال اجتماع استثنائي يعقد وجوباً في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوم أنظر: مادة 08 و 09 من قانون رقم 82-05، سالف الذكر.

ثانياً - تحديد الاتفاقيات الجماعية كيفية عقد الاجتماعات الدورية:

قرر المشرع الجزائري نظام الاجتماعات الدورية لتفادي نشوب نزاعات العمل الجماعية داخل الهيئات المستخدمة دون أن يحدد الآجال التي تتم فيها إذ أوكل ذلك للاتفاقيات الجماعية فهناك من الهيئات المستخدمة من يعقد هذه الاجتماعات مرتين في الشهر (أي كل 15 يوم) وهذا ما تبينه الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر في مادتها 1/20 تنص «تُعقد كلما اقتضت الظروف في مستوى المؤسسة اجتماعات عمل نصف شهرية بين ممثلي الموقعين على هذه الاتفاقية للبحث سوية في وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وفي الظروف العامة للعمل داخل المؤسسة».

نفس ما تعمل به مؤسسة الجزائر أنفورماسيون تكنولوجي "ELIT"⁽¹⁾ إذ يجتمع المدير العام للهيئة المستخدمة أو ممثله القانوني مع ممثلي العمال لنظر في المشاكل المهنية الخاصة بالهيئة كل خمسة عشر (15) يوم ويتم تحديد جدول الأعمال الخاص بالاجتماعات بالاتفاق بين الطرفين وينتهي الاجتماع بتقرير.

تعقد بعض الهيئات اجتماعات دورية مرة كل شهر من أجل البحث عن حلول لمختلف المشاكل التي يمكن أن تقع هذا ما تبينه الاتفاقية الجماعية "سيال" تنص «يقوم المستخدم وممثلي العمال بعقد اجتماعات دورية (شهرية) واستثنائية من أجل فحص بصفة مشتركة وضعية العلاقات سيسو مهنية وظروف العامة للعمل داخل الهيئة المستخدمة»⁽²⁾.

أحسنّت هذه الاتفاقيات عندما سمحت للعمال بعرض انشغالاتهم بصفة دورية وكما

¹- Article 225 de la convention collective de EL Djazair Information Technologie, enregistrée à l'inspection de travail d'Alger en juin 2009, dispose que «Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs de travail, il est institué obligatoirement des réunions bimestrielles regroupant le Président Directeur Général ou son représentant, assisté de ses collaborateurs, et les représentants syndicaux des travailleurs à l'effet d'analyser et d'examiner les problèmes socioprofessionnels.

En cas de nécessité, des réunions extraordinaires peuvent être envisagées à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'ordre du jour doit être arrêté d'un commun accord entre les parties en présence. Chaque réunion doit être sanctionnée par un procès-verbal.»

²- المادة 20 من اتفاقية اتصالات الجزائر، مرجع سابق.

- Article 105 de la convention collective SEAL, enregistrée à l'inspection de travail d'El Harrach, Alger le 04 novembre 2010, dispose que «l'employeur et les représentants des travailleurs tiennent des réunions périodiques, (mensuelles) et exceptionnelles en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'organisme employeur»

استدعت الضرورة ذلك الطريقة سيعرضون مطالبهم ويعملون على تحقيقها وكذا تحسين بعض الظروف التي إذ استمرت لا أدت إلى نزاع جماعي.

ثالثاً-شروط نجاح عملية التفاوض:

إن تحقق الاجتماعات الدورية للنجاح المرغوب فيه يتطلب توفر مجموعة من العناصر تتمثل في:

1-استقلالية الأطراف المتفاوضة: كانت الدولة تتدخل في كل مجالات باعتبارها صاحبة السلطة والسيادة فسنت قواعد مرة لتنظيم مجال العمل⁽¹⁾، إلا أنها فسحت المجال لتفاوض فعلاً ومنتجاً لأثاره لا بد من أن تكون هناك استقلالية بين الأطراف فلا ينبغي أن يكون ممثلو العمال تحت سيطرة المستخدم أو تابعون له ويمنع على المستخدم ممارسة ضغوط عليهم أو تهديدهم⁽²⁾ حتى وإن كانت نتائج المفاوضة تتعارض مع مصالحه.

2-حرية التفاوض: ينبغي فتح المجال لممثلي العمال من أجل التعبير عن المشاكل التي تصادفهم داخل الهيئة المستخدمة ووضع تحليل ملائم للأوضاع المهنية واقتراح حلول لها بكل حرية من كل الأطراف، على هذا الأساس عمل المشرع الجزائري على توفير حماية للعمال المتفاوضين من التمييز بسبب نشاطهم النقابي⁽³⁾ فيمنع على المستخدم توقيع عقوبة تأديبية خلال مباشرة مهامه⁽⁴⁾، هذا دليل على الأهمية التي أعطاها المشرع لتفاوض إذ تعتبر أداة ضرورية للوقاية من خلافات الجماعية التي يمكن أن تقع داخل الهيئة المستخدمة.

¹- محي محمد مسعد، دور الدولة في ضل العولمة (دراسة تحليلية مقارنة)، مركز الإسكندرية للكتب، الإسكندرية، 2004، ص 39.

²- المادة 51 من قانون رقم 90-14، سالف الذكر، تنص «لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطاً أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطه.»

³- المادة 50 من قانون رقم 90-14، سالف الذكر، تنص «لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية.»

⁴- المادة 53 من قانون رقم 90-14، سالف الذكر، تنص «لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو تحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها...»

3- الرغبة في تحسين ظروف العمل: عادة ما يدخل العمال في مفاوضات مع المستخدم بغرض المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل داخل أماكن العمل إذ توفير بيئة عمل مناسبة يؤثر على مردودية وإنتاج العمال فعندما توفر الهيئة المستخدمة الظروف المادية الملائمة من خدمات ومرافق وأجور وساعات عمل ملائمة و فترات راحة وظروف أخرى معنوية من إدارة وتنظيم محكم وعلاقة جيدة مع المستخدم فإنها تحفز العمال على العطاء أكثر، أما إذا كانت الظروف مزرية فهذا سيولد الإحباط في العمال وعدم المبادلات وكثرة الغيابات بسبب عدم رضاهم بكذا ظروف مما يؤدي لتوتر العلاقة مع المستخدم بالتالي لإعادة التوازن ينبغي اللجوء إلى التفاوض وتضافر جهود وإرادة طرفي علاقة العمل لتحسين ظروف العمل والتصدي لنزاعات التي يمكن أن تشوب داخل الهيئة المستخدمة⁽¹⁾.

يتبين من خلال ما تقدم أن المشرع الجزائري جعل التفاوض في المرتبة الأولى لتقادي أو حل نزاع الجماعي فهذه الأولوية لدليل على أهمية الحوار في خلق قواعد جديدة اتفاقية أكثر مرونة وتحقق استمرارية علاقة العمل حتى ولو تضمنت بعض التنازلات كقبول العمال تخفيض ساعات العمل مقابل الحفاظ على مناصب عملهم.

الفرع الثاني

إنشاء لجان للوقاية من نشوب نزاع عمل جماعي

نص المشرع الجزائري على ضرورة إنشاء لجان تتكفل بالنظر في مختلف المشاكل التي يمكن أن تثور في الهيئة المستخدمة ويمكن أن تكون متخصصة(أولا) أو مشتركة(ثانيا) وعادة ما تعتمد على التحاور والتفاوض من أجل وضع حد للنزاعات الجماعية.

¹- بيرم عبد المجيد صغير، "تأثير الظروف الاقتصادية على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الاقتصادية"، مداخلة أُلقيت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص25.

- واضح راشيد، " دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقة العمل"، مداخلة أُلقيت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص 107 -108.

أولاً- دور اللجان المتخصصة في منع نشوب نزاع عمل جماعي:

تلعب اللجان متخصصة كانت أو مشتركة دور مهم في منع نشوب نزاعات الجماعية، إذ تقوم بدراسة المشكل الموجود داخل الهيئة المستخدمة وتحاول علاجه بطريقة سلمية.

1 - اللجان المتخصصة خلال الفترة الاشتراكية: اهتم المشرع الجزائري بعد الاستقلال بتنظيم الهيئات المستخدمة إذ بصدر الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات سعى إلى إشراك العامل في تسيير الهيئة المستخدمة، إذ أعطى له صفة المنتج المسير لتفعيل هذا الدور نص على إنشاء خمسة (5) لجان متخصصة دائمة⁽¹⁾ تتكفل كل واحدة منها بقضية معينة داخل الهيئة المستخدمة تتكون من ممثلين عن مجلس العمال وممثلين عن إدارة المؤسسة، كما يمكن للمستخدم وممثلي العمال إنشاء لجان متخصصة مؤقتة من أجل الاستجابة لحالة معينة كحالة نشوب نزاع عمل جماعي لمحاولة التصدي له قبل تفاقمه⁽²⁾.

2- اللجان المتخصصة في ظل قانون رقم 90-11: لا نجد نص خاص في قانون علاقة

العمل يتضمن لجان متخصصة، لكن هذا لا يعني أنه لا يمكن إنشاء لجان متخصصة دائمة أو مؤقتة داخل الهيئة المستخدمة كلجان خاصة تتكفل بمراجعة شبكة الأجور لتتلاءم مع الوضعية الاقتصادية الحالية. فأوكل هذه المهمة لاتفاقيات الجماعية إذ لها إنشاء لجان متخصصة عند الضرورة وهذا ما تؤكدته المادة 147 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الكهروتقنية إذ تنص أنه في حالة عدم توصل الاجتماعات الدورية إلى حل النزاع الجماعي فيتم عرضه على

¹- تتمثل في اللجنة الاقتصادية والمالية: تتكفل بدراسة جميع المسائل الخاصة بالإنتاج والسير في مجالي الاقتصادي والمالي. لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية: تدرس الأوضاع الاجتماعية للعمال وتسير المؤسسات الاجتماعية والثقافية التابعة لمؤسسة للوحدة. لجنة المستخدمين والتكوين المهني: تشارك في إعداد سياسة المستخدمين والتكوين وتشتار إجبارياً في المسائل المتعلقة بتوظيف المستخدمين والموارد والفوائد المادية الممنوحة للمستخدمين غير الموارد والفوائد الناتجة عن توزيع النتائج المالية للمؤسسة. اللجنة التأديبية: يعرض عليها المستخدم إجبارياً الملفات التأديبية قبل اتخاذ قرار بالتسريح التأديبي. لجنة حفظ الصحة والأمن: تسهر لجنة حفظ الصحة و الأمن على تطبيق القواعد حفظ الصحة والأمن داخل الهيئة المستخدمة، كما تقترح تحسينات فيما يخص الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. أنظر المواد من 50 إلى 56 من أمر رقم 71-41، سالف الذكر.

²- خليفني عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 159.

لجنة خاصة تتكفل بتقديم حل مقبول للوضع⁽¹⁾. تضيف المادة 148 من نفس الاتفاقية أنه على اللجنة الخاصة الاجتماع في غضون ثلاثة (3) أيام، وعليها حل النزاع الجماعي في غضون ثمانية (8) أيام الآتية⁽²⁾.

تُحرر بعد ذلك محضر يتضمن ما خلصت إليه أعمال اللجنة وتكون نتائجها ملزمة للأطراف، في حالة فشل اللجنة في حل النزاع الجماعي يلجأ الأطراف إلى الإجراءات المقررة قانوناً لحلها.

يلاحظ أن دور الذي تلعبه هذه اللجان لا يختلف كثيرا عن دور الاجتماعات الدورية إذ تسعى إلى التصدي لنزاعات قبل نشوبه وذلك باللجوء إلى التفاوض المباشر فلا بد من المرور على هذه الآليات قبل اللجوء إلى الإجراءات العلاجية لحل النزاع الجماعي.

ثانيا- دور اللجان المشتركة في منع نشوب نزاع عمل جماعي:

يمكن لأطراف علاقة العمل إنشاء ما يسمى اللجان المشتركة داخل الهيئة المستخدمة بهدف تجنب وقوع نزاع جماعي فتتکفل بدراسة المشاكل التي تحدث داخل الهيئات المستخدمة ومحاولة إيجاد حلول لها.

تباشر اللجان المشتركة عملها عن طريق التفاوض المباشر بصورة دورية حول مختلف المسائل الاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن تؤثر على علاقة العمل بالمستخدم داخل الهيئة المستخدمة، فالحوار من أساليب الحديثة المعتمدة في العديد من الدول إذ الاجتماع حول طاولة واحدة لمعالجة الصعوبات التي يعاني منها العمال داخل مكان العمل بواسطة تبادل الحوار والآراء يساهم في تحقيق الاستقرار داخل الهيئة المستخدمة ويمنع العمال من اللجوء إلى وسائل الضغط(الإضراب) لحل المشاكل المحيطة بهم خاصة وأن لهذه الأخيرة آثار سلبية سواء على المستخدم إذ تؤدي به إلى فقدان الكثير من الربح خاصة مع عصر السرعة الذي نعيش فيه

¹-Article 147 de la convention collective de l'entreprise nationale des industries électrotechniques, Op.cit dispose que «... tout différend collectif déclaré persistant par procès verbale signé par les deux parties est soumis au comité ad hoc chargé de proposer une solution de compromis honorable et acceptable...»

²- Article 148 de la convention collective de l'entreprise nationale des industries électrotechniques, Op.cit, dispose que: « le comité ad hoc doit se réunir dans les 3 jours qui suivent la date du PV de constatation du différend persistant; le comité ad hoc s'attelle alors à la résolution du différend dans un délai de 8 jours. »

فسيلحق هذا أضرار بالهيئة المستخدمة والاقتصاد الوطني خاصة وإن تعلق الأمر بهيئة لها وزن في الاقتصاد الوطني لدولة. كما يؤثر على العمل إذ توقفه عن العمل سيؤدي إلى حرمانه من الأجر، بالتالي التفاوض الجماعي لا يؤدي فقط إلى الوقاية من نزاعات العمل، إنما يساهم في تنمية الهيئة المستخدمة، كما أن إشراك العمال في التفاوض يزرع فيهم الثقة بالنفس والإحساس بأنهم عناصر فعالة في الهيئة المستخدمة بالدرجة الأولى وفي المجتمع بالدرجة الثانية، مما يدفعهم للعمل بجد واهتمام أكثر والسعي لإيجاد حلول لكل المشاكل التي سيصادفونها. بعد الانتهاء من التفاوض حول توقيت العمل يعد الأطراف محضر يبينون فيه النقاط التي تم الاتفاق عليها وكذلك النقاط التي لا يزال الخلاف قائم بسببها.

يتبين مما تقدم أن المشرع الجزائري يلزم أطراف علاقة العمل باللجوء إلى التفاوض الجماعي سواء على مستوى الاجتماعات الدورية أو اللجان فقد رتب إجراءات خاصة للوقاية من نشوب نزاع الجماعي، نظراً للخصوصية التي يتمتع بها وخوفاً مما يمكن أن يترتب عنه من آثار في حالة تفاقمه.

المطلب الثاني

تعدد طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية

يضم النزاع الجماعي مجموعة من العمال هذا ما يشكل خطراً على استمرارية الهيئة المستخدمة داخل سوق العمل، خاصة وإن لم يتمكن التفاوض والاجتماعات الدورية من وضع حد للمشاكل داخلها، لذلك قرر المشرع الجزائري مجموعة من الآليات الودية لمنع تفاقمه وحله بأسرع طريقة بمساعدة جهات خارج الهيئة المستخدمة، بداية من محاولة الصلح أمام مفتشية العمل انتقلاً إلى الوساطة إذ يختار طرفي النزاع شخص ثالث ليحاول التقريب بين وجهات نظرهم وإيجاد حل يُرضي الجميع أو اللجوء إلى التحكيم وتطبيق الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي عادة ما لا تتلاءم كلياً مع خصوصية نزاع العمل الجماعي (الفرع الأول).

إذا فشلت الإجراءات السابقة في حل النزاع يمكن للعمال الدخول في إضراب أي التوقف عن العمل وشل الإنتاج لمدة معينة من الزمن بهدف حمل المستخدم على الاستجابة لمطالبهم، لكن بعد احترام الإجراءات المقررة قانوناً خاصة وأن لها آثار على طرفي علاقة العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

اختلاف الطبيعة القانونية لطرق تسوية نزاع العمل الجماعي

نظم المشرع الجزائري عملية حل النزاع الجماعي عن طريق آليات قانونية مختلفة تتكفل بها هيئات عدة فأول محاولة يقوم بها أطراف النزاع تتمثل في المصالحة بنوعيتها الأولى تكون بإتباع الإجراءات الواردة في الاتفاقيات الجماعية والثانية تكون أمام مفتشية العمل (أولاً) وفي حالة فشلها ينتقل الأطراف إلى آلية ثانية وهي الوساطة، أين يختار الأطراف شخص ثالث لتقريب بين وجهات نظرهم ومحاولة حله لينتقل إلى آخر محاولة ودية لحل النزاع الجماعي والمتمثلة في التحكيم (ثانياً).

أولاً- الطبيعة الإلزامية للمصالحة :

عند نشوب نزاع جماعي داخل هيئة المستخدمة على الأطراف محاولة تسويته بتطبيق الإجراءات الاتفاقية التي اعتمدها عندما أعدوا الاتفاقية الجماعية الخاصة بالهيئة، ثم تطبيق الإجراءات المنصوصة عليها قانوناً.

1- المصالحة الاتفاقية لحل نزاع العمل الجماعي: نص القانون الجزائري على أنه يجب المرور على إجراءات المصالحة المنصوصة عليها في الاتفاقيات الجماعية والتي اتفق عليها الأطراف مسبقاً وأدرجها في الاتفاقيات وهو ما تؤكد المادة 5 من قانون رقم 90-02 تنص «*إن اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفيها*». هذا ما تعمل به الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الكهروتقنية إذ يقوم المستخدم والتنظيمات النقابية بعرض النزاع الجماعي أمام اللجنة المشتركة للمصالحة التي أنشأت لهذا الغرض من أجل حله (1).

كما تنص اتفاقية اتصالات الجزائر فيما يخص إجراءات المصالحة الداخلية في النزاعات الجماعية على «*في حالة نزاع بين الطرفين حول كل القضايا المطروحة أو بعض منها في إطار*

¹⁻ Article 142 de la convention collective de l'entreprise nationale des industries électrotechniques, Op.cit, dispose que «*Nonobstant les procédures prévues par la législation du travail et dans le but d'éviter ou de résoudre tout conflit de travail au sein de l'entreprise, l'employeur et les organisations syndicales représentatives parties à la présente convention collective s'engagent à soumettre toute question litigieuse à une commission paritaire de conciliation (CPC) créée à cet effet*».

الاجتماعات الدورية المنصوصة عليها في المادة 19 المذكورة أعلاه يطرح الطرف الخصم النزاع على اللجنة المتساوية الأعضاء للمصالحة التي تنشأ بموجب هذه الاتفاقية الجماعية»⁽¹⁾.

تتشكل اللجنة المتساوية الأعضاء للمصالحة من عدد متساوي من ممثلي العمال والمستخدمين ولا يتعدى عددهم أربعة، يتم ترأسها بالتداول تقوم بمحاولة تسوية النزاع الذي لم تتمكن الاجتماعات الدورية من علاجه وتُعد محضر تدون فيه موضوع النزاع والحلول التي توصلوا إليها ويمضي عليها الأطراف ويسلم نسخة منه لمفتشية العمل وتجري هذه المصالحة في أجل يتراوح ما بين ثمانية(8) أيام إلى خمسة عشر (15) يوم حسب الاتفاقيات التي تم الإطلاع عليها.⁽²⁾

2- المصالحة القانونية لحل نزاع العمل الجماعي: إذ فشلت المصالحة الاتفاقية في حل

نزاع العمل الجماعي، يتم عرضه على المصالحة القانونية، تقوم بها مفتشية العمل.

أ- توسيع دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الجماعية بعد صدور قانون رقم

90-02: بعد فشل إجراءات المصالحة الاتفاقية المقررة في الاتفاقيات الجماعية أو في حالة عدم وجودها تمامًا يُباشر أطراف النزاع الجماعي إجراءات المصالحة أمام مفتشية العمل⁽³⁾ المختصة

¹-المادة 22 من اتفاقية اتصالات الجزائر، مرجع سابق.

- Voir aussi l'article 109 de la convention collective SEAAAL, Op.cit, dispose que « **la commission paritaire de conciliation a pour attribution le règlement des points d'accord soumis par l'une des deux parties** ».

²- Les articles 143-145 de la convention collective de l'entreprise nationale des industries électrotechniques, Op.cit ; voir aussi les articles 108- 110 de la convention collective SEAAAL, Op.cit .

- المواد 22 إلى 24 من اتفاقيات اتصالات الجزائر، مرجع سابق.

³-أوكل المشرع الجزائري مهمة المصالحة لتسوية نزاعات العمل الجماعية قبل سنة 1990 إلى لجان خاصة هي: أ-اللجنة البلدية الخاصة بالمصالحة: عندما يرفع أحد أطراف النزاع طلب المصالحة إلى مفتشية العمل، تقوم هذه الأخيرة بالسماع لهم وتحصل على تقرير مفتشية العمل حول النزاع، فتقوم بتسويته في أجل ثمانية (8) أيام من تاريخ إحالة على مفتشية العمل وتدون القرار الذي توصلت إليه في محضر يوقعه كل أعضائه وتودعه مفتشية العمل لدى كتابة الضبط لدى المحكمة المختصة وتعتبر قرارات التي تتوصل إليها إلزامية ولها قوة التنفيذ. ب-اللجنة الولائية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية للعمل: تعتبر اللجنة الثانية التي يعرض عليها النزاع في حالة عدم توصل اللجنة البلدية الخاصة بالمصالحة لحل النزاع إذ يحضر مفتش العمل محضر بعدم المصالحة ويحيل إليها النزاع بعد (48) من تاريخ توقيع محضر عدم المصالحة. تبث اللجنة الولائية في الخلاف المعروض عليها في ظرف ثمانية(8) أيام وتدون القرارات التي تتوصل إليها في محضر يوقعه رؤسها والممثلون على المستوى المركزي لأطراف الخلاف. وتودع أمانة اللجنة المحضر لدى كتابة الضبط للمجلس القضائي بعد توقيعه من جميع أعضائها. يمكن لطرف غير الراضي بمحتوى القرار أن يطعن فيه خلال ثمانية(8) أيام التالية لتبليغه أمام اللجنة الوطنية المكلفة بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل التي تعتبر

إقليمياً هذا ما تؤكدته المادة 6 من قانون رقم 90-02 تنص « تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً برفع إليها الخلاف في العمل وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال... »⁽¹⁾

يقوم مفتش العمل باستدعاء الأطراف خلال ثمانية (8) أيام المولية للإخطار وتسجيل موقف كل طرف حول المسائل المتنازع عنها، كما تقوم بالفصل في الخلاف خلال خمسة عشر (15) يوم ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى⁽²⁾.

ب- آثار المصالحة أمام مفتشية العمل: تقوم مفتشية العمل بالفصل في النزاع المعروض عليها إما بصفة كلية أو جزئية وتدون ذلك في محضر يسلم للأطراف.

ب-1- حل النزاع العمل الجماعي كلياً: إذ توجت المصالحة بنجاح، تفرغ النقاط المتفق عليها في اتفاق أو اتفاقية وتخضع لنفس الإجراءات التي خضعت لها الاتفاقية من شكلية تسجيل وإيداع فيعتبر الحل الذي توصل إليه الأطراف بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تفسير لبنودها أو أحكامها⁽³⁾، فتصبح المسائل التي تم الاتفاق عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة⁽⁴⁾.

حل النزاعات ودياً هي الطريقة الوحيدة للحفاظ على السلم والاستقرار الاجتماعي في الهيئة المستخدمة.

الدرجة الثالثة لتسوية النزاع الجماعي، تدون ما خلصت إليه من قرارات في محضر يلتزم الأطراف بتنفيذه، وإلا تحيل النزاع على السلطة المختصة بالتحكيم. أنظر قانون رقم 82-05، سالف الذكر.

¹⁻ يجب عرض النزاع الجماعي على مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية من أجل أن تقوم بعملية المصالحة، فتعد بعدها إما بروتوكول المصالحة أين تُثبت فيه نجاح المصالحة، أو محضر عند فشل المصالحة وذلك في أجل ثمانية (8) أيام من عرض النزاع عليها أنظر المادة 303 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر.

²⁻ المادة 06 إلى 08 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

- واضح راشيد، "مدى فعالية التسوية السلمية لمنازعة العمل الجماعية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007، ص 176.

³⁻ أحمية سليمان، "الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقعي العلمي"، حوليات الجزائر، العدد الثالث، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2014، ص 167.

⁴⁻ المادة 08 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

ب.2- حل النزاع الجماعي حلاً جزئياً: إذ اتفق الأطراف على بعض النقاط يقوم مفتش العمل بتحرير محضر المصالحة الجزئي⁽¹⁾، يحدد فيها المسائل التي لم يتم التوصل إلى الحل بشأنها ويتم عرضها على الوساطة أو التحكيم⁽²⁾.

ب.3- فشل إجراء المصالحة: إذ لم يتوصل أطراف النزاع لتسوية النزاع الجماعي، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر عدم المصالحة ويتم عرض النزاع إما على الوساطة أو التحكيم⁽³⁾.

ثانياً - الطبيعة الاختيارية للوساطة والتحكيم كوسيلة لتسوية نزاع العمل الجماعي:

تحقيقاً للسلم داخل الهيئة المستخدمة وضماناً لاستمرارها، رتب المشرع الجزائري طرق أخرى لحل النزاع لا تقل أهمية عن المصالحة فيختار الأطراف جهة أخرى لتحاول التقريب بين وجهات النظر الأطراف المتنازعة تكون إما الوساطة أو التحكيم.

1- نقص تنظيم حالة الوساطة كوسيلة لحل نزاع العمل الجماعي إذ فشلت المصالحة في حل نزاع العمل الجماعي يلجأ الأطراف إلى آلية أخرى تتمثل في الوساطة.

أ- تعيين الوسيط: يشترك طرفي النزاع في تعيين الوسيط الذي يسندون له مهمة الوساطة⁽⁴⁾، لم يحدد المشرع الجزائري نوع المؤهلات التي ينبغي أن تتوفر فيه، كما لم يحدد المعايير التي ينبغي الاعتماد عليها من أجل تعيينه.

ب- مهام الوسيط: يقوم الوسيط أثناء محاولته حل النزاع الجماعي بالبحث عن أسباب النزاع ومدى صحة إدعاءات الأطراف، كما يطلع على كل الوثائق والمعلومات التي لها علاقة بموضوع النزاع ، كما يستدعي الأطراف للحصول على شهاداتهم وتصريحاتهم⁽⁵⁾ ومفتشية العمل لمساعدته

¹ - المادة 09 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص102.

³ - المادة 2/09 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

⁴ - المادة 10 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر

⁵ - المادة 11 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر، منح مشرع الفرنسي صلاحيات أكثر كما يتحصل على الوثائق

المتعلقة بحالة الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة فله سلطة واسعة في التحقيق كما له صلاحية اللجوء إلى الخبرة أنظر:

LYON CAEN Gérard et PELLISSIER jean et SUPLOT Alain, Droit du travail, 17^{ème} éditions, Dalloz Paris, 1994, p 883.

في حل النزاع⁽¹⁾.

ج- نتائج الوساطة: بعد دراسة موضوع النزاع يقوم الوسيط بإصدار الحل الذي توصل إليه في شكل توصية معللة يتم تبليغها للأطراف⁽²⁾ ومفتشية العمل بنتائجها. يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد الآجال التي يجب خلالها للوسيط إصدار توصية بدقة، لذا نرجو استدراك هذا النقص.

د- القوة القانونية للتوصية: يصدر الوسيط توصية في شكل اقتراحات، يمكن للأطراف النزاع الاتفاق على أخذها أو تركها فلا يكون مضمونها إلزامي إلا إذا اتفقوا على ذلك⁽³⁾ أو إذ نصت الاتفاقية الجماعية على إلزاميتها لأنها تعبر عن الإرادة المشتركة للأطراف.

يتبين من خلال ما تقدم أن المشرع الجزائري لم يُنظم كفاية عملية الوساطة، إذ لم ينص على بعض الإجراءات التي تمكنه من التأكد من مختلف المعلومات والحقائق كالخبرة مثلاً، كما لم يحدد الآجال التي يجب على الوسيط إعطاء خلالها توصية فتركها للأطراف يمكن أن يدفعهم إلى التهاون أو التعسف عن تحديد هذه الآجل، كما لم يُحدد الآجال التي يستطيع خلال الأطراف الدفع برفض توصية الوسيط وهذا مهم من أجل تعجيل في حل النزاع وتقادي تفاقم المشكلة، كما لم يحدد المشرع الجزائري كيفية تنفيذ مضمون التوصية إضافة إلى عدم تحديده للمؤهلات التي يجب أن تتوفر في الوسيط فمن ليس له مؤهلات في مجال نزاعات العمل لا ينبغي أن يعين كوسيط، كما لم يحدد إجراءات تحريك عملية الوساطة كطلب كتابي مثلاً وكذا الجهة التي تتحمل نفقات الوساطة هل تتحملها المنظمة النقابية أم الهيئة المستخدمة أم يشترك الأطراف في دفعها، كما لم يبين طريقة اختيار الوسيط، كما لم يوضح لنا ما العمل في حالة اختلاف الأطراف في اختيار الوسيط، بالتالي على المشرع الجزائري استدراك هذه النقائص خاصة لما لهذه العملية من أهمية في النزاعات الجماعية.

¹- المادة 2/11 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

²- المادة 12 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

-عكس المشرع الفرنسي الذي ألزم الوسيط بإصدار توصيته في أجل شهر واحد (1) ابتداء من تاريخ تعيينه ويمكن أن تمتد هذه الآجال إذ اتفق الأطراف على ذلك يمكن للأطراف حسب التشريع الفرنسي رفض التوصية في أجل ثمانية (8) أيام ويتم تبليغ كل الأطراف بالرفض انظر المواد: 5 et L 2523-6 و 23-5 من قانون العمل الفرنسي.

³-المادة 12 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر، تنص «...يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة...»

2- عدم ملائمة أحكام التحكيم مع طبيعة نزاع العمل الجماعي:

يحق للأطراف اللجوء إلى آلية الثانية بعد فشل إجراءات المصالحة أو الوساطة ألا وهي التحكيم.

أ- **كيفية تعيين المحكمين ومهامهم:** يتم تعيين المحكمين عند إبرام الاتفاقية الجماعية أو عندما يكون هناك نزاع يتطلب تعيينهم في حالة عدم وجودهم، يجب أن يتمتع المحكمون بكل حقوقهم المدنية⁽¹⁾، من صلاحيتهم إنجاز أعمال التحقيق والمحاكمة من قبل جميع المحكمين إذ أجاز اتفاق التحكيم ندب أو إنابة احدهم للقيام بذلك.⁽²⁾

يلاحظ أن المشرع الجزائري لم ينظم بطريقة كافية كيفية تعيين المحكمين، كما لم يحدد بتدقيق الشروط التي ينبغي أن تتوفر فيهم ولم يحدد بصورة واضحة صلاحيات هيئة التحكيم والمحكمين ولا الوسائل المتاحة لهم لحل النزاع بالتالي لابد من إعادة النظر في هذه المواد.

ب- **طبيعة الأحكام الصادرة عن عملية التحكيم:** يُعد التحكيم كإجراء بديل عن الخصومة القضائية لحل النزاع الجماعي بصورة سريعة وفي أجال قصيرة⁽³⁾ يصدر المحكمين حكمهم إلزامي⁽⁴⁾ في أجل ثلاثين (30) يوم من تعيينهم ويستمد إلزاميته من إرادة الأطراف الذين اختاروا اللجوء إليه ويكتسب الحكم حجية الشيء المقضي فيه بالتالي لا يمكن الطعن فيه بالمعارضة، لكن يمكن اللجوء إلى اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة قبل عرض

1- المادة 1014 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر. انظر أيضا

- عبد الحميد الشواربي، الحكم والتحكيم في ضوء الفقه والتشريع، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999. ص285.

2- المادة 1020 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

3- معاشو نبالي فطة، "عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق. إ. م. إ) على نزاعات العمل الجماعية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013. ص64.

4- تصدر أحكام التحكيم في مداولات سرية وبأغلبية الأصوات ولابد أن يتضمن عرضا موجزا لادعاءات الأطراف وأوجه دفاعهم وان تكون مسببة وان يتضمن البيانات المنصوصة عليه قانونا وهي اسم ولقب المحكم أو المحكمين تاريخ صدور الحكم مكان إصداره أسماء وألقاب الأطراف وموطن كل منهم وتسمية الأشخاص المعنوي ومقرها الاجتماعي أسماء وألقاب المحامين أو من مثل أو ساعد الأطراف عند الاقتضاء إضافة إلى ضرورة توقيع على الحكم من طرف جميع المحكمين، أنظر: المواد 1025 إلى 1029 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

النزاع على التحكيم، كما يمكن استئناف هذه الأحكام في أجل شهر واحد(1) من تاريخ النطق به أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه ما لم يتنازل الأطراف عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم والقرارات الفاصلة في الاستئناف وحدها قابلة للطعن بالنقض.

ينفذ حكم التحكيم النهائي أو الجزئي بأمر من رئيس المحكمة التي صدر الحكم في دائرة اختصاصها ويودع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من الطرف الأكثر استعجالاً ويمكن استئناف الأمر القاضي برفض التنفيذ في أجل خمسة عشر (15) يوم من تاريخ الرد، لكي يكون حكم التحكيم سنداً تنفيذياً يجب الحصول من أمناء الضبط على نسخة رسمية مهمورة بالصيغة التنفيذية⁽¹⁾.

فيرى آثار التحكيم على أطراف النزاع سواء كان موضوعه متعلق بتفسير بنود الاتفاقية الخاصة بتوقيت العمل أو إلغاء وإبطال بعض القواعد الاتفاقية فإنها ستلغي ابتداء من تاريخ المحدد للإلغاء وتتوقف أثارها مباشرة وتحل محلها القواعد التي يصدرها المحكمين، أما بالنسبة لأثرها على عقود العمل فإن قرار التحكم يسري على العقود الخاضعة للاتفاقية والعقود المستقلة والعقود التي انتهت عند حدوث التعديل⁽²⁾.

حاول المشرع الجزائري تبني آلية التحكيم كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية، لكن لم يوفق في ذلك خاصة عند النظر إلى الطبيعة الخاصة لنزاعات الجماعية في العمل فلا بد من المشرع تصحيح المادة 13 من قانون رقم 90-02 التي تحل إلى مواد ملغاة فقد تم تعديل الإجراءات المدنية ولم يتم استدراك ذلك في هذا القانون، كما أنه من الأفضل لو يقوم المشرع الجزائري بتنظيم إجراء التحكيم في نفس القانون ودون الإحالة إلى قانون آخر لكي يراعي خصوصية هذا النزاع، إضافة إلى ضرورة توضيح بعض الإجراءات في هذه الآلية كشروط تعيين

1- المادة 1032 إلى 1036 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.

- واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010، ص 320-340.

2- أحمية سليمان، آليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقعي العلمي"، مرجع سابق، ص 179-178.

المحكمين وصلاحياتهم بدقة، إضافة إلى تحديد مواضيع نزاعات العمل التي ينبغي النظر فيها فالأحكام التي وضعت تتلاءم مع النزاعات اقتصادية والتجارية أكثر من تلاؤمها مع نزاع العمل كما لم يتعرض لحالة رفض الأطراف الحكم فلم يبين كيفية حل هذا المشكل.

الفرع الثاني

تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق الإضراب

إذ لم يجد نزاع العمل الجماعي حل بواسطة الطرق السلمية يلجأ العمال إلى الطرق العنيفة المتمثلة في الإضراب، إذ يتوقفون عن العمل لفترة من الزمن من أجل ضغط على المستخدم ولفت انتباهه إلى ضرورة تلبية مطالبهم وتحسينها، لكن لا يتم ذلك إلا بعد احترام الشروط المقررة قانوناً (أولاً) حفظاً على الاستقرار والسلم داخل الهيئة المستخدمة، قرر المشرع آليات لا بد من المرور عليها لحلها بسرعة وإلا أدى تفاقمها إلى أثار وخيمة على طرفي علاقة العمل (ثانياً)

أولاً- كيفية تسوية الإضراب:

يعد الإضراب أفضل وسيلة من أجل الحصول على الحقوق وتحسين ظروف العمل، لكن من جهة أخرى تُعتبر الأخطر نظراً لما تسببه من أضرار للمستخدم، للقيام به لا بد من احترام مجموعة من الشروط أما لحله فلا بد من إتباع مجموعة من المراحل.

1- شروط ممارسة حق الإضراب: حتى يكون الإضراب مشروعاً لا بد من توفر مجموعة

من الشروط هي:

أ - موافقة أغلبية العمال على الإضراب: ينبغي على العمال عقد جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة مع المستخدم من أجل إحاطته بكل نقاط الخلاف الجماعي وإعلامه باحتمال الدخول في إضراب، يشترط أن يُتخذ قرار الإضراب من طرف أغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة، التي تضم على الأقل نصف عدد عمال المؤسسة المستخدمة ويكون عن طريق الاقتراع سري⁽¹⁾.

¹ - المادة 27 و 28 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

ب- الإشعار المسبق بالإضراب: بعد اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب يلتزم العمال بتقديم إشعار مسبق بالإضراب، ولا يمكن لهم مباشرته إلا بعد نهاية فترة الإشعار التي تحدد عن طريق التفاوض، ولا يجب أن تقل عن ثمانية (08) أيام تحسب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم مع إعلام مفتشيه العمل المختصة إقليمياً⁽¹⁾.

ج- ألا يوجد مانع من ممارسة الإضراب: يمنع ممارسة حق الإضراب على القضاة الموظفون المعينون بمرسوم أو الذين يشغلون مناصب في الخارج، وأعاون مصالح الأمن والأعوان الميدانيون العاملون في مصالح الحماية المدنية، وأعاون مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية، الأعوان الميدانيون العاملون في الجمارك، وعمال المصالح الخارجية لإدارة السجون،⁽²⁾ فيمنع ممارسة الإضراب على بعض قطاعات النشاط نظراً لأهمية قطاع نشاطها وحساسيتها، إذ قد يشكل توقفها خطراً على حياة وأمن وصحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني.

2 - آليات تسوية الإضراب: بعد نشوب الإضراب لا بد من تسويته لتفادي تفاقمه ولحماية الهيئة المستخدمة من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها وذلك عن طريق:

أ- التفاوض المباشر: ألزم المشرع الجزائري طرفي الخلاف على مواصلة التفاوض أثناء فترة الإشعار المسبق، وحتى بعد الشروع في الإضراب من أجل تسويته⁽³⁾.

ب- المصالحة: يمكن تسوية الإضراب عن طريق المصالحة بنوعيتها، ففي حالة نجاحها يُحرر محضر المصالحة يُصبح نافذاً من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة من الطرف الأكثر استعجالاً، أما إذ فشلت يحرر محضر بعدم الصلح، ليلجأ الأطراف إلى الوساطة أو التحكيم لتسوية النقاط التي بقيت عالقة.

¹- المادة 29 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

²- المادة 43 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

³- هذا ما تؤكدته المادة 45 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر، تنص «يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما».

ج-الوساطة: يتم تسوية الإضراب عن طريق تعيين وسيط من غير، يلتزم طرفي النزاع بإعلامه بجميع المعلومات التي تفيده في مهمته على أن يتقيد الوسيط بالسري المهني⁽¹⁾ يقدم اقتراحاته لتسوية النزاع على شكل توصية، يرسل نسخة منها إلى مفتشيه العمل المختصة إقليمياً. تجدر الإشارة أن التوصية لا تشمل القوة أو الصيغة التنفيذية، فلأطراف النزاع حرية قبولها أو رفضها فتصبح إلزامية عليهما إذا رضي بتطبيقها، أما إذا رفضوا أو لم يتوصل الوسيط إلى تسوية فيمكنهم اللجوء إلى التحكيم⁽²⁾.

د- التحكيم: بعد فشل إجراء المصالحة أو الوساطة يمكن للأطراف اختيار التحكيم لتسوية نزاع العمل الجماعي⁽³⁾.

ثانياً - آثار ممارسة الإضراب:

يلجأ العمال من أجل الحصول على بعض المطالب المهنية والدفاع عن مصالحهم المشروعة إلى الضغط على المستخدم عن طريق الإضراب، لكن لهذه الطريقة نتائج على علاقة العمل.

1- بالنسبة للعمال المضربين: يعد الإضراب حقاً دستورياً معترفاً به في نص المادة 71 من قانون رقم 01-16 ومأطر بقانون رقم 90-02 ومتى كان الإضراب قانونياً فإن علاقة العمل تعلق هذا ما يؤكد المشرع في نص المادة 64 فقرة 07 والمادة 32 من قانون رقم 90-11 وبمجرد انقضاء الإضراب يدرج العمال المضربون في مناصب عملهم بناءً على نص المادة 65 من نفس القانون فلا يتعرضون لأي عقوبة تأديبية ولا يستخلفون وإلا اعتبر ذلك تعسفاً، لكن هذا في حدود مشروعية الإضراب⁽⁴⁾. تجدر الإشارة إلى أن تقدير مشروعية الإضراب من عدمه ليس من

¹- المادة 11 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر

²-المادة 12 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

³-الماد 09 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

⁴- المادة 32 و 33 مكرر من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

اختصاص المستخدم بل القضاء⁽¹⁾.

يتعين على المضربين احترام القيود التي وضعها المشرع على ممارسة حق الإضراب والتمثلة في عدم عرقلة حرية العمل وكذا عدم منع العمال والمستخدم من الالتحاق بمكان العمل، فيمكن لهذا الأخير اللجوء إلى القضاء لاستصدار أمر بإخلاء الأماكن، وفي حالة عدم امتثاله يحق له تسريحهم⁽²⁾.

كما يتعين على العمال احترام الحد الأدنى من الخدمة في المرافق والأنشطة الحساسة، التي تمس بأمن وسلامة وصحة المواطنين وذلك تحت طائلة عقوبة تأديبية تتمثل في التسريح⁽³⁾، كما يعتبر رفض أمر التسخير خطأ مهنيًا جسيمًا يُعرض المضرب إلى عقوبات تأديبية تصل إلى غاية التسريح⁽⁴⁾.

لا يلتزم المستخدم بدفع أجر العمال المضربين الذين لم يؤديو ساعات العمل اللازمة، فالأجر لا يستحق إلا بعد تأدية العمل، لكن هناك حالات أين يتداخل فيه الإضراب مع حالات أخرى لتوقف عن العمل بالتالي نأخذ بالحلول التالية:

- تداخل الإضراب مع حالة العطلة السنوية: لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة أو في حساب التعويض عن عدم التمتع بها.

- تداخل يوم الإضراب مع الراحة الأسبوعية: عندما تشمل فترة الإضراب يوم الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد المقرر رسميًا لا يمكن للعامل المطالبة بها إذ لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال

2_ قرر المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 132207 مؤرخ في 7 ماي 1996، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 191، ينص « إن تقدير شرعية الإضراب غير متروك لرب العمل بل هو من اختصاص القضاء، لذلك لا يجوز له تسليط أي عقوبة تأديبية قبل إثبات القضاء عدم شرعية الإضراب».

2- المواد من 34 إلى 36 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر

- قرر المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 95338 مؤرخ في 8 فيفري 1994، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1996، ص 125 .

3- المادتين 37 و 42 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

4- المادة 24 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر، والمادة 73 فقرة 07 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

هذه الفترة.

-تداخل الإضراب مع حالة المرض: إذ أصيب العامل بالمرض في بداية أو أثناء فترة الإضراب فلا يمكنه المطالبة بالأجرة استناداً إلى أن التوقف عن العمل كان راجع للإضراب. يستحق العمال استثناء الأجر عن فترة الإضراب في حالة وجود اتفاق بين الطرفين يقضى بذلك⁽¹⁾ فمثل هذا البند جائز وذلك عملاً بقاعدة الميزة الأفضل أو الأفيد للعامل⁽²⁾، أو في الحالة ما إذ كان سبب الإضراب راجع إلى خطأ المستخدم كأن يتأخر عن دفع الأجر أو التعويضات الخاصة بساعات العمل الإضافية أو ساعات العمل التناوبية وغيرها⁽³⁾ فإنه تثار مسؤولية المستخدم ويدفع تعويض للعمال يقاس بقيمة الأجر⁽⁴⁾.

2- بالنسبة للعمال غير المضربين: أهمل المشرع الجزائري تنظيم المركز القانوني للعمال غير المضربين، وهذا أمر بديهي بما أنهم غير مضربين فهم يقومون بعملهم بشكل عادي، بالتالي يستحقون أجراً عن فترة عملهم.

إذ لم يتمكن العمال غير المضربين من الالتحاق بمناصب عملهم يحق للمستخدم مطالبة العمال المضربين بتعويض العمال غير المضربين بسبب عدم تقيدهم بشرط عدم عرقلة حرية العمل مع إمكانية التعرض لعقوبات جزائية، كما يتحمل العمال المضربين نفس المسؤولية في حالة القيام بإضراب غير مشروع.⁽⁵⁾

يفقد العمال غير المضربين الأجر في حالة تواطئهم مع المضربين، كأن يضعوا أنفسهم تحت تصرف المستخدم من أجل الحصول على الأجر لدعم العمال المضربين لمساعدتهم على مواصلة الإضراب، كأن لا يقوموا بالعمل الموكل إليهم بالرغم من التحاقهم بأماكن العمل، في هذه الحالة لا يعفى المستخدم من دفع الأجر إذا لم يتم بتقديم طلب إلى السلطات الإدارية المعنية بإخلاء

¹ - هادفي بشير، مرجع سابق، ص 224.

² - مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 372.

³ - هادفي بشير، مرجع سابق، ص 224.

⁴ - مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 377.

⁵ - RIVERO Jean et SAVATIER Jean, Op.cit, p 228 et 283.

الأماكن ويثبت عدم استجابة العمال المضربين لهذا الطلب وليس مجرد إشعار بوجود احتلال الأماكن⁽¹⁾.

3- بقاء التزامات المستخدم قائمة اتجاه غير: لا يمكن للمستخدم اتخاذ الإضراب كذريعة لإعفاء نفسه من التزامات التي تربطه بالغير، لأن الإضراب يكون مسبوقاً بفترة الإشعار المسبق، التي تسمح للمستخدم بتنظيم أموره واتخاذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة لمواجهة الإضراب، كالاستعانة بمؤسسة أخرى من أجل تسليم السلع⁽²⁾، فالإضراب يشكل ضغطاً على المستخدم من جهة يتوقف العمال عن نشاطهم بالتالي يتوقف الإنتاج، ومن جهة أخرى يبقى ملتزماً اتجاه الغير مما قد يكلفه أعباء إضافية .

2- بوسعيدة دليلة، " التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري "، مجلة معارف، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2010، ص 102.

²- RIVERO Jean et SAVATIER Jean, Op.cit, p288.

الفصل الثاني

جزاء الإخلال بأحكام توقيت العمل

يلتزم المستخدم بالتقيد بما تم الاتفاق عليه في عقد العمل وممارسة سلطاته في تنظيم توقيت العمل في إطار الحدود المقررة قانوناً، أخذاً بعين الاعتبار إنسانية وصحية ونفسية العامل فيمنع عليه مخالفة القواعد العامة الخاصة بهذا التوقيت وإلا تعرض إلى العقوبات مدنية المتمثلة في بطلان علاقة العمل والذي قرره المشرع الجزائري بموجب المادة 1/135 من قانون رقم 90-11 التي تنص «تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به...» فلا يجوز للأطراف علاقة العمل الاتفاق على مخالفتها وإن كان ذلك في مصلحة العامل فهي قواعد أمرة بالتالي يجب احترامها وعدم التعدي عليها، لكي لا يذهب جهد العامل سداً قرر المشرع مجموعة من الحقوق رغم بطلان العقد وهي الاحتفاظ بالأجر والاستفادة من التأمينات الاجتماعية وشهادة العمل، إضافة إلى البطلان الجزئي في حالة مخالفة قواعد النظام العام الاجتماعي أي «مجموعة قواعد قانون العمل الآمرة التي توفر حداً أدنى من الحماية للعامل والتي يمكن مخالفتها عن طريق الاتفاقيات الجماعية والعقود الفردية من أجل تطوير هذه الحماية وتحسين وضعية الأجير»⁽¹⁾ فيلغى البند المخالف للقواعد النظام العام الاجتماعي وتحل محله القاعدة الأفضل للعامل.

اهتمام المشرع لم يتوقف عند النص على الجزاءات المدنية، إنما امتد إلى النص على عقوبات جزائية والتي تتجسد في شكل غرامات مالية غير كافية رغم أن المشرع قام بتعديلها مؤخراً، كما رتب نفس العقوبة على العديد من الحالات في نفس المادة رغم عدم تلاؤمها كلياً هذا ما يضعف الحماية المقررة للعامل (المبحث الأول).

خلال أداء العامل مهامه داخل الهيئة المستخدمة يمكن له أن يخرج عن الأوامر وتوجيهات المستخدم المتعلقة بتوقيت العمل كأن يتأخر بصفة مستمرة عن العمل أو أن يتغيب دون مبرر أو

¹ - فتحيي وردية، "خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص 285.

يقوم بأعمال العنف خلال توقيت العمل هذا يعطي الحق للمستخدم في ممارسة سلطته التأديبية وتوقيع العقاب على العامل تتفاوت درجته حسب جسامة الخطأ فتكون من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة وتؤدي بالتالي إلى إنهاء علاقة العمل وفي هذه الحالة على المستخدم تطبيق الإجراءات التأديبية المقررة في قانون علاقة العمل وكذا احترام الإجراءات الاتفاقية المقررة بموجب الأنظمة الداخلية(المبحث الثاني).

المبحث الأول

جزاء إخلال المستخدم بأحكام توقيت العمل

يعرف على علاقة العمل أنها علاقة غير متوازنة تضم طرف قوي اقتصاديا وهو المستخدم وطرف ضعيف يتمثل في العامل، حماية لهذا الأخير أعطى المشرع الجزائري لقواعد قانون العمل الصفة الآمرة، إذ جعل العديد من أحكامها من النظام العام بمعنى لا يمكن للأطراف علاقة العمل الاتفاق على مخالفتها، بالتالي لا يمكن للمستخدم في هذه الحالة فرض شروط أو ظروف أدنى من التي يقرها القانون أو أن يمس بالحقوق الأساسية المقررة للعامل وإن سولت له نفسه وقام بإدراج بنود تعسفية تنقص من الحماية التي قررها المشرع للعامل فإنه يترتب على ذلك جزاء البطلان المطلق.

كما تدخل المشرع أيضا بموجب قواعد من النظام العام الاجتماعي من أجل إعادة التوازن في علاقة العمل، إذ نص على إمكانية مخالفة بعض أحكام قانون العمل بشرط أن تقرر مزايا أفضل للعامل سواء الواردة في النصوص التشريعية أو التنظيمية ففي حالة ورود بند مخالف لقواعد النظام العام الاجتماعي فإنه يبطل الشرط وتحل محله القاعدة الأكثر نفعا بقوة القانون(المطلب الأول).

عند تسريح المستخدم العامل إثر عدم تقيده بتوقيت العمل دون احترام الإجراءات المقررة قانونًا، يحق له المطالبة بإعادة إدماج في منصب عمله أو الحصول على تعويض مالي يعادل ستة(6) أشهر عمل كحد أدنى(المطلب الثاني).

المطلب الأول

تقرير جزاءات مدنية إثر مخالفة المستخدم أحكام توقيت العمل

تُعتبر قواعد قانون العمل عن الحد الأدنى الذي ينبغي أن يتمتع به العامل، لذلك يمنع مخالفتها، منها القواعد الخاصة بتوقيت العمل، لذلك وضع المشرع الجزائري حدود لا يجب تجاوزها وحقوق لا يمكن التنازل عنها، وشروط ينبغي التقيد بها عند التشغيل وكل تصرف مخالف يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً، حماية العامل هي الغاية التي يسعى المشرع إلى تحقيقها من خلال قواعده، كما وضع قواعد أخرى يصح مخالفتها إذا كان ذلك يحقق مصلحة أفضل للعامل وهذا يرجع إلى أن مجال العمل مجال حساس فله آثار على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي لأي دولة فالحفاظ على استمرارية علاقة العمل أولى لذلك يتم إبطال البند المخالف للقانون وتحل محله القاعدة القانونية أو الاتفاقية الأفضل للعامل (الفرع الأول).

قررها المشرع الجزائري أيضاً عقوبات مالية تطبق على كل من يحاول التعدي على توقيت العمل أو يستغل قوى العامل أكثر من اللازم، لكن يلاحظ أن قيمة هذه الغرامات غير كافية لردع المستخدم ومنعه من تجاوز الأحكام الخاصة بتوقيت العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تقرير البطلان كجزاء مدني عند مخالفة المستخدم أحكام توقيت العمل

يلعب توقيت العمل دوراً مهماً في تقدير حقوق والتزامات طرفي علاقة العمل، كما له ارتباط وثيق بصحة العامل، لذلك وضع المشرع حدود ينبغي احترامها وقيود يجب التقيد بها إذ مخالفتها ستؤدي إلى البطلان المطلق لعقد العمل وإعادة الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها، إلا أنه يستحيل تطبيق هذه القاعدة على إطلاقها في عقد العمل نتيجة شروع العامل في أداء العمل المتفق عليه، فلا يمكن للمستخدم رد الجهد الذي بذله العامل بالتالي تترتب مجموعة من الآثار (أولاً) نجد أيضاً

قواعد ذات نظام عام اجتماعي في قانون العمل، عكس قواعد النظام العام ⁽¹⁾ والنظام العام الاقتصادي ⁽²⁾، التي يمكن مخالفتها بشرط أن تحقق ميزة أفضل للعامل فهي قواعد تهدف إلى حماية العامل وتكفل له ظروف عمل إنسانية، عند مخالفتها يتم استبعاد البند أو الشرط المخالف ليحل محله شرط أو البند الذي يوفر حماية أفضل للعامل وتستمر علاقة العمل (ثانياً).

أولاً- جزاء البطلان المطلق نتيجة مخالفة قواعد النظام العام الخاصة بتوقيت العمل:

تؤمن قواعد قانون العمل حماية للعامل من الاستغلال الذي يمكن أن يمارسه المستخدم نتيجة السلطة التي يتمتع بها باعتباره مالك لرأس المال هذا ما يدفعه للاعتداء على قواعد قانونية ذات طابع عام.

1- حالات البطلان المطلق بسبب مخالفة أحكام توقيت العمل: قرر المشرع الجزائري البطلان الكلي في عقد العمل عند مخالفة نوعين من الأحكام، الأولى هي الأحكام الواردة في القانون المدني والمطبقة على جميع العقود والثانية هي الأحكام المخالفة لقواعد قانون العمل السارية المفعول، سيتم التطرق إلى القواعد الخاصة بتوقيت العمل التي يترتب على مخالفتها البطلان المطلق.

أ- بطلان عقد العمل نتيجة تعدي الحدود القصوى لتوقيت العمل المفروضة قانوناً: حفاظاً على صحة العامل من جهة وعلى مردودية الهيئة المستخدمة من جهة أخرى وضع المشرع الجزائري أحكام ينظم بها توقيت العمل بالتالي حدود التي لا يجب تجاوزها، فنصت المادة 07 من

¹ - لتفاصيل أكثر حول النظام العام أنظر-أبو جعفر عمر منصوري، فكرة النظام العام والآداب العامة في القانون والفقه مع التطبيقات القضائية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص 26-27؛ نسيغة فيصل، دنش رياض، " النظام العام"، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، د.س.ن، ص 170-171؛ لطرش حمو، "تطور النظام العام وحماية الحواس"، مجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص 221.

-GHESTIN Jacques, "Les données positives du droit", Revue Trimestrielle de Droit Civil, n°1 éditions Dalloz, Paris, janvier-mars, 2002, p 14.

² - لتفصيل أكثر حول النظام العام الاقتصادي أنظر:

FARJAT Gérard, L'ordre public économique, thèse pour obtenir le grade de docteur en droit, faculté de droit et des sciences économiques, université de Dijon, 1962, p118.

الأمر رقم 03/97 على أنه «لا تتجاوز مدة العمل الفعلي في أي حال من الأحوال، إثني عشر (12) ساعة» فمخالفة هذه الحدود يعد باطلاً لأنها تتعلق بالنظام العام.

تضيف المادة 2 من نفس القانون أنه «توزع هذه المدة على خمسة أيام على الأقل» فقد ألزم المشرع الجزائري المستخدم على توزيع مدة أربعين (40) ساعة على خمسة (5) أيام، فلا يمكن مخالفة هذا التوزيع حتى وإن كانت مصلحة العامل تستدعي جمع أربعين (40) ساعة عمل الأسبوعية في ثلاثة أيام أو أربعة لأن النص أمر وهذه الحدود من النظام العام.

ب- بطلان عقد العمل الذي يقضي بتشغيل القصر ليلاً: يمنع القانون أي عقد عمل يكون مضمونه تشغيل قاصر أو قاصرة في هذا التوقيت⁽¹⁾ وإذا تم العقد فإنه سيبطل بصفة كلية لخرقه القيود المفروضة لحمايته.

ج- بطلان العقد الذي يقضي بتشغيل المرأة ليلاً دون رخصة: الأصل أنه تمنع قواعد قانون العمل تشغيل النساء خلال الليل، فلا يكون العقد صحيحاً إلا إذا أبرم بعد ترخيص من مفتشية العمل وإذا برر ذلك طبيعة النشاط والمنصب الذي تشغله العاملة⁽²⁾ على المستخدم التقيد بهذا الشرط وإلا أبطل عقده.

د- بطلان العقد الذي يقضي بالتنازل عن الراحة القانونية: فرض المشرع الجزائري بموجب قواعد أمرة حق العامل في الراحة، كما ألزم المستخدم على احترامها عند إبرام العقود⁽³⁾ فالعقد الذي يقضي بإجبار العامل على العمل المستمر دون الاستفادة من راحة أسبوعية يعد باطلاً بطلاناً مطلقاً⁽⁴⁾.

تنازل العامل عن مدة العطلة السنوية أو عن المقابل المالي الذي يتقاضاه عند إبرامه لعقد عمل يعد باطلاً بطلاناً مطلقاً، فهو اعتداء على قواعد النظام العام في علاقة العمل وهذا ما تؤكد

¹- المادة 28 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

²- المادة 29 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

³- مندي آسيا ياسمين، النظام العام والعقود، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، فرع العقود والمسئولية، كلية الحقوق جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2008-2009، ص 08-10.

⁴- المادة 33 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

المادة 2/39 من قانون رقم 90-11 التي تنص «... وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلاً وعديم الأثر.»

2- آثار البطلان المطلق على علاقة العمل: إذا بدأ الأطراف في تنفيذ عقد العمل الذي أبرم خلافاً لقواعد قانون العمل فإنه ينتج بعض الآثار القانونية فلا يمكن أن يُحرم العامل من الحقوق التي يربتها العقد حتى ولو كان باطلاً حماية له.

أ- حق العامل في تقاضي الأجر عن الفترة التي عمل فيها: عند شروع العامل في تنفيذ العمل المتفق عليه في العقد فإنه يترتب على ذلك حقه في الأجر⁽¹⁾، عند إعلان بطلان العقد يبقى العامل محتفظاً بالأجر⁽²⁾، كما يحق له المطالبة ببقية الأجر قضائياً، ففي علاقة العمل لا يمكن إرجاع الحالة إلى ما كانت عليه إذ لا يمكن للمستخدم رد للعامل الجهد الذي قدمه لإتمام العمل المتفق عليه في العقد.

ب- حصول العامل على التأمينات الاجتماعية: لا نجد أي نص يمنع العامل من الاستفادة من التأمين في حالة ما إذا نشأ العقد باطلاً بالتالي يحق للعامل الذي يبطل عقده أن يستفيد من التأمينات على مختلف المخاطر كون أن العقد كأصل ينشأ صحيحاً ويرتب جميع آثاره.

ج- حق العامل في شهادة العمل: عندما يُعلن عن بطلان عقد العمل الذي يجمع العامل بالمستخدم، يحق للعامل الحصول على شهادة العمل عن الفترة التي عمل فيها⁽³⁾ في حالة امتناع المستخدم عن تقديمها، للعامل المطالبة بها قضائياً وذلك بموجب دعوى أمام المحكمة الاجتماعية التي ستفصل في الدعوى بقرار ابتدائي نهائي⁽⁴⁾.

يلاحظ عدم نص المشرع الجزائري عن عقوبات جزائية في حالة امتناع المستخدم عن تسليم

1- المادتين 53 و 80 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

2- المادة 135 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «... غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه.»

3- المادة 67 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص « يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ نهاية علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها...»

4- المادة 21 من قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

شهادة العمل للعامل، لذلك نرجو أن يعاد النظر في النقطة وتحديد العقوبات المطبقة في حالة الإخلال بهذا الإجراء خاصة وأنها وثيقة مهمة للعامل إذ بها يثبت ما اكتسبه من خبرة مهنية قبل الإعلان عن بطلان عقد عمله.

ثانياً- جزاء البطلان الجزئي نتيجة مخالفة المستخدم قواعد النظام العام الاجتماعي الخاصة بتوقيت العمل:

يترتب البطلان الجزئي عند مخالفة قواعد النظام العام الاجتماعي الخاصة بتوقيت العمل فيبطل البند أو الشرط المخالف للقانون ويحل محله البند الأصلح للعامل.

1-بطلان الجزء المخالف لقواعد النظام العام الاجتماعي:

رتب المشرع الجزائري البطلان الجزئي كجزاء مخالفة قواعد النظام العام الاجتماعي فيتم إلغاء البند الوارد في العقد والذي منح حقوق أقل للعمال من تلك الممنوحة بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية ويحل محله البند الأفضل⁽¹⁾ كأن يتفق المستخدم على منح العامل عطلة سنوية تقل عن ثلاثين (30) يوماً المقررة قانون فإن هذا البند يلغى وتحل محله قاعدة القانونية التي تقضي باستفادة العامل من ثلاثين (30) يوم.

يقع الشرط المخالف لنظام العام الاجتماعي باطلاً دون أن يمتد البطلان إلى الشروط الأخرى ودون أن يمس باقي عقد العمل فيبقى العقد ملزماً لطرفيه منتجاً لكل آثاره حتى ولو تبين أن الشرط الباطل هو الدافع إلى إبرام العقد.⁽²⁾

2- حلول القاعدة الأفضل محل البند الباطل: يُعبر مبدأ الأفضلية مبدأً أساسياً وحجر

¹- المادة 137 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

- فتحي وردية، "خصوصية بطلان عقد العمل في القانون الجزائري"، مجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 193.

²- محمد حسن منصور، مرجع سابق، ص 53. أنظر أيضاً: نساخ بولقان فطيمة، "مفهوم النظام العام بين الشريعة العامة والتشريعات الخاصة المنظمة للعلاقة العقدية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص 420.

الزاوية وروح قانون العمل⁽¹⁾ يتم تحديد القاعدة الأكثر نفعاً من خلال المزية أو المنفعة التي تحققها للعامل، ولاكتشافها لابد من المقارنة بين نصين قانونيين لمعرفة من هو النص الذي يحمل مزايا أفضل مقارنة بالآخر فنص واحد لا يمكن استنتاج هذه المزية⁽²⁾.

3- كيفية تقدير القاعدة الأفضل للعامل: هناك طريقتين لتوضيح كيفية تطبيق القاعدة الأفضل للعامل هما: المقارنة الإجمالية فيتم مقارنة كل القواعد القانونية التي تعالج نفس الموضوع لمعرفة ما يتضمن كل نص من مزايا وتحديد من هو الأفضل ليطبق في الأخير نص واحد وهو الذي يحمل منفعة أكثر للعامل، هو ما أخذت به محكمة النقض الفرنسية إذ اعتبرت أن أسس حساب تعويض العطل المدفوعة الأجر الواردة في النظام الداخلي أقل ميزة للعامل من نصوص تقنين العمل، إلا أن مجمل نظام العطل المدفوعة الأجر الواردة في النظام الداخلي يعد أفضل للعامل باعتبارها تمنح لهم مزايا أكثر من تلك الواردة في تقنين العمل وطبقت بذلك محكمة النقض الفرنسية بنود النظام الداخلي في موضوع العطل باعتبارها أفضل للعامل⁽³⁾.

انتقدت هذه الطريقة وظهرت المقارنة التحليلية وتقوم على مقارنة كل ميزة بمزية أخرى مشابهة لها ومترابطة فيما بينها برابطة الوحدة والسبب أو الموضوع والواردة في مصادر أخرى، عند تشابه المزايا الواردة في أكثر من مصدر يتم اختيار القاعدة التي تحقق ميزة أفضل للعامل وذلك بعد مقارنة وتحليل كل منفعة على حدى.

يلاحظ أن اللجوء لهذه الطريقة يوسع نطاق المنافع مقارنة بطريقة بالمقارنة الإجمالية⁽⁴⁾ فمثلاً: القاعدة التي تنص على العمل أربعين (40) ساعة في الأسبوع أفضل من القاعدة التي تنص على العمل اثنين وأربعين (42) أو أربعة وأربعين (44) ساعة في الأسبوع.

¹ - MERCOLI Sylvain, " Le principe de faveur en droit du travail, l'entrée en disgrâce ?", Revue de la Recherche Juridique, volume2, faculté de droit et de science politique, d'Aix-Marseille, 2006, p 2382.

² - بلميهوب عبد الناصر، "حفظ المزايا الفردية المكتسبة للعامل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، 2015، ص 261-262؛ أنظر أيضاً: بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 140؛ الحيدري ربي، مرجع سابق، ص 242-243.

³ - PANSIER FREDERIC Jérôme, Op.cit, p 45.

⁴ - محمد رياض دغمان، مرجع سابق، ص 96.

يمنع الجمع بين المزايا سواء القواعد التشريعية مع القواعد الاتفاقية أو بين القواعد في الاتفاقيات الجماعية مع عقد العمل الفردي أو بين القواعد الاتفاقية بمختلف مستوياتها فالقاعدة الأكثر نفعاً للعامل هي التي تطبق دون الأخذ بعين الاعتبار تدرجها القانوني.⁽¹⁾

كرس المشرع الجزائري مبدأ القاعدة الأكثر نفعاً للعامل بموجب المادة 136 من قانون رقم 90-11 التي تنص «يكون باطلاً وعديم الأثر بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون» فعليه في حالة ورود بند في علاقة العمل ينقص من حقوق العمال فإنه يتم إلغائه ويحل محله القواعد الأكثر نفعاً للعمال.⁽²⁾

4- إمكانية حلول القاعدة التفاوضية محل القاعدة القانونية: لم يكتفي المشرع الجزائري بإبطال البند الوارد في عقد العمل وإحلال قاعدة قانونية محلها، إنما تطرق أيضا إلى إمكانية أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية بنود تحمل مزايا أفضل للعامل مقارنة بالقوانين⁽³⁾ بمعنى قانون العمل لا يمنع من حلول القاعدة التفاوضية محل القاعدة القانونية فلا مانع من أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية أو حتى الأنظمة الداخلية حقوق ومزايا أكثر من التي نصت عليها قواعد قانون العمل⁽⁴⁾ ويلتزم المستخدم على تطبيقها مثلا: ينص العقد على أن التعويض على العمل الليلي يكون بنسبة 50% أما الاتفاقية الجماعية فتتص على أن نسبة التعويض تصل إلى 65% فإنه يستبعد البند الوارد في العقد ويطبق البند الوارد في الاتفاقية الجماعية باعتباره أكثر نفعاً للعامل.

أورد المشرع الجزائري كذلك مبدأ الأكثر نفعاً للعامل في المادة 62 من قانون رقم 90-11 إذ ما وردت في العقد بنود معينة اتفق عليها الأطراف عند إبرام عقد العمل وبعد مرور فترة عن تنفيذه أصدر المشرع قوانين جديدة أو أبرمت اتفاقية جماعية أو عدلت أو أتى النظام الداخلي بنود

¹- بلميهوب عبد الناصر "مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً في قانون العمل الجزائري"، مرجع سابق، ص 132.

²- فتحي وردية، "خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل"، مرجع سابق، ص 694.

³- المادة 118 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

⁴- بن عزوز بن صابر، "النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني العدد الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص 623 و 625 انظر أيضا: معاشو نبالي فطة، "تأثير الظروف الاقتصادية في بروز النظام العام الاستثنائي في قانون العمل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص 630.

فيها فائدة أكثر فيحق للعامل أن يطلب من المستخدم تعديل العقد للاستفادة من المزايا الجديدة التي أتت بها المصادر الأخرى لقانون العمل فإن قبل المستخدم القيام بالتعديل فلا مشكلة في ذلك، لكن إن رفض المستخدم القيام بالتعديل، يحق للعامل رفع دعوى قضائية أمام القضاء الاجتماعي ليطالب بتعديل العقد، فإذا أثبتت وجود قاعدة أفضل مما هو منصوص عليه في العقد تحل تلك القاعدة محل البنود الأخرى بقوة القانون.⁽¹⁾

يتبين مما تقدم أن المشرع الجزائري يسمح بمخالفة قواعد قانون العمل بشكل ايجابي أي بتقرير ضمانات أكثر للعامل والاتفاق على الزيادة في الحقوق التي منحها القانون دون الانتقاص منها.

5- نسبة الحماية التي يوفرها مبدأ القاعدة الأكثر نفعا للعامل: أدت التغيرات الاقتصادية التي عرفها العالم والمرونة التي تتصف بها قواعد قانون العمل الحالية وتراجع الدور الحمائي لدولة إلى ظهور نظام جديد يسمى "بالنظام العام الاستثنائي" والذي يقصد به: اتفاق يتضمن قواعد قانونية ليست في صالح العامل ولا تحسن من شروط وظروف عمله⁽²⁾، يمكن لأطراف علاقة العمل التفاوض على حقوق أقل من التي يقرها القانون فيتحصل العمال عن طريق الاتفاقيات الجماعية على حقوق أدنى من ما هو مكرس قانوناً وعادة ما يكون توقيت العمل محل اتفاق استثنائي.⁽³⁾

لا نجد في قانون العمل الجزائري أي أثر لنظام العام الاستثنائي أو قواعد تسمح باللجوء إليه، لكنه ظهر في فرنسا بعد صدور القانون 16 جانفي 1982 الخاص بمدة العمل والعطل المدفوعة الأجر والقانون الصادر في 17 جانفي 2003 الخاص بحجم الاتفاق لساعات العمل الإضافية، سمحت هذه القوانين لشركاء الاجتماعيين التفاوض على حقوق أقل مما هو مقرر

¹عباسة جمال، "مبدأ الأفضلية وفكرة النظام العام الاجتماعي (دراسة مقارنة)، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص 670.

²معاشو نبالي فطة، "تأثير الظروف الاقتصادية في بروز النظام العام الاستثنائي في قانون العمل"، مرجع سابق، ص 631.

³ - PETIT Franck, "L'ordre public dérogatoire", Revue de Jurisprudence Sociale ,n 5/07 éditions Francis Lefebvre, Paris, mai 2007, p 391.

قانوناً⁽¹⁾ ومن الأمثلة التي يمكن أن نقدمها ما حدث في مؤسسة "Valeo" الفرنسية، وكذلك مؤسسة "Mercedes" الألمانية اللتان تحصلتا بعد عملية التفاوض مع الشركاء الاجتماعيين على اتفاق استثنائي الذي سمح لها بتشغيل العمال أربعين (40) ساعة في الأسبوع بدلا من خمسة وثلاثين (35) ساعة المقررة قانوناً ودون زيادة في الأجر، لم تستطع النقابات منع ذلك فإن فعلت فإنه سيتم غلق المؤسسات ونقلهما إلى مناطق أخرى تتوفر على يد عالمة رخيصة وتكاليف قليلة⁽²⁾ بالتالي فإن مبدأ الأكثر نفعاً للعامل لم يعد يوفر حماية كافية للعامل خاصة أمام التغيرات الاقتصادية أصبح هذا المبدأ ذو حماية نسبية.

الفرع الثاني

تقرير عقوبات جزائية إثر مخالفة المستخدم أحكام توقيت العمل

لا يقع على العامل التزام باحترام الالتزامات الناشئة عن العقد وتنفيذ الأوامر التي يتلقاها من المستخدم لكي لا يتعرض إلى العقاب، إنما المستخدم مطالب أيضا بالنقيد بالقوانين المتعلقة بتوقيت العمل اليومي والأسبوعي (أولاً) إضافة إلى ضرورة احترام مختلف القواعد الخاصة بتوقيت الراحة القانونية (ثانياً) وإلا تعرض لجزاءات جنائية نتيجة إخلاله بها ودفع الغرامات المالية التي قررها المشرع الجزائري بهدف حماية حقوق العمال من جهة وردع المستخدم من جهة أخرى.

أولاً- بساطة الغرامات المقررة عند مخالفة توقيت العمل:

رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية عند مخالفة القواعد الخاصة بتوقيت العمل والراحة وذلك بهدف ردع المستخدم من جهة وتوفير حماية للعامل من جهة أخرى.

1- غياب نص قانوني يعاقب على مخالفة أحكام توقيت العمل اليومي: حدد المشرع

الجزائري إثني عشر (12) ساعة كحد أقصى للعمل في اليوم لا يمكن للعامل أن يتجاوزه بهدف الحفاظ على صحته، لكن بالرجوع إلى الأحكام الجزائية الخاصة بهذه النقطة نجد المادة 143 من

¹- MERCOLI Sylvain, Op.cit, p 2386.

²- YACOUB Zina, " Ordre public social en droit africain du travail entre protection des salariés et falsification des relations de travail", Revue Académique de la Recherche Juridique, numéro spécial, faculté de droit et des sciences politiques, Université Abderrahmane Mira, Bejaia, 2015, p 654.

قانون رقم 90-11 المعدلة بموجب المادة 99 من قانون رقم 17-11 السالف الذكر حددت العقوبات المالية ب 10.000 إلى 20.000 دج تنص على «يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون بمدة العمل القانونية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي ففيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج وتطبق العقوبة عند مخافة المعايمة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.»

يلاحظ أن هذه المادة تعاقب على حالة التعدي على الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي بالنسبة للنساء والشبان فجاءت مخاطبة لهاتين الفئتين فقط واستبعدت العمال البالغين، فلا يطبق عليهم هذا الجزاء، لذا لا بد من إعادة النظر في المادة وتعميمها على جميع فئات العمال.

رفع المشرع من قيمة العقوبات المقررة فقد كانت زهيدة جداً، لا تفي بالغرض تتراوح ما بين 500 دج و 1000 دج⁽¹⁾، أحسن المشرع عندما أعاد النظر فيها، لكن تبقى غير كافية لذلك نرجو أن يعاد رفعها مجدداً.

2- جزاء تجاوز توقيت العمل الأسبوعي: تعتبر أربعين (40) ساعة التوقيت القانوني المقررة للعامل خلال الأسبوع في الحالة العادية ويمكن تجاوزها في حالات غير عادية، نظراً للطابع الحمائي الذي تتميز به قواعد قانون العمل، فقد قررت عقوبات مالية على من يتعدى هذا التوقيت وحددها ب 10.000 دج إلى 20.000 دج هذا ما تؤكدته المادة 143 المعدلة بموجب القانون رقم 17-11 السالف الذكر.

يلاحظ أنها عقوبات مقررة لفئة القصر والشبان دون باقي عمال الآخرين، لذلك لا بد من إعادة النظر في صياغة المادة أو تخصيص مادة أخرى للبالغين من العمال (رجال)، كذلك تشير

¹ - المادة 143 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون بمدة العمل القانونية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي ففيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند مخافة المعايمة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.»

- أنظر أيضاً: بوصنوير مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري، قسنطنة، 2008-2009، ص 313-315.

المادة إلى أنه يتم تكرار العقوبة حسب عدد العمال الذين تمت في حقهم هذه المخالفة، وعلى المحكمة تطبيقها في حالة وجود عدة مخالفات، فالهدف منها هو وضع الحد لتجاوزات المستخدم.

3- جزاء مخالفة المستخدم الحد المقرر للساعات العمل الإضافية: تطراً على الهيئة

المستخدمة حالات يضطر فيها المستخدم إلى طلب من العمال أداء ساعات إضافية تكون في حدود 20% من المدة القانونية المقررة قانوناً.⁽¹⁾

إذ تجاوز المستخدم هذا الحد عند تشغيل النساء والأطفال سيعاقب بدفع غرامة تتراوح ما بين 10.000 دج و 20.000 دج⁽²⁾، أما إذا خالف الحد المقرر قانوناً لساعات العمل إضافية عند تشغيل باقي العمال البالغين فإنه سيعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 إلى 20.000 دج هذا ما تؤكدته المادة 143 مكرر المعدلة بموجب قانون رقم 17-11 السالف الذكر تنص «يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية، كما هو محدد في المادة 31 من هذا القانون، بغرامة مالية من 10.000 إلى 20.000 دج مطبقة حسب عدد العمال المعنيين».

استدرك المشرع الجزائري الخلل الموجد بعد إضافة المادة 143 مكرر من قانون رقم 90-11 وخصص مادة تطبق على غير النساء والأطفال التي نصت على عقوبات المتمثلة في الغرامات المالية، كما رفع من قيمتها، إلا أنها تبقى غير كافية ولا يمكن الردع بها وهذا ما يفتح المجال أمام المستخدم باللجوء إليها حتى عند غياب الشروط القانونية التي تسمح بذلك فسيفضل دفع غرامة بدل خسارة الوقت والمال وانتظار يوم آخر لإنجاز ما له من أعمال.

4- جزاء تشغيل القصر ليلاً: تُعتبر فئة القصر من الفئات المحمية في قانون العمل فلا يتم

تشغيلها إلا ببلوغها ستة عشر (16) سنة على الأقل مع ضرورة حصول على رخصة من وليهم الشرعي، فيحضر المشرع الجزائري تشغيل الأطفال في أعمال الليلية لما لها من آثار سلبية عليهم، عند مخالفة المستخدم هذه القواعد سيعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 20.000 دج

¹- المادة 31 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

²- المادة 99 من قانون رقم 17-11، سالف الذكر.

(1) وتكرر العقوبة بحسب عدد العمال رغم منع المشرع الجزائري عملية تشغيل القصر وقرر عقوبات إلا أنها غير كافية.

5- جزاء تشغيل النساء ليلاً: يمنع المشرع الجزائري تشغيل النساء في الأعمال الليلية دون رخصة (2) نظراً لاختلاف المرأة عن الرجل من حيث البنية الجسدية والقدرة على ممارسة بعض الأعمال رتبت المادة 143 المعدلة بقانون رقم 17-11 عقوبات مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 20.000 دج عند مخالفة شروط تشغيلها وذلك بهدف حمايتها

كما أشرنا سابقاً رغم أن المشرع رفع من قيمة هذه الغرامات، إلا أنها غير كافية من أجل ردع المستخدم، كما أن المادة 143 من قانون رقم 90-11 تتعارض مع مضمون المادة 141 من نفس القانون التي تنص «يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف الاستخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 10.000 إلى 20.000 دج تطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة».

تبقى الغرامات المالية المقررة في هذه المادة غير كافية أيضاً، كما أنه لا يمكن معرفة أي من المادتين ستطبق، إلا إذا فسر نص المادة 141 من قانون رقم 90-11 الخاص بظروف استخدام الشبان والنسوة على أن المراد منها ظروف أخرى غير الظروف المتعلقة بتوقيت العمل

¹- المادة 143 من قانون رقم 90-11، المعدلة بموجب المادة 99 من قانون رقم 17-11، سالف الذكر.

²- من الفئات التي يمنع المشرع الجزائري تشغيلها دون الحصول على رخصة الأجانب، فيمكن الاستعانة بالأجانب، لكن بعد الالتزام بمجموعة من الشروط أولها التأهيل فيمنع تشغيل أجنبي إذا كان غير مؤهل أو تتوفر في اليد العاملة الوطنية نفس مؤهلاته، أما الشرط الثاني يتمثل في الترخيص وهي وثيقة تصدرها الهيئات الإدارية المختصة من أجل السماح لأجنبي بمزاولة عمل مأجور داخل إقليم الدولة ففي حالة إبرام المستخدم عقد عمل مع أجنبي لا تتوفر فيه هذه الشروط فإنه يتعرض إلى جزاءين يتمثل الأول في الجزاء المدني يتجسد ببطلان عقد العمل بطلاناً مطلقاً لأن النصوص القانونية الواردة في هذا الشأن من النظام العام. أما الجزاء الثاني فيتمثل في الجزاء الجنائي إذ توقع على المستخدم غرامة مالية تتراوح ما بين (5.000 دج) إلى (1.000 دج) في حالة عدم حيازة العامل الأجنبي على جواز العمل المؤقت أو رخصة العمل أو سقطت صلاحيته. أنظر في الموضوع: قانون رقم 81-10 مؤرخ في 11 جويلية 1981، يتعلق بشروط تشغيل الأجانب، ج.ر. عدد 28، صادر بتاريخ 14 جويلية 1981؛ مرسوم رقم 86-276 مؤرخ في 11 نوفمبر 1986، يتضمن شروط توظيف الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج. ر. عدد 46، صادرة بتاريخ 18 نوفمبر 1986 معدل ومتمم بمرسوم تنفيذي رقم 04-315 مؤرخ في 02 أكتوبر 2004، ج. ر. عدد 63، صادرة بتاريخ 03 أكتوبر 2004.

والساعات الإضافية والعمل الليلي ففي هذه الحالة لا يكون هناك تناقض.

تجدر الإشارة إلى أن المادة 143 من قانون رقم 90-11 جاءت بنفس العقوبة لكل التجاوزات الخاصة بتوقيت العمل حتى بعد التعديل، فمن الأفضل لو يخصص المشرع الجزائري لكل مخالفة جزاء أو غرامة خاصة بها، كما أنها أفردت النساء والشبان بهذه العقوبة فيجب توضيح هذه العقوبات والأشخاص الذين تطبق عليهم.

ثانياً - بساطة الغرامات المقررة عند مخالفة توقيت الراحة:

يستحق العامل بعد أداء المهام الموكلة إليه الحصول على راحة ليستعيد نشاطه وقواه، لذلك قرر المشرع الجزائري أيام مختلفة للراحة، كما نص على عقوبات جزائية لحمايتها.

1- جزاء الإخلال بالراحة القانونية ألزم القانون المستخدم بمنح العامل فترة الراحة القانونية، وفي حالة امتناعه فإنه سيتعرض لعقوبة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 20.000 دج ولتشدّد العقوبة على المستخدم فإنه يتم تكرار قيمة الغرامة حسب عدد العمال الذين تمت في حقهم المخالفة، هذا ما تؤكدته المادة 144 من قانون رقم 90-11 المعدلة بموجب المادة 99 من قانون رقم 17-11 السالف الذكر تنص «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين». نلاحظ دائماً أن قيمة الغرامة غير كافية ولا يمكن أن يؤدي إلى الردع، لذلك نرجو من المشرع أن يعيد النظر فيها ويرفع من قيمتها.

2- جزاء مخالفة الأحكام الخاصة بالعطلة السنوية: قرر المشرع الجزائري حق العامل في العطلة السنوية بهدف الحفاظ على صحته من جهة ومردوديته داخل الهيئة المستخدمة من جهة أخرى، لكن إذ امتناع المستخدم عن تقديمها أو تقديم جزء منها فقط أو إذ حسبها بطريقة مخالفة للقانون أو دفع تعويضاً يقل عما قرره المشرع الجزائري فإنه سيتعرض لعقوبة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 20.000 دج، وتكرر العقوبة حسب عدد العمال الذين ارتكبت في حقهم المخالفة، كما أنه تُضاعف قيمة العقوبة في حالة العود لتتراوح بين 40.000 دج و 50.000 دج وتكرر حسب عدد العمال المعنيين هذا ما تؤكدته المادة 145 من قانون رقم 90-11 المعدلة

بموجب المادة 99 من قانون رقم 17-11 السالف الذكر تنص «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج على كل مخالفة معايمة وحسب عدد العمال المغنيين، كل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 أعلاه

في حالة العود، تكون العقوبة من 40.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المغنيين».

من الأفضل لو تم إيراد كل عقوبة على حدى إذ كثيرا ما ينتهك حق العامل في العطلة السنوية، فيمنح له الراحة الأسبوعية ويتجاهل حصوله على العطلة السنوية أو يمنحه جزء منها أو يمتنع عن دفع تعويض الخاص بها.

المطلب الثاني

تقرير حقوق للعامل إثر تجاوز المستخدم سلطة تنظيم توقيت العمل

قرر المشرع للمستخدم عدة سلطات وصلاحيات منها تنظيم وتسيير الهيئة المستخدمة وإدارتها بما يُحقق له الربح والمصلحة الاقتصادية لدولة، لكن قد يتجاوز المستخدم مهامه ويتعسف في استعمال المميزات التي خولت له فيتعدى بذلك على حقوق العامل أو ينهي عقد عمله دون وجه حق، حماية لهذا الأخير قرر المشرع مجموعة من الحقوق لتعويضه عن الضرر الذي أصابه ويأخذ صفتين تعويض عيني وذلك بإعادة إدماج العامل في منصب عمله أو منصب مماثل، لكن هذه الآلية غير إلزامية فيكمن لأي منهما رفض الاستمرار في علاقة العمل (الفرع الأول) بالتالي في هذه الحالة ينتقل الأطراف إلى الصفة الثانية التي يأخذها التعويض ألا وهي التعويض النقدي فيتحصل العامل على تعويض مالي يعادل ستة (6) أشهر من العمل الفعلي ويرجع للقاضي سلطة تقديره (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إعادة إدماج العامل داخل الهيئة المستخدمة

يُعرف في القانون المدني أنه في حالة ما إذ أصيب شخص بضرر يتكفل المتسبب بتعويضه تعويض عيني لجبر ما لحقه من خسارة، بمعنى محو الضرر وإعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل وقوع الضرر، استنادًا إلى هذا المبدأ تبني المشرع الجزائري قاعدة مماثلة في المادة 4/37 من قانون العمل فإذا خالف المستخدم الإجراءات المقررة قانونًا وقام بتسريح العامل دون حق وألحق به ضرر يقوم بتعويضه عينًا وذلك بإعادة إدجابه في منصب عمله (أولاً) والاستمرار في العمل كما لو لم يفصل منه أبدًا، رغم أن هذه الوسيلة مهمة بالنسبة للعامل والمستخدم، إلا أنها غير إلزامية فيمكن لأي منها قبول أو حتى رفض إعادة الإدماج وإنهاء علاقة العمل بكل بساطة (ثانيًا).

أولاً- تعريف آلية إعادة الإدماج:

يلغى القاضي قررا المستخدم المخالف للإجراءات ويقضي بإعادة إدماج العامل داخل الهيئة المستخدمة هذا ما تؤكدته المادة 4/73 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر التي تنص «**تفصل المحكمة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة المستخدمة مع الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة...**»

تطرق المشرع الجزائري إلى هذه الآلية دون أن يعطي لها تعريفاً، فاكتمل بنص على أنها أثر على عدم مراعاة المستخدم الإجراءات اللازمة لتسريح وضمانة لحماية العامل والحفاظ على منصب عمله ومورد رزقه وتأكيد من المشرع على إلزامية قواعد قانون العمل والإجراءات، كما يعد الحل الأمثل لتقيد حرية المستخدم في التسريح.

يمكن تعريف إعادة الإدماج على أنه إرجاع أو إدماج العامل المسرح تعسفياً في منصب عمله فيحتفظ العامل بحق الرجوع إلى منصب عمله أو منصب عمل مماثل في حالة تعذر ذلك بسبب عدم شغور المنصب أو حذفه من جدول مناصب العمل⁽¹⁾.

¹- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 288.

ثانياً - الطبيعة القانونية لآلية إعادة الإدماج:

إعادة الإدماج من بين الآليات المقررة لحماية العامل الذي تم تسريحه تعسفياً، لكنها غير إلزامية فيمكن لأي طرف في علاقة العمل رفضها.

1- عدم إلزامية آلية إعادة الإدماج: تعطي المادة 4/73 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر الحرية للعامل في الرجوع أو عدم الرجوع إلى الهيئة المستخدمة وهذا عكس القوانين السابقة التي جعلت من تقنية إعادة الإدماج إلزامية هذا ما تؤكد المادة 79 من قانون رقم 82-06 تنص «يأمر القاضي بإعادة إدماج العامل في منصب عمله الأصلي مع منح التعويضات المستحقة له وإذا عارضت المؤسسة المستخدمة إعادة العامل الفعلية يستمر العامل في التمتع بجميع الحقوق الناتجة عن علاقة العمل»⁽¹⁾

توفر هذه الحالة حماية أفضل للعامل، كما أنها تحفز على استمرارية واستقرار علاقات العمل، عكس ما هو في القانون الحالي إذ الطابع الجوازي لإعادة الإدماج يدل على ضعف الحماية المقررة للعامل من جهة وفتح المجال للأطراف من جهة أخرى بقطع علاقة العمل بكل سهولة دون أخذ بعين الاعتبار خبرة العامل وأهميتها بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية ولا الاعتبار والعلاقات الاجتماعية التي تربط بينهم.

2- الآثار المترتبة على عدم إلزامية آلية إعادة الإدماج: ينتج عن عدم إلزامية إعادة الإدماج أثرين هما إما قبول العامل الالتحاق مرة أخرى بمنصب عمله واستكمال مساره المهني فيها أو رفض الإدماج والبحث عن منصب عمل جديد.

¹- نفس ما جاءت به قبل ذلك المادة 43 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر، تنص «كل تسريح تعسفي أو مخالف لأحكام هذا الأمر يعد باطلاً ويأمر القاضي بإدراج العامل من جديد في عمله الأصلي بقطع النظر عن الأضرار المترتبة له من جهة أخرى.

إذا عارض صاحب العمل إدراج الفعلي المقرر من طرف القاضي، يستمر العامل في الاستفادة من مجموع الحقوق الناتجة عن علاقة العمل» تضيف المادة 79 من قانون رقم 82-06، سالف الذكر، في نفس الموضوع «...، يأمر القاضي بإعادة إدماج العامل في منصب عمله الأصلي مع منح التعويضات المستحقة له وإذا عارضت المؤسسة المستخدمة إعادة العامل الفعلية يستمر العامل في التمتع بجميع الحقوق الناجمة عن علاقة العمل.»

أ- قبول العامل إعادة الإدماج: يلغي القاضي قرار التسريح الصادر من المستخدم ويقترح على الطرفين إعادة الإدماج فإذا وافقا على ذلك يرجع كيلاهما إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التسريح، أي كأن علاقة العمل لم تقطع فيرجع إلى العمل داخل الهيئة المستخدمة.

يلاحظ أن المادة 4/73 من قانون علاقة العمل لم تبين بدقة المنصب الذي سيلتحق به العامل هل هو نفس المنصب الذي كان يشغله سابقاً أو منصب آخر أقل، عكس القوانين السابقة التي نصت على إرجاع العامل إلى منصبه الأصلي، لذلك لا بد من إعادة النظر في المادة وتحديد بدقة المنصب فبعد الخلاف قد يستغل المستخدم ذلك ويدمج العامل في منصب أقل من الذي كان يشغله.

يهدف المشرع الجزائري من خلال هذا الإجراء إلى حماية العامل والحفاظ على استمرارية عقده ودوام علاقته فتقرير هذا الإجراء يعتبر بمثابة رد الاعتبار للعامل الذي تم المساس بسمعته داخل المؤسسة من جهة وكنوع من العقوبة للمستخدم من جهة أخرى⁽¹⁾.

اهتمام المشرع لم يتوقف عند تكريس إعادة إدماج العامل في منصب عمله، إنما امتد ليكفل حق الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة وكذا إمكانية المطالبة بها⁽²⁾ يقصد بها تحسين اتفاقي لحقوق العمال مستمدة من التشريع أو التنظيم أو الاتفاقيات وكذا عقد العمل كمهلة

¹ - واضح راشيد، "إنهاء عقود العمل غير محددة المدة، بين المشروعية والتعسف"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 203.

² - قرارا لمحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملفرقم 327199، مؤرخ في 01 فيفري 2006، مؤخوذ عن حموي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، دار خطاب، الجزائر، 2010، ص 130، ينص «يحق للعامل في حالة التسريح التأديبي المنصوص عليها في المادة 4/73 المطالبة بالحقوق المكتسبة».

قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملفرقم 235063، مؤرخ في 09 جانفي 2002، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2002، ص 184، ينص «حيث أن المادة 4/73 في فقرتها الثانية تمنح العامل الحق في المطالبة باستفادته من الامتيازات المكتسبة إذ ما اعتبر التسريح الذي تعرض له تعسفيا.

وحيث أن اجتهاد المحكمة العليا المستقر أن الامتيازات المكتسبة تشمل في مفهومها أجور العمال وأن هذه الأجور تعطي تغطية للفترة التي تتراوح بين التسريح والحكم بها ولا يمكن أن تتعدى ذلك، وعليه يمكن القول أن الحكم المطعون فيه قد خالف القانون لما قضى بهذا التعويض شهريا إلى غاية الرجوع الفعلي....»

الإخطار، العطلة المدفوعة الأجر، التعويض عن الذهاب للتقاعد، شبكة الأجور الخاصة بالمؤسسة وغيرها⁽¹⁾.

تكون اللامتيازات المكتسبة فردية واردة في عقد العمل كتوقيت العمل والراحة والعطلة أو جماعية ناجمة عن اتفاقيات جماعية وعادة ما ترد على سبيل المثال كذلك الناجمة عن حالة المرض والأمومة ومختلف العطل والعلاوات وهي حقوق قائمة وغير احتمالية وهذا ما يؤكد قرار المحكمة العليا ينص «الامتيازات المكتسبة تعتبر حقوقا قائمة وغير احتمالية يستمدها العامل إما من القانون وإما من النظام الداخلي وإما من عقد العمل، وأنه على هذا الأساس تعتبر الامتيازات المكتسبة بمثابة الحقوق المكتسبة»⁽²⁾.

يحتفظ العامل بجميع الحقوق التي كان يستفيد منها من تاريخ تسريحه إلى غاية النطق بالحكم باستثناء الأقدمية فيوقف حسابها إلى غاية إعادة إدماجه⁽³⁾، كما لا يمكن له الحكم في هذه الحالة بالتعويض وهذا ما يؤكد قرار المحكمة العليا ينص «إن الحكم بالتعويض للعامل على إثر إلغاء قرار التسريح والأمر بإعادة إدراجه إلى منصب عمله، يعد مخالفة للمادة 4/73 من ق 90-11 إذ كان يتعين على المحكمة التصريح بالاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة»⁽⁴⁾.

ب - رفض المستخدم إعادة الإدماج: تظهر هذه الحالة عند رفض أحد الأطراف إعادة الإدماج والاستمرار في علاقة العمل وعادة ما يكون المستخدم إذ يتعسف في قراراته ويرفض الرجوع عنها لكونه صاحب الهيئة المستخدمة.

¹ - بلميهوب عبد الناصر، " التراجع عن الامتيازات المكتسبة بسبب الظروف الاقتصادية " مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل، يوم 10 و11 مارس 2010، ص 82.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 182539، مؤرخ في 18 جانفي 2000، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2000، ص 41.

³ - سليمان حميدة، مرجع سابق، ص 243.

⁴ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 199695، مؤرخ في 10 أكتوبر 2000، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2001، ص 186.

أ- رفض المستخدم إعادة الإدماج خلال سير الدعوى: يجب على المستخدم الذي يرفض إعادة الإدماج أن يعبر عن ذلك أثناء سير الدعوى القضائية وقبل الفصل في النزاع وهذا ما يؤكدته قرار المحكمة العليا ينص « يجب إثارة الدفع المتعلق برفض الإرجاع أثناء سير الدعوى الفاصلة في مسألة التسريح وليس عند التنفيذ»⁽¹⁾

لا يملك القاضي سلطة إجبار أطراف علاقة العمل على إعادة الإدماج فهم أحرار في القيام به وتركه فتتوقف مهامه بالمبادرة واقتراح هذه التقنية وتنفيذ قرار الأطراف هذا ما أكدته قرار المحكمة العليا ينص « لا يحل القاضي محل المستخدم في الإفصاح الصريح عن رفض إرجاع العامل»⁽²⁾ هذا عكس ما كان عليه قانون العمل الجزائري قبل التعديل إذ كانت هذه التقنية إلزامية فقد كان المشرع حريص على استمرارية علاقة العمل ودوامها.

أما حالياً فقد ترك حرية كبيرة لإرادة الأطراف في اتخاذ قرار الاحتفاظ بعلاقة العمل أو وضع حد لها، أصبحت تحكم العقد ولها إلزام الطرف الآخر أو لا بالتالي ألغي دور القاضي في هذه الحالة إذ يقتصر دوره على تحديد قيمة التعويض المالي الذي سيدفعه للمستخدم والمقدر بستة (6) أشهر عمل وهذا ما يؤكدته قرار المحكمة العليا ينص « تقضي المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية وجوباً، في حالة رفض المستخدم صراحة إعادة إدماج العامل في منصب عمله برفض طلب إعادة الإدماج وبمنح تعويض، عملاً بالفقرة الثالثة من المادة 73-4 من القانون رقم 90-11»⁽³⁾

يتبين مما تقدم أن ليس هناك حماية فعالة للعامل في حالة تسريحه بصفة تعسفية خاصة مع

¹-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 223318، مؤرخ في 14 مارس 2000، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2000، ص 189.

²-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 252326، مؤرخ في 15 جانفي 2003، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2003، ص 139.

³-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 295696، مؤرخ في 13 أبريل 2005، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 141.

تقرير جوازية تقنية إعادة الإدراج بالتالي بات من الضروري تدخل المشرع لإقامة التوازن وتوفير حماية أفضل للعمال.

ب - أثار رفض المستخدم تنفيذ الحكم القاضي بإعادة الإدماج: لا نجد في قانون علاقات العمل أية مادة قانونية تجبر المستخدم على تنفيذ القرار القاضي بإعادة الإدماج باعتبار أن هذه الأخيرة اختيارية، إذ للمستخدم إمكانية قبولها أو رفضها، إلا أنه عادةً ما يرفضها بعد صدور الحكم ففي هذه الحالة يجبر المستخدم على تنفيذ القرار تحت غرامة تهديدية فهذه الطريقة يستطيع المشرع إجبار المستخدم على تنفيذ الحكم القاضي بإعادة الإدراج بعدما أن ترك له الحرية في الأخذ بها أو تركها، وهو ما نصت عليه كل من المادة 509 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد « يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية طبقاً لما ينص عليه تشريع العمل » والمادة 39 من قانون رقم 90-04 تنص « في حالة اكتساب الحكم الصيغة التنفيذية يحدد القاضي الغرامة التهديدية اليومية... »

تتعارض هاتين المادتين مع محتوى المادة 73-4 من قانون رقم 90-11 إذ تقترح التعويض في حالة عدم إعادة الإدماج وليس التنفيذ تحت غرامة تهديدية.

بهدف رفع التناقض الموجود بين هاتين الحالتين قضت المحكمة العليا لصالح العامل بإعادة الإدماج، إذ تكون لهذه الأخيرة الطابع الإلزامي إذ ما أمر بها القاضي بعد سكوت المستخدم عن حقه في إبداء رفضه أثناء سير الدعوى، يختار العامل الحائز على حكم قضائي ناطق بإعادة إدماجه في منصب عمله، عند رفض تنفيذه بين المطالبة بالتعويض وبين الغرامة التهديدية⁽¹⁾.

¹- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 580532، مؤرخ في 4 مارس 2010، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2011، ص 180، حيث جاء فيه « أن المادة 73/4 من قانون رقم 90-11 المعدلة والمتممة بالمادة 09 من الأمر رقم 96-21 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تطبق عند الفصل في دعوى التسريح التعسفي في حين أنه تبين من الحكم المستأنف ومن القرار

الفرع الثاني

تقرير تعويض نقدي

تقضي القواعد العامة أنه إذ اثبت المدعي عليه الضرر الذي لحق به فإنه يتوجب على القاضي إلزام الشخص المتسبب في الضرر بدفع تعويض وجبر ما لحق به من خسارة وهذا ما تؤكدته المادة 124 من القانون المدني تنص «كل من تسبب ضرراً للغير تلزم من ارتكبه بالتعويض»، عملاً بهذا المبدأ نص المشرع الجزائري على قاعدة مشابهة في قانون علاقة العمل تقضي أنه في حالة ما إذ ألحق المستخدم ضرراً بالعامل فعليه تعويضه عن ما سببه له فإذا سرح العامل الذي أخل بتوقيت العمل تسريحاً تعسفياً فإنه يلتزم بتعويضه إما بإعادة إدماجه إذا أمكن، أما إذ تعذر ذلك فعليه دفع التعويض النقدي الذي سيحدده القاضي (أولاً) وكذا التعويضات المحتملة المرتبطة به (ثانياً).

أولاً- تحديد قيمة التعويض النقدي:

نص المشرع الجزائري في المادة 4/37 من قانون رقم 90-11 على أنه «في حالة رفض أحد الطرفين، يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل...».

يتبين من خلال المادة أنه يمكن لأي طرف رفض إعادة الإدماج أثناء سير الدعوى

المؤيد له المطعون فيه أن دعوى التسريح قد تم الفصل فيها بالحكم الصادر عن محكمة بوقادير بتاريخ 19-03-2007 والذي ألغى قرار التسريح الذي حال المطعون ضده بتاريخ 04-12-2006 وألزم الطاعنة بإعادة إدراجه في منصب عمله، ودعوى الحال تتعلق بعدم تنفيذ الحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح وإعادة الإدراج وبالتالي فالمحكوم له، المطعون ضده له الخيارين المطالبة بالتعويض على أساس القواعد العامة لعدم تنفيذ الحكم القاضي بإعادة إدراجه أو المطالبة بالغرامة التهديدية على أساس ما نصت عليه المادة 39 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و بالتالي قضاة المجلس القضائي لما أيدوا الحكم المستأنف على أساس نص المادة 39 من القانون المذكور أعلاه يكونوا بقضاتهم كما فعلوا طبقوا صحيح القانون ولم يتجاوزوا سلطتهم ولم يخالفوا المادة 4/37 من القانون 11/90 المذكور مما يجعل الوجه غير مؤسس ويتوجب الرفض.»

الفاصلة في مسألة التسريح وقبل تنفيذ الحكم الفاصل في الدعوى والحصول على تعويض نقدي⁽¹⁾ لا يقل عن ستة (06) أشهر من العمل⁽²⁾، كما أن القاضي ملزم بالفصل في الطلب الاحتياطي الذي مفاده رفض أحد الطرفين⁽³⁾.

حدد المشرع الحد الأدنى الذي لا يجب النزول عنه عند تحديد قيمة التعويض وهو ستة (6)

1- انقسم الفقه حول طبيعة المبلغ الذي يتحصل عليه العامل فهناك من الفقهاء من يرى أنه تكملة أو تنتمة للأجر فاعتبر التعويض النقدي الذي يتحصل عليه العامل نتيجة التسريح التعسفي تكملة للأجر تستند إلى النشاطات التي قام بها وذلك لأن الأجر لا يقتصر على المقابل الذي يمنحه للعامل بشكل دوري ليواجه به حاجياته المختلفة، إنما يشمل أيضا الاحتياجات المستقبلية فهو في شكل أجر مؤجل، انتقد هذا الاتجاه فلا يمكن الأخذ به لتقدير طبيعة المبلغ الذي يتحصل عليه العامل فتعويض نهاية الخدمة يقتضي حساب مبلغها على أساس نسبة مؤوية من الأجر المدفوع للعامل في كل سنة من سنوات العمل، بينما يتم تحديد قيمة التعويض المقدم للعامل على التسريح التعسفي على أساس الأجر الذي يتقاضاه عند إنهاء علاقة العمل بالتالي لا يمكن اعتباره تعويض نهاية علاقة العمل أجرا تكميليا. هناك من الفقهاء من يعتبر أن المبلغ المقدم عند نهاية علاقة العمل بطريقة تعسفية على أنه تعويض لجبر الضرر المترتب عن الإنهاء الانفرادي لعقد العمل فيشكل بحد ذاته ضرر يستوجب التعويض يستحقه العامل نتيجة حرمانه من فوائد الهيئة المستخدمة التي ساهم على تحقيقها انظر: هادفي بشير، "التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، مداخلة أقيمت في فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل يومي 10 و 11 مارس 2011، ص 123؛ واضح راشيد، "إنهاء عقود العمل غير محددة المدة، بين المشروعية والتعسف"، مرجع سابق، ص 209-210.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 49042، مؤرخ في 06 ماي 2009، المجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2009، ص 417 ينص « يتعين على القاضي عند تعبير المستخدم عن إرادته في عدم إرجاع العامل مقابل التعويض عن التسريح التعسفي، الحكم للعامل المسرح بتعويض مالي لا يقل عن أجر 06 أشهر دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. »

-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 90533، مؤرخ في 20 جانفي 1993، المجلة القضائية، العدد الثاني، الديوان الوطني لأشغال التربية، الجزائر، 1994، ص 103.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 288364، مؤرخ في 16 مارس 2005، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 107، تنص « وحيث أنه في دعوى إلغاء قرار التسريح التعسفي، إذا توصلت المحكمة إلى أن تسريح العامل جاء تعسفيا، المحكمة ملزمة قانونا بالفصل في الطلب الاحتياطي، المتعلق برفض أحد الطرفين رجوع العامل إلى منصب عمله، ولا يمكن للمحكمة الالتفات عن هذا الطلب أو إغفال الفصل فيه، ويطبق ما جاء في الفقرة الثانية من المادة 4/73 المعدلة والمتممة التي تنص - في حالة رفض أحد الطرفين يمنح تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة - ولما قضى الحكم المطعون فيه بخلاف ذلك أخطأ في تطبيق القانون... »

أشهر⁽¹⁾ دون أن يشير إلى الحد الأقصى الذي يمكن أن تصل إليه قيمة التعويض، فيقوم القاضي بتقدير الضرر⁽²⁾ الذي لحق به والمبلغ الذي يناسبه وهذا طبقاً لقاعدة تناسب الضرر مع التعويض وهو ما أكدته قرار المحكمة العليا ينص «من المستقر عليه قضاء أن تقدير التعويض عن التسريح التعسفي يخضع للسلطة التقديرية للقاضي الموضوع ولا رقابة للمحكمة العليا عليه ويكفيه أن يعاين الطابع التعسفي لتسريح ويقدر التعويض على حسب الضرر الذي لحق العامل»⁽³⁾.

أحسن المشرع عندما فتح المجال للقاضي في تحديد قيمة التعويض، بذلك يمكنه أن يحكم بالقيمة التي يطلبها العامل، خاصة وأن له دور مهم في حياة العامل، إذ بواسطته يستطيع سد احتياجاته وتحمل نفقاته اليومية بانتظار حصول على عمل جديد.

ينبغي على العامل استقاء مجموعة من الشروط من أجل الحصول على التعويض تتمثل في صفة الأجير وأن يتم تسريحة تسريحاً تأديبياً وأن يكون هناك خرق لإجراءات القانونية والاتفاقية، الأقدمية، مع احترام الحد الأدنى لتعويضه.

يلاحظ أن المشرع الجزائري نص صراحة على التعويض النقدي كما حدد قيمته، إلا أنه لم يتطرق إلى أثر التعويض المعنوي فلم يحدد كيفية تقدير هذا الضرر وكيف سيعوض عن السوء المعنوي الذي أحس به وعن الظلم الذي لحقه ومس سمعته إضافة إلى القلق الذي

¹-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 266986، مؤرخ في 13 جانفي 2004، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2004، ص 130، ينص «لا يجوز للقاضي مقابل رفض الإرجاع النزول عن الحد الأدنى المنصوص عليه في المادة 4/37 من القانون 11/90».

²-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 160726، مؤرخ في 14 أفريل 1998، مؤخوذ حموي عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 118، ينص «للقاضي السلطة التقديرية في تحديد التعويض المنصوص عليه بالمادة 4/73 من القانون 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 والمتعلق بعلاقات العمل وذلك حسب الأضرار اللاحقة بالعامل بسبب توقفه».

³-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 214574، مؤرخ في 14 فيفري 2001، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2002، ص 195.

-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 303938، مؤرخ في 11 ماي 2005، المجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 165.

عاش فيه خلال فترة تطبيق إجراءات التسريح التأديبي، هذا عكس ما جاء به القانون الأساسي العام للعامل الذي نص صراحة على أنه يعرض العمال على الضرر المعنوي الذي يصيب العامل هذا ما تؤكدته المادة 8 منه تنص « يضمن القانون حماية العامل، أثناء ممارسة عمله أو القيام بمهامه، من كل أشكال الإهانة والقذف والتهديد والضغط أو محاولة حمله على التشجيع أو التبعية.

كما يضمن التعويض على الأضرار المادية والمعنوية التي تلحق العامل.»

توفر هذه المادة حماية أفضل للعامل سواء من الناحية المادية أو المعنوية لذلك من الأفضل لو أبقى عليها المشرع أو قام بإدراج أحكامها في المادة 4/73 من قانون رقم 90-11.

تكون الأحكام القضائية الصادرة في هذه الحالة ابتدائية نهائية ولا يمكن الطعن فيها أو مرجعتها على مستوى مجلس القضاء أو المحكمة العليا، هذا ما أكدته قرار المحكمة العليا ينص «من المقرر قانوناً أنه في حالة التسريح المعتبر تعسفياً أو منفذ خرقاً للإجراءات القانونية و/أو الإلزامية يمكن العامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح و/أو يطلب تعويضاً عن الضرر لدى الجهة القضائية المختصة التي تبت بحكم ابتدائي ونهائي...»⁽¹⁾ هذا ما يضعف من الحماية المقررة للعامل فعدم إمكانية مراجعة هذه الأحكام قد يحرمه من حقه، لذا نرجو من المشرع إعادة النظر في هذه النقطة.

ثانياً - تقرير التعويضات المحتملة:

يلتزم المستخدم في حالة مخالفته إجراءات التسريح دفع التعويضات المحتملة وهو ما نصت عليها المادة 4/73 من قانون رقم 90-11 «دون الإخلال بالتعويضات المحتملة» فنص المشرع على هذه التعويضات دون تحديد المقصود بها أو فيما تتمثل، من المعروف في قواعد القانون المدني أن التعويض المدني لا ينصب سوى على الضرر الحال دون المحتملة، لكن خرج المشرع الجزائري عن القواعد العامة وقرر حق العامل في تعويض عن الأضرار

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 177700، مؤرخ في 21 مارس 1999، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1999، ص 132.

المحتملة الوقوع مستقبلاً فإن تفويتها يعتبر أمراً محتملاً بالتالي يتعين على المستخدم جبر الضرر الذي ألحق بالعامل المسرح بسبب فقدانه منصب عمله وكذلك الأضرار المادية والمعنوية التي ستتجم مثل الصعوبات التي سيواجهها للحصول على منصب عمل والفترة التي يبقى فيها في بطالة وغيرها⁽¹⁾.

يتعين على العامل في جميع الحالات إثبات الضرر وفقاً للقواعد العامة في الإثبات طالما انه يشمل ما لحقه من خسارة(المادة 182 من القانون المدني) وما فاتته من كسب عملاً بالقواعد العامة في الإثبات، مع الإشارة بأن هذا التعويض يخضع لتقدير قاضي الموضوع ولا يخضع لرقابة من قبل المحكمة العليا.

¹- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 73.

المبحث الثاني

جزاء إخلال العامل بأحكام توقيت العمل

تلتزم الهيئات المستخدمة التي تشغل عشرين (20) عاملاً فأكثر بإعداد نظام داخلي تحدد فيه قواعد التنظيم التقني للعمل بمعنى ساعات العمل والراحة والأنظمة المتبعة داخلها وكذا قواعد الانضباط التي ينبغي للعامل التقيد بها لضمان السير الحسن للعمل داخلها، فإذا تهان هذا الأخير في احترامها أو خالفها فقد حوّل المشرع الجزائري للمستخدم سلطة تأديبه بهدف حفظ النظام فيها وتنبيه العامل بضرورة الانضباط وخطورة ما قد يؤدي إليه الإخلال بأحكام توقيت العمل فيقوم المستخدم برجوع إلى النظام الداخلي لتصنيف الأخطاء التي ارتكبها العامل حسب درجة خطورتها فتكون إما من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة (المطلب الأول).

يقوم فيما بعد بتحديد العقوبة التي تتلاءم مع طبيعة الخطأ فقد تكون بسيطة، إذ كانت المخالفة بسيطة كالتأخر لبعض الدقائق، كما قد تكون العقوبة جسيمة في حالة تعدي العامل على القواعد الخاصة بتوقيت العمل بصفة متكررة فيقوم المستخدم في هذه الحالة بوضع حد لعلاقة العمل وتسريح العامل تسريحاً تأديبياً بعد تطبيق الإجراءات المقررة قانوناً من تبليغ القرار والسماع له مع إعطائه فرصة لدفاع عن نفسه بمساعدة زميل له في العمل وكذا تطبيق الإجراءات الواردة في الأنظمة الداخلية إذ وجدت (المطلب الثاني).

المطلب الأول

سلطة المستخدم في تحديد طبيعة الأخطاء التأديبية الناتجة عن الإخلال

بأحكام توقيت العمل

حدد المشرع الجزائري توقيت العمل والراحة لاعتبارات صحية فالعمل بصفة طويلة يضر بجسد العامل ويعرضه لأمراض وأخرى إنسانية فلا يمكن أن يبقى العامل تحت تصرف المستخدم أربعة وعشرون (24) ساعة على أربعة وعشرون (24) ساعة فهو ليس بآلة تعمل ليل نهار، كما أن

التحديد تم أيضا لاعتبارات اقتصادية فاساعات الطويلة تؤثر على مردودية العمال فيتناقص جهد العامل وكذا تركيزه بالتالي يقع ضحية حوادث عمل بصفة آلية، رغم كل هذا على العامل التقيد بالتوقيت الذي يضعه المستخدم وإلا لن يفر من العقاب الذي سيقدره المستخدم والذي سيختلف باختلاف دراجة الخطأ بسيط كان (الفرع الأول) أو جسيم في حالة إلحاقه أضرار كبيرة بالهيئة المستخدمة ومردوديتها والعاملين فيها فيضطر المستخدم إلى اتخاذ إجراءات صارمة تجاهه وتسريحه تسريحا تأديبيا بعد إتباع الإجراءات المقررة قانونا (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الأخطاء البسيطة الناتجة عن الإخلال بأحكام توقيت العمل

تتجسد السلطة التنظيمية والإدارية للمستخدم في تنظيم توقيت العمل بوجود سلطة ثالثة هي السلطة التأديبية⁽¹⁾، أعطى المشرع الجزائري للمستخدم صلاحيات تحديد الأخطاء المهنية ودرجتها

¹- اختلف الفقهاء في تحديد الأساس ومصدر الحقيقي لهذه السلطة فكل اتجاه يرجعها إلى مصدر معين تتمثل في:
- القانون: هناك من الفقهاء من يعتبر القانون كمصدر السلطة التأديبية، لكن بالرجوع إلى قانون العمل الجزائري لا نجد نص صريح ينص على أن سلطة المستخدم مستمدة من القانون، لكن يمكن استنتاج ذلك من خلال المادة 07 من قانون رقم 90-11 انظر: طربيت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 40.

- العقد: هناك من يعتبر أن العقد مصدر السلطة التأديبية إذ لا يترتب على الأطراف حقوق وواجبات، إلا بعد إبرامه فتنشأ علاقة تبعية التي تفرض على العامل الخضوع للأوامر المختلفة التي يأمر بها المستخدم فالإخلال بها يعطي المستخدم حق تسريح العامل، انظر على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص 319-320.

- النظام الداخلي: يحدد المستخدم في النظام الداخلي الأخطاء التأديبية والعقوبات المطبقة على كل خطأ بالتالي على العامل الالتزام حرفيا بما ورد فيها باعتباره قانون الذي تقوم عليه الهيئة المستخدمة التي ينتمي إليها العامل، انظر على عوض حسن، مرجع نفسه، ص 320؛ طربيت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، مرجع سابق، ص 43.
- سلطة الإدارة والإشراف: يرى أصحاب هذا الاتجاه أن سلطة الإدارة والإشراف هو ما يمنح المستخدم سلطة توقيع العقوبة على العامل باعتباره صاحب الهيئة المستخدمة فهذا يسمح له بإصدار أوامر لضمان سير الحسن للهيئة أمن العمال داخلها. انظر: زوية عزيدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون الخاص، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق بودواو، جامعة احمد بوقرة، بومرداس، 2011، ص 32-33.

والعقوبات المطبقة وإجراءات التنفيذ من خلال إعطائه صلاحيات وضع النظام الداخلي⁽¹⁾ لضمان حسن سيرها يلتزم العامل بالخضوع لها وتطبيقها حرفياً وإلا أدى إخلاله إلى ارتكاب خطأ مهني فإخلال العامل بالتزاماته يمنح الحق للمستخدم بمحاسنته هو توقيع عقوبة تتلاءم مع طبيعة الخطأ فقد تكون بسيطة لا تؤثر على الحياة المهنية للعامل، فتصنف إما في الدرجة الأولى (أولاً) أو الدرجة الثانية (ثانياً)

أولاً- أخطاء من الدرجة الأولى:

لم يحدد القانون الحالي أنواع الأخطاء التأديبية بسبب تراجع المشرع عن التدخل في المسائل التفصيلية التي تتعلق بعلاقة العمل الأمر الذي جعل المستخدم يتمتع بصلاحيات واسعة في تصنيفها خلال إعداد النظام الداخلي، تعتبر أخطاء الدرجة الأولى أخطاء تمس بالانضباط العام دخل الهيئة المستخدمة⁽²⁾، لكنها لا تشكل خطورة على السير المادي للمؤسسة.⁽³⁾

عرف النظام الداخلي لكوسيدار أخطاء الدرجة الأولى كما يلي «**أخطاء الدرجة الأولى: هي تلك المتعلقة بالانضباط العام والتي تشكل تقصير طفيف في الانضباط العام وبدون خطورة على سير هيئات وسير المؤسسة**»⁽⁴⁾

لم يصنف المشرع الجزائري في قانون رقم 90-11 الأخطاء التأديبية، إنما أحال ذلك إلى الأنظمة الداخلية وهو ما تضمنه النظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار ينص على «**تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى على وجه الخصوص الأفعال أو الوقائع التالية:**

-**قطع دورة العمل.**

- **الاستعداد للخروج قبل الساعة المحددة لتوقيت العمل.**

- **عدم تسجيل الدخول أو الخروج بعد غياب مرخص خلال اليوم.**

¹- المادة 77 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

²- المادة 69 من مرسوم رقم 82-302، سالف الذكر، تنص «**تعد الأعمال التي يمس بها العامل الانضباط العام الأخطاء من الدرجة الأولى...**»

³- حسان نادية، مرجع سابق، ص 59.

⁴- المادة 100 من نظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار، مرجع سابق.

- ضياع بطاقة التسجيل

- غياب مرخص بدون إيداع وصل الخروج..»⁽¹⁾

يضيف في نفس الموضوع النظام الداخلي لمؤسسة أمنهيد «أخطاء الدرجة الأولى تستوفي

حالات التالية:

- التأخيرات المتكررة والغير المبررة في مجموعها 4 ساعات في الشهر.

- الغيابات الوقتية المتكررة عن منصب العمل بدون سبب مصلحي.

- الخروج بدون إذن.

- الغيابات المتقطعة أو المتتالية بدون سبب ودون رخصة في مجموعها يومين في الشهر.

- عدم احترام أوقات الراحة وأوقات استئناف العمل.

- تضييع الوقت المتكرر بالقراءة التجمع المناقشات العالية دون علاقة مع العمل..»

يلاحظ من خلال ما تقدم أن الأخطاء من الدرجة الأولى هي تلك التي تمس بالانضباط داخل الهيئة المستخدمة، يصنف الإخلال الذي يمس توقيت العمل الذي وضعه المستخدم على أنها أخطاء من الدرجة الأولى فهي أخطاء خفيفة لا تسبب أضرار كبيرة للهيئة المستخدمة.

يلاحظ على النظامين الداخليين المشار إليهما أعلاه أنهما نظموا الأخطاء بطريقة مختلفة فنظام مؤسسة كوسيدار لم يحدد ساعات التأخر وعدد الغيابات المسموح بها خلال اليوم أو الشهر أو حتى السنة، بينما نظام مؤسسة أمنهيد حددها بأربعة (4) ساعات في الشهر، كما أنه حدد عدد الأيام المسموح بها بالتغيب دون رخصة بيومين في الشهر لا أكثر، فيما يتعلق بالخروج قبل الأوان

¹- المادة 101 من نظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار، مرجع سابق؛ تضيف المادة 75 من نظام الداخلي لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، حررت بن عكنون، الجزائر العاصمة، بتاريخ 14 أبريل 1996 (وثيقة غير منشورة) «تعتبر الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:

- رفض إثبات الحضور بالتوقيع أو التسجيل.

- التأخرات المتكررة والغير مبررة.

- الغيابات غير عادية والغير مبررة.

- الخروج أثناء وقت العمل دون ترخيص....»

لم يحدد كلاهما الساعة التي يخرج فيها حتى يأخذ على أنه خطأ تأديبي بما أنه ترك المشرع لنظام الداخلي التفصيل في الأخطاء التأديبية فلا بد أن ينظم الأخطاء بدقة لتفادي ضياع حقوق العمال وعقابهم دون وجه حق.

ثانياً- أخطاء من الدرجة الثانية:

تُعتبر أخطاء من الدرجة الثانية الأفعال التي تمس بأمن الهيئة المستخدمة وغالباً ما يعتبر تكرار الأخطاء من الدرجة الأولى خطأ من الدرجة الثانية⁽¹⁾ يرتكبها العامل نتيجة غفلة منه أو إهمال⁽²⁾، هذا ما يظهر من خلال التعريف الذي قدمه النظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار ينص «الأخطاء من الدرجة الثانية هي تلك المتعلقة بالتصرفات غير المطابقة للتنظيم وسير المؤسسة دون نتيجة أو انعكاس على الإنتاج والتسيير والعلاقات الاجتماعية المهنية وسمعه المؤسسة والأموال والأشخاص أو أفعال مميزة تمس بالانضباط العام والمواظبة أو حالات تكرار الأخطاء من الدرجة الأولى».

صنفت المادة 2/70 من المرسوم رقم 82-302 أخطاء الدرجة الثانية على أنها إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو بممتلكات الهيئة المستخدمة، بسبب الغفلة أو الإهمال وكذا إلحاق خسائر مادية بالمباني والمنشآت والمكينات والمواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي تشتمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب غفلة أو إهمال.

أما بالنسبة للأنظمة الداخلية فقد اعتبرت أخطاء من الدرجة الثانية تكرار الأخطاء من الدرجة الأولى بالتالي يمكن أن تصنف التجاوزات المتعلقة بتوقيت العمل على أنها أخطاء من الدرجة الثانية في حالة تكرار أخطاء الدرجة الأولى مثلاً التأخير المتكرر وغير المبرر أكثر من أربعة ساعات في الشهر، الغيابات المنقطعة وغير المبررة من ثلاثة (3) إلى ستة (6) أيام في

¹ - حسان نادية، مرجع سابق، ص 59.

² - المادة 1/70 من مرسوم رقم 82-302، سالف الذكر، تنص «تعد الأعمال التي يرتكبها العامل بسبب غفلة منه أو

إهمال، أخطاء من الدرجة الثانية...» لمزيد من التفاصيل حول الموضوع أنظر:

-BOUANAKA Essaid, Le droit disciplinaire dans l'entreprise étude comparative en droit Algérien et français, Thèse pour l'obtention du diplôme de doctorat d'Etat en droit, option droit de l'entreprise, Faculté de droit et des sciences politiques, université Mentouri- Constantine, 2009, p132.

الشهر رفض تنفيذ الأمر الذي ينص على أداء ساعات العمل الإضافية، النوم أثناء ساعات العمل⁽¹⁾ إضافة إلى عدم احترام مواقيت الاجتماعات وجلسات التكوين وكذا مواقيت تسليم المهام⁽²⁾،
بالتالي التعرض لعقوبة أشد.

تأثرت العديد من الأنظمة الداخلية بتصنيف الذي ورد في المادة 70 من مرسوم رقم 28-302 أين نصت هي الأخرى على أن إلحاق الضرر بأمن العمال أو أملاك المؤسسة نتيجة الإهمال أو عدم الحيطة وإحداث بصفة غير عمدية خسائر مادية للبنائيات والمنشآت والعتاد التابع

1- المادة 34 من نظام الداخلي لمؤسسة لأمنهيد، مرجع سابق، تنص «الأخطاء من الدرجة الثانية هي تلك الأفعال التي يرتكبها العامل نتيجة تهاونه وعدم مراعاته قواعد والإجراءات الداخلية المتعلقة بأمن العمال و/أو المتعلقة بالتنظيم التقني لعمل وتتمثل في الحالات التالية:
- تكرار الأخطاء الدرجة الأولى.

- التأخير المتكرر والغير المبرر أكثر من أربعة ساعات في الشهر.
- الغيابات المتقطعة والغير المبررة من ثلاثة إلى ستة أيام في الشهر.
- رفض تنفيذ الأمر الذي يتطلب الحضور الضروري للعامل لأداء ساعات إضافية في الحدود القانونية والتنظيمية إلا في حالة المبرر المقبول.
- النوم أثناء ساعات العمل.

- رفض تسجيل الحضور أو الاحتيال في ذلك.....» تقريبا نفس ما جاءت به المادة 76 من النظام الداخلي لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، مرجع سابق، تنص «تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثانية الأعمال والتصرفات التالية:

- العود في ارتكاب الخطأ من الدرجة الأولى خلال نفس السنة والمؤدي إلى التوقف عن العمل لمدة ثلاثة أيام.
- الغش في إثبات الحضور.
- رفض القيام بساعات إضافية بدون عذر مقبول...»

2- المادة 87 من النظام الداخلي لشركة "إسترازينيكا"، حرر بحيدة ، الجزائر العاصمة، بتاريخ 13 ماي 2009، (وثيقة غير منشورة) تنص «تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثانية التصرفات التالية:

- B-1 تكرار أفعال أو تصرفات تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى (1).
- B-17 غياب غير منتظم عن العمل خلال مدة تفوق يومين (2) عمل وتقل عن أربعة (4) أيام عمل.
- B-21 رفض القيام بالساعات الإضافية.
- B-22 عدم احترام مواقيت الاجتماعات.
- B-23 عدم احترام مواقيت جلسات التكوين.
- B-24 عدم احترام مواقيت تسليم المهام.»

لأمالك المؤسسة أخطاء من الدرجة الثانية⁽¹⁾.

الفرع الثاني

بعض الأخطاء الجسيمة الناتجة عن الإخلال بأحكام توقيت العمل

لا تعد الأخطاء البسيطة السبب الوحيد الذي يدفع المستخدم إلى توقيع العقاب، إنما كذلك الأخطاء الجسيمة سواء أكانت ناتجة عن قصد أو إهمال متى ألحقت أضرار بالهيئة المستخدمة وبالعمال الآخرين فارتكاب العامل أفعال يعاقب عليها التشريع الجزائي (أولاً) ورفض تنفيذ أوامر المستخدم (ثانياً) والقيام بأعمال عنف (ثالثاً) وإلحاق أضرار بالوسائل العمل (رابعاً) ورفض الامتثال لأمر التسخير (خامساً) وتناول الكحول خلال أوقات العمل (سادساً) إفشاء المعلومات (سابعاً) يعطي الحق للمستخدم بتوقيع عقوبات شديدة تصل إلى التسريح وعادة ما تصنف على أنها أخطاء من الدرجة الثالثة، لم يعطى المشرع الجزائي تعريفاً لهذه الأخيرة، لكنها تعتبر من الأخطاء الجسيمة⁽²⁾ إذ يخرج العامل عن سلوك الرجل العادي ويتعمد إلحاق أضرار جسيمة بالهيئة المستخدمة ووسائلها⁽³⁾ مما يجعل تسريحه أو فصله من منصب عمله أمر ضروري إذ يستحيل الاستمرار في علاقة العمل⁽⁴⁾.

صنفت الأنظمة الداخلية التي تم الإطلاع الأخطاء الواردة في المادة 73 من قانون رقم

¹ - المادة 34 من نظام الداخلي لمؤسسة لأمنهيد، مرجع سابق؛ المادة 87 من النظام الداخلي لشركة "إسترازينيكا"، مرجع

سابق؛ المادة 76 من النظام الداخلي لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، مرجع سابق.

² - لم يتطرق المشرع الجزائي إلى تعريف الخطأ الجسم، إنما اكتفى بذكره في العديد من النصوص انه يؤدي إلى التسريح التأديبي وإنهاء علاقة العمل يمكن تعرفه على أنه «كل فعل ناتج عن قصد أو إهمال يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة ومن شأنها إلحاق أضرار بها أو بالعاملين بها أو يشكل خرقاً للالتزامات العامل المهنية اتجاه المستخدم» أنظر أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائي، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2002، ص 201

³ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 179.

⁴ - طربيت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، مرجع سابق، ص 17.

90-11⁽¹⁾ على أنها أخطاء من الدرجة الثالثة مع إضافة بعض الأخطاء الأخرى حسب خصوصية كل قطاع نشاط، لذلك سيتم التطرق إلى الحالات الواردة في هذه الأخيرة.

أولاً- ارتكاب أفعال يعاقب عليها التشريع الجزائي خلال وقت العمل:

ارتكاب العامل جريمة داخل الهيئة المستخدمة وفي الساعات المخصصة للعمل وألحق أضرار بالعمال أو الهيئة المستخدمة فإنه لا يمكن تسريحه تسريحاً تأديبياً إلا بعد أن تصرح الجهات المختصة أن هذا التصرف يعتبر جريمة معاقب عليها في قانون العقوبات وتثبت إدانته من قبل القضاء⁽²⁾.

¹- عرف موقف المحكمة العليا مواقف عدة ومتناقضة حول المادة 73 من قانون رقم 90-11 إذ أصدرت في البداية قرارات قضائية أين نصت على أن حالات الخطأ الجسيم على سبيل الحصر بالتالي لا يمكن إضافة أخطاء بل التقيد بالقائمة المحددة وهو ما بينه قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135452، مؤرخ في 04 جوان 1996، المجلة القضائية، الجزء الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص195.

ابتداء من سنة 2004 تراجعت المحكمة العليا على قراراتها و جعلت من الأخطاء الواردة في المادة 73 من قانون رقم 90-11 على سبيل المثال وليس الحصر ما يدل على ذلك هو استعمال مصطلح "على الخصوص" بذلك فتحت المجال للمستخدم بإضافة أخطاء جسيمة أخرى عند إعداد النظام الداخلي وهو ما استقرت عليه المحكمة العليا حالياً. انظر في الموضوع:- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 283600، مؤرخ في 15 ديسمبر 2004، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2004، ص193.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 620354، مؤرخ في 17 أكتوبر 2010، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، 2011، الجزائر، ص189.

- بخدة مهدي، "دراسة تحليلية لمضمون المادة 73 من قانون العمل الجزائري"، مجلة الأكاديمية لدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 16، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2016، ص201-202.

²- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 211629، مؤرخ في 17 جانفي 2001، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2002، ص173، ينص «من الثابت قضاء، أن الخطأ المهني المؤدي إلى إنهاء علاقة العمل والذي يشكل جريمة في القانون الجزائري لا يمكن اعتماده كسبب لتسريح ما لم يثبت وقوعه بحكم قضائي حائز قوة الشيء المقضي فيه قبل التسريح من العمل» إذ كان الخطأ الجزائري من أجل الدفاع عن مصالح الهيئة المستخدمة فلا يعتبر خطأ مهني هذا ما يؤكد قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 289603، مؤرخ في 16 مارس 2005، المجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص117، ينص «لا يعد خطأ مهنياً يستوجب التسريح، الخطأ الجزائري الذي يرتكبه العامل، خلال أوقات العمل أو بمناسبة العمل دفاعاً عن مصالح المؤسسة».

على العمال أو المستخدم أو الزبائن يؤدي إلى تسريحه تأديبياً دون انتظار صدور الحكم الجزائي إذا ما كانت أعمال العنف التي قام بها العامل مما يعاقب عليه جزائياً.

رابعاً - تسبب بأضرار مادية للمنشآت والآلات خلال وقت العمل:

يلتزم العامل بالحفاظ على الوسائل والأدوات التي يعمل بها خلال فترة تواجده في مكان العمل فيمنع عليه أخذها معه بعد انتهاء مدة عمله أو إتلافها، لكي يقوم المستخدم بتسريح العامل تسريحاً تأديبياً عليه إثبات أن الأضرار التي ألحقت بالأدوات والمنشآت تسبب بها العامل عمداً وإذا ما انتفت صفة العمد فيعتبر التسريح تعسفي⁽¹⁾.

خامساً - رفض أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به:

ضماناً لاستمرار العمل دخل الهيئة المستخدمة يقوم المستخدم في بعض الحالات بإصدار ما يسمى "أمر التسخير"، يلتزم العامل بالامتثال لهذا الأمر وأداء ساعات العمل التي سخر لأجلها وإلا تعرض لتسريح التأديبي⁽²⁾؛ إضافة إلى متابعته جزائياً في حالة عدم الامتثال له⁽³⁾.

سادساً - تناول الكحول أو المخدرات خلال وقت العمل:

لكي يباشر العامل مهامه يجب أن يكون في كامل قواه العقلية والبدنية، لذلك حيازة أو تعاطي الكحول أو المخدرات خلال ساعات العمل أو حتى قبل حلولها يعتبر خطأً جسم مؤدي لتسريح دون تعويض ودون مهلة إخطار⁽⁴⁾ سواء أن ظهر تأثير هذه المخدرات على العامل أو لم

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157838 مؤرخ في 10 فيفري 1998، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر 1999، ص17.

2- المادة 42 من قانون رقم 90-02، سالف الذكر.

3- المادة 422 مكرر من أمر رقم 66-156 يتضمن قانون العقوبات الجزائري مؤرخ في 08 جوان 1966، ج.ر. عدد 49، صادرة بتاريخ 11 جوان 1966، معدل ومتمم بقانون رقم 04-15 مؤرخ في 10 نوفمبر 2004، ج، ر عدد 71 صادرة بتاريخ 10 نوفمبر 2004، معدل ومتمم بقانون رقم 15-19 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015، ج، ر عدد 71، صادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2015.

4- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 191271 بتاريخ 11 أبريل 2000، نقلا عن: حمودي عبد الرزاق، مرجع سابق، ص93، ينص «وحيث أنه من الثابت فقها وقضاء أن تناول المشروبات داخل مكان العمل أو حيازتها من الأخطاء الجسيمة المستوجبة لطرد دون تعويض وسابق إخطار....»

يظهر.

سابعاً - إفشاء المعلومات المتعلقة بطبيعة العمل خلال وقت العمل:

يلتزم العامل خلال الفترة التي يقضيها تحت خدمة المستخدم بعدم إفشاء المعلومات التي اطلع عليها خلال ساعات العمل لديه سواء تعلقت بكيفيات الإنتاج أو طرق التصنيع أو التسويق أو البيع، كما يمنع عليه كذلك إبلاغ الغير بما ورد في وثائق المتعلقة بالعمل خلال فترة عمله في الهيئة المستخدمة وعند الخروج منها خاصة إذا أدى إفشاء هذه المعلومات إلى الإضرار بالمستخدم فهذا يُعتبر خطأ جسيماً يمنح المستخدم حق تسريح العامل تسريحاً تأديبياً⁽¹⁾ إضافة إلى متابعته قضائياً للمطالبة بالتعويض نتيجة ما لحقه من ضرر، للقاضي سلطة تقدير أهمية هذه الأسرار المهنية⁽²⁾.

المطلب الثاني

سلطة المستخدم في توقيع العقوبات التأديبية عند إخلال العامل بأحكام

توقيت العمل

تعد التبعية من أهم العناصر التي يقوم عليها عقد العمل، فتلزم هذه العلاقة العامل على وضع جهده ووقته تحت تصرف المستخدم، كما تعطي هذا الأخير سلطة تنظيم هيئته المستخدمة وتوقيع الجزاء التأديبي على كل من يخل بالتنظيم الذي وضعه، لذلك لا يمكن تصور علاقة عمل خالية من السلطة التأديبية فيوقع عقوبات عدة تكون بسيطة تنحصر في التوبيخ والإنذار أو التوقيف عن العمل لعدة أيام فبهذه الطريقة يدعو المستخدم إلى تقويم سلوكه والالتزام بأوامره دون أن تأثر على علاقة العمل (الفرع الأول).

إن أهمل العامل واجباته المهنية يضطر المستخدم على تسريحه فيجمع بذلك بين صفة الخصم والمحقق والقاضي، مما يخشى أن يتعسف عند استعماله لهذه السلطة، حمايةً للعامل

¹ - المادة 1/73 من قانون رقم 91-29، سالف الذكر.

² - زوبة عزدين، مرجع سابق، ص 71.

وضمائناً لتحقيق العدالة والتوازن في علاقة العمل، حرص المشرع الجزائري على إحاطة استخدام هذه السلطة بمجموعة من القيود والضمانات التي تكفل عدم التعسف في استعمالها، وذلك من خلال فرض مجموعة من الإجراءات القانونية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

العقوبات التأديبية البسيطة المطبقة في حالة إخلال العامل بأحكام توقيت العمل

حوّل المشرع الجزائري للمستخدم سلطة تقدير العقوبات المطبقة داخل هيئته المستخدمة وذلك من خلال إدراجها في محور خاص في النظام الداخلي فيحدد لكل خطأ العقوبة التي يمكن أن تطبق عليه ففي حالة إخلال العامل بتوقيت العمل إخلالاً بسيطاً فإن العقوبة تكون من الدرجة الأولى أي يكتفي المستخدم في هذه الحالة بتوبيخ العامل أو إنذاره (أولاً) أما إذ كان الخطأ متوسط الدرجة فإن المستخدم يقوم بتوقيع عقوبة أكثر شدة من الأولى تصل إلى التوقيف عن العمل لعدة أيام مع حرمانه من الأجر خلالها (ثانياً).

تجدر الإشارة العقوبات التي تعرضنا لها مستمدة من الأنظمة الداخلية وليست مستمدة من قانون العمل إذ لم يتطرق إلى عقوبات وليس من قانون الوظيف العمومي.

أولاً-عقوبات من الدرجة الأولى (الإنذار، التوبيخ، التوقيف عن العمل أقل من ثلاثة أيام):

يطبق المستخدم عقوبة الدرجة الأولى عندما يرتكب العامل خطأ بسيط دون أن يرجع إلى الهيئة التأديبية لنظر فيها ⁽¹⁾ عادة ما يكون لها طابع أخلاقي معنوي، يعبر خلالها المستخدم على عدم رضاه بتصرفات العامل من جهة وتحذيره من إعادة ارتكاب نفس الخطأ مستقبلاً، حددها النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للجيوغرافيا العقوبات المطبقة على أخطاء الدرجة الأولى كما يلي « يطابق كل خطأ مهني عقوبة وفق درجة خطورته.

العقوبات من الدرجة الأولى:

- الإنذار

¹ - هادفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، مرجع سابق، ص 124.

- التوبيخ**- الطرد من يوم واحد (1) إلى ثلاثة أيام...»⁽¹⁾**

يتبين من خلال هذه المادة أنه يمكن توقيع ثلاثة أنواع من العقوبات وتتمثل في الإنذار والتوبيخ والتوقف عن العمل.

1- الإنذار: يعتبر الإنذار من أحد الجزاءات التي تُوقع على أخطاء الدرجة الأولى والمتعلقة بتوقيت العمل ويقصد به، تنبيه العامل ولفت نظره إلى ما ارتكبه من مخالفة وتحذيره من عدم تكرار نفس المخالفة أو الخطأ مرة أخرى⁽²⁾ وضرورة مراعاته الالتزامات التي يفرضها القانون والعقد والنظام الداخلي وإلا تعرض لعقوبة أشد.

يقدم المستخدم إنذار شفوي عند غياب العامل أو عدم تسجيل دخوله أو خروجه بصفة علنية من مكان العمل ولا يتم تسجيل هذا الإنذار في ملفه المهني⁽³⁾ ولا يؤثر على وضعيته داخل الهيئة المستخدمة⁽⁴⁾. يستطيع المستخدم تقديم إنذار كتابي⁽⁵⁾ في حالة التأخيرات المتكررة والغير المبررة للعامل أو في حالة عدم احترامه مواعيد استئناف العمل وغيرها، فيفرغ الإنذار في وثيقة مكتوبة تسلم للعامل ويوقعها مباشرة ليحتفظ بها المستخدم⁽⁶⁾، فلا يشترط القانون إبلاغ العامل مقدماً ولا يشترط السماع له أو التحقيق معه⁽⁷⁾.

2- التوبيخ: يعتبر التوبيخ من العقوبات التأديبية التي توقع على أخطاء من الدرجة الأولى وتأتي بعد عقوبة الإنذار وأشد منها، يأخذ شكل العتاب أو اللوم ويهدف هذا النوع من العقوبة إلى

¹ - المادة 84 من نظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للجيوغرافيا، مرجع سابق.

² - أيت إفتان نادية، مرجع سابق، ص 244.

³ - RIVERO Jean et SAVATIER Jean, Op .cit, p189

⁴ - هادفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 125.

⁵ - المادة 65 من نظام الداخلي لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، مرجع سابق، تنص «... عقوبات

من الدرجة الأولى:

-إنذار شفهي،

-إنذار كتابي،»

⁶ - على عوض حسن، مرجع سابق، ص 430.

⁷ - أيت إفتان نادية، مرجع سابق، ص 245.

ترك أثر نفسي لدى العامل حتى يتيقظ مستقبلاً عند أداء عمله مثلاً: عدم تثبيت العامل حضوره يؤدي به لعقوبة التوبيخ.

3- التوقيف عن العمل: يقصد بالتوقف عن العمل، منع العامل من العمل مدة معينة وحرمانه من الأجر خلالها⁽¹⁾، يمكن للمستخدم الذي يلاحظ أن العامل قام بخرق قواعد المنظمة لتوقيت العمل داخل الهيئة المستخدمة أن يقوم بتوقيفه عن العمل لمدة تتراوح ما بين يوم واحد إلى ثلاثة أيام⁽²⁾، كما يحرمه خلال هذه الفترة من الأجر.

ثانياً - عقوبات من الدرجة الثانية (التوقيف عن العمل أكثر من ثلاثة أيام، الشطب من جدول الترقية):

لم يحدد قانون العمل الحالي عقوبات الدرجة الثانية، إنما أوكل ذلك للأنظمة الداخلية تعتبر جزاءات أكثر شدة من جزاءات الدرجة الأولى لكونها تمس العامل من جهتين المادية والمعنوية وهذا ما يبينه المادة 65 النظام الداخلي لصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء تنص «العقوبات من الدرجة الثانية:

- الطرد من 4 إلى 8 أيام.

- الشطب من جدول الترقية. »

نستنتج من خلال المادة انه في حالة ارتكاب العامل خطأ من الدرجة الثانية فإنه يمكن توقيع عقوبتين هما التوقف عن العمل والشطب من جدول الترقية.

¹ - على عوض حسن، مرجع سابق، ص 432.

² - هناك من الهيئات المستخدمة من يقوم بتوقيف العمال عن العمل لمدة ثلاثة أيام كما هو حال شركة "أسترازينيكا" هذا ما تؤكد المادة 94 من نظامها الداخلي، مرجع سابق، ينص «تطبق على الأخطاء المهنية من الدرجة (1)، إحدى أو بعض العقوبات التالية:-الفصل المؤقت من 1 إلى 3 أيام...» وهناك من يقوم بتوقيف العمال لمدة ستة (6) أيام وهو ما تؤكد المادة 108 من النظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار، مرجع سابق، تنص «عقوبات الدرجة الثانية....

- التوقف عن العمل من يوم واحد (1) إلى (6) أيام عمل: تعليق علاقة العمل المؤدي إلى الحرمان من الأجرة الموافقة». وكذلك المادة 31 من النظام الداخلي لمؤسسة أمنهيد، مرجع سابق، تنص «عقوبات الدرجة الثانية....

- التوقف عن العمل من يوم إلى (6) أيام مفتوحة دون دفع الأجر.»

1 -التوقف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام: إذ كرر العامل ارتكب الخطأ الذي له علاقة بتوقيت العمل وقواعد الانضباط توقع عليه عقوبة من الدرجة الثانية المتمثلة في التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام أو أكثر من هذه المدة ⁽¹⁾ وتعتبر أشد تأثيرا على العامل مقارنة بعقوبات الدرجة الأولى خاصة وأنه يحرم من الأجر، رغم شدتها إلا أن هذا أفضل فيدفع العامل في هذه الحالة إلى التقيد بالتوقيت المقررة للعمل داخل الهيئة المستخدمة.

2-الشطب من جدول الترقية:يرتب بعض الأنظمة الداخلية عقوبات أخرى في حالة ارتكاب العامل خطأ من الدرجة الثانية كحالة رفض أداء الساعات الإضافية دون عذر وتتمثل في الشطب من جدول الترقية، تُعد الترقية من الحقوق المهنية المكسرة للعامل ⁽²⁾ وهي تغيير المنصب الأصلي بمنصب عمل أعلى في سلم التصنيفات. تكون الترقية إما في نفس المنصب وتقاس على أساس الأقدمية في المنصب التي تترتب عنها زيادة في الرقم الاستدلالي أو في الدرجات داخل الصنف، كما قد تكون بتغيير المنصب نفسه، فتكون الترقية من المنصب الأصلي إلى منصب أعلى درجة، يأخذ بعين الاعتبار الكفاءات المكتسبة من طرف العامل إضافة إلى التكوين والشهادات المتحصل عليها ⁽³⁾، لكن في حالة ما إذ ارتكب العامل خطأ فيمكن للمستخدم أن يشطبه من جدول الترقية أو يُؤخر ترقبته كعقاب على تصرفاته ⁽⁴⁾.

¹- هذا ما تؤكد عليه المادة 108 من النظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار، مرجع سابق، تنص « عقوبات الدرجة الثانية وتترجم بالإجراءات المحددة التالية:

- توقف عن العمل من سبعة (07) أيام إلى ثلاثين (30) يوم عمل، تعلق علاقة العمل مع حرمان من الأجرة...»

²- المادة 6 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص « يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي:

-التكوين المهني والترقية في العمل.»

³- المادة 61 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر؛ أنظر أيضا ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحوليات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 248 -249؛ خليف عبد الرحمن، قانون العمل الجزائري معلق عليه ومثري بفقهاء القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، مرجع سابق، ص 70.

⁴- المادة 31 من النظام الداخلي لأمنهيد، مرجع سابق، تنص « عقوبة الأخطاء من الدرجة الثانية

-...التأخر في الترقية...»

الفرع الثاني

العقوبات التأديبية الجسيمة المطبقة عند الإخلال بأحكام توقيت العمل

يمكن للعامل عندما يباشر مهامه داخل الهيئة المستخدمة أن يتهاون في تحمل المسؤوليات المرتبطة بمنصب عمله فيخل بتوقيت العمل الذي وضعه المستخدم مما يدفع هذا الأخير إلى ترتيب عقوبات قد تكون شديدة في حالة ما أدت أفعاله إلى إلحاق أضرار بهيئته فيقوم بتنزيل رتبته وتحويله إلى رتبة أدنى مع تخفيض في قيمة الأجر (أولاً).

يمكن للمستخدم كذلك تسريح العامل تسريحا تأديبيا، لكن يلتزم بتطبيق الإجراءات القانونية المقررة لهذه الحالة وكذا الإجراءات الواردة في الأنظمة الداخلية والتي يلاحظ أنها غير واضحة كفيثاً ولا تحقق حماية فعالة للعامل (ثانياً).

أولاً- التنزيل في الرتبة:

لم يقدم قانون رقم 90-11 تعريف لعقوبة التنزيل في الرتبة، لكن بالرجوع إلى المادة 20 من مرسوم رقم 82-302 يتبين أن التخفيض في الرتبة هو إعادة تعيين العامل في منصب عمل مصنف أسفل يحوله إلى رتبة أقل من رتبته السابقة ففي حالة إخلال العامل بالتوقيت القانوني للعمل وصنفت مخالفته على أنها من الدرجة الثالثة في النظام الداخلي، يمكن للمستخدم تنزيل رتبته كعقاب له.

تعتبر عقوبات الدرجة الثالثة من أشد العقوبات التي يتعرض لها العامل نتيجة إخلاله بالتزاماته المهنية إذ تأثر على مساره المهني وعلى أجره هذا ما يؤكد النظام الداخلي لمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء في مادته 2/84 « **العقوبات من الدرجة الثالثة:**

- التنزيل من الرتبة....»⁽¹⁾.

ثانيا-التسريح العامل تسريح تأديبيا:

إذا أخل العامل بتوقيت العمل الذي وضعه المستخدم وصنف خطأه على أنه من الدرجة الثالثة فإنه يتعرض إلى التسريح التأديبي وذلك بعد أن يباشر المستخدم الإجراءات الاتفاقية والقانونية المقررة لذلك.

1-تعريف التسريح التأديبي: يقصد به تسريح العامل نتيجة ارتكابه خطأ جسيم ووضعه حد لعلاقة العمل⁽²⁾ يعد من اشد العقوبات المطبقة على أخطاء الدرجة الثالثة ومن بين الأمثلة التي

¹- قريبا نفس ما جاءت به المادة 108 من النظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار، مرجع سابق، تنص «...ج- عقوبات الدرجة الثالثة:

تعاقب الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة عليها في المادة 103 تترجم بإحدى الإجراءات المحددة التالية:

- تنزيل في رتبة المنصب العمل: عقوبة تؤدي إلى تخفيض في الراتب، وقد تكون مصحوبة بالتحويل إلى منصب آخر ذو ترتيب أدنى.

- تسريح: إنهاء علاقة العمل دون إشعار مسبق ولا مهلة إخبار مسبق ولا امتياز آخر.»

²- من بين الحالات الأخرى التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ما يلي:البطلان:يبطل عقد العمل بطلانا مطلقا في حالة تخلف أحد أركانه الأساسية هي- الرضا: على العامل أن يكون كامل الأهلية ويقصد بذلك أهلية الأداء والمحددة ب19 سنة في القانون المدني، إضافة إلى ضرورة تمتعه بكامل قواه العقلية وغير محجور عليه قانونا ففي حالة إبرام عقد خلافا لهذه القواعد يبطل العقد بطلانا مطلقا، بالنسبة للعامل فإنه يكون أهلا لإبرام العقد ببلوغه 16 سنة وذلك طبقا لشروط المحددة في المادة 15 من قانون رقم 90-11 - المحل والسبب: يجب أن يكونا مشروعين ومعينين . همام محمد محمود الزهران، الأصول العامة للالتزام نظرية العقد، دار الجامعة الجديدة، الأزريطة، 2003، ص 125-128؛ طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 24؛ عبد الحكم فوادة، البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1993، ص 101-107.- الكتابة: تفرض الشكلية في عقد العمل المحدد المدة وتخلفها يؤدي إلى تحويل العقد إلى عقد غير محدد المدة، أنظر: المواد 10، 11، و12 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر؛ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 188773، بتاريخ 14 مارس 2000، المجلة القضائية العدد الثاني ، سنة 2001، ص172.-الاستقالة: يحق للعامل إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة بتقديم استقالة مكتوبة، وبعد احترام فترة الإشعار المسبق المحدد في الاتفاقيات الجماعية والتي تختلف باختلاف طبيعة النشاط والمنصب الذي يشغله فلا يمكنه مغادرة الهيئة المستخدمة إلا بعد نفاذها وإلا للمستخدم مطالبته بالتعويض. أنظر المادة 68 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر؛ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 235420 مؤرخ في 29 مارس 2002، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق، الجزائر، 2003، ص 238؛ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 544780 مؤرخ في 17 جانفي 2010، المجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق، الجزائر، 2010 ، ص 339.-العجز: عندما يصاب العامل بعجز كلي سواء كان جسدي أو عقلي يستحيل عليه ممارسة

يمكن تقديمها حول التنظيم التقني للعمل رفض العامل أمر متعلق بأداء ساعات العمل بالإضافة في الحالة الضرورية الاستثنائية والتي تتطلبها الهيئة المستخدمة أو حالة تعاطي العمل الكحول في أوقات العمل وغيرها.

2- القيود الإجرائية الواردة على حالة التسريح التأديبي:

أعطى المشرع الجزائري للمستخدم سلطة تحديد الأخطاء المهنية وتوقيع العقاب بموجب النظام الداخلي، لكنها ليست سلطة مطلقة فإذ صدر من العامل خطأ جسيم يستدعي التسريح على المستخدم التقيد بالقيود الإجرائية القانونية والاتفاقية فإذ ثبت أن المستخدم أخل بها فإنه سيتم إلغاء قرار التسريح بصفة نهائية .

أ- الإجراءات القانونية الخاصة بالتسريح التأديبي: حدد المشرع الجزائري الإجراءات القانونية التي ينبغي أن يمر عليها قرار التسريح وإلا اعتبر تسريحا تعسفياً تتمثل في:

أ1- تبليغ العامل بقرار التسريح التأديبي كتابياً: نص المشرع الجزائري بموجب المادة

العمل الموكل إليه يحق للمستخدم إنهاء علاقة العمل، أنظر: قويدر مصطفى، مرجع سابق، ص245-التسريح لتقليص من عدد العمال: عندما تتعرض الهيئة المستخدمة إلى صعوبات مالية فللمستخدم إنهاء عقود العمل من أجل الحفاظ على استمرارها في سوق العمل لكن قبل ذلك عليه إتباع الإجراءات المنصوصة عليها قانوناً أنظر مرسوم تشريعي رقم 94-09، السالف الذكر.-إنهاء نشاط الهيئة المستخدمة: توقف المؤسسة نهائياً عن النشاط بسبب القوة القاهرة أو فعل الحكم أي القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة العامة لتنتهي نشاط أو حالة العرض مثل سحب رخصة الاعتماد وغيرها انظر: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 534176 مؤرخ في 3 ديسمبر 2009، المجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق، الجزائر، 2011، ص169.-التقاعد: من الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل بصفة قانونية وذلك بعد أدائه مدة الخدمة المحددة ويلوغه السن المحددة قانوناً ودفعه اشتراكات اللازمة إلى الهيئة الضمان الاجتماعي انظر- قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1982، يتعلق بالتقاعد، ج، ر. عدد26، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983، معدل ومتمم بمرسوم تشريعي رقم 94-05 مؤرخ في 11 أبريل 1994، ج، ر. عدد20، صادر 13 أبريل 1994، وأمر رقم 96-18 مؤرخ في 06 جويلية 1996، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 07 جويلية 1996، وأمر رقم 97-13 مؤرخ في 31 ماي 1997، ج، ر. عدد 38، صادر بتاريخ 4 جوان 1997، وقانون 99-03 مؤرخ في 22 مارس 1999، ج، ر. عدد20، صادر بتاريخ 24 مارس 1999. وقانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، ج، ر. عدد 78، صادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016. الوفاة: من حالات التي تقتضي علاقة العمل بقوة القانون بمجرد وفاة العامل لأن شخصيته محل التزام فبذلك تقتضي الالتزامات المترتبة عليها ولا يمكن أن تنتقل إلى الورثة أبداً لكن يمكن لهم المطالبة بالحقوق التي اكتسبها العامل المتوفى من أجور علاوات وتعويضات. أما في حالة وفاة المستخدم فالأصل أن الالتزامات تنتقل إلى الورثة أما إذ استحال ذلك فإنه سيطبق الأحكام الخاصة بإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

2/73 من قانون رقم 90-11 على « يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح... » تلزم هذه المادة المستخدم بتبليغ العامل بقرار التسريح كتابيًا دون أن تبين الشكل الذي يأخذه هذا الأخير ويهدف هذا الإجراء إلى إعلام العامل باتخاذ إجراءات تأديبية ضده.

لم ينص المشرع على المعلومات التي يجب أن يتضمنها الاستدعاء إلا أن المعمول به هو أن يتضمن على الأقل موضوع الذي استدعي من أجله العامل ومكان وساعة السماع للعامل الذي اتخذت ضده الإجراءات التأديبية، في حالة تغيب العامل في اليوم المحدد لسماع له يقوم المستخدم بتأجيل جلسة السماع للعامل إلى يوم آخر⁽¹⁾، ألزم المشرع أن يكون التبليغ كتابيًا لكي يُمكن العامل من اللجوء إلى القضاء والمطالبة بالغاءه⁽²⁾.

2.1- تبليغ قرار التسريح قبل السماع للعامل: تطرق المشرع الجزائري إلى إجراء الثاني يتمثل في السماع للعامل، إذ يمثل أمام المستخدم ليستمع له حول الأخطاء المنسوبة إليه والاستفسار حولها وإعطائه فرصة لدفاع عن نفسه وإثبات أقواله إذ توفرت لديه الإدالة اللازمة⁽³⁾.

يعاب على المادة 2/73 من قانون رقم 90-11 عدم تحديدها الأجل الذي يجب أن

¹ -BORSALI HAMDAN Leila, Droit du Travail, éditions BERTI, Alger, 2014, p 177.

-انظر أيضا أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوق الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1979، ص 114.

نظم المشرع الفرنسي الإجراءات التأديبية بصفة أفضل إذ رتب الإجراءات بطريقة سليمة وهذا ما تؤكدته المادة 2L 1232- التي تنص:

« L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en mains propres de la lettre de convocation »

2- طريببت سعيد، مرجع سابق، ص 130.

3- هذا ما يؤكد قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 640479 مؤرخ في 02 جوان 2011، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق، الجزائر، 2011، ص 224، تنص « الاستفسار الكتابي، الموجه للعامل، للرد عليه، لا يعوض الإجراء التأديبي، المتمثل في السماع للعامل من طرف المستخدم، حول الخطأ المهني، المنسوب إليه. »

يستدعى فيه العامل للسماع له؛ عكس ما كان عليه قانون رقم 82-302 الذي يمنع توقيع العقوبة التأديبية على العامل بعد مرور ثلاثة (3) أشهر من اكتشاف الخطأ⁽¹⁾ فإذا صدر قرار بالتسريح بعد (03) أشهر يعتبر التسريح تعسفي.

نص المشرع الجزائري على إجراءات تأديبية، إلا أنه لم يرفقها بالتفاصيل الضرورية وهذا لا يوفر الحماية اللازمة للعامل، كما يفتح المجال لخرق الإجراءات بسهولة.

أ.3- اقتصار حق الدفاع على الاستعانة بزميل من نفس الهيئة المستخدمة: نص المشرع الجزائري على إجراء آخر يتمثل في إمكانية استعانة العامل بزميل له من نفس الهيئة المستخدمة عند السماع له من طرف المستخدم هذا ما تؤكدته المادة 2/73 من قانون 90-11 تنص «... يمكنه، في هذه الحالة، أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه».

يعتبر هذا الإجراء جوازي فالعامل ليس ملزم بالاستعانة بشخص آخر لدفاع⁽²⁾ عنه هذا ما يؤكد استعمال مصطلح "يمكن"، كما يلاحظ عدم تحديد المشرع الجزائري للمؤهلات الواجب توفرها في العامل الذي سيستعان به في الدفاع فلا يمكن لأي عامل القيام بعملية الدفاع فلا بد أن تتوفر فيه على الأقل القدرة على التفاوض وتسوية النزاعات.

¹- المادة 64 من قانون رقم 82-308، سالف الذكر. أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فقد حدد أجال السماع للعمال بشهرين

(2) بداية من اكتشاف الخطأ وهو ما تؤكدته المادة 4-1332L من قانون العمل الفرنسي تنص:

«Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.»

-وهو ما أكدت عليه قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 109688 مؤرخ في 12 أبريل 1994، المجلة القضائية، العدد الثاني، ديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1994، ص130، ينص «العقوبات التأديبية - لا تسلط على العامل بعد ثلاثة أشهر من معاناة الخطأ - رفض الطعن.»

²-من خلال المادة يفهم أنه يمكن الاستعانة بالمندوب النقابي بما أنه لم يتم استثناءهم بصفه صريحة، لكن من يستعان به في حالة عدم وجود المندوبين النقابيين في المؤسسة وإن وجد يحق له أن يرفض مرافقة العامل فكل هذه الثغرات تساعد على الاعتداء أو إلغاء هذا الإجراء خاصة وأن المشرع ينص على الجزاءات التي سيتعرض لها الشخص الذي اختر للقيام بالدفاع انظر:

BORSALI HAMDAN Leila, Op. cit, p177.

قيد المشرع الجزائري حق العامل في الدفاع بعامل من نفس الهيئة المستخدمة فيمنع عليه اللجوء إلى عامل خارجها أو إلى هيئة مؤهلة، هذا لا يوفر حماية الكافية للعامل⁽¹⁾ فلا يمكن للمدافع أن يكون موضوعاً في دفاعه إذ يستطيع أن ينحاز إلى المستخدم إذ سيخاف من الآثار التي يمكن أن تترتب بعد أدائه لدفاع إذ يمكن أن يحدث ذلك خلل في علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم إذ سيستغل أي فرصة لكي يتخلص منه. بالتالي لا بد من إعادة النظر في هذا الإجراء وتدعيمه بتمكين العامل من الاستعانة بمدافع مخول له مؤهلات وخبرة في حل نزاعات والمشاكل التي تثور داخل أماكن العمل أو وضع قواعد خاصة تحمي به الذي يتولى الدفاع عن العامل الذي صدر بشأنه قرار التسريح.

ب- إلزامية استنفاد الإجراءات الواردة في النظام الداخلي: يتمتع المستخدم بسلطة إعداد النظام الداخلي وإدراج فيه المواضيع المحددة قانوناً ومنها الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطبقة وإجراءات التنفيذ⁽²⁾، فيلتزم المستخدم بإدراج فيه الإجراءات المنصوصة عليها قانوناً المذكورة سابقاً المتمثلة في التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع للعامل المعني وإمكانية الاستعانة بعامل لدفاع عنه فهذه إجراءات جوهرية لا بد أن يتضمنها النظام الداخلي ويفصل في كيفية تطبيقها.

يمكن للمستخدم كذلك إدراج إجراءات أخرى غير منصوص عليها قانوناً بشرط الالتزام بها وتطبيقها عند تسريح العامل تسريح تأديبي، كأن ينص على امتثال العامل أمام اللجنة التأديبية قبل

¹ - زوية عزدين، مرجع سابق، ص 83.

- هو نفس ما نص عليه المشرع الفرنسي بموجب المادة 1332-1 لتتص:

«le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.»

- جاء في المادة 65 من قانون رقم 82-302 سالف الذكر انه يمكن للعامل عند السماع له الاستعانة بأحد العمال أو أي شخص يختاره هذا ما يفتح المجال للقول انه يمكن للعامل اللجوء على شخص من خارج الهيئة المستخدمة. كما جاءت في نفس الموضوع المادة 2/169 من قانون رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج، ر. عدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2016. على ضمانات أكثر للموظف إذ نص على حقه استعانتة "بمدافع مخول" هذا ما يدفع للقول أنه يستطيع أن يستعين بمحامي الذي له خبرة وقدرات في عمليات الدفاع على حقوق الأشخاص.

² - المادة 77 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

تسريحه⁽¹⁾ فإذا لم يلتزم بها فسيعتبر تسريح تعسفي يمكن للعامل اللجوء إلى القضاء للمطالبة بإلغاء القرار المخالف للإجراءات التسريح التأديبي الواردة في النظام الداخلي.

يثار مشكل بالنسبة للهيئات المستخدمة التي يقل عددها عن عشرين (20) عامل والتي لا تلتزم بوضع نظام داخلي فهل تكفي الإجراءات الواردة في القانون؟ يمكن في هذه الحالة تطبيق الإجراءات الواردة في المادة 2/73 من قانون رقم 90-11 باعتبارها إجراءات جوهرية لا يمكن الخروج عنها وفي حالة وجود تعسف في الإجراءات التي اتخذها المستخدم فيمكن للعامل اللجوء إلى مفتشية العمل والطعن في قرار المستخدم أو القضاء في حالة عدم رضاه بنتائج التي توصلت إليها المصالحة أمام مفتشية العمل⁽²⁾.

يتبين مما تقدم أنه لا بد من أن ينظم المشرع الإجراءات التأديبية التي يمكن أن يتضمنها النظام الداخلي لتقديم ضمانات أكثر للعامل مع إلزام كل الهيئة المستخدمة على أن تعد نظام داخلي مهما كان عدد عملها.

¹ - أصبحت اللجنة المتساوية الأعضاء للتأديب إجراء اختياري بموجب قانون رقم 90-11، فلا يتم اللجوء إليها إلا إذا نص النظام الداخلي على ذلك، عكس القوانين السابقة إذ لا يتخذ المستخدم قرار بتسريح العامل إلا بعد أخذ موافقة اللجنة المتساوية الأعضاء للتأديب وهو ما تؤكد كل من المادة 38 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر والمادة 77 من القانون رقم 82-06 سالف الذكر، والمادة 67 من قانون رقم 82-302 سالف الذكر، لكن للأسف تم إلغاؤها بموجب في القانون رقم 90-11 من الأفضل لو احتفظ المشرع الجزائري بهذا الإجراء إذ يوفر حماية أكثر للعمل فعرض الخلاف على هيئة متساوية الأعضاء يحقق توازن علاقة ويمنع المستخدم من التعسف عند إصدار القرار التسريح.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 2995512 صادر بتاريخ 11 ماي 2005، المجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 241.

² - وهذا ما يؤكد قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 157533 صادر بتاريخ 09 ديسمبر 1997، المجلة القضائية العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 114، ينص «من المقرر قانوناً أنه في حالة التسريح المعتبر تعسفياً و المنفذ خرقاً للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الإلزامية يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح وأن يطلب تعويضاً عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث بحكم ابتدائي نهائي.»

خاتمة

يسعى المشرع الجزائري من خلال النصوص القانونية التي أصدرها إلى ضمان حدا أدنى من الحماية للعمال سواء من الناحية الجسدية أو العقلية، لذلك وضع العديد من الحدود منها توقيت العمل الفعلي فقرر سقفا لا يجب تجاوزه حتى في حالة الضرورة أو الاستعجال وهي إثني عشر (12) ساعة، كما تطرق إلى توقيت العمل الأسبوعي والحالات التي يمكن فيها تجاؤها والآثار المترتبة عن ذلك من أجر ومختلف التعويضات المقررة قانونا.

كما لم يتجاهل تنظيم توقيت الراحة خارج توقيت العمل الفعلي خاصة لما لها من آثار على صحة العمال ومردود يتهم بداية من الاستراحة التي تتخلل فترة العمل الصباحية والمسائية انتقالات إلى الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية والقواعد المطبقة عليها في كل حالة.

بغية إضفاء مرونة على علاقة العمل وتحقيق المصلحة الاقتصادية، خول المشرع للمستخدم سلطة تنظيم العمل داخل الهيئة المستخدمة بموجب الأنظمة الداخلية في الجزء المتعلق بالتنظيم التقني للعمل والتعليمات لتتلاءم مع وضع العمل داخلها وتنظيم التفاصيل التي لم يتطرق إليها القانون بدقة.

كما فتح المجال لتفاوض والتحاور حول توقيت العمل على عدة مستويات إذ يعتبر رأي العمال في تسير الهيئة المستخدمة أمر مهم لتقدمها وتطورها، إلا أنها عادة لا تضيف أشياء جديدة فهي مجرد إعادة للنصوص القانونية مع الاحتفاظ بالحقوق الأساسية أو الدنيا.

إذ تقاعس المستخدم عن تنفيذ التزاماته بعد أداء العامل توقيت العمل المفروض عليه، يمكن أن يؤدي إلى نشوب نزاع عمل، ليستعيد العامل حقوقه عليه اللجوء إلى آليات ودية لتسوية التي تبدأ برفع تظلم على مستوى الهيئة المستخدمة ثم المصالحة أمام مكتب المصالحة، لكن يلاحظ أنها غير كافية خاصة وأن المستخدم غير مرغم برد عليه، كما أن المصالحة أصبحت تؤدي أمام مكتب المصالحة فنقص خبرة هذا الجهاز يجعله لا ينظر في القضايا كما ينبغي، لكن أقر المشرع فرصة أخرى للعامل لضمان حصوله على حقوقه وذلك باللجوء إلى القضاء بالضبط إلى قسم الاجتماعي ورفع دعوى والمطالبة بحقوقه.

لأطراف علاقة العمل التفاوض حول توقيت العمل وإعداد اتفاقيات جماعية في الموضوع، لكن قد يؤدي التطبيق غير السليم إلى نشوب نزاع عمل جماعي، لتفاديه وضع المشرع إجراءات عدة تتمثل في الاجتماعات الدورية، إذ يجتمع أطراف علاقة العمل من أجل النظر في مشاكل الهيئة ومناقشتها من أجل حلها قبل أن تتفاقم، وفي حالة فشلها يلجأ الأطراف إلى مجموعة متنوعة من الإجراءات تتمثل في المصالحة بنوعيتها الاتفاقية والقانونية والوساطة والتحكيم إلا أنها غير كافية، فهناك من الإجراءات لا يتلاءم مع خصوصية نزاع العمل، لكن في حالة عدم جدوى الطرق السلمية لتسوية نزاع العمل الجماعي الخاص بتوقيت العمل فقد نص المشرع على الإضراب لحمل المستخدم على الاستجابة وتحسين ظروف العمل والتفكير بما تم الاتفاق عليه.

لم يتجاهل المشرع التجاوزات التي يمكن أن يرتكبها المستخدم في حق العامل إذ رتب على ذلك جزاء البطلان بنوعيه المطلق في حالة مخالفة قواعد النظام العام الخاصة بتوقيت العمل والجزئي في حالة مخالفة قواعد النظام العام الاجتماعي الخاصة بتوقيت العمل، كما أضاف جزاءات جزائية تتمثل في غرامات مالية والتي رفع من قيمتها بموجب القانون رقم 11-17، إلا أنها تبقى غير كافية لردع المستخدم.

أعطى المشرع للمستخدم سلطة تأديب العامل لضمان السير الحسن للهيئة المستخدمة وضمان فعاليتها، إذ خول له حق تأديب العامل نتيجة إخلاله بتوقيت العمل، يمكن أن يكون الخطأ من الدرجة الأولى الثانية أو الثالثة لتؤدي بذلك إلى تسريح العامل تسريحاً تأديبياً، لكن بعد إتباع مجموعة من الإجراءات المقررة قانوناً وإتفاقياً منها تبليغ العامل بقرار التسريح استدعائه من أجل السماع له وسماح له باختيار مدافع داخل الهيئة المستخدمة، لكن نلاحظ أن هذه الإجراءات غير واضحة ولا توفر حماية كافية للعامل خاصة وأننا نعلم أن علاقة العمل غير متوازنة ففيها طرف قوي يسعى إلى الحصول على ثروة، وطرف ضعيف يسعى إلى الحفاظ على منصب عمله، إضافة إلى ديمومة أن ديمومة علاقة العمل شيء صعب.

رغم ما قرره المستخدم من قواعد وآليات لحماية العامل من الاستغلال وتمكينه من توقيت عمل معقول، إلا أن هناك بعض النقاط لم يفصل فيها وأخرى فيها ثغرات، لذلك لا بد من تدخل

المشرع لوضع تعديلات اللازمة منها:

1. إعادة النظر في الأحكام الخاصة بتوقيت العمل خاصة فيما يخص توقيت العمل الفعلي والحالات التي تدخل في حسابها إضافة إلى التنظيم الدقيق للساعات العمل الإضافية وتقرير إجراءات أكثر صرامة.
2. تحديد حالات اللجوء إلى ساعات الاسترجاع والإجراءات الواجب إتباعها.
3. إعادة النظر في القانون المنظم للتعويضات الخاصة بالعمل التناوبي، القانون قديم جدا يعود إلى سنة 1981.
4. ضرورة إصدار قانون عمل جديد عوض قانون رقم 90-11 فهو لا يلم بكل تفاصيل علاقة العمل، وتفعيل دور الاتفاقيات الجماعية بالرقابة وأن يحتوى مضمونها على تنظيم دقيق للشروط العمل.
5. تحديد أيام الزيادة التي يحضها بها العمال الذين يعملون في الأعمال الشاقة والخطيرة.
6. تحديد عدد الأيام التي ينبغي أن يستفيد منها العامل قبل تجزئة أو قطع عطلته السنوية.
7. تمكين العمال من الحصول على التعويضات المرضية والعجز وغيرها خاصة إذ أدو توقيت العمل المقررة قانونا وفرض نظام الرقابة على هذا الشرط.
8. تنظيم الحالات التي يمكن فيها تعديل توقيت العمل لرفع اللبس عن الموضوع والأصل أن المشرع قام بتنظيم هذا الموضوع في عدد قليل من المواد دون أن يقدم تفاصيل عليها بالتالي نرجو أن يهتم المشرع والمحكمة العليا أكثر بهذا الموضوع، خاصة وأن هناك حالات يضطر فيها المستخدم إلى تعديله فلا بد من تحديد حدود لسلطته في التعديل لتجنب التسريح التعسفي.
9. إعادة رفع الغرامات المقررة عند الإخلال بتوقيت العمل والفصل في الغرامات المقررة للنساء والأطفال.
10. ضرورة تفعيل الدور الرقابي لمفتشية العمل خاصة بعد تراجع الدولة عن تنظيم علاقة العمل من جهة وضعف النقابات ومضمون الاتفاقيات الجماعية من جهة أخرى، مما يستدعي رقابة إدارية عن قرب.

نستنتج مما تقدم أن المشرع الجزائري حاول إضفاء حماية على العمال من خلال تكريس ظروف عمل ملائمة من خلال ووضع قواعد تبين الحدود التي ينبغي القيد بها، كما أضفى مرونة على بعض الآخر لكي يحقق بواسطتها المصلحة الاقتصادية للمستخدم ويضمن استمرارية الهيئة المستخدمة، لذلك يمكن القول أنه بغض النظر عن النقائص التي تحتويها بعض النصوص إلا أن المشرع الجزائري حقق تناسباً بين المصلحة الاقتصادية للمستخدم ومصلحة العامل من خلال تنظيمه توقيت العمل.

قائمة المراجع

أولاً- باللغة العربية:

أ - الكتب:

1. إبراهيم زاكي أخنوج، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
2. أبو جعفر عمر منصوري، فكرة النظام العام والآداب العامة في القانون والفقه مع التطبيقات القضائية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.
3. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوق الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1979.
4. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
5. _____، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
6. بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2013.
7. _____، المسؤولية العقدية في علاقة العمل (دراسة مقارنة)، دار الأمل للطباعة والنشر، الجزائر، 2013.
8. بلولة الطيب وبلولة جمال، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
9. بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
10. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
11. _____، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.

12. بوظريفة حمو، الساعة البيولوجية، دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1995.
13. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
14. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة بهاء وهبة حسام، مصر، 1991.
15. حموي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، دار خطاب، الجزائر، 2010.
16. الحيدري ربي، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، دراسة مقارنة مع قانون العمل الفرنسي والمصري، مؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015.
17. خليف عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016.
18. _____، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
19. _____، قانون العمل الجزائري معلق عليه ومثري بفقهاء القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، دار العثمانية، الجزائر، 2016.
20. نيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.
21. رأفت الدسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار النصر للطباعة، القاهرة، د. س. ن.
22. زياد عبد الرحمن عبد الله ملازده، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2016.
23. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة

- مقارنة مع التصنيفات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
24. شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 والقوانين المكملة والمعدلة له، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، سوريا، 2006.
25. صبا نعيمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي القانونية، لبنان، 2011.
26. صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية دور مفتشية العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
27. طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2013.
28. _____، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
29. عبد الحميد الشواربي، الحكم والتحكيم في ضوء الفقه والتشريع، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999.
30. عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
31. عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
32. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
33. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
34. عماد صالح الحمام، المساواة بين العمال في قانون العمل، المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2017.

35. **غالب الدوري**، شرح قانون العمل، دراسة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، دار الثقافة لنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
36. **فؤادة عبد الحكم**، البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1993.
37. **قويدر مصطفى**، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010.
38. **محمد الرزاز فاطمة**، استقرار علاقة العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، مصر، 2004.
39. **محمد حسن قاسم**، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية، 2011.
40. **محمد حسين منصور**، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
41. **محمد رياض دغمان**، النظام العام في علاقات العمل، دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015.
42. **محمد صبري السعدي**، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام العقد والإرادة المنفردة، دراسة مقارنة في القوانين العربية، الطبعة الرابعة، دار الهدى، الجزائر، 2008.
43. **محي محمد مسعد**، دور الدولة في ظل العولمة (دراسة تحليلية مقارنة)، الطبعة الأولى، مركز الإسكندرية للكتب، الإسكندرية، 2004.
44. **مصطفى أبو عمرو**، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
45. **هادفي بشير**، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
46. **همام محمد محمود الزهران**، الأصول العامة للالتزام، نظرية العقد، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003.

47. هيثم حامدة المساورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

ب الرسائل والمذكرات الجامعية:

-الرسائل الجامعية:

1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2008.

2- أيت إفتان نادية، التعديل الانفرادي لعقد العمل: وسيلة لحسن سير العمل في المؤسسة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

3- بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014.

4- بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

5- بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009.

6- تامر محمد سغفان، المفاوضة الجماعية كآلية نقابية لحل نزاعات العمل الجماعية(دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، مصر، 2007.

7- رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014.

- 8- **سليمان حميدة**، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
- 9- **عيساني محمد**، أنظمة تسوية منازعة العمل الفردية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
- 10- **فتحي وردية**، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، دراسة مقارنة (الجزائر - فرنسا)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
- 11- **لعريط بشير**، الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة (3×8)، دراسة ميدانية بمركب المواد البلاستيكية بسكيكدة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس، فرع علم نفس العمل والتنظيم، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.
- 12- **محمد عبد الغفار البسيوني**، سلطة رب العمل في الأفراد بتعديل عقد العمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، مصر، 1994.
- 13- **مخلوف كمال**، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة للضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
- 14- **معاشو نبالي فطة**، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008.
- 15- **مقتي بن عمار**، القواعد العامة للتفسير وتطبيقاتها على منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2008-2009.

16-واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية(دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010.

-مذكرات الماجستير:

1- أيت إفتان نادية، تبعية العامل في علاقة العمل، بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون التنمية الوطنية، كلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1996-1997.

2-بقة عبد الحفيظ، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل(دراسة مقارنة)، بحث لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، فرع قانون الأعمال كلية الحقوق، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2003-2004.

3- بوختالة سعاد، علاقة العمل الخاصة بالعمال في المنزل، بحث لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع: العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2003-2004.

4-دراقوي جمال الدين، قضاء العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012-2013.

5-رحوي فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2006-2007.

6- زوية عزدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع القانون الخاص، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق بودواو، جامعة احمد بوقرة، بومرداس، 2011.

7-فاضل خديجة، تعديل العقد أثناء التنفيذ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2001-2002.

8-كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل غير محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007.

9-مندي آسيا ياسمينية، النظام العام والعقود، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع

العقود والمسئولية كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر 1، 2008-2009.

ج- المقالات والمدخلات:

- المقالات:

1-أحمية سليمان، "الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقعي العلمي"، حوليات الجزائر، العدد الثالث، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2014، ص 158-204.

2-بلميهوب عبد الناصر، "النظام العام في القانون الخاص:في مفهوم متغير ومتطور"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص 379-393.

2- _____، "حفظ المزايا الفردية المكتسبة للعامل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص 259-283.

4- بن حملة سامي، "دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية" حوليات الجزائر، عدد الثالث، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014، ص 269-281.

5- بخدة مهدي، "دراسة تحليلية لمضمون المادة 73 من قانون العمل الجزائري"، مجلة الأكاديمية لدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 16، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2016، ص 197-205.

6- _____، "النظام القانوني للأعياد"، مجلة القانون، العدد الثامن، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة أحمد زبانة، غيليزان، 2017، ص 47-61.

7- بن عزوز بن صابر، "النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني العدد الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص 616-628.

- 8- **بوسعيدة دليّة**، " التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري"، مجلة معارف، العدد التاسع ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج ، البويرة، 2010، ص ص 83-104.
- 9- **بوضياف عمار**، " المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية، مجلة الفكر البرلماني، الدراسات والبحوث البرلمانية، العدد الخامس عشر، الجزائر، 2007، ص ص 79- 93.
- 10- **جلال محمد إبراهيم**، "الإجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد التاسع عشر، مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، 1989، ص ص 33-97.
- 11- **حسان نادية**، "النظام الداخلي في قانون علاقات العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص ص 29-70.
- 12- **حساين حميدة**، " في إمكانية تعديل بعض عناصر عقود العمل لتفادي التسريح لأسباب اقتصادية"، مجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص ص 363-391.
- 13- **دايخ سامية**، "إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي"، مجلة معارف، العدد السادس عشر، قسم العلوم القانونية، جامعة أكلي محند أولحاج، بويرة ، 2014، ص ص 17-50.
- 14- **عباسة جمال**، "مبدأ الأفضلية وفكرة النظام العام الاجتماعي(دراسة مقارنة)"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص ص 666-674.
- 15- **غريب بوخالفة**، "تسوية النزاعات الفردية في العمل"، مجلة الفكر البرلماني، عدد 25، الدراسات والبحوث البرلمانية ، الجزائر، 2010، ص ص 185-199.
- 16- **فتحي وردية**، "خصوصية بطلان عقد العمل في القانون الجزائري"، مجلة النقدية للقانون

والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، صص 182-207.

17- فتحي وردية، "خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص ص 684 - 705.

18- لطرش حمو، "تطور النظام العام وحماية الحواس"، مجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص ص 215-258.

19- لوسي إسكهنیان، "القيود القانونية الواردة على سلطة تعديل عقد العمل"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 29، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة حلب، سوريا، 2013، ص ص 413-427.

20- مأموني فاطمة الزهراء، "التنظيم الجديد لوقت العمل في ظل العولمة"، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد الثالث، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2013، ص ص 145-170.

21- معاشو نبالي فطة، "عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق. إ. م. إ) على نزاعات العمل الجماعية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص ص 55 - 67.

22- _____، "تأثير الظروف الاقتصادية في بروز النظام العام الاستثنائي في قانون العمل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص ص 629 - 641.

23- نساخ بولقان فطيمة، "مفهوم النظام العام بين الشريعة العامة والتشريعات الخاصة المنظمة للعلاقة العقدية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص ص 409 - 429.

24-نسيغة فيصل، دنش رياض، " النظام العام"، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، دون سنة الشر، ص ص 164-179.

25-واضح راشيد، "مدى فعالية التسوية السلمية لمنازعة العمل الجماعية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007، ص ص 161-211.

26-_____، "إنهاء عقود العمل غير محددة المدة، بين المشروعية والتعسف"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص ص 167-229.

27-ولهاسي سمية بدر البدور، "حق العامل في الاستمرارية في علاقة العمل وحقه في السلامة الجسدية في ظل التحولات الاقتصادية"، مجلة العلوم القانونية والإدارية، العدد الثاني، كلية الحقوق، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2005، ص ص 116-127.

-المداخلات:

1- بلميهوب عبد الناصر، " التراجع عن الامتيازات المكتسبة بسبب الظروف الاقتصادية " مداخله أقيمت في الملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الصديق بن يحي، جيجل، يوم 10 و 11 مارس 2010، ص ص 82-92.

2- بن عزوز بن صابر، " التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة"، مداخله أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص ص 93-113.

3-بيرم عبد المجيد صغير، "تأثير الظروف الاقتصادية على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الاقتصادية"، مداخله أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل،

يومي 10-11 مارس 2010، ص ص 21-34.

4- معاشو عمار، "اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانونه الإجراءات المدنية والإدارية(قانون رقم 08-09)"، مداخلة أقيمت في فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل يومي 10 و 11 مارس 2011، ص ص 5-8.

5- معاشو نبالي فطة، "إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني حول المصالحة آلية لحل النزاعات ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، يومي 24-25 افريل 2013، ص ص 1-11.

6- _____، "أثر العولمة في بروز فكرة إزالة التنظيم في علاقات العمل"، مداخلة أقيمت في اليوم دراسي حول العولمة والسياسة التشريعية، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، بتاريخ 22 ماي 2017، ص ص 1-13.

7- هادفي بشير، "التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، مداخلة أقيمت في فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل يومي 10 و 11 مارس 2011، ص ص 122-144.

8- واضح راشيد، "دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقة العمل"، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص ص 103-113.

د-النصوص القانونية:

-الدساتير:

1- قانون رقم 16-01 مؤرخ في 6 مارس 2016، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور ج، ر.

عدد 14 صادر بتاريخ 7 مارس 2016.

- الإعلانات الدولية المصادق عليها:

- 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من مرسوم رقم 63-328، مؤرخ في 10 سبتمبر 1962، ج. ر. عدد 64، صادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.
- 2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-67 مؤرخ في 16 ماي 1989، يتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر سنة 1966، ج. ر. عدد 20، صادرة بتاريخ 17 ماي 1963.

-النصوص التشريعية:

- 1-قانون رقم 62-157 مؤرخ في 31 ديسمبر 1962، يتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول إلى غاية 31 ديسمبر 1962، ج. ر. عدد 02، صادر بتاريخ 11 جانفي 1963 (ملغى).
- 2-قانون 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963، يتعلق بقائمة الأعياد القانونية، ج. ر. عدد 53، صادر بتاريخ 2 أوت 1963، معدل ومتمم بأمر رقم 66-153 مؤرخ في 13 جوان 1966، ج. ر. عدد 52، صادرة بتاريخ 17 جوان 1966، معدل ومتمم بأمر 68-419 مؤرخ في 26 جوان 1968، ج. ر. عدد 56، صادر بتاريخ 12 جويلية 1968، معدل ومتمم بالقانون 05-06 مؤرخ في 26 أفريل، ج. ر. عدد 30، صادر بتاريخ 27 أفريل 2005، معدل ومتمم بقانون رقم 18-12 مؤرخ في 2 جويلية 2018، ج. ر. عدد 46 صادر بتاريخ 29 جويلية 2018
- 3- أمر رقم 66-156 يتضمن قانون العقوبات الجزائري مؤرخ في 08 جوان 1966، ج. ر. عدد 49، صادر بتاريخ 11 جوان 1966، معدل ومتمم بقانون رقم 04-15 مؤرخ في 10 نوفمبر 2004، ج. ر. عدد 71 صادر بتاريخ 10 نوفمبر 2004، معدل ومتمم بقانون رقم 15-19 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015، ج. ر. عدد 71، صادر بتاريخ 30 ديسمبر 2015.

- 4- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج، ر. عدد 101، صادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971 (ملغى).
- 5- أمر رقم 71-75 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، ج، ر. عدد 101، صادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971 (ملغى).
- 6- أمر رقم 75-30 مؤرخ في 27 أبريل 1975، يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج.ر. عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).
- 7 - أمر رقم 75-31 مؤرخ في 27 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).
- 8- أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، ج، ر. عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).
- 9- أمر رقم 75-33، مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج، ر. عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).
- 10- أمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر. عدد 30، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم بقانون رقم 05-10 مؤرخ في 10 جوان 2005، ج، ر. عدد 44، صادر بتاريخ 16 جوان 2005، معدل ومتمم بقانون رقم 07-05 مؤرخ في 13 ماي 2007، ج.ر. عدد 31، صادر بتاريخ 31 ماي 2007.
- 11- أمر رقم 76-77 مؤرخ في 11 أوت 1976، يتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة، ج، ر. عدد 66، صادر بتاريخ 17 أوت 1976 (ملغى).
- 12- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 8 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج، ر. عدد 32، صادر بتاريخ 8 أوت 1987 (ملغى).
- 13- قانون رقم 81-03 مؤرخ في 21 فيفري 1981، يتعلق بالمدة القانونية للعامل، ج، ر. عدد 8، صادر بتاريخ 24 فيفري 1981 (ملغى).

- 14- قانون رقم 81-08 مؤرخ في 27 جوان 1981، يتعلق بالعطلة السنوية، ج، ر. عدد 26، صادر بتاريخ 30 جوان 1981 (ملغى).
- 15- قانون رقم 81-10 مؤرخ في 11 جويلية 1981، يتعلق بشروط تشغيل الأجانب، ج.ر. عدد 28، صادر بتاريخ 14 جويلية 1981.
- 16- قانون رقم 82-05 مؤرخ في 13 فيفري 1982، يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج، ر. عدد 07، صادر بتاريخ 16 فيفري 1982 (ملغى).
- 17- قانون رقم 82-06 مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج، ر. عدد 09، صادر بتاريخ 2 مارس 1982 (ملغى).
- 18- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر. عدد 28، صادر بتاريخ 15 جويلية 1983 معدل ومتم بمرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر. عدد 07، صادر بتاريخ 14 أوت 1984، معدل ومتم بالمرسوم 88-209 مؤرخ في 18 أكتوبر 1988، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 19 أكتوبر 1988.
- 19- قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1982، يتعلق بالتقاعد، ج، ر. عدد 26، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983، معدل ومتم بمرسوم تشريعي رقم 94-05 مؤرخ في 11 أبريل 1994، ج، ر. عدد 20، صادر 13 أبريل 1994، وأمر رقم 96-18 مؤرخ في 06 جويلية 1996، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 07 جويلية 1996، وأمر رقم 97-13 مؤرخ في 31 ماي 1997، ج، ر. عدد 38، صادر بتاريخ 4 جوان 1997، وقانون 99-03 مؤرخ في 22 مارس 1999، ج، ر. عدد 20، صادر بتاريخ 24 مارس 1999. وقانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، ج، ر. عدد 78، صادر بتاريخ 31 ديسمبر 2016.
- 20- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر. عدد 28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983 معدل ومتم بمرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من قانون رقم 83-13 متعلق

- بحوادث العمل والأمراض المهنية وأمر رقم 96-19 مؤرخ في 6 جويلية 1996 متعلق بالأمراض المهنية، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 21 جويلية 1996.
- 21- قانون رقم 84-11 مؤرخ في 9 جوان 1984 يتضمن قانون الأسرة، ج، ر. عدد 24، صادر بتاريخ 12 جوان 1984 (معدل ومتمم).
- 22- قانون رقم 88-171 مؤرخ في 13 سبتمبر 1988، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر، ج، ر. عدد 37، صادر بتاريخ 14 سبتمبر 1988 (ملغى).
- 23- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج، ر. عدد 6، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج، ر. عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
- 24- قانون رقم 90-03، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج، ر. عدد 06، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج، ر. عدد 36، صادر بتاريخ 12 جوان 1996.
- 25- قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج، ر. عدد 06، صادرة في تاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج، ر. عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
- 26- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتضمن علاقات العمل، ج، ر. عدد 17، صادر بتاريخ 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج، ر. عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جوان 1996، ج، ر. عدد 43، صادر بتاريخ 16 جويلية 1996، وأمر 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج، ر. عدد 3، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.
- 27- قانون رقم 90-14 مؤرخ 02 جوان 1990 يتضمن كفايات ممارسة الحق النقابي، ج، ر. عدد 23، صادر بتاريخ 6 فيفري 1990 معدل ومتمم بأمر رقم 96-12 مؤرخ 10 جوان 1996،

- ج، ر. عدد 93، صادر بتاريخ 12 جوان 1996.
- 28- مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج.ر. عدد 34، صادر بتاريخ 01 جوان 1994.
- 29- قانون رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج، ر. عدد 03، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.
- 30- قانون رقم 04-10 مؤرخ في 14 أوت 2004، متعلق بالتربية البدنية والرياضية، ج، ر. عدد 52، صادر بتاريخ 18 أوت 2004.
- 31- قانون عضوي رقم 04-11 مؤرخ في 06 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج، ر. عدد 57، صادر بتاريخ 08 سبتمبر 2004.
- 32- أمر رقم 06-02 مؤرخ في 28 فيفري 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج، ر. عدد 12، صادر بتاريخ 01 مارس 2006.
- 33- قانون رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج، ر. عدد 46، صادر بتاريخ 16 جويلية 2016.
- 34- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج، ر. عدد 21، صادر 23 أفريل 2008.
- 35- قانون العضوي رقم 12-05 مؤرخ في 12 جانفي 2012، يتعلق بالإعلام، ج، ر. عدد 02، صادر بتاريخ 15 جانفي 2012.
- 36- قانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج، ر. عدد 76، صادر في 28 ديسمبر 2017.

-النصوص التنظيمية:

- 1- مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 31 جانفي 1981، يحدد كفايات حساب تعويض العمل

- التناوبي، ج، ر. عدد 05، صادر بتاريخ 03 فيفري 1981.
- 2-مرسوم رقم 82-184 مؤرخ في 18 ماي 1982 يتعلق بالراحة القانونية، ج ر. عدد 20 الصادر بتاريخ 18 ماي 1982، (ملغى).
- 3-مرسوم رقم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق أحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج، ر. عدد 37، صادر بتاريخ 14 سبتمبر 1982، (ملغى)
- 4- مرسوم رقم 86-276 مؤرخ في 11 نوفمبر 1986، يتضمن شروط توظيف الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج، ر. عدد 46، صادر بتاريخ 18 نوفمبر 1986 معدل ومتمم بمرسوم تنفيذي رقم 04-315 مؤرخ في 02 أكتوبر 2004، ج.ر. عدد 63، صادر بتاريخ 03 أكتوبر 2004.
- 5- مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ 29 سبتمبر 1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 03 أكتوبر 1990.
- 06-مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج، ر. عدد 04، صادر بتاريخ 23 جانفي 1991.
- 07- مرسوم تنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 10 أوت 1991 يتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج.ر. عدد 38، صادر بتاريخ 14 أوت 1991، معدل ومتمم بمرسوم تنفيذي رقم 92-288 مؤرخ في 6 جوان 1992، ج.ر. عدد 55، صادر بتاريخ 19 جويلية 1992.
- 08- مرسوم تنفيذي رقم 91-481، مؤرخ في 14 ديسمبر 1991، متعلق برياضي الطليعة والنخبة، ج، ر. عدد 66، صادر بتاريخ 22 ديسمبر 1991.
- 9-مرسوم تنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي تلزم بها المستخدمون ومحتواه، ج.ر. عدد 17، صادر بتاريخ 13 مارس 1996.

- 10-القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15 ماي 1996 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، ج.ر. عدد 16، صادر بتاريخ 23 مارس 1997.
- 11- مرسوم تنفيذي رقم 97-45 مؤرخ في 4 فيفري 1997، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج.ر. عدد 8، صادر بتاريخ 5 فيفري 1997.
- 12-مرسوم تنفيذي رقم 97-46 مؤرخ في 4 فيفري 1997، يحدد نسب الاشتراكات الواجبة الدفع إلى الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، بعنوان العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، ج.ر. عدد 8، صادر بتاريخ 5 فيفري 1997.
- 13-مرسوم تنفيذي رقم 97-48 مؤرخ في 4 فيفري 1997، يحدد قائمة المهن والفروع وقطاعات النشاط الخاضعة للعطل المدفوعة الأجر، ج.ر. عدد 8، صادر بتاريخ 5 فيفري 1997.
- 14-مرسوم تنفيذي رقم 97-59 مؤرخ في 09 مارس 1997، يحدد تنظيم وتوزيع وقت العمل في الأسبوع داخل قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر. عدد 13 صادر بتاريخ 12 مارس 1997، معدل ومتمم مرسوم تنفيذي رقم 09-244، مؤرخ في 22 جويلية 2009، ج.ر. عدد 44، صادر بتاريخ 26 جويلية 2009 .
- 15-مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتعلق بالتوقيت الجزئي، ج.ر. عدد 82، صادر بتاريخ 14 سبتمبر 1997.
- 16-مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج.ر. عدد 82، صادر بتاريخ 14 ديسمبر 1997.
- 17-مرسوم تنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 6 جانفي 2005، يحدد اختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج.ر. عدد 4، صادر بتاريخ 9 جانفي 2005.
- 18-مرسوم تنفيذي رقم 05-102 مؤرخ في 26 مارس 2005، يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل

المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو الصيد البحري، ج.ر. عدد 22، صادر بتاريخ 27 مارس 2005.

19-مرسوم رئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر. عدد 61، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

20- مرسوم تنفيذي رقم 14-69 مؤرخ في 09 فيفري 2014، يحدد أساس ونسبة اشتراك وأداءات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها الفنانون والمؤلفون المأجورون على النشاط الفني و/أو التأليف، ج.ر. عدد 08، صادر بتاريخ 18 فيفري 2014.

-الاجتهادات القضائية:

1-قرار محكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 36591، مؤرخ في 15 أكتوبر 1984، المجلة القضائية، العدد الثالث، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1989.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 47870 مؤرخ في 27 جوان 1988، المجلة القضائية العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1992.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 55.473 مؤرخ في 26 فيفري 1990، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر بالمحكمة العليا، الجزائر، 1991.

4-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62132 مؤرخ في 08 أكتوبر 1990 ، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1992.

5- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 98278 مؤرخ في 28 أبريل 1992، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994

6-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 90533 مؤرخ في 20 جانفي 1993، المجلة القضائية، العدد الثاني، الديوان الوطني لأشغال التربية، الجزائر، 1994.

7-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 101866 المؤرخ في 26 أكتوبر 1993،

- مجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1994.
- 8- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 95338 مؤرخ في 8 فيفري 1994، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1996.
- 9- قرار محكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398 مؤرخ في 30 مارس 1994، المجلة القضائية العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1994 .
- 10- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 109688 مؤرخ في 12 أبريل 1994، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1994.
- 11- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805، مؤرخ في 20 ديسمبر 1994، المجلة القضائية العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995.
- 12- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116049 مؤرخ في 24 أكتوبر 1995، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997.
- 13- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 129038، مؤرخ في 19 ديسمبر 1995، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1995.
- 14- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 132207 مؤرخ في 7 ماي 1996، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997.
- 15- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135452، مؤرخ في 04 جوان 1996، المجلة القضائية، الجزء الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1997.
- 16- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 154706 مؤرخ في 11 نوفمبر 1997، المجلة القضائية العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1997.
- 17- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157533 صادر بتاريخ 09 ديسمبر 1997، المجلة القضائية العدد الثاني، قسم الوثائق والمستندات للمحكمة العليا، الجزائر،

1997.

- 18-القرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 153115 مؤرخ في 09 ديسمبر 1997، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق والمستندات للمحكمة العليا، الجزائر، 1997.
- 19- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157838 بتاريخ 10 فيفري 1998، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر. 1999.
- 20-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157097، مؤرخ في 10 مارس 1998، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1998.
- 21-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 177700، مؤرخ في 21 مارس 1999، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1999.
- 22-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 182539 ، مؤرخ في 18 جانفي 2000 مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2000.
- 23- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 188773، بتاريخ 14 مارس 2000، المجلة القضائية العدد الثاني ، قسم المستندات والوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2001.
- 24-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 223318، مؤرخ في 14 مارس 2000 ، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2000.
- 25-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 199695، مؤرخ في 10 أكتوبر 2000، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2001.
- 26- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 211629، مؤرخ في 17 جانفي 2001، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2002.
- 27- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 214574، مؤرخ في 14 فيفري 2001، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق لمحكمة العليا، الجزائر، 2002.
- 28-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 235063، مؤرخ في 09 جانفي 2002،

- المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2002.
- 29- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 235420 مؤرخ في 29 مارس 2002،
المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق، الجزائر، 2003.
- 30- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 252326 مؤرخ في 15 جانفي 2003،
المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2003.
- 31- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 257733 مؤرخ في 12 ماي 2003،
المجلة القضائية العدد الأول، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2004.
- 32- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 266986 مؤرخ في 13 جانفي 2004،
المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2004.
- 33- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 283600 مؤرخ في 15
ديسمبر 2004، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2004.
- 34- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 289603 مؤرخ في 16 مارس 2005،
مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005.
- 35- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 288364 مؤرخ في 16 مارس 2005،
مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005.
- 36- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 295696 مؤرخ في 13 أبريل 2005،
مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005.
- 37- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 303938 مؤرخ في 11 ماي 2005،
مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005.
- 38- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 2995512 صادر بتاريخ 11 ماي
2005، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005.
- 39- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 305198 مؤرخ في 8 جوان 2005،

- المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005.
- 40- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 311653 مؤرخ في 9 نوفمبر 2005،
المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005.
- 41- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 335859 مؤرخ في 07 جوان 2006،
مجلة المحكمة العليا، عدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2006.
- 42- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 344163، مؤرخ في 04 أكتوبر
2006، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر، الجزائر، 2006.
- 43- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 49042، مؤرخ في 06 ماي 2009، المجلة
محكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2009.
- 45- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 534176 مؤرخ في 3 ديسمبر 2009،
مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق، الجزائر، 2011 .
- 46- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 544780 مؤرخ في 17 جانفي 2010،
مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق، الجزائر، 2010.
- 47- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 580532، مؤرخ في 4 مارس 2010، مجلة
المحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2011.
- 48- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 620354 ، مؤرخ في 17 أكتوبر
2010، مجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر،
2011.
- 49- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 640479 مؤرخ في 02 جوان 2011،
مجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2011.

-الوثائق:

-الاتفاقيات الدولية غير المصادق عليها:

- 1- الاتفاقية الدولية رقم 01 بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثمانى ساعات يوميا وبثمان وأربعين ساعة أسبوعيا، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/331>
- 2- الاتفاقية الدولية رقم 14 بشأن الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 أكتوبر 1921، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/318>
- 3- الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 22 جوان 1935، المنشورة على موقع الإلكتروني التالي: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/285>
- 4- اتفاقية رقم 52 بشأن الإجازات السنوية المدفوعة الأجر، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 24 جوان 1936، المنشورة على الموقع الإلكتروني: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/280>

2- التعليمات:

- 1- التعليمات رقم 10 مؤرخة في 14 جانفي 2008، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الأعوان المتعاقدين ودفع رواتبهم، المنشورة على موقع الإلكتروني التالي <http://www.dgfp.gov.dz/circulaire-ar>

-الاتفاقيات الجماعية:

- 1-اتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر الجزائر، المسجلة لدى مفتشية العمل المحمدية، 16 جويلية 2003، (وثيقة غير منشورة).
- 2-الاتفاقية الجماعية سياحة وأسفار الجزائر، المسجلة لدى مفتشية العمل تيزي وزو بتاريخ 01 جويلية 2004 (وثيقة غير منشورة).

- الأنظمة الداخلية:

- 1-النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء، حرر بحاسي مسعود، بتاريخ 31 جانفي 1994، (وثيقة غير منشورة).
 - 2- نظام الداخلي لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، حرر في بن عكنون، الجزائر العاصمة، بتاريخ 14 أبريل 1996 (وثيقة غير منشورة).
 - 3-النظام الداخلي لمؤسسة كوسيدار، فرع كوسيدار قنوات، حرر بحاسي مسعود، 2007 (وثيقة غير منشورة).
 - 4- النظام الداخلي لشركة "إسترازينيكا"، حرر بحيدرة، الجزائر العاصمة، بتاريخ 13 ماي 2009 (وثيقة غير منشورة).
 - 5-النظام لداخلي لشركة أمنهيد، حرر بالحرش، الجزائر العاصمة، بتاريخ 3 جوان 2010، (وثيقة غير منشورة).
- ثانيا- باللغة الفرنسية:

A-Livres :

- 1-AUBIN Gérard et BOUVERESSE Jacques, Introduction historique au droit du travail, Presse Universitaire de France, Paris, 1995.
- 2-BORSALI HAMDAN Leila, Droit du Travail, éditions Berti, Alger, 2014.
- 3-BRUNE (A), GALLAND (M), Droit du travail Tome 1, 2^{ème} éditions, Dalloz, Paris, 1978.
- 4-CRISTAU Antoine, Droit du travail, Hachette, Paris, 2011.
- 5-DUQUESNE François, Le nouveau droit du travail, 7^{ème} éditions, Gualino, Paris, 2011.
- 6-GOEURET Alain, GAURIAU Bernard et MINE Michel, Droit du travail, 2^{ème} éditions, Dalloz, Paris, 2009.
- 7-GRANDGUILLOT Dominique, Droit social, Lextenso, Paris, 2009.
- 8-KALLER Marianne, PETIT Franck, Droit social, 4^{ème} éditions, Foucher,

Vanves, Paris, 2009- 2010.

9-LE BIHAN-GUENOLE Martine, Droit du travail, 10^{ème} éditions, Hachette, Paris, 2011

10-LYONCAEN Gérard et PELISSIER Jean et SUPLOT Alain, Droit du travail 17^{ème} éditions, Dalloz , paris, 1994 .

11-MOULY Jean, Droit du travail, 4^{ème} éditions , Bréal, Paris, 2008.

12- NOEL-LEMAITRE Christine, L'essentiel du droit de travail, éditions Ellipses, Paris, 2010.

13-PANSIER FREDERIC Jérôme, Droit du travail, relation individuelle et collective, 6^{ème} éditions, Lexis Nexis, Paris, 2011.

14- PELISSIER Jean et SUPOINT Alain et JEAMMAUD Antoine, Droit du travail, 22^{ème} éditions, Dalloz , Paris, 2004.

15- RIVERO Jean et SZVATIER Jean, Droit du travail, 13^{ème} éditions, Presse Universitaire de France, Paris, 1993.

16-ROY Véronique, Droit du travail, 14^{ème} édition, Dunod, Paris, 2010.

17-SOURIAC Marie, Droit du travail rapport individuelle-16^{ème} éditions, Dalloz, Paris, 2011.

18-TAURNAX Sébastien, Droit du travail, Editions Bréal, Paris, 2011.

1-9TEYSSIE Bernard, Droit du travail, relations individuelle de travail, éditions Litec, Paris, 1992.

20-VACHET Gérard, Durée du travail (fixation et aménagement du temps de travail), Dalloz, Paris, 2003.

-21VALTICOS Nicholas, Droit International de travail, 2^{ème} éditions, Dalloz, Paris, 1983.

22- VERDIER Jean Maurice et COEURET Alain et ARMELLE SOURIAC Marie, Droit du travail rapport individuelle-16^{ème} éditions, Dalloz, Paris ., 2011

2-3 VERDIER Jean Maurice et COEURET Alain et ARMELLE SOURIAC Marie, droit du travail- rapports collectifs, 16^{ème} éditions, Dalloz, Paris, 2011.

B- Thèses et Mémoires:

-Thèses:

1-FARJAT Gérard, L'ordre public économique, thèse pour obtenir le grade de docteur en droit, faculté de droit et des sciences économiques, université de Dijon, 1962.

- Mémoires

1-BOUANAKA Essaid, Le droit disciplinaire dans l'entreprise étude comparative en droit Algérien et français, Thèse pour l'obtention du diplôme de doctorat d'Etat en droit, option droit de l'entreprise, Faculté de droit et des sciences politiques, université Mentouri- Constantine, 2009.

C - Articles:

1-ANTONMATTEI Paul Henri, " Le temps dans la négociation 35 heures", Revue de Droit Social, n°3 éditions techniques et économiques, Paris, Mars 2000, pp305-310.

2AUVERGNON Philippe et HAMDAN Leila et BOULENOUAR Malika, "L'inspection du Travail Au regard de la Norme international Proposition De Comparaison Algérie- France," Revue Algérienne des Sciences Juridiques Economiques et Politiques, n4, faculté de droit, Université d'Alger , 1997, pp 122- 138.

3-BARTHELEMY Jacques, " Durée du travail, Champs d'application, Aspects quantitatifs", Juris-Classeur du Travail, volume 3, fascicule 21-10, éditions Juris-Classeur, Paris, mai 1995,p 1-30.

4- BARTHELEMY Jacques, "Durée du travail, aspects quantitatifs, mise en place des horaires, Sanctions pénales", Juris-Classeur de Travail, Volume 3, fascicule 21-15, éditions Juris-Classeur, Paris, mai 1995,pp 1-24.

5-BOUNNARD PLANKEK Laetitia, "Convention collective et collectivité", Revue de Droit Social, n°9/10,éditions techniques et économiques, Paris, septembre-octobre2005,p 866-872.

6-CABANIS Danielle et CABANIS André, "histoire de la réduction du temps de travail ,Revue juridique des Barreaux,n53,éditions Dalloz, Paris,1998,p5-19

7-GHESTIN Jacques, "Les données positives du droit", Revue Trimestrielle de Droit Civil, n°1 éditions Dalloz, Paris, janvier-mars,2002, p11-30.

9-KEHRIG Stanislas, "Travail posté en continu et heures supplémentaires",

Revue de Droit Social, n 01, éditions techniques et économiques, Paris, janvier 2000.P 77-79.

10-KELLER Rémi," Modification du contrat de travail ou simple changement des condition de travail?", Revue du Droit Social, n 04, éditions techniques et économiques, Paris, avril 2009,p 419-424.

11- LORIAUX Florance," Un débat long et douloureux : la question du travail des enfants en Belgique, centre d animation et de recherche en histoire ouvrier et populaire", Bruxelles, 570-585.

12 -LUTTRINGER Jean Marie," Formation professionnelle tout au long de la vie et négociation collective", Revue de Droit Social, n°5, éditions techniques et économiques, Paris, Mai 2004, p472-481.

13-MAZEAUD Antoine, "Modification du contrat du travail, changement des condition de travail et vie personnelle", Revue de Droit Social, n1,éditions techniques et économiques, Paris janvier 2004,p77-90.

14-MERCOLI Sylvain," Le principe de faveur en droit du travail, l'entrée en disgrâce ?", Revue de la Recherche Juridique, volume2, faculté de Droit et de Science Politique, Presses Universitaire d'Aix-MARSEILLE, 2006, p.2381-2392.

15-MORIN Marie-Laure, "Réduction du temps de travail et temps partial",Revue Juridique des Barreaux, n53,éditions Dalloz, Paris, 1998, p111-130.

16-NEKMOUCHE Jugurta,"Globalisation et dialogue social en Algérie," Revue Critique de Droit et Science Politique , n 02,faculté de droit Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou,2009, pp 07-42.

17-OLIVIER Jean Michel," Congés payés ,congs payés annuels, indemnisation", Juris-Classeur du Travail, volume3 fascicule 20-23, éditions Juris-Classeur, Paris, mai 1993,pp 1-24.

18- PELISSE Jérôme ,"Négociation de la loi et pratique du droit: une étude des règles du temps de travail en France(1998-2000)", document de travail, n°17, Centre d'études de l 'emploi et du travail mai 2002, p 9-10 consultable sur le site: <http://www.vie-publique.fr/documents-vp/loisaubry.pdf>

19-PEPIN .M et TONNEAU.D," La réduction des horaires dans le travail

continu, le passage a 38 heures dans un groupe verrier", Centre de gestion scientifique de l'école nationale supérieure des mines de Paris, PP 41-68à consultable sur le site : http://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/4_2122.pdf

20-Petit Franck, " L'ordre public d'déroatoire", Revue de Jurisprudence Social, n 5/07, éditions Francis Lefebvre, Paris, mai 2007, p.391.

21-RADE Christophe, "Les limite du « tout contractuel »",Revue de Droit Social, n 9/10,éditions techniques et économiques, Paris, septembre, 2000, p 828- 832.

22-SOURIAC Marie Armelle, "L'articulation des niveaux de négociation", Revue de Droit Social, n°6,éditions techniques et économiques, Paris, Juin 2004, p581.

23- VELLERME Rene Louis, "Tableau de l'état physique et moral des ouvrier employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie(1840)"– extraits-, p 01-26 consultable sur le site: <http://sspsd.u-strasbg.fr/IMG/pdf/Villerme1.pdf>

24-WAQUET Philippe," Tableau de la jurisprudence sur le contrôle de la modification de travail", Revue du Droit Social n°6, Juin, éditions techniques et économiques, Paris ,1999, p.566-581.

25-YACOUB Zina," Ordre public social en droit africain du travail entre protection des salariés et falsification des relations de travail", Revue Académique de la Recherche Juridique, numéro spécial, faculté de droit et des sciences politiques, Université Abderrahmane Miraa, Bejaia, 2015, pp.643- 658.

D - Jurisprudences:

1-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 mai 1987, 84-43.854, consultable le site<https://www.legifrance.gouv.fr>

2- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 20 octobre 1998, 96-40.614,consultable sur le site<https://www.legifrance.gouv.fr>

3 -Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 mai 2000, 97-43.663, consultable le site<https://www.legifrance.gouv.fr>

4- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 novembre 2000, 98-43.218, consultable le site<https://www.legifrance.gouv.fr>

5 -Cour de Cassation, Chambre sociale, du 18 décembre 2000, 98-42.885,

consultable le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

6-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 27 février 2001, 98-43.783, consultable le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

7- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 juillet 2001, 99-42.710, consultable le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

8-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 18 décembre 2001, 98-46.160, consultable le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

9-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 12 mars 2002, 99-46.034, consultable le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

10-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 9 avril 2002, 00-42.780, consultable le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

11-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 9 avril 2002, 99-45.155, consultable le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

12- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 24 mars 2004, 02-41.117, consultable le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

13- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 9 mars 2005, 03-40.386, consultable le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

14-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 janvier 2006, 03-46.698, consultable le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

E- Documents:

1- Code travail français Dernière modification du texte le 01 janvier 2016 Document généré le 06 janvier 2016-Copyright (C) 2007-2016. www.Legifrance/gov.fr

- Conventions collectives

1-La Convention collective d'entreprise National de réalisation d'infrastructure énergétique, enregistre à l'inspection de travail de Boufarik le 19 avril 1992.

2-La Convention collective entreprise nationale des industries électrotechniques(ENEL), enregistre à l'inspection de travail de Tizi-Ouzou le 31 décembre 2003.

3-La convention collective du rang supérieur de Sonelgaz enregistre à l'inspection de travail d'Alger le 22 octobre 2006

4-la convention collective d'EL Djazair Information Technologie, enregistre à

l'inspection de travail d'Alger en juin 2009.

5-la convention collective SEAAL, enregistre à l'inspection de travail ALHARACHE, le 04 novembre 2010.

Règlements intérieurs:

1- Règlement intérieur de l'entreprise nationale des industries électrotechniques(ENEL), enregistre à l'inspection de travail de Tizi-Ouzou le 26 juillet 2003.

فهرس الموضوعات

1..... مقدمة

الباب الأول

أسس تنظيم توقيت العمل

10..... الفصل الأول: التنظيم القانوني لتوقيت العمل

11..... المبحث الأول: القواعد الخاصة بتوقيت العمل

12..... المطلب الأول: الالتزام بالحد المقرر قانونا لتوقيت العمل اليومي

12..... الفرع الأول: المقصود بتوقيت العمل الفعلي

13..... أولاً- مفهوم توقيت العمل الفعلي

14..... ثانياً- بعض الحالات التي تدخل في حساب توقيت العمل الفعلي

17..... الفرع الثاني: الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي

17..... أولاً- تحديد توقيت العمل الفعلي خلال اليوم

18..... ثانياً- مجال تطبيق قواعد توقيت العمل

23..... المطلب الثاني: الالتزام بتوقيت العمل الأسبوعي

24..... الفرع الأول: التنظيم القانوني لتوقيت العمل الأسبوعي

24..... أولاً- تحديد توقيت العمل الأسبوعي في الحالة العادية

25..... ثانياً- إمكانية تجاوز توقيت العمل الأسبوعي في حالات استثنائية

30..... الفرع الثاني: تعدد أنظمة العمل المطبقة خلال الأسبوع

31..... أولاً- نظام العمل الليلي

33..... ثانياً- نظام العمل التناوبي

34..... ثالثاً- نظام العمل المستمر

36..... المبحث الثاني: القواعد الخاصة بتوقيت الراحة

38..... المطلب الأول: اهتمام المشرع بتنظيم توقيت الراحة القانونية

38..... الفرع الأول: تحديد القانون للراحة القانونية

39..... أولاً- تقرير المشرع فترة للاستراحة خلال يوم العمل

40..... ثانياً- تكريس القانون حق العامل في الراحة الأسبوعية

43	الفرع الثاني: ضبط المشرع الجزائري قائمة الأعياد القانونية
44	أولاً- حصر المشرع الجزائري قائمة الأعياد القانونية
46	ثانياً- الحالات الواردة على يوم العيد
48	ثالثاً- آثار العمل يوم العيد
49	المطلب الثاني: تكريس المشرع الجزائري مجموعة مختلفة من العطل القانونية
49	الفرع الأول: تقرير القانون الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر
49	أولاً- تحديد المشرع الجزائري مدة العطلة السنوية
53	ثانياً- كيفية تقدير قيمة تعويض العطلة السنوية المدفوعة الأجر
56	الفرع الثاني: تنظيم القانون بعض العطل الخاصة (الغيابات)
56	أولاً- تحديد القانون العطل المدفوعة الأجر
62	ثانياً- غياب التحديد القانوني للعطل غير مدفوعة الأجر
64	الفصل الثاني: التنظيم الإتفاقي لتوقيت العمل
65	المبحث الأول: سلطة المستخدم في تنظيم توقيت العمل
66	المطلب الأول: تنوع آليات تنظيم توقيت العمل
66	الفرع الأول: سلطة المستخدم في تنظيم توقيت العمل بموجب النظام الداخلي
67	أولاً- احتواء النظام الداخلي قواعد خاصة بتوقيت العمل
72	ثانياً- إجراءات إعداد قواعد التنظيم التقني للعمل الواردة في النظام الداخلي
73	الفرع الثاني: سلطة المستخدم في إدارة توقيت العمل عن طريق التعليمات
73	أولاً- إمكانية تنظيم توقيت العمل عن طريق التعليمات
	ثانياً- القيود الواردة على السلطة المستخدم في إدارة توقيت العمل عن طريق
77	التعليمات
78	المطلب الثاني: تخويل المستخدم سلطة تعديل توقيت العمل
79	الفرع الأول: صلاحيات المستخدم في تعديل توقيت العمل
79	أولاً- تعديل المستخدم لساعات العمل
83	ثانياً- تعديل المستخدم مواعيد العمل
86	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على تعديل توقيت العمل

أولاً- حالة قبول العامل التعديل الذي طرأ على توقيت العمل.....	86
ثانياً- حالة رفض العامل تعديل توقيت العمل.....	90
المبحث الثاني: التزام المستخدم بالتفاوض حول توقيت العمل.....	91
المطلب الأول: تنظيم توقيت العمل بواسطة الاتفاقيات الجماعية.....	91
الفرع الأول: التفاوض حول توقيت العمل.....	92
أولاً-إنشاء اتفاقية جماعية خاصة بتوقيت العمل.....	92
ثانياً- تعدد مستويات التفاوض حول توقيت العمل.....	96
الفرع ثاني: خصوصية تنظيم توقيت العمل في الاتفاقيات الجماعية.....	98
أولاً- تنظيم الاتفاقيات الجماعية توقيت العمل.....	98
ثانياً-تحديد الاتفاقيات الجماعية نظام العمل داخل الهيئة المستخدمة.....	100
ثالثاً- معالجة الاتفاقيات الجماعية لتوقيت الراحة.....	103
المطلب الثاني: إلزامية أحكام الاتفاقية الجماعية الخاصة بتوقيت العمل.....	105
الفرع الأول: إجراءات نفاذ أحكام الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل....	105
أولاً- شروط نفاذ الاتفاقية الجماعية الخاصة بتوقيت العمل.....	105
ثانياً- نطاق تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية الخاصة بتوقيت العمل.....	108
ثالثاً-القيمة القانونية لأحكام الاتفاقية الجماعية الخاصة بتوقيت العمل.....	109
الفرع الثاني: انقضاء الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل.....	111
أولاً- تعديل الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل.....	111
ثانياً-إنهاء الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتوقيت العمل.....	113

الباب الثاني

الآثار المترتبة عن المساس بأحكام توقيت العمل

الفصل الأول: النزاعات الناتجة عن المساس بأحكام توقيت العمل.....	120
المبحث الأول: نشوب نزاعات العمل الفردية المتعلقة بتوقيت العمل.....	121
المطلب الأول: تسوية نزاع العمل ودياً.....	122
الفرع الأول: عدم فعالية إجراءات التسوية الداخلية.....	122

أولاً- اعتماد الإجراءات الاتفاقية لحل النزاع الفردي الخاص بتوقيت العمل ..	123
ثانياً- اللجوء إلى الإجراءات القانونية لتسوية النزاع الفردي	125
الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في تسوية النزاع الفردي المتعلق بتوقيت العمل	128
أولاً- اقتصار دور مفتشية العمل على الإخطار بوجود نزاع العمل فردي	128
ثانياً- صلاحية مكتب المصالحة في حل نزاع العمل الفردي	131
المطلب الثاني: تسوية النزاع قضائياً	135
الفرع الأول: اختصاص المحكمة الاجتماعية	136
أولاً- الاختصاص النوعي (الموضوعي) للمحكمة الاجتماعية	137
ثانياً- الاختصاص الإقليمي (المحلي) للمحكمة الاجتماعية:	140
الفرع الثاني: الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية	141
أولاً- اختلاف طبيعة الأحكام التي تصدرها المحكمة الاجتماعية	142
ثانياً- إمكانية الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية	144
المبحث الثاني: نشوب نزاعات عمل جماعية متعلقة بتوقيت العمل	147
المطلب الأول: تقرير آليات للوقاية من نشوب نزاع عمل جماعي	147
الفرع الأول: التفاوض بصفة دورية لمنع نشوب نزاع عمل جماعي	148
أولاً- الوقاية من نزاعات العمل الجماعية عن طريق عقد اجتماعات دورية ..	148
ثانياً- تحديد الاتفاقيات الجماعية كيفية عقد الاجتماعات الدورية	150
ثالثاً- شروط نجاح عملية التفاوض	151
الفرع الثاني: إنشاء لجان للوقاية من نشوب نزاع عمل جماعي	152
أولاً- دور اللجان المتخصصة في منع نشوب نزاع عمل جماعي	153
ثانياً- دور اللجان المشتركة في منع نشوب نزاع عمل جماعي	154
المطلب الثاني: تعدد طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية	155
الفرع الأول: اختلاف الطبيعة القانونية لطرق تسوية نزاع العمل الجماعي	156
أولاً- الطبيعة الإلزامية للمصالحة	156
ثانياً- الطبيعة الاختيارية للوساطة والتحكيم كوسيلة لتسوية نزاع العمل الجماعي ...	159
الفرع الثاني: تسوية نزاع العمل الجماعي عن طريق الإضراب	163

أولاً- كيفية تسوية الإضراب	163
ثانياً- آثار ممارسة الإضراب	165
الفصل الثاني: جزاء الإخلال بأحكام توقيت العمل	169
المبحث الأول: جزاء إخلال المستخدم بأحكام توقيت العمل	170
المطلب الأول: تقرير جزاءات مدنية إثر مخالفة المستخدم أحكام توقيت العمل ...	171
الفرع الأول: تقرير البطلان كجزاء مدني عند مخالفة المستخدم أحكام توقيت العمل....	171
أولاً- جزاء البطلان المطلق نتيجة مخالفة قواعد النظام العام الخاصة بتوقيت العمل	172
ثانياً- جزاء البطلان الجزئي نتيجة مخالفة المستخدم قواعد النظام العام الاجتماعي الخاصة بتوقيت العمل	175
الفرع الثاني: تقرير عقوبات جزائية إثر مخالفة المستخدم أحكام توقيت العمل ..	179
أولاً- بساطة الغرامات المقررة عند مخالفة توقيت العمل	179
ثانياً- بساطة الغرامات المقررة عند مخالفة توقيت الراحة	183
المطلب الثاني: تقرير حقوق للعامل إثر تجاوز المستخدم سلطة تنظيم توقيت العمل	184
الفرع الأول: إعادة إدماج العامل داخل الهيئة المستخدمة	185
أولاً- تعريف آلية إعادة الإدماج	185
ثانياً- الطبيعة القانونية لآلية إعادة الإدماج	186
الفرع الثاني: تقرير تعويض نقدي	191
أولاً- تحديد قيمة التعويض النقدي	191
ثانياً- تقرير التعويضات المحتملة	194
المبحث الثاني: جزاء إخلال العامل بأحكام توقيت العمل	196
المطلب الأول: سلطة المستخدم في تحديد طبيعة الأخطاء التأديبية الناتجة عن الإخلال بأحكام توقيت العمل	196
الفرع الأول: الأخطاء البسيطة الناتجة عن الإخلال بأحكام توقيت العمل	197
أولاً- أخطاء من الدرجة الأولى	198
ثانياً- أخطاء من الدرجة الثانية	200

الفرع الثاني: بعض الأخطاء الجسيمة الناتجة عن الإخلال بأحكام توقيت العمل	202
أولاً- ارتكاب أفعال يعاقب عليها التشريع الجزائي خلال وقت العمل:.....	203
ثانياً- رفض تنفيذ التعليمات المرتبطة بالإلتزامات المهنية.....	204
ثالثاً- القيام بأعمال عنف خلال وقت العمل	204
رابعاً- تسبب بأضرار مادية للمنشآت والآلات خلال وقت العمل	205
خامساً- رفض أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به	205
سادساً- تناول الكحول أو المخدرات خلال وقت العمل	205
سابعاً- إفشاء المعلومات المتعلقة بطبيعة العمل	206
المطلب الثاني: سلطة المستخدم في توقيع العقوبات التأديبية عند إخلال العامل بأحكام توقيت العمل.....	206
الفرع الأول: العقوبات التأديبية البسيطة المطبقة في حالة إخلال العامل بأحكام توقيت العمل	207
أولاً- عقوبات من الدرجة الأولى (الإنذار، التوبيخ، التوقيف عن العمل أقل من ثلاثة أيام)	207
ثانياً- عقوبات من الدرجة الثانية(التوقيف عن العمل أكثر من ثلاثة أيام، الشطب من جدول الترقية).....	209
الفرع الثاني: العقوبات التأديبية الجسيمة المطبقة عند الإخلال بأحكام توقيت العمل	211
أولاً- التنزيل في الرتبة	211
ثانياً-التسريح العامل تسريح تأديبياً:.....	212
خاتمة.....	218
قائمة المراجع	223
فهرس الموضوعات	256

ملخص:

منعاً للاستغلال حدد المشرع الجزائري توقيت العمل، أي الفترة التي يضع فيها العامل جهده وخبرته في خدمة المستخدم وتحت إدارته مقابل أجر، فحول لهذا الأخير سلطة تنظيمه حسب ما يتلاءم مع طبيعة العمل داخل الهيئة المستخدمة وبما يسمح له تحقيق غايته الاقتصادية، كما أضفى مرونة على أحكامه من خلال فتح المجال للتفاوض حوله من أجل تكريس مزايا أفضل للعامل.

إلا أنه يمكن لأطراف علاقة العمل الإخلال بأحكام توقيت العمل، لذلك تدخل المشرع لتحقيق التوازن بين الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة وذلك بتقرير عقوبات مختلفة على مخالفيها وكذا الفعالية الاقتصادية للمستخدم من خلال السماح له بممارسة سلطته التأديبية على العامل.

Résumé:

Pour faire face à l'exploitation, le législateur algérien a défini le temps durant lequel le travailleur met son expérience et ses services, sous l'administration de l'employeur, comme il a permis à ce dernier de l'organiser en fonction de la nature du travail dans l'entreprise, il a ainsi ouvert la porte pour la négociation afin de consacrer les meilleurs avantages aux travailleurs.

Tandis que pour préserver efficacement l'équilibre de la relation du travail, le législateur a imposé différentes peines pour les contrevenants et a permis ainsi à l'employeur d'exercer son autorité disciplinaire sur le travailleur tout en préservant son efficacité économique.