

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

محاضرات في مادة قانون العمل

السنة الثانية: السداسي الرابع

نظام ل.م.د.

للدكتورة: زيدالمال صافية

السنة الجامعية: 2020-2021

مقدمة

يحتل العمل مكانة بارزة في حياة الفرد والجماعة على السواء، فهو بالإضافة إلى كونه المصدر الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من الناس، يعتبر المحرك الأول لعملية التطور وتحقيق الرفاهية لكل أفراد المجتمع. وباعتبار أن العمل يمثل جهد الإنسان يتأثر كما ونوعاً بصحة صاحبه وبظروفه النفسية والاجتماعية، كما يتأثر بكفاءته ومهارته المهنية. فكلما كان الإنسان صحيح الجسم وفي ظروف نفسيه واجتماعية مريحة، يكون أكثر قدرة على العطاء.

لذلك كان الاهتمام بتحسين شروط العمل وإحاطة العامل بالحماية والرعاية اللازمة للمحافظة على سلامته البدنية والنفسية وضمان أمنه المعيشي والاجتماعي، من الوسائل الهامة لزيادة الانتاج وإقامة تعاون بين العمال أصحاب العمل تكون له انعكاسات على السلم الاجتماعي داخل المؤسسة.

وبدأ العمل لتحسين شروط العمل بعد التخلص من الاضطهاد والاستغلال منذ أواسط القرن 19، وظهر قانون العمل مع بداية القرن 20 الذي تولى بالإضافة إلى تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، وضع القواعد المتعلقة بتأمين سلامة العمال والتدريب المهني والتنشغيل وقواعد حماية الأمومة في اطارعلاقات العمل.

وقد حرصت اعلانات الحقوق والمواثيق الدولية على إظهار أهمية العمل في حياة الفرد والجماعة، فوضعت الضمانات التي تكفل تحقيق الأهداف وتجعل من العمل مصدر للرزق وتلبية حاجاته وحمايته من المخاطر الاجتماعية وتحقيق سعادته. فالإعلان العالمي لحقوق الانسان يقر في المادة 23 منه أن: لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما له حق الحماية من البطالة ولكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان⁽¹⁾.

وقد سارت الدساتير لمختلف الدول في هذا الاتجاه كالدستور الفرنسي، المصري، الكويتي والجزائري واستناداً لذلك أصدرت الدول عدة نصوص قانونية (وتشريعية وتنظيمية) لتحقيق هذه الأهداف.

1- <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights>.

ويهدف معالجة المحاور الأساسية لهذا الموضوع سنتعرض في هذه الدراسة للمبادئ العامة لقانون أي العمل المدخل العام لقانون العمل (فصل أول)، للأحكام المتعلقة بعلاقات العمل الفردية (فصل ثاني).

الفصل الأول -المبادئ العامة في قانون العمل:

لقد فرض قانون العمل نفسه باعتباره القانون المنظم للعلاقات المهنية بين العمال وأصحاب العمل في إطار العلاقات الفردية أو بين ممثليهم، لاسيما النقابات العمالية في إطار علاقات العمل الجماعية من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى. قبل البدء بدراسة علاقة العمل الفردية أو عقد العمل الفردي يجب التعرض بداية للمبادئ العامة لقانون العمل والتي تشكل المدخل العام لدراسة هذا القانون، لذلك في سيتم تخصيص هذا الفصل لتناول النقاط التالية: التطور التاريخي لقانون العمل (المبحث الأول) ، تحديد مفهوم قانون العمل وطبيعته (المبحث الثاني) ، مصادر قانون العمل (المبحث الثالث) ، نطاق تطبيق قانون العمل المبحث الرابع) ، مفتشية العمل كجهاز إداري يراقب تطبيق قانون العمل (المبحث الخامس) .

المبحث الأول -التطور التاريخي لقانون العمل:

يعتبر قانون العمل حديث النشأة، بدأ الاهتمام به في أواسط القرن 19 على أثر ظهور الثورة الفرنسية، لم يشمل أكثر الدول تقدما إلا في أواخر القرن 19 وأوائل القرن 20. سيتم التعرض في هذا المبحث إلى مراحل ظهور قانون العمل بصفة عامة، عوامل تطور قانون العمل وتكامله ثم تطور قانون العمل في الجزائر بصفة خاصة.

المطلب الأول -مراحل ظهور قانون العمل:

تأخر ظهور قانون العمل بسبب الأوضاع الاجتماعية السيئة التي كانت سائدة في العصور القديمة والتي جاء ظهوره كرد فعل طبيعي لها. وقد مر قانون العمل بعدة مراحل أساسية قبل أن يصبح قانونا مستقلا بذاته وهي كالآتي (1):

1 - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، طبعة ثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003، ص 65-70.

الفرع الأول - مرحلة الجماعات القديمة:

كانت علاقات العمل في العصور القديمة قائمة على أساس الرق، كانت علاقة العبد بالسيد علاقة ملكية وكان المقابل لعمل العبد إطعامه وحمايته من المخاطر الخارجية، فكان العبد خلالها محلا للعقد وليس طرفا فيه ويخضع لقوانين الأشياء وليس الأشخاص، كان يسمى عقد العمل بعقد إيجار الأشخاص تشبيها بعقد إيجار الأشياء في القانون الروماني، وعليه لا يمكن تصور قيام علاقة العمل بالمفهوم السائد في الوقت الحاضر.

الفرع الثاني - مرحلة العصور الوسطى:

زال في هذه المرحلة نظام الرق وحل محله النظام الإقطاعي في الزراعة ونظام الطوائف في الصناعة، ففي النظام الإقطاعي لم يعد للسيد الحق في التصرف بالعبد تصرف المالك في ملكه كبيعه أو تأجيره إلا مع الأرض (فهو يعتبر كأنه عقار بالتخصص) هكذا يمكن القول أن في هذه المرحلة أيضا لم يظهر أي أثر لتنظيم علاقات العمل.

أما نظام الطوائف فلم تكن غايته حماية العامل وصيانة حقوقه، بل كان يسعى إلى حماية أصحاب كل صناعة أو حرفة الذين كانوا يكونون فيما بينهم طائفة خاصة بهم، تقوم هذه الطائفة على أساس تدرجي من شيخ الطائفة، المعلم أو الصانع، إلى الصبي المتربص تحت التمرين.

هكذا تبين أن نظام الطوائف كان يشكل عقبة في وجه حرية العمل، لأنه لم يكن يسمح للفرد أن يحترف الحرفة التي يريد، إلا إذا رضيت الطائفة الخاصة بانتسابه إليها، خاصة بعدما أصبحت الحرفة تنتقل من الأب إلى ابنه أو أحد أفراد أسرته، وزادت حدة التفاوت بظهور الرأسمالية.

الفرع الثالث -مرحلة ما بعد الثورة الفرنسية:

لم تهتم الثورة الفرنسية 1789 بقوانين العمل لأنها كانت تريد تخلص الصناعة من القيود المفروضة عليها بموجب نظام الطوائف التي كانت تعتبر عائقا لتطوره، ومن أهم الإجراءات التي اتخذتها الثورة الفرنسية: إصدار مرسوم "ألرد Décret Alard" في 1791 الذي ينص صراحة: «كل شخص حرا في ممارسة الوظيفة أو المهنة التي يراها مناسبة له». ومن النتائج والمبادئ التي تهم علاقة العمل هي (1):

- منح الأفراد حرية تنظيم علاقات العمل على أساس حرية التعاقد.

1- ROY Veronique، Droit du travail، DUNOD، Paris، 2000، p 4.voir aussi : PIZZIO- DELAPORTE Corine، Droit du travail، L'essentiel du cours، Paris، 1997،p10،11

- إلغاء نظام الطوائف الذي كان معمول به من قبل.
- منع التكتلات العمالية (قانون Chapelier) سنة 1791.

هكذا أصبحت علاقات العمل تقوم على أساس تعاقدية بعدما كانت في ظل نظام الطوائف تقوم على أساس تنظيمي، إلا أن نتائج الحرية التعاقدية كانت سيئة بالنسبة للعمل، إذ أدت إلى استغلالهم أبشع استغلال، ذلك ما ساعد على خلق أكبر تجمع للعمال وتأسيس جمعيات سرية والتفكير في وسائل قسرية كالإضراب لتحسين ظروفهم، كما حدث في ليون وباريس 1831 و1834.

الفرع الرابع - مرحلة تدخل الدولة وظهور تشريعات العمل:

كان من آثار الظروف البيئية للعمل أن نادى بعض الاقتصاديين الفرنسيين بضرورة تدخل دولة في تنظيم الحياة الاقتصادية على وجه يكفل مصلحة الأطراف، فبدأت التشريعات العمالية الاجتماعية في الصدور في كل من ألمانيا وانجلترا وفرنسا ومن هذه التشريعات نذكر (1):

- 22 مارس 1841 صدر أول قانون في فرنسا يحدد سن العمل بـ 8 سنوات على الأقل وتشغيلهم مدة 8 ساعات ومنع تشغيل الأطفال في الليل.

- 21 مارس 1884 صدر أول قانون يعترف بحرية جمعيات مهنية بعد أن كان ذلك ممنوع وتم إعدام العديد من رؤساء هذه النقابات في بريطانيا.

- 1898/04/9 صدر أول قانون يجبر أصحاب العمل بضمان وحماية العمال ضد حوادث العمل.

- 1906/07/13 صدر أول قانون يحدد الراحة الأسبوعية وحدد ساعات العمل بـ 8 في اليوم.

- 1928: صدر أول قانون يتعلق بإنشاء هيئات الضمان الاجتماعي.

وترتب على تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية عدة نتائج هامة:

- أن علاقة العمل لم تبقى خاضعة لمبدأ حرية التعاقد فقط، بل أصبحت تخضع أكثر فأكثر للأحكام القانونية والتنظيمية.

- أن أحكام قانون العمل لم تبقى محصورة في مجال الصناعة، بل امتدت إلى المجالات الأخرى كالزراعة.

1- ROY Veronique, op. cit, p 4-5 voir aussi :PIZZIO-DELAPORTE Corine, op. cit. p12

- تجاوزت قواعد قانون العمل مجالات أوسع مثل تنظيم الحقوق والالتزامات الخاصة بالضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني -عوامل تطور قانون العمل:

ساعدت على ظهور وتطور قانون العمل وتكامله عوامل سياسية اقتصادية واجتماعية وقانونية. وهي كالتالي⁽¹⁾:

الفرع الأول- العوامل السياسية والاقتصادية:

لم يكن تدخل الدولة فقط من أجل رفع الظلم الاجتماعي والاقتصادي الذي مارسه أصحاب العمل على الطبقة العمالية، بل بالإضافة إلى هذا كان بدافع وأسباب وعوامل أخرى تتمثل على الخصوص في تخوف الحكومات والقوى السياسية الحاكمة من توصل الطبقات العمالية إلى الحكم بتنظيم أنفسها.

يضاف إلى كل هذا تخوف النظم الرأسمالية من تأثير المد الاشتراكي والأفكار الشيوعية التي بدأت تعرف انتشارا واسعا بعد نجاح الثورة السوفياتية سنة 1917، واعتماد النظريات الاشتراكية في التنظيم الاقتصادي كاشتراك العمال بصفة مباشرة في إدارة واستغلال وسائل الإنتاج وجعلهم منتجين ومسيرين ومستفيدين.

الفرع الثاني - العوامل الاجتماعية:

ساهمت الطبقة العمالية بدور فعال في وضع وتطوير قوانين العمل، بحيث كان للضغوط التي مارسها العمال على أصحاب العمل وعلى الدولة عن طريق الإضرابات كما حدث في فرنسا (باريس وليون) خاصة، كما كان لها أثرا مباشرا للاعتراف الرسمي بمطالبها لتتحول فيما بعد إلى نصوص قانونية تنظيمية.

الفرع الثالث -العوامل القانونية:

أدت الحرية التعاقدية التي جاءت بها الثورة الفرنسية إلى امتناع الدولة عن التدخل في علاقات الأجراء بأصحاب العمل، إلا أن هذا الامتناع أوجد في الواقع امتيازاً لأصحاب العمل، ذلك أن حرية التعاقد تفترض وجود تكافؤ بين المتعاقدين، وهذا التكافؤ ليس موجوداً في علاقات الأجير بصاحب العمل، لأن صاحب العمل يملك الإمكانيات المادية وبالتالي القدرة على فرض شروط مناسبة له، بينما الأجير لا يملك مثل هذه الإمكانيات، إذ أن الأجر الذي يتقاضاه يشكل

1 - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 70-74.

المورد الأساسي لعيشه ولا يملك إلا القبول بالشروط التي يعرضها أو يفرضها عليه صاحب العمل.

المطلب الثالث - تطور قانون العمل في الجزائر:

عرفت تشريعات العمل في الجزائر عدة مراحل متميزة ومختلفة هي (1):

الفرع الأول - مرحلة ما قبل الاستقلال (1830-1962):

هي المرحلة التي تغطي ما بين 1830 إلى 1962 وهي تمثل الفترة التي تنشأ وتطور فيها قانون العمل بصفة عامة، وفي فرنسا بصفة خاصة وكان المفروض تطبيق القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا على أساس أن الجزائر هي امتداد لفرنسا حسب النظرة الاستعمارية. إلا أنها كانت بالنسبة إليهم مجرد قواعد شكلية لأن السلطات الاستعمارية هي التي كانت قائمة على تنفيذ تلك التشريعات، ومن الطبيعي أن تتعسف في تطبيق تلك الضمانات.

الفرع الثاني - المرحلة ما بين 1962 - 1971:

لقد شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل، وفي انتظار وضع القانون والتنظيمات الوطنية قامت الدولة بإصدار القانون رقم 57-62 في 1962/12/21 يقضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية.

كما تميزت هذه المرحلة بصدور القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي بموجب الأمر رقم 133-66 بتاريخ 1966/06/02 الذي لم يستثن من مجال تطبيقه عمال المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي (الشركات الوطنية) شرط اصدار نصوص تنظيمية لتبين كيفية تطبيقه الأمر الذي لم يحدث.

الفرع الثالث - مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971-1978):

فرض تطور عدد العمال واتساع القطاع العام في الجزائر ضرورة الاهتمام بالعمال من حيث سن التشريعات والأنظمة وهو ما اتضح في الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 1971/11/16 الخاص بالتنظيم الاشتراكي للمؤسسات. كان الهدف منه تكريس مبدأ المساواة بين العمال ومبدأ مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية، والعامل المنتج المسير (producteur gestionnaire)

1 - أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 45-54.

بالإضافة إلى تحديد بعض حقوق وواجبات العمال بصفة عامة من المادة 10 إلى المادة 18، لكن هذا الأمر لم يقدم الحلول الكافية لمختلف المشاكل والفوارق المعروفة في القطاع العام.

وهناك من يعتبر سنة 1975 سنة لانطلاق سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم، حيث صدر في هذه السنة الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29/04/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بالإضافة إلى مجموعة القوانين الأخرى المتعلقة على الخصوص:

- بالمدة القانونية للعمل للأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29/04/1975.

- بالعدالة في العمل للأمر رقم 73-30 المؤرخ في 29/04/1975.

- بتحديد اختصاصات مفتشية العمل في الأمر رقم 75-33 الصادر في 29/04/1975.

ما اتسمت به هذه المرحلة خاصة في القطاع العام بعدم التجانس، ذلك أن غياب القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في مؤسسات القطاع العام جعل هذه الأخيرة أحيانا تلجأ إلى القوانين الفرنسية، كما حدث عند إبرام الاتفاقية الجماعية المبرمة بين إدارة شركة سوناطراك وفيدرالية البترول والغاز سنة 1970 وتلجأ أحيانا أخرى إلى القانون المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975، مما نتج عنه تباين وتفاوت في الامتيازات بين مختلف القطاعات والمؤسسات وتعرض حقوق العمال للانتهاك من قبل المؤسسات المستخدمة، لاسيما في ظل غياب الهيكلية الفعالة للأجهزة النقابية⁽¹⁾.

الفرع الرابع - مرحلة القانون الأساسي العام للعمل (1978-1990):

كان القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل يهدف إلى وضع الأسس والقواعد التي يقوم عليها علاقات العمل ولتوحيد القانون الذي يحكم جميع العمال بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه إداري أو اقتصادي، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 1.

«يحدد هذا القانون العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه... ولا يخضع لأحكام هذا القانون العمل الذين يشتغلون لحسابهم الخاص»⁽²⁾.

1 - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دارالعلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص ص 4-5.
2 - قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادر في 08 أوت 1978.

بالرغم من مسعى هذا القانون إلى التوحيد، فإن القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط لم تتخلص من الفكرة التقليدية القائمة أساسا على التمييز بين قطاع التوظيف العمومي والقطاع العام الاقتصادي، ذلك ما تؤكدته المادة 5 من قانون رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 والقانون رقم 82-06⁽¹⁾ وهو ما أبقى على العديد من مظاهر الاختلاف والتباين بين العاملين لدى الدولة المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل⁽²⁾.

الفرع الخامس -مرحلة استقلالية المؤسسات أو ما بعد 1990:

كان للإصلاحات الاقتصادية التي بدأت في 1988 أثر على إعادة تنظيم وتكييف علاقات العمل، بما يتجاوب والمبادئ العامة التي تسود القطاع الاقتصادي المتوجه نحو اقتصاد السوق، وهو ما اتضح بصدور دستور 1989 الذي تبعته مجموعة من القوانين التي تتعلق بتشريعات العمل وخاصة القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم⁽³⁾ ومن أهم القوانين الملحقة به هي:

- القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الاضراب (4)

- القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل⁽⁵⁾.

- القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽⁶⁾.

-
- 1 - قانون رقم 82-06 مؤرخ في 27 فيفري 1982 متعلق بالعلاقات الفردية للعمل، ج، ر، عدد، 9 صادر سنة 1982
 - 2 - محمد الصغير بعلي تشريع العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص5-6.
 - 3 - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 متعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في لسنة 1990، متمم ومعدل بموجب القانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، لسنة 1991، متمم ومعدل بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل 1994، متمم ومعدل بموجب الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج ر عدد 43، لسنة 1996، متمم ومعدل بموجب الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر عدد 03، صادر في 11 جانفي 1997، متمم ومعدل بموجب الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر عدد 03، صادر في 11 جانفي 1997.
 - 4 - قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فيفري 1990 متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06، صادر في 07 فيفري 1990 معدل ومتمم بموجب القانون 91-27 المؤرخ 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر في 25 ديسمبر 1991.
 - 5 - قانون رقم 90-03، مؤرخ في 06 فيفري 1990، متعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06، صادر في 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 42، لسنة 1996.
 - 6 - قانون رقم 90-04، مؤرخ في 06 فيفري 1990، متعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06، صادر في 07 فيفري 1990.

- القانون رقم 90-14 المتعلق بالحق النقابي⁽¹⁾.
- ويمقتضى المادة 157 من القانون رقم 90-11 ألغيت كل القوانين المنظمة لعلاقات العمل السابقة. باستثناء المواد من 199-216 من القانون رقم 78-12⁽²⁾.
- ما يميز هذه القواعد أنها اعتمدت فكرة الفصل بين قانون الوظيف العمومي وقانون العمل⁽³⁾.

المبحث الثاني - تحديد مفهوم قانون العمل وطبيعته:

نتناول في هذا المبحث تسمية قانون العمل وتعريفه، خصائصه وطبيعته.

المطلب الأول - تسمية قانون العمل:

عرف على هذا الفرع من القانون عدة تسميات مختلفة، إلا أن معظمها تعرض للنقد إلى أن انتهى الأمر بتسميته قانون العمل. هذا ما يتم توضيحه فيما يلي⁽⁴⁾:

الفرع الأول - التشريع الصناعي:

أول تسمية أطلقت عليه التشريع الصناعي، تعرضت هذه التسمية للنقد على أساس أنها واسعة من جهة وضيقة من جهة أخرى، فهي ضيقة لأن قانون العمل غير مقصور على الأعمال الصناعية وحدها، إذ قد يمتد إلى الأعمال التجارية والزراعية أيضا وهي واسعة لأن قانون العمل لا يحكم جميع أوجه النشاط الصناعي كالمنافسة، براءة الاختراع إلى غير ذلك مما يتعلق بالصناعة وتخرج عن نطاق قانون العمل.

الفرع الثاني - تشريع العمل:

انقذت هذه التسمية على أساس أنها تحمل على الاعتقاد بأن مصدر القانون الوحيد هو التشريع فقط، في حين أن قانون العمل لا يعتمد في مصادره على نصوص تشريعية فقط مثل العرف والقواعد المهنية.

الفرع الثالث - القانون العمالي أو تشريع العمال:

1 - قانون رقم 90-14، مؤرخ في 02 جوان 1990، متعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد39، صادر في 06 جوان 1990، معدل ومتم بموجب القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر في 25 ديسمبر 1991، معدل ومتم بموجب الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد36، صادر في 1996/06/12.

2 - قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السالف ذكره

3 - محمد الصغير بعلي تشريع العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص ص 7-8

4 - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ص 33-35.

انتقدت هذه التسمية على أساس أنها توحي بأن قانون العمل يختص بشؤون العمال وحدهم بينما هو قانون يختص بتنظيم العمل بين العمال وأصحاب العمل.

الفرع الرابع - القانون الاجتماعي:

لهذه التسمية الفضل في إبراز الجانب الاجتماعي لقانون العمل، إلا أنها منتقدة على أساس أن القانون في مجموعه الاجتماعي من حيث تنظيمه للعلاقات الناشئة عن وجود الإنسان بصفة عامة، كما أن المسائل الاجتماعية أوسع بكثير من العلاقات الناشئة عن العمل. ومهما يكن، فإن مصطلح "قانون العمل" هو السائد والغالب في الوقت الحاضر لأنه أدق تعبيراً من التسميات السابقة، بحيث يستوعب جميع أنواع قواعده أياً كان مصدره، وأخذ به المشرع الجزائري في مختلف النصوص القانونية التي تنظم علاقات العمل.

المطلب الثاني - تعريف قانون العمل:

يعرف قانون العمل من طرف الدكتور "غالب الداوردي" بأنه عبارة عن: «مجموعة القواعد التي تحكم علاقات العمل التابع للمأجور سواء كانت فردية أم جماعية بين أصحاب العمل والعمال، أي أن هذا القانون ينظم العلاقات الناشئة عن العمل التابع للمؤدى لحساب الغير كلما كان أداء هذا العمل يتم بإشراف وتوجيه الغير».

كما تم تعريفه من طرف الدكتور "حسين عبد اللطيف حمدان" بأنه: «مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الفردية أو الجماعية الناشئة عن قيام أشخاص هم العمال بالعمل لحساب أشخاص آخرين هم أصحاب العمل وتحت سلطتهم وإشرافهم مقابل أجر»⁽¹⁾. يستخلص من هذا التعريف مجموعة من النتائج وهي كالاتي:

الفرع الأول - قانون العمل يحكم العمل التابع:

إن قانون العمل وخلافاً لما يبدو من مظاهر اصطلاحه لا يحكم العمل الإنساني على اختلاف أنواعه، وإنما يقتصر على نوع واحد منه هو العمل التابع (Travail subordonné). ينقسم العمل إلى نوعين رئيسيين: عمل تابع يخضع الإنسان في أدائه لسلطة وإشراف شخص آخر، وعمل مستقل لا يخضع الإنسان في أدائه لمثل تلك السلطة وذلك للإشراف ثم يطبق قانون العمل على العمل التابع وحده. والسبب في ذلك يعود إلى أن قانون العمل يهدف أساساً إلى منع استقلال الإنسان للإنسان وهذا لا يتحقق إلا في نطاق العمل التابع، لأن العلاقة التي تربط

1 - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 21.

العامل بصاحب علاقة تبعة يخضع فيها العامل لسلطة رب العمل ويتعرض لجزاءاته وهذا ما يجعله عرضة للاستغلال ويبرر إخضاعه لقانون العمل.

أما من يقوم بعمل مستقل فلا يخضع لقانون العمل، لأنه في قيامه بعمله لا يخضع لسلطة وإشراف شخص آخر ولا يحتمل بالتالي أن يتعرض لمثل ذلك الاستغلال، فالطبيب مثلا لا يخضع في عمله لسلطة أو توجيه المريض، بل يشتغل في تقدير وتنفيذ ما يرى من وسائل العلاج، وكذلك المحامي يتولى القضية التي يوكل فيه طبقا لاجتهاده الشخصي دون أن يخضع في ذلك لسلطة أو توجيه أو إشراف الموكل، وعدم خضوع كل من الطبيب والمحامي لسلطة وإشراف أو توجيه من يقوم بالعمل لحسابه يجعله مستقلا تجاه هذا الأخير ويجعل من عمله عملا مستقلا، فأخضع المشرع العمل المستقل إلى قواعد خاصة تتعلق بالعقود التي ترد على العمل الخاص وهي عقود المقاوله أو الوكالة، بينما أخضع العمل التابع لقانون العمل.

التبعية إذن هي معيار التفرقة بين العمل التابع والعمل المستقل وهي المعيار الذي يحدد اختصاص قانون العمل ونطاق تطبيقه، وتتمثل هذه التبعية في خضوع من يقوم بالعمل لسلطته وإشراف وتوجيه من يتم العمل لحسابه ويطلق عليها اسم التبعية القانونية.

وتختلف التبعية القانونية عن التبعية الاقتصادية التي تتمثل في اعتماد العامل في معيشته على الأجر الذي يحصل عليه في مقابل عمله، وإذا كانت التبعية القانونية تستتبع في كثير من الحالات تبعية اقتصادية، فقد تتحقق التبعية القانونية وتتخلف التبعية الاقتصادية إذا كان أجر العامل لا يشكل مورد رزقه الوحيد أو الأساسي، وقد تتحقق التبعية الاقتصادية وتتخلف التبعية القانونية عندما يعتمد العامل في معيشته على ما يحصل عليه من أجر ولا يخضع في قيامه بعمله لسلطة وإشراف صاحب العمل.

تبقى العبرة في جميع الحالات في تحديد طبيعة العمل وتحديد القانون الواجب التطبيق بالتبعية القانونية، فحيثما توافرت كان العمل خاضعا لقانون العمل، ولو كان القائم به غير تابع لصاحب العمل تبعية اقتصادية وحينما تتخلف كان العمل مستقلا وغير خاضع لقانون العمل ولو كان القائم به في مركز التابع اقتصاديا لصاحب العمل.

وإذا كان العمل التابع هو الذي يخضع لأحكام قانون العمل في حدود ما يقضي به القانون، فإن هذا العمل يخضع لأحكام القانون أي كان نوع العمل الذي يقوم به يدويا أو فكريا ايجابيا أو

سلبيا أيا كانت أهمية العمل وأيا كان الأجر الذي يتقاضاه مقابل العمل ومقداره وسواء كان من يؤدي العمل، يؤديه بصفة عارضة أو على سبيل الدوام (1).

الفرع الثاني - قانون العمل يحكم العمل التابع الخاص:

إن العمل التابع الذي يخضع لأحكام قانون العمل هو العمل التابع الخاص الذي يتم بين الأشخاص الخاصة. أما العمل الذي يتم لحساب الدولة وغيرها من أشخاص القانون العام، فلا يدخل في نطاق قانون العمل ولا يخضع لأحكامه،

لكن خروج علاقات العمل التابع المؤدي لحساب الدولة والأشخاص الاعتبارية العامة من نطاق قانون العمل ليس أمرا مطلقا، هناك استثناءات من شأنها إخضاع بعض العلاقات في أحوال معينة لقانون العمل دون أن يمس ذلك بالأصل، فبفضل التطور الاقتصادي نجد أن مؤسسات عامة تخضع لقانون العمل كالمؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي أو التجاري يخضع عمالها لقانون العمل، كعمال مؤسسة سوناطراك وسونلغاز، أما موظفي المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري تخضع لقانون الوظيف العمومي.

الفرع الثالث - قانون العمل يحكم العمل التابع المأجور:

إن العمل التابع الذي يخضع لأحكام قانون العمل هو العمل التابع المأجور وبذلك تخرج من نطاق قانون، العمل المجاني أو التبرعي الذي يخضع للقوانين الخاصة بالعقود.

الفرع الرابع - قانون العمل يحكم علاقات العمل الفردية والجماعية:

يحكم قانون العمل العلاقات التي تقوم بين العمال وأصحاب العمل في مجال العمل التابع الخاص. وإذا كانت هذه العلاقات في العادة علاقات فردية تنشأ بين صاحب العمل والعمل تنشأ عن عقد العمل الفردي إلا أنها لم تعد كذلك اليوم، فإلى جانب علاقات العمل الفردية تقوم علاقات عمل جماعية، سواء فيما بين العمال أنفسهم كما هو الشأن في النقابات العمالية أو بين العمال وأصحاب العمل كما هو الشأن بالنسبة لاتفاقيات الجماعية.

لذلك كان من اللازم أن يتولى قانون العمل تنظيم هذا النوع من العلاقات الجماعية، لأنها تتصل بمصالح العمل وتعتبر اليوم علاقات العمل الجماعية من الموضوعات الهامة في قانون العمل (2).

1 - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص ص 22 - 32.

2 - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ص 31-32.

المطلب الثاني - خصائص قانون العمل:

بلغ قانون العمل درجة من التطور جعلت أحكامه تتميز بمجموعة من الخصائص هي (1):

الفرع الأول - قانون حديث النشأة:

يعتبر قانون العمل من بين القوانين الحديثة النشأة، حيث أن أحكامه ونصوصه لم تظهر في شكلها المتميز والمستقل إلا ابتداءً من نهاية القرن 19 لتتطور فيما بعد بسرعة لتشكل مجموعة من قوانين التنظيمية التي تحكم مختلف أوجه العلاقات الناتجة عن العمل التابع للمأجور.

الفرع الثاني - قانون متغير ومتطور:

يتأثر قانون العمل بالأوضاع السياسية والاقتصادية للدول، فقد عرفت قوانين العمل الصادرة في مرحلة التسيير الاشتراكي للاقتصاد الوطني بالطابع التنظيمي المركزي، وذلك ما يظهر في قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات والقانون الأساسي العام للعمل، إلا أن هذا الاتجاه لقد تغير بمجرد صدور القوانين الجديدة لتنظيم الاقتصاد ابتداءً من 1988، إذ تخلت الدولة عن فكرة التكفل التام بكل المسائل الخاصة بتنظيم شؤون العمال، حيث تركت لهم حرية المبادرة في تنظيم أمورهم عن طريق التفاوض بين العمال والأجهزة المسيرة للمؤسسات بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل في إطار الحرية التعاقدية.

هكذا صاحب تراجع الدولة عن التنظيم في المجال الاقتصادي تراجع في مجال تنظيم شؤون العمال وعلاقتهم المهنية مع المؤسسة المستخدمة، فكانت علاقة العمل تنظيمية ثم أصبحت تعاقدية.

الفرع الثالث - قانون يهدف إلى حماية العامل:

يتجلى ذلك من خلال مجموعة من المظاهر التي تتمثل في:

أولاً - الصيغة الآمرة لقواعد العمل:

قام قانون العمل في الأساس لحماية الطبقة العاملة من تعسف أصحاب العمل، فكان من الطبيعي أن تتصف قواعده بالطابع الأمر لضمان حسن تنفيذها وعدم خروج أصحاب العمل على حكمها، وتترتب على الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل نتائج هامة وهي (2):

1 - بطلان الشروط المحالفة لأحكام قانون العمل ما لم تكن أكثر فائدة للعامل:

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 63-68.
2 - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 24.

يترتب على إتصاف قواعد قانون العمل بالطابع الأمر اعتبار كل الشروط المخالفة لهذه القواعد باطلة بطلانا مطلقا، ذلك ما تؤكدته المادة 135 من قانون رقم 90-11:

«تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به».

يتضح من هذا النص أن هدف المشرع هو حماية الأجير من كل إكراه مادي أو معنوي يفرضه عليه صاحب العمل أثناء عقد العمل، وهذا إذا كانت الغاية من إضفاء الصفة الأمرة على أحكام قانون العمل ومنع الإتفاق على مخالفتها هي حماية العامل، فإن ذلك يقتضي السماح بهذه المخالفة إذا كانت تهدف إلى توفير حماية، إذ لا يجوز النزول عما تقرره هذه الأحكام من حد أدنى لحماية العامل، ويكون باطلا كل اتفاق ينقص من هذه الحماية وصحيا كل اتفاق يزيد منها ذلك ما نصت عليه المادة 137:

«يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بانتقاصه حقوق منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية».

على هذا النحو يكون الاتفاق على ما يخالف القواعد الأمرة في قانون العمل باطلا بطلانا مطلقا ما لم تكن المخالفة لصالح العامل، ومع ذلك في الحالات النادرة التي تكون فيها إحدى قواعد العمل مقررة لتحقيق الصالح العام فحسب، كما في حالة تحديد وتثبيت الأجور إتباعا لسياسة اقتصادية موجهة لا يجوز مخالفتها ولو لمصلحة العامل بزيادة الأجرة.

2 - العقوبات الجزائية:

إلى جانب الجزاء المدني هو البطلان يقضي قانون العمل ببعض العقوبات الجزائية على مخالفة أحكامه، ولا شك أن المشرع يهدف من وراء ذلك إلى تشديد الحماية لحقوق العامل.

لقد خصص قانون العمل مواد للعقوبات توقع في حالة مخالفة أحكام القانون مقررا عقوبة لكل مخالفة وتختلف العقوبات بحسب المخالفات المرتكبة وأهمية كل مخالفة (المواد من 138 إلى 155)، لا يخلو أي نص تشريعي أو تنظيمي من الأحكام الجزائية، مما يجعل هذه القواعد توجي بوجود قانون جزائي خاص بقانون العمل.

ثانيا - تفسير قانون العمل:

وجد قانون العمل لحماية العمال من تعسف صاحب العمل واستغلالهم، يجب أن يفسر عند الشك لمصلحة العامل إذا كانت القاعدة القانونية تحتمل عدة تفسيرات أو تأويلات، لكن يجب عدم إطلاق هذه القاعدة بما يؤدي إلى الخروج بالتفسير عن قصد ونية المشرع بالنسبة للعديد من الأحكام، إذ أن قانون العمل إن كان يهدف في الأساس حماية العمل.

إلا أن ذلك لا يعني اهمال مصلحة أصحاب العمل، إذ نجد بعض قواعده ترمي إلى تحقيق الحماية لهؤلاء أو تحديد مسؤوليتهم أو إلى إقامة نوع من توازن بين مصلحتهم ومصلحة العمال، فيكون من غير المعقول تفسيرها لصالح العمال فقط، بما أن أغلب قواعد قانون العمل تهدف إلى تحقيق مصلحة العمال، فإن تفسير قانون العمل يكون في الغالب من الأحيان لصالح العمال.

ثالثاً - تيسير التقاضي على العمال:

يستهدف المشرع من تيسير إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية تمكين العامل من الحصول على حقوقه بالسرعة الواجبة من دون تحميله برسوم التقاضي، لأنه بسبب ضعفه الاقتصادي لا يستطيع تحمل تلك الرسوم أو الصبر على الإجراءات العادية التي قد تطول فتلحق الضرر في رزقه ومعاشه.

تحدد المادة 38 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية السالف ذكره الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم التي تلي تاريخ العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية وفي حالة الفصل التعسفي يتم الحكم في القضية في أول جلسة.

الفرع الرابع - الطابع الواقعي والقطاعي لقانون العمل:

يتميز قانون العمل بطابعه الواقعي، معنى ذلك أن أحكام هذا القانون تتكيف مع ظروف الواقع، ولذلك نجد أن أحكامه ليست واحدة في جميع الحالات وبالنسبة لجميع الخاضعين لأحكامه، بل أنها تختلف باختلاف ظروف الأشخاص وظروف العمل.

يلاحظ بالنسبة للأشخاص أي العمال أن قانون العمل يتفاوت بين العمال بحسب تفاوتهم في السن أو الجنس أو الجنسية أو المركز العائلي، فيمنع تشغيل الصغار قبل بلوغهم سناً معينة (16 سنة) ويمنع تشغيلهم في بعض الأعمال المرهقة أو غير الملائمة لسنهم، يمنع تشغيل النساء ليلاً إلا بموافقة مفتشية العمل ويقر لهن الحق في إجازة أو عطلة الأمومة، ويعلق تشغيل الأجانب على ترخيص مسبق ويمنح تعويضات عائلية للمتزوجين من العمال.

أما بالنسبة لظروف العمل في قانون العمل تختلف حسب فروع النشاطات المختلفة، فنجد القواعد التي تحكم العمل في مجال الصناعة تختلف عن قواعد التي تحكم العمل في الزراعة أو بعض الأعمال الشاقة، كالعامل في المناجم، تعيين حد أقصى لساعات العمل واشتراط بعض التدابير اللازمة للمحافظة على صحة وسلامة العمال.

الأمر الذي يفرض على السلطة التشريعية الاكتفاء بالتشريع في المسائل العامة المشتركة بين مختلف القطاعات والنشاطات، وترك الجوانب التفصيلية إلى النصوص التنظيمية التي تصدرها الهيئات التنفيذية وإلى المؤسسات المستخدمة بالاشتراك مع ممثلي العمال النقابات، لاتخاذ واعتماد الوسائل التنظيمية المناسبة لها والمتمثلة على الخصوص في الاتفاقيات الجماعية⁽¹⁾.

الفرع الخامس - قانون متوجه نحو التدويل:

إن ظهور منظمة العمل الدولية وما يصدر عنها من اتفاقيات دولية متعددة الأطراف وتوصيات وظهور النقابات الدولية وانتشار وسائل الاتصال، وإلى جانب التعاون النقابي بين مختلف النقابات، كل ذلك أدى إلى تشابه قانون العمل بين الدول على الرغم من اختلاف اتجاهاتها السياسية والاقتصادية، مما يدعو إلى القول بوجود قانون دولي للعمل يمثل مصدرا هاما ومشاركا لمختلف تشريعات العمل لأغلب الدول.

المطلب الرابع - طبيعة قانون العمل:

ينقسم القانون إلى قسمين: قانون عام وقانون خاص، يقوم هذا التقسيم على أساس وجود الدولة أو أحد فروعها طرفا في العلاقة القانونية بصفقتها صاحبة السلطة والسيادة، فالقواعد القانونية التي تكون السلطة العامة طرفا فيها بصفقتها هذه تدخل في إطار القانون العام، أما القواعد التي تحكم العلاقات التي تقوم بين الأفراد أو بينهم وبين الدولة باعتبارها شخصا عاديا فتدخل في إطار القانون الخاص، فأين موقع قانون العمل في هذا التقسيم؟

بدأ قانون العمل نشأته الأولى كفرع من فروع قانون الخاص، فكان جزء من القانون المدني الذي تولى تنظيم عقد العمل باعتباره من العقود المدنية. ولما زاد تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، فثارت الشكوك حول استمرار انتماء هذا الفرع إلى القانون المدني أي القانون الخاص، فظهرت ثلاثة اتجاهات أساسية وهي⁽²⁾:

الفرع الأول - الاتجاه الأول: فرع من فرع القانون العام:

استند هذا بالاتجاه في ذلك إلى كثرة تدخل الدولة في شؤون العمل عن طريق القواعد الآمرة، ورأى في ذلك دليلا على تحول القانون من نطاق القانون الخاص إلى نطاق القانون العام فهو قانون الأمر والسيطرة. وهناك من يبرر قولهم بأن القانون العام يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة، بينما

1 - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 25.

2 - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 35-38.

يهدف القانون الخاص إلى تحقيق مصلحة خاصة، وأن قانون العمل يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة.

انتقد هذا الرأي على أساس أن تدخل الدولة في مجال القانون الخاص قد أصبح أمراً مألوفاً لاتجاه الدولة إلى إقامة التوازن وحماية الطرف الضعيف في كل العلاقات القانونية، كما أن جميع فروع القانون تستهدف تحقيق المصلحتين العامة والخاصة معا في الوقت نفسه.

الفرع الثاني -الاتجاه الثاني: قانون مختلط:

باعتبار أنه يحتوي على نوعين من القواعد، بعضها ينتمي إلى القانون الخاص والبعض الآخر إلى القانون العام، فإلى جانب قواعد عقد العمل الفردي وهي من القانون الخاص، توجد أخرى من القانون العام، مثل القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية والنزاعات الجماعية والتفتيش في أماكن العمل والقواعد التي تفرض جزاءات.

انتقد هذا الاتجاه على أنه إذا كانت بعض قواعد قانون العمل تعتبر من قواعد القانون العام، فهذا لا يعني أن قانون العمل خرج عن القانون الخاص وأصبح قانوناً مختلطاً، لأن العبرة في تحديد طبيعة قانون ما لا يكون بالنظر إلى طبيعة كل قاعدة من قواعده على حدي، وإنما العبرة في ذلك تكون بقواعده الأساسية، فإذا كانت هذه القواعد الأساسية من القانون الخاص، فإن القانون يكون من فروع القانون الخاص ولو كانت قواعده الأخرى من القانون العام كما هو الشأن بالنسبة لقانون العمل.

الفرع الثالث -الاتجاه الثالث: فرع من فرع القانون الخاص:

يتمسك هذا الاتجاه بتأكيد استمرار وانتمائه إلى القانون الخاص، يبرر ذلك أن قانون العمل نشأ في أحضان القانون المدني وحصر اهتمامه بعلاقات العمل خاصة لا تتعلق بالسلطات العامة وتدعيمه بقواعد قانونية أخرى لها طابع القانون العام، فإن ذلك لا يغير من طبيعته لأن العبرة بقواعده الأساسية.

هذا هو الرأي الراجح، فإن قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص، لأنه يقوم أساساً على تنظيم عقد العمل الفردي، أما تدخل الدولة بقواعد عامة، فذلك ناشئ عن تدخل الدولة في مجال العمل وسعيها إلى تحقيق التوازن في علاقات العمل حماية للطرف الضعيف في هذه العلاقات.

وإذا احتفظ بطبيعته كفرع من فروع القانون الخاص، لا يعني أنه مازال جزءاً من القانون الخاص، ذلك أن التطور الذي أدى إلى تكوين هذا القانون قد انتهى إلى إقامة قواعد ونظريات

مختلفة عن القانون المدني، فيجب اعتباره فرعاً قائماً بذاته كفرع من فروع القانون الخاص يتمتع باستقلال ذاتي وأصول ذاتية خاصة به.

المبحث الثالث - مصادر قانون العمل:

يقصد بمصادر القانون الطرق المختلفة التي تنشأ بها القواعد القانونية وتستمد منها مضمونها وقوتها إلزاميتها، ولقانون العمل مصادر متعددة يختلف بعضها اختلافاً كلياً عن مصادر القوانين الأخرى، ويمكن بصفة عامة التمييز ما بين ثلاثة مجموعات مختلفة من المصادر المتمثلة في المصادر الداخلية التقليدية، المصادر الداخلية ذات الطابع المهني والمصادر الدولية.

المطلب الأول - المصادر الداخلية التقليدية:

تشتمل مجموعة من المصادر المترتبة وفق مبدأ تدرج القوانين ابتداءً من المبادئ الدستورية النصوص التشريعية، النصوص التنظيمية إلى جانب بعض الأحكام القضائية التي تحوز على حجية الشيء المقضي فيه⁽¹⁾.

الفرع الأول - الدستور:

هو المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف الحريات والحقوق والواجبات ومنها تلك المتعلقة بتنظيم الخاص لعلاقات العمل، وقد نص دستور سنة 2020 على بعض المبادئ الأساسية والقانونية للعمل مثل الحق في العمل، الحق في الحماية والأمن، الحق في الراحة، الحق النقابي، حق الإضراب (المواد 69، 66، 70)، حيث تنص المادة 66 على أن: «العمل حق وواجب. وكل عمل يقابله أجر».

يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة.

الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون شروط ممارسته.

يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي.

يعاقب القانون على تشغيل الأطفال.

تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل».

1 - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 85-107. أنظر أيضاً أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ص 83-89.

الفرع الثاني - النصوص التشريعية (القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية): تنص المادة 139 من الدستور لسنة 2020: «يشعر البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور وكذلك في المجالات الآتية: ...»

القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي وممارسة الحق النقابي». وتطبيقاً لأحكام هذا النص صدرت عدة تشريعات خاصة بقطاع العمل وعلاقات العمل منها قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم السالف الذكر.

الفرع الثالث - النصوص التنظيمية (Réglementaires):

إن تنوع مجالات ومواضيع قانون العمل وبالتالي تنوع أحكامه جعل أغلب النصوص التشريعية عاجزة عن تنظيم كل ما يتعلق بعلاقات العمل، الأمر الذي حتم ترك هذه المسائل العملية إلى الوسائل الأكثر مرونة وهي المراسيم والقرارات. ترجع شرعية هذه النصوص التنظيمية إلى نص المادة 141 من دستور سنة 2020 التي تنص على مايلي:

« يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون. ويندرج تطبيق القانون في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول أو لرئيس الحكومة حسب الحالة».

وعليه يمكن القول أن هناك 3 مستويات للنصوص التنظيمية: أولاً - المراسيم الرئاسية: التي تصدر عن رئيس الجمهورية في المسائل غير المخصصة للقانون وذلك تطبيقاً لنص المادة 91 من دستور 2020. «يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي خولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور بالسلطات والصلاحيات الآتية: ...»

(6) - يتولى السلطة التنظيمية

(7) - يوقع المراسيم الرئاسية».

ثانياً - المراسيم التنفيذية: التي تصدر عن رئيس الحكومة تطبيقاً وتنفيذاً لنص تشريعي أو مرسوم رئاسي معين سبق أن أحال بعض المسائل التنظيمية لمثل هذه النصوص، طبقاً لنص المادة 112 من دستور سنة 2020.

«يمارس الوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب الحالة زيادة على السلطات التي خولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور الصلاحيات الآتية: ...»

(3) - يقوم بتطبيق القوانين والتنظيمات

(4) - يوقع المراسيم التنظيمية».

ثالثا -القرارات الوزارية: هي تلك القرارات التي يصدرها الوزراء في حدود صلاحيتهم المفوضة إليهم من طرف رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة طبقا لأحكام الدستور.

- **المناشير:** كثيرا ما تلجأ الإدارة إلى المناشير لجعل القانون أو النص التنظيمي في متناول مستعمليه أو لتفسير قاعدة تبدو غامضة، غير أن هذا التفسيري يبقى محدود القيمة، إذ لا يفرض على المحاكم لا يرقى إلى مستوى القرار الإداري.

الفرع الرابع -الاجتهاد القضائي (الأحكام القضائية):

لم يعتبر القانون المدني الجزائري الاجتهاد القضائي كمصدر من مصادر القانون، لكن مع ذلك يلعب الاجتهاد دورا مهما في قانون العمل، خاصة تلك الاجتهادات التي تصدر من المحكمة العليا، إذ كثيرا ما يضع تفسيرات لتدارك سهو المشرع أو عدم دقة القانون.

ليرقى الاجتهاد إلى مصف أو درجة مصادر القانون يجب أن يتسم هذا الاجتهاد بالاستقرار والديمومة والوضوح، مثال على ذلك ما قرره المحكمة العليا من أن إلغاء قرار التسريح المنصوص عليه في المادة 4/73 من قانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل لقانون رقم 90-11 يترتب عنه بالضرورة الأمر برجوع العامل إلى منصب عمله، في حين أن القانون لم ينص صراحة على هذا الرجوع، ذلك باعتبار أن إلغاء قرار التسريح يرجع طرفي العقد إلى الحالة التي كان عليها قبل اتخاذه⁽¹⁾.

الفرع الخامس -الفقه:

يمثل الفقه أهمية في وضع وإنشاء قواعد وأحكام قانون العمل من حيث الدراسات والأبحاث الفقهية التي يقوم بها الفقهاء، التي تساعد المشرع على استخلاص الأحكام والنصوص القانونية التي تتجاوب مع المطالب الاجتماعية. وقد ساهمت الآراء والدراسات الفقهية في صياغة العديد من الأحكام، منها استبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل والتخلي عن مبدأ سلطان الإدارة في السيطرة على العلاقات المهنية.

المطلب الثاني -المصادر الداخلية ذات طابع مهني:

من مميزات قانون العمل أن لديه مصادر ذاتية خاصة به متمثلة في⁽²⁾:

الفرع الأول - الأعراف أو العادات المهنية:

1 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص ص90-94.

2 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص90-94.

تلعب الأعراف والعادات المهنية دور مهم فيما يتعلق بإنشاء قواعد قانون العمل، إذ كثيرا ما تتولد بعض الأحكام والقواعد القانونية عن بعض الممارسات العملية العرفية سواء من طرف العمال أو من طرف أصحاب العمل التي مع مرور الزمن وتواتر العمل بها، يمكن أن تتحول إلى قواعد ملزمة، مثال ذلك حق تكوين النقابات قبل صدور قوانين تعترف بهذا الحق في سنة 1948، دفع بعض المكافآت دون تمييز بين العمال قاعدة الإخطار المسبق قبل إنهاء عقد العمل، العطلة المدفوعة الأجر، المدة التجريبية قبل أن يصبح العقد نهائيا.

لا يملك القضاء سلطة تقرير مدى إلزامية العرف، بل تنحصر مهمته في البحث وإثبات وجود العرف في الواقع العملي وتواتر العمل به واستقراره والشعور بإلزاميته.

الفرع الثاني - الاتفاقيات الجماعية:

يقصد بالاتفاقية الجماعية العقود التي تتم بين نقابة أو أكثر من نقابة و بين صاحب العمل أو أكثر من صاحب العمل بقصد تنظيم شروط العمل، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الاتفاقيات لا تسري على أطرافها فحسب، بل تمتد إلى غير أطرافها من النقابات والهيئات المهنية وأصحاب العمل الذين ينضمون إليها بعد إبرامها، كما تسري على إجراء المؤسسة الخاضعة لها حتى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما.

-على الرغم من ذلك، فإنه لا يمكن الأخذ بالقواعد التي تضعها الاتفاقيات الجماعية كمصدر قانوني لقانون العمل الملزمة، إلا بتوفر مجموعة من الشروط:

-يجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعا غير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية والنظام العام.

- تكون هدفا لتحسين شروط العمل وتنظيمها.

-إشهار الاتفاقية في أوساط العمال المعنيين.

-تسليم نسخة قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل وكتابة الضبط للمحكمة الموجودة في المكان التابع لدائرة الاختصاص.

تعتبر الاتفاقيات الجماعية من أهم المصادر المهنية لقانون العمل، نظرا لما تتمتاز به من إمكانية إدخال أحكام وقواعد أكثر فائدة للعمال، ونظرا لاستقلالها عن السلطات الرسمية عند وضعها وتنفيذها لكونها تعتمد على أسلوب التفاوض، حيث يتفق الطرفين بكل حرية واستقلالية على كافة الشروط مما يعطيها شرعية أكثر والتزام من قبل الطرفين بعيدا عن السلطات العامة.

من هنا تكتسب الاتفاقيات الجماعية صفة القواعد المكملة للقواعد القانونية والتنظيمية التي تضعها السلطة المختصة، حيث يمكن أن تتضمن أحكاما تكميلية أو إضافية لتلك التي نص عليها القانون والنصوص التنظيمية⁽¹⁾.

الفرع الثالث - النظام الداخلي (تعليمات العمل)

هي لوائح تنظيمية تصدر عن صاحب العمل تتضمن مجموعة من التعليمات والتوجيهات الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية والأمنية، الصحية والوقاية من حوادث العمل إلى جانب الإجراءات والجزاء التأديبية المترتبة عن مخالفة هذه القواعد بهدف المحافظة على الاستقرار داخل المؤسسة.⁽²⁾

وقد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي بمقتضى المادة 77 من قانون رقم 90-11 بأنه: «وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط ويحدد النظام في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ».

أولا - مضمون النظام الداخلي:

يتمثل مضمون النظام الداخلي في:

- 1 - **التنظيم التقني للعمل:** يتمثل هذا التنظيم في تحديد مواقيت العمل تحديد يوم الراحة الأسبوعية، نظام الساعات الإضافية، العطل السنوية، العمل الليلي... الخ
- 2 - **النظافة والأمن والصحة:** عبارة عن تعليمات تتعلق بضمان أمن وسلامة العامل وارتداء اللباس الواقي والنظارات والأقنعة، كما يتضمن تعليمات تخص طب العمل.
- 3 - **قواعد الانضباط:** تتمثل عادة قواعد الانضباط فيما يلي:
 - واجب احترام مواعيد العمل وواجب التوقيع اليومي.
 - واجب أخطار المسؤول عن كل غياب.
 - واجب طلب الترخيص بالغياب.
 - منع مغادرة مكان العمل دون الاستخلاف إذا تعلق الأمر بعامل يكون حضوره لمراقبة سير آلة أو لأن له علاقة مباشرة مع الزبائن.
 - منع تمزيق الملصقات الموضوعة على اللوحة النظامية.

1 - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 34.

2 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص 199-210.

- منع إخراج أشياء ملك المؤسسة دون إذن.
 - منع استعمال وسائل المؤسسة لأغراض شخصية.
- وقد اعتبر الاجتهاد القضائي في فرنسا أن تقديم بطاقة التعريف للدخول إلى المؤسسة من قواعد الانضباط يمكن إدراجها في النظام الداخلي.

4 - القواعد التأديبية: يتضمن النظام الداخلي الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها. وقد اهتمت مختلف تشريعات العمل بالسلطة التي يتمتع صاحب العمل في مواجهة العمال، نظرا لما قد يترتب من ظلم اتجاه العامل من منح السلطة التقديرية لصاحب العمل في اتخاذ كل ما يراه مناسباً لمصلحته وما يترتب عن ذلك من ظلم اتجاه العامل، لذلك تحرص تشريعات العمل على إخضاع النظم الداخلية للمؤسسات إلى مبدأ المشروعية، ذلك بتقييد هذه السلطة بالنصوص القانونية والتنظيمية تفاديا لأي تجاوز لحقوق العمال المقررة في القوانين والتنظيمات.

ثانيا - شروط صحة النظام الداخلي:

- يشترط المشرع شروطا متعددة لصحة النظام الداخلي تتمثل في الآتي:
- وضع النظام الداخلي بالنسبة للمؤسسات التي تتجاوز عدد عمالها 20 عاملا.
- يشترط في النظام الداخلي أن تتضمنه وثيقة مكتوبة فهي شرط لصحة هذا النظام ووسيلة إثبات.

- يجب على صاحب العمل أن يعرض النظام على أجهزة المشاركة، وإذا كانت غير موجودة في المؤسسة، فعلى ممثلي العمال وبيتين من نص المادة 75 من قانون رقم 90-11 أن طلب رأي ممثلي العمال هدفه استشاري لا غير ولا يلزم صاحب العمل.
- إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا لمراقبة مطابقتها للقانون والتنظيم المعمول به المادة 79 من قانون رقم 90-11.

- يصبح النظام الداخلي ساري المفعول بعد 8 أيام من إيداعه بكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا وهي المحكمة التي توجد بدائرة اختصاصها مقر المؤسسة الأم أو مقرات الوحدات والفروع التابعة لها.

ثالثا - الرقابة الممارسة على النظام الداخلي:

- يتعين على مفتش العمل أن يراقب مطابقة النظام الداخلي مع مقتضيات القانون والتنظيم والاتفاقية الجماعية الواجبة التطبيق في القطاع، وإذا تبين مخالفته لإحدى هذه النصوص يطلب

من صاحب العمل إجراء التعديلات اللازمة لاستيفاء المطابقة، فهي رقابة شرعية النظام الداخلي (المادة 78).

تكون رقابة القاضي للنظام الداخلي بمناسبة رفع دعوى فردية تتعلق بشرعية بند أو أكثر من هذه الوثيقة، حينئذ يمكن للقاضي التصريح بعدم شرعية هذا البند. هكذا يأخذ النظام الداخلي طابع الرسمية عند توفره على كافة الشروط القانونية المقررة في التنظيم المعمول به وهي الأخرى أداة مكملة لقوانين ونظم العمل الرسمية.

المطلب الثالث - المصادر الدولية:

تنقسم المصادر الدولية إلى معاهدات وتوصيات (1):

الفرع الأول - المعاهدات أو الاتفاقيات الدولية:

للمعاهدات والاتفاقيات دور كبير في تطوير قانون العمل، أصبحت عنصرا هاما من عناصر تنظيم العمل، خاصة بالنسبة لتنظيم الحد الأدنى للأجور تنظيم عمل النساء والأحداث والحرية النقابية وإقرار الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية المدفوعة. قد تكون اتفاقيات العمل الدولية:

أولا - اتفاقيات ثنائية (Traités bilatéraux):

هي الاتفاقيات التي تتم بين دولتين وتبين الشروط الواجبة التطبيق في كل منهما بشأن العمال من رعايا إحدى الدولتين الذين ينتقلون للعمل في الدولة الأخرى.

ثانيا - اتفاقيات دولية:

هي المعاهدات التي تبرم عن طريق منظمة العمل الدولية في إطار المؤتمر الذي يتكون من ممثلي كافة الدول، تهدف إلى تطبيق قواعد مماثلة في الدول المصادقة على الاتفاقية وفق إجراءات التصديق المعمول بها في كل دولة. فهي اتفاقيات تهدف إلى توحيد قوانين العمل على المستوى الدولي ويكون لكل دولة الحق في الانضمام إليها.

ثالثا - إلزامية وتأثير اتفاقيات العمل الدولية على التشريعات الوطنية:

نظرا لأهمية المعاهدات الدولية بصفة عامة، فإن الدساتير كثيرا ما تضعها في مرتبة مساوية مع القانون مثلما كان عليه دستور 1976. في حين دستور 1996 وطبقا للمادة 32، فإن المعاهدات تسمو على القانون الداخلي (تقابل المادة 55 من الدستور الفرنسي 1958). وما يترتب على النص الجديد هو أن الاتفاقية الدولية تلغي نص القانون الداخلي، إذا تعارضت مع أحكامها سواء كان التصديق على المعاهدة قبل أو بعد صدور القانون المعارض لها.

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 94-101.

ومن هنا، فإن السلطة التشريعية عند وضعها لأي نص قانوني لا بد أن تراعي عدم تعارضه مع اتفاقية دولية وإلا اعتبر هذا القانون باطلاً في الجوانب المخالفة لمعاهدة الدولية ويستثنى من هذه الحالة القانون المخالف لبنود الاتفاقية التي وضعت عليها الدولة وتحفظات قبل أو أثناء التصديق، لأن البنود المتحفظ عليها غير ملزمة للدول المتحفظه.

الفرع الثاني - التوصيات الدولية:

هي عبارة عن رغبات المنظمة في المسائل التي يصعب فيها الاتفاق أو الإجماع حولها حتى تتخذ بشأنها معاهدة، ولذلك تصدرها في شكل توصيات تعرضها على الدول التي تبقى حرة في الأخذ بها أو عدم الأخذ بها، وهي غير ملزمة للدول ولا تحتاج إلى تصديق حتى يؤخذ بها من قبل الدول، مثل إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل 1998.

الفرع الثالث - منظمة العمل الدولية إطار لإصدار الاتفاقيات والتوصيات الدولية⁽¹⁾:

بدأت محاولة تدويل قانون العمل منذ 1890 عندما انعقد أول مؤتمر دولي لقانون العمل في برلين، تضمن جدول أعماله بحث تشغيل النساء والأحداث وتنظيم العمل في المناجم والراحة الأسبوعية، لكن المؤتمر انتهى دون الوصول إلى أية نتيجة بسبب اختلاف وجهات النظر بين الدول، ثم انعقد مؤتمران دوليان في سويسرا سنتي 1905 - 1906 تم إبرام اتفاقيتين دوليتين إحداهما تتمثل في تحريم تشغيل النساء ليلاً والثانية في تحريم استعمال الفسفور الأبيض في صناعة الكبريت.

إلا أن قيام الحرب العالمية الأولى 1914 حال دون تحقيق أهدافها وبعد أن انتهت الحرب قامت المجموعة الدولية بتأسيس منظمة دولية متخصصة، حيث تضمنت معاهدة فرساي 1919 قسماً خاصاً بالمواد من (387 - 427) تناولت مختلف أوجه تنظيم علاقة العمل قصد إنشاء القانون الداخلي للعمل.

عندما نشأت منظمة العمل الدولية كانت تابعة لعصبة الأمم وكانت معاهدة فرساي تعتبر جميع الدول الأعضاء في عصبة الأمم أعضاء في المنظمة، وكانت المنظمة مرتبطة بعصبة الأمم مالياً، مما أثار بعض المشاكل التي عرقلت مساعيها في تحقيق التعاون الدولي بوصفها منظمة ذات أهداف اجتماعية بينما كانت عصبة الأمم ذات أهداف سياسية، لهذا حاولت الدول الأعضاء فصلها.

عندما اندلعت الحرب العالمية الثانية، فإن الدول الأعضاء ضلت اعتبار دستور المنظمة قائماً، فحافظت على كيانها رغم زوال عصبة الأمم، لكن الحرب عطلت نشأتها، وعندما أنشأت

1 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 35-38.

هيئة الأمم المتحدة 1945 ارتبطت بها كأول وكالة متخصصة ملحقه بالأمم المتحدة، وفقا لاتفاق الذي أبرم بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة 1946 بمونتريال. وما يميز هذه المنظمة أنها تقوم على مبدأ التمثيل الثلاثي:

- ممثلين (2) عن السلطات الحكومية الرسمية.
 - ممثل عن النقابات العمالية الأكثر تمثيلا للعمال.
 - ممثل عن أصحاب العمل (المؤسسات المستخدمة).
- وقد أصدرت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها إلى نهاية سنة 2007 حوالي 188 اتفاقية دولية شملت مختلف جوانب علاقات العمل وظروف العمل وصادقت الجزائر على 58 اتفاقية منها: الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 الخاصة بحماية الأمومة.
- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية.
 - الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 الخاصة بحماية الأجر.
 - الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 الخاصة بحق التنظيم والتفاوض الجماعي.
 - الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 الخاصة بحق المساواة في الأجر.
- وقد وجدت هذه الاتفاقيات تطبيقاتها في مختلف التشريعات والنظم الخاصة بالعمل في الجزائر.

المطلب الرابع - مبدأ تسلسل وتدرج قواعد قانون العمل:

La hiérarchie des normes juridiques en droit du travail

القاعدة الأساسية في إلزامية القواعد القانونية للعمل هي النظام العام المطلق، النظام العام الاجتماعي، النظام العام الاستثنائي. ذلك ما سيتم التطرق إليه فيما يلي (1):

الفرع الأول - النظام العام المطلق:

هي مجموعة القواعد القانونية التي لا يمكن للأطراف المعنية مخالفتها وتتصف بأنها أمره يعني أنها مجموعة القواعد الأمره الواردة في قانون العمل والتي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، مثال ذلك منع العامل من اللجوء إلى وسائل التسوية الداخلية في نزاعات العمل مهما كان المقابل ذلك، أو أن يتضمن العقد شرطا يلزم سائق الشاحنة العمل أكثر من 12 ساعة في اليوم أو الاتفاق على تشغيل طفل دون سن 16.

الفرع الثاني - النظام العام الاجتماعي:

1 - Corine PIZZIO-DELAPORTE, op.cit.p24-25

تعتبر ميزة من ميزات قانون العمل، إذ في حالة وجود تعارض بين نصين، يجب تطبيق النص الذي يوفر حماية أكثر، أن القاعدة الأفضل للعامل هي التي تطبق، حيث أن قانون العمل يقوم على تطبيق ما هو أفضل للعامل، مثال ذلك اتفاقية جماعية تحدد الحد الأدنى للعامل المبتدأ بـ 12000 دج وفي العقد الفردي ينص على 1000 دج، فإن الاتفاقية الجماعية هي التي تطبق وليس العقد الفردي ويحكم القاضي للعامل بالفرق.

وإذا كانت اتفاقية جماعية لم يتم تعديلها بتعديل الحد الأدنى الوطني المضمون المحدد من الدولة، فإن الحد الأدنى المحدد من طرف الدولة هو الواجب تطبيقه ولا يمكن لصاحب العمل أن يستبعد أو يرفض تطبيق نص قانوني واتفاق جماعي إذا كان من النظام العام، مثلاً قبول أجر أقل من الأجر المضمون من طرف الدولة أو أقل من الأجر المحدد في الاتفاقية الجماعية.

الفرع الثالث-النظام العام الاستثنائي:

على العكس من حالة السابقة، فهناك استثناء في 1982 صدر قانون في فرنسا حول مدة العمل، حيث يسمح للأطراف الاجتماعية مخالفة بمقتضى اتفاق جماعي بعض القواعد القانونية، حتى ولو كانت في تجاه لا يخدم العامل أو أقل فائدة للعامل.

يسمح هذا الاستثناء بإيجاد مرونة في مجال تحديد مدة العمل، إذ يمكن لصاحب العمل من أجل مسايرة الأوضاع الاقتصادية إلى التقليل والتخفيض من الحماية المقررة للعمال ولهذا الإستثناء شروط، لا يسمح باتخاذ مثل هذه الإجراءات، إلا إذا كان القانون:

- ينص على ذلك صراحة وحالياً يسمح بذلك في مجال مدة العمل.
- لا يجوز تجاوز الحدود التي وضعها المشرع وإلا يكون باطلاً.
- كل إستثناء عن القاعدة الأساسية لا بد أن يتخذ في إطار اتفاق جماعي وليس بمقتضى عقد فردي⁽¹⁾.

المبحث الرابع - نطاق تطبيق قانون العمل:

طبقاً للمادة الأولى من قانون 11/90 يجب التمييز بين مجال تطبيق قانون العمل من حيث الموضوع بتحديد العلاقات المهنية التي تنظمها أحكام قانون العمل ومن حيث الأشخاص تحديد الأشخاص التي تخضع لقانون العمل.

1 - PIZZIO-DELAPORTE Corine، op. Cit.p25

المطلب الأول - نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الموضوع:

تقضي المادة الاولى بأن قانون العمل يحكم وينظم العلاقات الفردية والعلاقات الجماعية

الفرع الأول - علاقات العمل الفردية:

تلك العلاقات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل بمقتضى عقد عمل فردي، لذا فهو يتولى تنظيم العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل من حيث نشأتها، انعقادها، تنفيذها، سريانها، إنهائها وتسوية النزاعات التي قد تنشأ عن هذه العلاقة (1).

الفرع الثاني - علاقات العمل الجماعية:

هي تلك العلاقة التي تنشأ بين العمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة وتلك التي تنشأ بين العمال أنفسهم بين الطرفين، فالقانون يتولى تنظيم التفاوض الجماعي لإبرام الاتفاقيات الجماعية سريانها، إنهائها، وكما يتولى تنظيم بعض الحقوق الجماعية كالإضراب وتنظيم التمثيل العمالي كالنظيم النقابي. والنزاعات الجماعية للعمل (2).

المطلب الثاني - نطاق قانون العمل من حيث الأشخاص:

يتجلى ذلك من تحديد العامل وصاحب العمل الذي يخضع لقانون العمل مما يلي:

الفرع الأول - التبعية كمعيار لتحديد نطاق تطبيق قانون العمل على العمال:

يعتمد الفقه الحديث في تحديد طائفة العمال الذين يخضعون لقانون العمل على تطبيق معيار التبعية وهي على نوعين:

أولاً - التبعية القانونية والتنظيمية:

يقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العامل ويلزم العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح به قانون وذلك ما تنص عليه المادة 1/7 و3 من قانون رقم 11/90.

لكن الأخذ بالتبعية القانونية يفترض أن صاحب العمل يلم بالأصول الفنية للعمل ليتمكن من الإشراف الكامل على العامل ومراقبته، لكن التطور التكنولوجي في مجال تنظيم العمل التي أفرزتها أساليب الإنتاج الحديثة وما يتطلبه من تكوين وتخصص العمال وتفاوت المستويات المهنية من حيث التأهيل، نجد أن الفقه الغالب والاجتهاد استقر على الاكتفاء بالتبعية الإدارية والتنظيمية لقيام التبعية والمتمثلة في توفير موارد أولية وسائل العمل تحديد أوقات العمل، مكان العمل. وأن ذلك

1 - Ibid, p7.

2.- PIZZIO-DE LAPORTE Corine, op.cit.p7.

يؤدي إلى توسيع الدائرة التي يطبق عليها قانون العمل كالطبيب أو المحامي أو أصحاب المهن الحرة أو العامل في المنزل.

ثانيا - التبعية الاقتصادية:

تتمثل في اعتماد العامل في حياته العامة الاجتماعية والاقتصادية على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل، مما يجعله مرتبط بصاحب العمل معيشيا واقتصاديا. تعرف المادة 2 منه العامل على النحو التالي:

«يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعي المستخدم».

وعليه فإن نطاق تطبيق هذا القانون قد حدد على أساس أنه يشمل كل العمال معتمدا على معيار التبعية القانونية والاقتصادية باستثناء الفئات التي شملتها المادة 3 من قانون رقم 90-11 وهم:

- المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفع الوطني.
- القضاة.
- الموظفون والأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية في الدولة، الولايات والبلديات.
- مستخدمو أو موظفو المؤسسات العمومية ذات طابع إداري كموظفو الجامعات، الثانويات، المدارس، المستشفيات.

كما نجد المادة 4 تقضي بإمكانية الخروج على أحكام هذا القانون التي تقوم به بالنسبة لبعض الفئات والمعنية بنص هذه المادة، فهناك قواعد خاصة تخضع لها هذه الفئة، حيث تنص هذه المادة على أنه: « تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعنى مسيري المؤسسات ومستخدمي النقل، الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والمسرحيين والممثلين التجاريين ومستخدمي البيوت وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به ».

وتنفيذا لنص المادة 4، فقد صد المرسوم التنفيذي رقم 79-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 الخاص بعلاقات العمل الخاصة بالعمال في المنزل.

المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 الخاص بتنظيم علاقة العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

المقصود بمستخدمي البيوت هم العمال الذين يشتغلون عادة في أعمال تحتاجها العائلة في البيت كالبواب، البستاني، الطباخ، سائق السيارة، المرصعة الخادمة، لأن طبيعة العمل الذي يؤديه هؤلاء يختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه عمال العمل التابع، فعملهم ذو صلة مباشرة بمستخدميهم ويمكنهم من الإطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة، كما أن عملهم يقوم على أساس الدقة التي لا تتوافر في باقي علاقات العمل ولهذا خصص لهم المشرع أحكاما خاصة. على هذا الأساس أخرجت بعض الفئات التي كانت مدمجة في إطار قانون العمل.

خلاصة القول:

إن النظام القانوني للموظف العام يجد مصدره أساسا في القانون رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الذي ألغي بموجب الأمر رقم 06-03⁽¹⁾، حيث يكون الموظف في مركز لائحي (Réglementaire) تنظيمي ويختص القضاء الإداري بالفصل في المنازعات التي يكون الموظف العام طرفا فيها.

أما النظام القانوني للعامل يتمثل أساسا في أحكام القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، حيث يكون العامل في مركز تعاقدية كما يختص القضاء العادي الاجتماعي أو العمالي بالفصل في منازعات العمل المترتبة على تنفيذ عقد العمل، لتشكل فئات مستقلة بذاتها ومنظمة بمقتضى نصوص متباينة نظرا لطبيعة نشاط هذه الفئات، ويتضح من أحكام هذا القانون أنه يتسم بالفصل بين قانون العمل ومجال تطبيق قانون الوظيفة العامة.

الفرع الثاني - تحديد صاحب العمل الذي يخضع لقانون العمل:

يعد صاحب العمل الطرف الثاني في علاقة العمل ويمكن تعريفه على أنه: «كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم شخصا أو أكثر مقابل أجر».

فهو بذلك على خلاف العامل يمكن أن يكون صاحب العمل شخصا طبيعيا أو معنويا.

أولا - تحديد مفهوم صاحب العمل بصفة عامة:

تعرض مفهوم صاحب العمل لتطورات وذلك من خلال التسميات التي أطلقت عليه، فكان يسمى بصاحب العمل (Patron) عندما كان المالك الحقيقي للشركة وهو الذي يمارس سلطة الرقابة والتوجيه على العمال وعند تطور فكرة الشركة وتعدد أطرافها وظهور فكرة الشخصية المعنوية، فكان لابد من إيجاد شخص يقوم بممارسة السلطة على العمال باسم صاحب العمل يسمى برئيس المؤسسة

1 - أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج رعد 46، صادر في 16 جويلية 2006.

(Chef d'entreprise)، وغالبا ما يكون رئيس المؤسسة هو أيضا مرتبط بالمؤسسة بمقتضى عقد عمل. لكن في هذه الحالة من هو المسؤول عن تنفيذ أحكام قانون العمل؟

إن الشخص المعنوي هو الملتزم بالالتزامات العقدية اتجاه العامل كالالتزام بدفع الأجر للعامل وتوفير الوسائل للعمل اتجاه العامل، أما فيما يخص السهر على تنفيذ أحكام قانون العمل، فالمسؤولية تقع على رئيس المؤسسة ومع ذلك أصبحت ظاهرة التجمعات الاقتصادية تأخذ مكانة هامة في اقتصاد الدول، لكن هذا نوع من المؤسسات يثير مشكل تحديد من هو صاحب العمل الذي يعد مدينا اتجاه العامل؟

إذا تعاقد العامل مع فرع معين يتمتع بالشخصية المعنوية، فإن هذا الفرع هو الذي يعد طرفا في العقد وهو الذي يكون مسؤولا أمام العامل، ولكن قد يحدث أن يعمل العامل في أكثر من فرع، فمن الملتزم اتجاه العامل؟ ترى محكمة النقض الفرنسية أن التجمع يشكل وحدة اقتصادية، وبالتالي يكون مسؤولا بالتضامن أمام العامل. ولكي يعتبر التجمع وحدة اقتصادية لابد من توافر الأسس التالية⁽¹⁾:

- توحيد المسيرين: تركيز سلطة اتخاذ القرارات في يد إدارة موحدة.
- تكامل النشاط الاقتصادي الذي يقوم به التجمع.
- تطابق النظام الداخلي.
- وجود مصالح إدارية مشتركة.
- تأسيس لجنة المؤسسة مشتركة بين مختلف الفروع.
- الاعتراف بالوحدة الاقتصادية عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو بقرار قضائي.

ثانيا - تحديد المستخدم في التشريع الجزائري:

أما بالنسبة للمشرع يعتبر مفهوم المؤسسة المستخدمة مفهوم جديد أتى به القانون الأساسي العام للعامل لأسباب اجتماعية وسياسية وأراد المشرع تعميمه إلى قطاع النشاط الاقتصادي ليشمل بتعبيره الجديد كل أنواع أصحاب العمل. وفي قانون رقم 90-11 نجد المشرع تمسك باستعمال المصطلح المستخدم نفسه كطرف ثاني يخضع في علاقة العمل، ذلك ما تؤكدته المادة 1 و 2 من قانون رقم 90-11 على أن: «يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين».

1.- PIZZIO-DELAPORTE Corine، op.cit.p7.

وتنص المادة 2: «يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم».

يستنتج من النصين أن صاحب العمل يمكن أن يكون شخصا طبيعيا أو معنويا خاصا أو معنويا عاما. ويقصد بالشخص المعنوي العمومي، المؤسسة العمومية الاقتصادية باعتبار أن المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري تخضع للقانون العام أي قانون الوظيف العمومي.

وتعرف المادة 2 من الأمر رقم 01-04 الصادر في 20/08/2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها ومراقبتها وخصصتها بما يلي:

«المؤسسات العمومية الاقتصادية هي شركات تجارية تجوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام بأغلبية رأس المال الاجتماعي مباشرة أو غير مباشرة وهي تخضع للقانون العادي (droit commun)».

هكذا نجد أن قانون المؤسسات الاقتصادية العمومية لدى تنظيمه لجهاز التسيير اعتمد على التقنيات السائدة فيها الشركات التجارية الخاصة، فيسمى مسيري المؤسسات العمومية بالرئيس المدير العام أو المدير العام أو المسير (Gérant).

أما بالنسبة لتعيين مسيري المؤسسات الاقتصادية العمومية، قبل الإصلاحات كان يتم تعيينه مباشرة من طرف السلطة الوصية، حيث كان يعتبر موظف مكلف بتسيير المؤسسة وفقا للتوجيهات والتعليمات الصادرة له من الجهة الوصية التي عينته (التي لها صلاحية إنهاء مهامه متى شاءت).

إلا أنه وبمقتضى القوانين الجديدة لتسيير المؤسسات الاقتصادية، فقد تغيرت أنظمة وكيفية مسيري هذه المؤسسات الذين لم يعودوا موظفين لدى الدولة، وإنما إطارات يخضعون لقواعد العمل بصفة متميزة، نظرا لطبيعة أعمالهم وللمهام الموكلة لهم كـممثلين للشركة من جهة وكـمسؤولين عن تسييرها من جهة أخرى، فأصبح يعين من طرف الجمعية العامة للمساهمين باعتباره الجهاز السيادي الذي له حق ملكية أسهم المؤسسة العمومية الاقتصادية⁽¹⁾.

المبحث الخامس - مفتشية العمل جهاز إداري يراقب تطبيق قانون العمل:

1 - أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص ص 119-123.

لا يمكن لتشريعات العمل أن تحقق أهدافها من حيث حماية العمال، ما لم يكن هناك أجهزة تشرف على حسن سير تنفيذها، وهذه الأجهزة تتمثل في قضاء العمل ومفتشية العمل. بالنسبة لمفتشية العمل تتمثل في الرقابة الإدارية التي تعد مظهرا من مظاهر تدخل الدولة في شؤون العمال من أجل تحقيق استقرار في روابط العمل. وقد أخذت تشريعات العمل في كافة الدول بهذه الرقابة وأسماها التفتيش العمالي، تفتيش العمل، مفتشية العمل كما هو الحال بالنسبة للجزائر.

أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية دولية رقم 81 تحدد المبادئ الأساسية لتنظيم اختصاصات وصلاحيات جهاز تفتيش العمل 1950 والجزائر من الدول التي أخذت بتفتيش العمل مجسد في نصوص قانونية مختلفة التالية:

القانون رقم 90-03، المعدل والمتمم (سالف ذكره).

مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

وهكذا سنتناول في هذا المبحث أجهزة مفتشية العمل، اختصاصات مفتشية العمل، سلطات مفتش العمل، الإجراءات المتبعة في ضبط المخالفات للأحكام التشريعية والتنظيمية ونطاق ممارسة مهامهم مفتشي، واجبات مفتشي العمل وحمايتهم ليتمكنوا من أداء مهامهم على أحسن وجه.

المطلب الأول - أجهزة مفتشية العمل:

تتكون المفتشية العامة للعمل من جهازين: جهاز مركزي وجهاز الهياكل المركزية والهياكل غير المركزية طبقا للمادة 3 من المرسوم المذكور أعلاه.

الفرع الأول - الهياكل المركزية:

تضم الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل من:

أولا - مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل:

مهمتها تتلخص في متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها والعمل على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما والمبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها (المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05).

ثانيا - مديرية الإدارة والتكوين:

مهمته تتمثل في تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل. القيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وضمان تكوين المستخدم متين وتحسين مستواهم من أجل تحسين نوعية الأداءات وترقيتها (مادة 10 من المرسوم ال تنفيذي 05/05).

إنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل، إعداد إستراتيجية لتطوير الإعلام الآلي وتضم مديرية الإدارة والتكوين مثلا مديريات فرعية:

- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل: السهر على وضع وتهتم حاجاتها إلى الوسائل الشرعية وتنفيذ إجراءات تسيير الموارد البشرية.

- المديرية الفرعية للتكوين والوثائق: محطات التكوين لتحسين المؤدي تطوير التغطيات المعلوماتية.

- مديرية علاقات المهنية 3 مديريات فرعية.

- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية متابعة تطور لعلاقات الاجتماعية وإعداد التقارير الدورية.

- المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل (المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05).

- السهر على تطبيق التشريع والتنظيم.

- المديرية الفرعية للتقييس والمنهج (تحديد وتطوير الأدوات والمناهج والمقاييس والإجراءات

الرامية إلى تحقيق فعالية نشاط مصالح مفتشية العمل ودراسة الطعون الإدارية).

الفرع الثاني - الهياكل غير الممركزة:

تضم الهياكل غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل: مفتشيات جهوية للعمل، مفتشيات العمل

للولاية، مكاتب مفتشية العمل (المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05).

أولا - مفتشيات جهوية للعمل:

يشمل اختصاص المفتشية الجهوية للعمل عدة ولايات تتولى المفتشية جهوية للعمل مهمة

تنشيط نشاط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي وتنسيقه وتقييمه وتسييره ومراقبته

(المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05).

ثانيا - مفتشية العمل للولاية:

تتولى مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام

والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما (مادة 24 من المرسوم

التنفيذي رقم 05/05).

ثالثا - مكاتب مفتشية العمل:

يشمل اختصاص مكتب مفتشية العمل منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة ويكون مكتب

مفتشية العمل منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة ويكون مكتب مفتشية العمل تابعا لاختصاص

مفتشية العمل للولاية (المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05).

ويعين المفتش العام للعمل والمديرون ونواب المديرين وكذا رؤساء الدراسات المنتمون للهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل بمرسوم طبقا للتنظيم المعمول به (المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05).

المطلب الثاني - اختصاصات مفتشية العمل:

إن نص المادة 2 من قانون رقم 90-03 المؤرخ السالف ذكره تبين الدور الذي يجب على مفتشية العمل أن تلعبه للموازنة بين مصلحتين متناقضتين وهي (1):

الفرع الأول - مراقبة وتنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل:

إن تدخل مفتشية العمل بغرض فرض احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية يعتبر شرطا لتحقيق من حدة التناقضات لتوفير الظروف المناسبة لإقامة علاقات مهنية سلمية بين الأطراف.

الفرع الثاني - تقديم الإرشادات ومساعدة المتعاملين الاجتماعيين في التفاوض الجماعي:

لقد منح المشرع الجزائري لمفتشية العمل الحق في تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للطرفين المادة 4/2.

كما تساهم بشكل فعال في إعداد الاتفاقيات الجماعية، كما يلزم القانون صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة عند وضعه لنظام داخلي أو عند التوصل لإبرام اتفاقية جماعية أن يعرض ذلك على مفتشية العمل لمراقبة مدى شرعية هذا النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية (2).

الفرع الثالث - إجراء المصالحة:

تشكل المصالحة في النظام الجزائري شرطا إلزاميا بعد فشل الأطراف في تسوية الخلاف على مستوى الهيئة المستخدمة قبل اللجوء إلى التحكيم أو الوساطة في النزاع الجماعي، فمفتشية العمل هي التي تقوم بإجراء المصالحة في العلاقات الجماعية، وذلك ما تقتضي به المادة 3/2 من قانون رقم 90-03 إجراء المصالحة قصد إلقاء الخلافات الجماعية.

أما بالنسبة للنزاعات الفردية: فإن قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، أنشأت مكاتب الصلح باعتبارها هيآت تساهم في تسوية النزاعات بين العمل وصاحب العمل، إذا لم يتم حاليا في إطار عملية التسوية داخل المؤسسة المحددة ضمن القانون الداخلي أو الاتفاقيات

1 - نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية: دراسة مقارنة الجزائر فرنسا، بحث لنيل درجة الماجستير في

قانون التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة مولود معمري، 1997-1998، ص142.

2 - نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية...، مرجع سابق، ص143.

الجماعية وأسند المشرع الجزائري لمفتشية العمل دور التنظيم والتمثيل والتنسيق مع مختلف هذه المكاتب كل النزاع فهو يلعب دور أمانة عامة (1).

الفرع الرابع - إعلام السلطات المحلية والإدارة المركزية عن ظروف العمل:

تقوم مفتشية العمل بإعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي، كما تقوم بإعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها المادة 6/2 و7.

المطلب الثالث - سلطات مفتش العمل:

منح المشرع الجزائري لمفتش العمل سلطات واسعة تمكنه من القيام بمهامه، وهذه السلطات محددة بمقتضى المادة 3 و6 من القانون رقم 90-03 تتمثل في (2):

الفرع الأول - دخول أماكن العمل:

يجوز لمفتش العمل أن يدخل أماكن العمل لمراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية ويجوز أن يقوم بزياراته في أية ساعة ليلا ونهارا وإلى أي مكان يوجد به أشخاص يتطلب القانون حمايتهم. غير أنه إذا كان مكان العمل موجودا داخل محل سكني يجوز لمفتش العمل ودون أن يخضع لرقابة قضائية مسبقة القيام بزياراته أثناء أوقات العمل الرسمية، فخارج هذه الأوقات يمكن لصاحب العمل أن يرفض استقباله (المادة 2/5 و2 من قانون رقم 90-03).

الفرع الثاني - مراقبة الوثائق:

يمكن لمفتش العمل أن يطلع على أية وثيقة أو دفتر أو سجل منصوص عليها في تشريع العمل قصد مراقبة مطابقته للقانون ويجوز له أن يستخرج منها نسخا أخرى.

الفرع الثالث - سلطة التحقيق:

طبقا للمادة 6 المتممة بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يرونه ضروريا للتأكد من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا من أجل ذلك يمكنهم سماع الشهود وأخذ عينة من أية مادة مستعملة أو من أي منتج موزع أو مستعمل قصد إجراء التحليل، كما يمكنهم طلب مساعدة ذوي الاختصاص في ميادين النظافة والأمن وصحة العمل، كما لهم أن يطلب من صاحب العمل و ممثله أو ممثل

1 - نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية...، مرجع سابق، ص141

2 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص 321-322

العمال أو أي شخص آخر اصطحابه أثناء زيارته لمكان العمل، كما يمنح لهم القانون حق الاطلاع في مقر الهيئة صاحبة العمل المستخدمة أو في أماكن العمل على كل المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل وشروط وظروف ممارستها.

المطلب الرابع - الإجراءات المتبعة في ضبط المخالفات للأحكام التشريعية والتنظيمية:

طبقاً للمادة 7 من قانون رقم 03/90، يكون مفتش العمل مؤهل في إطار مهمته القيام بالأعمال التالية: ملاحظات كتابية، تقديم الأعذار، محاضر المخالفات، محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة.

تقضي المادة 8: «يقضي مفتشو العمل الملاحظات الكتابية والاعذارات ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيراً في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما ويقدرّون حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة.

و بدون مفتشو العمل الملاحظات والاعذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم يفتحها المستخدم خصيصاً لهذا الغرض ويتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت بناءً على طلبهم».

- فإذا لاحظ مفتش العمل مخالفات أو تقصيراً أو خرقاً للقواعد الخاصة المتعلقة بالمحافظة على الصحة والسلامة والأمن وطلب العمل يوجه إنذار إلى المستخدم بطالبه بالامتثال للتعليمات ويحدد له مفتش العمل أجلاً للمستخدم لوضع حد لمخالفته (المادة 9).

- وإذا تعرض العمال لأخطار جسيمة بسبب مواقع العمل وأساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة يحرر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة بعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها (المادة 10).

- وإذا كانت أخطار جسيمة وتوشك أن تقع، فعلى مفتش العمل أن يخطر الوالي أو رئيس المجلس البلدي إقليمياً لكي يتخذ التدابير اللازمة بعد المستخدم (المادة 11).

- إذا اكتشف المفتش خرقاً سافراً للأحكام الأمرة والقوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بالامتثال لها في جل لا يتجاوز 8 أيام وإذا لم ينفذ ما هو ملزم به خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضراً ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تثبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف (المادة 12).

- يحرر مفتش العمل لدى انتهاك إجراء المصالحة محضر مصالحة بدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة وإذا فشل إجراء المصالحة، فإنه يحرر محضر عدم المصالحة (المادة 13).

- وتتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها الاعتراض (المادة 14).
أما بالنسبة لنطاق ممارسه مفتش العمل لمهامه تقضي المادة 3 من قانون رقم 03/90 على:
«يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشغل فيه عمال أجراء أو متمهنون من الجنس
باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقضي فيها
ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها».
هكذا فإن مفتش العمل مختص لإجراء مهام التفتيش في جميع المؤسسات التي يعمل فيه
أجراء أو متمهين من الجنسين مهما كانت الطبيعة القانونية لصاحب العمل وطبيعة النشاط الذي
يقوم به، فالتفتيش يعني إذن المؤسسة المستخدمة، المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية خاصة
أو عمومية والعمل في المنازل والمهن الحرة والجمعيات والمؤسسات ذات طابع إداري والإدارات
بصفة عامة باستثناء المؤسسات العسكرية أو المؤسسات التي يستحيل دخول أجنب فيها لضرورة
الدفاع والأمن الوطني.

المطلب الخامس - واجبات مفتشي العمل وحمايتهم:

مقابل لسلطات المخولة له قصد التفتيش والإطلاع على الوثائق يلزم مفتش العمل بمقتضى
اليمين التي يؤديها قبل البدء في ممارسة مهامه. منح المشرع الجزائري سلطات واسعة لمفتش
العمل لفرض احترام الأحكام والقواعد التشريعية الخاصة بتنظيم علاقة العمل من طرف المستخدم
فهو ملزم ببعض الالتزامات منها⁽¹⁾:

- عدم إفشاء الأسرار والمعلومات المتعلقة بالمؤسسات المستخدمة الخاضعة لرقابتهم والتي
يطلعون عليها أثناء ممارستهم لمهامهم وحتى بعد مغادرة مناصب عملهم (المادة 19).

- عدم كشف هوية المشتكين (المادة 18).

- عدم التحقيق في قضايا يكون فيها أزواجهم وأصولهم أو فروعهم أو أقاربهم من الدرجة
الأولى أطرافا فيها.

- عدم اكتساب مصالح مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسات الموجودة بدائرة اختصاصه،
ولا يقبل هدايا من قبل أشخاص طبيعيين أو معنويين لهم علاقة بعمله.

لكي يقوم مفتش العمل بواجبه على أكمل وجه، يعاقب القانون من يعرقل مهام مفتشية العمل
بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و4000 وبالحبس من 3 أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين
العقوبتين فقط.

1 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 323.

وفي حالة العود يعاقب ما بين 4000 و8000 دج وأكثر من شهرين إلى 6 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين (لمدة 24).

- يحمي القانون مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفته من كل التهديدات والإهانات والشتائم والقذف والاعتداءات، مهما كان نوعها ويضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك أن اختفى الأمر (المادة 21).

- إذا تعرض مفتش العمل لمتابعة من الغير بسبب خطأ كان في الخدمة وجب على الإدارة أن تحميه من الإدانات المدنية الموجهة إليه، ما لم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظائفه (المادة 22).

الفصل الثاني-التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية (عقد العمل الفردي):

تقوم علاقة العمل في أغلب التشريعات المقارنة على أساس تعاقدى استنادا لمبدأ حرية العمل وحرية التعاقد، بناء على عقد عمل يبرم بين العامل وصاحب وفق الشروط والأحكام التي تحددها القوانين المتعلقة بتنظيم علاقات. العمل التي كثيرا ما تضع القواعد الخاصة بالمسائل الأساسية الجوهرية التي تعتبر من مسائل النظام العام التي لا يجوز مخالفتها، كالمعلقة بمدة العمل 40 ساعة في الأسبوع وحدد بعض الحقوق والالتزامات والحد الأدنى للأجر.

إن عقد العمل هو الإطار الذي تحدد ضمنه كافة الشروط والأحكام المتعلقة بالعلاقة المهنية وبين العامل والمستخدم فإنه يمثل المحور الأساسي لدراسة لعلاقات العمل. ونظرا للجوانب المتعددة التي تشملها علاقة العمل الفردية سنتناول في هذا الفصل، مفهوم عقد العمل الفردي خصائصه وطبيعته (المبحث الأول) شروط انعقاد عقد العمل الفردي (المبحث الثاني) ، سريان عقد العمل الفردي (المبحث الثالث) ، آثار عقد العمل الفردي (المبحث الرابع) ، انتهاء عقد العمل الفردي (المبحث الخامس) .

المبحث الأول - مفهوم عقد العمل:

بالرغم من أوجه التشابه بين عقد العمل والعقود الأخرى، يتميز عقد العمل بتنظيم قانوني خاص يجعله مستقلا عن العقود الأخرى. كما يعتبر بغض النظر عن شكله وطبيعته الأداة التي تنشأ بها علاقة العمل الفردية التي تبقى أوسع وأشمل من أداة انعقادها، ذلك ما يظهر من خلال تعريف عقد العمل وتحديد خصائصه، عناصره وتحديد طبيعته.

المطلب الأول - تعريف عقد العمل وخصائصه:

يستقل عقد العمل بنظام قانوني خاص به مما يجعله يختلف عن العقود الأخرى التي ترد على العمل إلى جانب ما أصبح يتميز به من عناصر وخصائص خاصة به، ذلك ما يظهر من خلال تعريف عقد العمل وتحديد خصائصه

الفرع الأول - تعريف عقد العمل:

كان القانون الروماني يسمي العقد الذي بمقتضاه يعمل شخص في خدمة شخص آخر مقابل أجر يسمى عقد إجارة الأشخاص، وكان لهذه التسمية ما يبررها في ظل نظام الرق وقد تأثر بهذه التسمية القانون المدني الفرنسي الصادر في مطلع القرن 19، فأطلق على العقد المذكور اسم عقد إيجار الخدمات (service de louage)، أي أن العامل يؤجر قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة

مقابل أجر، وهو مفهوم يبين بوضوح الصورة الحقيقية للاستغلال الذي كان يعاني منه العامل من طرف صاحب العمل في العالم الغربي خاصة عند بداية الثورة الصناعية، فقوة العمل عبارة عن بضاعة يضعها صاحبها تحت تصرف من هو في حاجة إلى استعمالها مع أن وضعه الاقتصادي لا يسمح له بمناقشة ما يعرض عليه من عمل ولا الأجر الذي يمنح له.

وأن تدخل الدولة التدريجي في تنظيم ظروف العمل وإدخال حماية قانونية للطرف الضعيف في العقد أضفى على العقد ما يسمى بسلطان الإرادة، مما أظهر إلى الوجود قانون تفرع عن القانون المدني، وهو قانون العمل في بداية القرن العشرين، انطلاقا من هذه الأعمال القانونية والتنظيمية بدأت تتكون ما يسمى بنظرية عقد العمل⁽¹⁾.

هكذا أصبح العقد الذي ينظم علاقة العمل بعقد العمل وتم التخلي عن تسمية عقد إجارة الخدمات وهي التسمية المعمول بها اليوم في قوانين العمل الحديثة، ويعتبر المصدر الأساسي لعلاقات العمل الفردية، لم يرد تعريفا لعقد العمل في قانون العمل الفرنسي، بينما المشرع المصري لم يكتف بتعريف عقد العمل في المدني بل أكد ذلك في قانون العمل على أنه: «اتفاق بتعهد بمقتضاه شخص لمستخدم بتقديم عمل لآخر (صاحب العمل) لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر».

أما المشرع الجزائري لم يقدم أي تعريف لعقد العمل في مختلف القوانين المتعاقبة، لكونه يعتبره مجرد أداة شكلية لانعقاد علاقة العمل، وهو ما يحدث في حالة العقد الباطل الذي نفذ، مع ذلك وعليه يمكن تعريف عقد العمل بأنه:

«اتفاق يلتزم بموجبه شخص بالعمل لحساب شخص آخر تحت إشرافه وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا»⁽²⁾.

الفرع الثاني - خصائص عقد العمل:

يتبين من التعريف السابق أن عقد العمل يتميز بالخصائص الآتية⁽³⁾:

- عقد رضائي لأنه يتم بمجرد توافق العامل وصاحب العمل عليه دون حاجة لصياغته في شكل معين. ولا ينقص من رضائية العقد أن تكون شروطه محددة مسبقا من قبل صاحب العمل طالما أن العامل حرا في أن يقبل بهذه الشروط أو يرفضها.

1 - حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 134، أنظر أيضا أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص ص 13 و 14.

2 - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 63.

3 - حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 134.

- عقد متبادل أي ملزم لطرفيه: لأن كلا من العامل وصاحب العمل يلتزم بموجب هذا العقد بالتزامات اتجاه الآخر ومن أهم الإلتزامات إلزاما العامل بأداء العمل والتزام صاحب لعمل بدفع الأجر.

- عقد معاوضة لأن كلا من طرفيه يحصل على مقابل لما يعطي، فالعامل الذي يقدم عمله يحصل على الأجر وصاحب العمل الذي يدفع الأجر يستفيد بالمقابل من عمل العامل.

- عقد مستمر لأن العامل يلتزم بتقديم عمل لمدة من الزمن، ومن أجل هذا يعتبر الزمن عنصرا جوهريا في عقد العمل لأنه به يقاس العمل المتفق عليه وعلى أساسه يحدد البذل.

- عقد يرد على عمل الإنسان وهو أن كان يتفق في هذا مع عقود أخرى ترد على العمل كعقد المقاول والوكالة مثلا، إلا أنه يتميز في هذه العقود على أنه يقتصر على العمل التابع.

- عقد يعطي لشخصية العامل اعتبارا خاصا في العقد، فصاحب العمل يختار العامل على أساس كفاءته المهنية وسلوكه، حيث ينبغي على الأخير أن يقوم بالعمل بنفسه ولا يجوز له أن يعهد به إلى غيره. كما أن وفاة العامل تؤدي حتما إلى إنقضاء عقد العمل فلا ينتقل إلى ورثته، أما وفاة صاحب العمل يسبب نقل المشروع إلى الغير أو بيعه أو انتقاله عن طريق الإرث أو الدمج فلا يؤدي ذلك إلى انتهاء العقد مع الأجير، إلا في الحالات النادرة التي يكون فيها لشخصية صاحب العمل اعتبارها الخاص في العقد.

المطلب الثاني -العناصر الأساسية لعقد العمل:

تبين لنا من تعريف عقد العمل أن عناصره تتمثل فيما يلي (1):

الفرع الأول -عنصر العمل:

إن موضوع العمل هو عمل الإنسان أي مجهوده الشخصي وهذا ما يميزه عن عقد الإيجار الذي يرد على الأشياء المادية ويشمل عمل الإنسان كل نشاط أو مجهود يلتزم العامل بتحقيقه وإنجازه لصالح ولحساب صاحب العمل، فهو إلتزام يبذل عناية وجهد وقد يكون العمل يدوي أو فكري. على أن العقود التي موضوعها عمل الإنسان ليست بالضرورة عقود عمل، فهناك عقود تميزه كالمقاول، الشركة والوكالة موضوعها عمل الإنسان ومع ذلك لا تعتبر عقود عمل، لأنها تقتصر إلى عنصر التبعية الذي يخص عقد العمل.

الفرع الثاني -عنصر الأجر:

يعد الأجر عنصرا جوهريا في عقد العمل وشرط من شروط وجوده وتخلفه لا نكون بصدد عقد عمل، بل عقد من عقود التبرعات ولا يخضع العقد لقانون العمل، إلا أنه ليس من

1 - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 64-65، أنظر أيضا حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 138-151.

الضروري أن يتفق الطرفان صراحة على الأجر المقابل للعمل حالاً.

الفرع الثالث - عنصر التبعية:

معنى ذلك أن العامل يخضع في قيامه بعمله لسلطة رب العمل ورقابته الذي يتمتع بحق إصدار الأوامر إليه وفرض الجزاء عليه إذا قصر في عمله أو أخطأ، وهل يشترط لتوافر التبعية أن تكون هناك تبعية فنية يكون فيها صاحب العمل ملماً على أصول وتفاصيل العمل من الناحية الفنية أم يكفي أن تكون هناك بتبعية إدارية أو تنظيمية؟

أتجه الرأي في بداية الأمر إلى الأخذ بالتبعية الفنية كشرط لوجود التبعية، إلا أن اشتراط هذه التبعية تقتضي أن صاحب العمل ملماً بالأصول الفنية للعمل ليتمكن من الإشراف الكامل عليه ومراقبته بتنفيذه على نحو دقيق، مثل هذا الأمر إذا توفر في المؤسسات الصغيرة فمن الصعب توفيره في المؤسسات الكبيرة التي يزداد عددها باطراد، مما يؤدي إلى تضيق نطاق عقود العمل وحرمان طوائف كثيرة خاصة من أصحاب المهن الحرة كالأطباء المحامين والفنانين من ضمانات ومزايا قانون العمل.

نجد أن الرأي الغالب في الفقه والاجتهاد قد استقر اليوم على الاكتفاء بالتبعية الإدارية والتنظيمية لقيام التبعية المتمثلة في توفير مواد أولية، وسائل العمل، تحديد أوقات العمل، مكان العمل، وإن الاكتفاء بالتبعية الإدارية يؤدي إلى توسيع الدائرة التي يطبق فيها قانون العمل، لأنه يمكن اعتبار العلاقة في الكثير من أصحاب المهن الحرة وأصحاب العمل علاقة عمل تسري عليها أحكام عقد العمل وإخضاعها بالتالي لقانون العمل.

كما لو قام الطبيب معاينة العمال والمستخدمين في المكان والأوقات التي تحددها المؤسسة التي يعمل لحسابها مع تحديد أجر شهري مقابل قيامه بمهمته. قيام الشخص بالعمل في منزله أو في محل خاص به لا يمنع من اعتباره عاملاً، إذا كان العمل يتم لحساب شخص آخر يحدد له ساعات العمل ويراقب حسن أدائه لعمله ويعين له مواصفات العمل وخاماته ويوقع عليه جزاء، قد يصل إلى الفصل في حالة مخالفته لتعاملاته أو أوامره. هذا بالإضافة إلى شرط توفر التبعية الاقتصادية التي تتمثل في المقابل الذي يمنحه صاحب العمل للعامل ويكون المصدر الوحيد لعيشه.

المطلب الثالث - طبيعة عقد العمل:

انقسم الفقه فيما يخص طبيعة عقد العمل إلى 3 اتجاهات أساسية وهي⁽¹⁾:

1 - أنظر أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل، مرجع سابق، ص 66-71.

الفرع الأول - النظرية التقليدية (عقد يخضع لمبدأ سلطان الإرادة):

يتزعمها المذهب الغربي الذي يرى أن عقد العمل عقد تأجير خدمات على أساس أن قوة العمل سلعة مثل بقية السلع أو الأشياء التي يمكن أن تكون محل إيجار، انطلاقاً من مبدأ حرية التعاقد بين الأطراف وفق مبدأ سلطان الإرادة.

انتقدت هذه النظرية في كون الادعاء بأن عقد العمل يخضع لمبدأ سلطان الإرادة فقط هو إيداع فيه مبالغة، إذ أن عقد العمل نشأ في ظل سيادة سلطان الإرادة، لكن هذا المبدأ تراجع أمام تدخل الدولة ووضعها للعديد من القوانين والأحكام التي تقيد من سلطة وحرية المتعاقدين، خاصة في بعض الجوانب الأساسية في العقد كتحديد الحد الأدنى للأجور وتحديد السن الأدنى للتشغيل والحد الأقصى للمدة القانونية للعمل، وغيرها من القواعد التي اعتبرت فيما بعد من النظام العام الذي لا يمكن للأطراف المتعاقدة الإتفاق على مخالفتها.

الفرع الثاني - النظرية التي تعتبر عقد العمل عقد إيداع:

اعتمد جانب من الفقه على المراكز الاقتصادية غير المتكافئة بين العامل وصاحب العمل على تصنيف عقد العمل من عقود الإيداع، نظراً للمركز القوي لصاحب العمل والمركز الضعيف الذي يتواجد فيه العامل، حيث يضطر العامل تحت ضغط الحاجة والمعيشة إلى قبول الشروط التي يفرضها عليه صاحب العمل دون اعتراض أو مناقشة.

يبدو هذا التكيف إلى حد ما صحيحاً من الناحية العملية، إلا أنه من الناحية القانونية والتنظيمية قد حدث تغيير، حيث لم يعد العامل هو الوحيد المرغم على تقبل الشروط التي تفرض عليه، بل أصبح كلا الطرفين في حالة الإيداع للقانون الذي تدخل بصورة كبيرة في تنظيم علاقة العمل بين الطرفين.

الفرع الثالث - النظرية الحديثة (عقد العمل أداة لتنظيم علاقة العمل):

اعتمدت هذه النظرية في طرحها على جعل عقد العمل كوسيلة تنظيمية لإقامة علاقة العمل، كما ذهب أصحاب هذه النظرية إلى اعتبار عقد العمل الأداة التي تترجم عملياً علاقة العمل، بحيث تصبح مجمل أحكام هذا العقد في ظل هذه العلاقة من وضع القانون والنظم المعمول بها سواء كانت من وضع السلطة العامة أو أصحاب الشأن أنفسهم.

وهو الاتجاه الذي وجد تأييداً لدى تشريعات العمل الحديثة، نظراً لدورها في الحد من الإفراط في تطبيق حرية التعاقد هذا بالإضافة لما توفره من ضمانات وحماية قانونية للعمال. وهذا ما أخذت به المادة 8 من قانون رقم 90-11 التي تنص على:

«تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ فيها حقوق المعنيين

وواجباتهم وفق ما يحده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل». ما يجب التأكيد عليه أنه في ظل النظام الاشتراكي كانت طبيعية علاقة العمل علاقة تنظيمية نظرا لتدخل الدولة المستمر في تنظيم علاقة العمل، لكن بعد صدور قانون رقم 90-11 أصبحت علاقة العمل علاقة تعاقدية، وذلك بانسحاب وتراجع الدولة عن تنظيم علاقة العمل والسعي نحو تمكن أصحاب الشأن من التكفل بتنظيم أمورهم عن طريق التفاوض بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل التي بدأت تأخذ مكانه هامة ضمن الوسائل والأدوات التنظيمية لعلاقة العمل (1).

المبحث الثاني - انعقاد عقد العمل:

يسود عملية الالتحاق بمختلف المؤسسات المستخدمة العمومية والخاصة مبدأ أساسية، هو مبدأ المساواة في تولى مناصب الشغل من حيث عدم التمييز بين الأشخاص لدى التشغيل سواء للسن والجنس والوضع الاجتماعية والقناعات السياسية أو الانتماء النقابي وفقا للمادة 17 من القانون رقم 11/90. ومع ذلك فإن تشريعات العمل تبين أن انعقاد علاقة العمل بإبرام عقد العمل يقتضي توافر مجموعة من الشروط الأساسية بحيث يؤدي الإخلال بها إلى بطلان العقد.

المطلب الأول - الشروط الموضوعية:

يستلزم لإبرام عقد العمل توافر مجموعة من الشروط في الشخص المستخدم أي العامل (2).

الفرع الأول - جزائري الجنسية:

القاعدة العامة أن الالتحاق بمناصب عمل بالقطاع العام أو الخاص مشروط بالتمتع بالجنسية الجزائرية، ومع ذلك فليس ما يمنع المؤسسات المستخدمة من تشغيل الأجانب بشروط كاشتراط الحصول على رخصة العمل أو تصريح العمل مع بقائهم في وضع تعاقدية مؤقتة، أن يكون التصريح ساري المفعول ويمارس المهنة المصرح بها (3)، حيث تنص المادة 21 من قانون رقم 90-11 على أن: «يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما».

1 - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص ص 154-169.

2 - محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص ص 12-14.

3 - للتوضيح أكثر أنظر قانون رقم 81-10 مؤرخ في 11/07/1981 متعلق بتوظيف الأجانب، ج ر عدد 28، صادر في 14/07/1981.

الفرع الثاني - متمتعا بالياقة البدنية:

من القواعد المستقرة سواء في قانون الوظيفة العامة أو التشريعات المتعلقة بالعملين في القطاع العام أو الخاص أن يكون المترشح للعمل قادرا بدنيا وعقليا على أداء عمله وهو ما يترك عادة للاتفاقيات الجماعية أمر تحديده.

وبهدف إدماج فئة المعوقين في الوسط الاجتماعي والمعني فإنه يجب على الهيئات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين، لأن الإعاقة لا يعني العجز التام (المادة 16 من قانون رقم 90-11)، وإذا كان المشرع قد ألزم المؤسسة بتخصيص مناصب عمل للمعوقين إلا أنه لم يحدد عقوبات لمخالفة هذا الالتزام⁽¹⁾.

الفرع الثالث - إجراء فحوصات طبية:

تنص المادة 17 من قانون رقم 88-07 الصادر في 26/01/88⁽²⁾ والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بأن كل عامل أو متمهن يخضع إلزاميا للفحوصات الطبية عند التشغيل، والمادة 38 منه توقع عقوبة عند مخالفة هذا الإجراء وتتمثل في غرامة تتراوح بين 500 و1500 دج وفي حالة العود يعاقب 3 أشهر حبس على الأكثر و2000 دج كغرامة.

الهدف من هذه الفحوصات هو لتحديد فيها إذا كان العامل قادرا على تأدية عمله وغير مصاب بمرض خطير ويؤثر على زملائه.

الفرع الرابع - بالغا 16 سنة على الأقل:

تختلف المؤسسات المستخدمة بالنسبة لشرط السن باختلاف طبيعة أعمالها ووظائفها، إلا أن تشريع العمل عمد فقط إلى تحديد السن الأدنى بـ 16 سنة، حيث تنص المادة 15 من قانون رقم 90-11 «لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقبل العمر الأدنى للتوظيف في 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصية الشرعي.

كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو إلى تتعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته».

يتفق هذا المسلك مع الاتفاقيات الدولية بهذا الشأن، حيث تحدد الاتفاقية الدولية لسنة 1973 السن الأدنى للتشغيل بـ 15 سنة ويمكن أن تصل إلى 14 سنة بالنسبة للدول الفقيرة، وقد انضمت إليها الجزائر في 30 أبريل 1984.

1 - NASRI Hafnaoui, La formation et la cessation de la relation de travail en droit positif Algerie, Edition juridique ZAKARIA, 1992, p 22

2 - قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988 متعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد4، صادر في 26 جانفي 1988.

المطلب الثاني - الشروط التي تفرضها المؤسسات المستخدمة:

بالإضافة إلى الشروط التي تفرضها النصوص القانونية، عمدت المؤسسات المستخدمة إلى وضع شروط أخرى غير قانونية أهمها (1):

الفرع الأول - صحيفة السوابق القضائية (casier judiciaire):

إن اشتراط تقديم صحيفة السوابق القضائية للحصول على شغل من طرف المؤسسات المستخدمة يعتبر إجراء غير مشروع طبقا للمادة 3 من الأمر رقم 72-50(2)، فإن الإدانات الثابتة في صحيفة السوابق القضائية لا تشكل مانعا كافيا لعدم تشغيل أو توظيف الأشخاص الذين تتعلق بهم، وطبقا للمادة 50 من نفس القانون فإلى مؤسسة المستخدمة أن تمنح فترة تجريبية للأشخاص التي لها سوابق قضائية عند تولى هؤلاء مناصب ذات مسؤولية أو التي لا تتماشى مع الأدانات المشار إليها، ومدة التجربة لم تحدد من طرف المشرع ذلك ما قد يؤدي بصاحب العمل إلى تمديد المدة.

ثانيا - الخبرة (expérience):

إن اشتراط الخبرة أمر غير منطقي مادام الخبرة تتطلب التمرن على عمل ما أو نشاط ما ومع ذلك يكون أمرا مقبولا إذا تم اشتراط مثل هذا الشرط لبعض مناصب العمل، إلا أن هذا الشرط تعرض لعدة انتقادات إذ يعتبر شرطا تعجيزيا لتشغيل المتخرجين الجدد.

ثالثا - الخدمة الوطنية:

إن عدم تأدية الخدمة الوطنية لا يمكن أن يكون مبررا لرفض التشغيل، وإنما على الشخص الذي بلغ سن الالتحاق بالخدمة الوطنية أن يسوى وضعيته أمام السلطات المختصة، حيث تنص المادة 7 من القانون رقم 14-06 مؤرخ في 09 أوت 2014 متضمن قانون الخدمة الوطنية (3) الذي ألغى الأمر رقم 74-103 على أن: «كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية، لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام والخاص وأن يزاول مهنة أو نشاطا حرا.

تحدد مختلف الوضعيات تجاه الخدمة الوطنية عن طريق التنظيم»

استنادا إلى ذلك فإن المؤسسات المستخدمة التي تشترط الإعفاء من الخدمة العسكرية في الأشخاص المرشحين للتوظيف يعتبر شرطا غير مشروع وللمتضررين من هذا الشرط اللجوء إلى القضاء لطلب التعويض.

1 - NASRI Hafnaoui, op. cit. P, 23 28.

2 - أمر رقم 72-50 مؤرخ في 5 نوفمبر 1972 متعلق بتقديم الورقتين 2 و3 من صحيفة السوابق القضائية وبآثارها، ج ر عدد 86، صادر في 27 نوفمبر 1972.

3 - قانون رقم 14-06 مؤرخ في 09 أوت 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر عدد 48، الصادر في 10 أوت 2014.

المطلب الثالث - التراضي حول العناصر الجوهرية لعقد العمل:

يلزم لانعقاد عقد العمل وهو عقد رضائي تلاقي إرادة صاحب العمل مع إرادة متطابقة لها من جانب العامل يتعهد فيه العامل بالعمل تحت التبعية لصاحب العمل لقاء أجر يدفعه هذا الأخير، وينطبق على عقد العمل الأصل العام في العقود من أن العقد لا يبرم إلا بالاتفاق على المسائل الجوهرية لتحديد مضمون العقد وسلامة الإرادة من العيوب وفي حالة مخالفة شروط انعقاد العقد توقع جزاءات.

الفرع الأول - الاتفاق على العناصر الجوهرية:

يجب على طرفي العقد الاتفاق على المسائل الجوهرية للعقد⁽¹⁾:

أولاً - تبعية العامل في أداء عمله لصاحب العمل:

باعتبار أن تبعية العامل التي في أداء عمله لصاحب العمل تعد إحدى مميزات عقد العمل، فلا بد أن نتيجة نية المتعاقدي إلى قيام هذه التبعية، بحيث لو اتجهت نية الطرفين على أن يكون أداء العمل على نحو مستقل لم تكن بصدد عقد عمل ويستند القضاء في استخلاص النية المشتركة للمتعاقدين على تحقيق الواقع والظروف بما يدل عليه من أداء العامل لعمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل أو على العكس مستقلاً عن كل شخص.

ثانياً - تحديد الأجر:

لا ينعقد عقد العمل إلا إذا تطابقت نية طرفيه على أن العمل الذي يتعهد العامل بأدائه هو عمل مأجور، فإذا انصرفت نية أحد الطرفين للمعاوضة، بينما انصرفت نية الآخر للتبرع، فإن العقد لا ينعقد أصلاً لانعدام التراضي على وجود الأجر الذي يعد عنصراً جوهرياً لعقد العمل. لم يشترط المشرع لإبرام عقد العمل تحديد مقدار أو مبلغ الأجر في العقد، يمكن الإتفاق على تحديد اتفاق لاحق على إبرام العقد.

ثالثاً - تحديد العمل:

تحقق التراضي في عقد العمل يقتضي أن يكون محله ممكناً ومشروعاً معيناً أو قابلاً للتعيين.

ممكناً لأن استحالة التنفيذ تؤدي إلى بطلان العقد للاستحالة الموضوعية.

مشروعاً عمل غير مخالف للنظام العام والآداب كالتعهد بتوزيع مواد محذرة.

معيناً أو قابلاً للتعيين قد يكون العمل معنياً صراحة أو معنياً ضمناً، لو أعلن صاحب مصنع للسيارات عن حاجته إلى مهندس ميكانيكي، فتقدم منه شخص لهذه الصفة فتعاقد معه دون

1 - حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص ص 236-248.

أن يتبين في العقد نوع العمل المطلوب منه، فهنا يمكن أن نستخلص من الإعلان عن الحاجة إلى مهندس ميكانيكي وأن العمل المطلوب صناعة السيارات.

قابلا للتعيين إذا ذكر في العقد جنس العمل المطلوب من العامل ولو لم يذكر نوع هذا العمل لو ذكر في العقد أن العامل التزم بأن يقوم بأعمال الخياطة لدى صاحب العمل، دون تعيين نوع الخياطة المقصودة ذلك بالرجوع إلى أمثال العمال، ولا ينعقد عقد العمل إذا لم يتفق الأطراف على تحديد جنس العمل، كالإعلان عن وظيفة للقيام بعمل قانوني دون تحديد نوعه أستاذ، باحث في القانون، مشرف على أبحاث قانونية أو القيام بعمل قضائي.

رابعا - تحديد المدة:

عقد العمل من عقود المدة يجوز أن يعقد عقد العمل لمدة محددة أو لمدة غير محددة، ولا يجوز أن ينعقد لمدة الحياة، كأن يكون العامل مقيد بالعمل إلى يوم وفاته أو يوم عجزه عن العمل بسبب الشيخوخة. كل عقد عمل يؤول إلى هذه النتيجة يقع باطلا بطلانا مطلقا، وأن الاتفاق يتضمن مساسا بالحرية الشخصية للعامل، إذا حددت مدته على أن تكون مؤبدة لحياة العامل.

خامسا - تحديد شخصية العامل وصفاته:

يعتبر عقد العمل من العقود التي يمثل الاعتبار الشخصي عنصرا جوهريا، ويلزم لإبرام عقد العمل أن يتحقق التراضي على شخص العامل، فعليه تحديد هوية العامل أهليته ومؤهلاته العلمية وخبراته.

سادسا - الشكلية:

عقد العمل باعتباره من العقود الرضائية فإنه يكفي لانعقاده تحقق التراضي، ومن ثم فإن عقد العمل لا يخضع لأي شروط شكلية، إذ ينعقد عقد العمل بعقد كتابي أو غير كتابي تقوم علاقة العمل بمجرد قيام العامل بالعمل لدى صاحب العمل (المادة 8 من القانون رقم 90-11) ويتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة (9 المادة من القانون رقم 90-11) ويمكن إثبات علاقة العمل بأية وسيلة كانت أي بالكتابة بالقرائن بالأدلة والبيانات باليمن وشهادة الشهود. كما يمكن إثبات أو علاقة العمل بقسمته الأجرة أو بطاقة الضمان الاجتماعي... بكل وسائل الإثبات (المادة 10 من القانون رقم 90-11).

الفرع الثاني - سلامة الإرادة من العيوب:

لم يتضمن قانون العمل قواعد خاصة بعيوب الإرادة وعليه تحكمها القواعد العامة الواردة في القانون المدني وهذه العيوب هي: الغلط، التدليس، الإكراه، الاستغلال.⁽¹⁾

1 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص ص 29-30.

1 - الغلط: إذا كان الغلط في عقد العمل جوهريا فإنه يمكن التمسك بالغلط في شخصية العامل أو في صفة من صفاته، طالما كانت هي الدافع أو السبب الرئيسي للتعاقد.

2 - التدليس: لا ينتج التدليس أثره في جعل العقد قابلا للإبطال، إلا إذا ترتب على الحيل التدليسية إيقاع الطرف الآخر في غلط جوهرى يدفعه إلى إبرام العقد بالشروط التي أبرمه بها. مثال ذلك إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات مزورة، أو إدلاء العامل ببيانات كاذبة لا يمكن لصاحب العمل التأكد من صحتها، أو كتمان العامل عمدا أمرا جوهريا، وأن طبيعته وظروف التعاقد تفرض الإفصاح عنها وترتب عليه وقوع صاحب العمل في غلط جوهرى.

3 - الإكراه: نادرا ما يقع في عقد العمل إكراه من أحد المتعاقدين لحمل المتعاقد الآخر على إبرام العقد، بل العكس يغلب الإكراه بعد الانعقاد لتعديل شروطه، كما هو الحال بالنسبة لصاحب العمل الذي يضغط على العامل للإبلاغ عن الجريمة التي ارتكبها توصلا لتعديل شروط العقد تعديلا لا يسمح له به القانون.

كأن يقبل صاحب العمل بزيادة أجرة العامل تحت ضغط وتهديد بترك العمل في وقت وظرف يترتب على وقف العمل فيه ضرر جسيم بصاحب العمل. أو كأن يقبل العامل بتعديل شروط التعاقد تحت تأثير تهديد صاحب العمل له بفصله من العمل، ففي كلتا الحالتين يكون قبول العامل مشوبا بعيب الإكراه مما يجعل العقد قابلا للإبطال⁽¹⁾. ويرى البعض أن الحاجة للمال لا تعتبر من قبيل الإكراه، حيث للعامل عدم التوقيع على عقد ولو كانت ظروفه المالية تجعله يقبل بشروط مرهقة⁽²⁾.

ثالثا - جزاء تخلف شروط انعقاد عقد العمل:

إذا لم تتوفر في العقد شروط الانعقاد كما لو انعدم التراضي أو وقع على عمل غير مشروع أو مستحيل أو كان سببه غير مشروع يقع العقد باطلا بطلانا مطلقا، وإذا لم تتوفر شروط الصحة كما لو كان الرضا مشوبا بعيب من العيوب، فإن العقد يكون قابل للإبطال لمصلحة من عيب رضاه.

غير أن بطلان العقد يقتضي إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، ولما كان ذلك غير ممكنا فإنه ينبغي أن تطبق على علاقة العمل الفعلية التي قامت بين العامل وصاحب العمل كافة أحكام قانون العمل، فيجب على صاحب العمل أن يعطي العامل تعويضا معادلا عما قام به من عمل وهذا حماية للعامل، وللمحكمة أن ترفض الحكم بهذا التعويض إذا

1 - حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 252-253.

2 - محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 261.

كان العمل الذي قام به العامل غير مشروع، إذ لا قيمة لمثل هذا العمل في نظر القانون هذا ما تقضي به المادة 135 من القانون رقم 11/90⁽¹⁾.

«تعد باطلّة وعد يمة الأثر كل علاقة غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به غير أنه يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل ثم أدائه». وفي الحالة التي يرد فيها البطلان على شرط من شروط عقد العمل يبطل الشرط ويبقى العقد قائماً، ذلك ما تنص عليه المادة 137.

«يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون».

المبحث الرابع - الأحكام التنظيمية للشروط العامة للعمل:

تعتبر المسائل الخاصة بظروف وشروط العمل من قبل النظام العام، كتحديد طبيعية العقد محدد المدة أو غير محدد المدة وتحديد المدة القانونية للعمل وتحديد الأجر.

المطلب الأول - عقد العمل محدد المدة:

إن الشروع في الإصلاحات الاقتصادية هو سبب التحولات العميقة في الإطار القانوني المنظم لعلاقات العامل خاصة في كيفية اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل واستقرار علاقات العمل التي أصبحت غير مضمونة، حيث كان نظام العقود المحددة المدة وسيلة تملكها متطلبات النظام الاقتصادي الجديد، فقد اتخذ منها أسلوباً للتخلص من بعض العمال الدائمين في إطار التخلي عن صفة ديمومة الشغل منذ 1996، مع أن الهدف الحقيقي المتوخى من وراء هذا النظام هو عكس ذلك تماماً ما دام أنه لا يزال دائماً يحافظ على طابعه الاستثنائي ويبقى عنصر الديمومة هو الأساس⁽²⁾.

الفرع الأول - تعريف عقد العمل محدد المدة:

يمكن تعريفه عقد العمل المدة بأنه: العقد الذي تحدد نهايته بواقعة محققة مستقبلاً، حتى ولو لم يعرف الوقت الذي تتحقق فيه ولا يتوقف تحققها على إرادة أحد المتعاقدين.

يلاحظ من هذا التعريف أن عقد العمل محدد المدة يركز أساساً على فترة انتهائه، إذ هي الفترة التي تبين من خلالها الفرق الجوهرى بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة، لأن

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 46.

2 - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة: دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 11.

الأصل في علاقة العمل أنها غير محددة المدة طبقا لنص المادة 11 من قانون رقم 90-11 التي تنص على ما يلي:

«يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا تنص على ذلك كتابة».

يبرم عقد العمل كأصل عام في جميع القوانين لمدة غير محدودة، لكن لظروف اجتماعية معينة كما هو الحال في الدول التي تريد التقليل من البطالة أو اقتصادية كما حاجة سد متطلبات اقتصادية ظرفية مثل زيادة الإنتاج لحاجة التصدير، يتم اللجوء إلى استخدام يد عاملة لكن فقط لفترة مؤقتة.

أن نظام العقود محددة المدة بالنظر إلى طابعها الاستثنائي وخوفا من تحويله إلى وسيلة أساسية في إبرام علاقات العمل، قام المشرع الجزائري بتقييده بشروط إضافية أخرى إلى جانب تلك القائمة بشأن عقود العمل غير محددة المدة أساسا.

الفرع الثاني - تضييق مجال اللجوء إلى التشغيل بعقود العمل محددة المدة:

يعتبر عقد العمل محدد المدة عقد استثنائي والأصل ديمومة علاقة العمل، لكن غالبا ما تسمح التشريعات لصاحب العمل بتحديد مدة العقد في حالات محددة قانونا وقد تضمنت المادة 12 من ق 90 - 11 أربعة حالات يسمح فيها بتحديد مدة عقد العمل ثم أضافت المادة 2 من أمر رقم 96-21 مؤرخ 1996/07/09 حالة أخرى لتصبح 5 حالات وهي (1):

أولا - تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة المادة 2/12:

هذه الأشغال لا تدخل ضمن النشاط العادي للمؤسسة، بل تتطلب مهارات متخصصة غير متوفرة في عمال المؤسسة، وبالتالي يتم الحصول على يد عاملة مؤهلة بواسطة إبرام عقود العمل محددة المدة، مثال ذلك إدخال الإعلام الآلي في التسيير، عمليات تكوين فئة من العمال، أعمال البناء، الطلاء، أعداد خبرة حسابية أو مراجعة الحسابات.

ثانيا - استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عن عمله المادة 3/12:

يبدو أن المشرع استخدم فكرة التغيب في حين كان يقصد أمرا آخر، لأن غياب العامل لا يتطلب استخلاف العامل الدائم بموجب عقد عمل محدد المدة، وإنما القصد هو حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64، إن عقد الاستخلاف يتضمن 3 عناصر:

- أن يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت: يعني استخلاف عامل عين رسميا لممارسة المهام المنوط بمنصب عمله في إطار عقد عمل غير محدد المدة.

1 - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، مرجع سابق، ص 49-90 أنظر أيضا عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 84-96.

- أن يكون العامل في حالة غياب مؤقت: فالأمر مرتبط بتعليق علاقة العمل طبقا للحالات الواردة بالمادة 64 من قانون رقم 90-11، حيث يكون العامل غائبا فعلا لفترة مؤقتة طالت أم قصرت وهي مرتبطة بشغور المنصب، لكن من أجل ضمان استمرارية أداء المؤسسة لنشاطها بحيز المشرع اللجوء إلى استخلاف العامل.

- أن يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه: يلزم صاحب العمل أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه ولا يمكن لصاحب العمل التحجج بفقدان العامل لمنصب عمله أثناء فترة تعليق علاقة العمل⁽¹⁾.

ثالثا - إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع 4/12:

هذه الأشغال ليست دائمة لكنها تتكرر في فترات دورية، كأعمال الصيانة المتخصصة وشحن وتفريغ السفن الطائرات القطار، أن ما يميز هذه الحالة عن الحالة الأولى أن هذه الأخيرة أن الأشغال والخدمات تكون متواصلة ومستمرة في مدة من الزمن ولا تتجدد في حين أنه في الحالة الثانية الأشغال تتجدد، لكنها بصفة متقاطعة في الزمن.

رابعا - تزايد العمل أو أسباب موسميته المادة 5/12:

بالرغم من أن المشرع الجزائري جاء بالفقرة الخامسة من المادة 12 من القانون رقم 11/90 على أساس أنها حالة واحدة، لكنها تتضمن حالتين هما:

تزايد العمل: يجب أن يحمل تزايد العمل طابعا مؤقتا محدد لعبء عمل غير عادي على المؤسسة التي لا يمكنها مواجهة الزيادة بالعدد الاعتيادي للعمال، مثال ذلك ارتفاع نشاط محطة بنزين أثناء العطل، ارتفاع النشاط في المحلات التجارية الكبرى أثناء الأعياد والدخول المدرسي. نص المشرع على هذه الحالة دون إعطاء أي وصف لهذا التزايد أو ربطه بأي مدة على هذا الشكل لا يخدم العمال، إذ لا يسمح لهم أدني ضمان لاستقرار علاقة العمل لذا يجب أن يرد في النص على أن تكون الزيادة مؤقتة أو غير الثابتة كما هو الحال في القانون الفرنسي

إبرام عقد عمل محدد المدة لأسباب موسميته: يكرس عقد العمل الموسمي النموذج الأمثل لعقد العمل محدد المدة، فالنشاط الموسمي هو الذي يتخذ دوريا وبصفة منتظمة ناتجة عن أسباب مناخية كما في الزراعة والصناعات الغذائية ولأسباب اجتماعية كالميدان السياحي، جني الثمار أو في الصناعات الغذائية، لم يعرف القضاء الجزائري بدوره الأسباب الموسمية، لكن ترى المحكمة العليا بأنه إذا كان العامل قد وظف ولو لعدة مرات ولكن لفترات محددة تتناسب مثلا مع مواسم جني الخضر أو الفواكه بموجب عقد وتكون المدة متقاطعة في الزمن تستجيب لأحكام المادة 12.

1 - بلميهوب عبد الناصر، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزيوزو، 2004/2003، ص ص 15-17.

لم يحدد المشرع الجزائري المدة القصوى للموسم عكس ما كان عليه قانون رقم 82-06، حيث كان الموسم لا يتجاوز 3 أشهر أما في القانون الفرنسي فإن الموسم يمكن أن يدوم 8 أشهر.

خامسا - نشاطات أو أعمال ذات مدة محددة أو ذات طبيعة مؤقتة المادة 6/12:

تتص على هذه الحالة الفقرة 5 من المادة 12 المضافة بموجب أمر رقم 96-21 التي تتعلق بالأعمال والنشاطات ذات طبيعة محددة، ولا نجد أي نص في القانون الجزائري يحدد هذه النشاطات على خلاف المشرع الفرنسي حددها تحت عنوان عقود الاستخدام التي جرى العرف على إبرام عقود محددة المدة بحكم طابعها المؤقت لانجازها، كاستغلال الغابات، تصليح البواخر، الترحيل، الفندق والمطاعم، الإنتاج الفتوغرافي، النشاطات المتعلقة بالتحقيق، مراكز النزهة والعتل، إبداع وتخزين اللحوم، البناء والأشغال العمومية، البحث العلمي الذي يتم إنجازه في إطار اتفاق دولي.

ما تجدر الإشارة إليه أنه بالرجوع إلى أسباب التعديل نجد أن المشرع أراد إزالة العقبات التي كانت تطرحها المادة 12 قبل التعديل، حيث كانت الحالات واردة على سبيل الحصر وذلك كان يحول دون تمكين بعض القطاعات من اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة نظرا لخصوصيات بعض القطاعات على الرغم من أنها تتميز بالطابع المؤقت، إلا أنها لا تدخل في الحالات الأربعة المنصوص عليها حصرا، وعلى هذا الأساس حاول المشرع تدارك الأمر من خلال تعديل 1996، بإضافة حالة جديدة في مجال التعاقد بموجب عقود محددة المدة، وذلك بانتقاله من مرحلة تضيق نطاق اللجوء إلى هذا النوع من العقود عن طريق حصر الحالات المبررة له حصرا قانونيا لأن إرادة المشرع أن تكون من النظام العام قصد الحد من تعسف أصحاب العمل في استخدامه إلى مرحلة أكثر مرونة. (1)

الفرع الثالث - انعقاد عقد العمل محدد المدة:

بالإضافة إلى الشروط القائمة بشأن عقود العمل غير محددة المدة هناك شروط تتعلق لعقود العمل محددة المدة وتتمثل أساسا في الشروط الآتية.

أولا- الكتابة: حماية للعامل أو جب المشرع كتابته فهو عقد شكلي لارضائي كما هو الحال في عقد العمل، غير محدد المدة أن الكتابة تعد ركن أساسي في تكوين عقد محدد المدة، إذ تنص المادة 1/11 «يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة».

تضيف الفقرة 2 من نفس المادة:

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن يكون العلاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

1 - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص ص 83-85.

فالكثافة شرطاً لانعقاد العقد وفي حالة تخلفها يتحول عقد العمل المبرم لمدة محددة إلى عقد عمل مبرم لمدة غير محدودة، فالكثافة ضماناً أساسية تحميه من تعسف صاحب العمل. سكت المشرع عن البيانات التي يجب ذكرها في عقد العمل محدد المدة، أما المشرع الفرنسي ينص على بيانات إلزامية منها اسم ومؤهلات العامل وفي حالة الاستخلاف اسم العامل المستخلف والمنصب الذي كان يشغله وتعيين المنصب الذي سيشغله العامل الاتفاقية الجماعية المطبقة على العقد الأجر أو طريقة تحديده.

ولم ينص المشرع على المدة لا حد أقصى ولا حد أدنى لعقد العمل ولا عدد المرات التي يتجدد فيها ليصبح عقد غير محدد المدة، ولكل من مفتش العمل وقاضي الموضوع سلطة تقديرية في النظر في مدى ملائمة المدة المقررة للعقد مع سبب تحديده، وأن وسيلة علم العامل بالعقد هي أن يوقع العقد بنفسه، عدم التوقيع بعد نهايته يعني انعدام الكتابة وتتمثل هذه الحالة خاصة عند تجديد العقد المحدد المدة.

ثانياً - تحديد مدة العقد والحالة مع التسبب:

بالرجوع إلى أحكام المادتين 12 من القانون رقم 90-11 و12 مكرر المضافة بمقتضى قانون رقم 96-21 نجد أن النص الأول يشير إلى وجوب اسناد هذا العقد إلى إحدى الحالات، نجد أن النص الثاني يشترط بموجب فقرته الأخيرة ضرورة أن يتضمن العقد المحدد زمنياً مدة علاقة العمل وأسبابها، إذ تنص المادة 12 الفقرة الأخيرة على أن:

«يبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة». لقد جعل المشرع من عنصر المدة ركن أساسي و لا يقوم العقد إلا بقيامه، وأن مدة العقد غير مقيدة بمدة محددة، بل أن الأطراف هم الذين يحددون المدة وللقاضي تقدير ما إذا كانت متطابقة مع السبب المذكور فيه⁽¹⁾.

ثالثاً-الحالات غير القانونية لإبرام عقود العمل محددة المدة:

هناك حالات يمنع فيها اللجوء إلى إبرام عقد محدد المدة وهي كالاتي⁽²⁾:

1- منع إبرام عقود محددة المدة لأعمال ذات طابع دائم: من البديهي أن اللجوء إلى مثل هذه الممارسات غير قانوني، لأنه يبطل المبدأ الذي يفترض أنه في أي علاقة عمل أنها غير محددة المدة، كما أن القانون الفرنسي يمنع اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة لاستغلال العامل في أشغال ذات خطورة خاصة، كاستنشاق مواد مضرّة.

1 - بلميهوب عبد الناصر، مرجع سابق، ص ص 40-41.

2 - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص ص 91-101، أنظر أيضاً عبد السلام نيب، مرجع سابق، ص ص 97-98.

2- منع استخلاف المضربين: يمنع القانون استخلاف العمال إذا كان سبب تعليق علاقة ناجما عن الإضراب، كما هو واضح في نص المادة 33 من قانون رقم 90-02: «يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين». هناك من يرى أنه يمكن أن يمتد هذا المنع، حتى في حالة إثبات الطابع غير القانوني لهذا الإضراب.

3- منع التشغيل بعد تقليص العمال لأسباب اقتصادية: تنص المادة 69 من قانون رقم 90-11 على أنه: «يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء إلى أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الإصناف المهنية المعينة بالتقليص». هذا المنع لا يمس إلا مكان العمل الذي وقع فيه التقليص أي الوحدة المعينة، غير أن هذا النص لم يحدد مدة المنع خلافا للقانون الفرنسي الذي يحددها بـ 6 أشهر، ويسمح باستعمال العقد محدد المدة حتى بعد التقليص بالنسبة للأشغال المؤقتة والموسمية وبالنسبة للمناصب التي لم يشملها التقليص بعد استيفاء شروط الحالة المعتمد عليها من ضمن الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12.

ومن جهة أخرى لا يكفي إدراج ضمن العقد المؤقت مدة معينة بصفة عشوائية، بل وضع المشرع قيد إضافي على أطراف العقد، يتمثل في ضرورة تسبب هذه المدة ويقصد من وراء ذلك، مدى تطابق المدة التي تم الاتفاق عليها بين المستخدم والعامل مع طبيعية النشاط محل العقد محدد المدة.

الفرع الرابع - تجديد عقد العمل محدد المدة:

لم يتطرق قانون رقم 90-11 إلى موضوع التجديد سواء للسماح به أو لمنعه، لكن استقر الاجتهاد صراحة على إمكانية تجديد عقد العمل أكثر من مرة واحدة، وإن ذلك لا يجعل منه عقد عمل غير محدد المدة بمفهوم القانون رقم 90-11.

لكن يتعين التأكيد على أنه يجب في كل مرة إرجاع موضوع التجديد إلى موضوع الحالات الخمسة الواردة ضمن المادة 12 من القانون رقم 90-11. بمعنى أنه يجب على الطرفين أن يعتبر أن الأمر يتعلق بعلاقة عمل جديدة حتى وأن كانت مرتبطة بالعقد الأصلي، ومن أجل نفس السبب ونفس المدة الأصلية، فإن توفرت هذه الشروط قام العقد محدد المدة، وإلا حل محله عقد من طبيعة أخرى.

مثال ذلك إبرام عقد محدد المدة لاستخلاف عامل متغيب بسبب المرض لمدة شهر وبعد انتهاء المدة لا يأتي العامل الأصلي، عندئذ يبرم عقد جديد مع نفس العامل ولنفس السبب، كذلك

الشأن بالنسبة للحالة الأولى من المادة 12 المتعلقة بالاعمال غير متجددة مبدئيا لا تقبل تجديد العقد، لكن إذا انتهى العقد ولم ينتهي المشروع يمكن تجديد العقد وحتى لعدة مرات (1).

الفرع الخامس - استمرار العمل بعد أجل العقد:

إذا اسارت علاقة العمل بعد انتهاء أجل عقد العمل محدد المدة دون تمديد مدته أو توقيعه مع سكوت صاحب العمل تحولت طبيعة العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة بقوة القانون عملا بالمادة 11 و14، ذلك أن علاقة عمل تستمر بموجب عقد غير مكتوب يفترض في هذا العقد أنه غير محدد المدة، ذلك ما ذهب إليه اجتهاد المحكمة العليا صراحة بذكر ما يلي: حيث أنه من الثابت أن التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة دون تحرير عقد عمل آخر واستمرار علاقة العمل دون تقديم ما يثبت انقطاع العامل عن العمل يجعل العقد غير محدد المدة طبقا للمادة 14 من القانون رقم 90-11(2).

الفرع السادس - الجزاء المترتب على عدم مراعاة القانون:

يعتبر الجزاء المترتب على مخالفة أحكام عقود العمل محددة المدة بمثابة الأثر القانوني لمخالفة قواعد أمرة من النظام العام، جاءت لحماية حقوق الأطراف من أي تعسف أو انحراف. تتسم هذه الجزاءات بطبيعية مزدوجة (3).

أولا - الجزاء المدني:

يؤدي عدم احترام الشروط القانونية لعقد العمل محدد المدة إلى إعادة تكييف العقد المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة مع ما يترتب عليه من آثار قانونية، حيث تنص المادة 14: « يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون».

ثانيا - الجزاء الجزائي:

جاء المشرع باليتين لضمان عدم التعسف في استعمال القانون: الآلية الأولى: تتمثل في سلطة المراقبة المخولة لجهاز مفتشية العمل. الآلية الثانية: إعطاء الجهات القضائية صلاحية توقيع عقوبات جزائية عند إبرام عقد محددة المدة مخالفا للقانون بموجب المادة 146 مكرر من القانون رقم 90-11 التي تنص على ما يلي:

- 1 - عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 115.
- 2 - عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 119.
- 3 - للتوضيح أكثر أنظر بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 143-155.

«يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج حسب عدد المخالفات».

المطلب الثاني - المدة القانونية للعمل:

تتولى الدولة وضع الأحكام والقيود المتعلقة بمدة العمل والعطل المختلفة عن طريق النصوص القانونية والتنظيمية، بينما تترك بعض الجوانب التفضيلية لأطراف علاقة العمل التي تضعها وفقا لما يتلاءم مع طبيعوية النشاط المعنى.

الفرع الأول - تحديد المدة القانونية للعمل:

يقصد بها تلك المدة أو الفترة الزمنية المحددة التي يلتزم العامل بقضائها في العمل تنفيذا للمهام والواجبات المرتبطة بمنصب عمله، تعتبر مدة العمل من الشروط العامة للعمل وهو ما دفع الدولة إلى التدخل من أجل فرض تنظيم قانوني لأوقات العمل عن طريق تحديد حد أقصى لساعات العمل بما يحقق مصلحة العمل ومصلحة الطرفين.

لم تكن مدة العمل تخضع لأي تحديد قبل التدخل التشريعي للدولة في ظل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد حين كانت الساعات المقضية في العمل تتراوح ما بين 12 و 16 ساعة في اليوم في بداية الثورة الصناعية، غير أن النضال المستمر للعمال أدى إلى تدخل لتنظيم هذا المجال سواء على الصعيد الدولي والوطني صدر في فرنسا أول قانون يحدد المدة القانونية للعمل ب 8 ساعات في اليوم في سنة 1919 تم أعقبه قانون آخر سنة 1936 يحدد المدة العمل ب 40 ساعة ثم خفضت إلى 39 ساعة وهناك من يطالب ب 35 ساعة في الأسبوع⁽¹⁾.

أما في الجزائري فقد صدر أول قانون يحدد المدة للعمل الأسبوعي سنة 1975 بمقتضى الأمر 30 / 75 في 1975/04/29 المتعلق بتحديد المدة القانونية، حيث حددت في نص المادة 1 منه 44 ساعة أسبوعيا، أما قانون رقم 90-11 فقد حددها ب 44 ساعة، ثم صدر في 1997 الأمر رقم 97-03 في 11 جانفي 1997 الذي ألغى المواد من 22 إلى 26 من قانون رقم 90-11 هذا القانون حدد المدة القانونية للعمل ب 40 ساعة في الأسبوع تشمل جميع قطاعات العمل باستثناء المستثمرات الفلاحية، حيث حددت العمل ب 1800 ساعة في السنة موزعة خصوصيات المنظمة وطبيعية النشاط⁽²⁾.

1 - Veronique ROY, op.cit, p,40 .

2 - أنظر أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 124-126.

الفرع الثاني - توزيع ساعات العمل:

تنص المادة 2 من الأمر رقم 03-97⁽¹⁾ على ما يلي: «تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بـ 40 ساعة في ظروف العمل العادية.

وتوزع هذه المدة على 5 أيام عمل على الأقل».

فيما يخص توزيع العمل فلقد حددته المادة 2/2 من الأمر بـ 5 أيام كاملة على الأقل وتقوم المؤسسات باختيار التوزيع الذي يتناسب مع طبيعة نشاطها، إذ تنص المادة 3: «يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الاجتماعية».

وقد رخص هذا القانون للمؤسسات التي تعمل بنظام الدوام المستمر بتوفير فترة راحة للعمال في مكان العمل لا تتجاوز ساعة واحدة، وتعتبر نصف ساعة منها فترة عمل مقتضية في مكان العمل (المادة 6 من الأمر رقم 03-97). هذا ويمكن استثناء تغيير مدة العمل سواء بالزيادة أو النقصان، حيث ترفع المدة المحددة قانونا بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتميز بفترات توقف عن العمل ويمكن أن تخفض بالنسبة للأشغال الخطيرة (المادة 7 من الأمر رقم 03-97) أو النشاطات التي يترتب عليها بذل جهد عصبي وبدني شاق مثل عمل المناجم.

أولا - العمل الليلي:

يعتبر عملا ليليا كل عمل ينفذ ما بين الساعة 9 ليلا والساعة 5 صباحا (المادة 27 قانون رقم 90-11)، وطبقا للمادة 28 من القانون رقم 90-11 يمنع تشغيل العمال من كلا الجنس الذي يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في كل عمل ليلي، كما يمنع استخدام العاملات في أعمال ليلية إلا بشروط (المادة 29 من القانون رقم 90-11):

- أن يمنح مفتش العمل رخصا خاصة بذلك.

- أن يبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

ثانيا - العمل التناوبي:

يسمح المشرع ج بمقتضى المادة 30 من قانون رقم 90-11 للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي، إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة مع وجوب منح تعويض للعامل.

لم يحدد المشرع الجزائري ماهي النشاطات المقصودة بالعمل التناوبي، أما القانون الفرنسي فقد حدد 15 قطاعا أو نشاطا معنيا بالعمل التناوبي أهمها: المواد الغذائية الموجهة للاستهلاك الفوري، الفنادق، المطاعم، محلات المشروبات، محلات بيع التبغ، محلات الأزهار الطبيعية،

1 - أمر رقم 03-97 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج ر عدد 03، صادر في 12/جانفي 1997.

المستشفيات بجميع أنواعها، دور المتقاعدين، الصيدليات، الحمامات، مؤسسات الجرائد والأخبار، مؤسسات العروض الفنية، المعارض... الخ.

ثالثا - العمل الإضافي:

استثناء من القاعدة الواردة في المادة 2 من الأمر رقم 03/97 بـ 40 ساعة التي تحدد مدة العمل بـ 40 ساعة في الأسبوع يجوز لصاحب أن يلجأ استثنائيا للساعات الإضافية عند الضرورة الملحة، طبقا للمادة 31 المتممة بالأمر رقم 96-21 في 9 جويلية 1996 وعدد الساعات الإضافية التي يجوز لصاحب العمل زيادتها عند الضرورة تتمثل بـ 20% من المدة الأسبوعية أي بمعدل 8 ساعات في الأسبوع، كما يمكن لصاحب العمل أن يلجأ إلى ساعات إضافية تفوق 20% ولكن في حالتين:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.
 - انتهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها يحكم طبيعتها في أضرار وفي هذه الحالة يستشار وجوبا مثلوا العمال ويعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا.
- ولا يجوز لصاحب العمل أن يطلب ساعات إضافية تزيد عن 12 ساعة في اليوم وذلك ما تقضى به المادة 7 من الأمر رقم 03-97 «لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثني عشرة 12 ساعة».

الفرع الثالث - العطل والعطل والراحت المختلفة:

لقد أدى الاهتمام تشريعات العمل المقارنة الحديثة بالجوانب الاجتماعية والصحية للعمال إلى تعزيز مجموعة من الأحكام والنصوص تتعلق بفترات الراحة المتنوعة وهي⁽¹⁾:

أولا - العطلة الأسبوعية:

لقد اعتمد المشرع في المادة 33 من قانون رقم 90-11 يوم الجمعة للتمتع بالراحة الأسبوعية كمبدأ عام بالنسبة لجميع العمال، إذ ترد عليه بعض الاستثناءات تجيز تأجيل يوم الراحة إلى يوم آخر في حالة العمل التناوبي أو في بعض المصالح، حيث يسمح لبعض المؤسسات العمل بهذا النظام نظرا لطبيعية نشاطها الخاص.

ثانيا - عطل الأعياد الدينية والوطنية:

أقرت المادة 34 قانون رقم 90-11 حق الاستفادة من أيام راحة مدفوعة الأجر في مناسبات الأعياد تحدد عن طريق التنظيم وتشمل جميع قطاعات العمل والعمال بعض النظر عن

1 - للتوضيح أكثر أنظر أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 127-133.

طبيعية علاقة عملهم، ومن أمثلة العطل الدينية والوطنية عيد الفطر، عيد الأضحى، عيد المولد النبوي الشريف، عاشوراء، عيد الاستقلال، أول نوفمبر.

غير أنه بالنظر للطبيعية الخاصة لبعض مناصب العمل التي تعمل بنظام الدوام المستمر ولا تسمح بالتوقف عن العمل أو انقطاعه، فقد أجازت تشريعات العمل الاستمرار في العمل في هذه الحالة مع إمكانية التعويض بمنح إجازات في أيام أخرى أو مضاعفة الأجر، حيث تنص المادة 36 من قانون رقم 90-11.

«يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويض مماثلة لها ويتمتع بالحق في زيادة ساعات إضافية طبقا لهذا القانون».

ثالثا - العطلة السنوية:

بدأ العمال يطالبون بها في منذ 1907 وأول اتفاقية أبرمت بهذا الشأن كان في 1936، واعتمد المشرع الجزائري مبدأ العطلة السنوية المدفوعة الأجر في المادة 39 من قانون رقم 90-11 ويتم حساب فترة العطلة السنوية على أساس 2 يومين ونصف لكل شهر عمل، أي 24 يوم عمل فعلي دون أن تتعدى 30 يوما لكل سنة عطلة واحدة (المادة 41 من قانون رقم 90-11) ويمكن منح عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة بالنسبة للعمال في المناطق الصحراوية على أن تتولى الاتفاقيات الجماعية تحديد هذه العطلة (المادة 42 من قانون رقم 90-11).

وتحسب فترتها المرجعية ابتداء من تاريخ أول جويلية من السنة الماضية للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة، كما تحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد ابتداء من تاريخ التشغيل (المادة 40 من قانون رقم 90-11).

وإذا عمل العامل مدة تتعدى 15 يوما عمل في الشهر الأول من تشغيله فهي تعادل شهر عمل، فهي تحسب كأنه عمل شهرا كاملا لتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر (المادة 44 من الأمر رقم 96-21 في 9 جويلية 1996).

يجوز لصاحب العمل أن يستدعي على العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة (المادة 48 من قانون رقم 90-11)، في حين لا يجوز للعامل تعليق علاقة العمل ولا إنهاؤها أثناء العطلة السنوية (المادة 49 من قانون رقم 90-11)، لكن يمكن توقيف العطلة السنوية باستدعاء العامل من طرف صاحب العمل لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة (المادة 48 من قانون رقم 90-11).

بالمقابل يمكن للعامل أن يوقف العطلة السنوية بسبب المرض للاستفادة من العطلة المرضية والحقوق المترتبة عنها، إن هذه المسألة التي فصل فيها القانون الجزائري بمقتضى المادة 50 من

قانون رقم 90-11)، أثارت جدالا بين وزارة العمل الفرنسية والمحاكم ثم استقر اجتهاد محكمة النقض الفرنسي على أن المرض أثناء العطلة السنوية لا يوقفها، وبالتالي لا يمكن تمديدها. يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها بموجب اتفاقية جماعية أو باستشارة ممثلي العمال، إذا لم يحدد القانون مدة معينة خلاف القانون الفرنسي الذي يحددها في الفترة ما بين شهر ماي وأكتوبر من كل سنة.

كما تنص المادة 46 من قانون رقم 90-11.

تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي:

فترات العمل المؤدي.

فترات العطل السنوية.

فترات الغيابات المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم.

فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة أعلاه.

فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل.

فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد.

ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن تطول العطلة المرضية الطويلة الأمد الحق في دفع أكثر

من مرتين في شهر واحد عطلة سنوية مهما تكن مدة العطلة المرضية.

الفرع الرابع - الغيابات:

وفقا للأحكام والقواعد التنظيمية السارية يمكن للعامل الاستفادة من بعض الغيابات أو العطل

منها، ما هو مدفوع الأجر ومنها ما يعتبر إجازات أو غيابات الثانية غير مدفوعة الأجر⁽¹⁾.

أولا - غيابات مدفوعة الأجر:

القاعدة العامة أن العامل لا يمكنه أن يتقاضى أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعية

في الترتيب السلمي) المادة 53 من قانون رقم 90-11).

لكن يمكن للعامل أن يتغيب عن العمل دون فقدان الأجر، إذا علم المستخدم بذلك وهذه

الغيابات محددة بمقتضى المادة 54 من قانون رقم 90-11 وهي:

-تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو يمثل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام

القانونية والتعاقدية.

-متابعة دورات التكوين المهني أو الثقافي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات

أكاديمية أو مهنية (في هذه الحالات لا بد من تقديم تبرير مسبقا).

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 132-134. أنظر أيضا

هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ص 152-153

-حالة وقوع المناسبات أو الحوادث الخاصة لدى العامل وتتمثل في زواج العامل أو أحد فروع أو زيادة مولود لديه أو وقوع حالة وفاة لأحد أصول العامل أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج أو لزوجته وفاة زوج العامل أو ختان ابن العامل وعطلة العامل في هذه الحالات 3 أيام كاملة مدفوعة الأجر (غير أنه في حالة الولادة أو الوفاة يكون التبرير لاحقاً).

-حالة تأدية العامل لفريضة الحج مرة واحدة خلال حياته المهنية.

-حالة عطلة الأمومة أو الإجازة التي تمنح للمرأة العاملة للحمل والوضع وتبعاته.

ثانيا - الغيابات غير مدفوعة الأجرة:

إضافة للغيابات المدفوعة الأجر يمكن أن يستفيد العامل من غيابات خاصة غير مدفوعة الأجر، وذلك لأسباب عديدة قد تضطره للتوقف مؤقتاً عن تنفيذ العمل كالمشاركة في دورة رياضية وأخضعها المشرع الجزائري للسلطة التقديرية لصاحب العمل حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي وذلك ما أكدته المادة 56 التي تنص على أن « يمكن المستخدم أن يمنح رخص خاصة تغيير خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذي لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي ».

المطلب الثالث - الأحكام الخاصة بالأجور والتعويضات المختلفة:

سبق وأن أشرنا أن عنصر الأجر يعد عنصراً جوهرياً في عقد العمل فهو يعد من أهم إلزامات المستخدم وهو بذلك سبب إلزام العامل ومحل إلزام صاحب العمل، الأمر الذي جعل القواعد المتعلقة به من قبيل أحكام وقواعد النظام العام، كما سيتضح ذلك من خلال ما يلي:

الفرع الأول - تعريف الأجر:

ويمكن تعريف الأجر على أنه: «المقابل المالي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل»⁽¹⁾

عرف المشرع الفرنسي الأجر بأنه: «كل أجر أو مرتب أساسي أو أدنى وكل الإمتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقد أو عينا من جانب صاحب العمل إلى العامل»⁽²⁾.

وحسب تشريعات العمل الحديثة أصبح الأجر يضم إلى جانب الأجر مقابل العمل، العديد من التعويضات والمكافآت العينية والنقدية وبعض الامتيازات الملحقة مثل السكن والنقل والإطعام. هذا ما أخذ به المشرع الجزائري، إذا اعتبر جميع العناصر السابقة تدخل في تكوين الأجر طبقاً للمادة 81 و 87 مكرر مضافة بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994.

1 - أنظر أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 65.

2 - نقلاً عن أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 212.

الفرع الثاني - مكونات الأجر:

انطلاقاً من التعريف السابق للأجر يتضح لنا أنه يتكون من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة، يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة لأخرى، حسب اختلاف الوضع الاجتماعي والاقتصادي ويمكن تناولها وفقاً لأحكام التشريع الجزائري كما يلي (1):

أولاً- الأجر الثابت: يتكون الأجر الثابت من العناصر الآتية:

1 - أجر المنصب: ويطلق عليه أيضاً الأجر القاعدي أو المباشر وهو الأجر المطابق للعمل أو لمهام المنصب ولا يجب أن يقل عن الحد الأدنى المضمون، ويتحدد هذا الأخير لكافة مجالات العمل عن طريق السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية أخذاً بعين الاعتبار جميع العوامل المالية والاقتصادية للبلاد، ولقد نصت عليه المادة 87 من قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم.

ويتحدد عموماً عن طريق أرقام استدلالية التي تتحدد بدورها وفقاً لعوامل منصب العمل المعني، حيث يوضع لكل منصب عمل رقم استدلالي يقابله قيمة مالية معينة وبالتالي فإن الأجر الأساسي يمكن حسابه بالطريقة التالية:

الأجر الأساسي = الرقم الاستدلالي X القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.

بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى المضمون ولقد نصت عليه (2). المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 09-416 كما يلي: «يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموفق لمدة عمل 40 ساعة بخمسة عشر ألف دينار» (3).

الأجر الأدنى الوطني المضمون: هو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والذي يتم تحديده من قبل الحكومة بمقتضى نصوص تنظيمية، وإما وفق اتفاقات جماعية وطنية أو قطاعية على النحو الذي جرى سنة 2009، حين تم رفع الحد الأدنى من 12000 إلى 15000 ابتداءً من 2010 وذلك بمقتضى إتفاق تم أثناء انعقاد لقاء الثلاثية ثم 18000 ابتداءً من بداية جانفي 2012 بمقتضى إتفاق الثلاثية في نهاية سبتمبر 2011 (4).

وصرح الرئيس تبون بأن الأجر الأدنى المضمون سيرتفع إلى 20000.

من خلال المادة 80 من قانون رقم 90-11 نستخلص أن الأجر:

- حق نص عليه حتى التعديل الدستور الجزائري لسنة 2020.

1 - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 68.

2 - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 135.

3 - مرسوم رئاسي رقم 09-416 مؤرخ في 16 ديسمبر 2009، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 75، صادر في 20 ديسمبر 2009.

4 - أنظر أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 68.

- يكون مقابل أداء عمل وهي فكرة مشتركة في جميع التشريعات.
- يكون في شكل مرتب أو دخل والمرتب عرفه المشرع الجزائري في المادة 21 على أنه هو الأجر الأساسي المرتبط بالمنصب يضاف إليه جميع التعويضات الثابتة والمتغيرة، أما الدخل حدده في المادة 82 من قانون رقم 90-11 وأنه يكون دائما مرتبط بالمردودية.
- يتناسب ونتائج العمل وبالمقارنة مع التشريعات الاخرى نجد مثلا التشريع الأردني اعتبر الأجر في المادة 2 من قانون العمل الأردني أنه مقابل أداء عمل ويكون إما نقدا أو عينا ويشتمل الأجر الأساسي بالإضافة للملحقات المتعلقة به ويستحق في زمان ومكان معين على أما المشرع الجزائري نص على أن الأجر يكون دائما نقدا ولم يحدد مكان وزمان دفع الأجر.

2 - الملحقات المتممة لأجر المنصب:

تشمل مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل والتي تفرضها طبيعية العمل وتتكون وفقا للمادة 2/81 قانون رقم 90-11⁽¹⁾.

أ- **تعويض الخبرة (الأقدمية):** يعوض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة الترقية من درجة إلى أخرى، حسب فترة معينة أو منصب إلى آخر.

ب- **تعويض الضرر:** يمثل التعويض عن الضغوطات الخاصة لمنصب العمل المتمثلة في الجهد المبذول في العمل والضغوط البدنية والفكرية التي يفرضها والمخاطر الناتجة عنه، مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر أو التعويض عن الأضرار الناتجة عن العمل، كما ألزم الاتفاقيات الجماعية بمعالجة وتحديد هذه التعويضات.

ج- **تعويض المنطقة:** هو التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاولته لعمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة أو في قطاع تحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة، كما هو الشأن بالنسبة لسوناطراك والاتفاقيات الجماعية هي التي تحدد كيفية التعويض.

د- **التعويضات العائلية:** هي المنح والتعويضات التي تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية، حسب عدد الأبناء الذي هم تحت كفالتة إلى غاية بلوغ سن الرشد.

ثانيا - الأجر المتغير (التكميلي):

هي مجموعة من المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة، حسب الظروف والحالات والخاصة وتتمثل هذه العناصر فيما يلي⁽²⁾:

1 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص 280. أنظر أيضا هدفي بشير،

الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ص، 124-125

2 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص ص 283-287 أنظر أيضا هدفي

بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ص 125-127.

1- **تعويض العمل التناوبي:** هي تعويضات مقررة للعمال الذي يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي الذي يعملون بالتناوب.

2- **تعويض العمل الإضافي:** هو التعويض الذي يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي عن المدة القانونية للعمل، ويحسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50 بالمائة عن الأجر العادي للساعة.

3- **تعويض العمل الليلي:** يشمل تعويض عن العمل في الليلي ذات الظروف الخاصة والمختلفة ويمكن تقديره بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي أو بصفة فردية بين العامل وصاحب العمل.

4- **تعويض المصاريف الخاصة:** تشمل التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل، التي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلزم صاحب العمل بتحملها إما قبل القيام بالمهام أو بعد الإنتهاء منها، وقد أقرتها المادة 83 من 90-11، حيث نصت على أنه: «تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل مهام مأمورة استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة وتبعات مماثلة».

5- **الحوافز والمكافآت المختلفة:** هي مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية المكافآت العينية، وهي نفقات تقع على عائق صاحب العمل لحساب العامل، كتوفير السكن الوظيفي أو تسديد مصاريف الإيجار والنقل وغيرها.

الفرع الثالث - طرق ووسائل تحديد الأجر:

سيتم التعرض هنا لطرق تحديد الأجر ثم وسائل تحديد الأجر

أولاً - طرق تحديد الأجر:

يقوم أساس تحديد الأجر وفقاً للطرق التالية⁽¹⁾:

1 - **طريقة الدفع حسب المدة:** تعتمد هذه الطريقة على معيار المدة لتحديد مقدار الأجر وتحسب المدة بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، حيث يتقاضى العامل أجره دون الأخذ بالمردود الفردي أو الجماعي للعمل وهي طريقة تحقق، مصلحة العامل حيث يتم دفع الأجر بحلول أجله المعتاد دون النظر إلى نتاج عمله.

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 215-218.

2 - طريقة الدفع حسب الإنتاج أو القطعة: يتم تقدير الأجر وفقا لكمية الإنتاج أو المردود المتحصل عليه وتحقق هذه الطريقة مصلحة صاحب العمل لكونها تحافظ على المستوى المرتفع للإنتاج.

3 - المعيار المزدوج: اعتمدت التشريعات الحديثة الطريقتين لتقدير الأجر: حيث يحسب الأجر الأساسي أو الثابت مع بعض التعويضات المرتبطة وفقا لطريقة الزمن، بينما تقدر مكافآت المردود الفردي أو الجماعي وفقا للطريقة الثانية، إذا أصبحت المكافآت التشجيعية تمثل نظاما تحفيزيا للعمال للتحسين المستمر للإنتاج وفي ذلك ضمانا لهم يمكنهم من الحصول على دخل إضافي يتناسب مع نتائج العمل.

ثانيا - وسائل تحديد الأجر: يقوم تحديد الأجر على مبدئين⁽¹⁾:

1- تحديد الأجر بواسطة النصوص التنظيمية: تتدخل الدولة عن طريق الأجهزة المختصة بوضع القوانين والنظم المحددة لأجور العمال في مختلف قطاعات العمل، اعتمد المشرع الجزائري على هذا الأسلوب لتحديد الأجور في القانون الأساسي العام للعامل، غير أن مبدأ التحديد المركزي للأجور عرف تراجعا كبيرا.

2 - مبدأ تحديد الأجر عن طريق التفاوض: طبقا لهذا الأسلوب يتم تحديد الأجر أما في إطار عقد العمل الفردي وذلك بالتفاوض حول الأجر الأساسي ومختلف التعويضات الملحقة به مع احترام الحد الأدنى الوطن المضمون للأجر، وإما عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل. وقد اعترف المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بفعالية مبدأ التفاوض حول تحديد الأجور في نص المادة 120 ويمثل هذا الاتجاه في تحديد الأجور الأسلوب العملي الذي يستجيب للظروف والمغريات الاقتصادية والمالية.

الفرع الرابع - حماية الأجر:

إضافة للحد الأدنى الوطني المضمون للأجر تقررت بعض المبادئ لحماية الأجر وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي⁽²⁾:

أولا - مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون:

يترتب عن هذا المبدأ حق امتياز وأسبقية أجور العمال والتعويضات المرتبطة بها عن بقية الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل، مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية كالضرائب والرسوم والديون الخزينة العامة في المادة وقد أكد هذا المبدأ المادة 89 من القانون رقم 90-11.

ثانيا - مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجور:

1 - المرجع نفسه، ص ص 219-229.

2 - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ص 130-133.

إن الأجر المخصصة للعمال في الميزانية لا يمكن الحجز عليها من طرف دائن صاحب العمل، وهو ما أشارت إليه المادة 90 من قانون رقم 90-11 التي تنص على أن: « لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها ».

وقد أجاز تشريع العمل اللجوء إلى القضاء لرفع الاعتراض على حدوثه (المادة 22 من القانون رقم 90-04 المعلق تسوية النزاعات الفردية).

ثالثا - مبدأ بطلان التنازل عن الأجر:

قررت حماية الأجر من خلال بطلان كل تنازل من جانب العامل عن أجره أو جزء منه سواء برضاه أو دون رضاه، حيث اعتبرت المادة 136 منه كل حكم في عقد العمل يرد مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية باطلا وعديم الأثر ومن بين هذه الأحكام وجوب دفع الأجر بانتظام عقد حلول أجله من طرف صاحب العمل المادة 88 منه وقد قررت بعض القواعد التدابير الأخرى تتعلق بكيفية دفع الأجر وتتمثل في:

- **مبدأ المساواة في الأجر:** يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز المادة 84 من قانون رقم 90-11.

- **قاعدة الدفع النقدي للأجر:** حيث تنص المادة 85 من قانون رقم 90-11 على إلزامية تقدير بعبارات نقدية مخصصة ودفعة بوسائل نقدية وفقا لما يقتضيه الحال، سواء بكمية من النقود السائلة أو عن طريق الصكوك البريدية والبنكية، وذلك بتحويل مبلغ الأجر لحساب المعنى عند حلول أجل الدفع.

- **قاعدة الدفع في الزمان والمكان العادي:** يقتضي طبيعية الأجر للأجر دفعه بانتظام وبصفة دورية واستبعاد كل الظروف والعوامل التي من شأنها تعريض الأجر للضياع.

- **قاعدة تسليم قيمة الأجر:** هي الوثيقة التي يعدها صاحب العمل ويسلمها للعامل وتضمن بصفة خاصة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر الثابتة المتغيرة، وتسمح هذه الوثيقة المسلمة للعامل التحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر ومطابقتها للمبلغ المالي المدفوع وهو ما أكدته المشرع، إذ رتبت المادة 148 جزاءات مالية على مخالفة الأحكام الخاصة بتسليم قسيمة الأجر (1).

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 250-266.

المبحث الرابع - سريان علاقة العمل:

يقصد بسريان علاقة العمل متابعة التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل، منذ تعيينه في منصب عمله إلى انتهاء علاقته بصاحب العمل، مما يشكل نظاما خاصا به على النحو الذي سنبيّنه.

المطلب الأول - المرحلة التجريبية:

هي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبية، قصد التأكد من مدى كفاءته وقدراته واستعداده للقيام بالعمل الموكّل إليه، وهي فرصة للعامل نفسه لإثبات مهارته وفرصة للإطلاع عن ظروف العمل ومدى ملائمتها له⁽¹⁾.

الفرع الأول - مدة التجربة:

يقضي قانون رقم 90-11 على أنه يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 أشهر لمنصب ذات تأهيل عالي، حيث تنص المادة 18: «يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 06 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 أشهر لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي».

وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمل أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي وهذا ما تؤكدته المادة 8/120 من نفس القانون، والفرق الموجود بين التشريع الجديد والسابق هو أن فترة التجربة لم تصبح إجبارية وأن تحديد مدتها يخضع للتفاوض داخل حدود قصوى يحددها القانون.

الفرع الثاني - وضعية العامل أثناء التجربة:

تنص المادة 19 من أنه: «يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات وتؤخذ في عين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى لهيئة المستخدمة عندما تثبت في منصبه أثر انتهاء الفترة التجريبية».

يعني ذلك أن العامل يتمتع خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، غير أنه لا يستفيد من بعض الحقوق والمراكز الممنوحة للعمال المثبتين لوحدهم كالانتداب والإلحاق والإحالة على الاستداع.

1 - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 80.

ومن جهة أخرى فإن فترة التجربة تحسب في أقدمية العامل عند ترسيمه أي أنها تدخل ضمن مساره المهني.

الفرع الثالث - فسخ علاقة العمل أثناء الفترة التجريبية:

طبقا المادة 20 من التي تنص على أنه: «يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق».

يتبين من هذه المادة أن القانون يمنح لطرفي العقد سلطة مطلقة في إنهاء العقد خلال مدة التجربة، يكون ذلك بدون إعطاء أي مبرر وبدون تعويض من قبل صاحب العمل ولا يعتبر تسريحا، وإذا بادر به العامل فلا يعتبر استقالة وإنهاء العقد ولا يتطلب أنه شكلية معينة.

المطلب الثاني - مرحلة التثبيت أو الترسيم والترقية:

يمر العامل في حياته المهنية بمرحلة التثبيت ثم مرحلة الترقية (1).

الفرع الأول - مرحلة التثبيت أو الترسيم:

تعتبر فترة التجربة فترة تمهيدية للتعاقد النهائي، لأن عقد العمل في هذه المرحلة لا يكون نهائيا بل مرتبط ومشرط بنتائج الفترة التجريبية. فبعد نهاية مدة التجربة بنتيجة إيجابية يتم تثبيت العامل في المنصب الذي تدرب فيه على أساس أنه يتمتع بكل المؤهلات العلمية والعملية ليتحول عقد العمل الذي كان مؤقتا إلى عقد نهائي، ليصبح العامل بعد ذلك يتمتع بكافة الحقوق كما يصبح العقد محصنا من أي عمل انفرادي من طرف صاحب العمل، فلا يمكنه تعديله أو إنهائه إلا ضمن الإجراءات الأحكام المعمول بها في هذا المجال، كما تنص على ذلك المادة 63 من قانون رقم 90-11.

وعندما يثبت العامل عدم قدرته أثناء فترة التجربة يعين في منصب عمل أقل درجة ومستوى من المنصب الأول، سواء كان ذلك بعد فترة تجريبية في المنصب أو بدونها وفق ما تنص عليه النصوص التنظيمية والاتفاقيات الجماعية المعمول بها في القطاع.

إن هدف صاحب العمل من توظيف العامل هو قيام هذا الأخير بصفة فعلية ودائمة وإنجاز الأعمال المطلوبة منه ومقابل حقه في الحصول على الأجر هي الوضعية العادية أو الطبيعية لأية علاقة عمل ومن بين الحقوق التي تترتب للعامل في هذه الوضعية حق الترقية.

الفرع الثاني - حق الترقية:

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 81.

هي الجزاء المعنوي والمادي على إثبات الكفاءة والقدرة على اتفاق العمل عن طريق رفع المستوى المهني للعامل من درجة إلى درجة أعلى. وحسب المادة 61 من القانون رقم 90-11 فإن الترقية تكون إما في نفس المنصب بتحسين الأجر أو بتغيير المنصب نفسه. الترقية الأولى تكون حسب الأقدمية في المنصب التي تترتب عنها زيادة في الدرجة داخل الصنف، أما الترقية الثانية فتكون من المنصب الأصلي إلى منصب أعلى منه درجة وأكثر مسؤولية اعتماد على الكفاءات المكتسبة من خلال الممارسة أو بفصل التحصيل على شهادات تمنح الحق ممارسة وظائف معينة.

المطلب الثالث - تعليق أو وقف علاقة العمل:

يمنح قانون العمل للعامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء علاقة العمل وهو ما يعرف بحالات توقيف أو تحميد علاقة العمل وتختلف هذه الحالات محددة في المادة 64 التي تنص على ما يلي: «تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية: اتفاق الطرفين المتبادل عطلة مرضية أو ما يماثلها كذلك التي تنص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.

أداء التزامات الخدمة الوطنية غير أن الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها. ممارسة مهمة انتخابية عمومية. حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.

ممارسة حق الإضراب.

عطلة دون أجر».

الفرع الأول - حالات تعليق أو وقف علاقة العمل:

يتبين حسب المادة 64 من قانون 11/90 أن حالات وفق علاقة العمل محددة كالاتي⁽¹⁾:

أولا - توقيف علاقة العمل باتفاق الطرفين:

قد يحدث أن يتفق الطرفين في بعض الحالات التي يتعذر فيها العامل ولأسباب موضوعية مؤقتة الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية وإذا كانت المادة 64 من القانون رقم 90-11 عكس القانون رقم 06/82 لا تحدد شروط وكيفيات اللجوء إلى هذه الأوضاع، فإنه يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تسد الفراغ بموجب الاتفاقات الجماعية.

1 - للتوضيح أكثر أنظر عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص 329 - 352، أنظر أيضا أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 250-266.

تحدد المادة 52 من قانون 06/82 بديقة الحالات التي يستفيد فيها العامل من الاستداع وهي:

- حالة المرض الخطير ووقوع حادث للزوج أو لأحد الأبناء.
- متابعة دراسة أو بحوث ذات منفعة عامة.
- السماح للعامل بمرافقة زوجه الذي يضطر بسبب عمله إلى تغيير موطنه والانتقال إلى ذمكان بعيد عن مقر عمل العامل المعني.
- السماح للعامل وبالأخص للمرأة العاملة بتربية ولدها الذي يقل عمره عن 5 سنوات أو المصاب بعاهة تستدعي علاجاً مستمراً.
- لأسباب شخصية بعد سنة من العمل في المؤسسة.

ثانياً - العطل المرضية وما يماثلها المادة 64 /2:

هي العطلة المنوحة للعامل بسبب حالته الصحية وتسبب له العجز المؤقت عن العمل أو بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، وما ينفرد به النظام الجزائري في هذا الشأن هو أن العامل الذي ينقطع عن العمل لهذه الأسباب لا يتقاضى أجراً، بل أداءات يتكفل بها الضمان الاجتماعي ويخضع تعليق علاقة العمل في هذه الحالات بالتصريح الإجمالي بالحالة التي تسبب فيه في ظرف 48 ساعة من وقوعه إلى هيئة الضمان الاجتماعي.

إلى جانب هذه الحالة هناك عطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة العاملة طبقاً للمادة 55 من قانون رقم 90-11 التي تنص: « تستفيد العاملات خلال فترة الولادة وما بعد الولادة منعطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به ».

وبالرجوع إلى قانون التأمين الاجتماعي 1983 المعدل والمتمم في المادة 29 تنص على أنه: «تستحق المرأة العاملة التعويضات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وذلك لمدة 14 أسبوعاً متتالية». ويقدر التعويض الممنوح للمرأة طوال هذه المدة بنسبة 100% من أجرها اليومي الذي كانت تتقاضاه.

ثالثاً - الخدمة الوطنية المادة 64/3:

أداء الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن الاحتياط أو التدريب حالات تعليق علاقة العمل لعقد العمل بقوة القانون، ويؤكد ذلك قانون الخدمة الوطنية الصادر بموجب الأمر رقم 14-06 (1).

رابعاً - ممارسة مهمة انتخابية عمومية المادة 64/4:

قد تتطلب بعض المهام النيابة أي الانتخابية الانقطاع عن ممارسة عمله في المؤسسات التي كان يعمل فيها ويخصص كل وقته للقيام بالمهمة الموكلة إليه من قبل الناخبين، سواء كان ذلك على المستوى الوطني أو المحلي، فإذا كلف في هذه الهيئات بمهمة دائمة كرئيس المجلس أو رئيس لجنة أو عضو في لجنة دائمة، مما يضطره إلى التوقف عن عمله الأصلي. ويعتبر في هذه الحالة في وضعية إلحاق أو الانتداب.

خامسا - التوقف الاحتياطي بسبب متابعة جنائية المادة 5/64:

تتوقف علاقة العمل بسبب متابعة العامل بتهمة جنائية، لهذا يصبح غير قادر على تنفيذ التزامه اتجاه صاحب العمل، مما يجعل توقيف علاقة العمل أمر احتياطي إلى غاية صدور الحكم النهائي سواء بالبراءة، حيث يحق للعامل العودة إلى منصب عمله أو الإدانة وسجن العامل، وبالتالي يمكن لصاحب العمل في هذه الحالة فسخ علاقة العمل لاستحالة تنفيذ الالتزامات.

سادسا - التوقف التأديبي المادة 6/64:

كثيرا ما تفرض بعض الأخطاء والمخالفات المهنية اتخاذ بعض الإجراءات والعقوبات التأديبية المتمثلة في توقيف المعني لمدة معينة عن العمل، حيث يمنع العامل من الالتحاق بعمله بحكم العقوبة التأديبية.

سابعا - الإضراب المادة 7/64:

تتفق مختلف التشريعات العمالية المقارنة على أن الإضراب يعد من الأسباب القانونية لتوقيف علاقة العمل، إذ تنص المادة 32 من القانون المتعلق بالوقاية من الالتزامات الجماعية وممارسة الإضراب.

«يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف على العمل ما عدا فيما اتفق عليه أطراف النزاع بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانه».

ثامنا - العطلة بدون أجر المادة 8/64:

لم يعط القانون أي توضيح حول العطلة بدون أجر ويتعين تحديد شروطها في الاتفاقيات الجماعية، مع ذلك هناك من يرى أن هذه العطلة تكون مدتها قصيرة مقارنة مع مدة الاستداع، وقد قررت المحكمة العليا أن الترخيص بالخروج من مكان العمل أثناء ساعات العمل لا يوقف عقد العمل.

- متابعة التكوين أو تربص:

لم تنص عليها المادة 64، ومع ذلك نظرا لما يتطلبه التكوين من تفرغ كلي في بعض الأحيان، فإن معظم التشريعات جعلت منه حالة قانونية للاستفادة من وضعية التفرغ للتكوين مع

الاحتفاظ بالأجر أو منحة محددة تمنحها المؤسسة المستخدمة، حيث تنص المادة 60 « يجوز للعامل المسجل للمزاولة لدروس التكوين أو تحسين المستوى المهني للاستفادة من تكيف وقت عمله أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله بشرط موافقة المستخدم ».

أما الحالات التي يكون فيها مدة التكوين قصيرة فيحق لصاحب العمل أن يمنح العامل فترات تغيب عن العمل بما يناسب مع فترات وبرامج التكوين، وفق ما تنص عليه المادة 3/54 وهنا العامل لا ينقطع عليه عن العمل وإنما يتغيب عن العمل لفترات معينة.

- الأسباب التقنية والقوة القاهرة:

قد ترتبط بعض حالات التوقف المؤقت لعلاقة العمل بصاحب العمل، حيث يضطر أن يوقف مؤقتا كل أو بعض نشاطه قد تعود للتوقف المفاجئ للعتاد والوسائل المستعملة في الإنتاج أو بسبب عدم توافر المادة الأولى، كما قد يتوقف العمل مؤقتا بسبب القوة القاهرة التي تؤدي إلى تخريب المعدات كليا أو جزئيا.

الفرع الثاني - آثار تعليق عقد العمل:

ينجم عن تعليق علاقة العمل عدم تأدية الأجر ورجوع العامل إلى منصب عمله بعد انتهاء سبب التعليق (1):

أولا - عدم تأدية الأجر:

عندما يتوقف العامل عن أداء عمله يتوقف صاحب العمل بدوره عن تسديد الأجر إذن لا يبقى صاحب العمل ملزما بدفع الأجر باستثناء حالة المرض وعطلة الأمومة لكن ماهو الحال بالنسبة للعامل يوضع رهن الحبس الاحتياطي ثم يستفيد من البراءة؟ لا يمكن لهذا العامل المطالبة بالأجرة عن الفترة التي لم يعمل أثناءها، ولكنه يمكنه المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحقه من جراء المتابعة الجزائية، ونفس الحكم يطبق حتى ولو كان صاحب العمل هو المدعي.

ثانيا - رجوع العامل إلى منصب عمله:

تقضي المادة 65 من القانون رقم 90-11 أنه يعاد إدراج العامل قانونا في منصب عمله أو في منصب ذي أجر مماثل بعد انقضاء مدة تعليق علاقة العمل. وقد يصعب تطبيق هذا النص في حالة المرض الذي يستوجب إعادة النظر تحديد منصب العمل عندما يتجر عن هذا المرض انخفاض في القدرة الجسدية أو الفعلية للعامل.

1 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص 353-356.

وقد حدد قانون الخدمة الوطنية الفترة التي يستفيد فيها العامل من حق الرجوع إلى عمله بعد انتهاء مدة الخدمة أو التدريب بـ 3 أشهر.

المطلب الرابع - تعديل عقد العمل الفردي:

إن عقد العمل متتالي التنفيذ فقد يتحتم على الطرفين طلب تغيير أحد عناصره وقد يكون تغيير أحد عناصر العقد أو أكثر في غالب الأحيان بطلب من صاحب العمل أو بطلب من العامل أو بقوة القانون.

الفرع الأول- التعديل بإرادة صاحب العمل:

يتمثل هذا التعديل في إعادة تنظيم شروط وظروف أداء العمل، استقر القضاء على أن التعديل لأحد عناصر العقد استجابة لمقتضيات حسن إدارة العمل يشترط فيه توافر ثلاثة شروط:

أولاً - ألا يكون التعديل جوهرياً:

لا يجوز لصاحب العمل بإرادته المنفردة تعديل ما اعتبرته النية المشتركة للمتعاقدين عنصراً جوهرياً بغير موافقة العامل، على اعتبار أن المساس بالعناصر الجوهرية للعقد يتجاوز حدود سلطته التنظيمية، إذ يتطلب موافقة الطرفين، ذلك ما تقضي به المادة 63 « يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون». وعليه تقتصر سلطته على إجراء ما تستدعيه حسن إدارة المؤسسة من تعديلات غير جوهريّة في ظل الظروف المعتادة، مثل نقل العامل إلى وظيفة أخرى مماثلة لوظيفته السابقة مع احتفاظه بنفس المرتب (لا يعتبر تعديلاً جوهرياً ويدخل في إطار صلاحيات صاحب العمل التنظيمية). إعادة تنظيم مواعيد العمل دون تغيير مدتها الإجمالية، زيادة ساعات العمل كتغيير جوهري إذا كان العمل قد جرى في المؤسسة على تشغيل ساعات أقل من الوقت المحدد قانوناً. كما أنّ زيادة العمل لمواجهة الطلب الطارئ على منتجات وخدمات المؤسسة لا يعتبر تغييراً جوهرياً.

ويعتبر تعديلاً جوهرياً تغيير مواعيد العمل من صباحية إلى ليلية، لأن أبعاد العمل الليلي لم تؤخذ في الاعتبار عند التعاقد.

ثانياً - أن تكون مصلحة العمل هي الدافع للتعديل:

لا بدّ أن يتم التعديل وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل بعيدة عن مبدأ التعسف في استعمال الحق.

ثالثاً - عدم المساس بالحقوق المادية للعامل:

يتفق الفقه والقضاء على أنّ تغيير نوع العمل تغييراً غير جوهري لا يجوز أن يتخذ كذريعة للانتقاص من حقوق العامل، ذلك ما تقضي به المادة 137 من القانون رقم 90-11. وتفادياً لتأثير العمليات القانونية التي تغير في ملكية المؤسسات على وضعية العمال تنص المادة 74 من قانون رقم 90-11: «إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال». والتغيير المقصود هنا هو الذي يحدث على الشخص الطبيعي أو المعنوي على إثر البيع أو الإرث أو تغيير طبيعة المؤسسة، فلا يجوز لصاحب العمل أن يرفض نقل عقد العمل إلى صاحب العمل الجديد، أما إذا توفي المستخدم فإنّ علاقة العمل تعتبر منتهية عملاً بالمادة 66 من قانون رقم 90-11 ما عدا حالة انتقال المؤسسة بسبب الإرث.

الفرع الثاني - التعديل بإرادة العامل:

وقد يطلب العامل تغيير مكان العمل والانتقال إلى مكان عمل آخر لأسباب شخصية أو عائلية أو صحية بسبب المرض أو الإعاقة التي لا تسمح له بالبقاء في نفس المنصب.

الفرع الثالث - التعديل بقوة القانون:

يكون هذا التعديل ناتجاً عن القانون أو الاتفاقيات الجماعية لما يترتب على النص القانوني الجديد من تدابير أكثر نفعاً للعامل كرفع الأجور أو الإنتقاص من الحجم الساعي للعمل، أو إضافة علاوات جديدة. طبقاً لنص المادة 62 من قانون رقم 90/11.

المبحث الخامس - آثار عقد العمل الفردي:

يترتب على سريان علاقة العمل جملة من الآثار تتمثل في التزامات وحقوق الطرفين المتعاقدين، وأن القانون المتعلق بعلاقات العمل خلافاً للقانون السابق لم يتطرق بصفة وبصورة مفصلة إلى كل من حقوق والتزامات الطرفين، حيث أنه يترك الأمر إلى الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي وعقد العمل سعياً لإضفاء الطابع التعاقدية على علاقات العمل، ذلك ما سيتم توضيحه من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول - الحقوق الأساسية للعامل:

تنص المادة 5 على ما يلي:

«يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي.

- التفاوض الجماعي.

- المشاركة في الهيئة المستخدمة.
- الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- الراحة.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها واللجوء إلى الإضراب».
- كما تنص المادة 6 على ما يلي:
- يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي:
- التشغيل الفعلي.
- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.
- التكوين المهني والترقية في العمل.
- الدفع المنتظم للأجر المستحق.
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.
- يتبين لنا من خلال المادتين أن حقوق العامل نوعين: حقوق فردية وحقوق جماعية
- الفرع الأول - الحقوق الفردية:** يتمتع العمال بحقوق فردية متعددة أهمها:
- أولا - الحق في العمل وفي الأجر:** تعتبر الأجور ومختلف التعويضات من الحقوق الأساسية للعامل كما سبق توضيحه بالتفصيل.

ثانيا - الحق في الراحة:

تنص المادة 66 من دستور لسنة 2020 على أن «... الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كيفية ممارسته»، وعليه كرسق قوانين العمل مبدأ الحق في الراحة الأسبوعية السنوية، الأعياد الدينية، الوطنية، الدولية كما سبق ذكره، وأصبح الحق في الراحة حقا دستوريا.

ثالثا - الحق في الوقاية الصحية وطب العمل:

قد يتعرض العامل أثناء تنفيذ مهامه لمخاطر مختلفة لذلك نضمت مختلف التشريعات الدولية والوطنية مجموعة من التدابير والأحكام الوقائية من أجل حماية العمال من الأخطار المهنية، ولهذا تبنت المنظمة الدولية للعمل عدة برامج أهمها الاتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981 والتوصية رقم 164 لسنة 1981 الخاصتين بصحة وأمن العمال في العمل.

وبناءً عليه، أصدر المشرع القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية الأمن وطب العمل السالف ذكره، حيث أوجبت المادة 4 منه مراعاة الشروط التالية:

- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة والغازات السامة والضجيج.

- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وأثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والتنقل.
- ضمان الشروط اللازمة للوقاية من كل أسباب الحرائق والانفجارات.
- ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث.

ومنحت مهمة الرقابة على تطبيق الأحكام والقواعد الأمنية والوقاية إلى هيئات داخل المؤسسات، تتمثل في لجان حفظ الصحة والأمن أو إلى هيئات خارجية، تتمثل في مفتشية العمل التي تقوم بمراقبة أي خطر في إخلال من جانب صاحب العمل في تطبيق أحكام وقواعد الأمن والوقاية الصحية والمراقبة التقنية للمواد المستعملة في العمل بمساعدة المصالح المختصة، إذ يستطيع أن يوجه اعدار لصاحب العمل للامتثال ويجرد محضر يثبت المخالفة ويوجهه إلى الجماعات المختصة لاتخاذ الإجراءات اللازمة ضد صاحب العمل (1).

- **طب العمل:** نظرا لأهمية طب العمل للوقاية من الأمراض المهنية ألزم المشرع قانونا كل مؤسسة مستخدمة بإنشاء مصلحة لطب العمل أو إقامة مصلحة مشتركة ما بين الهيئات المستخدمة، على أساس إقليمي أو إبرام اتفاق نموذجي مع القطاع الصحي أو مع أي هيكل مختص في طلب العمل أو أي طبيب مؤهل حسب اتفاق نموذجي (2).

رابعا - الحق في التكوين والترقية:

الحق في الترقية هو حق من حقوق العمل بعد ترسيمه كما سبق ذكره. (المادة 4/6 من القانون رقم 90-11)، كما جعل المشرع الجزائري من التكوين المهني أحد عوامل الترقية الاجتماعية، باعتباره وسيلة مهمة لاكتساب المهارات والمعارف الحديثة. وقد ألزم قانون رقم 90-11 كل مستخدم بتنظيم فترات وأعمال خاصة بالتمهين لصالح العمال من أجل اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية (الماد 4/6، المادة 57)، كما ألزم العمال بمتابعة فترات التكوين التي ينظمها المستخدم (المادة 6/7 و 58).

خامسا - الحق في التقاعد:

يعتبر التقاعد حق من حقوق العامل، كما يعتبر نهاية طبيعية لبلوغ العامل سن معينة أو تتوفر فيه شروط معينة، وهو ما يعبر عنه بالتقاعد العادي، لكن هناك أسباب وظروف تحتم على العمل الإحالة على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية، وهو ما يعبر عنه بالتقاعد المسبق. وقد صدر قانون التقاعد سنة 1983 تحت رقم 83-12 المعدل والمتمم (3).

1 - للتوضيح أكثر أنظر هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 156-157.

2 - أنظر المادة 14 من القانون رقم 88-07 السابق ذكره.

3 - قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 متعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38، لسنة 1983، معدل ومتمم بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26/ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، المعدل والمتمم بموجب

1- أنواع المعاش: يمنح هذا القانون معاش مباشر للعامل ومعاش منقول
أ- معاش مباشر: يمنح على أساس نشاط العامل بالذات يضاف إليه زيادة عن الزوج
المكفول (علاوة الزوجة واحدة).

ب- معاش منقول: يتضمن:

- معاشا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة.

- معاشا لأبناء العمال المكفولين.

- معاشا للأصول.

2- صور التقاعد: كان التقاعد يتخذ أربع صور:

أ- التقاعد عند 60 سنة: للحصول على معاش التقاعد وفقا لهذا النوع من التقاعد تشترط

المادة 6 من قانون التقاعد:

- بلوغ العامل سن التقاعد وهي 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء.

- قضاء 15 سنة على الأقل في العمل.

- دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل.

كما تستطيع المرأة العاملة بناءً على طلبها أن تستفيد من التقاعد عند 55 سنة، كما أنها تستفيد
من تخفيض في السن بسنة واحدة عن كل طفل رتبته في حدود 3 أطفال المادة 1/6 من قانون رقم
83-12، المعدل والمتمم.

كما يستفيد العمال الذين يشغلون منصب على قدر الضرر من تخفيض في السن طبقا للأحكام
المنصوص عليها في التنظيم، المادة 4 من الأمر رقم 96-18 المعدل والمتمم للمادة 7 من
القانون رقم 83-12.

ب- التقاعد دون شرط السن: نظرا للظروف الاقتصادية التي مرت بها الجزائر في السنوات

الأخيرة أجرى المشرع تعديلات على المادة 6 بمقتضى المادة 6 مكرر بمقتضى الأمر رقم 97-

13، حيث يمكن منح معاش التقاعد دون أي شرط بالنسبة للسن، إذا كان العامل قد أتم مدة عمل

فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل.

ج- التقاعد النسبي: يمكن للعمال البالغين من العمر أكثر من 50 سنة أو على الأقل 50

سنة:

الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج ر عدد 42، صادر في 07 جويلية 1996، ومعدل ومتمم بموجب

الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997، ج ر عدد 38، صادر في 04 جوان 1997، معدل ومتمم بموجب

القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، ج ر عدد 20، صادر في 24 مارس 1999، معدل ومتمم بموجب

القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، ج ر عدد 78، صادر في 31 ديسمبر 2016

- الذين يثبتون استيفاء على الأقل 20 سنة من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي.
- ويخفض السن ومدة العمل بـ 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه: يصبح السن 45 سنة. ومدة العمل 15 سنة.

وما تجدر الإشارة إليه فيما يتعلق بالتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن:

- يمنح معاش التقاعد في كلتا الحالتين بناءً على طلب العامل دون سواه.
- وتعتبر لاغية وبدون أثر كل إحالة على التعاقد النسبي يقررها المستخدم وحده.
- وتعتبر هذه المعاشات مصفاة بصفة نهائية وغير قابلة للمراجعة.

د- التقاعد المسبق: لقد أنشأ التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10^{المتعلق}

بالتقاعد المسبق⁽¹⁾، ولا تطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق إلا على أجزاء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، كما يمنع تسريح عامل يستوفي شروط الاستفادة من أداء التقاعد المسبق لسبب اقتصادي.

شروط تقرير حق التقاعد المسبق:

- بلوغ السن 50 سنة بالنسبة للرجال و 45 سنة بالنسبة للنساء العاملات.
- يجب على الأجير أن يجمع عدد من سنوات العمل تساوي 20 سنة على الأقل وهي أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها 3 سنوات السابقة لنهاية علاقة العمل.
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم وهذه القائمة لا بد أن تكون مصادق عليها من طرف مفتشية العمل المؤهلة إقليمياً.
- ألا يستفيد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.
- إلا أن في 2016 تم تعديل قانون التقاعد بموجب القانون رقم 16-15 الذي ألغى صورتين من التقاعد المذكورتين أعلاه والتي أسسها الأمر 13/97 والمتمثلة في التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي، واحتفظ بالتقاعد بشرط 60 سنة، إذ ينص هذا القانون رقم 16-15 في مادته الثانية التي تعدل وتنتم المادة 6 من قانون التقاعد رقم 83-12 على أنه يتوقف وجوباً الاستفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

1 - مرسوم لتشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 ماي 1994 متعلق بالتقاعد المسبق، ج ر عدد 34، صادر في 01 جوان 1994.

- بلوغ 60 سنة على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة.

- قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال هذه المدة.

يمكن للمرأة بناء على طلبها أن تستفيد من التقاعد عند 55 سنة، كما أنها تستفيد من تخفيض السن بقدر سنة واحدة عن كل طفل ربتة على الأقل 9 سنوات في حدود ثلاث أطفال. كما يمكن للعامل حسب نفس المصدر أن يختار مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه 60 سنة في حدود 5 سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد. وقد صدر مرسوم تنفيذي رقم 197/20 مؤرخ في 2020/04/30، يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد الذي ينص على تمديد سن التقاعد إلى 65 سنة شرط تقديم طلب للمستخدم قبل ثلاثة أشهر من التقاعد وفق هذا السن.

- من هم ذوي الحقوق؟ يعتبر ذوي الحقوق طبقاً للمادة 31 من قانون رقم 12/83 كل من:

- الزوج، الأولاد المكفولين، الأصول المكفولين.

كما جاء تحديد الأولاد المكفولين في المادة 67 من قانون رقم 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية هم:

- الأولاد الذين يقل عمرهم 18 سنة.

- الأولاد الذين يقل عمرهم 21 سنة يواصلون الدراسة.

- الأولاد المصابين بعاقة أو مرض مزمن.

- البنات دون دخل أيا كان عمرهن.

سادساً - حق الضمان الاجتماعي:

يمثل نظام الضمان الاجتماعي إحدى صور التضامن الاجتماعي العمالي نتيجة لتخصيص واقتطاع جزء من مدخول جميع العمال، حيث تسمح الأموال المدخرة بتغطيته المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها أفراد المجتمع، وتكريساً لهذا الحق صدر قانون رقم 83-11 المؤرخ في 20 جويلية 1983⁽¹⁾.

1- المستفيدين من التأمين الاجتماعي:

حددت المادة 6 من قانون التأمين أو الضمان الاجتماعي المستفيدين وهم جميع الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني سواء كانوا وطنيين أو أجانب ومهما كانت طبيعة علاقة عملهم دائمة

1 - قانون رقم 83-11 مؤرخ في 20 جويلية 1983، متعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، لسنة 1983 معدل ومتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج ر عدد 42، صادر في 07 جويلية 1996

أو مؤقتة ومهما كان القطاع الذي يعملون فيه عام أو خاص أو لحسابهم الخاص، حيث تنص المادة 6: « ينطوي وجوباً تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون فوق التراب الوطني أياً كانت جنسيتهم سواءً كانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحتماً كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه ».

2-التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي:

يحدد المرسوم التنفيذي رقم 50/02⁽¹⁾ كالتالي:

- نسبة الاشتراك الخاصة بالعامل 9% موزعة كالتالي:

1,5 % التأمينات الاجتماعية.

6,5 % التقاعد (الشيخوخة).

0,5 % التأمين عن البطالة

0,5 % التقاعد المسبق.

تتنوع المخاطر والحالات المشمولة التي يغطيها الضمان الاجتماعي تتمثل فيما يلي⁽²⁾:

أ- **التأمين على المرض:** تشمل أداءات التأمين على المرض:

أداءات عينية: تتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه (العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى وتكفل بـ 80 % من التعويضات المحددة بموجب التنظيم).

الأداءات النقدية: منح تعويضه يومية للعامل الذي يضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتاً عن عمله.

ب - **التأمين على الولادة:** تشمل أداءات التأمين على الولادة.

-**الأداءات العينية:** تتمثل في التكفل بالمصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته، ويكون التعويض في هذه الحالة على أساس 100 % (المادة 27 قانون رقم 83-11).

-**الأداءات النقدية:** دفع تعويض يومي للمرأة العاملة مدة التوقف عن العمل لهذا السبب على

أساس 100% من الأجر اليومي الذي تتقاضاه في منصبها (المادة 28 قانون رقم 83-11).

ج-**التأمين على العجز:** يشمل التكفل بالعامل الذي يصاب بعجز يمنعه بشكل نهائي الاستمرار في العمل وهذا بتخصيص معاش دائم للعامل العاجز يمكنه من العيش دون حاجة

1 - مرسوم تنفيذي رقم 02-05 مؤرخ في 04 مارس 2002، متعلق بتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 10، لسنة 2002.

2 - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق ص ص 136-141.

للعمل أو الغير (المادة 32 من قانون رقم 11/83)، ولا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان عمر العامل أقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد، لا تقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص (المواد 33 - 36 - 49 قانون رقم 11-83).

د-التأمين على الوفاة: يخص هذا الحق ذوي حقوق العامل المتوفى للاستفادة من منحة الوفاة وتدفع دفعة واحدة، وتقدر بأجر سنة كاملة من العمل على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه خلال السنة السابقة لوفاته والذي لا يجب أن يقل عن 12 مرة من الأجر الوطني المضمون وتوزع على ذوي الحقوق عند تعددهم بإقساط متساوية (المواد 48 - 49 - 50 من قانون رقم 11-83).

هـ-التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية: هذا النوع من التأمين منظم بمقتضى قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁽¹⁾ وحسب المادة 6 يعتبر حادث عمل:

- كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل.

- الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل (المادة 7 من القانون رقم 13-83).

- كما يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتان تطران في مكان العمل أو في مدته. وأما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، وأما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس (المادة 9 من قانون رقم 13/83).

- الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو الإياب منه أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلا إذا كان بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة (المادة 9 من قانون رقم 13/83).

ويترتب على ذلك تكفل هيآت الضمان الاجتماعي بالمصاريف التي يتطلبها التنقل والإقامة في المؤسسات العلاجية العادية أو المتخصصة، مهما كانت درجة الإصابة والعجز وتقدم الأداءات في هذا النوع من التأمين على أساس 100%.

ويكون أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية وذلك أيا كانت طريقة الدفع. كما يُدفع للمصابين تعويض يومي اعتبار من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل إثر الحادث من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.

1 - قانون رقم 13-83، مؤرخ في 02 جويلية 1983، متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، لسنة 1983، معدل ومتمم بموجب الأمر 96-19 مؤرخ في 06 جويلية 1996، ج ر عدد 42، صادر في 07 جويلية 1996.

و-**التأمين على البطالة:** يعتبر هذا النوع من التأمين حديث، إذ لم يؤمن إلا بمقتضى المرسوم التشريعي 11/ 94⁽¹⁾ الذي أحدث لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية وللاستفادة من التأمين على البطالة لابد من توفر الشروط التالية في العامل المادة 6 من المرسوم التشريعي 11/94:

- أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها 3 سنوات على الأقل.
- أن يكون قد سدد اشتراكاته بانتظام بنظام التأمين عن البطالة منذ مدة 6 أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل.

- أن يكون عاملا مرسما مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل تسريحه لسبب اقتصادي.
- ألا يكون قد رفض عملا وتكوينيا تحويليا قصد شغل منصب آخر.
- ألا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر.
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح تحمل تأمير مفتش العمل المختص إقليميا.

- أن يكون مسجلا كطالب عمل في الإدارات العمومية المكلفة بالتشغيل منذ شهرين على الأقل.

وبمقتضى هذا التأمين يستفيد العامل من:

- التعويض الشهري لا يقل عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا تزيد عنه بـ 3 مرات.

- الاستفادة من التأمين عن المرض والأمومة ومنحة الوفاة لذويه.
- اعتماد مدة التكفل بنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.
وينتهي حق العامل في الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة. بإعادة إدماجه في العمل من جديد أو إحالته على التقاعد المسبق.

الفرع الثاني - الحقوق الجماعية:

لقد ترتب على صدور الدستور الجديد 1989 تعديل لنظام الحريات الأساسية منها تلك المتعلقة بالعمال كوضع آليات جديدة للتفاوض الجماعي، إذ يعترف بالحق النقابي والحق في الإضراب وحق المشاركة في التسيير.

1 - مرسوم تشريعي رقم 94 - 11 مؤرخ في 26 ماي 1994 متضمن إحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34، صادر في 01 جوان 1994

أولا - الحق النقابي:

لقد كرس الدستور الحق النقابي في المادة 69 من التعديل الدستوري 2020 التي تنص على أن: «الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار احترام القانون». بالاستناد إلى هذا المبدأ تم إصدار القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي رقم 90-14، هذا فضلا على تصديق الجزائر في 1962 على معاهدة 1948 حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي.

1- تأسيس المنظمات النقابية:

يمكن للعمال وأصحاب العمل تأسيس نقابات تدافع عن المصالح المادية والمعنوية لمهنة أو فرع، فالشرط الأساسي هو ممارسة مهنة، فالأشخاص الذين لا يمارسون مهنة بمعنى القانون كالطلبة مثلا لا يمكنهم تكوين نقابة⁽¹⁾.

كما يمنع على النقابة ممارسة نشاطات تجارية أو اجتماعية أو سياسية، غير أنه في المجال الاجتماعي نجد أن القانون الفرنسي يسمح لها بإنشاء مساكن معتدلة الأجر وشراء أراضي لإنشاء حدائق العمال وإنشاء صناديق لإغاثة العمال.

تؤسس النقابة بعد انعقاد جمعية عامة للمؤسسين:

- الذين يجب أن تتوافر فيهم شروط الجنسية الجزائرية.
- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية.
- بلوغ سن الرشد والسلوك الحسن أثناء الثورة التحريرية.
- يودع التصريح بالتأسيس ويسلم وصلا بتسجيل التصريح في ظرف 30 يوما من إيداع الملف لدى السلطة الإدارية المختصة، حسب أهمية النقابة لدى الوالي أو وزير العمل.
- كما ينص القانون في مادته 21 على وجوب ذكر معلومات في ملف النقابة وهي من النظام العام، لا يمكن قبول ملف تكوين المنظمة دون استيفائها وهي معلومات تتعلق بتسميتها، تنظيمها، اختصاصها، نطاق نشاطها، التزامات أعضائها، كيفية الانخراط فيها، الانسحاب والإقصاء منها ونظام الاقتراع وقواعد إجراءات سيرها ومراقبة الإدارة النقابية لها ومحاسبتها وقواعد حلها الإداري (ومال أموالها) ومصير أموالها.
- استيفاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية إخبارية على الأقل المادة 8 من القانون رقم 14/90.

2- آثار تأسيس النقابة العمالية:

1 - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 240.

تكتسب المنظمة النقابية الشخص المعنوية والأهلية القانونية بمجرد تأسيسها (المادة 16 من القانون رقم 90-14) ويمكنها بفضل ذلك التقاضي أمام القضاء كمدعي أو مدعى عليها أو للدفاع على الحقوق المادية والمعنوية الفردية والجماعية لأعضائها ومواردها (المادة 24 من القانون رقم 90-14)، أما المنازعات الداخلية فهي قليلة جداً، إذن أغلب الحالات تنشأ عن مسألة التمثيل أو بمناسبة الانتخابات.

ويجب أن تمتنع الدولة عن كل تدخل في سير النقابة، فالحركة النقابية مستقلة عن هياكل الدولة مع مراعاة النصوص القانونية، غير أن النقابات تلعب دوراً هاماً في تسيير صناديق الضمان الاجتماعي وتشارك في نشاطات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. وتساهم النقابات العمالية بشكل أساسي في (1):

- تطبيق الأحكام المتعلقة بتنظيم العمل داخل المؤسسة.
- الرقابة على تطبيق إجراءات الأمن والوقاية الصحية في المؤسسة.
- المساهمة في مفاوضات لوضع الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة.
- المساهمة في دراسة واقتراح الإجراءات التي من شأنها تقليص عدد التسريحات لأسباب اقتصادية.

- إخبار العمال بكل ما يهمهم عن طريق نشر دوريات أو بالتعليق.
- المنازعات الجماعية في العمل، كما يجوز للأعضاء الاجتماع في أماكن متصلة بمكان العمل واستثناءً أثناء أوقات العمل بترخيص من صاحب العمل.
- أما المنظمات الأكثر تمثيلاً للعمال وأصحاب العمل فيعطيها القانون صلاحية الاستشارة حول المخططات الوطنية للنمو الاقتصادي والاجتماعي وحول تقييم قانون العمل وتشارك في التفاوض على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كما تكون المنظمات النقابية ممثلة في مجالس الإدارة لصناديق الضمان الاجتماعي وفي المجالس المتساوية الأعضاء للتوظيف العمومي وفي اللجنة الوطنية للتحكيم (2).

3- تسهيلات ممارسة الحق النقابي:

يسمح القانون لممثلي العمال أن يمارسوا نشاطهم النقابي داخل المؤسسة وبممارسة هذا الحق. منح المشرع تسهيلات للممثلين النقابيين تتمثل حق الغياب لمدة زمنية يحددها القانون في حجم شهري تعطى لهم أثناء أوقات العمل لممارسة مهامهم، وعلى صاحب العمل أن يمنح

1 - محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص ص 28-29.

2 - أحمية سليمان، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 256-257.

للمنظمة النقابية التمثيلية الوسائل اللازمة لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلامية متواجدة في أماكن ملائمة، وإذا كانت المنظمة أو تضم أكثر من 150 عضوا تعين على صاحب العمل وضع محل تحت تصرفها للاجتماع فيها، ويمكن أن تستفيد المنظمات الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني من مساعدات مالية من قبل الدولة.

4- الحماية القانونية للممثل النقابي:

قد حرص المشرع الجزائري على توفير الحماية القانونية لمزاولة النشاط النقابي، فيمنع أي تمييز عند التشغيل مؤسس على الانتماء لنقابة أو عدم الالتحاق بتنظيم نقابي، ذلك ما تقضى به المادة 50 من القانون رقم 90-14.

لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية عند التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تجديد الترتيب وكذلك مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية.

- كما يمنع اتخاذ عقوبة التسريح ضد عامل بسبب نشاطها النقابي، وإذا ثبت أن عقوبة التسريح اتخذت لهذا السبب كانت لاغية وبدون أثر ويثبت العامل في منصبه بطلب من مفتش العمل، وإذا تمادى صاحب العمل في موقفه يحرر مفتش العمل محضرا بعد مهلة 8 أيام يحظر به القسم الاجتماعي للمحكمة الذي يفصل بحكم قابل للتنفيذ، رغم المعارضة والاستئناف في مهلة 60 يوما على الأكثر.

كما يمنع اتخاذ أي إجراء تأديبي آخر أو أية عقوبة أخرى أو التمييز في توزيع العمل أو الترقية خلال الحياة المهنية أو في تحديد الأجر أو في التكوين المهني أو منح الامتيازات الاجتماعية أو التنقل من منصب العمل، تبقى المشكلة تتعلق بصعوبة إثبات العلاقة ما بين العقوبة أو التمييز والنشاط النقابي.

وإذا كان الممثلون النقابيون يخضعون للقواعد نفسها التي تحكم العمال الآخرين أثناء تأدية مهامهم، فإنهم يستفيدون من إجراء تأديبي ضدهم وتبقى هذه الإجراءات سارية عليهم حتى بعد مغادرة مهامهم النقابية ولمدة سنة⁽¹⁾.

هـ - توقيف وحل النقابات:

يمكن توقيف نشاطات المنظمة النقابية من طرف الجهة القضائية بطلب من السلطة العمومية، بسبب ممارسة نشاطات غير قانونية خارجة عما هو منصوص عليه في قانونها الداخلي، أما الحل فقد يكون إراديا حسب الشروط المنصوص عليها في النظام الداخلي ويكون

1 - عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص ص 180-182. أنظر أيضا هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ص 190-191

الحل بقرار من الجمعية العامة وبنسبة محددة من الأصوات وقد يكون بطلب من السلطة العمومية لمخالفة نشاط المنظمة القوانين أو قانونها الأساسي⁽¹⁾.

ثانيا- الحق في الإضراب:

يعتبر الإضراب عن العمل من الوسائل الأكثر عنفا لحل نزاعات العمل الجماعية، يتجسد في شكل توقف جماعي عن العمل من طرف العمال بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية، وقد أصبح من الحقوق الدستورية في مختلف الدول كالجائر، إذ تنص المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أن:

« الحق في الاضراب معترف به في غطار القانون ».

1- شروط الاضراب:

يخضع القانون 02/90 السالف ذكره للإضراب إلى شروط وهي:

- استنفاد طرق التسوية الودية المتمثلة في المصالحة والوساطة.
- موافقة جماعة العمال، حيث يتعين في حالة استمرار الخلاف بعد استنفاد طرق التسوية الودية والمصالحة استدعاء جمعية عامة لجماعة العمال المعنيين.
- موافقة العمال على الإضراب في إطار جمعية عامة تعقد لهذا الغرض بحضور نصف جماعة العمال وبموجب الأغلبية المطلقة وعن طريق الاقتراع السري.
- يبدأ انقضاء مهلة الإشعار المسبق المحدد اتفاقيا والذي لا يقل في جميع الحالات على 8 أيام من تاريخ إيداعه لدى صاحب العمل مع إخطار مفتش العمل المختص إقليميا. وقد ربط المشرع الاضراب بوجود نزاع عمل جماعي⁽²⁾.

2- حدود الإضراب:

تمنح المادتان 34 و35 من القانون كل الأفعال التي من شأنها المساس بحرية العمال في الالتحاق بأماكن العمل أو منعهم من استئناف عملهم، معنى ذلك أن العامل الذي لا يتفق مع الإضراب يبقى حرا في تأدية عمله ولا يعتبر ملزما بالاتفاق الذي اتخذ بالأغلبية، هذا ما يتنافى مع قواعد الديمقراطية المعمول بها.

- يمنع احتلال أماكن العمل المؤدي إلى عرقلة العمل ويسمح القانون جعل حد له بطرد المضربين بواسطة أمر قضائي، يصدره قاضي الاستعجال المختص إقليميا أو رئيس المحكمة أو القاضي المكلف بالقسم الاجتماعي للمحكمة.

1 - عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 220. أنظر أيضا أحمية سليمان، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 254-255.

2 - أحمية سليمان، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 275-374.

- يحد القانون من الحق الدستوري في الإضراب بجعل قاعدة القدر الأدنى من الخدمة، بالنسبة لبعض النشاطات التي قد يحدث توقفها إخلالا بمبدأ استمرارية المرفق العام أو بالنشاطات الاقتصادية الحيوية المتعلقة بالتموين أو بصيانة المنشآت والأماكن، وينظم القدر الأدنى من النشاط بموجب القانون ويكون بالتالي إجباريا أو اتفاقيا بموجب التفاوض.

حددت المادة 38 الحد الأدنى من النشاط الذي يكون إجباريا على بعض العمال في بعض المجالات كالصحة، مصالح الغاز، مصالح البنك، مصالح الشحن والتفريغ في الموانئ وفي المطارات للمواد الخطيرة أو سريعة التلف ويعد رفض العمال المعنيين لهذا الأمر للقيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه خطأ مهنيا جسيما⁽¹⁾.

3- آثار الإضراب الشرعي:

إذا كان الإضراب شرعيا يترتب عنه تعليق أوفق علاقة العمل دون إنهائه، وبالتالي كل تسريح بسبب الإضراب الشرعي تعسفا، فالعامل المضرب عن العمل لا يؤدي عملا وبالمقابل لا يتقاضى أجرا، غير أنه يمكن أن يقع الاتفاق على دفع الأجر أو قسط منه وذلك بموجب الاتفاقيات الجماعية، كما يمنع استخلاف العمال المضربين⁽²⁾.

المطلب الثاني - الالتزامات الأساسية للعامل:

ترتب علاقة العمل التزامات متعددة على العامل أهمها⁽³⁾:

الفرع الأول - الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد:

نجد هذا الالتزام واضحا في المادة 1/7 التي تلزم العمال بأن يأتوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم⁽⁴⁾.

الفرع الثاني - الالتزام بالامتثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل:

وهو الالتزام الذي تم تحديده بمقتضى المادة 3/7 التي تلزم العامل باحترام ما يصدره له صاحب العمل من أوامر مع ذلك فإن سلطة صاحب العمل في إصدار هذه الأوامر مقيدة بما يلي: - أن تصدر الأوامر في حدود تنفيذ العمل المتفق عليه الذي يدخل في عمله أو مهنته، معنى ذلك عدم جواز تدخل صاحب العمل بأوامره فيما يمس الحياة الخاصة للعامل بجميع

1 - عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص ص 221-222.

2 - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 382. أنظر أيضا هدفي بشير، مرجع سابق، ص 203.

3 - حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص ص 262-274.

4 - محمد حسين منصور، قانون العمل، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 275.

جوانبها، كما اتجه الفقه الفرنسي إلى الحكم ببطان الشرط الذي يلزم المضيفات الجويات بشركة الطيران بعدم الزواج طوال سريان عقد العمل أو عدم زواج العامل بالعاملة من المؤسسة نفسها.

- عدم مخالفة الأوامر للعقد أو القانون والآداب العامة، فلا يجوز تكليف حارس العمارة بقطع المياه عن بعض السكان.

- يجب الايترتب على هذه الأوامر تعرض العامل للخطر أو زيادة أعبائه. فيجب أن تكون هذه التعليمات غير مخالفة للقوانين ولاحكام الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية وعقد العمل وأن تكون في حدود العمل المتعلق بالمنصب وإلا فالعامل رفض تنفيذها دون أن يترتب على عاتقه أية مسؤولية (1).

الفرع الثالث - الالتزام بالسر المهني:

تحرص أغلب تشريعات العمل على إلزام العمال بالمحافظة على الأسرار المهنية من أي نوع كانت والتي يتطلعون عليها بحكم قيامهم بأعمالهم في مختلف المؤسسات المستخدمة، إلا بإذن صاحب العمل وذلك ما تتضمنه المادة 7/7 (2).

الفرع الرابع - الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة:

إن عدم المنافسة إن كان صحيحا من حيث المبدأ، فإنه لا يمكن أن يصل تطبيقه إلى درجة الاحتكار الكلي للخبرة المكتسبة، حتى بعد انتهاء عقد العمل، مما جعل الفقه والقضاء الفرنسي والمصر يستقر على أبطال شرط عدم المنافسة، إذا كان غير محدد من حيث الزمان والمكان لإقامة التوازن في علاقة العمل.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد أشار إلى هذا الالتزام في المادة 7/7، وما يفهم من النص اقتصار شرط عدم المنافسة أثناء قيام علاقة العمل فسحب دون امتداد أثره إلى ما بعد انتهاء علاقة العمل، إذ لا يوجد ما يبرر إدراج هذا الشرط باستثناء بعض الحالات (3).

المطلب الثالث - الصلاحيات والالتزامات الأساسية لصاحب العمل:

لا يختلف صاحب العمل عن العامل، فهو يتمتع ببعض الصلاحيات ويتقيد بالالتزامات التي تفرضها عليه علاقة العمل.

الفرع الأول - صلاحيات صاحب العمل:

- 1 - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص 130.
- 2 - المرجع نفسه، ص 134.
- 3 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، الجسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2009، ص 85. أنظر أيضا بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص ص 137-140.

إن صلاحيات صاحب العمل متعددة من أجل تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة واسعة ومتعددة تتمثل أهم صلاحيات صاحب العمل في الآتي:

أولاً - صلاحية الإدارة والتنظيم:

تعترف أغلب التشريعات لصاحب العمل بسلطة اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة، قصد تنظيم العمل داخل المؤسسة بالتشاور مع الهيئات النقابية، ولضمان عدم تعسف صاحب العمل هناك عدة قيود صاحب العمل قصد الحد من سلطته التقديرية، والوسيلة المعتمدة في ذلك هو النظام الداخلي الذي يخضع في شرعيته لإجراءات محددة ورقابة مفتش العمل (75 و 77، 79 من قانون رقم 11/90)⁽¹⁾.

ثانياً - ممارسة السلطة التأديبية: إن إخلال العامل بالتزاماته تعرضه للخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل بوصفه رئيس المؤسسة.

1- المقصود بالسلطة التأديبية:

السلطة التي تمكن صاحب العمل من اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة ضد العامل، الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء أداء عمله، أو يخالف بأي تصرف من تصرفاته النظام المعمول به في المؤسسة مكان العمل.⁽²⁾

2- مفهوم الخطأ التأديبي⁽³⁾:

كل فعل ناتج عن قصد أو إهمال يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة، من شأنه إلحاق إضرار بالعمال أو يشكل خرقاً للالتزامات العامل المهنية، اتجاه صاحب العمل وتقسّم الأخطاء التأديبية إلى 3 درجات متفاوتة.

- **أخطاء من الدرجة الأولى:** مخالفة قواعد الانضباط والجزاء يتمثل في الإنذار والتوبيخ.

- **أخطاء من الدرجة الثانية:** التصرفات التي يقوم بها العامل دون وعي، التي من شأنها إلحاق أضرار بأمن وسلامة العمال أو أملاك المؤسسة.

- **أخطاء من الدرجة الثالثة:** تتضمن أخطاء أكثر خطورة يعني جسيمة مثل تلك المحددة في المادة 7 كإفشاء الأسرار المهنية أو رفض تنفيذ أوامر صاحب العمل بدون عذر مقبول كالإخلال بنظام المشروع وبحسن سير العمل، فإنه لا يصدر إلا عن العامل.

1 - للتوضيح أكثر أنظر أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 111-115.

2 - المرجع نفسه، ص 116.

3 - بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005، ص، 12

إن الخطأ العقدي يتمثل في إخلال أحد أطراف العقد بمضمونه أي بما ورد في العقد، فأما الخطأ التأديبي يتحقق فقط عندما يحدث إخلال من جانب العامل بنظام المشروع أو حسن سير العمل، إن الخطأ التأديبي هو الذي يتقيد صاحب العمل عند توقيع الجزاء التأديبي على العامل بالإجراءات والضوابط التشريعية المقررة في قانون العمل، بينما تطبق القواعد الواردة في القوانين المدنية لدى توقيع الجزاء المدني على الخطأ العقدي.

3- مفهوم العقوبة التأديبية:

ذلك الإجراء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطأ، سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي أو أدبي كالإنذار أو التوبيخ أو كان ذلك الإجراء ذو طابع مالي في شكل عقوبة مالية، مثل حرمانه من بعض التعويضات أو المكافآت أو الامتيازات أو خصم جزء من أجره أو يكون الإجراء ذو طابع مهني، كأن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر أو يحرم من الترقية أو الفصل من العمل، إلى أنه يمكن أن يصاحب العقوبة التأديبية عقوبة مدنية أو جنائية وفق أحكام القوانين والتنظيم المعمول بها.

4- الإجراءات التأديبية والضمانات المقررة للعامل:

يلزم صاحب العمل لتوقيع الجزاء التأديبي على العامل بإتباع إجراءات معينة، تشكل هذه الإجراءات ضمانات للعامل وهي (1):

- بعد وقوع الخطأ يتم تكيفه وفق قائمة جدول ودرجات الأخطاء التأديبية المعمول به في المؤسسة، فإذا كان من الدرجة الأولى يتم توقيع العقوبة بصفة مباشرة من قبل صاحب العمل أو ممثلة قانونا دون الرجوع إلى الهيئة التأديبية، أما إذا كان الخطأ من الدرجة الثانية أو الثالثة فيستوجب على صاحب العمل إحالة القضية أو الملف إلى الهيئة التأديبية التي يرجع إليها الاختصاص للنظر في الموضوع.

- تجتمع اللجنة التأديبية المشكلة بالتساوي من ممثلي العمال وممثلي صاحب العمل لتدرس طلب صاحب العمل المتمثل في اقتراح عقوبة على العامل المرتكب للخطأ.

- بعد الاستماع إلى دفاع العامل والأخذ بعين الاعتبار كافة حقوقه المقررة قانونا، تتخذ العقوبة وذلك بالأغلبية المطلوبة وفق كل حالة ووفق النظام الداخلي المعمول به للجنة.

- يحول الاقتراح بالعقوبة إلى صاحب العمل، مدير المؤسسة الذي يتخذ العقوبة على أساس الاقتراح أو رأي لجنة التأديب.

- تبلغ العقوبة إلى المعني بالأمر خلال المدة المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة.

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 358-360.

- يمكن للعامل أن يلتمس مراجعة الحكم خلال المدة المحددة في النظام الداخلي.
إن صاحب العمل ليس ملزماً دوماً باستثناء حالة الفصل الأخذ باقتراح لجنة التأديب، حيث يمكنه أن يخفف من العقوبة المقررة من قبل هيئة التأديب أو بإصدار عفو بعد توقيع العقوبة، ولا يمكنه رفعها.

الفرع الثاني - التزامات صاحب العمل:

إلى جانب هذه الالتزامات يخضع صاحب العمل للالتزامات متنوعة، مثل الالتزام بالتنفيذ الحسن للعقد، الالتزام باحترام العامل وصيانة كرامته وتوفير وسائل وأدوات العمل، وما تتطلبه المهمة الموكلة إليه، واجب توفير الأمن والحماية للعمال من مختلف الأخطار المهنية، الانتظام في دفع أجور العمال عند حلول الأجل المتفق عليه، منحهم الوسائل والوقت الكافي لممارسة حقوقهم ونشاطاتهم النقابية. بالإضافة إلى ذلك هناك التزامات من النظام العام كالاشتراك في الضمان الاجتماعي، دفع أقساط الضمان الاجتماعي والتقاعد والتأمينات الاجتماعية الأخرى.
إن مخالفة صاحب العمل لالتزاماته تشكل مسؤولية تقصيرية وعقدية، وترتب في بعض الأحيان حتى العقوبة الجنائية، وهو ما تنص عليه صراحة مختلف القوانين المنظمة لعلاقات العمل والتأمينات والضمان الاجتماعي، ولا يمكنه التخلص من التزاماته إلا بالوفاء بها أو الدفع بحالة القوة القاهرة أو الظروف الطارئة أو الصعوبات المالية.

المبحث السادس - انتهاء علاقة العمل:

إن ديمومة علاقة العمل لا تعني عدم نهايتها أو انقضائها، إذ تنص المادة 66 على ما أنه:
«تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني.
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.
- الاستقالة.
- العزل.
- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع.
- التسريح للتقليص من عدد العمال.
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة».

وهكذا يمكن أن نصنف أسباب وحالات إنهاء علاقة العمل أو عقد العمل الفردي إلى ثلاثة أصناف وهي:

الأسباب القانونية العادية، الأسباب القانونية التأديبية (التسريح التأديبي) والأسباب الاقتصادية (التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية).

المطلب الأول - الأسباب القانونية العادية:

يقصد بها تلك الأسباب والحالات التي يجيز فيها القانون والنظم المعمول بها، للطرف المتضرر في العلاقة من اللجوء لطلب إنهاء عقد العمل، وفقا للإجراءات المحددة في تشريع العمل وهذه الحالات هي (1):

الفرع الأول - البطلان أو الإلغاء القانوني للعقد (المادة 2/66):

ينتج عن تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل بطلانه، غير أن الطابع الخاص لهذا العقد وصفاته المتميزة يستبعد الأثر الرجعي للبطلان المطلق، إذ لا يمكن أن يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجز وهو ما أكدته المادة 135 من قانون رقم 90-11. إلا إذا كان سبب العقد غير مشروع كالاتجار في المخدرات.

فينتج عن إخلال طرفي العقد بمقتضيات القانون التي تفرض شروط صحة تحت طائلة البطلان، وأبرز مثال على ذلك عدم توافر السن القانونية الأدنى في العامل، يكون العقد باطلا بطلان مطلقا مع بقاء آثار العقد لصالح القاصر.

الفرع الثاني - انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة المادة 3/66:

لا تثار النزاعلت حول نهاية العقد المحدد المدة، الذي ينتهي بحلول أجله المحدد في العقد أو بانتهاء العمل. وإنما حول طبيعة العقد.

الفرع الثالث - الاستقالة المادة 4/66:

تنص المادة 68 من القانون رقم 90-11 على أن الاستقالة حق معترف به للعامل، وهي رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل وهو حق للعامل ولا يمكن بالتالي الاعتراض عليه، لكن هذا الحق مقيد بشروط: يجب عليه أن يقدم طلبه لصاحب العمل مكتوبا، وألا يترك منصب عمله، إلا بعد انتهاء فترة الإخطار المسبق وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات، من أجل تمكين صاحب العمل من اتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل بعامل آخر لعدم تعريض مصالحه للضرر نتيجة مغادرة العامل لمنصب العمل. وتختلف مهلة الإخطار من قطاع إلى آخر ومن

1 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص 408-419، أنظر أيضا: NASRI Hafnaoui, op.cit., p 73-85.

مؤسسة إلى أخرى في سونلغاز، مثلاً بين شهر واحد و3 أشهر، وفي سوناطراك من شهر إلى 6 أشهر.

الفرع الرابع - العجز الكامل عن العمل (المادة 5/66):

يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض إلى إنهاء عقد العمل، مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي تترتبها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها (توفير معاش للعامل)، ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل بكافة طرق الإثبات⁽¹⁾.

الفرع الخامس - إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة (المادة 6/66):

هي حالات كثرت في السنوات الأخيرة بسبب تدهور الوضعية الاقتصادية للدولة وحل المؤسسات وتصفيتهما، وفي هذه الحالات يزول محل العقد بتعرض المؤسسة إلى زوالها نهائياً.

الفرع السادس - الإحالة على التقاعد:

لقد اعتبرت المادة 7/66 الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لإنهاء علاقة العمل، سواء كانت بطلب من العامل أو صاحب العمل حسب الحالات والعبء في ذلك بتوفر الشروط القانونية المطلوبة (السابقة الذكر).

وبإحالة العامل على التقاعد يستفيد من الضمانات الاجتماعية، التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية، ويشترط قانون التقاعد 1983 على أن يتحصل العامل على أول قسط من المنحة قبل إنهاء عقد العمل.

الفرع السابع - الوفاة (م 8/66):

لم يميز المشرع بين وفاة العامل ووفاء صاحب العمل، وفاة العامل من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، لأن شخصية العامل هي محل اعتبار في العقد، ولا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزام في ذمة صاحب العمل، إلا فيما ينقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي (منحة الوفاة)، وفي حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق، تمنحهم معاش بالإضافة إلى منحة الوفاة، طبقاً للأحكام والإجراءات المقررة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية.

1 - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 101.

أما وفاة صاحب العمل فلا يترتب عليها بالأساس انتهاء علاقة العمل، حيث تنتقل التزاماته إلى ورثة أو من يحلون محله، ومع ذلك يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى انتهاء علاقة العمل، في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة أو أن أصبح استمرار وجودها مستحيلا.

- **القوة القاهرة:** ينص القانون المدني على انقضاء الالتزام بسبب استحالة تنفيذه، لسبب أجنبي ومن استحالة التنفيذ بالقوة القاهرة دون إلقاء أي مسؤولية على أي طرف كان، وفي قانون العمل وتطبيقا لهذه القاعدة ينتهي عقد العمل بسبب القوة القاهرة دون اللجوء إلى أي إجراء ودون التعويض.

غير أن الاجتهاد الفرنسي قضي بأنه يمكن الاتفاق بإدراج شرط في العقد أو في الاتفاقيات الجماعية ينص على منح وتعويض عن التسريح في حالة إنهاء علاقة العمل مهما كان سبب الإنهاء، ففي هذه الحالة القوة القاهرة لا تعفى صاحب العمل من هذا الالتزام. وما يلاحظ من خلال اجتهاد محكمة النقض الفرنسية أنها قليلا ما تأخذ بالقوة القاهرة كسبب لإنهاء عقد العمل وتعتبر الحريق الذي يتسبب في استحالة استمرار العمل بصفة مطلقة ونهاية حالة قوة القاهرة.

غير أن المشرع الجزائري لم ينص على هذه الحالة كسبب إنهاء علاقة العمل، فهو يعاني من نقص في تنظيم هذه الحالات، ذلك لكونه ترك تنظيم هذه المسائل إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، مع العلم أن هذه الاتفاقيات ليس معمولا بها في معظم المؤسسات المستخدمة العامة والخاصة، مما يجعل القضاء عاجزا على حماية حقوق العمال لعدم وجود نصوص قانونية أو تنظيمية تطبقها على هذه الحالات.

- **الذهاب الإرادي:** لم ينص قانون العمل رقم 90-11 على الذهاب الإرادي كحالة من حالات إنهاء عقد العمل، لكن الوضع الاقتصادي الحالي هو الذي أملاه وفرضه على أصحاب العمل والعمال على حد سواء للوصول إلى حلول مرضية لجميع الأطراف وتتم على هامش القانون، حيث اعتمدها المشرع في المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المتضمن التامين على البطالة.

إن هذا النوع من الإنهاء لا يؤدي معناه الحقيقي ذلك أن تسميته بالاستقالة، بينما الأمر غير ذلك، لأن إنهاء عقد العمل في هذه الحالة يتم باتفاق الطرفين، فصاحب العمل يعرض على العامل تعويضات وصاحب العمل يتقاضي طول الإجراءات وتقييدها في حالة اللجوء إلى إنهاء العقد.

يمكن القول في الحقيقة أنها حالة إنهاء اتفاقية أو تفاوضية للعقد، فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية هذا النوع من الإنهاء الرضائي لعقود العمل إنهاء مشروع، إذ يجد العامل امتيازات

تتمثل في منحه تعويضات قد لا يتقاضاها باللجوء إلى القضاء وتسلم له شهادة عمل تتضمن اعتبارات التقدير تسمح له بتشغيل أسرع⁽¹⁾.

المطلب الثاني - التسريح التأديبي (التسريح الفردي):

يعترف الفقه والقضاء والتشريع لصاحب العمل بحق فصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمل، ذلك قصد ضمان مصالحه والاستقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة.

أولاً - تحديد الأخطاء الجسيمة على سبيل الحصر أم المثل:

هي أخطاء ترتكب عن قصد من قبل العامل، أما بفعل شيء أي بتصرف إيجابي صادر عنه أو بالامتناع عن فعل وهو تصرف سلبي ينتج عنه ضرر، لكن المشكل الذي يثار حول تحديد الأخطاء التي تعتبر أخطاء جسيمة تستوجب الفصل؟

لقد جاء القانون رقم 90-11 خالياً من تحديد الأخطاء التأديبية والعقوبة المترتبة عن ارتكابها وقد خص القانون هذه الصلاحية بالنظام الداخلي، حيث تقضي المادة 73 من القانون رقم 90-11 أن التسريح يسلط على العامل في حالة ارتكابه خطأً جسيماً، حسب الشروط المبينة والمحددة في القانون الداخلي، غير أن هذه المرحلة لم تقدم طويلاً واضطر المشرع إلى التدخل نظراً للمشاكل المطروحة، ومن ضمنها التفاوت الملاحظ في وصف الأخطاء والعقوبات المترتبة عنها، إذ نجد أن الخطأ المرتكب نفسه من عمال من القطاع نفسه يعاقب بجزاءات لا علاقة بينهما يعني متفاوتة.

وعليه فإن الأمر رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جاء معدلاً ومتمماً للمادة 73 محدثاً فيها تغييراً عميقاً، حيث عرفت وحددت الأخطاء التي تمثل الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى التسريح الفردي، إذ تنص المادة 73 معدلة بالأمر رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991: « يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

وعلاوة على الأخطاء الجسمية التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات الأفعال الآتية: ...»

لكن يبدو وأن هذا النص جاء بالأخطاء على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر لاستعماله عبارة على الخصوص ومعنى هذا أنه يمكن للنظام الداخلي، إن ينص على أخطاء جسيمة خارج هذه القائمة، لكن بالرجوع والظروف التي أحاطت بهذا التعديل نظراً لإفراط

1 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص 417-418.

المؤسسات في وصف الأخطاء الجسمية وتفاوت الأوصاف المعتمدة من حيث خطورتها، وتدخل النقابات لجعل حد لهذا الوضع، وبالفعل إذا كان المقصود من المشرع هو وضع قائمة الأخطاء على سبيل المثال فقط، فما هي الفائدة من هذا التعديل إذا أمكن لأصحاب العمل إدراج ما يحلو

لهم من الأخطاء المهنية الجسمية المؤدية للتسريح في النظام الداخلي؟

وهو الأمر الذي جعل المحكمة تعطي لمداول هذه القائمة نطاقا ضيقا، أي أن الأخطاء محددة على سبيل الحصر وكما تساءلت المحكمة العليا عن المؤسسات التي لا يفرض عليها تشريع العمل إصدار قانون داخلي، لأن عدد العمال لم يصل 20 عاملا كيف يكون الحل بالنسبة لها إذا اعتمد الرأي المخالف لاجتهاد المحكمة العليا (1).

لا مجال للشك أن هذا الموقف واجهته عدة انتقادات، لا سيما من طرف المهتمين بمجال تشريع العمل أهمها أن عبارة على وجه الخصوص صياغة لا تفيد لغويا التحديد أو الحصر وإنما تفيد المثال. إضافة إلى ذلك حصر الأخطاء الجسمية يفيد استبعاد دور النظام الداخلي، لا سيما أحكام المادة 77 من قانون رقم 90-11 التي لا تزال سارية المفعول والتي تنص صراحة بأن النظام الداخلي هو الذي يحدد طبيعة الأخطاء المهنية درجات العقوبات المطابقة وإجراءات تنفيذها، ومن ثم فإن هذا النص يسمح للمستخدم تحديد أخطاء جسيمة أخرى خارج الحالات الواردة ضمن المادة 73 من القانون رقم 90-11.

لذا تراجعت المحكمة العليا عن موقفها بموجب قرارها الصادر في ديسمبر 2004، حيث دعت قضاة الموضوع الأخذ بنص المادة 73 و 77 من القانون 9011 في الوقت نفسه، مما يعني أن المادة 73 لم تحدد الأخطاء الجسيمة على سبيل الحصر، بما أن المادة 77 تسمح لصاحب العمل بتحديد الأخطاء الجسيمة بمقتضى النظام الداخلي (2).

- الأخطاء الجسيمة المحددة في المادة 73 هي.

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته: إن امتناع العامل عن تنفيذ التزاماته المهنية تؤدي إلى توقيف أجره وبالتالي تسريحه.

1 - عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص ص 426-428.

2 - AKACHA Mohieddine, "La faute grave dand le licenciement disciplinaire en droit algerienne actuel a propos dun arret de la cour supreme" revue idara, N 21, 2001, p 225-230. voir aussi : KORICHE Mohamed Nasr-eddine, "La determination des fautes graves dans le droit du licenciement disciplinaire", revue de la cour supreme, Alger, N 1, 2005, p. 49.

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا كانت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون: يتعلق الأمر بحفظ أسرار العمل وعدم تمكين الغير من الإطلاع عليها دون إذن مسبق من صاحب العمل أو السلطة السلمية.
- إذا شارك في توقف جماعي عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال: يتمثل في تحريض العمال على إضراب غير مشروع.
- إذا قام بأعمال عنف: المقصود هو الاعتداء جسدياً على شخص آخر ولا يشترط في هذا العنف إحداث عجز معين ليؤخذ به كخطأ جسيم، بل يكفي أن يثبت الاعتداء على الغير داخل أماكن العمل.
- إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل: مثالها الإهمال العمدي بعدم مراقبة أجهزة خطيرة كلف العامل بمراقبتها.
- إذا رفض تنفيذ أمراً لتسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به: يدخل ضمن رفض تنفيذ أوامر صاحب العمل للقيام بمهمة اضطرارية تطبيقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، كرفض الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل: إن تناول الكحول والمخدرات يعتبر خطأ جسيماً، لأنه يمس بالأداب العامة فحسب، بل لأنه يشكل خطراً على أمن المؤسسة وسلامة العمال المتواجدين معه.
- ترك المنصب:** لم تدرج المادة 73 ترك المنصب ضمن الأخطاء المؤدية إلى التسريح فهل ذلك يعود لسهو المشرع أم قصد ذلك وترك الأمر لتطبيق أحكام القانون المدني المتعلقة بفسخ العقد عند عدم التنفيذ.
- أما عن اجتهاد المحكمة العليا فإنه لا يمكن اعتبار ترك المنصب كاستقالة كما ذهب إليه أصحاب العمل، ولا يمكن إخضاعه للنظام الداخلي باعتباره خطأ جسيماً، تعتبر ترك المنصب الذي يتبعه إنذار بالالتحاق بمنصب العمل يعبر عن نية العامل في إنهاء عقد العمل، فهو يمثل حالة عدم الوفاء بالالتزامات التي يترتب عليها الفسخ وذلك في انتظار ما يطرأ من تعديل على النصوص الحالية، هناك من المؤسسات من تستعمل وصف ترك المنصب كخطأ جسيم، طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 82-308 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982. المتعلق بتنفيذ النصوص التشريعية لعلاقات العمل الفردية (1).

1 - عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص 441-442.

ثانيا - إجراءات الفصل التأديبي:

هناك إجراءات لا بد على صاحب العمل من إتباعها قبل فصل العامل عن العمل تتمثل:

- تحديد وتكييف الخطأ: يتم في هذه المرحلة تكييف الخطأ فيما إذا كان الخطأ جسيما، إذ تنص المادة 73/مكرر 1 مضافة بالقانون رقم 91-29.

يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله وممتلكات هيئته المستخدمة.

يبدو أن هذه المادة منطقية، إذ أنه من المفروض أن الظروف التي ارتكب فيها الخطأ والضرر الذي يتسبب فيه وسيرة وتصرفات العمل قبل وقوع الخطأ لا يدخلها في الحساب عند تحديد وتكييف الخطأ، بل عند تقدير العقوبة المترتبة عنه.

- السماع لدفع وحجج العامل الذي يمكنه أن يصطحب عاملا يختاره من بقية عمال المؤسسة للدفاع عنه.

- يتم اتخاذ قرار التسريح أو الفصل التأديبي باقتراح من لجنة التأديب بعد التأكد من يكون الخطأ الجسيم في حقه.

- إبلاغ العامل بصفة رسمية وكتابيا بقرار الفصل المادة 73 مكرر 2.

ثالثا - آثار التسريح التعسفي (التسريح التعسفي):

تنص المادة 73 مكرر 3: « كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس ».

يستخلص من ذلك أن المشرع الجزائري اعتبر قرار التسريح غير شرعي، إذا خالف صاحب العمل الإجراءات وفي حالة عدم توفر الخطأ الجسيم.

1 - آثار مخالفة إجراءات التسريح التأديبي⁽¹⁾:

تنص الفقرة الأولى من نص المادة 73 مكرر 4 معدلة ومتممة بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996.

«إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة تلغى المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراءات المعمول به وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله».

1 - NASRI Hafnaoui, op. cit. p, 102-106.

إن الهدف من وضع هذا النص هو منح صاحب العمل إمكانية تصحيح الإجراءات التي لم يحترمها، لكن هل هذا التصحيح ممكن في كل الحالات؟ إذ بالرجوع إلى القانون الفرنسي الذي استلهم منه هذا النص ينص صراحة على أن المحكمة تلزم المستخدم بإتباع الإجراءات المقررة فيما يخص الخطأ الفعلي والمؤدي إلى التسريح، هذا يعني أن القاضي يفحص القانون الموضوعي (توفر الخطأ الجسيم) قبل فحص قانون الإجراءات فهو أمر غير مألوف، غير أن هذا الحل يمكن تبريره بعدم جدوى إبطال الإجراءات التأديبية في حالة التسريح بدون وجود سبب فعلي يعني خطأ جسيم. أما المشرع الجزائري فلم يقيد إمكانية تصحيح الإجراءات بضرورة قيام الخطأ الجسيم (إلغاء قرار التسريح التعسفي).

هكذا يلزم صاحب العمل بتصحيح الإجراءات التي لم يحترمها ويمنح تعويضا ماليا للعامل لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

2 - آثار التسريح المخالف لعدم توفر خطأ جسيم:

من حيث الموضوع تنص الفقرة الثانية من المادة 73 مكرر 4 مضافة بالأمر رقم 96-21. « إذا حدث تسريح العامل خرق لأحكام 73¹ لاه يعتبر تعسفا تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين بمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل في مدة ستة (6) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض ». «

بالنسبة لآثار التسريح التعسفي لعدم توفر خطأ جسيما تكون كالتالي:

- إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع احتفاظه بامتيازاته المكتسبة.
- وفي حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

لقد عرف القضاء الفرنسي الحقوق المكتسبة بأنها مجموعة الامتيازات الفردية والجماعية المنصوص عليها في القانون أو التنظيم أو عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية كمختلف العطل، العلاوات، استعمال سيارة المصلحة، الاستفادة من مسكن وظيفي⁽¹⁾.

أن عقوبة الفصل تخضع أو يحددها رئيس المؤسسة لجنة التأديب القضاء.

المطلب الثالث - التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية:

1 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص 520 - 521.

أمام التطور التكنولوجي والهيكلية للمؤسسات المستخدمة وأمام الأزمات الاقتصادية والمالية حيث أصبحت المؤسسات معرضة إلى ظروف وحتميات تملحها عليها الأوضاع السائدة، ومن أجل التغلب على هذه الصعوبات وتتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة وإعادة التنظيم الهيكلي والوظيفي للمشاريع، أصبح التسريح يتجاوز المفهوم التقليدي ليتخذ مفهوماً أوسع وأعم عما كان عليه ليشمل جماعة أو فئة من العمال تحت تسمية " التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية".

مما أجزى المشرع على إدخال تعديلات على تشريعات العمل بهدف تنظيم وحماية اليد العاملة وإضفاء الطابع الشرعي على هذا الفصل وإن كان بدون خطأ من جانب العمال، بما يحقق مصالح الطرفين والاستقرار الجماعي لعلاقات العمل.

الفرع الأول - مفهوم التسريح الجماعي:

هو فصل عاملين أو أكثر بسبب ضغوطات أو صعوبات اقتصادية أو بسبب تنظيم هيكلي في المؤسسة المستخدمة، ذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة.

وهو حق خوله القانون للمؤسسات أو صاحب العمل، إذ تنص المادة 69 على أنه: « يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ».

فالتقليص من عدد المستخدمين حالة من حالات إنهاء العقد، كما جاء في نص المادة 6/66 إن السبب الاقتصادي للتسريح هو ذلك الذي لا يرتبط بشخص كما هو الشأن في التسريح التأديبي. ويتم التسريح في شكل تسريحات متعاقبة أو متزامنة، غير أن أسبابها يكون في جميع الحالات واحدة وهو ما يميزها عن باقي حالات التسريح الأخرى. فالعبرة إذن من هذا التقليص أن يكون جماعياً ولأسباب اقتصادية بحتة، وهو ما يبرر هذا الإجراء وإلا كان تعسفاً أو باطلاً. وأن المشرع الجزائري لم يحدد ما هي الأسباب الاقتصادية⁽¹⁾.

غير أن النقابات العمالية كثيراً ما عملت على التضييق على مشروعية وأسباب هذا الإجراء نظراً لخطورته على حقوق العمال، خاصة بعد اللجوء إلى نظام الخصخصة في إطار الإصلاح الاقتصادي وتنازل الدولة عن تسيير أموالها بموجب الأمر رقم 01-02 المؤرخ في 20 أوت 2001 ومن أجل الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، صدر المرسوم التشريعي رقم 94-09⁽²⁾.

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع سابق، ص 365-370
2 - مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994، متعلق بحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34، صادر في 01 جوان 1994.

والمرسوم التنفيذي رقم 96-208 المؤرخ في 05 جوان 1996 يضع الترتيبات الخاصة والأدوات القانونية لحماية هؤلاء الأجراء.

الفرع الثاني - إجراءات الجانب الاجتماعي:

يخضع الجانب الاجتماعي المتخذ للتخفيض من عدد العمال من حيث جانبه الإجرائي إلى مرحلتين: الأولى تتعلق بالموافقة عليه من قبل الأجهزة المؤهلة للمؤسسة وهي الهيآت المسيرة للمؤسسة تبعا لطبيعتها القانونية والثانية هي التفاوض عليه مع لجنة المشاركة للمؤسسة والنقابة، فإن الجانب الاجتماعي يتم بمبادرة من صاحب العمل وبعد المصادقة عليه قبل أجهزة التسيير يصبح مجرد مشروع يطرح للتفاوض في حالة المصادقة عليه من قبل لجنة التسيير والمنظمة النقابية أو ممثلي العمال⁽¹⁾:

أولا - التفاوض الجماعي على الجانب الاجتماعي:

يتعين على صاحب العمل قبل المبادرة بتسريح العمال لأسباب اقتصادية أن يلجأ إلى اتخاذ التدابير والإجراءات التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات ويكون ذلك عن طريق التفاوض الاجتماعي على الجانب ويكون التفاوض مع لجنة المشاركة أو المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا وفي غيابها مع ممثلين منتخبين المادة 12.

- وتهدف الاجتماعات حسب المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.
- تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه.
- لممثلي الهيئة المستخدمة أن يوضحوا ويعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي وكذا مضمون الجانب الاجتماعي.
- لممثلي العمال أن يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.
- للأطراف أن تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة والوساطة عند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع قد يشوب في هذا المجال.
- وبترتب عن المفاوضات تحرير محضر يتضمن نقاط الاتفاق ونقاط الاختلاف أو التحفظ ويوقع عليه الطرفان المادة 13.

ثانيا - محتوى الجانب الاجتماعي:

يحتوي الجانب الاجتماعي على نوعين من التدابير وذلك على مرحلتين⁽²⁾:

1 - NASRI Hafnaoui, op. cit. p, 10 - 110.

2 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص 253-468

المرحلة الأولى: إن النوع الأول من التدابير يهدف إلى تفادي حذف مناصب العمل والاحتفاظ بمناصب العمل، باتخاذ تدابير من شأنها تخفيف مداخيل العمال ولكن الاحتفاظ بعمله. وتتمثل هذه التدابير طبقا للمادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09:

- تكييف النظام التعويضي خاصة العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.
 - تخفيض ساعات العمل.
 - إعادة دراسة مرتبات العمال ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.
 - تنظيم عمليات التكوين التحويلي الضرورية لإعادة توزيع العمال.
 - إلغاء العمل بالساعات الإضافية.
 - إحالة العمال على التقاعد العادي والتقاعد النسبي الذين تتوفر فيهم الشروط.
 - إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي.
 - الامتناع عن تحديد عقود العمل لمدة محددة.
- المرحلة الثانية:** تهدف إلى تفادي التسريح رغم حذف المناصب وذلك بالتكوين قصد تشغل مناصب أخرى وتتمثل هذه التدابير طبقا للمادة 8 من المرسوم التشريعي رقم 94-09:
- تنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له.

- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة أن اقتضى الأمر ذلك لصالح الإجراء المعني بإعادة التوزيع.
 - تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.
 - التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل.
 - الحصول على قروض لتمويل استثمارات وإنشاء نشاطات جديدة.
- أما باقي العمال الذين يفقدون عملهم من جراء التسريح للأسباب الاقتصادية يستفيدون من نظام التأمين على البطالة المحددة في المرسوم التشريعي رقم 94-11 السالف ذكره.

ثالثا - تنفيذ الجانب الاجتماعي (المادة 15):

يعتبر الجانب الاجتماعي نافذا بمجرد إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا وفقا للأجال والكيفيات المتفق عليها. باعتباره صادرا من جانب واحد فلا ينشئ التزامات، إلا بالنسبة لمن صدر عنه كالاتزام بدفع مسبق لاشتراكات الضمان الاجتماعي بالضرورة تلك التي تتعلق بالإحالة على نظام التأمين على البطالة والتقاعد المسبق⁽¹⁾.

الفرع الثالث - الضمانات القانونية للعمال المسرحين:

1 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 468.

يترتب على التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية بعض الحقوق للعمال المسرحين أقرتها مختلف القوانين والتنظيمات العمل تشمل⁽¹⁾:

- الحق في مهلة الإخطار: تكون مدفوعة الأجر وتحدد وفقا لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.
- الحق في التعويض: يمنح للعامل المسرح لتعويضه عن فقدان منصب عمله يساوي على العموم أجر 3 أشهر يتحملها صاحب العمل.
- تحصيل الأجور والتعويضات المستحقة والمترتبة كديون على صاحب العمل.
- الحق في تعويض شهري على أساس التأمين على البطالة.
- تحصيل الآداءات العينية للتأمين على المرض والأمومة والمنح العائلية في إطار نظام التأمين على البطالة.
- الحق في الحصول على شهادة عمل: تتضمن البيانات المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في المؤسسة.

الفرع الرابع - رقابة القاضي على التسريح لأسباب اقتصادية:

لا يراقب القاضي قيام أو عدم قيام السبب الاقتصادي (وذلك اعتبارا للمراحل التي يمر بها الجانب الاجتماعي والتي تكتسي طابعا تقارظيا مع إمكانية اللجوء إلى طرق التسوية التي ينص عليها القانون) ، فدور القاضي يقتصر على مراقبة واحترام المراحل القانونية للتسريح، وكذا احترام التدابير المتفق عليها بالنسبة لكل عامل، فالقاضي لا يراقب ملاءمة إجراء التسريح لأسباب اقتصادية بل يراقب شرعية الإجراءات، فإذا تبين للقاضي أن التسريح جاء مخالفا للقواعد الإجرائية أو الموضوعية صرح بطابعه التعسفي وتطبق عندئذ مقتضيات المادة 4/73 مكرر 4 من قانون 21-96 بإعادة العامل أو التعويض، كما يراقب من جهة ثانية المخالفات التي قد يرتكبها صاحب العمل بعد إجراء التقليل . من الإجراءات التي يجب على القاضي مراقبتها:

- مدى احترام المراحل القانونية للتسريح وكذا احترام التدابير المتفق عليها مثال ذلك:
- إذا تم التقليل من طرف صاحب العمل دون أخذ رأي لجنة المشاركة.
- إذا تم التقليل دون اتخاذ كل التدابير الممكنة للتقليل من عدد التسريحات.
- يصرح القاضي بالطابع التعسفي للتسريح وقد يحكم بإعادة العامل إلى منصب عمله.
- ومن جهة أخرى يراقب المخالفات التي يرتكبها صاحب العمل بعد إجراء التقليل.

1 - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ص 115 - 116.

كإعادة تشغيل عمال جدد مكان العمال الذين تم تسريحهم أي الذين مسهم التقليل مخالفة للمادة 2/96. فكان على المشرع أن ينص على إعادة تعيين العمال أنفسهم الذين تم تسريحهم، مثلما كان عليه الحال في قانون رقم 302/82 المتعلق بتنظيم علاقات العمل أو على الأقل أن تكون أولوية التعيين للمسرحين محدد من حيث الزمن. كما أن المواد 138 - 155 لم تنص على عقوبة توقع على صاحب العمل الذي يقوم بإجراء تعيينات جديدة في المناصب نفسها⁽¹⁾.
كنهاية يشرط المشرع عند إنهاء علاقة العمل على صاحب العمل منح العامل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف، تاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها (المادة 67 من قانون رقم 90-11).

الخاتمة:

الهدف من هذه الدراسة الاحاطة بمختلف جوانب قانون العمل وأحكامه المختلفة والمتنوعة والمتناقضة في بعض الحالات. يعتبر قانون العمل قانون حديث النشأة، لكنه على حد ذاته يعتبر من أهم فروع القانون نظرا لما له من تأثير على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، على أساس أن قوة العمل وإن كانت لها اعتبارات اجتماعية وإنسانية تظل عنصرا أساسيا في العملية الانتاجية، ذلك أن عامل السلم الاجتماعي يشكل المناخ المؤثر سلبا أو ايجابا في تطور أو تراجع وتيرة الانتاج الاقتصادي.

إن قانون العمل بحمايته للطبقة العاملة وتنظيمه لعلاقات العمال بأصحاب العمل وتحديد حقوق وواجبات كل منهما، إنما يزيل أسباب الصراع ويقيم التوازن بينهما ويخلق مجالا للتعاون بين الطرفين، لذلك يعتبر قانون العمل من أهم عوامل تحقيق الأمن والسلم الاجتماعي. ودعما لذلك أنشأ المشرع الجزائري على غرار شريعات العمل المقارنة مفتشية العمل كجهاز إداري يراقب تطبيق قانون العمل.

جاء صدور القانون الإطار لتنظيم علاقة العمل وهو قانون رقم 90-11 والنصوص الملحقه به ليعيد تنظيم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد اتسمت نصوصه بصياغة أكثر مرونة وقابلية للتغير، لأن الوسائل التنفيذية لأحكام قانون العمل أصبحت تتجه نحو اعتماد آليات تفاوضية واتفاقية بدلا من الأساليب والآليات الرسمية وأصبح مايتعلق بالجانب التنظيمي والتنفيذي محل تشاور جماعي، مما يساهم في تحقيق أكبر قدر ممكن من السلم الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة ومواجهة تحديات قانون العمل.

1 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص ص 470-476.

قائمة المراجع:

أولا - باللغة العربية:

أ - الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
2. _____، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
3. _____، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
4. بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة: دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة، 2004.
5. _____، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر 2005.
6. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2009.
7. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003
8. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبه للنشر، الجزائر 2003.
9. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دارالخلدونية، الجزائر، 2005.
10. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دارالعلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
11. محمد حسين منصور، قانون العمل، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
12. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
13. _____، الوجيز في شرح قانون العمل، الجسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2009.

ب - الأطروحات والمذكرات الجامعية:

1. بلميهوب عبد الناصر، عقد العمل محدد المدة في ظل الاصلاحات الاقتصادية، مذكرة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزيوزو، 2004/2003.
2. نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية: دراسة مقارنة الجزائر فرنسا بحث لنيل درجة الماجستير في قانون التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والادارية، جامعة مولود معمري تيزيوزو، 1997-1998.

ج- النصوص القانونية:

1. دستور 2020، نشر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار نص التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.
2. أمر رقم 72-50 مؤرخ في 1972/11/5 متعلق بتقديم الورقتين 2 و3 من صحيفة السوابق القضائية وبآثارها، ج ر عدد 86، الصادر في 1972/11/27.
3. قانون رقم 78-12 مؤرخ في 1978/08/05، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادر في 1978/08/08.
4. قانون رقم 81-10 المؤرخ في 1981/07/11 متعلق بتوظيف الأجانب، ج ر عدد 28، صادر في 1981/07/14.
5. قانون رقم 82-06 مؤرخ في 1982/02/27 متعلق بالعلاقات الفردية للعمل، ج ر عدد، 9، لسنة 1982.
6. قانون رقم 83-11 مؤرخ في 1983/07/20، متعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر عدد 38، لسنة 1983 معدل ومتمم بالأمر رقم 17/96 مؤرخ في 1996/06/06، ج ر عدد 42، صادر في 1996/07/07.
7. قانون رقم 83-12 مؤرخ في 1983/07/02 متعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38، لسنة 1983، معدل ومتمم بالأمر رقم 18/96 المؤرخ في 1996/07/06، ج ر عدد 42، صدر في 1996/07/07، معدل ومتمم بالأمر رقم 13/97 المؤرخ في 1997/05/31، ج ر عدد 38، 1997/06/04. معدل ومتمم بالقانون رقم 03/99 المؤرخ في 1999/03/22. ج ر عدد 20، صادر في 1999/03/24.
8. قانون رقم 83-13، مؤرخ في 1983/07/02، متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، لسنة 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 19-96 المؤرخ في 1996/07/06، ج ر عدد 42، صادر في 1996/07/07.

9. قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد4، الصادر في 27/01/1988.
10. قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06/02/1990 متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06، صادر في 07/02/1990 معدل ومتمم بقانون 91-27 مؤرخ 21/12/1991، ج ر عدد68، صادر في 25/12/1991.
11. قانون رقم 90-03، مؤرخ في 06/02/1990، متعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06، صادر في 07/02/1990، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10/06/1996، ج ر عدد 42، لسنة 1996.
12. قانون رقم 90-04، مؤرخ في 06/02/1990، متعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد06، صادر في 07/02/1990.
13. قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 متعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، لسنة 1990، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد68، لسنة 1991، معدل ومتمم بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11/04/1994، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996، ج ر عدد43، لسنة 1996، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11/01/1997، ج ر عدد03، صادر في 11/01/1997، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997، ج ر عدد03، صادر في 11/01/1997.
14. قانون رقم 90-14، مؤرخ في 02/06/1990، متعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 39، صادر في 06/06/1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 68، صادر في 25/12/1991، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10/06/1996، ج ر عدد 36، صادر في 12/06/1996.
15. مرسوم تشريعي رقم 94/09 مؤرخ في 26/05/1994، متضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، ج ر عدد 34، صادر في 01/06/1994.
16. مرسوم تشريعي رقم 94/10 مؤرخ في 26/05/1994، متعلق بالتقاعد المسبق، ج ر عدد 34، صادر في 01/06/1994.
17. مرسوم تشريعي رقم 94/11 مؤرخ في 26/05/1994، متضمن إحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، ج ر عدد 34، صادر في 01/06/1994.

18. أمر رقم 97-03 مؤرخ في 11/01/1997، يتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج ر عدد 03، صادر في 12/01/1997.
19. أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15/07/2006، متعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادر في 16/07/2006.⁽¹⁾
20. قانون رقم 14-06 مؤرخ في 09 أوت 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر عدد 48، الصادر في 10 أوت 2014.
- 21.
22. مرسوم رئاسي رقم 09-416 مؤرخ في 16/12/2009، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 75، صادر في 20/12/2009.
21. مرسوم تنفيذي رقم 02-05 مؤرخ في 04/03/2002، يتعلق بتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 10، لسنة 2002.
22. مرسوم تنفيذي رقم 05/05 مؤرخ في 06/01/2005، يتضمن المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 04، صادر في 09/01/2005.
23. مرسوم تنفيذي رقم 96/208 مؤرخ في 05/06/1996 يحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة 1 من الأمر رقم 95/01 مؤرخ 21/01/1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 35، صادر في 09/06/1996.

ثانيا - باللغة الفرنسية:

Ouvrage :

1. KORICHE Mohamed Nasr-eddine, Droit du Travail, Tome 1, OPU, 2009.
2. NASRI Hafnaoui, La formation et la cessation de la relation de travail en droit positif Algerien, Edition juridique ZAKARIA, 1992.
3. PIZZIO-DELAPORTE Corine, Droit du travail, L'essentiel du cours, Paris, 1997.
4. ROY Veronique, Droit du travail, DUNOD, Paris, 2000.

Articles :

1. AKACHA Mohieddine, « La faute Grave dans le licenciement disciplinaire en droit algerienne actuel à propos d'un arrêt de la cour suprême », revue Idara, N 21, 2001, pp. 213-235
2. KORICHE Mohamed Nasr-eddine, "La determination des fautes graves dans le droit du licenciement disciplinaire ", revue de la cour suprême, Alger, N 1, 2005.

1 - قانون رقم 14-06 مؤرخ في 09 أوت 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر عدد 48، الصادر في 10 أوت 2014.

فهرس

1مقدمة
2	الفصل الأول -المبادئ العامة في قانون العمل
2المبحث الأول -التطور التاريخي لقانون العمل
2المطلب الأول -مراحل ظهور قانون العمل
2الفرع الأول - مرحلة الجماعات القديمة
3الفرع الثاني - مرحلة العصور الوسطى
3الفرع الثالث -مرحلة ما بعد الثورة الفرنسية
4الفرع الرابع - مرحلة تدخل الدولة وظهور تشريعات العمل
4المطلب الثاني -عوامل تطور قانون العمل
5الفرع الأول - العوامل السياسية والاقتصادية
5الفرع الثاني - العوامل الاجتماعية
5الفرع الثالث -العوامل القانونية
5المطلب الثالث -تطور قانون العمل في الجزائر
6الفرع الأول - مرحلة ما قبل الاستقلال (1830- 1962)
6الفرع الثاني - المرحلة ما بين 1962 - 1971
6الفرع الثالث -مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971- 1978)
7الفرع الرابع - مرحلة القانون الأساسي العام للعمل (1978- 1990)
8الفرع الخامس -مرحلة استقلالية المؤسسات أو ما بعد 1990
9المبحث الثاني -تحديد مفهوم قانون العمل وطبيعته
9المطلب الأول -تسمية قانون العمل
9الفرع الأول - التشريع الصناعي
9الفرع الثاني - تشريع العمل
9الفرع الثالث - القانون العمالي أو تشريع العمال
9الفرع الرابع - القانون الاجتماعي
10المطلب الثاني -تعريف قانون العمل
10الفرع الأول -قانون العمل يحكم العمل التابع
11الفرع الثاني -قانون العمل يحكم العمل التابع الخاص
12الفرع الثالث -قانون العمل يحكم العمل التابع المأجور
12الفرع الرابع -قانون العمل يحكم علاقات العمل الفردية والجماعية
12المطلب الثاني -خصائص قانون العمل

12	الفرع الأول - قانون حديث النشأة
12	الفرع الثاني - قانون متغير ومتطور
13	الفرع الثالث - قانون يهدف إلى حماية العامل
13	أولا -الصفة الأمرة لقواعد العمل
14	ثانيا -تفسير قانون العمل
14	ثالثا - تيسير التقاضي على العمال
15	الفرع الرابع - الطابع الواقعي والقطاعي لقانون العمل
15	الفرع الخامس - قانون متوجه نحو التدويل
16	المطلب الرابع -طبيعة قانون العمل
16	الفرع الأول -الاتجاه الأول: فرع من فرع القانون العام
16	الفرع الثاني -الاتجاه الثاني: قانون مختلط
17	الفرع الثالث -الاتجاه الثالث: فرع من فرع القانون الخاص
17	المبحث الثالث -مصادر قانون العمل
17	المطلب الأول -المصادر الداخلية التقليدية
17	الفرع الأول - الدستور
18	الفرع الثاني - النصوص التشريعية
18	الفرع الثالث - النصوص التنظيمية
18	أولا -المراسيم الرئاسية
18	ثانيا -المراسيم التنفيذية
18	ثالثا-القرارات الوزارية
19	الفرع الرابع -الاجتهاد القضائي (الأحكام القضائية)
19	الفرع الخامس - الفقه
19	المطلب الثاني -المصادر الداخلية ذات طابع مهني
20	الفرع الأول - الأعراف أو العادات المهنية
20	الفرع الثاني - الاتفاقيات الجماعية
20	الفرع الثالث - النظام الداخلي (تعليمات العمل)
21	أولا -مضمون النظام الداخلي
22	ثانيا-شروط صحة النظام الداخلي
22	ثالثا -الرقابة الممارسة على النظام الداخلي
23	المطلب الثالث -المصادر الدولية
23	الفرع الأول -المعاهدات أو الاتفاقيات الدولية
23	أولا -اتفاقيات ثنائية

23ثانيا -اتفاقيات دولية.
23ثالثا-الزامية وتأثير اتفاقيات العمل الدولية على التشريع الوطني.
23الفرع الثاني -التوصيات الدولية.
24ثالثا -منظمة العمل الدولية كإطار لإبرام الاتفاقيات الدولية وإصدار التوصيات الدولية.
25المطلب الرابع -مبدأ تسلسل قواعد قانون العمل.
25الفرع الأول -النظام العام المطلق.
25الفرع الثاني -النظام العام الاجتماعي.
26الفرع الثالث -النظام العام الاستثنائي.
26المبحث الرابع -نطاق تطبيق قانون العمل.
26المطلب الأول -نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الموضوع.
26الفرع الأول -علاقات العمل الفردية.
27الفرع الثاني -علاقة العمل الجماعية.
27المطلب الثاني -نطاق قانون العمل من حيث الأشخاص.
27الفرع الأول -التبعية كمعيار لتحديد نطاق تطبيق قانون العمل على العمال.
27أولا -التبعية القانونية والتنظيمية.
27ثانيا-التبعية الاقتصادية.
29الفرع الثاني -تحديد صاحب العمل الذي يخضع لقانون العمل.
29أولا - تحديد مفهوم صاحب العمل بصفة عامة.
30ثانيا- تحديد المستخدم في التشريع الجزائري.
31المبحث الخامس -مفتشية العمل جهاز يراقب تطبيق قانون العمل.
31المطلب الأول -أجهزة مفتشية العمل.
31الفرع الأول - الهيكل المركزية.
31أولا - مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.
31ثانيا - مديرية الإدارة والتكوين.
33الفرع الثاني - الهيكل غير الممركزة.
32أولا - مفتشيات جهوية للعمل.
32ثانيا - مفتشية العمل للولاية.
33ثالثا -مكاتب مفتشية العمل.
33المطلب الثاني -اختصاصات مفتشية العمل.
33الفرع الأول - مراقبة وتنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل.
33الفرع الثاني -تقديم الإرشادات ومساعدة المتعاملين الاجتماعيين في التفاوض الجماعي.
34الفرع الثالث -إجراء المصالحة.

34	الفرع الرابع - إعلام السلطات المحلية والإدارة المركزية عن ظروف العمل.....
34	المطلب الثالث -سلطات مفتش العمل.....
34	الفرع الأول - دخول أماكن العمل.....
35	الفرع الثاني - مراقبة الوثائق.....
35	الفرع الثالث -سلطة التحقيق.....
35	المطلب الرابع -الإجراءات المتبعة في ضبط المخالفات للأحكام التشريعية والتنظيمية....
36	المطلب الخامس -واجبات مفتشي العمل وحمايتهم.....
38	الفصل الثاني - التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية (عقد العمل الفردي)
38	المبحث الأول -مفهوم عقد العمل.....
38	المطلب الأول -تعريف عقد العمل وخصائصه.....
38	الفرع الأول -تعريف عقد العمل.....
39	الفرع الثاني -خصائص عقد العمل.....
40	المطلب الثاني -العناصر الأساسية لعقد العمل.....
40	الفرع الأول -عنصر العمل.....
40	الفرع الثاني -عنصر الأجر.....
41	الفرع الثالث -عنصر التبعية.....
41	المطلب الثالث -طبيعية عقد العمل.....
42	الفرع الأول - النظرية التقليدية (عقد يخضع لمبدأ سلطان الإدارة).....
42	الفرع الثاني - النظرية التي تعتبر عقد العمل عقد إذعان.....
42	الفرع الثالث - النظرية الحديثة (عقد العمل أداة لتنظيم علاقة العمل).....
43	المبحث الثاني -انعقاد عقد العمل.....
43	المطلب الأول -الشروط الموضوعية.....
43	الفرع الأول -جزائري الجنسية.....
44	الفرع الثاني -متمتعاً للياقة البدنية.....
44	الفرع الثالث -إجراء فحوصات طبية.....
44	الفرع الرابع -بالغا 16 سنة على الأقل.....
45	المطلب الثاني -الشروط التي تفرضها المؤسسات المستخدمة.....
45	الفرع الأول-صحيفة السوابق القضائية.....
45	الفرع الثاني - الخبرة.....
45	الفرع الثالث -الخدمة الوطنية.....
45	المطلب الثالث -التراضي حول العناصر الجوهرية لعقد العمل.....
46	الفرع الأول -الاتفاق على العناصر الجوهرية لعقد العمل.....

46أولا - تبعية العامل في أداء عمله لصاحب العمل
46ثانيا- تحديد الأجر
46ثالثا - تحديد العمل
47رابعا - تحديد المدة
47خامسا - تحديد شخصية العامل وصفاته
47سادسا - شرط الشكالية
47الفرع الثاني - سلامة الإرادة من العيوب
48الفرع الثالث - جزاء تخلف شروط انعقاد عقد العمل
49المبحث الرابع - الأحكام التنظيمية للشروط العامة للعمل
49المطلب الأول - عقد العمل محدد المدة
49الفرع الأول - تعريف عقد العمل محدد المدة
50الفرع الثاني - تضييق مجال اللجوء إلى التشغيل بعقود العمل محددة المدة
50أولا - تنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة (المادة 1/12)
50ثانيا - استخلاف عامل مثبت في منصب تغييب عن عمله (المادة 2/12)
50ثالثا- إجراء أشغال دورية ذات طابع مستقطع (المادة 3/12)
51رابعا-تزايد العمل أو أسباب موسمي (المادة 4/12)
51خامسا -نشاطات أو أعمال ذات مدة محددة أو ذات طبيعية مؤقتة المادة 4/12....
52الفرع الثالث - انعقاد عقد العمل محدد المدة
52أولا - الكتابة
53ثانيا - تحديد مدة العقد والحالة مع التسبب
53ثالثا -الحالات غير القانونية لإبرام عقود العمل محددة المدة
54الفرع الرابع - تجديد عقد العمل محدد المدة
54الفرع الخامس - استمرار العمل بعد أجل العقد
55الفرع السادس -الجزء المترتب على عدم مراعاة القانون
55أولا -الجزء المدني
55ثانيا -الجزء الجزائي
55المطلب الثاني -المدة القانونية للعمل
55الفرع الأول - تحديد المدة القانونية للعمل
56الفرع الثاني - توزيع ساعات العمل
57أولا -العمل الليلي
57ثانيا -العمل التناوبي
57ثالثا -العمل الإضافي

57الفرع الثالث - العطل والعطل والراحات المختلفة.
58أولا - العطلة الأسبوعية.
58ثانيا - عطل الأعياد الدينية والوطنية.
58ثالثا - العطلة السنوية.
59الفرع الرابع - الغيابات.
59أولا - غيابات مدفوعة الأجر.
60ثانيا- الغيابات غير مدفوعة الأجرة.
60المطلب الثالث - الأحكام الخاصة بالأجور والتعويضات المختلفة.
60الفرع الأول - تعريف الأجر.
61الفرع الثاني -مكونات الأجر.
61أولا- الأجر الثابت.....
63ثانيا- الأجر المتغير (التكميلي).....
63الفرع الثالث- طرق ووسائل تحديد الأجر.....
63أولا- طرق تحديد الأجر.....
64ثانيا- وسائل تحديد الأجر.....
64الفرع الرابع -حماية الأجر.....
64أولا -مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون.....
65ثانيا -مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجور.....
65ثالثا-مبدأ بطلان التنازل عن الأجر.....
66المبحث الرابع -سريان علاقة العمل.....
66المطلب الأول -المرحلة التجريبية.....
66الفرع الأول -مدة التجربة.....
66الفرع الثاني -وضعية العامل أثناء التجربة.....
67الفرع الثالث -فسخ علاقة العمل أثناء الفترة التجريبية.....
67المطلب الثاني -مرحلة التثبيت أو الترسيم والترقية.....
67الفرع الأول -مرحلة التثبيت أو الترسيم.....
67الفرع الثاني -حق الترقية.....
68المطلب الثالث -تعليق أو وقف علاقة العمل.....
68الفرع الأول - حالات تعليق أو وقف علاقة العمل.....
68أولا - توقيف علاقة العمل باتفاق الطرفين.....
69ثانيا - العطل المرضية وما يماثلها (المادة 64 /2).....
69ثالثا- الخدمة الوطنية (المادة 64 /3).....

69	رابعاً - ممارسة مهمة انتخابية عمومية (المادة 4/64)
69	خامساً - التوقف الاحتياطي بسبب متابعة جنائية (المادة 5/64)
70	سادساً - التوقف التأديبي (المادة 6/64)
70	سابعاً - الإضراب (المادة 7/ 64)
70	ثامناً - العطلة بدون أجر (المادة 8/64)
71	الفرع الثاني - آثار تعليق عقد العمل
71	المطلب الرابع - تعديل عقد العمل الفردي
71	الفرع الأول - التعديل بإرادة صاحب العمل
71	أولاً - ألا يكون التعديل جوهرياً
72	ثانياً - أن تكون مصلحة العمل هي الدافع للتعديل
72	ثالثاً - عدم المساس بالحقوق المادية للعامل
72	الفرع الثاني - التعديل بإرادة العامل
72	الفرع الثالث - التعديل بقوة القانون
73	المبحث الخامس - آثار عقد العمل الفردي
73	المطلب الأول - الحقوق الأساسية للعامل
73	الفرع الأول - الحقوق الفردية
73	أولاً - الحق في الأجر
74	ثانياً - الحق في الراحة
74	ثالثاً - الحق في الوقاية الصحية وطب العمل
74	رابعاً - الحق في التكوين والترقية
75	خامساً - الحق في التقاعد
77	سادساً - حق الضمان الاجتماعي
80	الفرع الثاني - الحقوق الجماعية
81	أولاً - الحق النقابي
84	ثانياً - الحق في الإضراب
85	المطلب الثاني - الالتزامات الأساسية للعامل
85	الفرع الأول - الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد
85	الفرع الثاني - الالتزام بالامتثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل
86	الفرع الثالث - الالتزام بالسر المهني
86	الفرع الرابع - الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة
86	المطلب الثالث - الصلاحيات والالتزامات الأساسية لصاحب العمل
86	الفرع الأول - صلاحيات صاحب العمل

86أولا - صلاحية الإدارة والتنظيم.
87ثانيا - ممارسة السلطة التأديبية.
88الفرع الثاني - التزامات صاحب العمل.
89المبحث السادس - انتهاء علاقة العمل.
89المطلب الأول - الأسباب القانونية العادية.
90الفرع الأول - البطلان أو الإلغاء القانوني للعقد (المادة 2/66).
90الفرع الثاني - انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة (المادة 3/66).
90الفرع الثالث - الاستقالة (المادة 4/66).
90الفرع الرابع - العجز الكامل عن العمل (المادة 5/66).
91الفرع الخامس - إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة (المادة 6/66).
91الفرع السادس - الإحالة على التقاعد.
91الفرع السابع - الوفاة (المادة 8/66).
92المطلب الثاني - التسريح التأديبي (التسريح الفردي).
92الفرع الأول - الأخطاء الجسيمة محددة على سبيل الحصر أم المثال.
95الفرع الثاني - إجراءات الفصل التأديبي.
96الفرع الثالث - آثار التسريح التعسفي (التسريح التعسفي).
96أولا - آثار مخالفة إجراءات التسريح التأديبي.
96ثانيا - آثار التسريح لعدم توفر خطأ جسيم.
97المطلب الثالث - التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية (التسريح الجماعي).
97الفرع الأول - مفهوم التسريح الجماعي.
98الفرع الثاني - إجراءات الجانب الاجتماعي.
98أولا - التفاوض الجماعي على الجانب الاجتماعي.
99ثانيا - محتوى الجانب الاجتماعي.
100ثالثا - تنفيذ الجانب الاجتماعي.
100الفرع الثالث - الضمانات القانونية للعمال المسرحين.
100الفرع الرابع - رقابة القاضي على التسريح لأسباب اقتصادية.
105خاتمة.
106قائمة المراجع.
110فهرس.