وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي كآلية لتنظيم عقود العمل في الجزائر

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات للحصول على شهادة الماستر

تخصص: دولة ومؤسسات

تقديم الطالبين: **إشراف الأستاذ:**

دروازي رابح **قربة رضا**

فرق عبد الرزاق

لجنة المناقشة :

اللقب والإسم	المؤسسة الاصلية	الصفة
جيدل كريمة	جامعة المدية	رئيسا
قربة رضا	جامعة المدية	مشرفا
بوعكاز نسرين	جامعة المدية	مناقشا

السنــة الدراسية 2023م /2024م


بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد بعد الرضا ولك الحمد إذا رضيت ،

الحمد لله على الذي يسر لنا طريق العلم ووفقنا إلى انجاز هذا العمل المتواضع

إنني أشكر الله وافر الشك ر على توفيقه لنا و إعانتنا على إتمام رسالتنا

العلمية.كما أنني أقدم أسمى آيات الشكر والعرفان الجميل للدكتور قربة

رضا على قبوله الإشراف على رسالة الماستر، والذي منحني من وقته الثمين

ومن بحر معلوماته وخبراته الواسعة ما شكّل إضافة كبيرة للعمل البحثي، حيث

كانت توجيهاته ونصائحه المنارة التي استعنا فيها في كامل عملنا البحثي،

فأسأل الله العزيز أن يجازيه خير الجزاء ويوفقه في أداء هذه الرسالة النبيلة

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى لكل أعضاء اللجنة الأفاضل على قبول مناقشتهم

لمذكرتنا هذه بإثراء هذا العمل بملاحظاتهم القيمة ، كما لا يفوتني أن أقدم

تشكرتنا إلى الأساتذة الكرام الذين أوصلونا إلى هذه الدرجة العلمية

المعتبرة بكل أمانكما لا انسي كل أعضاء إدارة كلية الحقوق والعلوم السياسية

، كل باسمه وكل بمقام، والى موظفي مكتبة الكلية نشكركم على المساعدة

الإهـداء

إلى صاحب السيرة العطرة، والفكر المُستنير؛

فلقد كان له الفضل الأوَّل في الوصول إلى هذا اليوم

(والدي الحبيب)، رحمه الله واسكنه فسيح جنانه

إلى من وضعتني على طريق الحياة، وجعلتني رابط الجأش،

وراعتني حتى صرت كبيرًا(أمي الغالية)، طيَّب الله ثراها.

إلى رفيقة الدرب؛ من كان لها بالغ الأثر في تجاوز الكثير من العقبات والصعاب.

إلى أولادي الأعزاء قرة عيني وفرحتي وسروري إلى جميع أساتذتي الكرام؛ ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي

إلى كل زملائي و زميلاتي الطلبة كل باسمه وكل بمقامه أهدي إليكم بحثي هذا

رابح دروازي

الإهداء

الحمد لله ربّ العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

أهدي هذا العمل

إلـــــى

أحباب قلبي أمي وأبي حفظهما الله وأطال في عمرهما

إلـــــى

سندي في الحياة إخوتي وأخواتي

إلـــــى

كلمن ساهم من قريب ومن بعيد في انجاز هذا العمل

عبد الرزاق فرق

مقدمـــــــة

مقدمة

تقوم علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري ومختلف التشريعات المقارنة على الحرية التعاقدية انطلاقا من مبدأ حرية العمل المكرسة بموجب الدستور،ويعد عقد العمل الذي يربط بين العامل وصاحب العمل الوسيلة الوحيدة التي تجسد هذه العلاقة، فمن خلال هذا العقد يحدد الطرفان بمحض إرادتهما الحقوق والالتزامات التي تقع على عاتقهما، غير أن الحرية التعاقدية ليست مطلقة بل تخضع للقوانين واللوائح التنظيمية المعمول بها في هذا المجال ،حيث تخضع علاقة العمل كأي علاقة قانونية إلى عدة مصادر منها :المصادر الرئيسية الرسمية أي الدستور والاتفاقات الدولية في مجال العمل والقوانين الداخلية وعلى رأسها القانون رقم11/90 المؤرخ في 21افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم وكذا المراسيم التنفيذية، ومنها المصادر المكملة غير الرسمية وهي المصادر المهنية والعرف والفقه في مجال العمل، وبالتمعن في كل تلك المصادر يظهر جليا أن خصوصية علاقة العمل تكمن أولا في اعتمادها على المصادر المهنية والتي هي بدورها أنواع تتمثل في : الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية وكذا تعليمات صاحب العمل، والنظام الداخلي، وثانيا أن اغلبها اتفاقية باستثناء المصدرين الأخيرين، وسنتطرق في هذه الدراسة إلى مصدرين مهمين في تنظيم علاقة العمل الفرديةوهما الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي، بحيث يعتبر هاتين الآليتين أساسيتين في تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعمال، فتهدف الاتفاقيات الجماعية إلى تحديد الشروط والقواعد التي يجب أن تسري على العلاقة العمالية في مؤسسة معينة ؛بينما يهدف النظام الداخلي إلى تحديد السياسات والإجراءات التنظيمية الداخلية لهذه المؤسسة، بالنسبة للاتفاقيات الجماعية يتم إبرامها بين نقابات العمال وأصحاب العمل عن طريق التفاوض الجماعي بين هذين الطرفين وتشمل مجموعة من القوانين والاتفاقيات الوطنية والقطاعية التي تحدد حقوق وواجبات العمال وتتضمن هذه الاتفاقيات مواضيع مثل الأجور وساعات العمل والإجازات، والحماية الاجتماعية والصحية والسلامة في مكان العمل وغيرها أما بالنسبة للنظام الداخلي يعتبر مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحكم سلوك العاملين داخل المؤسسة يتم إعداد النظام الداخلي من قبل المستخدم بناءا على القوانين واللوائح الوطنية المعمول بها في مجال العمل ويشمل عادة مواضيع مثل ساعات العمل و الغيابات والتأخيرات والانضباط والسلوك في مكان العمل، والعقوبات المترتبة على خرق هذه القواعد وغيرها.

وتكمن أهمية الدراسة في أهمية علمية متمثلة في ان الاتفاقيات الجماعية باعتبارها من أهم المواضيع في حياة العامل رفقة النظام الداخلي للمؤسسة والذي يعبر عن كل ما يخص العامل من حقوق واجبات يستفاد منه العامل ويلتزم بها حيث تعد الاتفاقيات كمصدر مهني يستأنس به العامل من اجل إبرام عقد العمل بالشروط والخصائص التي تشترطها الاتفاقيات الجماعية وهذا ما يتجسد عبر النظام الداخلي الذي

يعدها صاحب العمل، وكذلك أهمية عملية تقدم حلول للإشكالات التي يتعرض إليها الممارسين في هذا المجال، كما توضح الأفكار والجوانب القانونية مما يؤدي إلى التحكم في إبرام وتسيير هذه الاتفاقيات والنظام الداخلي.

و يرجع سبب اختيارنا للموضوع لدوافع تتمثل في أسباب ذاتية تتمثل في رغبتنا لدراسة دور الاتفاقيات الجماعية و النظام الداخلي في ظل قانون العمل ،ولمتطلبات إعداد مذكرة الماستر وكذا بحكم المهام المنوطة بنا في هذا الميدان، و لحب الاطلاع على جوانب الموضوع، بينما تتمثل الاسباب الموضوعية في كثرة النزاعات داخل المؤسسات الجزائرية و التي تترتب عليها تعطيل التنمية و بالتالي التوقف عن ركب التطور والنمو والتأثير على الاقتصاد الوطني أي التبعية الاقتصادية للخارج،و محاولة معرفة الطبيعة القانونية لكل من الاتفاقيات الجماعية و النظام الداخلي و كذا السلطتين التنظيمية و التأديبية التي خولها القانون للمؤسسة عبرا لنظام الداخلي للمؤسسة ،و كذلك لنقص الدراسات في هذا المجال .

والهدف من دراسة الموضوع: هو التطرق لمعرفة الإجراءات وأحكام التي يتم بواسطتها إبرام الاتفاقيات الجماعية والدور الذي تلعبه هذه الأخيرة في حفظ حقوق العمال من تعسف صاحب العمل ، وكذلك المراحل تمر بها المؤسسة في إنشاء نظامها الداخلي.

ومن الدراسات التي ساعدتنا كثيرا هي الدراسات الذي قام بها كل من الدكتور أحمية سليمان المتمثلة أطروحة الدكتوراه الموسومة بعنوان الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري من كلية الحقوق بن عكنون ،جامعة الجزائر،لسنة،2008 وكذلك الدراسات التي قام بها الدكتور بن عزوز بن صابر في كتابه الموسوم بعنوان نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن لسنة2010 وكذلك الدراسة التي قامت بها ناديةحسان في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية ،كلية الحقوق جامعة تيزي وزو العدد الأول، 2008.

والإشكالية المطروحة هي : ماهو دور الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة في تنظيم عقود العمل في الجزائر وفق أحكام قانون العمل الجزائري؟

وتترتب على هذه الإشكالية عدة تساؤلات نذكر منها على الخصوص مايلي:

- ماهو مفهوم الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة؟

- ماهي الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية؟

-ماهي أهمية الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي بالنسبة للعمال؟

- ماهو الدور الذي تقدمه الاتفاقيات الجماعية للعمال وكيف جسد النظام الداخلي للمؤسسة هذا الدور؟

- ماهي التحفيزات والتحديات التي تقدمها الاتفاقيات الجماعية؟

- وماهي مشتملات التي تتضمنها كل من الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي؟

ومن الصعوبات التي واجهتنا أثناء دراسة هذا الموضوع هي قلة الكتب والمراجع التي تتناول هاته الدراسة لان هذا النوع من المصادر حديث النشأة في الجزائر، بالإضافة إلى أن دراساتها في المؤلفات غير مطولة.

وقد استعملنا في دراستنا لهذا الموضوع عدة مناهج منها المنهج الوصفي حيث يتم فيه استنتاج بعض الأحكام والإجراءات من خلال وصف علاقات العمل وفق أحكام قانون العمل الجزائري وما يتضمنه من مصادر مهنية متمثلة خاصة في الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة.

وللإجابة على هذه الإشكالية تطرقنا إلى كل من مفهوم الاتفاقيات الجماعية والطبيعة القانونية لها ، وكذا الخصائص التي تتميز بها والمحتوى التي تشتمل عليه هذه الاتفاقيات ،وفي الأخير الدور التي تلعبه وما تقدمه من ضمانات للعامل في مجال علاقات العمل من حفظ لحقوق وحماية له من تعسف رب العمل(فصل أول) كما تطرقنا إلى مفهوم النظام الداخلي للمؤسسة وكيف جسد هذا النظام الداخلي لمختلف ما جاءت به قوانين العمل لا سيما القانون رقم 11/90 ومن هو صاحب الاختصاص في مجال إعداد النظام الداخلي وكذا مراحل إعداد هو الإجراءات القانونية المتبعة في ذلك وصولا إلى عقد العمل الفردي كالتزام يجسده النظام الداخلي من خلال منح كل من السلطتين(التنظيميةوالتأديبية)لصاحب العمل.

الفصل الأول

الاتفاقية الجماعية كآلية لتنظيم عقود العمل الفردي

الفصل الأول:الاتفاقيات الجماعية كآلية لتنظيم عقود العمل

كانت علاقات العمل في ظّل سيادة مبدأ سلطانا لإدارة تخضع لنظام العلاقات الفردية القائمة على أساس العقد بين صاحب العمل والعامل،فقد كان صاحب العمل يفرض شروطه وأحكامه،وعلى العاملان ينفذ كونه يمتلك وسائل الإنتاج والمركز الاقتصادي، ممّا جعل العمال يجدون أنفسهم مضطرين للقبول رغم قساوة الظروف فقط لكسب قوتهم وسدّ حاجياتهم مقابل أجر زهيد[1] لا يستطيع أن يسد حاجاتهم حيث ساهمت الثورة الصناعية في ظهور الطبقية التي عملت على تقسيم المجتمع إلى طبقتين هما طبقة الرأسماليين الصناعيين وطبقة العمال، والتي أثرت بشكل كبير في تطور المجتمع من الجانب الاقتصادي والاجتماعي، وذلك عن طريق تجسيد هؤلاء العمال لكل المشاريع والابتكارات الفنية والصناعية الجديدة على أرض الواقع[2]، هذا ما أسقط القناع عن فكرة الحرية التعاقدية الفردية التي يتمتع بها العامل نظرياً، وباتت واضحة بأنها حرية وهمية كرسها القانون الذي أعقب الثورة الفرنسية سنة 1789 وأظهرتها الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949[3]،مما أدى إلى تدخل الدولة للتخفيف عن الضغوطات والممارسات والتعسفات الذي يقوم بها أصحاب العمل ضد العمال التي ألحقت أضرارً جسيمة بمصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية[4]، إنّ معظم القوانين كانت تصب لصالح أرباب العمل وما وضعت إلاّ لامتصاص غضب العمال وخير دليل على ذلك القوانين التي وضعت لمنع التجمعات والتكتلات العمالية التي لم تلغى إلاّ في بداية القرن التاسع عشر حيث وضعت قوانين تسمح للعمال بتكوين تجمعات عمالية ونقابات تدافع عن مصالحهم جماعياً بعد أنْ عجزوا في الدفاع عنها فردياً، حيث استطاعت التنظيمات النقابية أنْ تفرض نفسها على أرباب العمل في احترام مصالحها المادية والمعنوية والمساهمة في سنّ القوانين التي تتعلق بمصالح العمال ضمن اتفاق يراعي مصالحهم ومصالح العمال بصفة جماعية دون تدخل السلطة العامة، ودون الإخلال بالنظام العام[5]، إنّ موضوع الاتفاقية الجماعية واسع جدا لا يمكن الإحاطة بكل عناصره لذا سنحاول خلال دراستنا لها التقيد ببعض العناصر الضرورية والجديرة بالاهتمام لذلك ينبغي التطرق لمفهوم الاتفاقيات الجماعية في(المبحث **الأول)**،والتطرق لدور الاتفاقيات الجماعية في تنظيم عقود العمل المبحث الثاني).

---

[1]- سليمان أحمية،قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي"،ط 2 ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 2013

[2]–أمال مسيلي ورمال دنيا زاد ، الاتفاقيات الجماعية في قانون العمل الجزائري كلية مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،قانون خاص كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الرحمان مبرة،بجاية ، سنة 2022،ص7.

[3]- اتفاقية سنة 1949 متعلقة بحق التفاوض الجماعي بتاريخ 01 جولية من سنة 1949 في الدورة الثانية والثلاثون للمؤتمر الدولي المنعقد في جنيف بسويسرا

[4]- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص13 .

[5]– نفس المرجع،ص13.

.

المبحث الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية

تعتبر الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل باعتبارها أداة فعالة تحقق مستوى مقبولا من التكافؤ بين العمال والمؤسسات المستخدمة، وذلك بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل، وتنظم شروط العمل وظروفه و علاقاته، فالاتفاقيات الجماعية وسيلة للحد من نشوب المنازعات الجماعية التي قد يؤدي تطورها إلى لجوء العمال للإضراب، ولهذا تعتبر وثيقة للسلم الاجتماعي داخل المؤسسة أو القطاع، وعليه سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى تعريف الاتفاقيات الجماعية لدى بعض الفقهاء، وفي بعض التشريعات المقارنة، وبصورة أدق التشريعات العربية والتشريع الفرنسي، ومن ثم تعريفها حسب التشريع الجزائري وكذا أهميتها المرجوة من إبرام اتفاقية جماعية وخصائصها التي تميزها عن غيرها مما يشبهها(المطلب الأول)، وبعد نتعرض لتحديد التشريعات والأطر المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية(مطلب ثاني)

المطلب الأول: تعريف الاتفاقيات الجماعية وأهميتها

تعتبر الاتفاقية الجماعية اتفاق بين طرفين متعاقدين، احدهما يمثل العمال، والطرف الثاني يتمثل في صاحب أو عدة أصحاب عمل [1]وذلك من اجل التفاوض حول شروط و ظروف العمل و تحديدها بصورة جماعية بهدف رفع الظلم و التعسف الذي كان يمارسه أصحاب العمل على العمال و ذلك بتنظيم الشروط والظروف المناسبة لجميع العمال الذين يخضعون لها، وتحديد الحقوق والالتزامات الجماعية للعمال في علاقاتهم بأصحاب العمل، مما يحقق مصالح الطرفين ويحميها، ووقوفا عند هذا فقد اختلف كل من الفقه والتشريع حول تعريف الاتفاقيات الجماعية، وعليه سنتعرض إلى التعريف الفقهي للاتفاقيات الجماعية كما سنتعرض للتعريف التشريعي)، ، حيث اختلفت التعريفات في بعض التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري (الفرع الأول)،وأهمية الاتفاقيات الجماعية في سوق العمل في (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف الاتفاقيات الجماعية

تمثل الاتفاقية الجماعية في علاقة العمل، ذلك الاتفاق الذي يجري في إطار التفاوض والتشاور بين صاحب العمل من جهة، والعمال من جهة أخرى، لإيجاد سبل التفاهم الذي يؤدي إلى استقرار ووضع

[1]– بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل،علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، سنة 2003، ص 195

موازين مرضية لكلا الطرفين داخل المؤسسة المستخدمة، وعليه فإن الاتفاقية الجماعية قدمت لها عدة تعاري فسواء من الناحية الفقهية، أو مختلف التشريعات المقارنة بالتشريع الجزائري [1].

أولا: التعريف الفقهي للاتفاقيات الجماعية:

اختلف كل من الفقه والتشريع حول تعريف الاتفاقية الجماعية، فبالنسبة للتعريفات الفقهية يمكن ذكر العديد منها، فهي تختلف فقط في الألفاظ غير أنها تعبر عن مضمون واحد، فهناك من يُعرفها على أنها : "اتفاق مبرم بين واحد أو عدة أصحاب عمل، أو تنظيم أو تجمع لأصحاب العمل من جهة، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال، من جهة أخرى بهدف التحديد المشترك لشروط التوظيف والعمل، ومختلف الضمانات الاجتماعية"، وفي تعريف آخر هي : "تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم بمقتضاه عقود العمل الفردية" [2]وقد اختلفت هذه التعاريف بين فقهاء القانون الخاص والعام سنستعرضهم فيمايلي:

1-لدى فقهاء القانون الخاص:

تبنى هذه النظرية فقهاء القانون المدني وكانت أنظار هذا الفقه متجهة للعقد باعتباره أهم مصادر الالتزام، ولمبدأ العقد شريعة المتعاقدون، ودعم أنصار هذه النظرية موقفهم على أساس التسمية التي أطلقت على الاتفاقيات الجماعية، حيث عرفت باسم "عقد العمل المشترك"[3]، استند أنصار النظرية العقدية في تعليل انصراف أثار الاتفاقية الجماعية بالنسبة إلى الغير إلى موضوع الوكالة، فالنقابة عندما تبرم الاتفاقية الجماعية إنما تبرمها لصالح العمال، ويعرفها جانب من الفقه بأنّها"التنظيم الجماعي أو المشترك لشروط العمل وظروفه بين التمثيل النقابي للعمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل بما يكفل شروطًا أو مزايا باسمهم أو ظروفا أفضل"[4]، وتكون بذلك وكيلا عن أعضائها، حيث يرى البعض من الفقهاء أن هذا المبرر لا أساس له من الناحية القانونية، حيث لا يمكن أن نتصور وجود وكالة من العمال لنقابتهم، سواء كانت تلك الوكالة قانونية أو اتفاقية على هذا الأساس، فإن الاتجاه الحديث للتشريعات العمالية وسع في النطاق المهني للاتفاقية الجماعية، ومنه تبرز بوضوح أهميتها العملية،حيث تساعد على ثبات العلاقات

---

[1]-جهيدة ريلي وفيصل سعد الدين،دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية،مذكرة لنى لشهادة الماستر في الحقوق،تخصص القانون العام للأعمال كلية الحقوق جامعة عبد الرحمان بن ميرة،بجاية،2016، ص8.

[2]- محفوظ رضا جلجل،دور اتفاقيات العمل الجماعية في تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل،مجلة قانون العمل والتشغيل،،جامعة عبد الحميد إبن باديس، مستغانم، المجلد 3 ، العدد1 ،جانفي 2018 ،ص73.

[3]– جهيدة ريلي وآخرون،المرجع السابق، ص14.

[4]نفس المرجع ،ص14.

المهنية، مما يقلل من حجم النزاعات في العمل، وتفادي مساوئ التدخل التشريعي في المجالات التفصيلية للعامل.

2-أما لدى فقهاء القانون العام:

يرى أصحاب هذه النظرية أن الاتفاقيات الجماعية عقد، في ظاهرها لها طابع العقود في أحكام العقد ومضمونه،هما ثمرة المفاوضات التي تجرى على قَدَم المساواة بين نقابات العمال من جهة،وأرباب العمل من جهة أخرى، نتيجة لهذا المظهر التعاقدي، انساق الفقه المدني وراء فكرة العقد، غيرأن أنصار هذه الفكرة أغفلوا في تحليلهم مضمون الاتفاقية الجماعية، فهذا الأخير خلافًا للقواعد العامة لنظرية العقد،لا تنتج بذاتها الحقوق والالتزامات وإنما تحدد القواعد التي تحكم عقد العمل.

يعرفها الفقه بأنها: **"**اتفاق مبرم بين مستخدم أو مجموعة مستخدمين، وتنظيم او عدة تنظيمات نقابية ممثلة للعمال، بهدف التحديد المشترك لشروط العمل، والضمانات الاجتماعية**"**[1].

يتضح من خلال التعريف السالف الذكر،أن الاتفاقية الجماعية تنظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل،أو تحسين الأحوال الاجتماعية للعمال، أو التوصل إلى تسوية نزاعات، العمل التي قد تحدث بينهما، وذلك بوضع موازين ترضي كلا الطرفين.

تأثر المشرع الجزائري بما ذهب إليه الفقه الحديث، حيث اعتبرتا لاتفاقيات الجماعية ذات طبيعة مزدوجة، فهي عقد بالمفهوم الكلاسيكي للعقد فهي اتفاق مبرم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل وتنظيم نقابي أو مجموعة من التنظيمات النقابية الممثلة للعمال بهدف تحديد شروط العمل إلى جانب الضمانات الاجتماعية.

ثانيا: التعريف التشريعي للاتفاقيات الجماعية:

اختلفت التعاريف الخاصة بالاتفاقيات الجماعية سواء في بعض التشريعات المقارنة وبصورة أدق في بعض التشريعات العربية مثل التشريع المصري، والتشريع المغربي،والتشريع التونسي،أوفي التشريع الجزائري.

1- تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات العربية المقارنة:

أمّابالنسبةللتعريفاتالتشريعيةفنجدبأنّالمشرعالمصريعرفالاتفاقيةالجماعيةبأنها:"إتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل،ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية

[1]ـسليمان أحمية ،قانون علاقات العمل الجماعية،المرجع السابق،ص15.

العماليةوبينصاحبعملأومجموعةمنأصحابالأعمالأومنظمةأوأكثرمنمنظماتهم"[1]، كما عرفها المشرع التونسي بأنها ":اتفاق متعلق بشروط العمل، مبرم بين أصحاب عمل منظمين إلى تجمع أو بصفة انفرادية من جهة ، و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال الأجراء"[2]،بينما عرفها المشرع المغربي بأنها: "عقد جماعي ينظم علاقات الشغل ويبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو اتحادها من جهة و بين مشغل واحد ،أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية أو ممثلي منظمة للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى"[3].

2- تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري:

أما المشرع الجزائري عرف الاتفاقية الجماعية على أنها :"اتفاق مدون بتضمن مجموع شروط ، التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لعدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن إن يشكل ملحقا لاتفاقية الجماعية.

تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال ، من جهة أخرى، تحد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون."[4]، من هنا يتضح أن الاتفاقيات الجماعية تتناول مجموع شروط و ظروف العمل و الضمانات الاجتماعية ، بينما الاتفاق الجماعي هو اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا، او عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية، و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية[5]. كما تنص المادة117من قانون علاقات العمل الجزائري على أنه:"تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة".

---

[1]- حسينة شعلال و تسعديت بوراس ،الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل مذكرة لنيل شهادة المستر كلية الحقوق ،جامعة أكلي محند، البويرة سنة 2017 ،ص13.

[2] -سليمان احمية ،قانون علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ،ص150.

[3]- حسينة شعلال و اخرون ، المرجع السابق،ص14.

[4]-المادة 114من القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل،ج،ر،ج، العدد 17 المؤرخ في اول شوال 1410 الموافق 25ابريل سنة 1990 ،المعدل والمتمم بالقانون 21/96المؤرخ21جويليةسنة 1996(رقم 43لسنة1996).

[5]- المادة114فقرة 2 منقانون90 /11، السالف الذكر.

وان لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل اجلها سارية المفعول كاتفاقية او اتفاق غير محدودي المدة حتى يتوصل الطرفان الى اتفاقية جديدة."[1]،وعليه يمكن أن تبرم الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي لمدة محدودة أو غير محددة بحيث تنتهي صلاحية الأولى عادة بحلول أجلها، أما الثانية فتنتهي عندما يبادر أحد الطرفين إلى نقضها، ويتضح من خلال استقراءنا لهذه المادة أن كلا النوعين من الاتفاقيات تبقى سارية المفعول مالم تستجد ظروف مختلفة عن تلك التي أبرمت في ظلها،تدفع الأطراف إلى مراجعتها وتعديلها أو نقضها

الفرع الثاني: أهمية الاتفاقيات الجماعية وخصائصها:

من خلال التعريفات الفقهية والتشريعية السالفة الذكر للاتفاقية الجماعية نستنتج بأنها تتميز بأهمية في كلا المجالين، من الناحية القانونية و الاقتصادية و بمجموعة من الخصائص، يمكن حصرها في الطابع الجماعي من حيث الأطراف، الطابع التفاوضي من حيث الانعقاد، الطابع الشمولي من حيث المضمون،والطابع التنظيمي من حيث الهدف.

أولا: أهمية الاتفاقيات الجماعية

1-الأهمية القانونية:

تبرز أهمية اتفاقية العمل الجماعية من الناحية القانونية من وجهتين:

فمن جهة أولا نجد أّنها تؤدي إلى التوازن بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الفردية،وذلك لما في اشتراك النقابة العمالية في إبرامها من أثر هام، حيث تملك هذه المنظمة التي تمثل المصالح[2]، المهنية للعمال التابعين لها قدرة تفاوضية أفضل تجاه أصحاب الأعمال أو المنظمات التي تمثل مصالحهم ومن جهة أخرى فإن اتفاقيات العمل الجماعية، تفرز قواعد اتفاقية تكفل حماية العمال خاصة وأّنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي بما يمنع الطرفين من مخالفتها، إلا إذ اكان الخروج عليها يحقق مصلحة العامل أويعطيه مزايا أفضل.

2-الأهمية الاقتصادية:

يترتب على الصعيد الاقتصادي على اتفاقية العمل الجماعية توحيد شروط العمل، بما يؤدي إلى تقليل المنافسة بين العمال وبالتالي بتجنيب العمال أضرار هذه المنافسة وأبرزها انخفاض الأجور، كما أّنها تمنع المنافسة أيضا بين أصحاب العمل وتضمن تحقيق المساواة بين العمال وهوا لهدف الذي كافحت

[1]- المادة 117من القانون11/90، نفس المرجع.

[2]-عصام أنور سليم وجلال علي العدوين،قانون العمل،منشأةالمعارف،سنة 1999،ص1.

الطبقة العاملة طويلا من أجله[1]،من اجل الحصول على أكثرا لامتيازات دون التعسف من أصحاب العمل.تعملاتفاقياتالعملالجماعيةعلىتفاديالمنازعاتالجماعيةالتيتنشأبينالعمالوأصحاب.

3-الأهمية الاجتماعية:

تظهر أهمية الاتفاقية الجماعية من الناحية الاجتماعية في دورها الفعال في التسوية السلمية للخلافات من خلال الحوار والتفاهم بين العمال وأصحاب الأعمال وهذا في مجموعة منا لنقاط[2]:

العمل عن طريق القضاء على أسباب الخلافات، وحلها بأسلوب التحكيم والتوفيق وتعتبر الاتفاقيات الجماعية وسيلة لتحقيق الديمقراطية الاجتماعية والتي بمقتضاها تتنازل الدولة عن بعض مهامها لتفسح المجال أمام المنظمات النقابية لتتولي تحديد شروط العمل وفق كل قطاع، أما الدولة فتكتفي فقط بوضع القواعد المتعلقة بالحد الأدنى[3] وتساعد اتفاقية العمل الجماعية في تحسين ظروف العمل ومعيشة عشرات الآلاف من العمال وأسرهم، كما توفر لهم عدة مزايا منها توفير التأمين الصحي لهم ولعائلتهم، ومنها من يقدم تأمين على الحياة،كما هناك نقابات تمنح قروض للعمال ورواتب تقاعدية[4].

ثانيا- خصائص الاتفاقيات الجماعية:

تتميز اتفاقية العمل الجماعية بخصائص تتمثل فيما يلي:

1-تعدد أطرافها:

تبرم اتفاقية العمل الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر، وبين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة ممثلة لأصحاب العمل .ويستفاد من ذلك أن تمثيل العمال في هذه الاتفاقية يكون عن طريق نقابة أو أكثر من النقابات العمالية، أمّا جانب أصحاب العمل فلا يشترط توافر الصفة الجماعية فيه،إذ يمكن أن يقوم صاحب عمل واحد بإبرام اتفاقية العمل الجماعية مع نقابة عمالية، على أنه لا يوجد ما يمنع أن يتم إبرام هذه الاتفاقية بواسطة إحدى نقابات أصحاب العمل[5]،كطرف ممثل للعمال على مستوى المؤسسة.

---

[1]–كمال مخلوف،الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري،دفاتر السياسة والقانون،ع4، المركز الجامعي البويرة ،الجزائر،سنة 2011،ص3..

[2]- أمال مسيلي وآخرون،المرجع السابق،ص34.

[3]- عبدا لوهاب برتيمة،المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية،تخصص،قانون خاص،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد خيضر،بسكرة،سنة 2013، ص2.

[4]- أمال مسيلي واخرون،المرجع السابق،ص34.

[5]-كمال مخلوف،المرجع السابق ،ص4.

2-الطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية:

لإبرام اتفاقية عمل جماعية يجب توافق إرادة أطرافها، وهم منظمة نقابة أو نقابة عمالية من ناحية،وصاحب عمل أو منظمة تمثله من ناحية أخرى.

3-موضوع اتفاقية العمل الجماعية:

إنّ موضوع اتفاقية العمل الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه بما يضمن للعمال المزايا أفضل، ويعني ذلك أنّ اتفاقية العمل الجماعية لا تنشئ علاقات عمل مثلما يحدث في عقد العمل الفردي الذي يحدد حقوق و التزامات كل طرف، و من هنا يمكن أن يقال أنّ اتفاقية العمل الجماعية هي دستور عقود العمل الفردية و إضافة إلى هذه الخصائص فإن الاتفاقية الجماعية تختلف من حيث الطبيعة حيث نذكر منها:

أ-الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية:

أثار ظهور نظام الاتفاقية الجماعية في النصف الثاني من القرن التاسع عشر إشكالية تحديد طبيعتها القانونية، ممّا أدى إلى تباين نظر الفقه المقارن بهذا الخصوص، فلجأ فقهاء القانون الخاص في تحديدهم للطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية إلى مبادئ و أسس النظرية العامة في العقد، كما لجأ بعض فقهاء القانون العام إلى اعتبار الاتفاقية الجماعية ليست عقدًا على الوجه المعروف في القانون المدني، و إنّما تعد في حقيقتها عمل لائحي أو تنظمي.

ب-الطبيعة العقدية لاتفاقية العمل الجماعية.

برزت اتفاقية العمل الجماعية كوسيلة لحكم علاقة العمل في أواخر القرن التاسع عشر في بعض الدول مثل فرنسا، حيث كانت السيادة للمذهب الفردي،وكذا احتكار مبدأ سلطان الإرادة لتنظلم العلاقات القانونية،وعلى الرغم من أنّ اتفاقية العمل الجماعية لا يتعلق موضوعها بتقديم خدمة لقاء أجر، و إنّما يضع مجموعة من القواعد التي تطبق على عقود العمل الفردية، إلا أنّ الفقه كان ينظر إليها كعقد عادي يولد أثار عقدية باعتبار أنّ أسلوب إبرامها الذي لا يختلف فيه عن سائر العقود بصفة عامّة، حيث أنّها تقوم على الرضا و الاتفاق بين طرفيها أو أطرافها و من ثم تخضع لذات القواعد التي تخضع لها سائر العقود، إلا أنّ هذه النظرية تعرضت للعديد من الانتقادات، حيث يستلزم مبدأ الأثر النسبي للعقد إن لا تمتد أثاره لغير أطرافه[1]،فكيف يمكن إذًا تفسير التزام العمال بالاتفاقية التي أبرمتها النقابة و لم يكونوا طرفًا فيها، خاصة و أنّ بعض هؤلاء العمال قد ينضموا إلى النقابة بعد إبرامها لتلك الاتفاقية، ولقد حاول

[1]ـحسيبة شعلال و اخرون ،المرجع السابق ،ص17.

أنصار النظرية أن يلتمسوا تبريرًا لهذا الوضع استنادا إلى أفكار أو نظريات قانونية عديدة منها فكرة النيابة – الوكالة – الفضالة – الاشتراط لمصلحة الغير.

ت –الطبيعة اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية:

ذهب فريق آخر من الفقه إلى القول بأنّ اتفاقية العمل الجماعية ليست عقدا وفق ما هو معروف في القانون المدني، بل هو عمل لائحي أو تنظيمي يصدر عن إرادات خاصة في المهنة لا عن الإرادة التشريعية[1]، للجماعة في اتفاقية العمل الجماعية وفقًا لهذا الاتجاه، لا تنشئ مراكز قانونية فردية و لا يترتب على هذا العقد التزامات على أي من طرفيه، و لكنها تضع قواعد عامة مجردة يتم من خلالها تنظيم مضمون عقود العمل الفردية، و ينظر لها كأنّها قانون لقطاع اقتصادي معين، يتم تفسيرها من طرف القضاء باعتبارها تنظيم[2]، و إذا سلمنا بالطابع التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية، فإنّها سوف تتحول إلى قانون بالمعنى المادي لمصطلح القانون، ويعني هذا أنّ القواعد التي تنشأ عن هذا الاتفاق تستوفي كافة خصائص القاعدة القانونية من عمومية و تجريد و إلزام، لذلك لم يحض هذا الاتجاه بالتأييد الكامل من طرف الفقهاء، حيث أنّ مؤيدي الاتجاه القائل بالطابع التنظيمي للاتفاقية الجماعية، قد جردوا هذه الاتفاقية من كل صفة عقدية، الأمر الذي يعد إنكارً الحقائق ثابتة ومسلم بها، في حين أنّ الاتفاقية الجماعية تتوافر على خصائص قانونية تجعلها تقترب من القاعدة التنظيمية واحتوائها في ذات الوقت على صفات تجعلها تقترب من طبيعة العقود أيضا.

ثالثا: محتويات الاتفاقية الجماعية:

تتضمن الاتفاقية الجماعية تشريعا اتفاقيا، بمعنى لها دور تكميلي للقانون، وذلك لسد فراغاته أو وضع قواعد جديدة، و قد تتضمن أيضا التأهيلات المهنية و الأجور التي تقابلها و تحدد فترة التجربة و الضمانات الاجتماعية...الخ[3]، حيث حددتالمادة120منقانونالعمل11/90المكمل والمتمم مع محتوى الاتفاقيات الجماعية حيث تطرقت إلى14 عنصرا يمكن أن يكون موضوعا للاتفاقية الجماعية للعمل بحيث أدرج قانون العمل جميع الموضوعات الإجرائية و التقنية المتعلقة بشروط العمل و ظروفه ضمن الاتفاقية الجماعية، و التي يمكن أن تعالج خصوصا العناصر14التي حددتها المادة السالفة الذكر بنصها:" تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشرط التي يحددها القانون، شروط التشغيل و العمل و يمكن أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

---

[1]-سليمان احمية ،قانون علاقات العمل الجماعية،المرجع السابق،87.

[2]- بلمختار الشارف،الاتفاقيات الجماعية،مذكرة تخرج لشهادة الماستر في الحقوق ،كلية الحقوق ،جامعة عبد الحميد ابن باديس ،مستغانم ،سنة 2018،ص17.

[3]- عبد السلام ديب،قانون العمل الجزائري وتحولات الاقتصادية،دار القصبة،الجزائر،سنة 2009،ص219.

1. التصنيف المهني.
2. مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها.
3. الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
4. التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.
5. المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل
6. كيفيات مكافئة فئات من العمال المعنيين على المردود.
7. تحديد النفقات المصرفية.
8. فترة التجريب والإشعار المسبق.
9. مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.
10. التغيبات الخاصة.
11. إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
12. الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
13. ممارسة الحق النقابي.
14. مدة الاتفاقية و كيفية تمديدها أو مراجعتها أو نقضها"[1].

أورد المشرع الجزائري هذا النص على سبيل المثال لا الحصر، و منه فوض الأمر لأطراف الاتفاقية الجماعية في تنظيم المسائل المتعلقة بالعلاقة التي تربط بين صاحب العمل و العمال، و هذا ما يجعل من الاتفاقية الجماعية المرجع الثاني بعد القانون، بدورها التكميلي و التفسيري لهذا الأخير[2]، إلى جانب العناصر المذكورة سابقا، يتوجب على أطراف الاتفاقية مراعاة بعض الشروط منها:

- يجب أن لا تتضمن الاتفاقية الجماعية بندا مخالف للنظام العام، أو من شأنه الإخلال بالأمن و الإضرار بالمصلحة الاقتصادية للبلاد، و كما تعد باطلة إذا اقترنت بشرط يخالف القاعدة القانونية، ما لم يكن هذا الشرط أكثر نفعا للعمال[3].

[1]- المادة 120من القانون 90-11،سالف الذكر.
[2]- سليمان أحمية ،الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه،كلية الحقوق بن عكنون ،جامعة الجزائر، ديسمبر،سنة 2008 ،ص103.
[3]- يوسف بن سعدي،الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية للعمل،مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في القانون،فرع قانون الأعمال،جامعة مولود معمري،تيزي وزو،سنة 2004،ص17.

المطلب الثاني: التشريعات والأطر المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية

يعد بحث النظام القانوني للاتفاقيات الجماعية و تطبيقاته في الجزائر، لا يمكن أن يستقيم و تتضح معطياته القانونية و المرجعية دون الانطلاق من استعراض ظروف و عوامل و ملابسات إعادة اعتماد هذه الآلية الاتفاقية لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية بمقتضى قوانين العمل الجديدة لسنة 1990 بعد إثبات فشل آليات التنظيم الإداري التي كانت سائدة من قبل، سنتطرق لمختلف التشريعات والأطر المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية في (الفرع الأول)،والهيئات المعنية بوضع ومراقبة تنفيذ الاتفاقيات الجماعية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التشريعات الجزائرية المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية:

تعرف الاتفاقيات الجماعية على أنها اتفاق ينظم شروط و ظروف العمل مبرم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل و نقابة عمالية واحدة أو أكثر تمثل العمال[1]،و قد جاءت هذه الاتفاقيات لسد الفراغ القانوني الذي شهدته المنظومة القانونية في البلاد بعد الاستقلال، ممّا أدى إلى استمرار العمل بالقوانين الفرنسية باستثناء ما يمس بالسيادة الوطنية الجزائرية[2]، ومرت الاتفاقيات الجماعية في الجزائر بمرحلتين:

أولا: المرحلة الأولى من 1962الى 1990:

حيث امتدت المرحلة الأولى من 1962 إلى غاية1990، أين كان المشرع هو من ينظم كل ما يتعلق بعلاقات العمل أيا كان نوعها فردية أو جماعية، حيث قام بسن مجموعة من القوانين على غرار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[3] إلا أنّ هذا القانون اقتصر فقط على عمال الوظيفة العمومية، أيضاالأمر74/71المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي عرف العامل على أنه مسير و منتج في آن واحد[4]،ونظرا للنظام السياسي الذي انتهجته الجزائر أثناء تلك الفترة و المتمثل في النظام الأحادي، كان بإمكان العمال الانضمام إلى منظمة نقابية واحدة دون حق تأسيس نقابات أخرى، و هذا إن دل على شيء فإنه يدل على مدى احتكار الدولة لكل المؤسسات و تحديد آليات تسيير المنظومة الاقتصادية و المالية في تلك الفترة بأسلوب إداري بما يتوافق مع إطار الوظيفة العمومية، و بالتالي لا مجال للاتفاقيات الجماعية، كما عرفت أيضاً هذه المرحلة وضع القانون المتعلق بعلاقات العمل بالقطاع الخاص والقانون

---

[1]-أمال مسيلي ورمال دنيا زاد،المرجع السابق،ص2.

[2]-حسيبة شعلال و آخرون ، المرجع السابق ، 2017،ص2 .

[3]- نفس المرجع ،ص2.

[4]-أمررقم74/71مؤرخفي 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،ج ر عدد 17 ،صادر في 13ديسمبر 1971 ،ملغىبمقتضىالقانونرقم90-11المؤرخفي 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل،ج.رج عدد 17صادر في 25 أفريل1990 .

المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي و القانون المتعلق بالعدالة في العمل بالإضافة للقانون المحدد لاختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية[1]،حيث صدر الأمر 31/75المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي يتضمن القواعد العامة للاتفاقيات الجماعية و الإجراءات الخاصة لإعدادها إضافة إلى اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية وتنفيذها[2]، مع مطلع سنة 1978 صدرقانون12/78المتضمن القانون الأساسي العامل لعمل الذي يقوم على أساس مبدأ الشمولية[3] و مبدأ التوحيد إلاّ أن لم يعالج موضوع الاتفاقيات الجماعية بل اكتفى بتنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية، و قد ألغى هذا القانون كل من الأمر 71 / 74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات و كذلك الأمر 71 / 75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، أولأمر31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص[4]، و قد كانت الندوة الوطنية للتنمية المنعقدة في أواخرسنة1986،النواة الأولى لانطلاق التوجه الليبرالي في تنظيم الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في الجزائر،هذه الندوة التي طرحت فيها لأول مرة و بشكل صريح و مباشر صعوبة التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية التي أقامها القانون الأساسي العامل لعامل،و الشلل الذي أصاب العلاقات الاجتماعية بين المسيرين والعمال .حيث طالب المشاركون في تلك الندوة بضرورة دراسة الموضوع بجدية و بكل أبعاده القانونية و التنظيمية و الإجرائية، و إيجاد البدائل اللازمة لوضع نظام بديل أكثر مرونة و ديناميكية و ملائمة مع متطلبات التسيير الحر للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية ليس فقط فيما بين المؤسسات،ولكن أيضًا بين الأجهزة المسيرة لهذه المؤسسات، و ممثلي العمال[5].وقد اعتمدت هذه الاقتراحات و الأعمال التحضيرية الأولية، كأساس و أرضية هامة لإقرار التغيير الجذري الشامل لأدوات تنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية المستقلة من حيث نمط التسيير الذي أحدثته المنظومة القانونية لاستقلالية المؤسسات التي صدرت في جانفي 1988[6]،و هي المنظومة القانونية التي شكلت الإطار المرجعي و المبدئي في وضع مشروع قانون علاقات العمل لسنة1990، وقبله مجموعة من القوانين المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية و الفردية في العمل.

---

[1]- حسيبة شعلال وآخرون،المرجع السابق،ص2-3.

[2]-أمر رقم 75 / 31مؤرخ في 29 أفريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،ج ر،ج،ع39،صادر في 16 ماي 1975 ،ملغى بمقتضى القانون رقم11/90المتعلق بعلاقات العمل.

[3]-القانون رقم12/78المؤرخ في أول رمضان عام 1398الموافق5اوت سنة1978والمتضمن القانون الأساسي للعامل.

[4]-سعيد طربيت ،دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع ،الجزائر، 2019،ص162.

[5]- سليمان احمية ،المرجع السابق،ص13.

[6]-نفس المرجع ،ص13.

ثانيا: مرحلة الثانية ما بعد 1990:

استمر هذا الوضع إلى غاية سنة 1990 أين بدأت المرحلة الثانية وعرفت هذه الأخيرة تبني الجزائر سياسة اقتصاد السوق بدل الاقتصاد الموجه الذي كانت تعتمده، بصدور دستور1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 الذي منح العمال الحق في الحرية النقابية، و الحق في اللجوء إلى الإضراب[1]، بعد تبني الجزائر سياسة اقتصاد السوق صدر القانون11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي منح العمال الحق في إبرام اتفاقيات جماعية مهما كان قطاع النشاط الذين يمارسون فيه مهامهم خاصا أو عاما، و بصدور هذا القانون الجديد، توفرت لأول مرة للمؤسسات العمومية الاقتصادية بصفة خاصة، و بقية المؤسسات العامة و الخاصة بصفة عامة، الإطار القانونية الواضح للتفاوض و إبرام الاتفاقيات الجماعية بينها و بين المنظمات النقابية الممثلة لمختلف الفئات العمالية التي تشغلها، خاصة في ظل التعددية النقابية التي أقرها دستور1989 و نظمها قانون 1990 المشار إليه من قبل، كما يمثل هذا التوجه الايجابي لنظام التفاوض الجماعي بالجزائر رغم الصعوبات والعراقيل التي تم تحقيقها في سنة 1997 أثناء انعقاد لقاء الثلاثية في نهاية أفريل من هذه السنة ،والمتمثلة في رفع مستوى التفاوض من المستوى القاعدي الذي يجري على مستوى المؤسسات النوعية الصناعية والتجارية و الخدماتية إلى المستوى القطاعي ،حيث بلغ العدد الإجمالي للاتفاقيات الجماعية القطاعية منذ بداية العمل بهذه الآلية التنظيمية الجديدة والى نهاية 2009اكثرمن55اتفاقية جماعية قطاعية و93اتفاق جماعي فرعي إلى جانب مجموعة من الاتفاقيات الخاصة بمراجعة منظومة الأجور و التعويضات والحوافز تقارب ال84من 20قطاع بما فيها القطاع الخاص،تضم أكثر من 2.844.798 عامل يتوزعون على :

-القطاع الاقتصادي العام:1.582.462عامل

-القطاع الخاص:1.262.336عامل.[2]

إن توجه الجزائر إلى سياسة اقتصاد متفتح، بدل الاقتصاد الموجه الذي كانت تعتمده، أدى إلى ظهور نزاعات جماعية بقدر أكبر بسبب تضارب مصالح العمال، و أصحاب العمل، فالإصلاحات التي حدثت أتت بمبادئ جديدة في عالم الشغل، وذلك بدءا من سنة1990 فظهر التفاوض الجماعي بخصوص شروط و ظروف العمل، وذلك لوضع اتفاقيات جماعية تساعد على تنظيم ظروف العمل وتهدف للتقليل من نزاعات العمل الجماعية، فتعد المفاوضة الجماعية الوسيلة التي دفعت العمال للتكتل،وتكوين نقابات، و باعتماد العمال لهذا الأسلوب أصبحت المفاوضة أنجع السبل و أكثر فاعلية لتنظيم علاقات العمل.

---

[1]- سعيد طربيت،،المرجع السابق ،ص160.

[2]- سليمان أحمية ،قانون علاقات العمل الجماعية،المرجع السابق،ص185.

هذا الأخير الذي لم يتوقف عند الاعتراف بالحقوق النقابية الفردية، بل تجاوزها لينظم الحقوق الجماعية الأخرى، و خاصة حق تأسيس النقابات الجديدة، وحق الانضمام الحر إليها دون قيد أو شرط، إلى غير ذلك من الأحكام المختلفة الأخرى.

ممّا جعل الاتفاقيات الجماعية حلقة تواصل بين العمال وأرباب العمل، إذ تلعب دورا هاما في تنسيق شروط العمل و تنظيم المسائل التي تهم العمال و المؤسسات في مختلف المجالات، فهي و بالرغم من حداثتها إلّا أنها تحظى بمكانة بارزة بين مختلف العلوم القانونية في وضع قوانين آمرة ومنظمة لما يبرم بين الشريكين الاجتماعيين في سبيل تحقيق الحماية الاجتماعية[1]،التي تضمن الحماية اللازمة للعمال، وعليه فالاتفاقية الجماعية أصبحت جزءا مهما من قانون العمل، إذ تمثلا لوسيلة القانونية الجديدة لتطوير و تنظيم عالم الشغل، وذلك بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل،فهي تنظم شروط و ظروف العمل و علاقاته، و هذه القواعد تحظى بانتشار واسع بين أوساط علاقات العمل.و تشكل الاتفاقية الجماعية كأداة للحوار والتشاور بين الأطراف ثمرة المفاوضة الجماعية، لقدرتها على تحقيق التوازن و الوصول إلى ما يتفق والظروف الاقتصادية والطابع الخاص بكل مهنة، و ما يحقق الملائمة والتكيف مع التحولات و التغيرات التي يعرفها عالم الشغل.

الفرع الثاني: الأطر المتعلقة بتنفيذ الاتفاقيات الجماعية

تتفق التشريعات المقارنة و معها تشريع العمل الجزائري على مجموعة من الشروط الموضوعية لصحة إبرام الاتفاقية الجماعية منها ما يخص الأطراف، و منها ما يتعلق بمضمون الاتفاقية، وكذالك بمراقبة تنفيذ الاتفاقية الجماعية.

أولا: أطراف الاتفاقية الجماعية:

حدد المشرع الجزائري بمقتضى تشريع العمل أطراف الاتفاقية، وهما لهيئة المستخدمة أو مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية من جهة، والممثلين النقابيين للعمال أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

1-بالنسبة للعمال: يشترط المشرع الجزائري ضرورة توافر الصفة الجماعية بجانبهم حتى يتأتى لهم إبرام الاتفاقية الجماعية،أي ضرورة تمثيلهم من طرف منظمتهم النقابية إلى ما تتمتع به هذه الأخيرة من صفات الدوام و الاستقرار، وكذا لما لها من سلطة على العمال المنضوين في عضويتها، و لقدرتها على التفاوض مع صاحب العمل من موقع الند للند، الأمر الذي يخولها القدرة على فرض احترام القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية وهذا ما نجده في المادة 114من القانون 11/90ولتي

[1]- حسيبة شعلال وآخرون ،المرجع السابق،ص6.

تنص:"الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما فئة أو الفئات المهنية"[1].

2- بالنسبة لصاحب العمل:

خول المشرع له إمكانية إبرام الاتفاقية الجماعية بنفسه، أو في إطار مجموعة من أصحاب العمل أو في إطار شخص معنوي من خلال المنظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، وبذلك يتفق موقف المشرع الجزائري مع المشرع الفرنسي اللذان لم يستلزمان ضرورة توافرا لصفة الجماعية بجانب أصحاب العمل[2].

ثانيا: موضوع اتفاقية العمل الجماعية:

يقصد بموضوع اتفاقية الجماعية شروط العمل و ظروفه بين صاحب العمل و العامل بما يضمن أفضل المزايا عما ينص عليها لتشريع، و قد حدد المشرع الجزائري العناصر التي يجب على الاتفاقية الجماعية أن تعالجها حيث إن الاتفاقيات الجماعية تتعلق أساسا بالتصنيف المهني وما يرتبط به من أجور أساسية والتعويضات التكميلية، و تحديد مقاييس العمل بما فيها توزيع ساعات العمل الأسبوعي، و تحديد الإجراءات المتبعة في حالة وقوع نزاع جماعي كما تضمن الاتفاقية الجماعية طريقة انتهائها[3].

ثالثا:أجهزة التنفيذ والمتابعة للاتفاقيات الجماعية:

1-اللجان المشتركة:

كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، و تأزم الأوضاع التي قد تثور من حين لآخر إلى لجان المشتركة، ولقد نشأت هذه الأخيرة لغرض التصدي من النزاعات في مراحلها الأولى[4]؛إن قيمة التفاوض الجماعي و أهميته في استحداث لجنة خاصة(مشتركة)،تهدف إلى تقليل التشنجات الاجتماعية و حل الخلافات الموجودة بين الأطراف، وذلك لحسن سير المؤسسة وحمايتها من النزاعات التي تؤثر على استقرار العلاقة[5]، لقد منح المشرع الجزائري عدة صلاحيات للجنة المشتركة [6]،من بينها:

- تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة (03)أشهر على الأقل...الخ

---

[1]-المادة114من القانون 11/90،سالف الذكر.
[2]-كمال مخلوف،المرجع السابق، ص93.
[3]-المادة 120من القانون 11/90،السالف الذكر.
[4]-القانون رقم 03/90المؤرخ في 10 رجب عام 1410الموافق 6 فبراير 1990،المتعلق بمفتشيه العمل.
[5]-المرسوم رقم 209/90المؤرخ في14 يوليو 1990 المتضمن تنظيم مفتشيه العمل،الجريدة الرسمية ع 29،6يوليو1990.
[6]-المادة 05 من القانون 03/90،السالف الذكر.

- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل و الوقاية الصحية والأمن و الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة...إلخ

تجتمع اللجنة المشتركة وجوبا خلال ثلاثة (03) أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات و المفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محاضر لذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع[1]،وينتهي التفاوضبالتوصلإلىحليضفيعليهالطابعالاتفاقي،وبعدهيدونفيالاتفاقالجماعي،أماإذا كان الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبيا[2].

2-مفتشيه العمل:

تمارس مفتشيه العمل الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة و تشتمل هذه الأخيرة على هياكل مركزية و أخرى غير مركزية وهذا حسب القانون رقم 03/90المتعلق بمفتشيه العمل[3]، والهياكل المركزية تشمل نوعين من المديريات، الأولى تتعلق بالتنظيم والتكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية، لكل منهما مهام خاصة بها و تضم الهياكل غير ممركزة التابعة لمفتشيه العمل مفتشيات جهوية على المستوى المحلي المختصة بالولايات أو عدة ولايات و يتم تحديد المجال الجغرافي لاختصاص المفتشيات الجهوية أو المكاتب بموجب قرار وزاري مشترك[4]ولمفتش العمل عدة صلاحيات

أ- صلاحية مفتش العمل عند زيارة أماكن العمل:

تمارس مفتشيه العمل مهامها الرقابية في أي مكان يشغل فيه العمال الأجراء أو ممتهنون من الجنسين باستثناء المستخدمين التابعين للقانون الأساسي للوظيفة العمومية أو المؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطني يمنع دخول أشخاص أجانب عنها، كما يحق لمفتش العمل حقا لدخول إلى المؤسسات في أي مكان من غير سابق موعد مع المستخدم، كما أنه ليس له أن يخطر مندوبي العمال فهو وحده الذي يأخذ مبادرة الزيارة لمفتش العمل حق الدخول إلى أي مؤسسة تشغل أشخاصا يحميهم القانون وهو غير ملزم باحترام وقت معين،فقد يقوم بزيارة المؤسسة نهارا، كما يمكن أن يقوم بذلك ليلا،

(1)-المادة60 من القانون 03/90،السالف الذكر.
(2)-المادة60 من القانون 03/90،نفس المرجع.
(3)-القانون رقم 03/90المؤرخ في 10 رجب عام 1410الموافق 6فبراير 1990،المتعلق بمفتشيه العمل.
(4)-المرسوم رقم 209/90المؤرخ في14 يوليو 1990 المتضمن تنظيم مفتشيه العمل،الجريدة الرسمية ع 6،29يوليو1990.

إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزيارته في ساعات العمل.[1]

- صلاحية التحقيق:

نصت المادة 06من القانون 03/90المتعلق بمفتشيه العمل على ما يلي:"يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يرونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية و التنظيمية فعلا، ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي:

-طلب الاطلاع على أي دفتر، أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراج خلاصات منها[2]".

ب- الوسائل الرقابية لمفتشي العمل:

تؤدي قيام مفتش العمل بمهامه الرقابية المعتادة في بعض الأحيان إلى اكتشاف مخالفات و خروقات في تطبيق قواعد النصوص التشريعية والتنظيمية التي قد تؤثر خاصة على صحة العمال وأمنهم إما بسبب إهمال المستخدم، أو نتيجة لأحداث مفاجئة سببها التقنيات الجديدة في العمل و من ثم كان لزاما على مفتش العمل في إطار الصلاحيات المخولة له قانونا أن يقوم بالسهر بتطبيق القانون، و لن يتأتى له ذلك إلا إذا حاز على وسائل تمكنه من ذلك، و من أهم تلكالوسائل تحرير المحاضر و توجيه الاعتذارات.

- الملاحظات الكتابية و الاعذارات: خول تشريع العمل لمفتش العمل في إطار أدائه لمهامه الرقابية، وتمكينه من فرض رقابته على التطبيق السليم لقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة صلاحية توجيه الملاحظات و الاعذارات لصاحب العمل في حالة إذا ما لاحظ أي تقصير، وتعتبر هذه الخطوة التي يتخذها مفتش العمل أول إجراء في تحذير المستخدم و إخضاعه لتطبيق القانون[3].

- تحرير محاضر المخالفات: يتدخل مفتش العمل عن طريق تحرير الملاحظات الكتابية أو الإنذارات في حالة مخالفة الأحكام والقواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ويقوم أولا بإنذار المستخدم للكف عن المخالفة والامتثال للأحكام القانونية خلال مهلة يحددها القانون بثمانية أيام[4] وذلك وفقا لما نصت عليه

(1)-المادة 05 من القانون 03/90،المرجع السالف الذكر.

(2)-المادة60 من القانون 90-03،المرجع السالف الذكر.

(3)-العربي بنديدي،الرقابةعلىتطبيقالأحكامالتشريعيةفيقانونالعملالجزائري،مذكرةماجستير في القانون الاجتماعي ،جامعة مستغانم،2011،ص133.

(4)–أمال بطاهر،النظام القانوني لحامية الأجر في القانون الجزائري،دار الجامعة الجديدة،د ط، الاسكندرية، 2013 ،ص93.

المادة 12الفقرة 2 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل[1] ، حيثي حرر مفتش العمل محضر او يخطر الجهة القضائية المختصة، وقد نصت المادة 214 من قانون الإجراءات الجزائية بأنه لا يكون للمحضر قوة الإثبات إلا إذا كان صحيحا في الشكل ويكون قد حرره أثناء مباشرة وظيفته بحيث يتضمن كل من شهده أ وسمعه أو عاينه وداخل ضمن نطاق اختصاصه، موقعة ومبين فيها جميع الإجراءات التي تمت وكذا اسم وصفة المحرر ومرفقة بالمستندات والوثائق المتعلقة بها حسب ما نصت عليه المادة 18من قانون الإجراءات الجزائية.

3-**المنظمة النقابية:** النقابة لغة مشتقة من كلمة نقيب وهو كبير القوم كما تعني العميد، وهي تعاد لكلمة Syndicat باللغة الفرنسية أما اصطلاحا بأنها:"المنظمة المهنية المنتخبة التي تدافع عن الحقوق المشتركة للطبقة التي تمثلها داخل المجتمع في مواجهة باقي التنظيمات الأخرى"[2]؛أما عن التعريف القانوني فهذا كما جاء في القانون المنظم، لأحكام المنظمة النقابية وهو قانون رقم14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، و تتكون المنظمة النقابية بطريقة حرة ومستقلة عن إرادة النقابات الأخرى وحتى دون تدخل الدولة كما نصت المادة 2 قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي بقولها:"يحق للعمال الأجراء، من جهة،والمستخدمين من جهة أخرى،الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"[3]

أ - **وظيفة المنظمة النقابية:**تسعى المنظمة النقابية لحماية مصالح العمال وتمثيلهم كما تنوب عنهم في مواجهة مختلف القوى الاجتماعية وحتى في مواجهة السلطة العامة، كما جاء في نص المادة 16من القانون 14/90المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي بأن المنظمة النقابية تكتسب الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، ويمكنها أن تقوم بالتقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة بمناسبة وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية المؤسسة كما له حق التمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية، وتقوم بإبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها[4]،المتمثلة في المصالح المادية والمعنوية العمال اتجاه الهيئة المستخدمة.

(1)-المادة 12من القانون 03/90، المرجع السالف الذكر.
(2)-المادة60 من القانون 03/90،المرجع السالف الذكر.
(3)-المادة60 من القانون 90-03،نفس المرجع
(4)–انظر سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل،المرجع السابق،ص236.

ب-المعايير التمثيلية الجديدة في المنظمات النقابية:

رفع المشرع من خلال القانون رقم 02/23 المتعلقة بممارسة الحق النقابي بعض النسب التمثيلية للعمال في المنظمات النقابية إلى % 25 بعد ما كانت في القانون القديم الملغى رقم 90-14بنسبة 20% وذلكعنطريقالانتخاباتأوالانضمام،كماوضحالقانونإجراءاتتأسيسالفدراليات و الكنفدراليات والشروط الجديدة المتعمقة بها[1].

- رفع نسبة تمثيلية العمال في المنظمات النقابية:

نصت المادة 73 من القانون رقم02/23 المتضمن تعديل قانون ممارسة الحق النقابي على أن :

"تعتبرتمثيليةعلىمستوىالهيئةالمستخدمة،كلمنظمةنقابيةللعمالتستجيبلأحدالمعاييرالآتيين:

-الحصول على عدد منخرطين يساوي، على الأقل،نسبة % 25 من التعداد الكلي للعمال الذين يغطيهم قانونها الأساسي.

-حصول مرشحيها، على الأقل، نسبة % 25 من عدد الأصوات المعبر عنها بمناسبة انتخابات مندوبي المستخدمين في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي أو أثناء الانتخابات لتأسيس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات الإدارية العمومية"[2]، في ما اعتبرت المادة 74 التمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة% 25 من التعداد الكمي للعمال الناشطين في أحد تلك الأقاليم والذين يغطيهم قانونها الأساسي، وفي ذات الصدد أكدت المادة 75 على اعتبار التمثيلية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة % 25 من التعداد الكلي كما هو محدد في قانونها الأساسي[3].

-زيادة بعض الشروط الإجراءات الداخلية للمنظمات النقابية: أضاف المشرع العديد من الأحكام في القانون رقم 02/23 الذي حاول من خلالها إلقاء الضوء على النواقص الذي كان يتضمنها القانون رقم 14/90 خصوصاً فيما يتعلق بالأحكام الجديدة التي يجب أن

يتضمنها القانون الأساسي لكل منظمة نقابية، كما حدد شروط معينة في المترشح لمنصب النقيب أو قيادة

---

[1]- أحمد حامد وعبد القادر باية،المبادئالعامةالمتعمقةبممارسةالحقالنقابيوفقاًلقانونالجديد،مخبر البحثفيتطوير التشريعاتالاقتصادية،كليةالحقوق،جامعةتيسمسيلت،مج 7عدد2023،2،ص462.

[2]- المادة 73،منالقانونرقم23-02المتعلقبممارسةالحقالنقابي،المؤرخ في 25 ابريل 2023 ،الجريدة الرسمية،ع 29،المؤرخة في 2 مايو2023 .

[3]-المواد 74 و 75 ،منالقانونرقم23-02،المرجع السالف ذكره.

المنظمة النقابية، وحدد مدة العهدة بخمسة (05) خمسة سنوات قابلة لتجديد مرة واحدة فقط كنوع من أنواع تداول السلطة ديمقراطية الجهة القيادية [1]، وكذالك زيادة في أحكام التي يجب أن يتضمنها القانون الأساسي للمنظمة النقابية الجديد 02/23 من خلال نص المادة 38 تسعة نقاط أساسية إضافية للنقاط الأولى.

[1]- أحمد حامد وآخرون،المرجع السابق،ص465.

المبحث الثاني: دور الاتفاقيات الجماعية في تنظيم العقود الفردية

تقوم علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري ومختلف التشريعات المقارنة على مبدأ الحرية التعاقدية انطلاقا من مبدأ حرية العمل المكرسة بموجب الدستور غير أن حرية الطرفين هذه ليست مطلقة إذ كثيرا ما يتدخل المشرع بموجب قواعد أمرة متعلقة بالنظام الاجتماعي في تحديد العديد من القواعد مرتبا على عدم احترامها عقوبات جزائية ،خاصة وما تقدمه الاتفاقيات الجماعية من تنظيم في العقود الفردية ،لذا سنتحدث عن الحماية التي تقدمها الاتفاقيات الجماعية في(المطلب الأول) والتحديات التحفيزات المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات الجماعية في(المطلب الثاني).

المطلب الأول:الضمانات التي تقدمها الاتفاقيات الجماعية:

الاتفاقيات الجماعية لا تقتصر فقط على شروط العمل وظروفه بل تتعدى لتشمل الحقوق والالتزامات الواقعة على كلى الطرفين، لكيلا يكون لصاحب الشغل اليد العليا وضعت بعض الضمانات والحقوق تحميه من تسلط صاحب العمل.

الفرع الأول: الحقوق المالية والاجتماعية:

أولا: الحقوق المالية:

يعتبر الأجر العنصر الأساسي في قيام علاقة العمل، كما يعتبر مصدر رزق العامل لذلك فقد خصه المشرع الجزائري بحماية خاصة وشدد على مبدأ ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون تمييز[1]، فالأجر باعتباره أحد العناصر الأساسية في عقد العمل هو ذلك الدخل الدوري الذي يعطي للعامل نظير قيامه بعمل ما أو بمناسبته لمصلحة الغير، وهو عنصر أساسي وفعال في عملية الإنتاج فبدونه يبقي العمل مجرد عمل مجاني وعمل خيري أو عمل استعباد واستغلال، لذلك كان من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال وأصحاب الأعمال والحكومات.

نصت المادة 80 من القانون 90-11المتعلق بعلاقات العمل الفردية بأنه مقابل العمل المبذول من طرف العامل،كما تعرضت إلى مختلف مكوناته المتمثلة في الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني للهيئة المستخدمة الذي يختلف من هيئة لأخرى.[2] هذا وقد كانت فكرة الأجر في العهود السابقة تأخذ منحني أخر،ففي ظل نظام الرق كان العبد بما أوتي من وقت وجهد مملوك لسيده ملكية أشياء، في عمل لحسابه

[1]-صلح الواسعي زرارة ،المخاطر المضمونة في إطار التأمينات الاجتماعية ،أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطسنة ،كلية الحقوق،2007،ص74.

[2]- فطة معاشو نبالى ، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين للأسباب الاقتصادية،أطروحة دكتوراه،تخصص القانون ،كلية الحقوق ،جامعة تيزي وزو،2007-2008.

دون أجر بل كان الالتزام المقابل لهذا العمل هو التكفل بغذاء العبد بمثابة أجر[1]، توضيحا لهذا ارتأينا التعرض للأحكام القانونية الخاصة، بالأجر في النظام الداخلي في الفصل الثاني من المذكرة.

1- الحقوق ذات الطابع الاجتماعي :

تشمل التعويضات ذات الطابع الاجتماعي المنح العائلية والدراسية والأجر الوحيد ،كما تشمل التعويض عن الإحالة على التعاقد،وكذالك حق التأمينات الاجتماعية سنتطرق إلى هذه الحقوق التي يتمتع بها العامل.

أ- المنح العائلية والدراسية والأجر الوحيد:

أ-منحة الأجر الوحيد:

تتضمن المنح ذات الطابع العائلي منحة الأجر الوحيد ،إذا كانت بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل تقيدت بالمصطلح الوارد في الرسوم سالف الذكر ،فان بعضها الأخر أطلق

ب-المنحة العائلية والدراسية:

يستفيد العامل الذي تحت كفالته أبناء من المنحة الشهرية قيمتها 600دج لكل طفل واحدحدود5اطفال،كما حددت القيمة الشهرية ب300دج ابتداء من الطفل السادس ولأطفال العمال الأجراء الذين يتجاوز أجرهم الشهري الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي 15000دج[2].

على هذه المنحة منحة المرأة الماكثة في البيت ،منحت بعض الاتفاقيات الجماعية لعمالها منحة عن الأجر الوحيد تفوق قيمتها القيمة المحددة قانونا،حيث ارتفعت مؤخرا إلى 800دج[3].

ثانيا: التعويض عن الإحالة على التقاعد:

تندرج ضمن التعويضات ذات الطابع الاجتماعي أيضا منحة الإحالة على التقاعد التي أقرتها مجموعة من الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة [4]،كماأطلق عليها البعض الأخراسم منحة نهاية الحياة المهنية ،وهذا ما نجده في المادة66 من القانون 11/90السالف الذكر: «تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :البطلان أو الإلغاء القانوني انقضاء اجل عقد العمل ذي المدة المحدودة الاستقالة ،العزل ،العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع،التسريح للتقليص من عدد العمال ،إنهاء النشاط القانوني

---

(1)–سليمان احمية،الوجيزفي قانون علاقات العمل ،المرجع السابق،ص307 .

(2)-انظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم298/96المؤرخ في8سبتمبر 1996المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية ج رع52 لسنة1996.

(3) -بن عزوز بن صابر ،المرجع السابق،ص110.

(4)–نفس المرجع ،ص112.

للهيئة المستخدمة ،التقاعد ،الوفاة"[1]،أجمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية على منح العمال الحالين على التقاعد منحة تدعى منحة أو علاوة نهاية الخدمة ،تختلف قيمتها المالية ،باختلاف سنوات العمل الفعلية داخل الهيئة المستخدمة ،قدرتها بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل باجر شهرين (02)عن مدة عمل تزيد عن (05) خمسة سنوات وترتفع إلى اجر(04)أربعة أشهر إذا تجاوزت مدة العمل(10)عشرة سنوات وتصل المنحة إلى اجر(06)ستة أشهر مقابل مدة عمل تفوق (15) خمسة عشر سنة ،ولترتفع إلى اجر (08) ثمانية أشهر متى تجاوزت مدة العمل (20) عشرين سنة ،كما ترتفع هذه المنحة (10 عشرة أشهر عن مدة عمل تفوق(25) خمسة وعشرون سنة وأخيرا إلى اجر(12) اثني عشر شهرا عندما تفوق مدة العمل (30) ثلاثين سنة [2]ذهبت بعض الأخر من الاتفاقيات الاجتماعية إلى إقرار منحة لقل من المنحة السالفة الذكر ربما يعود السبب في ذلك إلى نقص الإمكانيات المالية لهذه المؤسسات من جهة وضعف مستوى طرف التفاوض الجماعي الممثل للعمال في هذه المؤسسات للمطالبة بمنحة اكبر من جهة أخرى،وعلى خلاف ذلك ،ونظرا لتوفر الشرطين السالفين،نجد أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل،منحت لعمالها المحالين على التقاعد منحة نهاية الخدمة بقيمة معتبرة[3].

ثالثا: حق العامل في التأمينات الاجتماعية:

يعد نضام التأمينات الاجتماعية نظام حديث النشأة ،بحيث لم يبدأ في الانتشار إلا في أعقاب الحرب العالمية الثانية[4]،يرجع استعمال مصطلح التأمينات الاجتماعية لأول مرة في التشريع القانون الأمريكي الصادر في 14 أوت 1935 الذي اقر إعانة البطالة والشيخوخة ،يستخدم هذا المصطلح للدلالة على مجموعة الوسائل التي تهدف إلى تعويض أفراد المجتمع أو بعضهم عن نتائج المخاطر الاجتماعية ،فالوظيفة الأساسية للتأمينات الاجتماعية هي درء الأخطار الاجتماعية ومواجهة أثارها[5]،بحيث تسمح للعامل أن يحس الأمن المادي والمعنوي عند إنقاص الدخل وانقطاعه لأسباب فسيولوجية كالمرض والعجز والشيخوخة أو الوفاة أو أسباب مهنية ترتبط بممارسة مهنة معينة كأخطار البطالة أو أحداث العمل أو المرض المهني.

الفرع الثاني: الضمانات الوظيفية للعامل

تحمل الاتفاقيات الجماعية في طياتها كل من الضمانات الوظيفة للعامل لاستقرار العمل بحيث تقوم بتحديد مختلف التعويضات الممكنة(أولا)وكذا الفصل التأديبي للعمل والضمانات المقررة له في هذه

---

[1]-المادة66 من القانون 11/90،السالف الذكر.
[2]-بن عزوز بن صابر،المرجع السابق،ص113.
[3]- بن عزوز بن صابر،المرجع السابق ،ص113.
[4]ـ سليمان احمية ،قانون علاقات العمل الجماعية،المرجع السابق ص369.
[5]- بن عزوز بن صابر،المرجع السابق،ص272.

الحالة (ثانيا) وأيضا الحق في التأمينات الاجتماعية كضمان من الضمانات التي تسمح للعمل بالاستقرار الاجتماعي (ثالثا)

أولا: تحد يد الاتفاقيات الجماعية لمختلف التعويضات:

تحتوي الاتفاقيات الجماعية على مختلف التعويضات التي يحصل عليها العامل بعد القيام بأداء الأعمال المنوطة به كضمانات لما يقوم به من جهد أثناء تأديته لمهامه ومن هته الضمانات .

1- تعويض الأقدمية والساعات الإضافية:سنتطرق إلى التعويض عن الأقدمية أو الخبرة المهنية ثم إلى التعويض عن الساعات الإضافية في العمل[1] كضمانات للعامل خارجة عن الأجر.

أ- تعويض الخدمة :

تعرض المشرع الجزائري إلى تعويض الخبرة المهنية في ظل النصوص التشريعية والتنظيمية المسايرة للاقتصاد[2] ،غير انه بصدور القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ،أصبح تقدير تعويض الخبرة من اختصاص الاتفاقيات الجماعية للعمل ،ويقصد بالخبرة المهنية الأقدمية المتحصل عليها من الخبرة المهنية المكتسبة داخل ،أو خارج المؤسسة المستخدمة ،يتم حساب تعويض الخبرة المهنية في شكل نسبة مئوية للأجر القاعدي[3] ،وذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى تحديد قيمة التعويض الخبرة المهنية على أساس قيمة المالية عن كل سنة بحسب كل صنف مهني [4].

ب-التعويض عن الساعات الإضافية :

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية للعامل بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية على أن توزع هذه المدة على 5ايام عمل في الأسبوع على الأقل[5]،كما ترك تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها للاتفاقيات الجماعية [6]،غير انه استثناءا على هذا المبدأ واستجابة لضرورة الخدمة الملحة أجاز المشرع للمستخدم استدعاء أي عامل للقيام بالعمل خارج المدة القانونية وفي أيام الراحة و العطل القانونية ،وذالك بأداء ساعات إضافية دون أن تتعدى تلك الساعات 20% من المدة القانونية[7]،وهو الحجم العادي المرخص قانونا أي 8 ساعات في اليوم يلجا إليه دون ترخيص من مفتش العمل أو

---

[1]-بن عزوز بن صابر ،نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن ،دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع،ط1،عمان،الأردن،2010،ص95.

[2]- المادتين 160-161من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5اوت 1978المتضمن القانون الأساسي العام للعمال.

[3]-بن عزوز بن صابر،المرجع السابق ،ص96.

[4]-انظر المادة 120من القانون11/90،مرجع سالف الذكر.

[5]-المواد1و2و3من الأمر رقم03/97المؤرخ في 11جانفي 1997المحددة للمدة القانونية للعمل الجريدة الرسمية ع3، 1997.

[6]-بن عزوز بن صابر،المرجع السابق ،ص98.

[7]-المادة 31 من القانون رقم 11/90،مرجع سالف الذكر.

استشارة الشركاء الاجتماعيين،كما منح المشرع الجزائري للمستخدم إمكانية تجاوز مدة الساعات الإضافية 20% من المدة القانونية لكن ضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية و التي تتمثل في:

-الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع آو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث .-إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار.وفي هذه الحالة يجب على المستخدم أن يستشير ممثلي العمال ،غير أن النص لم يحدد من هم الممثلين المعنيين بالاستشارة مندوبي المستخدمين أو الممثلين النقابيين[1] .

2-التعويض عن الضرر والعمل النقابي:

نتناول في الجزء الأول التعويض عن الضرر الواقع على العامل ونخصص الجزء الثاني التعويض عن العمل النقابي أثناء ممارسة العامل النقابي لعمله.

أ-التعويض عن الضرر:

اجتمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل بمختلف الهيئات المستخدمة ،على انه يدفع للعامل تعويضا عن الضرر[2]،عندما يمثل منصب العمل الذي يشغله على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة،أو قذرة أو عناصر غير صحية ومتميزة بالخطورة ،يمكن لهذا التعويض،أن يعدل أو يلغى بناء على تخفيض أو زوال الضرر[3]،يبدو أن الاتفاقيات الجماعية نسخت تعريف التعويض عن الضرر من الأحكام القانونية الملغاة بالقانون رقم90-11المتعلق بعلاقات العمل[4].

ب-التعويض عن العمل النقابي:

شكلت المادة 111 من مشروع القانون الجديد إشكال واضح في ان تمنح النقابة أجرة العامل خلال فترة التكوين النقابي حيث نصت المادة على أن :"تعد عطلة التكوين النقاب يفترة عمل فعلي، تكون الأجرة المستحقة للعامل المعني خلال فترة عطلة التكوين النقابي على عاتق المنظمة النقابية ما لم تنص أحكام الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل على خلاف ذلك"[5]،إل أن المشرع عالج هذه الإشكالية وتم تعديل النص بأن تكون الأجرة المستحقة للعامل المعني على عاتق المستخدم، ويرى الباحث أن الهدف من

(1)- بن عزوز بن صابر، ،المرجع السابق ،ص99.
(2)- انظرالمادة 247من الاتفاقيات الجماعية لمؤسسة سونلغاز
(3)-انظر المادة247من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز ،المرجع السابق.
(4)- المادة152من القانون78-12 مرجع سالف الذكر.
(5)- المادة 111من القانون 23-02،مرجع سالف الذكر.

التعديل الجديد هو دعم العمل النقابي فيا لبلاد لذلك يجب أن تتكفل الجهة المستخدمة بدفع الراتب دون إضفاء أحمال أخرى على المنظمات النقابية.

ج-التعويض عن العمل التناوبي: بالإضافة إلى التعويض عن الضرر،يشمل التعويض عن المنصب التعويض عن العمل التناوبي تعرض المشرع الجزائري إلى هذا النوع من التعويض عبر مختلف التشريعات العمالية الملغاة بموجب القانون رقم 11/90من ق.ع.ع، وقد تقتضي طبيعة عمل المؤسسة المستخدمة،أطول فترة من فترة العمل اليومية العادية ،فيضطرإلى تنظيم العمل في شكل شبه مستمر،الأمر الذي يفرض على المؤسسة المستخدمة تعويضات للعامل مقابل التبعات الناتجة عن تلك الاختلافات في ظروف العمل ،من تبعات تغير الوقت وظروف العمل...الخ[1]

3-التعويض عن المسؤولية والمنطقة :

سيتم تقسيم هذا العنصر إلى جزأين نتناول في الجزء الأول التعويض عن المسؤولية والجزء الثاني التعويض عن المنطقة.

أ-التعويض عن المسؤولية :تحدد الاتفاقيات الجماعية التعويض عن المسؤولية وذالك بتحديد قيمة هذه المنحة ،حسب درجة المسؤولية بنسبة مئوية حسب الأجر القاعدي للمسؤول .

ب-تعويض المنطقة:يندرج ضمن التعويضات المرتبطة بمنصب العمل،تعويض المنطقة أطلقت عليها بعض الاتفاقيات الجماعية مصطلح "تعويض المنطقة و شروط الحياة،وهو التعويض الذي يمنح للعامل عندما يكون منصب يقع في منطقة جغرافية نائية[2] يكون العمل فيها صعب وشاق ويمثل صعوبة للعامل في التنقل إليه.

ثانيا: الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل :

تتصل أسباب التسريح التأديبي بشخص العامل فمرده إرتكاب العامل لخطا مهني جسيم حسبالمادة73من القانون 11/90المعدل والمتمم ويتميز التسريح التأديبي عن الأسباب الشخصية الأخرى كالاستقالة والتسريح لأسباب اقتصادية والإحالة على التقاعد[3]من حيث الإجراءات التي يمر بها وضمانات المقدمة للعامل قبل القيام بهذا الإجراء.

---

[1]- سليمان احمية ،قانون علاقات العمل الجماعية ،المرجع السابق،ص307.

[2]- بن عزوز بن صابر ،المرجع السابق،ص106-108.

[3]- عز الدين زوبة،سلطة المستخدم التأديبية في اطار المادة 73من القانون 90-11المتعلق بعلاقات العمل،مذكرة لنيل شهادة الماجستر، في القانون الخاص ،تخصص:عقود ومسؤولية ،كلية الحقوق ،جامعة احمد بوغرة بومرداس،2011،ص12.

أما الاستقالة فقد عرفها على إنها :"حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل[1]" ،فهي حق للعامل معترف به وهذا ما أكدته المادة 68 منالقانون11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

1-من حيث الشكل والإجراءات :

بالنسبة لتسريح التأديبي حسب المادة 73من القانون 11/90المعدل فانه يستوجب للتسريح التأديبي للعامل احترام جملة من الإجراءات التأديبية نصت هذه الأخيرة على الحد الأدنى منها ألا وهي :

- استماع المستخدم للعامل.
- إعلامه بإمكانية اصطحاب عامل أخر.
- تبليغه كتابيا بقرار التسريح[2]،سواء أكان ذلك الفصل مع إشعار مسبق مع تعويضالتسريح أو بدو نهما[3].
- وكذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار لظروف والملابسات ارتكاب الفعل أو التصرف في حد ذاته التصرف المكيف على انه خطا جسيم.

-على أن يتم اتخاذ قرار الفصل التأديبي باقتراح من اللجنة التأديب بعد تأكدها من ثبوت الخطأ الجسيم في حقه وفق الأحكام والإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي في مجال التأديب،وكذلك بعد الاستماع لكافة الشهود الذين يمكن أن يقدموا توضيحات لصالح أو ضد العامل[4] .

أما بالنسبة للاستقالة فقد نصت المادة 68من القانون90-11:"...على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة، ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية".

هكذا يمكن تمييز التسريح التأديبي الذي هو إجراء منظم قانونا ،مراقب قضائيا ،مقيد بمجموعة من الإجراءات التأديبية الملزمة عن الاستقالة التي ليشترط تسببيها ولا تقديمها في شكل معين فإجراءاتها بسيطة كما سبق بيانه مقارنة بإجراءات التسريح التأديبي[5].

---

[1]- مصطفى عبد الحميد عدوي ،الاستقالة واتفاقيات الانهاء الاقتصادي في عقد العمل الغير محدد المدة،كلية الحقوق،جامعة المنيوفية،مصر،1990،ص19.

[2]-المادة73من القانون90-11،مرجع السالف الذكر.

[3]- سليمان احمية ،الوجيزفي قانون علاقات العمل في التشريع الجزائي،ط2،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،2015،ص199.

[4]– نفس المرجع ،ص199-200 .

[5]-عزالدين زوبة،المرجع السابق ،ص14.

2- من حيث الأثر:

إن التمييز بين النوعين من الخطاء الجسيم يتم بالرجوع إلى المعايير الواردة في نص المادة 73مكرر1من القانون 11/90التي يتم بمقتضاها وصف وتحديد وتكييف الخطاء الجسيم الذي يرتكبه العامل ألا وهي:

-الظروف التي ارتكب فيها الخطاء ومدى اتساعه ودرجة خطورته.

-والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطاء نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة ،كل ذلك تحت رقابة قاضي الموضوع[1].

كما أن الخطأ الجسيم الذي يجعل استمرار علاقة العمل آمرا مستحيلا ولو لمدة الإخطار المسبق الذي يحرم العامل من التعويض ومن حقه في مهلة الشعار هو ذلك الخطاء الجسيم الوارد في إطار الحالات المنصوص عليها في المادة 73من القانون 90-11المعدل والمتمم والمعدلة وفق التحديد القانوني

للأخطاء الجسيمة ،أما الخطاء الجسيم الذي يمنح فيه التعويض ومهلة الإشعار الذي لا يجعل علاقة العمل أمرا مستحيلا فانه متروك للنظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية[2]،كي ل ايكون هناك تسلط من الهيئة المستخدمة.

المطلب الثاني:التحديات و التحفيزات المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات الجماعية:

إن الاتفاقيات الجماعية باعتبارها الإطار الذي يمثل القانون ألاتفاقي الذي تنشا بمقتضاه مختلف الحقوق والالتزامات التي تشكل شريعة الأطراف الاجتماعية فيما يتعلق بتنظيم مختلف العلاقات المهنية الفردية منها والاجتماعية،إلا أن الاتفاقيات الجماعية تتأثر بمجموعة من التحديات و التحفيزات التي تتعلق بتطبيق الاتفاقيات الجماعية.

الفرع الأول:التحديات التي تواجه تنفيذ الاتفاقيات الجماعية:

تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي وضعها المشرع عن طريق القانون 90-11المتعلق بعلاقات العمل الضامن الذي يؤدي إلى إيجاد مناخ متوازن بين العمال وصاحب العمل من جهة أخرى حيث يتميز هذا المناخ بجملة من التحديات التي ساهمت بشكل أو بآخر في عدم بلوغ الأهداف المتوخاة من المشرع عند وضعه لقانون العمل الجديد، أن بداية العمل بالاتفاقيات الجماعية في مرحلة عرفت العديد من الصعوبات الناتجة عن الإختلالات التي عرفها النسيج الاقتصادي الوطني،أي المؤسسات المستخدمة في كلا القطاعين العام والخاص، نتيجة المتغيرات الاقتصادية والهيكلية التي عرفتها هذه المؤسسات، قد قلل من

[1]-المادة 73مكرر1،من القانون 90-11،مرجع سالف الذكر.

[2]- سليمان احمية ،التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري(علاقة العمل الفردية)،ط2،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1994،ص361.

فرص نجاح القانون الإتفاقي في تحقيق الهداف التي سطرها أطراف التفاوض الجماعي من جهة، والسلطات العمومية من جهة ثانية، إذ كثيرًا ما شكلت هذه الإختلالات المالية والتجارية والهيكلية تراجع أو تأخر تطبيق أحكام واعتماده على الاتفاقيات الجماعية كآليات اتفاقية لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية،هذه النقائص والمعوقات التي يمكن إجمالها في مايلي:

أولا: الأهداف التي سطرها أطراف التفاوض من جهة والدولة من جهة أخرى:

هذه الاتفاقيات لسبب أو لآخر، بل وأنه في الكثير من الأحيان ونتيجة للصعوبات المالية التي عرفتها بعض المؤسسات التي وصل البعض منها حد التوقف عن تسديد الديون وبالتالي التوقف عن تنفيذ التزاماتها الاتفاقية تهم عمالها، وفي النهاية كانت عرضة للحل أو للإفلاس، وبالتالي نقض الاتفاقيات التي تم ابرمنها أو إنهاؤها بسبب استحالة استمرار تنفيذها[1]،مما يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف المسطرة .

ثانيا: دور التفاوض الجماعي في حل النزاعات الجماعية:

إن المنازعات الجماعية في مجال العمل تهدد السلم الاجتماعي وحسن سير العمل وتؤثر سلبيا على العلاقة بين العمال وأصحاب العمل حيث تسبقها عادة ملابسات تجعل من المتوقع حدوثها، فإذا نجحت المفاوضات الجماعية في احتواء الموقف فإنها تحد من إطالة مدة النزاع وتمنع وقوعهم ما لاشك انه تؤثر سلبا على مصالح العمال والهيئة المستخدمة والمجتمع ككل[2]،وهذا ما يؤدي إلى التأثير على الاتفاقيات الجماعية وذلك بسبب الطابع الاتفاقي لها على اعتباران إرادة الأطراف هي المصدر الأساسي لهذه الأحكام التي تعمل في الأصل على إيجاد تفاهمات للمشاكل التي تطرأ بين طرفي الاتفاقية .

ثالثا: ضعف الثقة والتعاون بين النقابات ومسيري المؤسسات المستخدمة:

أن ضعف الثقة والتعاون بين المنظمات النقابية العمالية، ومسيري المؤسسات المستخدمة كان له دور كبير في ضعف مرد ودية و نجاعة القانون الاتفاقي الذي أقره الأطراف بمقتضى الاتفاقيات الجماعية التي وضعوها تحت الضغط في أغلب الأحيان وهو ما انعكس على مضمونها الذي لم يتجاوز في اغلب الأحيان التكرار حول تنفيذ بنود الاتفاقية إلى غير ذلك من العلامات التي تدل على روح التعاون

---

[1]-سليمان أحمية ،الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل ،المرجع السابق، ص410.

[2]-الحاج قلوش،المفاوضات والاتفاقيات الجماعية للعمل ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،تخصص:قانون خاص،كلية الحقوق،جامعة عبد الحميد ابن باديس،مستغانم ،2020،ص38.

والتشاور بين الطرفين[1]،حيث نجد أن برودة العلاقة كل من الموقفين أصحاب العمل من جهة والنقابات العمالية من جهة أخرى والذي تفسره عدم وجود آليات التعاون وتنسيق بينهم .

رابعا: عدم تجاوز نطاق الاتفاقيات الجماعية حدود قانون 11/90المتعلق بعلاقات العمل:

إن الحجم الكمي الذي تترجمه عشرات الاتفاقيات القطاعية، وعشرات المئات من الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة، لم ينتج عنه تطور نوعي في فاعلية نظام الاتفاقيات الجماعية،حيث يمكن ملامسة هذه الحقيقة في مضمون الاتفاقات الجماعية،التي لا يتجاوز اغلبها حدود نسخ الأحكام القانونية الواردة في قانون علاقات العمل[2]، أو الإحالة إليها في العديد من المسائل التي كان من الممكن خلق قواعد قانونية اتفاقية أكثر ملائمة وأكثر استجابة لمتطلبات وخصوصيات قطاع النشاط كما إن الدولة من أهدافها واهم مهامها الأساسية ،إقامة السلم الاجتماعي والعدالة الاقتصادية بينهم.

خامسا: ضعف مستوى المفاوضين النقابيين في مجال التفاوض:

إن الحديث عن ضعف مستوى الممثلين النقابين في مجال التفاوض، لا يجب أن يجعلنا نعتقد أنه وحده السبب،هو الآخر، فيضعف فاعلية و نجاعة نظام الاتفاقيات الجماعية في عدد كبير من القطاعات و المؤسسات، ذلك أن ضعف استقلالية المؤسسات المستخدمة في التفاوض الجماعي له دور كبير في تراجع دور القانون الاتفاقي في العديد من المؤسسات، بحيث أنه كثيرًا ما يجد مسيرو المؤسسات أنفسهم بين المطرقة والسندان[3]، وهي السياسات التي كثيرًا ما تشكل عقبات في طريق استقلالية قرار مسير المؤسسة، الذي لا يدري أثناء التفاوض هل يدافع عن مصالح المؤسسة التي يسيرها، أم يعمل على تنفيذ القرارات و الأوامر التي فرضتها عليه الأجهزة المشرفة على القطاع الذي يخضع لها بطريقة أو بأخرى

وهو ما يعرقل مسار التفاوض الجماعي تارة أو يؤدي إلى ما يمكن وصفه بتفاوض الشكلي

الفرع الثاني: التحفيزات لضمان فعالية تنفيذ الاتفاقيات الجماعية:

لا تتوقف صلاحيات الاتفاقيات الجماعية في مجال الأجور بمختلف مكوناتها الثابتة والمتغيرة إلى مجموعة العناصر التي سبق بيانها ،إنما تمد إلى تحفيزات لضمان فعالية تنفيذ الاتفاقيات الجماعية وذلك بإقامة نضام الحوافز كسياسية لتحقيق التوازن بين التحفيز و المشاركة في الإنتاج لاسيما ما يعرف بالاتفاقيات التشجيعية ،واتفاقية المساهمة في الإنتاج والحصول على المكافئات التشجيعية نتيجة ما بذلوه من جهد في تحقيق تلك النتائج ،حيث عرف ستيرز و مورتر:"دفع الفرد لاتخاذ سلوك معين أو إيقافه"كما

---

[1]- سليمان أحمية ، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ،المرجع السابق ، ص410.

[2]-سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل، المرجع السابق ص412

[3]- سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل ،المرجع السابق ، ص30.

يعرفه بلسون و ستاينر:"انه شعور داخلي لدى الفرد يولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط أو سلوك معين يهدف منه الوصول إلى أهداف معينة"[1]،التحفيز المشجع للقيام بالعمل على نحو جيد يؤدي بالشعور على أن له مكانة ومقدر عن عمله.

أولا: أهمية الحوافز لضمان فعالية تنفيذ الاتفاقيات الجماعية :

تتمثل أهمية الحوافز في ضمان فعالية تنفيذ الاتفاقيات الجماعية فيما يلي :

-المساهمة في إشباع حاجة العاملين و رفع روحهم المعنوية.

-المساهمة في التحكم في سلوك العاملين بما يضمن تحريك هذا السلوك حسب المصلحة المشتركة بين المؤسسة و العاملين.

-إثارة حماس الأفراد تشجيعهم على المنافسة فيما بينهم ذلك لإثبات مهاراتهم وقدراتهم.

-تنمية عادات وقيم سلوكية جديدة، تسعى المؤسسة إلى وجودها بين العاملين كحب العمل والعمل على إتقانه، من خلال تحفيزهم وتشجيعهم على الأداء الأفضل.

-تنمية الطاقات الإبداعية لدى العاملين بما يضمن ازدهار المؤسسة و تفوقها.[2]

ثانيا:أهداف الحوافز لضمان فعالية تنفيذ الاتفاقيات :

لا تتوقف صلاحيات الاتفاقيات الجماعية في الأجر فقط بل تنتقل إلى الحوافز أيضا حيث يمكن توضيح أهداف الحوافز فيما يلي:

1-ربط أهداف المؤسسة والعاملين بأهداف المجتمع:

من نتائج تحفيز العمال، دفع العاملين للعمل مما يؤدي إلى إنتاج أكبر وبأفضل نوعية،والتي يتم توفيرها للمجتمع في الوقت المناسب مما يحسن من صورة وسمعة المؤسسة ويجعل المجتمع يفضلها عن غيرها

2-تنظيم السلوك البشري:من خلال تغييره وتوجيهه حسب ما تريد المؤسسة المستخدمة من الفرد العامل أن يقوم به وهو نظام ترابط مجموعة من الأفراد لتحقيق أهداف المعينة ،أو الآلية التي تترابط بها مجموعة كبيرة من الأفراد اكبر تكون في علاقة مباشرة تشتغل في ظروف معقدة،وعلى الهيئة

[1]- إيمان عيضات و بركاهم ملكي، دور التحفيز في أداء المستخدمين،مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة وإعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة محمد بوضياف،المسيلة،سنة 2022،ص8.

[2]- رابح أوكيل و مريم خالدي ،التحفيز كسياسة داعمة لتحقيقا لتوازن بين العمل و الحياة الشخصية، جامعة آكلي محند أولحاج البويرة،2019،ص126.

المستخدمة تنظيم السلوك البشري لبلوغ الأهداف المسطرة[1]،وضمان تقسيم العمل على الأفراد كل حسب مهامه الموكلة إليه.

2-تحقيق الأهداف الاقتصادية:

زيادة الإنتاجية، زيادة كم المبيعات و تقديم أفضل الخدمات، حيث تسعى الهيئات المستخدمة إلى العوامل الدافعة إلى إثارة الحماس وخلق قوة دفع السلوك التحفيزي ،إذ أن توافر نظام الحوافز مطبق بشكل جيد يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية.

3- تحقيق الأهداف المعنوية :

من خلال الحوافز يعمل الفرد باندفاع في الأجواء المناسبة التي توفرها المؤسسة له والتي تساعد على رفع روحه المعنوية،وتنمية روح التعاون وكذلك الولاء للمؤسسة المستخدمة[2]،مما يؤدي إلى وجود عمال يتمتعون بالروح المعنوية العالية بعيدا عن الخمول والدخول في الرتابة وقتل روح المبادرة.

ثالثا: أنواع الحوافز:

1-المكافئات الشرفية(الأوسمة والمدليات):

إلى جانب الترقية التي تفرز انعكاسات مهنية ومالية في اطر تشجيع العمل الجيد المنتج،عادة ما تتضمن الاتفاقيات الجماعية مجموعة من الحوافز التشجيعية لبعض العمال الذين يثبتون جدارتهم وكفاءتهما المهنية، وتفانيهم المخلص في العمل ، من خلال النتائج الفردية أو الجماعية المحققة في الفترة المعينة ،وفي وحدة أو مؤسسة،حيث ترصد لهذا الغرض مكافآت شرفية ومعنوية[3] ونجد بعض هذه المكافآت مثل:

أ- الترقية في المنصب:تعتبر من بين التدابير والأحكام المنظمة للمسار المهني التي عادة ما تتضمنها الاتفاقيات الجماعية التي تعني انتقل من منصب إلى منصب أخر أو من رتبة إلى رتبة أخرى أعلى منها،وإذا ارتبطت بالعمل ،والكفاءة الإنتاجية فإنها تكون حافزا مشجعا للعمل والإنتاج ،أما إذا ارتبطت بالاقدمية فإنها تفقد نوعا ما من اثرها ،وذالك بسبب المساواة بين الفرد المنتج والفرد العادي ونقصد بالترقية شغل العامل لمركز وظيفي أعلى من المركز الحالي(رفع مكانة الوظيفة)

---

[1]- إيمان عيضات واخرون، المرجع السابق،ص24

[2]-رابح أوكيل واخرون،المرجع السابق،ص126.

[3]- سليمان أحمية ،قانون علاقات العمل الجماعية ،المرجع السابق،ص323.

ب- **تقدير جهود العاملين من قبل الإدارة**: ويكون ذلك بمنح شهادات تقدير وتوجيه رسائل شكر للعاملين الأكفاء الذين حققوا مستويات إنتاج جيدة، كما يمكن تقديرهم عن طريق تسجيل أسمائهم ووضع صورهم على لوحة الشرف التي تعلق في مكان بارز في المؤسسة،مع لمحة عن نشاطهم وجهدهم وإنجازاتهم[1].

ت- **ضمان استقرار العمل:**

يعتبر استقرار العملالحافزذوتأثيركبيرعلىمعنوياتالعمالوبالتاليعلىإنتاجيتهم،لأنالعملالمستقر والدائم يضمن دخلا ثابتا للفرد يعيش بها في راحة واطمئنان دون خوف من الغد[2]،وكذالك تحصينها باليات وإجراءات قانونية تحمي العامل من أي تعسف قد تمارسه الهيئة المستخدمة .

ث-.سياسة الباب المفتوح:

يدخل ضمن الحوافز المعنوية لإشباع حاجات تأكيد الذات واحترام الآخرين ويعني السماح للآخرين بتقديم المقترحات التي يرونها مباشرة لرؤسائهم.

2. الحوافز المادية:

الحافز المادي وهو الحافز ذو الطابع المالي أو النقدي أو الاقتصادي،وهي التي تقوم بإشباع حاجات الإنسان الأساسية فتشجع العاملين على بذل قصارى جهدهم في العمل،وتجنيد ما لديهم من قدرات والارتفاع بمستوى كفاءتهم،من هذه الحوافز المكافآت و التشجيعات والعلاوات،المشاركة في الأرباح المكافئة على الاقتراحات[3].

أ- المكافآت والعلاوات :

حيث تتناول تنظيم مداخيل إضافية للعمال في شكل علاوات ومكافآت مالية وعينية في حالة توفر الشروط يتم تحديدها عن طريق هذه الاتفاقيات وهي المداخيل التي تأخذ تسميات و أشكال مختلفة يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال ،منحة المر دودية الفردية والجماعية،التي تمنح للعامل أو العمال الذين تمكنوا من بلوغ مستوى معين من الإنتاج أو من الخدمات[4] بهدف تشجيعهم على الاستمرار وذلك عن طريق ما يعرف بالاتفاقيات التشجيعية واتفاقيات المساهمة في الإنتاج.

ب-المشاركة في الأرباح: هي نسبة مئوية من الأرباح السنوية للمؤسسة، تحددها الإدارة ليجري توزيعها على العاملين،ويتم حساب هذه النسبة إما على أساس الأرباح الإجمالية، أو على أساس الأرباح الصافية، لذلك يمكن اعتبار المشاركة في الأرباح حافزا على زيادة الإنتاج، كون العمال يزيدون جهودهم لزيادة

---

(1)- رابح أوكيل واخرون،المرجع السابق،ص128

(2)–نفس المرجع ،ص 128.

(3)–عيضات إيمان واخرون، المرجع السابق،ص24.

(4)- سليمان أحمية ،قانون علاقات العمل الجماعية ،المرجع السابق،ص369.

الإنتاج والأرباح وبالتالي زيادة النسبة من الأرباح التي يحصلون عليها[1]،مما يؤدي الى زيادة الثقة بين العمال والهيئة المستخدمة على اعتبار أنها تفكر في الارتقاء بالمستوى المعيشي للعمال دون الأجر الذي يتقاضاه العامل.

رابعا: التأمين الصحي :

تدخل في هذه الحالة مجموعة من الأسباب تقوم على استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل ،نتيجة العجز البدني،إن توقف علاقة العمل في هذه الحالات والاستفادة من التكفل الكامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي[2]يعتبر من الحوافز التي تقدمها المؤسسات لعمالهم وأسرهم ويعتبر تخفيف للأعباء بطريقة تودي وتساهم في رفع المستوى الصحي نظرا لكلفة الأدوية الغالية .

ويعد النظام الداخلي للهيئات المستخدمة للعمال احد المصادر المهنية للقواعد التي تحكم علاقات العمل وتتمثل فيما يضعه رب العمل أو الهيئة المستخدمة من قواعد في النظام الداخلي التي تحدد المسائل التنظيمية والتفصيلية للعمل تتناول مسائل تتعلق بتنظيم العمل وجزاءات تقع على العاملين في حال ارتكابهم لمخالفات في العمل،ويلعب النظام الداخلي دورا هاما في تنظيم علاقات العمل،وهذا ما سيدرس في الفصل الثاني تحت عنوان النظام الداخلي كآلية في تنظيم عقود العمل الفردية.

[1]- رابح أوكيلواخرون ، المرجع السابق،ص128.

[2]- سليمان أحمية ،قانون علاقة العمل الجماعية ،المرجع السابق ،ص330.

خلاصة الفصل الأول:

اندمجت الاتفاقيات الجماعية ضمن مصادر قانون العمل من قبل المشرع في النظام القانوني للدولة هو في الحقيقة حتمية لتجديد نظرية مصادر القانون من جهة،ومن جهة أخرى لتحسين وضعية العمال،حيث أن التغير الحاصل في وظيفة الاتفاقيات الجماعية لم يجعل منها مجرد اتفاق لتحقيق مصالح الشركاء الاجتماعيين بل أصبحت تشرع في مسائل تتعلق بالمصلحة العامة، بحيث يجب أن تصاغ قواعد الاتفاقيات الجماعية بدقة شديدة تتوافق مع الواقع، وتكون مرنة ليتمكن الطرفان من تحلى لأحكامها كلما اقتضت الضرورة وضرورة التطرق لمختلف التحديات المتعلقة بها،حسب الأوضاع المختلفة داخل الهيئة المستخدمة،كما تعتبر الاتفاقيات الجماعية قانون ثانيا بعد التشريع المعمول به حاليا، لكون أحكامها ملزمة للأطراف.

الفصل الثاني
تنظيم عقود العمل الفردية في ظل النظام الداخلي

الفصل الثاني: تنظيم عقود العمل الفردية في ظل النظام الداخلي

يعتبر النظام الداخلي كآلية أساسية في تنظيم في عقود العمل الفردية، حيث في إطار تنظيم العلاقة العمالية في الجزائر، يعد النظام الداخلي أحد العوامل الرئيسية التي تحكم العلاقة بين العاملين وأصحاب العمل داخل المؤسسات،يتكون النظام الداخلي من مجموعة من السياسات والإجراءات والقوانين الداخلية التي تحدد حقوق وواجبات كل طرف وتنظم السلوكيات والممارسات داخل بيئة العمل.

يتمثل الغرض الرئيسي للنظام الداخلي في توفير إطار قانوني وتنظيمي يضمن الانضباط والتنظيم داخل المؤسسة ويحافظ على استقرار العلاقات العمالية، كما يعتمد تطبيق النظام الداخلي على احترام القوانين والتشريعات الوطنية بالإضافة إلى الالتزام بالمعايير الدولية لحقوق العمال والعمل اللائق.تتنوع محتويات النظام الداخلي و تشمل جوانب مختلفة من العمالية ،مثل شروط التشغيل، التعيين، الترقيات، ساعات العمل، الإجازات، الحوافز، المكافآت، السلامة، والصحة المهنية.

ويعتبر النظام الداخلي أيضا وسيلة لتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل ،وتعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة في فرص العمل ،بالإضافة إلى ذلك يعد الالتزام بالنظام الداخلي مسؤولية مشتركة بين الطرفين ، حيث ينبغي على العمال الالتزام بالقواعد والتعليمات المنصوص عليها في هذا النظام بشكل عادل ومتساوي لجميع العمال، كما لا يجوز لصاحب العمل التعسف في استعمال هذا الحق.

بحيث تناول هذا الفصل في مبحثين:

المبحث الأول تحت عنوان النظام الداخلي للمؤسسة من منظور قانون العمل

والمبحث الثاني بعنوان الأحكام المتعلقة بتنظيم عقد العمل بمقتضى النظام الداخلي

المبحث الأول: النظام الداخلي للمؤسسة من منظور قانون العمل

تعترف أغلب التشريعات العمالية لصاحب العمل بالسلطة التنظيمية أي سلطة اتخاذ كافة الإجراءات والتصرفات بوضع تنظيمات المناسبة داخل المؤسسة ، بما يضمن تحقيق الاستمرارية والانضباط داخل أماكن العمل حتى يتمكن كل طرف من أداء مهامه في ظروف مناسبة، ويتجلى كل ذلك بواسطة نظام داخلي الذي أصبح يملي قواعد بصفة منفردة خاضعة لمجموعة من الإجراءات مع مضمون محدد قانونا حتى يتمكن كل طرف من أداء مهامه في ظروف آمنة وسليمة مع احترام الحقوق الممنوحة في كل القوانين الموضوعة من قبل المشرع؛ حماية لكل من العامل والمستخدم، وخاصة الاعتبار الأهم الذي يقع على عاتق المستخدم، وهو ضمان عدم التعسف فيما يخص ممارسة صلاحية الإدارة والتنظيم قصد الحد من سلطته التقديرية التي قد تصل إلى المس بحقوق العمال، وباعتبار أن النظام الداخلي هو مصدر من المصادر المهنية لقانون العمل ،فهو الوثيقة المكتوبة التي تنظم سير الحياة المهنية داخل مكان العمل،إذ يصبح وضع هذا النظام إلزاميا على صاحب العمل عندما يتجاوز عدد العمال العشرين (20) عاملا.

وقد قسم هذا المبحث إلى مطلبين:المطلب الأول يتناول تعريف النظام الداخلي وأهدافه المطلب الثاني مكونات ومحتوى النظام والداخلي

المطلب الأول: مفهوم النظام الداخلي للمؤسسة

يوضع النظام الداخلي بصفة منفردة من قبل المستخدم، وهو التعبير من سلطة صاحب العمل،وهو عبارة عن وثيقة مكتوبة تحدد الصلاحيات العادية للمستخدم «حضي النظام الداخلي كمفهوم بتعريف المشرع الجزائري له في قانون العمل"[1]وبالرجوع للقانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، خصص للنظام الداخلي الفصل السابع تحت عنوان" النظام الداخلي «ولقد عرفت المادة 77 من القانون11/90 النظام الداخلي بأنه"النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحد فيها المستخدم،لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط؛ فالنظام الداخلي هو تعبير عن سلطة المستخدم وله طبيعة لائحية داخلية يفرض على العمال دون الحاجة لقبولهم أو رفضهم ،ولم يحدد المشرع التي يحرر بها النظام الداخلي، وبالتالي اللغة العربية باعتبارها الرسمية في البلاد لكن المشرع الفرنسي نجده أنه يسمح بترجمته إلى اللغات الأجنبية عند الاقتضاء[2]، يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة الذي يقتصر مضمونه على القواعد المتعلقة بالنظام التقني للعمل والتأديب والأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن كما يعرف أنواع التقصير في الحياة المهنية،خاصة فيما يتعلق بالمردود الفردي والمواظبة لكل نوع من أنواع التقصير المذكورة ، وباعتبار الأنظمة الداخلية مصدر من مصادر قانون

[1]- نادية حسان في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية ،كلية الحقوق جامعة تيزي وزو العدد الأول، 2008 ص 31

[2]- عز الدين زوية ، المرجع السابق،ص13

العمل فإن هذه الأخيرة التي تشكل تعليمات يصدرها صاحب العمل، وتحكم سير العمل داخل المؤسسة من النواحي الإدارية التقنية والفنية والأمنية والصحية، وقد اعترفت التشريعات الحديثة لصاحب العمل بهذه السلطة في تنظيم العمل داخليا.

الفرع الأول: تأصيل معنى النظام الداخلي

سيتناول في هذا الجزء إلى كل من التعريف اللغوي والفقهي والتشريعي للنظام الداخلي للمؤسسة.

أولا: تعريف النظام الداخلي:

1- **التعريف اللغوي للنظام الداخلي**: النُّظام : كلمة أصلها الاسم (النُّظام) في صورة جمع تكسير وجذرها (نظم) وجذعها (نظام) وتحليلها (آل+نظام)، والنظام أيضا ما نظمت فيه الشيء من خيط وغيرها، ويطلق على العقد من الجوهر والخرز ونحوهما ونظام كل أمر: ملاكه وقوامه وعماده والجمع أنظمة و اناظيم ونظم والنظام الداخلي قواعد تشريعية توضع لتنظيم مرفق عام وتحديد سير العمل فيه وتعيين هيكله التنظيمي[1] ، أما النظام اصطلاحا ففيه تعاريف كثيرة منها:

أن النظام هو : هو مجموعة الأوامر والنواهي والإرشادات التي تحدد الطريقة التي يجب إتباعها في تصرف معين، ومنها النظام الاقتصادي والنظام الإداري و التعليمي [2]،وكل من التعريف المذكور وغيره يتفق على نقطة واحدة هو أن النظام عبارة عن مجموعة من المكونات المترابطة في كل واحد وبيتها علاقات تبادلية مع النظم الأخرى بغرض بلوغ هدف أو مجموعة أهداف محددة.

2-التعريف الفقهي للنظام الداخلي: لقد عرفها شراح قانون العمل بأنه لائحة تتضمن نصوصا تتعلق بتنظيم العمل في المشروع للمحافظة على صحة وسلامة العمال وانضباطهم وكيفية أدائهم لواجباتهم ينص فيها صاحب العمل أو إداراته على التعليمات الواجب إتباعها في مشروعه أو مؤسسته[3]، فالنظام الداخلي يعتبر بمثابة تشريع يصنعه المستخدم عند توفر عدد معين من العمال يحدده قانون العمل نتيجة التزامات خاصة بأرباب الأعمال الذين يخضعون لهذا القانون فقط، لأنها ليست من مستلزمات عقد العمل أو مما يوجبه حسن النية في تنفيذ عقد العمل [4].

3-**التعريف التشريعي للنظام الداخلي**: قامالمشرع بتعريف النظام الداخلي في المادة 77 كما يأتي «النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية

---

[1]- ابن منظور الأنصاري، لسان العرب في مادة "نظم"، جزء 12 ، ص578

[2]- قلعجي –قنيبي ، معجم لغة الفقهاء ،ج1 ، ص 482

[3]- جلال مصطفى القرشيي، مرجع سابق ، ص 54

[4]- جلاب محمد،حدو علي ،النظام الداخلي للهيئة المستخدمة ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص علاقات مهنية السنة الجامعية 2016/2015 ص 06 نقلا عن القاضي حسين عبد اللطيف قانون العمل دراسة مقارنة ،سنة 2009 ص 403

ودرجات العقوبات وإجراءات التنفيذ[1]،وبالتالي النظام الداخلي وثيقة يعدها صاحب العمل ويحدد مضمونها المشرع .

أ- إعداد وثيقة النظام الداخلي من قبل صاحب العمل:

من الناحية الاصطلاحية يستعمل المشرع الجزائري للدلالة على هذا المصدر، مصطلح النظام الداخلي ترجمة للمصطلح المستعمل في فرنساle regalement intérieurفي حين نجد المشرع المصري يستعمل مصطلحا آخر هو اللائحة[2]، فالمشرع يعتبر النظام الداخلي وثيقة دون إعطاء توضيحات أكثر، فهو بذلك نص قانوني يمكن لأي شخص الإطلاع عليه ، ولكل نص قانوني تتم صياغته في شكل مواد متسلسلة.

ب- مضمون وثيقة النظام الداخلي يحددها المشرع:

يتضمن النظام الداخلي أحكاما تطبق في مجال العمل، وباعتبار المشرع صاحب الاختصاص الأصلي في تنظيم العلاقات القانونية فإنه يجب أن يفوض صراحة اختصاص وضع الأحكام لصاحب العمل لذا في تفويضه حدد مجال تدخل هذا الأخير عن طريق النظام الداخلي وألزمه بمحتواه فصاحب العمل مجبر(كما يتضح من خلال عبارة لزوما) المنصوص عليها في المادة77 من القانون 11/90 المذكور سابقا أن يحدد فيها القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، وطبيعة الأخطاء المهنية، ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ[3]، وهكذا لابد أن يتضمن النظام الداخلي شقا تنظيميا وآخر تأديبيا أما الشق التنظيمي فهو"...مجموعة من القواعد العامة التي تحدد الوسائل التفصيلية والتنظيمية، التي لا يتضمن عقد العمل تحديدها ترجع أهمية هذا الشق التنظيمي إلى أن تحديده لتلك المسائل، يكون تحديدا عاما مجردا، فهذا التحديد العام الجديد يحقق معاملة واحدة متساوية للعمال ،كما يمكن من العلم مقدما بنظام العمل[4]، ويظهر من خلال وضع كل الأحكام المتعلقة بالتسيير اليومي للمؤسسة فيما يأتي:

-التنظيم التقني للعمل:

مثل مواقيت العمل أي ساعة الدخول وساعة الخروج، وتحديد يوم الراحة بالجمعة أو بالخميس والجمعة،إلزام العمال عند الدخول للمؤسسة وعند الخروج منها بالإمضاء على ورقة التوقيعات، تنظيم العمل الليلي، مواعيد دفع الأجور...الخ، ومن خلال قراءة قانون علاقات العمل نجد أن المشرع يخول اختصاص وضع بعض الأحكام المتعلقة بالعمل صراحة للنظام الداخلي، منها المادة 55 من قانون 11/90 السالف الذكر التي جاء فيها: «تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعده من عطلة

(1) -المادة 77 من القانون رقم 11/90 مرجع سالف الذكر
(2)- العدوي جلال علي ، وسليم عصام أنور قانون العمل، منشاة المعارف، الإسكندرية، سنة 1995، ص 157،
(3)- المادة 77 من القانون رقم 11/90، مرجع سالف الذكر
(4)- العدوي جلال علي، وآخرون، مرجع سابق، ص159

الأمومة طبقا للتشريع المعمول به؛ ويمكنهم الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة "، وعليه فإن التسهيلات إذن التي تستفيد منها المرأة العاملة متعلقة بفترة ما قبل الولادة من فترة عطلة الأمومة ولا تتعلق بالغيابات مثلا لإرضاع، كما يخول أيضا قانون علاقات العمل المستخدم سلطة تحديد الغيابات في النظام الداخلي، في المادة 56 من نفس القانون التي تنص على أنه " يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

ب - الوقاية الصحية والأمن والانضباط:

إن العامل ملزم قانونا بالخضوع لتدابير الوقاية الصحية وصاحب العمل ملزم بتنظيميها فيتم ذلك في النظام الداخلي ، مثل إلزام ارتداء القبعات الواقية في المؤسسة، أو استعمال النظارات أو أحذية خاصة أما الانضباط فلم يعرفه المشرع، لكن عرف بأنه " مجموعة القواعد اللازمة لتعايش العمال في المؤسسة ولبلوغ الهدف الاقتصادي الذي سطرته في آن واحد"،وتعتبر المحكمة العليا وضع كل هذه الأحكام إلزاميا، فذكر كل هذه المقتضيات من النظام العام، أما ما يضيفه صاحب العمل من مقتضيات على ما جاء في القانون يكون جائزا،ما لم يلغ أو يحد من حقوق العمال الواردة في القوانين والاتفاقيات الجماعية، وإذا ما تم إلغاء هذه المقتضيات فانه لا يمس بباقي النظام الداخلي"[1]،أما الشق التأديبي فيخص الأحكام في المجال التأديبي وهي أحكام يضعها المستخدم، ممارسة يحق لصاحب العمل، فتعبير سلطة التأديب نتيجة مباشرة لسلطة التسيير والإدارة التي يتمتع بها، وهكذا كان من العادي أن تعترف له كل التشريعات لهذا الحق، وهذا ما فعله المشرع الجزائري أيضا.

ثانيا : خصائص النظام الداخلي في القانون الجزائري:

يمكن تلخيص خصائص النظام الداخلي في القانون الجزائري في فكرتين أساسيتين، فهو وثيقة وضعها إلزامي في بعض المؤسسات دون الأخرى وفي حالة وضعت تصبح مصدر لعلاقة العمل

1-وثيقة النظام الداخلي توضع إلزاميا في بعض المؤسسات:

ليس وثيقة النظام الداخلي وثيقة في كل المؤسسات المستخدمة إذ يستعمل المشرع لتحديد مدى إلزامية وضعها من قبل المستخدم عدد العمال في المؤسسة كما يأتي بيانه:

إذا كانت المؤسسة تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر فوجود نظام داخلي إجباري تطبيقا لنص المادة 75 من قانون علاقات العمل[2]، التي تنص على "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا و أن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم

[1]-عبد السلام ديب ،المرجع السابق، ص 204

[2]- قانون رقم 11/90 المرجع السالف الذكر

وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه"؛ أما إذا كانت المؤسسة تشغل أقل من عشرين عاملا أي من عاما واحد إلى 19 عاملا، فيتمتع صاحب العمل بالسلطة التقديرية في وضعه وذلك تصريح المادة 76 من قانون علاقات العمل[1] التي جاء فيها " يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا إن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم ".

2-علاقات العمل مصدرها النظام الداخلي:

متى وضع صاحب العمل النظام الداخلي للمؤسسة محترما بذلك الإجراءات التي حددها المشرع،يدخل هذا النظام حيز التنفيذ ليصبح مصدرا لعلاقة العمل الفردية؛أي تلك التي تربط صاحب العمل بجماعة العمال،بحيث يلزم كل طرف باحترام ما ورد فيها،وفي حالة إخلال احد الأطراف بالتزام من الالتزامات التي يفرضها عليه يمكن للطرف الأخر رفع دعوى قضائية ضده للحصول على التعويض،فعلى هذا الأساس اعتبر الفقه انه بمجرد إبرام العامل لعقد العمل مع صاحب العمل-الذي هو من العقود الرضائية- يتم تطبيق القواعد العامة المتعلقة بركن الرضا والتي بموجبها يقبل العامل الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي[2]، خاصة وان الكثير من التزامات العمال لا توضح إلا في النظام الداخلي،فمن واجبات العمال الناتجة عن إبرام عقد العمل مع صاحب العمل خضوعهم لسلطة هذا الأخير،لذا تؤكد المادة السابعة 07من قانون علاقات العمل على التزامين هما:"...أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،

-...أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم،

-...أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة[3]،

الفرع الثاني: أهداف وضع النظام الداخلي:

يهدف النظام الداخلي للمؤسسة إلى تحقيق مجموعة شاملة من الأهداف، لضمان حسن سير عمل المؤسسة أو حماية حقوق وواجبات أعضائها وتعزيز فعاليتها في تحقيق أهدافها وفيما يلي شرح لهذه الأهداف :

---

[1]-- قانون رقم 11/90، المرجع السالف الذكر

[2]-محمد الصغير بعلي تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم، عنابة، سنة 2000 ،ص 11

[3]- المادة 07من القانون رقم 11/90 مرجع سالف الذكر

أولا: تنظيم سير العمل

1- يبين النظام الداخلي الهيكل التنظيمي للمؤسسة بما ذلك أقسامها المختلفة ومستويات والإدارة فيها ويمكن أن يكون الأصل التنظيمي بنص خاص.

2- يحدد النظام الداخلي المسؤوليات والصلاحيات لكل قسم ووحدة إدارية داخل المؤسسة،مما يضمن توزيع المهام والمسؤوليات بشكل واضح وتجنب التداخل والتضارب في الاختصاصات .

3- ينظم النظام الداخلي قواعد العمل والإجراءات المتبعة في مختلف المجالات مثل: الإدارة المالية، وإدارة الموارد البشرية والمشتريات والتعاقدات، ويساعد ذلك على ضمان إتباع إجراءات موحدة وعادلة في جميع أنشطة المؤسسة وتعزيز الكفاءة والفعالية في العمليات التشغيلية.

ثانيا: حماية حقوق وواجبات الأعضاء في المؤسسة(العمال)

1. يحدد النظام الداخلي حقوق وواجبات الأعضاء في المؤسسة بما ذلك حقوق التصويت والمشاركة في صنع القرار والاطلاع على المعلومات المتعلقة بأنشطة المؤسسة.

2. يحمي النظام الداخلي حقوق الأعضاء من إي انتهاكات أو تجاوزات مثل حرمانهم من ممارسة حقوقهم أو إخفاء المعلومات عنهم.

3. ينظم النظام الداخلي إجراءات مراجعة حسابات المؤسسة من قبل جهات مستقلة، مما يضمن دقة وسلامة المعلومات المالية المقدمة للأعضاء.

ثالثا: توفير استقرار ودوام المؤسسة

1. يحددا لنظام الداخلي قواعد وإجراءات تسيير المؤسسة في الحالات الاستثنائية مثل وفاة أو استقالة احد الأعضاء الأساسيين.

2. يضع النظام الداخلي آليات لانتقال السلطة بشكل سلس ومنتظم ،مما يضمن استمرارية عمل المؤسسة في ظل الظروف المتغيرة ويحميها من إي اضطرابات أو انقسامات.

3. . ينظم النظام الداخلي إجراءات تعديل النظام الداخلي نفسه، مما يسمح للمؤسسة بالتكييف مع المتغيرات والتحديات التي يواجهها وضمان ملائمة النظام الداخلي لاحتياجات المؤسسة المتطورة

رابعا: تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة

1- يحدد النظام الداخلي الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة ويربطها بالأنشطة ومسؤوليات مختلف وحدات المؤسسة[1].

2- يساعد النظام الداخلي على توجيه جهود المؤسسة نحو تحقيق أهدافها على المدى الطويل، وتعظيم أثرها في المجتمع.

[1]-بشير هدفي،مرجع سابق ، ص37

3- يضمن النظام الداخلي تقييم أداء المؤسسة بشكل دوري ومقارنته بالأهداف الإستراتيجية الموضوعة؛ مما يسمح للمؤسسة بإجراء التعديلات اللازمة لتحسين أداءها وتحقيق أهدافها بفعالية. فالنظام الداخلي للمؤسسة له أهمية كبيرة في تنظيم وإدارة العمل داخل المؤسسة، فهو يعمل كقواعد وقوانين تحكم سلوك الموظفين وعمليات العمل التي يتم تنفيذها، ويساعد في توحيد المعايير والإجراءات في المؤسسة، مما يسهم في تحسين الكفاءة والتنظيم، وعلاوة على ذلك، يسهم النظام الداخلي أيضا في ضمان احترام حقوق الموظفين وتطبيق العدل والمساواة في المؤسسة، إن وجود نظام داخلي قوي وفعال يعزز النزاهة والشفافية في بناء سمعة إيجابية للمؤسسة أمام العملاء والتجاريين لذا فإن النظام الداخلي للمؤسسة يعتبر أساسا هاما لنجاحها، وإستمراريتها في السوق.

المطلب الثاني:الأحكام المتعلقة بإعداد النظام الداخلي للمؤسسة

النظام الداخلي يمثل ركيزة أساسية في بناء أي منظمة أومؤسسة، إذ يعتبر الإطارالذي يحدد القواعد والسلوكات المقبولة داخلها،يضمن النظام الداخلي التنظيم الفعال لسير العمل وتوجيه العاملين نحو تحقيق أهداف المؤسسة بطريقة منظمة ومنسقة،ويتضمن مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحدد سير العمل، والتفاعلات بين مختلف اقسام المؤسسة، فهو يحدد السلطات والمسؤوليات لكل فرد داخل المؤسسة ويوفر إطار لتنظيم العمليات وتحديد الطرق الصحيحة لاتخاذ القرارات، بالإضافة إلى ذلك يحتوي النظام الداخلي على مجموعة من الحقوق والواجبات لعمال المؤسسة[1]، حيث يحدد الحقوق التي يتمتع بها العمال والالتزامات التي يجب الالتزام بها إثناء أداء أعمالهم، بشكل عام يهدف النظام الداخلي إلى خلق بيئة عمل منظمة وملائمة، وتعزيز التواصل والتعاون بين أفراد المؤسسة، كما يسهم في تعزيز الانضباط والتنظيم وضمان سير العمل بكفاءة وفعالية، مما يسهم في تحقيق الأهداف المنشودة.

سنتناول القواعد الإجراءات التي يمر بها النظام الداخلي للمؤسسة،(فرع أول) ،وكذا حقوق وواجبات العمال بالمؤسسة (فرع ثاني)

الفرع الأول : المرحلة التحضيرية لإعداد النظام الداخلي للمؤسسات

يمر النظام الداخلي بعدة خطوات قبل تنفيذه على الواقع تتمثل فيما يلي:

أولا:خطوات إنشاء نظام داخلي للمؤسسات

1. **تعريف الأهداف والرؤية:** بالإضافة إلى تحديد الرؤية العامة للمؤسسة وكيفية تحقيقها،حيث يتم ذلك من خلال تحديد القيم والمبادئ

[1]- نادية حسان ، مرجع سابق،ص 30

الأساسية التي تحكم عمل المؤسسة وتحديد الأهداف الرئيسية التي ترغب المؤسسة في تحقيقها، وتحديد الرؤية العامة للمؤسسة وكيفية تحقيقها.

2. تحديد المسؤوليات والصلاحيات

يجب على المؤسسة تحديد المسؤوليات والصلاحيات لكل عامل في الشركة، وتحديد السلطات والصلاحيات التي يتمتع بها كل عامل، وكذل كتحديد الإجراءات التي يجب على العاملين إتباعها لتحقيق للأهداف المحددة، ويتم ذلك من خلال وضع جدول للمسؤوليات و الصلاحيات وتوزيعه على جميع العمال داخل المؤسسة.

3. تحديد الإجراءات والسياسات

يجب على المؤسسة تحديد الإجراءات والسياسات التي يجب إتباعه التحقيق الأهداف الموضوعة، هذا إلى جانب ضرورة تحديد الإجراءات التي يجب إتباعها في حالة وجود مشكلات أو خلافات بين العمال أو بين العمال والإدارة،ويتمذلكمنخلالوضعسياساتوإجراءاتمحددةوتوزيعهاعلىجميعالعمالفيالمؤسسة.

ثانيا :تنفيذ النظام الداخلي للمؤسسة

يجب على المؤسسة تنفيذ النظام الداخلي بشكل صحيح وفعال، والتأكد من تطبيقه بشكل دائم ومستمر حيث يتم ذلك من خلال تدريب جميع العاملين على النظام الداخلي والإجراءات المحددة،وتوفير الدعم اللازم للعمال لتطبيق النظام الداخلي بشكل صحيح،ومراقبة تطبيقا لنظام الداخلي بشكل دوري ومستمر.

الفرع الثاني :المرحلة التنفيذية لإعداد النظام الداخلي للمؤسسة(الإجراءات التنظيمية)

كون النظـام الداخلـي من صلاحيـة المستخدم، فإنـه يتطلب مجموعـة من الشكليات والإجراءات التي هي مفروضـة قانونـا على رب العمـل ليصبح سـاري المفعـول طبقـا لنص المادتين 75و79 مـن قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل[1]، وتتمثل هذه الإجراءات المفروضة على المستخدم في :

أولا : عرض المستخدم للنظام الداخلي للمؤسسة على لجنة المشاركة

يعد رأي لجنة المشاركة هو رأي استشاري جوهري يؤدي تخلفه أو عدم الالتزام به إلى عدم سريانه وبالتالي يمكن لكل ذي مصلحة من العمال المطالبة ببطلانه[2]، في حين سكت المشرع عن تحديد مضمون وطبيعة رأي العمـال والنتائج والآثـار التي تترتب على كونـه رأي إيجـابي أو سلـبي، وبذلك فصاحب العمل ليس ملزما بالأخذ برأي العمال،حيث أن قرار المستخدم هو الذي يبقى نافذا إلى أن يتم إلغاءه من قبل المحكمة المختصة، ليس ملزما بالأخذ برأي العمال، حيث أن قرار المستخدم هو الذي يبقى نافذا إلى أن يتم إلغاءه من قبل المحكمة المختصة، وهذا ما ذهبت به المحكمة العليا إلى اعتبار

[1]-انظر المواد 75و77 من القانون 11/90،مرجع سالف الذكر.
[2]-سليمان أحمية ، مرجع سابق، ص 193

عرض النظام الداخلي على لجنة المشاركة إجراء شكلي جوهري يترتب عدم احترامه اعتبار أحكام النظام الداخلي عديمة الأثر، وليس لصاحب العمل في هذه الحالة تقديم الدلائل على شرعية الإجراءات التأديبية، حيث لم يحدد المشرع الجزائري طريقة تعبير لجنة المشاركة على رأيها حول مشروع النظام الداخلي على خلاف ذلك وبموجب التعليمة المؤرخة في 15مارس 1983 أكد المشرع الفرنسي أن رأي العمال يترجم بناءا على وثيقة مكتوبة ناتجة عن اجتماع مندوبي المستخدمين يجب خضوع استشارة ممثلي العمال إلى القواعد العامة، إذ يجب على المستخدم أن يضمن الإعلام الكافي كتابة وبشكل دقيق، وأن يمنح الوقت للفحص حتى يتسنى للجنة إبداء رأيها وملاحظاتها وبالرجوع للمادة 94من القانون 11/90من ق.ع.ع ،المؤرخ في 1990/04/21 نجد أن صلاحية أجهزة المشاركة هي إبداء الرأي في أجل أقصاه خمسة عشر(15)يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب،وفي حالة وجود خلاف النظام الداخلي يتم إخطار مفتش العمل وجوبا،لكن الأهم أن رأي لجنة المشاركة هو رأي استشاري،أي المستخدم حر في الأخذ أوعدم الأخذ به، وبمجرد أن المستخدم يعرض نظامه الداخلي على الأجهزة المشاركة أو ممثلي العمال يكون قد استوفى الإجراء،وهنا عنصر أخر وهو في حالة الخلاف حول النظام يتم إخطار مفتش العمل وجوبا لكل الأشكال أن صلاحيات مفتش العمل مطابقة التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل فقط.

ثانيا : إيداع النظام الداخلي للمؤسسة لدى مفتشيه العمل المختصة إقليميا

بعد استشارة أجهزة المشاركة وصدور رأيها ورأي ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة يحول صاحب العمل مشروع النظام الداخلي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا؛للمصادقة عليه بمطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في اجل ثمانية أيام، بفحصه ومعرفة مدى التزامه بالأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها وبمعنى أخر إجراء رقابة المشروعية عليه،وبفرض هناك أن يحول النظام الداخلي مصحوب برأي لجنة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة وجودها،سواء كان هذا الرأي بالموافقة أو الرفض حتى يتمكن مفتش العمل من التأكد من قيام صاحب العمل من عرض نظامه على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال، وبالتالي فإن عدم وجود رأي هؤلاء يمنح الحق لمفتشي العمل في قبوله أو رفض بحجة عدم استكمال أو إتمام الإجراءات القانوني،المعمول به[1]،النظام الداخلي يجب أن يوضع لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا **و**هو إجراء إجباري يؤدي مخالفته إلى الجزاء المنصوص عليه في المادة147من القانون11/90والتي تنص على «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من1000الى 2000دج[2]كل مخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل**..."**

[1]-سليمان أحمية ، المرجع السابق، ص 194

[2]- المادة 79 من قانون 11/90، مرجع سالف الذكر

إن محل تدخل مفتشية العمل محدود بصلاحيتها الممنوحة قانونا والمذكورة سابقا، ولهذا فإطار تدخل هذه الأخيرة يمكن من مدى مطابقة النظام الداخلي للتشريع والتنظيم المتعلق بالعمل، ويجب أن لا يتعداه إلى غير ذلك، فمثلا لا يمكن لمفتش العمل التدخل في سلطات المستخدم الممنوحة له قانونا، بحيثلم يحدد المشرع الجزائري للمستخدم الذي شرع في نشاطه آجالا لإعداد مشروع النظام الداخلي وإيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا؛ على خلاف ذلك ألزم المشرع الفرنسي كل هيئة مستخدمة بوضع نظام داخلي إيداعه لدى مفتشيه العمل خلال ثلاثة(03)أشهر الموالية لفتح المؤسسة،وهو ما كرسهالمشرع الجزائري في النصوص التشريعية السابقة الملغاة بأحكام القانون11/90المتعلق بعلاقات العمل، وفي غياب نص خاص في ظل قانون العمل الساري المفعول، يحدد المستخدم آجالا إيداع مشروع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل، فإن مفتش العمل وخلال زيارته الميدانية للمؤسسات يقوم بتوجيه مدته(08)إعذار للمستخدم ثمانية أيام،وفي حالة عدم الامتثال لهذا الالتزام يحرر مفتش العمل محضر مخالفة يوجه لوكيل الجمهورية،وتقوم الجهة المختصة قضائيا(القسم الجزائي) بالبث في الدعوى الجزائية خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بغض النظر عن المعارضة والاستئناف،والملاحظ أن العقوبة الجزائية المقررة ضد صاحب الذي رفض إيداع النظام الداخلي أمام مكتب مفتشية العمل غير ردعية، فهي عبارة عند مخالفة تتراوح بيت غرامة 1000 دج و2000 دج[1]،في هذا الحالة القانون لا يقرر أي إجراء في حالة ما رفض المستخدم أو تعديل بند بطلب من مفتش العمل،وهنا يظهر الدور التقريري لمفتشية العمل، فيجب عليها القيام بتظلم رئاسي أمام الوزارة الوصية وان تكون محل دعوى قضائية .

إن قانون العمل لم ينص على أي إجراء أخر يقوم به مفتش العمل المختص إقليميا بعد إيداع النظام الداخلي عنده، إلا انه بالرجوع للمادة 12 من قانون رقم 03/90 المؤرخ في1990/02/06المتعلق بمفتشية العمل فإنها تنص على مايلي :"إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال لها في لجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام.

ثالثا : إيداع النظام الداخلي للمؤسسة لدى كتابة الضبط للمحكمة

يسري النظام الداخلي من تاريخ إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا وفق ما تنص عليه المادة 79الفقرة الثانية من القانون 11/90السالف الذكر،وعندما يتعلق الأمر بمؤسسة أم لها عدة وحدات وفروع في أماكن مختلفة من التراب الوطني، كما هو الشأن بالنسبة لكل من مؤسسة سوناطراكو سونلغاز يجب وضع نسخة من النظام الداخلي المؤسسات على مستوى كتابة ضبط المحكمة مقر

[1]- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 209

كل وحدة، لكون النظام الداخلي مصدرا مهنيا أساسيا يلجأ إليه القاضي الاجتماعي لفض النزاع بين العامل والهيئة المستخدمة، والقاضي الاجتماعي المختص إقليميا للنظر في النزاع هو قاضي محكمة مقر الوحدة، باعتبارها مكان تنفيذ علاقة العمل وليس محكمة مقر وجود المؤسسة الأم التي أعد فيها النظام الداخلي وهو ما أقرته الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها حيث عند إيداع النظام الداخلي لدى المحكمة مقر الوحدة خرقا لنص المادة 79 الفقرة الثانية من القانون رقم 11/90المتعلق بعلاقات العمل، ومن ثم يتعين على هذه المحكمة رفض الدعوى لعدم الاختصاص[1]وهذا الإجراء، أي وضع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط المحكمة،هوا جراء جوهري أي أنه ابتداء من تاريخ الوضع يبدأ سريانه وعدم القيام به يؤدي إلى الجزاء المنصوص عليه في نص المادة 147 من القانون 11/90 المذكور سابقا.وبشأن إيداع النظام الداخلي قررت المحكمة العليا، بموجب القرارات الصادرة عنها[2]إذ جاء فيها إن النظام الداخلي يجب أن يودع لدى كتابة ضبط المحكمة الواقعة في المكان الذي يشتغل فيه العامل وفي حالة عدم احترام هذا الإجراء، فيعتبر النظام الداخلي غير موجود وعديم الأثر.

رابعا : إشهار النظام الداخلي للمؤسسة

يقصد بالإشهار النشر التوزيع الكامل للنظام الداخلي لضمان إطلاع كافة العمال على أحكامه، ويسربمفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا[3] وفقا لنص المادة 79 من الفقرة الثالثة من القانون 11/90 التي تنص "... ويضمن المستخدم إشهار واسعا في أوساط العمال المعنيين"، ويجب أن يتضمن الإعلان مضمون النظام الداخلي المراد تطبيقه داخل المؤسسة والأماكن المخصصة للعمال قصد الاطلاع على أحكامه لم يكتف بعض الهيئات المستخدمة بالإعلان وسط العمال، بل قامت بتسليم نسخة منه إلى كل عام تم تشغيله، مهما كانت طبيعة علاقة عمله،فرغم أن إشهار النظام الداخلي التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة، إلا أن المشرع لم يرتب على تخلف هذا الإجراء عقوبة جزائية، كما هو الشأن في مجال الإخلال بواجب إشهار الاتفاقيات الجماعية للعمل، وفي هذا الإطار كان على المشرع النص على عقوبة جزائية في حالة عدم امتثال صاحب العمل لإشهار النظام الداخلي، لكون عدم إشهار النظام الداخلي يؤدي إلى جهل العمال بمضمونه، وكيف يمكن إلزام العمال بأحكام يجهلونها أصلا .

---

[1]-بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ، ص 210

[2]- قرار رقم 135908 المؤرخ في 1996/11/22، الغرفة الاجتماعية عن المحكمة العليا

[3]- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 71

المبحث الثاني: الأحكام المتعلقة بتنظيم عقد العمل بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة

يعتبر النظام الداخلي لأي مؤسسة أو شركة في الجزائر ركيزة أساسية لتنظيم علاقات العمل الفردية داخل المنظمة؛ يتضمن هذا النظام مجموعة من السياسات والإجراءات التي تحدد حقوق وواجبات العاملين فيها؛ بما في ذلك ساعات العمل والإجازات، والسلوكيات المقبولة والمحظورة، واليات تقييم الأداء، وغيرها من الأمور الهامة، بحيث يهدف هذا النظام إلى توفير عمل مستقرة ومنظمة لجميع العاملين،بالإضافة إلى ذلك ينظم عقد العمل الفردي العلاقة بين صاحب العمل والعامل ، حيث يحدد العقد طبيعة العمل والمدة والراتب وحقوق وواجبات الطرفين، حيث يتم إعداده وفقا للقوانين واللوائح الجزائرية المعمول بها في هذا الشأن (تشريع العمل) مما يضمن احترام حقوق الطرفين وتنظيم العلاقات العمالية بشكل فعال داخل المؤسسة.

المطلب الأول:عقد العمل كنشاط لالتزام العامل بالنظام الداخلي للمؤسسة

ترتبط العلاقة بين النظام الداخلي للمؤسسة وعقد العمل الفردي بشكل وثيق، حيث يجب أن يكون محتوى عقد العمل متماشيا مع سياسات وإجراءات النظام الداخلي؛ وبالتالي يتعين على الشركات والمؤسسات الالتزام بمبادئ العدالة والشفافية واحترام حقوق العمال في كلتا الوثيقتين، لضمان مصلحة الجميع وتحقيق بيئة عمل مثالية، عالقة النظام الداخلي بعقد العمل:إن عقد العمل الفردي هو اتفاق ثنائي بين العامل و صاحب العمل بموجبه أن يتفق الطرفان بكل حرية و استقلالية على كافة الشروط التي يتضمنها عقد العمل، من أجر و علاوات و تعويضات مرتبطة به، وتحديد منصب العمل و مدة عقد العمل إن كانت محددة المدة. وهو بهذا الشكل و المضمون يشكل حدا للسلطة التنظيمية للمستخدم، فال يمكن لهذا الأخير تنظيم تلك المسائل في النظام الداخلي، ألن هذا الأخير مضمون محدد كما أنه تصرف بالإرادة المنفردة للمستخدم.

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل

تعددت الآراء الفقهية و تشريعات العمل في تحديد مفهوم عقد العمل حيث يمكن التطرق إلى مختلف التعريفات في التشريعات المقارنة وكذا التشريع الجزائري وبعد التطرق المختلف التعريفات الفقهية، وطبيعته القانونية،وبعدها نحدد عناصره وخصائصه التي يتميز بها عن غيره من العقود المشابهة له حيث يعتبر مصطلح عقد العمل حديث العهد، إذ لم يستعمل إلا في بداية القرن التاسع عشر(19)، وجاء ليحل محل مصطلح قبله فقديما عند الرومان كان يسمى عقد العمل بعقد إجارة الخدمات فاخذ التشريع الفرنسي القديم هذه التسمية متأثرا بالقانون الروماني،كما أن لهذا العقد شروط أساسية وجب توفرها حتى يصبح العقد صحيحا.

أولا : تعريف عقد العمل وخصائصه:

نتناول في هذا العنصر أهم التعريفات الواردة في التشريعات العمالية المقارنة، وكذا أهم الآراء الفقهية التي قدمت حول عقد العمل،لنستقي من هذه التعاريف الخصائص التي يتميز بها هذا الأخير لتمييزه عن بقية العقود الأخرى المشابهة له.

1- تعريف عقد العمل

سنتطرق في هذا العنصر إلى بعض التعاريف التشريعية والفقهية لعقد العمل الفردي:

أ- التعريف التشريعي لعقد العمل:

ترددت التشريعات العمالية المقارنة في إعطاء تعريف لعقد العمل فمنها من اكتفت بالإشارة إلى طرفيه العامل وصاحب العمل على غرار ما ذهب إليه المشرع الجزائري، لأنه اعتبر أداة شكلية لانعقاد علاقة العمل مقتديا في ذلك إلى ماذهب إليه كل من المشرع المغربي والفرنسي حيث لم يعرفه سواء في التشريع السابق سواء القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي كان يعني العمال في كافة القطاعات، في مادته 51 التي نصت على "أن تنشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب،وتقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة، و تنشئ علاقة العمل بين المعنيين بالحقوق والالتزامات المحددة بموجب القانون الأساسي العام للعامل و القوانين الأساسية النموذجية لقطاع النشاط و القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة[1]،أو في التشريع الحالي أي القانون رقم 90 /11المؤرخ في 21 ابريل 1990المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل ماعدا المستخدمون المنصوص عليهم في المادة الثالثة منه ولو حاولنا الاطلاع على المادة 08 من هذا القانون والتي تنص على أن " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل"[2]، باستقراء نص هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل بل أعطى تعريفا لمجال أوسع يشمل عقد العمل وهو علاقة العمل، واعتبر العقد مجرد وسيلة وأداة إثبات لعلاقة العمل حماية للطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل، ومن التشريعات العمالية التي وضعت تعريفا خاص لعقد العمل فلقد عرفه المشرع المصري على انه : " عقد العمل الفردي هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بان يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أوإشرافه لقاء

[1]- القانون رقم 12/78 مرجع سالف الذكر.

[2]- قانون 11/90 ،مرجع سالف الذكر

اجر"[1]، نفس التعريف وارده كل من التشريع العماني والسعودي غير أن المشرع التونسي كان أكثر دقة وشمولا في تعريفه حيث عرفه على انه : " اتفاق من خلاله يلتزم احد أطرافه يدعى عامل أو أجير بتقديم لشخص أخر يدعى مستخدم خدمات تحت إشراف ومراقبة هذا الأخير لقاء اجر"[2] وفي غياب التعريف القانوني لعقد العمل في التشريع الجزائري يكون المشرع قد ترك تعريفه للمبادئ العامة الواردة في النظرية العامة لالتزام من تعريف العقد بصفة عامة .

ب- التعريف الفقهي لعقد العمل:

هناك العديد من التعريفات التي أعطت تعريفا لعقد العمل نذكر منها :

حيث عرفه الفقه الفرنسي بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص أخر وتحت إشرافه مقابل اجر[3]، بينما عرفه الفقه المصري على انه: " اتفاق يتعهد بمقتضاه احد طرفيه -يسمى حسب الأحوال مستخدم أو عامل أو خادم- بأداء عمل مادي تحت إدارة العقد الأخر- يسمى رب عمل أو صاحب عمل - في مقابل اجر يحصل عليه [4] كما عرفه آخرون على انه : " عقد مبرم بين صاحب عمل يتعهد وعامل يتعهد هذا الأخير أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل اجر أيا كان نوعه؛ على إن يتضمن هذا العقد شروط العمل المتفق عليه، وذلك لمدة محددة أو غير محددة، أو من اجل القيام بعمل معين"[5]، والتعريف المتفق عليه عند أغلب الفقهاء لعقد العمل :"هو عقد يلتزم العامل بموجبه بالعمل لحساب صاحب العمل، تحت سلطته و إشرافه مقابل أجر لمدة محددة أو غيرمحددة[6] كما سمي في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 ب ر إجارة العمل، وهي التسمية التي تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع و الإيجار[7]، فيما يوجهنا هذا التعريف إلى القانون المدني شأنه شأن العقود المشابهة له، إلا أنه يوجد اختلاف كبير بينه و بينها سوف نستعرضه خلال معالجتنا لهذا الدراسة غيران الفقه الحديث جمع على تعريف عقد العمل بأنه:"عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة ". فاشتمل هذا التعريف على العناصر الأربعة للعقد و المتمثلة في العمل و الأجر والتبعية والزمن، فتجسدت خصائص العقد وصفاته و أركانه في الأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية و الاتفاقية لاحقا[8].

---

[1]-بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن ، مرجع سابق ص 55

[2]-نفسالمرجع ، ص 56

[3]- نفس المرجع ، ص 56

[4]- نفس المرجع ، ص 57

[5]- نفس المرجع ، ص 57

[6]- جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري ،الجزء الأول،علاقات العمل الفردية، طبعة 1984 ،ص 63

[7]-بشير هدفي،الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية،جسور للنشر والتوزيع الجزائر،الطبعة الثالثة. 2015ص 54

[8]-بشير هدفي ،مرجع سابق، ص 56

ثانيا: خصائص عقد العمل

من خلال مختلف التعاريف السالفة الذكر يمكن استخلاص خصائص عقد العمل التي تتمثل في ثلاثة خصائص أساسية وهي: عقد العمل عقد رضائي، وملزم للطرفين وهو من العقود المستمرة .

1– عقد العمل عقد رضائي:

العقد الرضائي هو العقد الذي يكفي انعقاده مجرد التراضي بين الطرفين سواء حصل هذا بالكتابة أو اللفظ أو الإشارة، وهو ما أشارت إليه المادة الثامنة من القانون رقم 11/90 السالف الذكر التي تنص على أن :" تنشا علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية الحال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ..."[1].

2- عقد العمل عقد ملزم للجانبين :

يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للجانبي والعقد الملزم للجانبين هو العقد إلي ينشئا التزامات على كل طرفيه فيكون كل منهما دائن ومدين في نفس الوقت[2]ففي عقد العمل يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه وصاحب العمل يدفع الأجر المتفق عليه في الزمان والمكان المحددين، ومن ثم يعد هذا العقد من العقود التبادلية[3].

3- عقد العمل عقد ملزم للجانبين :

يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين والعقد الملزم للجانبين هو العقد الذي ينشئ التزامات على كل طرفيه فيكون كل منهما دائن ومدين في نفس الوقت ففي عقد العمل يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه وصاحب العمل يدفع الأجر المتفق عليه في الزمان والمكان المحددين، ومن ثم يعد هذا العقد من العقود التبادلية[4].

4– عقد العمل من العقود المستمرة في الزمان:

العقد الزمني أو المستمر أو عقد المدة هو العقد الذي يكون الزمن عنصرا جوهريا فيه ، حيث يعد القياس الذي تقدر به الالتزامات المتبادلة،يعتبر عقد العمل في غالب الحالات من العقود المستمرة في الزمان أو عقود المدة إذ يلتزم العامل بتقديم عمله لمدة زمنية معينة أو غير معنية، بحيث يكون الزمن فيه ضروريا لقياس العمل[5].

---

[1]- المادة الثامنة من القانون رقم11/90 المرجع السالف الذكر
[2]- بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق ، ص 60
[3]- نفس المرجع ، ص 60
[4]- نفس المرجع ، ص 60
[5]- نفس المرجع ، ص 61

ثالثا: طبيعة عقد العمل

تمت الإشارة فيما سبق إلى اختلاف الفقه في تعريف عقد العمل في مراحل لاختلاف التوجهات الاقتصادية والاجتماعية عبر فترات التاريخ، وبالتالي فإن تطور عقد العمل مر بمراحل عدة، بداية من اعتباره عقد إجارة جعل الإنسان يخضع لمنطق العرض و الطلب وهذا إجحافا في حقه كإنسان، إلى اعتباره عقد إذعان يفرض فيه المستخدم أو رب العمل شروطه حتى وإن كانت تعسفية على العامل بسبب عوزه و احتياجه للعمل لكسب العيش وتأمين قوت يومه، إلى أن اكتسب طبيعة خاصة تميزه عن باقي العقود، فأصبح شرط الإذعان قابلا للتفاوض، وأصبح المذعن مراقب و مقيدا بفضل تدخل مختلف التشريعات عبر العالم في تنظيم علاقة العمل من خلال تحديد حقوق و واجبات طرفي العقد و المشرع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة الذي نظم علاقة العمل،حيث تناوله القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 الذي يعدل دستور1996 وهذا في مواده69،و70 و71[1]ويقابله التعديل الدستوري لسنة2020 في المواد 66 و67 و68 و70[2]والقانون 90 /11 الذي ينظم علاقات العمل، وغيرها من النصوص القانونية الأخرى كطب العمل والضمان الاجتماعي ومفتشيه العمل من خلال تدخلها لتطبيق أحكام وقواعد قانون العمل ، خاصة عندما يتعلق الأمر بنزاعات العمل وهذا كله ساهم في انفراد عقد العمل بطبيعة خاصة، كذلك بالإضافة إلى إشراك العمال أنفسهم في تنظيم علاقة العمل،عن طريق النقابــات والاتحاديات المحلية والدولية والتأثير المتبادل بينهما، نحو ما تمخض عن ذلك من حقوق العمال في مجال الضمان الاجتماعي وطب العمل والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وقد أثرت استقلالية قانون العمل في تشكيل طبيعته الخاصة واتخاذه للميزات التي تمنعه من الاختلاط والتشابه بالعقود الأخرى الواردة على العمل[3].

الفرع الثاني: شروط إبرام عقد العمل

يفترض في العقود شروط شكلية و أخرى موضوعية ينظمها القانون المدني، غير أن عقد العمل الذي يتميز بطبيعته الخاصة عن باقي العقود يختلف عنها في بعض الشروط :

أولا: الشروط الشكلية لصحة إبرام عقد العمل:

اغلب تشريعات العمل لم تشترط كتابة عقد العمل،ومنها المشرع الجزائري الذي أوضح ذلك في المادة 01/08من قانون العمل رقم11/90"تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي"وإن كانت كتابته تعتبر دليل إثبات قوي،فلا مانع من إثبات علاقة العمل بأية وسيلة،والمشرع الجزائري قد أخضع العقد محدد

[1]- القانون رقم 16 /01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الذي يعدل دستور 1996 ، الجريدة الرسمية ، العدد 14 ،بتاريخ 07 مارس 2016

[2]-التعديل الدستوري 2020 ، المرجع السالف الذكر

[3]-بشير هدفي، مرجع سابق، ص 62

المدة للكتابة نظرا لاختلافه عن العقد غير محدد المدة وهوا لأصل،كما فرض شروط وأسباب محددة لعقد العمل محدد المدة حماية للعامل وحتى يقيد اللجوء إلى هذا النوع من العقود،يتضمن عقد العمل بنوعيه بيانات أساسية منها ما يتعلق بهوية أطراف العقد وكذا تحديد منصب العمل والمعطيات المتعلقة به،مثل مكان العمل ونوعه،إضافة إلى تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة،كما يتضمن بيانات غير جوهرية لا يؤثر عدم ذكرها في العقد،مثل بيان فترة التجربة و بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء عقد العمل[1]، هذا ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة و وبصيغته الكتابية أو الشفهية [2]بعض الأحكام والبيانات المحددة في القوانين والنظم السارية،إضافة لأحكام التي يتفق عليه الطرفين.

ومن ثم تصنف هذه البيانات عادة إلى بيانات أساسية، تحدد في جميع العقود بصيغة موحدة، وأخرى تكميلية ،تختلف من عقد إلى أخر حسب اختلاف قطاعات العمل [3]وتتمثل هذه البيانات في مايلي :

1-الأحكام الجوهرية:وتتضمن إدراج العناصر الهامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل وتكون على الخصوص في :

أ – بيان وهوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد: وتشمل ذكر الاسم الكامل للعامل ،وعناصر هويته وعنوانه،وكذلك هوية صاحب العمل، كما يحدد في العقد تاريخ سريان عقد العمل ،نظرا لارتباطه بسريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين، كم تحدد نهاية عقد أو علاقة العمل في العقود المحددة المدة.

ب-تحديد الوظيفة أو منصب العمل و مكانه: وتتضمن تحديد وظيفة العامل ونوعية عمله والإجراءات المترتبة عليه،ورتبته في السلم المهني ،وترتبط هذه المعطيات والمهام بمؤهلات وإمكانيات العامل المهنية،والتي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها او تعديلها.

ت-تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة:ويقصد بها كل عناصر الأجر الأساسية وما يرتبط بها من تعويضات و مكافآت الواجب إدراجها في العقد حسب استحقاقها القانوني و الاتفاقي[4].

2-العناصر و الأحكام التكميلية : وهي أحكام مختلفة و متعددة ،لا يؤثر عدم إدراجها على صحة عقد العمل يمكن أن نذكر منها:

أ- بيان فترة التجربة.

ب- بيان المدة القانونية للعمل، و توزيع ساعات العمل في فترات التناوب.

ت-بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة أو عقد العمل.

---

[1]- بشير هدفي، مرجع سابق ،ص 66

[2]- انظر المادتين 9 و10 من قانون 11/90 المرجع السالف الذكر

[3]–بشير هدفي، نقلا عن سليمان أحمية، مرجع سابق، ص47

[4]-بشير هدفي ،المرجع السابق ص65

ث-بيان حالات تعديل عقد العمل سواء تعلق التعديل بالعامل أو بصاحب العمل كتحويل ماكنة المؤسسة او تغيير النشاط ،اوتعلق التعديل بالعامل، كحصوله على شهادة تؤهله في الترقية المهنية،أو كانت حالت التعديل بنص القانون او الاتفاقيات الجماعية عندما تقرر أحكام أكثر فائدة للعمال[1]

ثانيا: الشروط الموضوعية لصحة إبرام عقد العمل:

هي شروط متفق عليها وضرورية لصحة عقد العمل وهي الرضا والمحل والسبب.

1- الرضا :

يتساوى عقد العمل مع العقود الرضائية الأخرى إن اختلف عنه نوعا ما وهذا بسبب طبيعته الخاصة، والمتصلة بالشروط المعدة مسبقا وإن كانت غير مذعنة،فركن الرضا ضروري لصحة هذا العقد حسبما تنص عليه أحكام القانون المدني الجزائري.والرضا هو التعبير عن الإرادة في عقد العمل، وفقا لأحكام النظرية العامة للالتزامات، خاصة من حيث مفهومه وعيوبه كالغلط والتدليس و الإكراه. فتنص على ذلك المواد من 59 إلى 91 من الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم[2]نصت المادة 59 منه على أنه ": يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتيهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية، كما نصت المادة60 منه على"أن التعبير عن الإرادة يكون باللفظ و الكتابة،أو بالإشارة المتداولة عرفا،كما يكون باتخاذ موقف لايدع أي شك في دلالته على مقصود صاحبه، ويجوز أن يكون التعبير عن الإرادة ضمنيا إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان على أن يكون صريحا "كما نصت المادة 106منه على" العقد شريعة المتعاقدين، و يجب أن يكون الرضا سليما خالي امن عيوب الغلط و الإكراه والتدليس، كما أن يجب لا تكون الأهلية منعدمةأو ناقصة بالنسبة لطرفي العقد والأهلية هنا مقصود بها أهلية الأداء وقد اشترط المشرع الجزائري أن لا يقل عمرا لطفل العامل عن 16عاما حماية للطفولة، إلا إذا أجاز له وليه الشرعي ذلك،والعقوبة المقررة للمستخدم المخالف لذلك نصت عليها المادة 54من الأمر رقم01/15المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 التي تعدل المادة 140 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل"يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000دج إلى 20.000 دج على كل توظيف لعامل قاصر لم يبلغ السن المقررة المنصوص عليها في القانون إلا في حالة عقد التموين المعد طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

---

[1]- المادة 63 من قانون رقم 11/90،مرجع سالف الذكر

[2]-الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر1975المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم،جريدة الرسمية ،العدد 78 الصادرة في 30 سبتمبر 1975

2-**المحل**: يشترط في المحل عقد العمل الذي يمثل التزام العامل أو طبيعة ونوع العمل الملتزم بتقديمه، وسبب التزام صاحب العمل، أو الأجر الذي يقدمه للعامل أن يكون مشروعا ، وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة، وان يكون معينا بذاته أو باتفاق الطرفين أو طبقا للأعراف السائدة[1].

3-السبب:ويشترط كذلك في العمل: كذلك في عقد العمل أن يكون مشروعا غير مخالف للنظام والآداب العامة، وكل التزام يفترض أن يكون سببه مشروعا حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقا لما نصت عليه المادة 98 من القانون المدني الجزائري[2].

المطلب الثاني:مشتملات النظام الداخلي للمؤسسة في مجال تنظيم علاقة العمل

يحوز صاحب العمل على سلطة متمثلة في تنظيم العمل وذلك بواسطة التوجيهات الموجهة إلى فئة العمل او عن طريق وضع نظام داخلي يشتمل على مجموعة من الحقوق والالتزامات أي شق تنظيمي(فرع أول) وفي في غالب الأحيان تنشا نزاعات بين العمـال وأصحاب العمل فيكون صاحب العمل من خلال وضعه لهذا النظام الداخلي قد أدرج الأخطاء التي قد يتسبب فيه العمال سواء كان ذلك أخطاء بسيطة أو جسيمة وسواء كان متعمد ة أو غير متعمدة فهناك جزاءات وعقوبات ، من الناحيـة العمليـة يتم فيها تطبيق النظام الداخلي في المجال التأديبي مما يمنح لهذه الوثيقـة أهمية كبيرة، فالنظام الداخلي يحـدد الأخطاء المهنيـة ودرجات العقوبات عليها وهذا ما يسمى بالشق التأديبي(فرع ثاني).

الفرع الأول:الشق التنظيمي للنظام الداخلي للمؤسسة (ضبط الحقوق والالتزامات المتعلقة بالعمال)

تنشأ عن عقد العمل حقوق والتزامات في ذمة العامل، فهو يتمتع بمجموعة من الحقوق يقرها القانون والاتفاقيات الجماعيـة وحقـوق أخـرى ناجمـة عـن عقـد العمل، ويخضـع فـي المقابل لمجموعـة مـن التزامات قانونية هي في الواقع حقوق يتمتع بها المستخدم .

أولا : حقوق العامل

أورد القانون11/90في المادة 05مجموعة مـن الحقوق وأطلق عليها عبارة الحقوق الأساسية،وأورد في المادة 06 من نفس القانون حقوق أخرى وأطلق عليها عبارة "يحق للعمال"وهنا يثور التساؤل عن معنى الحقوق الأساسية لقد ذهب البعض إلـى القـول أن الحقوق الأساسيـة المنصوص عليها بالمادة 05من نفس القانون هي الحقـوق المنصـوص عليها فـي الدستور لكن سرعان ما اختفى هذا الرأي عندما نجد أن بعض الحقوق الواردة المنصوص عليها بالمادة06من قانون علاقات العمل منصوص عليها في الدستور؛ولكن لم يطلق في القانون 11/90عبارة الحقوق الأساسية ومهما ما يكن من آمر فإن الحقوق المنصوص عليها بالمادتين 5 و6 المذكورة أعلاه هي حقوق ضرورية.

---

[1]-بشير هدفي،مرجع سابق،ص 68

[2]- انظر المادة 98 من 58/75المتعلق بالقانون المدني الجزائري مرجع سالف الذكر التي تنص "كل التزام مفترض أن له سببا مشروع،ما لم يقم الدليل على غير ذلك..."

1. **الحق في الأجر:** نص القانون 11/90 في المادة 80 منه على الحق في الأجر والتي جاءت كمايلي:" للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى،ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج عمله "، والأجر هو من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما يعتبراهم التزامات المستخدم الذي يجعله يحض بالحماية القانونية المشددة ولقد أقر القانون حماية للأجور ومن ذلك:

أ- امتياز الأجور عن باقي الديون المادة 89 من القانون رقم 11/90التي تنص على أن " تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى،بما في ذلك ديون الخزينة والضمان الاجتماعي،كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها "[1].

ب-عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من نفس القانون التي تنص على مايلي " لا يمكن الاعتراض على الجور المترتبة على المستخدم على مايلي"لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجز أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها "[2]

ج-عدم التنازل عن الأجر المادة 173من الأمر رقم 31/75المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص[3].

د-إلزامي تسليم قسيمة أو كشف الأجر المادة 86 من القانون 11/90السالف الذكر التي تنص " يدرج مبلغ الجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم،ولا يطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف"[4] .

ه- تسليم الأجرة للعامل بصفة شخصية ومباشرة أو بموجب وكالة المادة15 فقرة 02من الأمر المتعلق بشروط علاقات العمل في القطاع الخاص[5].

2. الحق في التامين والحماية والضمان الاجتماعي:

بسط المشرع حماية خاصة للعامل، بهدف رعايته لأداء مساهمة بصورة فعالة في تأدية مهامه على أكمل وجه، إذ أن الحق في الحماية اصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر وقانون العمل في حد ذاته قانون اجتماعي يسعى لحماية العامل وضمان أمنه من جميع أخطار العمل، وتشمل التأمينات الاجتماعية: التامين على المرض ، التامين على الولادة، التامين على العجز، التامين على الوفاة، كما تشمل أحكام الحماية والضمان الاجتماعي حودث العمل، الأمراض المهنية، الوقاية

---

[1]-المادة 89 من القانون رقم 11/90، المرجع سالف الذكر
[2]- المادة 90 القانون رقم 11/90، نفس المرجع
[3] - الامررقم 75 / 31 ، مرجع سالف الذكر
[4]- المادة 86 القانون رقم 11/90 ، نفس المرجع
[5] – الأمر رقم 75 / 31، مرجع سالف الذكر

الصحية، وطب العمل، وقد كفل التعديل الدستوري لسنة 2020 هذه الحق في نص المادة 66 منه التي تنص على"...يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن...يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي..."[1]

3. الحق النقابي:كرس التعديل الدستوري لسنة 2020 وقبله تعديل 2016 ودستور1996 ودستور 1989الحق النقابي بحيث تنص المادة 06 من التعديل الدستوري لسنة 2020:

"الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون[2]، واقتضى القانون رقم 02/23 المؤرخ في 2023/04/25 المتعلق بممارسة الحق النقابي، في الباب الثاني بعنوان الحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي، والفصل الأول بعنوان حماية الحرية حيث نص المادة 05 منه "ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي"[3].

4 - الحق في المشاركة: تنص المادة 91 من القانون رقم 11/90 على " تتم المشاركة في الهيئة المستخدمة"كمايلي :

أ- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى مكان كل عمل متميز عن 20 عاملا على الأقل.

ب- بواسطة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين طبقا لنص 93 أدناه، وهذه المادة بدورها تحيلنا إلى مواد آخر (92 ،97) ولكن ما يمكن استخلاصه من المادة 97 ، ما يجب إن تتوفر في مندوب العمال شروط معينة هي :

- أن يكون العامل مثبتا
- أن يكون بالغا واحد وعشون (21) سنة على الأقل.
- أن تتوفر لديه أقدمية سنة على الأقل.
- انه بتحليل المادة 97 نجد أنها تذكر العمال بصفة عامة وبالتالي فلا تفهم منها هل تقصد العمال الدائمين.

والعمال المؤقتين الذين يربطهم عقد عمل محدد المدة مع المستخدم ونلاحظ أن شرطي أن يكون العامل مثبتا وان يكون بالغا 21 سنة على الأقل هما شرطان يمكن أن تتوفر في العامل ذو العقد المحدد المدة . غير أن الشرط المتعلق بالأقدمية لمدة سنة تثير إشكالا، باعتبار أن شروط مرور سنة على الأقل قل ما يتوفر في هذه الفئة من العمال، نظرا لان مدة عقد العمل عمليا تكون قصير، ولا يتجاوز في غالب الأحيان السنة،وهذا ما يجعل هذا الشرط غير متوافر ويقصيهم من حرية اختيار مندوبيهم.

---

[1] المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 442/20 في 2020/12/30 ج .ر .ج، عدد 82 ، لسنة 2020

[2]- المادة 69 ، من التعديل الدستوري لسنة 2020،مرجع سالف الذكر

[3]- المادة 05 من القانون رقم 02/23 ،مرجع سالف الذكر

4-الحق في التكوين المهني :

يقصد بالتكوين المهني تأهيل العمال في المؤسسات المستخدمة و رفع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في العمل مواكبة للتطور ، وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات و ندوات دراسية و تقع مسؤولية التكوين على المستخدم و المشروع الجزائري خول للعمال بموجب المادة 06 من القانون 11/90 هذا الحق ويفهم من عموم النص أي المادة 06 أنه لم يتم استثناء العمال ذوي العقود المحددة [1].

5-الحق في الترقية:جعل القانون الجزائري من الترقية إجازة للعمال على تنمية معارفه ومؤهلاته المهنية بتعيينه في منصب عمل جديد يخول رتبة أعلى من رتبته السابقة،والهدف من الترقية هو تشجيع للعامل على المواصلة والتطور في حياته المهنية وعادة ما يستفيد العامل من الترقية إذا أمضى فترة زمنية معتبرة في المنصب الذي يشغله، باعتبار أن نتائج عمله ومؤهلات تظهر مع الزمن وهذا ما يجعل من الترقية في مجال العقود المحددة المدة نادرة جدا بسبب أن نشاط العامل يرتبط بمنصبه فترة زمنية محدودة، ثم ينتهي بانتهاء المدة وفي أحسن الأحوال يجدد القد لمدة أخرى .

6- الحق في التقاعد والضمان الاجتماعي:

يعتبر التقاعد حق شخصي، ذو طابع مالي، يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقهم،لاسيما دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه الاستفادة من أداء الصندوق وهي مقدرة ب 32 سنة،الذي يستحق على أثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80%السنة الأخيرة من العمل، أو(03)الثلاث السنوات الأخيرة للعمل إذا كان ذلك أفضل للعامل وينتقل الحق في التقاعد إلى من هم في كفلته من ذوي الحقوق وهم الزوج والفروع والأصول المكفولين،وكذلك الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية...الضمان الاجتماعي والتقاعد..."[2].

7- الحق في الراحة والعطل القانونية :اصبح الحق في الراحة من الحقوق المكفولة في الدستور في نص المادة حسب نص المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة2020تنص على:

"...الحق في الراحة مضمون،ويحدد القانون شروط ممارسته"[3]

ثانيا : التزامات العامل

نصت المادة 07 من القانون رقم 11/90على مجموعة من الواجبات يلتزم بها العامل،والواقعة أن واجبات العامل هي واجب أصلي يتمثل في تنفيذ العمل تدور حولها واجبات فرعية أو تبعية كما يمكن تصنيف واجبات العامل إلى صنفين واجبات العامل أثناء العمل وواجبات العامل خارج العمل .

---

[1]- المادة 06 من القانون11/90، مرجع سالف الذكر

[2]- انظر المادة 05، من نفس المرجع

[3]- المادة 66 من التعديل الدستوري 2020 ، مرجع سالف الذكر

1- التزامات العامل أثناء العمل

أ- الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد والامتثال لأوامر وتوجيهات المستخدم، يتضمن ها الالتزام قيام العامل بتنفيذ ما هو محدد في العقد بصفة شخصية، ودون اللجوء إلى التنفيذ بمقابل وتنفيذ العمل المحدد في العقد يفرض تحديد كافة الأعمال والأشغال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكولة للعامل، وذلك من خلال التحديد الموضوعي والمكاني والزماني، ولأجل ذلك وجب أن يخضع العامل لأوامر وتوجيهات المستخدم وهذا ما نصت عليه المادة 07 من القانون 11/90 في فقرتها الثالثة "...أن ينفذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية،التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية للسلطة الإدارية..." الالتزام بمراعاة تدابير الصحة والأمن والخضوع للرقابة الطبية:هذا الالتزام عبارة عن تدابير يفرضها النظام الداخلي أو اللوائح الداخلية ويكون الغرض منه حماية العامل والآخرين والممتلكات مثل:ارتداء الألبسة الواقية أو القبعات أو عدم التدخين في أماكن العمل إضافة إلى ذلك فإن العامل ملزم بالامتثال للرقابة الطبية التي تهدف إلى الوقوف على مدى قدرة العامل وأهليته على القيام بالنشاط الموكول له في الزمان والمكان.

بـ- الالتزام بالمشاركة في التكوين:إن المشاركة في التكوين هو من جهة حق للعامل ومن جهة أخرى التزام يقع عليه، ذلك أن الهدف منه هو تحسين المستوى للرفع من الإنتاج أو الخدمات،هذا وأن هذه الالتزامات التي تقع على عاتق العامل تحددها أيضا الاتفاقيات الجماعية للعمل وكذلك المنصوص عليها في النظام الداخلي للعمل.

2-التزامات العامل خارج العمل :يبقى العامل ملتزما ببعض الواجبات حتى خارج عمله، مثله في ذلك مثل الموظف في قطاع الوظيف العمومي،كالالتزام بالسر المهني،والالتزام بعدم ممارسة أي منافسة،أوأ ي نشاط يتعارض مع طبيعة

العمل.

الالتزام بالسر المهني: يفترض أن تقوم علاقة العمل على أساس الثقة المتبادلة،لأن المستخدم يضع كل ممتلكاته وأسراره المهنية أو جزء منها في يد العامل؛ ومن ثمة يتوجب على العامل المحافظة على أسراره المهنية وخاصة المتعلقة بالمسائل التي تعتبر من أملاك واحتكار وامتياز المستخدم، مثل الوسائل المستعملة في تركيبة المنتوج، الأسعار المرتقبة...الخ وعلى أية حال كل معلومة من شأنها أن تستغل من طرف المتنافس استغلالا يترتب عليه خسارة المستخدم ومن ذلك أيضا يمنع على العامل إخفاء ملفات الخدمة وأوراقها ووثائقها أو إتلافها أو إطلاع الغير عليها، ولا يتحرر العامل من التزام السر المهني إلا بموافقة كتابية من السلطة التي عينته، كما فرضت المادة 24 من قانون تشغيل الأجانب عقوبات

جزائية على الإخلال بالسر المهني، من بينها العقوبات الواردة في المادة 302[1]من قانون العقوبات،بالإضافة إلى العقوبات التي يتضمنها النظام الداخلي،حيث خرق هذا الالتزام من الحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرضه له العامل دون الحق في التعويض،على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 73[2] من القانون رقم 11/90 أعلاه، كما يرتب عقد العمل على عاتق العامل التزامات أخرى و هي:

ب- الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد:

أقرت المادة 7 من قانون 11/90 هذا الالتزام باعتباره التزام أساسيا مرتبا على عاتق العامل بمقتضى العقد، كما أن الإخالل به بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطا مهنيا جسيما قد تسريحه تأديبيا بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 11/90.

ج- الالتزام بتوجيهات صاحب العمل :من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل و المستندة إلى عنصر التبعية وسلطة رب العمل في الإشراف والرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر،لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام.

الفرع الثاني : االشق التأديبي للنظام الداخلي (تحديد الأخطاء المهنية والعقوبات على تلك الأخطاء)

تعد الأخطاء المهنية في القانون الجزائري نوعان: أخطاء جسيمة وأخرى بسيطة، وان كان اختصاص النظام الداخلي في وضع الأخطاء البسيطة متفق عليه، إلا أن اختصاصه في الأخطاء الجسيمة لا يزال محل جدال إلى يومنا هذا. أولا- مدى اختصاص النظام الداخلي في تحديد الأخطاء المهنية الجسيمة :

اهتم تشريع العمل الجزائري بالأخطاء الجسيمة وعالجها وفق الآلية التنظيمية عندما خول للمستخدم وضع الأخطاء الجسيمة في النظام الداخلي الذي يعده،حيث يرجع الاختلاف حول مدى اختصاص النظام الداخلي في وضع الأخطاء الجسيمة إلى اختلاف قراءة مضمون المادة 73 من قانون علاقات العمل،والتي فسرتها المحكمة العليا تفسيرا خاصا،اتفق بعض الفقه في الجزائر معه واختلف البعض الأخر،حيث استقر رأي المشرع الجزائري أخيرا على تحديد الأخطاء الجسيمة ضمن نصوصه معتمدا على الآلية التشريعية في تحديد تلك الأخطاء .

[1]- انظر المادة 302 من قانون العقوبات التي تنص على " كل من يعمل باية صفة كانتفي مؤسسة وادلى اوشرع في الادلاء إلى أجانب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بإسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 20.0001 إلى 100.000دينارجزائري ،وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر أل سنتين وبغرامة مالية من 20.001الى 100.000 دينار جزائري

[2]- المادة 73 من القانون رقم 11/90 ، مرجع سالف الذكر

أولا: مضمون المادة 73 من قانون علاقات العمل:

خصصت المادة 73 من قانون علاقات العمل للأخطاء الجسيمة[1]والتي نصت في صيغتها الأصلية عند صدور القانون على انه" يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة،حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي،حيث يحدد النظام الداخلي الشروط إلي تسمح للعمال المعني الاستفادة من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة "، وبالتالي الانسحاب الكلي من المشرع في تحديد الأخطاء الجسيمة واعترافه بسلطة النظام الداخلي في ذلك،ولهذا الغرض أقرت المادة 02 من القانون 29/91 تعديل المادة 73 من القانون 11/90 المذكور أعلاه كالأتي :

" يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة". وعلاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات الآتية: - 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،– إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون،

- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال،

- إذا قام بأعمال عنف،

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى لها علاقة بالعمل،

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير إلي يتم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به،

- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

فيلاحظ هنا عدم ذكر المشرع للنظام الداخلي ولكنه أكد على أن الأخطاء الجسيمة منصوص عليها في القانون الجزائي وفي قانون علاقات العمل ثم أورد قائمة لهذه الأخطاء؛ وهذا ما يؤكد إن تشريع العمل الجزائري استعمل الآلية التشريعية في مسالة تحديد الأخطاء الجسيمة عندما تكفلت المادة 73 الحالية بسرد الأخطاء الجسيمة على النحو المذكور، واستعمل في ذلك المعيار المادي الذي يحدد طبيعة الفعل الذي يعتبر خطا جسيما دون غيره، ولم يراع المعيار الشخصي للعامل، إذ لم ينص على حالة فقد الثقة

[1]- القانون رقم 11/90، المرجع السالف الذكر

في العامل أو نقص الكفاءة المهنية[1] أو ترك منصب العمل[2] أو الغيابات أو التأخيرات المتكررة رغم ما لهذه الأخطاء من تأثير جد سلبي على استمرار العلاقة التعاقدية، وبالرغم أن النص القانوني عدد الأخطاء الجسيمة إلا أن عبارة " تعتبر على الخصوص " حملت تفسيرات مختلفة نتج عنها قرارات متضاربة في المحكمة العليا حيث برز اتجاهان مختلفان :

يذهب الاتجاه الأول أن تعداد الأخطاء الجسيمة في المادة 73 الحالية (بعد التعديل) قد ورد على سبيل المثال لا الحصر وذلك حسب ما يفهم من العبارة التالية " تعتبر على الخصوص " وهو ما يدل على أن تعديل 73 لم يرافقه تعديل المادة 77 من نفس القانون التي تجعل طبيعة الخطأ المهني بما فيه الخطأ الجسيم ودرجات العقوبة المطابقة لكل خطا مهني وإجراءات التنفيذ محددة في النظام الداخلي الذي يضعه المستخدم مستدلين بما أقرته المحكمة العليا بان الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة 73 من القانون11/90غير محددة على سبيل الحصر وتؤكد عبارة " على الخصوص" الواردة في هذه المادة وجود أخطاء جسيمة أخرى يحددها النظام الداخلي[3] وأكثر من ذلك فإن التشريع ذاته حدد أخطاء جسيمة أخرى خارج نص المادة 73 الحالية فقد نصت المادة 36 من القانون 02/90 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب[4] على مايلي"تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية "كما قضت المادة 42 من هذا القانون المذكور أعلاه على انه "يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي" ومن جهتها قررت المادة 40 من ذاته "يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطا مهني جسيما"،بينما يرى أصحاب الاتجاه الثاني أن المشرع الجزائري بعد التعديل كان هدفه إفتكاك صلاحية تحديد الأخطاء الجسيمة من المستخدم والاستئثار بها،ولا يمكنه أن يأخذ البعض وترك البعض الأخر وإلا فلا طائل من التعديل؛ كما لا يمكن للتعديل أن يكرس تصورا معروفا زيادة على انه قبل

---

(1)- في السابق نصت المادة 35 من الأمر 31/75 الملغى على انه"يمكن للمستخدم تسريح العامل بسبب فقده للقدرة المهنية أو عدم مسايرته للتطورات التكنولوجية الحديثة بشرط استحالة عملية إعادة ترتيبه في منصب أخر" الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى. ج، ر العدد، 39،سنة 1975

(2)- اقر الاجتهاد القضائي الجزائري إن ترك العامل لمنصب عمله بعد توجيه إنذار إليه وعدم انصياعه له ، يشكل عنصر إثبات يعبر عن نية العامل في مغادرته لعمله بدون عذر مشروع ، وكيفت ذلك بأنها رغبة في إنهاء علاقة العمل وليس تسريحا – قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1995/01//24 ، ملف رقم 116411 ، المجلة القضائية عدد خاص سنة 1997 .

(3)- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2004/12/15 ملف رقم 283600 ، مجلة المحكمة العليا ، قسم الوثائق ، العدد 02 لسنة 2004

(4)- المادة 36 من القانون 02/90 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج، ر، ج العدد 06 لسنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21، ج، ر، ج، العدد 68 لسنة 1991

التعديل ظل المستخدم يتمتع بصلاحيات واسعة في التحكم بمصير العمال،الأمر الذي دفع للمشرع للتدخل من اجل وقف تعسف المستخدم في وضع أخطاء بسيطة ضمن الأخطاء الجسيمة المؤدية لتسريح العمال سواء بنية الأضرار بالعمال،أو نتج عـن عدم القدرة على وضع نظام داخلي يساهم فـي المحافظة على انضباط العمال والمحافظة على استقرار العلاقة التعاقدية،وحماية مصلحة العمل،ومـن هـذا المنطلق ورد تعديل المادة73وجعلها تتكفل بذكر الأخطاء الجسيمة على سبيل الحصر وأي خطأ غير منصوص عليه فـي المادة73المعدلة بالقانون 29/91 ينجر عنه تسريح العامل، يعتبر هذا التسريح تعسفيا،والى ذلك أشارت المحكمة العليا في احد قراراتها[1]،وبرر أنصار هذا الرأي قولهم بتغليب روح النص على ظاهره،لأن المشرع بعد التعديل الـذي حصل على المادة 73 بموجـب الأمر 29/91 أي بعد حوالي (18) شهـرا مـن إقرار هـذه المادة يكون قد راهن على حصرا لأخطاء الجسيمة،وعدم تركها لرغبات المستخدم ضمن ما يضعه في النظام الداخلي ولا يوجد أي فائدة من التعديل إذا كانت قائمة الأخطاء الجسيمة مذكورة على سبيل المثال،يضاف إلـى ذلك توحيد شرعية الخطـأ والعقاب واحترام مبدأ توازي أشكال النصوص القانونية يفرض أن لا يكون تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح إلا عن طريق القانون فقط، فضلا عن التساؤل حول المؤسسات التي لا يفرض عليها القانون وضع نظام داخلي طالما أنها تضم اقل من عشرين عاملا[2] والتي سجلت تكرار أخطاء العامل الجسيمة دون معاقبته، مما يعرض احد أهم سلطات المستخدم ممثلة في السلطة التأديبية التي هدفها تقويم المخطئين للخطر.

ثانيا: اختصاص النظام الداخلي في الأخطاء المهنية البسيطة

يعتبر ميدان الأخطاء المهنية البسيطة ميدانا واسعا جدا،يتمتع به صاحب العمل بحرية تامة،وغالبا ما يستعمل هـذه الحرية بأكملها في النظام الداخلي، فيقـوم بوضع قائمـة مفصلة لأخطاء البسيطة،التي تقسم إلى نوعين حسب خطورتها:

1- **الأخطاء من الدرجة الأولى :**وهي أخطـاء لا تشكل خطورة على السير العادي للعمـل في المؤسسـة، كعـدم احتـرام توقيت العمل لأول مرة،عدم التوقيع على ورقة التوقيعات عند الدخول أو الخروج من المؤسسة،إدخال أشخاص أجانب عن المؤسسة دون إذن...الخ.

2- الأخطاء من الدرجة الثانية:

وهي أخطاء تمس بأمن المؤسسة،وهي غالبا تخص كل حالة يتم تكرار الخطأ من أول درجة، زيادة على أخطاء أخرى ينص عليها صاحب العمل مثل استعمال سيارة المؤسسة دون

---

[1]- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 02/فيفري 1998،ملف رقم 115985 ، المجلة القضائية ، العدد 02 لسنة 2000

[2]- عبد السلام ذيب ،مرجع سابق، ص433

رخصة، أو رفض القيام بساعات إضافية، وقطع إعلانات في المؤسسة،وعقد اجتماع اتغير مرخص بها في المؤسسة وخارج تاطير النقابة...الخ.

ثالثا: اختصاص النظام الداخلي في تحديد درجات العقوبات على الأخطاء المهنية

يختص النظام الداخلي في تحديد العقوبات المقررة عند ارتكاب العامل لخطأ جسيما،أو عند ارتكاب لخطأ بسيط.

1- تحديد العقوبات على الخطأ المهني الجسيم:

يسمح القانون كقاعدة عامة لصاحب العمل في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم أن يسرحه،وبالتالي يمكن للنظام الداخلي أن ينص على التسريح كعقوبة ينطق بها في حالة الخطأ الجسيم، لكن السؤال الذي يمكن أن يطرح هل صاحب العمل حر في التسريح؟ أم أن سلطته مقيدة؟ تعتبر سلطة صاحب العمل في نظرة العارفين في ميدان العمل مقيدة ،ليس في التسريح فحسب،بل في تكييف الخطأ الذي يرتكبه العامل بأنه خطأ جسيم، يستدعي التسريح،وهذا ما يستنتج من نص المادة 73-1"[1]يجب أن يراعى المستخدم،على الخصوص،عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل،الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكاب نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة"، وبالتالي على صاحب العمل أن يأخذ بعين الاعتبار شخص العمل ككل قبل أن يكيف الخطأ الذي قام به بأنه خطأ جسيم،وبالتالي على صاحب العمل عند صياغته النظم الداخلي أن لا يجعل من التسريح نتيجة آلية في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم، مثلما هو منصوص عليه في المادة 73،بل ينقص من حدته ليشترط مثلا التكرار مرتين ليصبح خطأ جسيما.

2- تنوع العقوبات على الأخطاء البسيطة:

جرت العادة أن ينوع صاحب العمل في العقوبات المقررة عند ارتكاب العامل لخطأ بسيط وهي كمايلي[2]:الإنذارL'avertissement.

التوبيخLe blâme .

الوقف عن العملLa mise pied أي منع العامل من الذهاب إلى المؤسسة المستخدمة للعمل لمدة محددة، مثلا ثلاثة أيام .

التنزيل La rétrogradationبمعنى نقل العامل إلى منصب غير الذي كان يشغله أو اقل من ذلك الذي كان يشتغله.

---

[1]المادة 73-1 من 29/91 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412الموافق 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 11/90المؤرخ في 21ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ،ج،ر،ج ، العدد 68 .

[2]-حسان نادية، مرجع سابق، ص62

نقل العامل La mutation من المكان الذي كان يعمل فيه إلى مكان أخر. أما فيما يتعلق بالعقوبات المالية فلا نجد نصا قانونيا يمنع صاحب العمل من إدراجها في النظام الداخلي بطريقة صريحة.

رابعا: التحديات والفرص المتعلقة بتطبيق النظام الداخلي في المؤسسات الجزائرية

إن إنشاء نظام داخلي فعال هو أمر ضروري بالنسبة لأي مؤسسة أو شركة، حيث يمكن أن يساعد النظام الداخلي في تحديد الأهداف والمهام وتنظيم العمليات الداخلية لهذه المؤسسة أو الشركة، ويمكن أن يساعد في تحسين تجربة العاملين من خلال وضع الحوافز الممكنة في حالة مشاركة العامل في التكوين خارج المؤسسة في إطار البرامج التي تقوم بها الدولة من اجل تحسين مستوى العاملين لديها والزيادة فيأداءهم بغية تحسين الإنتاج والإنتاجية من اطلاعهم على مختلف التكنولوجيات الحديثة ، وزيادة كفاءة العمل وتحقيق الأهداف بشكل أسرع وأكثر فعالية.

يجب على المؤسسات العمل على إنشاء نظام داخلي يتماشى مع قوانين العمل المحلية والدولية والمعايير الأخلاقية، فيجب أن يتم توفير التدريب والدعم اللازم للعاملين لفهم النظام الداخلي وتنفيذه بشكل صحيح، فمن خلال إنشاء نظام داخلي فعال، يمكن للشركات تحقيق النجاح والنمو وتحسين تجربة للعاملين والعاملين لها.

خلاصة الفصل الثاني

يعتبر النظام الداخلي للمؤسسة من أهم الوسائل المتاحة للمستخدم لتنظيم العمل سيما إذا كان يشتغل بالمؤسسة عدد مهم من العمال، ذلك إن مقتضيات النظام الداخلي تعتبر تجسيدا لأوامر وتوجيهات المستخدم ، الذي يقوم بإعداده وفق للقوانين واللوائح العمالية المختلفة ومن بين أهم هذه القوانين قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية ، والذي خصص له عدة مواد في هذا القانون والذي اجبر المستخدم على إعداد نظام داخلي للمؤسسة إذا تجاوز عدد العمال (20) عشرين عاملا، وأعطى له الحرية في إعداد هذا النظام إذا لم يتجاوز العدد (20) عشرين عاملا. يمر هذا النظام على عدة إجراءات قبل أن يكون ساري المفعول تتمثل في مروره على لجان المشاركة وكذا إجبارية إيداعه لدى مفتشية العمل، ثم إيداعه لدى محكمة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا، وفي الأخير، ثم مرورها لدى محكمة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا، وفي الأخير إشهار هذا النظام بين طبقات فئة العمال ليعلموا بتفاصيله، فليس من المعقول التزام العمال بتعليمات لم يعلم بها. فالنظام الداخلي يحتوي على حقوق يتحصلون عليها العمال مباشرة بعد إبرامهم لعقود العمل وأداء ما عليهم ما نص عليها هذا الأخير نذكر منها على سبيل المثال الحق في الأجر والحق في الترقية والحق في التأمينات الاجتماعية ، والحق في توفير الوقاية الصحية، كما لهم الحق في التقاعد بعد فترات مناسبة من العمل وتوفر الشروط اللازمة لذلك...الخ ،و غيرها من الحقوق وفي مقابل حصولهم على تلك الحقوق يجب على عاتقهم الالتزام بجملة من الواجبات نذكر منها : أداء العمل المنوط بهم على أكمل وجه دون استهتار ، والالتزام بتوجيهات صاحب العمل ، كذلك الالتزام بالسر المهني للعمل ، وأخيرا يجب أن يكون عقد العمل المبرم بين صاحب العمل و العمال موافق بنود النظام الداخلي للمؤسسة ، ويحمل في طياته ما تحويه الاتفاقيات الجماعية،من حقوق وواجبات وفي حالة عدم الالتزام العامل بما جاء في عقد العمل أي ارتكابه لأخطاء سواء كانت بسيطة أو جسيمة يتعرض هذا العامل لعقوبات منصوص عليها في القانون ومجسدة في النظام الداخلي،وهذا ما نجده محدد في نص المادة 73 مكرر من القانون رقم 11/90 المعدل بالقانون 29/91 التي تنص على إمكانية التسريح التأديبي في حالات معينة نصت عليها هذه المادة المذكورة أعلاه.

خاتمة

خاتمة

يتضح من خلال دراستنا وتطرقنا إلى موضوع الاتفاقيات الجماعية وعلاقتها بالنظام الداخلي أن الاتفاقيات الجماعية سعت إلى تجسيد خصوصية القواعد و الأحكام المنظمة لعلاقات العمل من جهة، و كذلك تطبيقه الضوابط قانونية كرسها القانونرقم11/90المتعلقبعلاقاتالعملمنجهةأخرى، و جاءت هذه الاتفاقيات كإطار تنظيمي للحوار و التفاوض لمصلحة مشتركة وكذلك تعتبر وسيلة فعالة و ناجعة في تنظيم علاقات العمل و ضمان السلم الاجتماعي برؤية لذلك لوحظ تزايد الاهتمام بها من حيث تحديد إطارها التنظيمي لتصبح الوعاء الحقيقي و الأساسي المعبر عن إرادة الأطراف المتعاقدة، باعتبار أن أثارها تمتد إلى المصالح السياسية و الاقتصادية للدولة الذي يستوجب تعزيز الإطار القانوني الناظم لهذه الاتفاقيات ، على نحو يكفل تحقيق الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي في ظل هذا العالم السريع التغير، أما فيما يخص النظام الداخلي منذ إصلاح قانون العمل سنة 1990 اكتسب النظام الداخلي على غرار الاتفاقيات الجماعية مكانة هامة كأداة لإنشاء القواعد التي تطبق على علاقات العمل الفردية، يلتزم رب العمل بإحداثه بالنسبة لبعض المؤسسات، حيث يعتبر النظام الداخلي على غرار الاتفاقيات الجماعية من الأحكام الناظمة لعلاقات العمل في القانون الجزائري، إذ لا يمكن اعتبار هذه المصادر المهنية قواعد خاصة تصدر عن إرادة منفردة واحدة للأطراف بل أن المشرع ينظم أحكامها ، وتخضع في إعدادها وتطبيقها إلى رقابة الأجهزة المختصة بذلك على غرار مفتشية العمل و ينجم النظام الداخلي عن إرادة منفردة للمستخدم و هو ينصب على القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية والأمن ومن خلال معالجتنا للموضوع تم استخلاص النتائج التالية:

- اعتماد القوانين العمل المعاصرة على الاتفاقيات الجماعية كآلية وطار تنظيمي وتنفيذي للأحكام القانونية والتشريعية ،وذالك من خلال الإحالات الصريحة لكافة المسائل التنظيمية والتنفيذية و الإجرائية المتعلقة بمختلف جوانب علاقات العمل الفردية والجماعية إليها دون غيرها ، وعلى صعيد تطبيق هذا النظام القانوني للاتفاقيات الجماعية ،بينا انه مر بمرحلتين من خلال النشأة المنظمة لها في الواقع الجزائري المرحلة الأولى عرفت نوع من الممارسة المحتشمة غداة الاستقلال إملاء الفراغ القانوني إلى أن ظهر تطبيق القانون الأساسي للعمال لسنة 1978نتيجة تسيير الأسلوب الإداري الذي اعتمدته هشاشة هذا القطاع ،أما المرحلة الثالثة التي يبدأ تاريخ صدورها بصدور القانون الجديد سنة 1990التي عرفت عودة قوية لنظام الاتفاقيات الجماعية باعتمادها هذه القوانين الاجتماعية الجديدة صراحة كأداة تنظيمية وتنفيذية للنصوص القانونية.

- خضوع الاتفاقيات الجماعية إلى إجراءات وشروط تحكم عمليات إبرامها ،وكذالك الطبيعة القانونية لهذه الاتفاقيات التي تجمع بين مظاهر العقد ،من حيث إجراءات إبرامها و النص التنظيمي من حيث تنفيذها، وهذا ما ذهب اليه غالبية الفقه و أن وضع مضمون النظام الداخلي يجب أن يحترم القوانين و التنظيمات، و اتفاقيات و اتفاقات العمل الجماعية، و هذا ما يؤكد علو القوانين و التنظيمات و اتفاقيات الجماعية و اتفاقات العمل الجماعية كمصادر لقانون العمل على النظام الداخلي، لأنه يخضع لتدرج المصادر، و يعتبر النظام الداخلي مصدر لقانون العمل مما تترتب عنه خضوعه لتدرج المصادر الأخرى، وما يثير الاهتمام هو علاقة الاتفاقية الجماعية بالنظام الداخلي في حالة تضمين هذا الأخير شروط أكثر نفعا للعمال، أو في حالة مخالفة النظام الداخلي لمضمون اتفاقيات الجماعة.

المقترحات:

- حتمية مراجعة الاتفاقية الجماعية من طرف المشرع لكافة حالاتها على غرار تدهور الظروف نحو الأسوأ، مما يؤدي بالمساس بحقوق العمال امتيازاتهم.

- يجب القيام بدورات علمية تدريبية و حملات تحسيسية لتشجيع و إعلام العمال على ضرورة اللجوء إلى الاتفاقية الجماعية و تكريسها

.- التجديد الدوري للاتفاقيات الجماعية للعمل على نحو يكفل مواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وظروف العمل.

أما بخصوص النظام الداخلي للمؤسسة:

- ضرورة تكفل المشرع بإجبار المستخدم بلجنة تأديبية على مستوى المؤسسة ليضمن محاكمة عادلة ، لضمان قدر من الاستقرار في العمل، وحماية للعامل من تعسف صاحب العمل.

- الا يترك للمستخدم سلطة تقدير الخطأ جسيم الذي يرتكبه العامل.

- ضرورة إشراك لجان متخصصة لإعداد النظام الداخلي من العمال.

- إشراك مفتشية العمل في إعداد دليل خاص للنظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا: الكتب

1. أحمية سليمان،آليات تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المطبوعات الجامعية ،الجزائر،1998.

2. العدوي جلال علي، وسليم عصام أنور قانون العمل، منشاة المعارف، الإسكندرية، 1995.

3. محمد الصغير بعلي تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم عنابة 2000 .

4. بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل،علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، 2003.

5. أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري(علاقة العمل الفردية)،ط2،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2004.

6. عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري وتحولات الاقتصادية،دار القصبة،الجزائر 2009.

7. بن عزوز بن صابر،نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن ،دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع،ط1،عمان،الأردن،2010.

8. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن" القانون الاتفاقي"،ط 2 ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2013 .

9. بطاهر أمال،النظام القانوني لحامية الأجر في القانون الجزائري،دار الجامعة الجديدة د ط، الإسكندرية، 2013.

10. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،2015.

11. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية،جسور للنشر والتوزيع الجزائر،ط3. 2015.

12. خليفي عبد الرحمان،القضاء الاجتماعي في الجزائر،دار العثيمية،الجزائر،2016.

13. طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل و الضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر،2019.

14. ابن منظور الأنصاري، لسان العرب في مادة "نظم"، جزء 12 ،

15. قلعجي قنيبي ، معجم لغة الفقهاء ،ج1 ،

ثانيا: رسائل الدكتوراه والمذكرات

1-رسائل الدكتوراه

أ- زرارة صالح الواسعي، المخاطر المضمونة في إطار التأمينات الاجتماعية ،أطروحة دكتوراه في القانون الخاص،كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطسنة،2007.

ب- أحمية سليمان ،الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، ديسمبر،2008.

ت- معاش و نبالى فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين للأسباب الاقتصادية، أطروحة دكتوراه،في القانون ،كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو،2008.

ث- برتيمة عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، سكرة، 2013.

2-رسائل الماجستير

أ- بن سعدي يوسف ،الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية للعمل،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون،فرع قانون الأعمال،جامعة مولود معمري،تيزي وزو،2004.

ب- بن ديدي العربي،الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري،مذكرة ماجستير فيا لقانون الاجتماعي ،جامعة مستغانم،2011.

ت- زوبة عز الدين ،سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73من القانون 90-11المتعلق بعلاقات العمل،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،في القانون الخاص ،تخصص:عقود ومسؤولية ،كلية الحقوق ،جامعة احمد بوقرة، بومرداس،2011

3- مذكرات الماستر

أ- جلاب محمد، حدو علي، النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص علاقات مهنية السنة الجامعية 2016/2015 ص 06 نقلا عن القاضي حسين عبد اللطيف قانون العمل دراسة مقارنة، سنة 2009

ب- ريلي جهيدة وسعد الدين فيصل،دور الإتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق،جامعة عبد الرحمان بن ميرة ،بجاية،2016.

ت- شعلال حسيبة و بوراس تسعديت ،الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2017.

ث- بلمختار الشارف، الاتفاقيات الجماعية، مذكرة تخرج لشهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق ،جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم ،2018.

ج- قلوش الحاج ،المفاوضات والاتفاقيات الجماعية للعمل ،مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص،كلية الحقوق،جامعة عبد الحميد ابن باديس،مستغانم ،2020.

ح-مسيلي أمال و دون رمال دنيا زاد، الاتفاقيات الجماعية في قانون العمل الجزائري، كلية مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية،2022 .

خ-عيضات إيمان ومليكي بركاهم، دور التحفيز في أداء المستخدمين،مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة و أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة محمد بوضياف، المسيلة،2022.

ثالثا: المقالات

1-مخلوف كمال ، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفاتر السياسة و القانون،المركز الجامعي البويرة ،ع4، جانفي،2011.

2-جلجل محفوظ رضا، دور إتفاقيات العمل الجماعية في تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد 3،ع 1 ،جامعة عبد الحميد إبن باديس، مستغانم، جانفي 2018 .

3-اوكيل رابح وخالدي مريم ،التحفيز كسياسة داعمة لتحقيق التوازن بين العمل و الحياة الشخصية، مج3،ع1، جامعة آكلي محند أولحاج البويرة،2019.

4-أحمد حامد و اخرون، المبادئ العامة المتعمقة بممارسة الحق النقابي وفقاً للقانون الجديد، مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية، كلية الحقوق،جامعة تيسمسيلت، مج 7،ع2،2023.

5-حسان نادية ،الوجيز في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية ،كلية الحقوق،جامعة تيزي وزو ،ع1، 2008 .

رابعا: المحاضرات

1. محمد رفعت الصباحي، محاضرات في التشريعات الاجتماعية العمالية، ج1999،2-2000

خامسا :الدساتير والقوانين

1. الدساتير

أ- القانون رقم 16 /01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الذي يعدل دستور 1996، الجريدة الرسمية، العدد 14،بتاريخ 07 مارس 2016

ب- التعديل الدستوري لسنة 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 2020/12/30 ج.ر 82 لسنة 2020

2. القوانين

أ- القانون رقم78-12المؤرخ في أول رمضان عام 1398الموافق5اوت سنة1978والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

ب-القانون 02/90 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج،ر،ج العدد 06 لسنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 ،ج،ر،ج،العدد 68 لسنة 1991

ت- القانون رقم 90-03المؤرخ في 10 رجب عام 1410الموافق 6فبراير 1990،المتعلق بمفتشية العمل.

ث- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل،ج،ر،ج، العدد 17 المؤرخ في اول شوال 1410 الموافق 25ابريل 1990 ،المعدل والمتمم بالقانون 21/96المؤرخ21جويلية1996(رقم 43 لسنة1996)

ج- القانون رقم 29/91 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412الموافق 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 11/90المؤرخ في 21ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ،ج،ر،ج ، العدد 68

ح-القانون رقم 12لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج رع 14،المؤرخ في 07 أفريل2003 .

خ-القانون رقم23-02المتعلق بممارسة الحق النقابي،المؤرخ في 25 ابريل 2023،الجريدة الرسمية ع 29المؤرخة في 2 مايو2023 .القانون الملغى رقم90-14المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في02 ،يونيو 1990 ،الجريدة الرسمية عدد 23 ،المؤرخة في 06 يونيو1990.

3. الأوامر الرئاسية

أ- أمررقم74/71مؤرخفي 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، ج رعدد 17، صادر في13 ديسمبر 1971 ،ملغى بمقتضى القانون رقم90-11المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، عدد17 صادر في 25 أفريل1990

ب-الأمر رقم 75 / 31 مؤرخ في 29 أفريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،ج ر،عدد 39،صادر في 16 ماي 1975،ملغى بمقتضى القانون رقم90-11المتعلق بعلاقات العمل.

ت- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر1975المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم،جريدة الرسمية ،العدد 78 الصادرة في 30 سبتمبر 1975

ث- الامررقم97-03المؤرخ في 11جانفي 1997المحددة للمدة القانونية للعمل الجريدة الرسمية عدد 3لسنة 1997.

4. المراسيم الرئاسية

-المرسوم رقم 90-209المؤرخ في14 يوليو 1990 المتضمن تنظيم مفتشيه العمل،جريدة الرسمية رقم 6،29يوليو1990

5-المراسيم التنفيذية:

-المرسوم التنفيذي رقم96-298المؤرخ في8سبتمبر 1996المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية ج .ر.ج، عدد 52 لسنة1996.

6- القرارات القضائية

أ- قرار رقم 135908 المؤرخ في 1996/11/22، الغرفة الاجتماعية عن المحكمة العليا

ب- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 02/فيفري 1998،ملف رقم 115985 ، المجلة القضائية ، العدد 02 لسنة 2000

ت- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2004/12/15 ملف رقم 283600 ، مجلة المحكمة العليا ، قسم الوثائق ، العدد 02 لسنة 2004

الفهـــرس

الفهرس

جدول المحتويات

الشكر .....

الإهداء .....

مقدمة.....1

الفصل الأول:الاتفاقيات الجماعية كآلية لتنظيم عقود العمل.....5

المبحث الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية 6

المطلب الأول:تعريف الاتفاقيات الجماعية وأهميتها 6

الفرع الأول: تعريف الاتفاقيات الجماعية 6

أولا: التعريف الفقهي للاتفاقيات الجماعية:.....7

ثانيا: التعريف التشريعي للاتفاقيات الجماعية: 8

الفرع الثاني: أهمية الاتفاقيات الجماعية وخصائصها:.....10

أولا: أهمية الاتفاقيات الجماعية.....10

ثانيا- خصائص الاتفاقيات الجماعية: 11

ثالثا: محتويات الاتفاقية الجماعية: 13

المطلب الثاني: التشريعات والأطر المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية 15

الفرع الأول: التشريعات الجزائرية المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية:.....15

أولا: المرحلة الأولى من 1962الى 1990:.....15

ثانيا: مرحلة الثانية ما بعد 1990: 17

الفرع الثاني: الأطر المتعلقة بتنفيذ الاتفاقيات الجماعية.....18

أولا: أطراف الاتفاقية الجماعية:.....18

ثانيا: موضوع اتفاقية العمل الجماعية: 19

ثالثا:أجهزة التنفيذ والمتابعة للاتفاقيات الجماعية: 19
المبحث الثاني: دور الاتفاقيات الجماعية في تنظيم العقود الفردية 25
المطلب الأول:الضمانات التي تقدمها الاتفاقيات الجماعية.....25
الفرع الأول: الحقوق المالية والاجتماعية: 25
أولا: الحقوق المالية: 25
ثانيا: التعويض عن الإحالة على التقاعد: 26
ثالثا: حق العامل في التأمينات الاجتماعية: 27
الفرع الثاني: الضمانات الوظيفية للعامل 27
أولا: تحد يد الاتفاقيات الجماعية لمختلف التعويضات: 28
ثانيا: الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل : 30
المطلب الثاني:التحديات والتحفيزات المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات الجماعية: 32
الفرع الأول:التحديات التي تواجه تنفيذ الاتفاقيات الجماعية: 32
أولا: الأهداف التي سطرها أطراف التفاوض من جهة والدولة من جهة أخرى: 33
ثالثا: ضعف الثقة والتعاون بين النقابات ومسيري المؤسسات المستخدمة: 33
رابعا: عدم تجاوز نطاق الاتفاقيات الجماعية حدود قانون 11/90المتعلق بعلاقات العمل: 34
خامسا: ضعف مستوى المفاوضين النقابيين في مجال التفاوض: 34
الفرع الثاني: التحفيزات لضمان فعالية تنفيذ الاتفاقيات الجماعية: 34
أولا: أهمية الحوافز لضمان فعالية تنفيذ الاتفاقيات الجماعية : 35
ثانيا:أهداف الحوافز لضمان فعالية تنفيذ الاتفاقيات : 35
رابعا: التأمين الصحي : 38
خلاصة الفصل الأول: 39
الفصل الثاني: تنظيم عقود العمل الفردية في ظل النظام الداخلي 41
المبحث الأول: النظام الداخلي للمؤسسة من منظور قانون العمل 42

المطلب الأول: مفهوم النظام الداخلي للمؤسسة.....42
الفرع الأول: تأصيل معنى النظام الداخلي 43
أولا: تعريف النظام الداخلي:.....43
ثانيا : خصائص النظام الداخلي في القانون الجزائري:.....45
الفرع الثاني: أهداف وضع النظام الداخلي: 46
أولا: تنظيم سير العمل 47
ثانيا: حماية حقوق وواجبات الأعضاء في المؤسسة(العمال).....47
رابعا: تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.....47
المطلب الثاني:الأحكام المتعلقة بإعداد النظام الداخلي للمؤسسة 48
الفرع الأول : المرحلة التحضيرية لإعداد النظام الداخلي للمؤسسات.....48
أولا:خطوات إنشاء نظام داخلي للمؤسسات 48
ثانيا :تنفيذ النظام الداخلي للمؤسسة 49
الفرع الثاني :المرحلة التنفيذية لإعداد النظام الداخلي للمؤسسة(الإجراءات التنظيمية) 49
أولا : عرض المستخدم للنظام الداخلي للمؤسسة على لجنة المشاركة 49
ثانيا : إيداع النظام الداخلي للمؤسسة لدى مفتشيه العمل المختصة إقليميا.....50
ثالثا : إيداع النظام الداخلي للمؤسسة لدى كتابة الضبط للمحكمة 51
رابعا : إشهار النظام الداخلي للمؤسسة 52
المبحث الثاني: الأحكام المتعلقة بتنظيم عقد العمل بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة 53
المطلب الأول:عقد العمل كنشاط لالتزام العامل بالنظام الداخلي للمؤسسة 53
الفرع الأول: مفهوم عقد العمل 53
أولا : تعريف عقد العمل وخصائصه:.....54
ثانيا: خصائص عقد العمل 56
ثالثا: طبيعة عقد العمل 57

الفرع الثاني: شروط إبرام عقد العمل 57
أولا: الشروط الشكلية لصحة إبرام عقد العمل.....57
ثانيا: الشروط الموضوعية لصحة إبرام عقد العمل: 59
المطلب الثاني:مشتملات النظام الداخلي للمؤسسة في مجال تنظيم علاقة العمل 60
الفرع الاول:الشق التنظيمي للنظام الداخلي للمؤسسة(ضبط الحقوق والالتزامات المتعلقة بالعمال) 60
أولا : حقوق العامل 60
ثانيا : التزامات العامل 63
الفرع الثاني : االشق التأديبي للنظام الداخلي (تحديد الأخطاء المهنية والعقوبات على تلك الأخطاء) ..65
أولا: مضمون المادة 73 من قانون علاقات العمل: 66
ثانيا: اختصاص النظام الداخلي في الأخطاء المهنية البسيطة 68
ثالثا: اختصاص النظام الداخلي في تحديد درجات العقوبات على الأخطاء المهنية 69
رابعا: التحديات والفرص المتعلقة بتطبيق النظام الداخلي في المؤسسات الجزائرية 70
خلاصة الفصل الثاني 71
خاتمة.....73
قائمة المصادر والمراجع.....76
الفهـــرس.....81