جامعة يحي فارس بالمدية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علوم الإعلام والاتصال

محاضرات في مقياس تشريعات العمل

مطبوعة بيداغوجية موجهة للسنة أولى ماستر: تخصص: اتصال وعلاقات عامة

من إعداد الدكتورة:

نادية بوخرص

السنة الدراسية: 2021/2020

برنامج المقياس:

المحو ر الأول :نشأة وتطور قانون العمل

المحور الثاني: مفهوم قانون العمل ومصادره

المحو ر الثاني : تنظيم علاقات العمل الفردية (شروط انعقاد عقد العمل، مراحل إبرام عقد العمل وطرق إثباته، وقف تنفيذ عقد العمل)

المحو ر الثالث: آثار علاقة العمل الفردية (آثار علاقة العمل بالنسبة للعامل ،آثار علاقة العمل بالنسبة للمستخدم).

المحور الرابع: منازعات العمل الفردية (مفهوم منازعات العمل الفردية، إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية)

المحور الخامس: إنتهاء علاقة العمل (الحالات العادية لإنتهاء علاقة العمل ،الحالات غير العادية لإنتهاء علاقة العمل)

أهداف تدريس المقياس:

إن تدريس مادة تشريعات العمل بالنسبة لطلبة السنة أولى ماستر تخصص اتصال وعلاقات عامة بقسم علوم الإعلام و الإتصال ضرورة لتحقيق جملة من الأهداف نذكرها كالتالي :

أ- الهدف العام : في نهاية دراسة هذا المقياس يجب أن يكون طالب الماستر قادرا على استيعاب المفاهيم المتعلقة بتشريعات العمل سواء كان عامل أو موظف، ويفرق بينهما وأيضا يصبح متمكن من ثقافة قانونية خاصة بقانون العمل تؤهله وتساعده في مجال عمله مستقبلا كرجل إعلام باعتباره عامل وليس موظف، وتمكنه من العمل دون الخروج عن الأطر القانونية .

ب- الأهداف الخاصة: من الأهداف الخاصة بهذا المقياس نذكر مايلي :

1- أن **يتعرف** الطالب على **مفهوم قانون العمل .**

2- أن **يتمكن** الطالب من الإحاطة **بكل القوانين المتعلقة بتشريعات العمل .**

3- أن **يطلع** الطالب على **الحقوق و الواجبات المرتبطة بالعمل، والمنازعات التي تثيرها علاقة العمل، اضافة الى حالات واسباب انتهاء علاقة العمل .**

توطئة:

نظم المشرع الجزائري قطاع الشغل وشؤون العمال، فأصدر تشريعات عديدة بمسميات مختلفة استجابة لظروف سياسية و اقتصادية و اجتماعية سادت المجتمع و الدولة، حيث يكتسي هذا القطاع أهمية كبيرة نظرا لعلاقته بالسلم الاجتماعي و تثبيت دعائم الاستقرار الداخلي و تحقيق النمو الاقتصادي.

في هذا لإطار، حرص المشرع على إيجاد الصيغ و الوسائل الممكنة و الملائمة لتنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية، حيث تدخل لترتيب إجراءات و أحكام عقود العمل و تحديد سلم الأجور و المدة و كيفية إنهاء علاقة العمل بمختلف الظروف، و تنظيم اللجوء إلى مفتشية العمل و القضاء عند الإخلال بتلك العلاقة وانتهاء بالحماية الاجتماعية القائمة على التضامن المهني و الاجتماعي.

ويستهدف قانون العمل تحقيق العدالة الاجتماعية بالحد من استغلال الإنسان، بالمحافظة على مكتسبات وحقوق العمال وكذا مصالح و حقوق المستخدمين(ارباب العمل)، حيث يضمن قانون العمل حماية مصالح العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة.

المحور الأول: نشأة وتطور قانون العمل

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة، بحيث تأخر ظهوره إلى منتصف القرن التاسع عشر، وكان لهذا التأخر عدة أسباب حالت دون ظهوره .

المبحث الأول : أسباب تأخر نشأة قانون العمل

اقترن ظهور العمل باعتباره المجهود المبذول بظهور الإنسان، إلا أن العمل باعتباره علاقة قانونية تربط بين العامل و رب العمل قد تأخر ظهوره إلى منتصف القرن التاسع عشر، و مرد هذا التأخر العديد من الأسباب يمكن حصرها في :

المطلب الأول: انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة

حال انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة في ظهور قانون العمل، حيث لم يعترف للعبيد بالشخصية القانونية التي تمكنهم من اكتساب الحقوق و تحمل الالتزامات، و اعتبروا من قبيل الأشياء التي تعتمد عليها الاقتصاديات القديمة، و بالتالي لم يظهر قانون يضمن لهذه الفئة حقوقها، عديمة الإرادة المعتد بها قانونا، لمصلحة إرادة الأسياد المطلقة في مواجهة هؤلاء العبيد .

المطلب الثاني: سيادة نظام الإقطاع في القرون الوسطى

حال ظهور نظام الإقطاع في القرون الوسطى بأوروبا دون ظهر قانون للعمل، حيث اعتبر عمال صاحب الأرض الإقطاعي جزء من الأرض التي يملكها، فلم تكن متاحة لهم حرية العمل أو حرية تركه، و كان الأقنان أو عبيد الأرض ملزمون بعدم مغادرة أرض سيدهم إلا بموافقته تحت طائلة إقامتهم فيها مدى الحياة، وكانوا ملزمين بدفع ضرائب و إتاوات، بعضها إلى الدولة، و البعض الآخر إلى سيدهم مقابل استغلالهم لجزء من هذه الأرض لصالحهم .

المطلب الثالث: نظام الطوائف الحرفية في القرون الوسطى

ينصرف معنى الطوائف الحرفية إلى تكوين الصناعيين أو الحرفيين طائفة فيما بينهم، تشكل نوعا من النظام على أساس من التدرج الطبقي، الذي يوجد على قمته المعلم، ثم العامل، ثم العامل المتمرن، و يقوم العاملون بانتخاب شيخ الطائفة الذي يملك وحده الحق في قبول احتراف أي شخص مهنة معينة، أو أن يصبح فيها معلما، و قد كانت كل طائفة تستقل بوضع نظام يحكم شؤون الصناعة التي تمثلها، و قواعد الارتقاء في درجات الطائفة، و كل ما يتعلق بالأجور، و أوقات العمل و العطل و الإجازات، و على هذا فإن علاقات العمل كانت منظمة تنظيما داخليا، و ليس قانونيا، إذ تستأثر كل طائفة بوضع نظام قانون خاص بالمهنة التي تمثلها .

إن ما يعتبر بمثابة القاعدة في عدم ظهور أي تنظيم قانوني لعلاقات العمل قبل القرن التاسع عشر، يرد عليه بعض من الاستثناءات التي عرفتها البشرية خلا تطورها، إذ أن التاريخ يحتفظ لحمورابي في الدولة البابلية تضمن قوانينه بعض الأحكام التي يمكن اعتبارها قواعد قانونية عمالية، من ذلك تحديده أجور مختلف الفئات الحرفية مثل البنائين، و النجارين .

المبحث الثاني: بداية ظهور قانون العمل و تطوره

ارتبط ظهور تشريعات العمل في العالم بدء من أواسط القرن التاسع عشر حتى القرن العشرين بجملة من الأسباب تهيأت لتنشئ هذا الفرع من القانون، ويمكن رد هذه الأسباب إلى ما يلي :

المطلب الأول: مبادئ الثورة الفرنسية:

من بين أهم المبادئ التي دعت إليها الثورة الفرنسية و التي انتشرت منها إلى كامل الدول الأوروبية بالخصوص مبادئ الحرية و المساواة و الحقوق الطبيعية، و قد وجدت هذه المبادئ تطبيقاتها في مجال قانون العمل على غرار فروع القانون الأخرى، فتم على هذا الأساس مبدأ "حرية العمل" المرتكز أساسا على مبدأ سلطان الإرادة و حرية التصرفات

القانونية و التعاقدية، و على هذا فقد نص ما يعرف بمرسوم آلارد *Décret d'Allard* الصادر في مارس 1791 على أن: "يكون كل شخص حرا في أن يمارس المهنة أو الصنعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له."، كما قضى قانون شابوليي *Loi Chapelier*لشهر جوان1791 بأنه لا يجوز للعمال أن يسنوا لوائح بشأن مصالحهم المشتركة المزعومة...و إذا أبرم مواطنون فيما بينهم اتفاقات تقتضي دفع الغير لثمن لقاء التحاقهم بصنعتهم كانت هذه الاتفاقات غير دستورية."، أما فيما يتعلق بنظام الإقطاع فقد قضت الجمعية الوطنية بمقتضى قانون 4 أوت 1789 بتخليص ملكية الأرض من جميع الامتيازات التي كانت ثابتة للإقطاعيين، و جعلها ملكية خالصة للتابع الذي يحوز الأرض، مع التزامه بدفع مبالغ محددة لصاحب الملكية الأصلية .

غير أن مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد قد أظهر محدودية آثاره الإيجابية بالنسبة للعامل الذي غالبا ما يكون الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية تحت ضغط الحاجة للأجر، مما يدفعه للقبول بالاشتراطات التعاقدية التي تكون على الأغلب في مصلحة رب العمل لاسيما من حيث تحديد الأجر، و ساعات العمل، و العطل، و شروط الأمن و السلامة داخل مقرات العمل، مما أدى بالدول إلى أن تعمد إلى التخلي عن دورها الحمائي في سبيل تبني دور المتدخل في الاقتصاد .

المطلب الثاني: تطور وظيفة الدولة:

انعكس تطبيق مبدأ سلطان الإرادة بالسلب على واقع العمال الاجتماعي، مما أدى إلى تصاعد الدعوات إلى ضرورة تخلي الدولة عن دورها الحارس للاقتصاد المكتفي بحماية الحريات العامة، بما فيها حرية العمل و المقاولة، و تبني دور أكثر إيجابية من خلا التدخل لضبط النظام الاجتماعي، و توفير أدنى حد من مستوى المعيشة و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية، و هذا ما نادت به مدرسة التضامن الاجتماعي في فرنسا، من حيث تأمين العمال ضد الأخطار المهنية، و ضرورة تدخل الدولة لمساعدة العاجزين و العاطلين، و وضع تشريع خاص للتعويض عن حوادث العمل و التأمينات الاجتماعية، كما انضم إلى

هذه الدعوات رجال الاقتصاد الذين بدؤوا يطالبون الدولة بالتدخل لأجل ضمان الرخاء المادي، و ألا تكتفي بالاهتمام بخلق الثروة، و ذلك بفرض ضمان أجر أدنى مناسب، و الخفض من سعر الفائدة الذي يمكن من الرفع من وتيرة الاستثمار، الذي يمكن بالتبعية من توفير فرص الشغل .

أدت الانعكاسات السلبية لتطبيق مبدأ سلطان الإرادة، و دعوات المفكرين إلى ظهور حركة تشريعية متسارعة في مجال قانون العمل خلال القرن العشرين، و تأكد تحول دور الدولة من حماية الحرية التعاقدية و حرية المقاولة، إلى دور يهدف لتوجيه الاقتصاد نحو دعم المراكز القانونية للعمال، و بسط حماية القانون عليهم، و قد ظهرت بوادر هذا التدخل في فرنسا من خلال قانون 21 مارس 1884 الذي يقر حرية العمال و أصحاب العمل في تشكيل التجمعات المهنية و النقابات، كما صدر قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد فترة الراحة الأسبوعية، كما سن قانون 9 أفريل 1898 الذي يلزم أصحاب العمل بضمان و حماية العمال ضد حوادث العمل، و قانون التقاعد الصادر سنة 1910 .

المبحث الثالث: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

كان القانون الفرنسي للعمل هو الساري المفعول في الجزائر وفي فرنسا على حد سواء، باعتبار أن الجزائر آنذاك كانت تعتبر مقاطعة فرنسية، وهي امتداد للقانون الفرنسي، لكن في بعض الحالات، كان القانون الفرنسي المطبق في الجزائر يحاول الأخذ بعين الاعتبار واقع الجزائر الذي هو مغاير تماما لما هو موجود بفرنسا من حيث العادات والتقاليد والأعراف الراسخة في المجتمع الجزائري .

وقد اقترن تطور تشريع العمل في الجزائر بتغير الخيارات السياسية والاقتصادية التي اعتمدتها البلاد منذ الاستقلال، وتبعا لتغير الوضع العام فيها، وعليه فإن الدراسة الاستقرائية لتطور الأحكام التشريعية المتضمنة علاقات العمل تمكن من التمييز بين ثلاث مراحل :

المطلب الاول: مرحلة ما بين 1962 إلى 1975 :

تمتد هذه المرحلة من تاريخ إصدار قانون 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى غاية تاريخ 5 جويلية 1975، و هو تاريخ بدء سريان أمر 73-29 المتضمن إلغاء قانون 31 ديسمبر 1962، و يرجع تمديد سريان التشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى الفراغ التشريعي الذي شهدته الجزائر عقب الاستقلال، رغم ما قد يولده هذا التمديد من تناقض بين الاتجاه الاشتراكي الذي أرادت الجزائر التزامه بعد الاستقلال، و الاتجاه الحر للتشريع الفرنسي الذي يغلب على علاقة العمل الطابع التعاقدي، بتفعيل دور الإرادة فيها وفق مبدأ سلطان الإرادة، على حساب التدخل التشريعي من قبل الإرادة، غير أنه و خلال هذه المرحلة، بدأت تظهر بوادر استقلال الدولة الجزائرية الفتية بتقنين بعض مجالات الشغل كما هو الشأن بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية الصادر في 2 جوان 1966، وكذلك الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات .

المطلب الثاني: مرحلة ما بين 1975 و 1990

وهي المرحلة الممتدة من تاريخ سريان الأمر 73-29 إلى تاريخ إصدار قوانين 1990، لاسيما قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، و تتميز هذه المرحلة بإصدار نصوص قانونية تتلاءم و الاتجاه الاشتراكي للجزائر في تلك المرحلة، و الذي تجلى من خلال تدعيم علاقات العمل بأحكام تشريعية آمرة، و استبعاد دور الإرادة فيها، محاولة من المشرع المحافظة قدر الممكن على مناصب العمل .

شهدت هذه المرحلة إصدار العديد من النصوص القانونية الاجتماعية، بدء من الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، و الأمر 75-32 المتضمن العدالة في العمل، و الأمر 75-30 المتضمن المدة القانونية للعمل وكذلك الأمر 75- 33

المتضمن تحديد اختصاصات مفتشية العمل، وخلال هذه المرحلة سن القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل [1] والذي نظم كل ما يتعلق بعلاقات العمل.

بالإضافة إلى صدور **القانون رقم 88/ 01 [2] في 12/01/1988** المتعلق باستقلالية المؤسسات الذي غير بموجبه النظام الاقتصادي، كما عمل على التسريع في التفكير بتغيير النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل بالجزائر، حيث أصبحت المؤسسات الاقتصادية العامة تجارية تخضع لأحكام القانون التجاري مع سائر المؤسسات أو الشركات الخاصة، وهذا القانون ساهم إلى حد كبير في تغيير نمط التسيير الإداري للمؤسسات وعلاقات العمل التي لم تصبح تسير تحت تأثير النهج الاشتراكي، وإنما وفق نموذج اقتصاد السوق المبني اجتماعيا ومهنيا على التفاوض.

المطلب الثالث: مرحلة ما بعد 1990

يترجم تشريع العمل الوضعي في الجزائر تراجع المشرع عن الخيار الاشتراكي الذي تم تبنيه في المرحلة السابقة، و يعود هذا التراجع إلى الخيارات الاقتصادية و السياسية التي اعتمدتها الجزائر مع نهاية الثمانينات، في إطار الإصلاحات التي بادرت بها، و التي كانت لها انعكاسات على واقع العلاقات القانونية بين العمال و المستخدمين، حيث تم تغليب الطابع التعاقدي .

وقد كانت المطالبة بالتعددية الحزبية والنقابية والحريات بصفة عامة من متطلبات المرحلة، كون الفترة السابقة قائمة على فكرة الحزب الواحد والنقابة الواحدة وتدخل الدولة في كل المسائل، اقتصادية كانت أو اجتماعية.

---

[1] قانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 05 /08/ 1978 و المتضمن **القانون الأساس ي العام للعامل**. القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

[2] المرسوم رقم 01/88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن **القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية**، والذي يصفها على أنها شركات مساهمة أو شركات ذات مسؤولية محدودة، تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة جميع الحصص أو الأسهم

فجاء دستور سنة 1989 الذي كرس مبدأ الفصل بين السلطات والتعددية الحزبية والنقابية والحريات العام، الذي مهد لتغيير النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل والتنظيم النقابي، وبالفعل صدر **القانون رقم 11/90 في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل** متماشيا مع أحكام دستور سنة 1989[3].

واعتمد هذا القانون على مبدأ التفاوض (المفاوضات والاتفاقيات الجماعية للعمل)كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، أ ما بالنسبة للضمان الاجتماعي، فنجد القانون الصادر سنة 1983 والذي عُدل وفق مُستجدات كل مرحلة قيا س ا وتطور قانون العمل[4]، إلى جانب صدور القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي[5].

وقد اعتمد القانون رقم 90-11 [6] على الإتفاقيات الجماعية بدل النصوص التنظيمية حيث يعني ذلك وجود جهة تمثل المستخدمون وأخرى تمثل العمال، كما صدر القانون رقم 90/ 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ومماسة حق الإضراب، والقانون رقم04/90 المتعلق بكيفية تسوية النزاعات الفردية في العمل، كما صدر في نفس السنة دائما القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

فكل هذه القوانين جاءت استجابة للمرحلة الانتقالية من التسيير الإداري لعلاقات العمل إلى التسيير الاتفاقي بموجب دستور سنة 1989مع التمييز بين تسيير علاقات العمل في إطار القانون 11/90 والتي تخص قطاعات معينة، بينما تخضع علاقات العمل في إطار الوظيف العمومي أو الإدارات العمومية لأحكام القانون ا لإداري، أو كما يسمى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي عرف تطور ا كبيرا لاحقا سنة 2006 ، وهي سنة صدور القانون الجديد للوظيفة العمومية[7].

---

[3] ج ر: عدد 17 المؤرخة في 25-04-1990

[4] قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم .

[5] قانون رقم 08/08 المؤرخ في 23-02-2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي- ج ر عدد 11 المؤرخة في 02-03-2008.

[6] القانون رقم 90-11 : **المصادقة على مشروع قانون يعدل ويتمم قانون علاقات العمل** صادق نواب المجلس الشعبي الوطني بالأغلبية، يوم الثلاثاء 21 جوان 2022، في جلسة علنية، على مشروع قانون يعدل ويتمم القانون رقم: 90-11 المؤرخ في 21أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

[7] الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساس ي العام للوظيفة العمومية –ج ر : عدد 46 المؤرخة في 16-07-2006

يلاحظ مما تقدم ان تطور قانون العمل في الجزائر كان نتيجة لمختلف الخيارات والتغييرات والمراحل التي عرفتها البلاد في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

المحور الثاني: مفهوم قانون العمل ومصادره

عرف عن قانون العمل العديد من التعريفات بإختلاف الفقهاء و نظرتهم و خلفياتها إلا أنه بالمقابل ، و إن تعددت مصادره إلا أنها تشابهت في التشريعات العمالية المقارنة .

المبحث الاول: مفهوم قانون العمل

لتحديد مفهم قانون العمل نتناول العناصر التالية : تعريفه، خصائصه، علاقته بمختلف القوانين الاخرى، انعقاده، انواعه.

المطلب الأول: تعريف قانون العمل

اختلفت تسميات قانون العمل بالنظر إلى دور و أهمية هذا القانون سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الإشتراكي ، فهناك من سماه بالتشريع الصناعي أو القانون الصناعي الذي كان يطبق على عمال القطاع الصناعي في المراحل الأولى للثورة الصناعية، و هناك من سماه بالقانون الإجتماعي ...إلخ [8]، و قد استقر الفقه و التشريع حديثا على تسميته بقانون العمل و هو الاصطلاح الأكثر شمولا و تعبيرا عنه [9].

و قد اختلف الفقه في هذه التسميات بالنظر لأهمية و دور و مهمة هذا القانون لدى كلا الفقهاء الإشتراكيين و الرأسماليين . [10]

---

[8] ـ أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري – مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 59

[9] - جلال مصطفى القريشي " شرح قانون العمل – علاقات العمل الفردية، ج 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1984، ص 10 ، 11

[10] ـ أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري – مبادئ قانون العمل - ، مرجع سابق ، ص 60

و في هذا الشأن يرى البعض من الفقهاء الفرنسيين بأن قانون العمل ليس بالتقنين المثالي للعدالة الإجتماعية الذي يمكن تقييده ضمن قائمة القوانين .

إلا أن الحياد الذي يعرف به هذا القانون في النظام الرأسمالي لا يجعله قانونا فارغا من أي محتوى إلزامي، إذ كثيرا ما يحتوي على بعض الأحكام القانونية الملزمة، التي تهدف للحد من الصراع القائم بين أصحاب العمل و العمال، مما يجعله قانونا توفيقيا بين هؤلاء و أولئك. [11]

وهناك من الفقهاء من عرفه على أنه: " مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر" [12] .

و عرفه آخر على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص آخرين تحت سلطتهم و إشرافهم مقابل أجر" [13].

وبذلك فإن تعريف قانون العمل يجب أن يتضمن من حيث محتواه القواعد القانونية والتنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقات الجماعية و نظم العمل الداخلية، و من حيث مجال تطبيقه فإنه يطبق على مختلف العمال في مختلف المجالات: صناعة ، تجارة ، خدمات، إلا قطاع الوظيف العمومي أو القطاعات المستثناة بنص صريح ، بالإضافة إلى كل ذلك فإن قانون العمل يجب ان يمتد بتعريفه إلى كل ما له علاقة بالعامل من حيث حياته المهنية و الاجتماعية بعد نهاية علاقة العمل .

المطلب الثاني : خصائص قانون العمل

يمتاز قانون العمل بعدة خصائص تميزه عن غير من القوانين الأخرى أهمها :

الفرع الأول: قانون العمل قانون حديث النشأة

---

[11] ـ أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الج ازئر ي – مبادئ قانون العمل - " ، مرجع سابق ، ص 60

[12] - هيثم محمد المصاورة " المنتقى في شرح قانون العمل – د ارسة مقارنة بالقانون المدني - " دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2008 ، ص 20

[13] - حسين عبد ا للطيف حمدان " قانون العمل – د ارسة مقارنة –" منشوارت الحلبي الحقوقية ، لبنان 2009 ، ص 24

تعتبر علاقات العمل قديمة قدم المجتمعات البشرية لكون لا غنى للإنسان وللمجتمعات من أجل تلبية حاجياتها وإشباع رغباتها وتحقيقها للعيش الكريم؛ أما علاقات العمل بصورتها الحديثة لم يظهر إلى بعد قيام الثورة الفرنسية، والاعتراف بالحقوق النقابية للعمال في كل من فرنسا وبريطانيا، حيث أن التشريعات الحالية كانت نتاج عدة تدخلات تشريعية من أجل حماية العمال.

وبالتالي فمقارنة ببقية فروع القانون الأخرى كالقانون المدني أو القانون الجنائي أو القانون الدستوري يظهر جليا أن قانون العمل حديث النشأة[14] .

الفرع الثاني: قانون العمل سريع التكيف مع المستجدات الاقتصادية

يعد قانون العمل من أكثر القوانين استجابة للتطورات الاقتصادية للمجتمعات، وذلك باعتبار العمل سوقا اقتصادية يساهم في الحركية الإنتاجية للاقتصاد، ولا أدل على هذه الاستجابة مما شهده التطور التنظيمي للجزائر، حيث جاءت تشريعات العمل متماشية والخيارات الاقتصادية التي انتهجتها الجزائر، إذ كان للتجربة الاشتراكية ما يناسبها من قوانين عمالية كالقانون الأساسي للعامل مثلا، وبعد تخلي الجزائر عن هذا الخيار الاشتراكي وسعيها للانفتاح ودخول اقتصاد السوق عدلت من قوانينها الأساسية والتي يعد قانون العمل أحد أركانها من خلال القانون 11/90 المشار إليه.

وترتيبا لذلك كان من شأن استجابة قانون العمل في الجزائر للخيارات الاقتصادية للدولة أن انتقل هذا القانون من الطابع التنظيمي اللائحي إلى الطابع التعاقدي وذلك بانتقال الجزائر من النظام الموجه الذي ساد الفترة الاشتراكية إلى النظام الحر الذي يميز اقتصاد السوق.

الفرع الثالث: قانون العمل قانون حمائي

من بين دواعي نشأة قانون العمل عدم ملاءمة القواعد العامة المبنية على مبدأ سلطان الإرادة لمقتضيات العمل، مما استوجب تدخل الدولة من أجل حماية فئة العمال

[14] -انظر قانون رقم 07/88، المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4

وهذا ما ترجمه القانون 11/90 من خلال التعرض إلى عديد جوانب علاقة العمل بداية من ابرام عقد العمل، مدته، الأجر ، العمل الليلي، تشغيل الأطفال، والعديد من المواضيع الأخرى.

وبخصوص هذه المسألة يقول الدكتور بن عزوز بن صابر:'' **رغم الأزمات الاقتصادية الحادة التي عرفتها المؤسسات وخصخصتها، إلا أن أحكام قانون العمل سواء التشريعية أو التنظيمية أو المهنية، بقيت محافظة على خاصية التقدمية، إذ أصد ر المشرع تدابير وقائية للمحافظة على مناصب العمل حتى في مثل هذه الظروف كرسها المرسوم التشريعي 94- 09 [15] المتضمن الحفاظ على الشغل، وحماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية منها نظام التقاعد المسبق، ونظام التأمين على البطالة لفائدة نفس العمال الأجراء بموجب المرسومين التشريعين 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق[16] و94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة''**[17].

ومقابل ذلك فإنه من أجل ضمان الطابع الحمائي لقانون العمل ربط المشرع احترام أحكامه بجزاءات جنائية في حالة مخالفتها، مثلا تنص المادة 141 منه على أنه: ''يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 000.2 إلى 000.4 د ج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعاينة'.'

المطلب الثالث: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخر ى

[15] المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية، **الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في 01 جوان 1994.**

[16] انظر في ذلك القانون رقم 14/90،المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر ع 23

[17] أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية،.ج2، د م ج، ط.6، 2012،ص 337

يرتبط قانون العمل بفروع القانون الأخرى نظرا للأهمية التي يتميز بها، وتتمثل هذه العلاقة فيما يلي:

الفرع الأول: علاقة قانون العمل بالقانون المدني

كانت علاقات العمل إلى وقت قريب تحكمها القواعد العامة للقانون المدني المستندة على مبدأ سلطان الارادة، ولم تخرج قواعد قانون العمل عن هذا الإطار إلا في العصر الحديث، بالنظر إلى عدم كفاية مبدأ سلطان الإرادة في الاستجابة لخصوصيات علاقات العمل التي لا تتساوى فيها مراكز أطراف هذه العلاقة، إذ يعتبر العامل الطرف الضعيف في هذه العلاقة، مما استوجب مراعاة هذه الخصوصية.

غير ان العلاقة بين قانون العمل والقانون المدني لا تقوم على الاستقلالية المطلقة، بل مازال قانون العمل يخضع في جوانب منه إلى القواعد العامة لنظرية العقد الواردة في القانون المدني، لا سيما تلك المتعلقة بإبرام العقود والأهلية، ونظرية عيوب الارادة[18].

الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي

يشترك قانون العمل والقانون الاقتصادي في كونهما ينظمان السوق الاقتصادي، إذ يهتم قانون العمل بالجانب الاجتماعي بصورة رئيسية للعمال داخل المؤسسات الاقتصادية، في حين يهتم القانون الاقتصادي بالدور الاقتصادي لهذه المؤسسات، وبالتالي تتجسد العلاقة التكاملية بين القانونين بُغية ضمان حركية اقتصادية منتجة والتي تعود بالنفع على جميع الفاعلين الاقتصاديين، مستخدمين أو عمالا .[19]

الفرع الثالث: علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي

في سبيل ضمان احترام قواعد هذا القانون الخاصة بحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف، فإن المشرع قرن مخالفة أحكامه بجزاءات جنائية[20] .

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل

[18] بشير هدفي، مرجع سابق، ص. 113، آمال برحال، مرجع سابق، ص.94 وما بعدها.

[19] أحمية سليمان، التنظيم...ج 2، مرجع سابق، ص .341

[20] الامر 13/97، المؤرخ في 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون 12/83، المتعلق بالتقاعد، ج ر ع 38

تتمثل مصادر قانون العمل في مصادر داخلية كالدستور والنصوص التشريعية والنصوص التنظيمية والأحكام القضائية، و أخرى مصادر خارجية تتمثل في المعاهدات و الإتفاقيات الدولية و ما يصدر عن المنظمات الدولية .

المطلب الاول: المصادر الداخلية الرسمية:

وتأتي ترتيبا وفق مبدأ تدرج القوانين الوارد في المادة 1 من القانون المدني كالتالي:

الفرع الاول: المبادئ الدستورية

- **المبادئ الدستورية:** عرفت الجزائر بدء من دستور 1989 ما يعرف بالدستور القانون، بعد أن تبنت الدستور البرنامج الذي تميز بخصائصه دستور 1976، حيث اكتفى كل من دستور 1989 و 1996 بوضع المبادئ الدستورية التي تحكم عالم الشغل، دون التوسع في مكانة العمل في المجتمع، مثلما كان الوضع بالنسبة لدستور 1976، في مقابل إقرار المبادئ الأساسية للعمل ، و التي وردت في الفصل الخاص بالحقوق و الحريات العامة، لاسيما المواد من 69 إلى 71 من دستور 1996 المعدل والمتمم سنة 2016، كما يلي:

المادة 69: ((لكل المواطنين الحقّ في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحقّ في الحماية، والأمن، والنّظافة.الحقّ في الرّاحة مضمون، ويحدّد القانون كيفيّات ممارسته.

يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي.

تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون.

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

المادة 70: ((الحقّ النّقابيّ مُعترَف به لجميع المواطنين)) .

المادة 71 : ((الحقّ في الإضراب مُعترَف به، ويُمارَس في إطار القانون.

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحقّ، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدّفاع الوطنيّ والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العموميّة ذات المنفعة الحيويّة للمجتمع)).

اما بالنسبة **للتعديل الدستوري الجديد 2020** الذي صدر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 2020/12/30 ، المتعلق باصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 2020/11/10 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 82 فقد عدل النصوص السابقة المتعلقة بالعمل حيث جاء فيه:

المادة 66: ((العمل حق وواجب.

كل عمل يقابله أجر.

يضمن القانون أثناء العمل الحقّ في الحماية، والأمن، والنّظافة.

الحقّ في الرّاحة مضمون، ويحدّد القانون شروط ممارسته.

يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي.

يعاقب عليه القانون على تشغيل الأطفال .

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

يحدد القانون شروط تسخير المستخدمين لأغراض المصلحة العامة)).

المادة 69: ((الحق النقابي مضمون ، ويمارس بكل حرية في إطار القانون))

اما باقي النصوص فتغيرت ارقامها فقط وأحيانا الصياغة دون المساس بجوهرها.

2- النصوص التشريعية: لا تكفي المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم الشغل، بحكم أنها مجموعة مبادئ عامة، ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية، حيث أحال دستور 1996 المعدل على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قطاع العمل، و ذلك بمقتضى المادة 139 الفقرة 18 من التعديل الدستوري 2020، التي خصت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل و الضمان الاجتماعي، و ممارسة الحق النقابي، و هي الصلاحية التي كان المشرع التأسيسي قد أكدها بمقتضى المادة 155 من دستور 1989، مما انجر عنه إصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بعالم الشغل، لاسيما القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

3- **النصوص التنظيمية:** ورد في المادة 141 من التعديل الدستوري 2020 أن: "يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون" ، كما أن لرئيس الحكومة او الوزير الأول صلاحية اتخاذ الوسائل التنظيمية و الإجرائية لتنفيذ النصوص القانونية، مثلما هو وارد في الفقرة 2 من المادة 141 من التعديل الدستوري 2020: "يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الاول او لرئيس الحكومة حسب الحالة"، و على هذا الأساس فإن المقصود بالنصوص التنظيمية :

-المراسيم الرئاسية: الصادرة عن رئيس الجمهورية

- المراسيم التنفيذية: الصادرة عن الوزير الأول او رئيس الحكومة حسب الحالة.

4- الأحكام القضائية: تمثل الأحكام والقرارات القضائية أحد المصادر الهامة للقانون انطلاقا من الدور المنوط بالقضاء في تطبيق القانون و تفسير قواعده، واستكمال النقص الذي يشوبها[21].

ومع أن مبدأ الفصل بين السلطات لا يسمح للمحاكم بالتشريع، فقد أعتبر جانب من الفقه العديد من الأحكام مصدرا رسميا للقانون ، لأن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب، وهو ملزم بالبحث عن الحلول للنزاعات المعروضة عليه في إطار القواعد الموضوعة أو في حالة عدم وجودها، وإلا اعتبر ناكرا للعدالة[22].

5- الاتفاقيات الجماعية: و تدعى عقد العمل الجماعي، و هي اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه، بين العمال من جهة ممثلين بمنظمة نقابية، أو مندوبي المستخدمين، و بين صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل من جهة ثانية، و يشترط في هذا الاتفاق أن يضمن ظروف ومزايا عمل أفضل من تلك المقررة في التشريع، تحت طائلة بطلان الاتفاقية، و هذا ما يفهم من نص المادة 114 من قانون علاقات العمل المعدل و المتمم.

---

[21] أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل " مرجع سابق ، ص 88 .

[22] جلال مصطفى القريشي ، مرجع سابق ، ص 50.

وتمكن استقلالية الاتفاقية الجماعية عن الهيئات الرسمية في الدولة وإقرارها بالتفاوض بين العمال و أرباب العمل من اكتساب أهمية كبيرة من حيث تقبل أطراف علاقة العمل لأحكامها، كونها مستقاة من إرادتهم، كما أن الاتفاقيات الجماعية غالبا ما تمنح العمال مزايا أكثر من تلك التي يمنحها القانون، و بالتالي تتمتع الاتفاقية الجماعية بمصداقية كبيرة في عالم الشغل، لهذا فان القانون كثيرا ما يحيل على الاتفاقيات الجماعية للبث في الكثير من المسائل، مثلما ورد في نص المادة 6 من الأمر رقم 96/ 21 : " يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة العمل الواحدة، تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات منح هذه العطلة".

ب-المصادر التفسيرية : تتميز قواعد قانون العمل بذاتية مصدرها، و واقعية أحكامها، و مرد هذه الميزة أن هذه القواعد تعود في غالبيتها إلى إرادة أطراف علاقة العمل، مما ترتب عنه ظهور فئة من المصادر غير الرسمية، أي غير التي ينشئها القانون أو السلطات الرسمية في الدولة، و تتمثل هذه المصادر في ما يلي :

1- **العرف و العادات المهنية:** رغم التدخل الواسع للدولة في مجال العمل ، لازال للعرف و العادات المهنية دور في إنشاء قواعد العمل، نظرا لتميزه بالواقعية والتنوع، حيث تنشأ بعض الأحكام والقواعد عن الممارسات العملية للعمال وأصحاب العمل، وذلك بما تجري عليه العادة على إتباع سلوك مهني معين بصفة **منتظمة ومستقرة، إذ يسود الاعتقاد بلزوم هذه العادة فتصبح عرفا.**

وعليه فإن هذه الأعراف والممارسات المهنية تأخذ طابع القانون الحر في الإطار التعاقدي، يمكن أن تتحول إلى قواعد تشريعية رسمية عن طريق الأخذ بها من طرف المشرع ، أو اعتمادها من طرف القضاء بواسطة الأحكام التي يصدرها.

وللعرف في مجال قانون العمل أهمية بالغة، بل أن الكثير من الأحكام القانونية في هذا المجال يعود مصدرها المادي إلى العرف و العادات المهنية، ومن هذه الأحكام

ممارسة الحق النقابي، حق العامل في التعويض عن الإنهاء التعسفي، الحق في مهلة الإخطار، و الحق في الإجازة المدفوعة الأجر[23] .

2- النظم الداخلية وتعليمات العمل: وهي تعليمات يصدرها صاحب العمل وتحكم سير العمل داخل المؤسسة، من النواحي الإدارية و الفنية و الأمنية و الصحية.

وقد اعترفت التشريعات الحديثة لصاحب العمل بهذه السلطة في تنظيم العمل داخليا بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في محيط العمل، مع ضرورة التقيد بالنصوص القانونية و التنظيمية السارية وعدم مخالفة أحكامها، وإشراك العمال في وضع هذه اللوائح والتنظيمات[24] .

وعرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل في **المادة 77 من ق.ع.ع بأنه : ((وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها و إجراءات التنفيذ)).**

ومن هنا فإن النظام الداخلي إلزامي بالنسبة للمؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها **عشرون عاملا** لضمان عدم الخروج على أحكامها أو مخالفتها من الطرفين.

وعليه فإن طابع الرسمية الذي يتخذه النظام الداخلي يسمح للقضاء بالرجوع إليه كمصدر احتياطي لحكم النزاع المعروض عليه، كما يمكننا أن نستمد منه الأحكام والقواعد القانونية و التنظيمية و الاتفاقية، وهو ما يجعلها مصدرا مكملا للمصادر الرسمية لقانون العمل .

3- **الفقه:** يلعب الفقه في مجال قانون العمل الدور ذاته الذي يلعبه في غيره من فروع القانون، إذ أنه يمد المشرع في الكثير من الحالات بالأفكار و الدراسات و التحاليل التي قد تمكنه من وضع الحلول القانونية لمختلف الإشكالات التي قد تطرأ على عالم الشغل، و

---

[23] أحمية سليمان، " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الج ازئري، مبادئ قانون العمل " مرجع سابق، ص 90.

[24] المرجع نقسه، ص 91.

قد كان للفقه هذا الدور عند دعوته إلى استبدال فكرة عقد العمل باصطلاح علاقة العمل، تحت مبرر الأثر المتعاظم للتدخل التشريعي في مجال الشغل، و الابتعاد تدريجيا من المفهوم التعاقدي المستند على مبدأ سلطان الإرادة [25].

II: المصادر الخارجية (الدولية)

تتشابه ظروف الطبقة العاملة في مختلف دول العالم، الأمر الذي نجم عنه تقارب أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة التشريعية في العالم، و مما زاد في هذا التقارب هو ظهور مجهودات المنظمات ذات الطابع الدولي، تركزت حول محاولة توحيد أحكام قانون العمل على المستوى الدولي **و من ثم إثراء التشريعات الداخلية لمختلف الدول، من خلال صياغة اتفاقيات دولية** متعددة الأطراف، وبذلك فان الاتفاقيات والمعاهدات الدولية تمثل مصدر خارجي لقانون العمل، وقد نصت **المادة 154** من التعديل الدستوري 2020 على ان: " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون"، ومن ثم فان للاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل رئيس الجمهورية أهمية بالغة، باعتبارها **تلي الدستور من حيث سموها** ، حيث أن الدولة الجزائرية قد اعتمدت غالبية الاتفاقيات الدولية المبرمة في هذا المجال .

ومن أهم المنظمات التي يمكن التطرق إليها في هذا المجال نذكر [26]:

1-المنظمة الدولية للعمل:

أنشئت المنظمة الدولية للعمل بمقتضى معاهدة فرساي لسنة 1919، التي أبرمت بعد انقضاء الحرب العالمية الأولى، حيث اتفق الموقعون على الاتفاقية بمقتضى ما ورد في مقدمتها على إنشاء منظمة دولية دائمة لتحقيق العدل الاجتماعي بما يدعم الأمن و

[25] المرجع نفسه، ص 91.

[26] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، مبادئ قانون العمل، مرجع سابق، ص 92، 94.

السلام العالميين، و ذلك من خلال تحسين الظروف الاجتماعية للعمال، و تنظيم ساعات العمل، و وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، وحماية العمال من الأمراض المهنية، و حوادث العمل .

لقد وضعت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات، شملت مختلف جوانب علاقة العمل، منها على الخصوص :

- الاتفاقية رقم 10 لسنة 1948 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لساعات العمل .
- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية .
- الاتفاقية رقم 14 لسنة 1924 الخاصة بالراحة الأسبوعية .

2-المنظمة العربية للعمل :

أنشئت المنظمة العربية للعمل سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية، قصد النهوض بقضايا العمل العربية على اختلاف أشكالها ومواضيعها، مما يخدم قطاع العمل في البلاد العربية، ومن بين إنجازاتها:

- الاتفاقية العربية رقم 07 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس1977 المتعلقة بالسلام والصحة المهنية.

- الاتفاقية العربية رقم 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس1983 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور.

- الاتفاقية العربية رقم 16المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس1983 المتعلقة بالخدمات الاجتماعية للعمال.

30

المحور الثالث: علاقة العمل الفردية (عقد العمل)

لقد استعمل المشرع الجزائري عبارة عقد العمل دون أن يعطي له تعريفا محددا، و هو ما يمكن استنباطه من خلال الفقه القانوني لمعرفة هذا العقد وعناصره الأساسية و ما يترتب على انعقاده من آثار:

أولا: تعريف عقد العمل:

لقد اختلف كل من الفقه و التشريع في تعريف عقد العمل و قد أفرزت المحاولات الفقهية و التشريعية عن عدة محاولات أما التعريف الأكثر شمولية هو الذي يرى بأن عقد العمل هو : ((اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص يسمى العامل بالعمل لحساب شخص أخر و هو صاحب العمل ، و تحت إشرافه و إدارته و توجيهه لمدة محددة أو غير محددة ، مقابل أجر معين و محدد سلفا))[27] .

أما بالنسبة لطرفي عقد العمل وحسب المشرع الجزائري هما: رب العمل والذي أطلق عليه تسمية « المستخدم » والأجير الذي أطلق عليه تسمية «العامل»، و هذا ما تنص عليه المادة 01 من قانون علاقات العمل 90-11: " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين " ، وكذلك المادة 02 منه التي تنص : " يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص أخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم ".

ثانيا : خصائص عقد العمل :

يخضع عقد العمل للخصائص العامة المقررة في النظام التعاقدي ككل، ويمتاز هذا العقد بالخصائص التالية:

1- عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين: العقد الملزم للجانبين هو العقد الذي يرتب التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين وعقد العمل هو عقد ملزم للجانبين لأنه يرتب التزامات على عاتق كل من الطرفين، حيث يلتزم العامل بتقديم الخدمات و يلتزم

[27] البشير هدفي، المرجع السابق، ص 91.

المستخدم بدفع الأجر ، و يترتب على ذلك انه لا يستحق الأجر إلا إذا نفذ العمل الموعود به ضمن الشروط المتفق عليها، و بالمقابل يحق للعامل أن يتوقف عن عمله طالما أن المستخدم لم يسدد له الأجر[28].

2-عقد العمل من العقود الرضائية: العقد الرضائي هو الذي تكفي لانعقاده الإرادة، عن طريق توافق إرادة المتعاقدين و ذلك باقتران الإيجاب و القبول دون الحاجة لاتخاذ أي إجراء شكلي لانعقاده و يعتبر عقد العمل رضائي يكفي لانعقاده

تطابق إرادتين و هذا ما تنص عليه المادة 9 من قانون علاقات العمل :((يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة)) .

3- عقد العمل من عقود المعاوضة: عقد المعاوضة هو الذي يحصل فيه المتعاقد على مقابل لما التزم به أمام المتعاقد الأخر، وعقد العمل من عقود المعاوضة لأن العامل يتلقى عوض عن عمله و هو الأجر، و يتلقى المستخدم الأداء الذي قام به العامل، و هذا ما تنص عليه المادة 2 من قانون علاقات العمل السالفة الذكر.

4- عقد العمل من العقود المستمرة: العقد الزمني هو الذي يعتبر الزمن عنصر جوهري و أساسي فيه لأنه تنفذ فيه التزامات أو أداءات كل من الطرفين خلال فترة زمنية معينة أي أنه عقد متتالي التنفيذ وهذا ما يؤدي إلى النتائج التالية :

- يكون الأجر مطابقا للعمل خلال فترة زمنية معينة .
- يمكن توقيف علاقة العمل خلال مدة لم تنفذ فيها الالتزامات المتقابلة ثم بسريان العقد ينفذ من جديد كل من الطرفين التزاماته مثل حالة المرض و غيرها من حالات توقف علاقة العمل.

5-عقد العمل من عقود الإذعان: عقد الإذعان هو الذي لا يملك فيه احد المتعاقدين الحرية الكاملة بما يتمتع به الطرف الآخر بحكم وضعه القانوني بوضع شروط العقد و لا يبقى للطرف الأول إلا حرية قبول العقد برمته أو رفضه برمته.

---

[28] محمد حسين منصور، ص 84

وعقد العمل هو عقد إذعان ذلك أن شروطه و محتواه سابق لمرحلة تبادل التراضي، وهده الشروط موضوعة من قبل رب العمل و ما على العامل إلا أن يقبل بها بسبب وضعه الاقتصادي.

6-الاعتبار الشخصي لعقد العمل: يترتب عليها أن يظهر الاعتبار الشخصي من جهة العامل أكثر منه عند المستخدم، حيث يلتزم العامل شخصيا بأداء مهامه اتجاه المستخدم و هذا ما أشارت إليه المادة 01 من القانون90-11.

ثالثا : عناصر عقد العمل

إن عقد العمل يقوم على أربعة عناصر أساسية، عنصر العمل، عنصر الأجر، عنصر التبعية، عنصر الزمن، و هي العناصر التي اجمع الفقه على أنها تشكل الهوية المميزة له.

1- عنصر العمل

من بين المميزات التي تميز عنصر العمل باعتباره أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل أن يتطلب توفر بعض الشروط و هي[29]:

أ- الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه : يجب على العامل تنفيذ وأداء العمل المتفق عليه بصفة شخصية دون مساعدة أي شخص آخر، و هذا ما تنص عليه المادة01 ، و تتجلى أهمية شخص العامل في عقد العمل في كون مميزات و مؤهلات العامل هي الدافع للتعاقد ، و تظهر هذه الأهمية في حالة الوفاة إذ تعتبر من بين الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل.

ب- تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر المستخدم : يجب على العامل أن يمارس عمله وفق توجيهات و تعليمات المستخدم و النظم التي يضعها، و هذا يعني التزام العامل بكل ما يضعه و يحدده المستخدم ، و أن يبذل العناية اللازمة في أداء عمله، و هذا

[29] مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2010،ص 71.

ما تنص عليه المادة 7 فقرة 3 من قانون علاقات العمل : ((يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: *أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة)) ، و كذلك المادة 7 فقرة 1 من نفس القانون التي تنص: ((...أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم)) ، و يجب على العامل أن يحترم كافة قواعد الأمن و الوقاية في العمل و هذا ما تنص عليه المادة 7 فقرة 4: ((...أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية و الأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع و التنظيم)) .

ج- التزام المستخدم بتوفير الأدوات اللازمة و الظروف الملائمة للعمل : عقد العمل من مميزاته أن يفرض على المستخدم أن يوفر كل الأدوات و الوسائل الضرورية للعمل بالشكل الذي لا يعرض العامل لأي ضرر مباشر أو غير مباشر، و يجب على المستخدم تنظيم العمل بالشكل الذي يسمح بتجديد قوة و نشاط العامل و منع بعض الأعمال الشاقة على بعض الفئات كالنساء و الأطفال، و هذا ما تنص عليه المادة 28 من نفس القانون : ((لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن تسع عشرة(19) سنة كاملة في أي عمل ليلي)) ، و كذلك المادة 29 فقرة1 من نفس القانون : ((يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية)).

2- عنصر الأجر:

يعتبر الأجر من بين أهم المسائل التي يقوم عليها عقد العمل وذلك بالنظر إلى أهميته الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، فإذا كان العمل محل التزام العامل، فالأجر هو محل التزام صاحب العمل، و لا يمكن الحديث عن العمل دون الحديث عن الأجر، حيث يعتبر حقا دستوريا: كل عمل يقابله اجر.

أ- مفهوم الأجر: هو العوض النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه للمستخدم، وقد تناوله المشرع الجزائري في المواد من 80 إلى 90 من قانون

علاقات العمل، حيث تنص المادة 80 منه على انه: ((للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل)).

ب- معايير تحديد الأجر: يمكن إجمال المعايير التي يتم بمقتضاها تحديد الأجر فيما يلي :

* **معيار المدة :** هو الذي يعتمد على مدة زمنية معينة كأساس لتحديد الأجر ،هذه المدة قد تكون قصيرة ، كالساعة أو اليوم ، و قد تكون متوسطة كأسبوع أو أسبوعين ، كما قد تكون طيلة الشهر ، ويؤدي هذا المعيار إلى تحقيق مصلحة العامل أكثر من مصلحة المستخدم ، حيث يتحصل العامل على اجر بحلول اجل الدفع بغض النظر عن مروديته و نتيجة عمله ، و لو كانت هذه المر دودية ضعيفة.

* **معيار المردودية :** هو الذي يحدد فيه قيمة الأجر تأسيسا على النتائج التي يتحصل عليها العامل أو مجموعة من العمال خلال وقت معين ، ويتغير الأجر فيه بتغير مستوى المردود، وعكس المعيار الأول هذا المعيار يحقق مصلحة المستخدم أكثر من مصلحة العامل .

* **المعيار المزدوج :** تعتمد التشريعات الحديثة على الأخذ بالمعيارين معا ، حيث يحدد الأجر الأساسي و بعض ملحقاته الثابتة وفقا للمعيار الأول أي على أساس وحدة حساب زمنية معينة، أما العلاوات و المكافآت و الحوافز التشجيعية فتحدد على أساس المعيار الثاني وهو معيار المردودية .

مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل لم ينص صراحة على اعتماد مدة زمنية معينة حيث نص على وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول الأجل فقط في المادة 88 في حين نص على معيار المردودية في المادة 82 بقوله : ((يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود...)).

إلى جانب هذا، هناك عدة أدوات لتحديد الأجر إذ يجب تحديده بعبارات نقدية محضة حيث تنص المادة 85 على أنه : ((تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة ، و تدفع عن طريق وسائل نقدية محضة))، كما يتم تحديد الأجر عن طريق عقد العمل وهذا

يعني أن الطرفين يتفقان بكل حرية على تحديد الأجر مع الأخذ بعين الاعتبار الأنظمة المعمول بها في نظام الأجر وكذلك الاتفاقيات الجماعية للعمل حيث تنص المادة 120 من ق.ع.ع على انه : ((تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة .
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.
- كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود ...)) .

ج- مكونات الأجر : يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين هما: الأجر الثابت و الأجر المتغير.

ج-1 -الأجر الثابت : و يتكون من:

ج-1-1 -الأجر الوطني الأدنى المضمون: وهو الحد الأدنى للأجر يطبق على كافة العمال و كافة النشاطات في جميع القطاعات دون استثناء، و يتم تحديده من طرف السلطة العامة، هذا ما تنص عليه المادة 87 من ق.ع.ع ((يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق على قطاعات النشاط بعد اخذ رأي نقابات العمال و أرباب العمل الأكثر تمثيلا .

لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، يؤخذ تطور ما يأتي بعين الاعتبار:

- معدل الإنتاجية الوطنية المسجلة.
- مؤشر الأسعار عند الاستهلاك .
- الوضع الاقتصادي العام)).

وقد حدده المرسوم الرئاسي رقم11-407 المؤرخ في 2011/11/29 في المادة الأولى 01 منه التي تنص على انه :((يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، الموافق لمدة

عمل قانونية أسبوعية قدرها أربعون(40) ساعة، وهو ما يعادل 173.33ساعة في الشهر، بثمانية عشر ألف دينار(18.000دج) في الشهر...)).

اما العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون فقد نصت عليها المادة 02 من المرسوم التنفيذي **رقم 15-59 المؤرخ في 2015/02/08** : ((يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الاجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها **باستثناء** تلك المتعلقة بما يأتي:

-تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل.

-الخبرة المهنية او أي تعويض يدفع بعنوان الاقدمية.

-الظروف الخاصة بالعزلة.

- تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي و الخدمة الدائمة والساعات الإضافية.

-المردودية او الحوافز او المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي او الجماعي.)).

مع الإشارة إلى إلغاء المادة 87 مكرر من القانون 90-11.

ج-1-2 -الأجر الأساسي أو القاعدي: وهو المبلغ الأساسي القار في الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمل أداه وهو ما قصد ه المشرع في المادة 81 فقرة 1 من ق.ع.ع بقولها : ((يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي : الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة)) ، و يكون لتصنيف منصب العمل علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية المتمثلة في درجة التأهيل و الجهد المتطلب ، إلى جانب ظروف العمل و مختلف الضغوطات و المتطلبات الخاصة بكل منصب عمل .

ويدخل الأجر القاعدي ضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون، و هذا ما تنص عليه المادة 87 مكرر من ق.ع.ع التي تنص على انه:((يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكور في المادة 87 أعلاه الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل)).

ج-1-3 - التعويضات الثابتة أو المرتبطة بمنصب العمل: تنص المادة 81 فقرة 2 من ق.ع.ع على هذه التعويضات و هي:

- تعويض الأقدمية و الخبرة: و يتم هذا التعويض عن طريق الترقية في السلم المهني

- تعويض الضرر أو المخاطر: و هو التعويض عن أضرار المخاطر الناتجة عن ظروف عمل خاصة لم تأخذ بعين الاعتبار عند التصنيف.

- تعويض المنطقة: وهو الذي يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله في منطقة جغرافية نائية وصعبة.

- المنح العائلية: و تتمثل في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالته إلى سن الرشد أي طوال المرحلة الدراسية.

ج-2 -الأجر المتغير:

يتكون الأجر المتغير من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم أي القيمة المالية و من حيث عنصر الديمومة و الاستقرار ، إذ أنها ليست دائمة و مستقرة لأنها تخضع لعدة عوامل متغيرة، لكن متى وجدت فإنها تعتبر عناصر قانونية تحضى بنفس الحماية التي تحضى بها العناصر الثابتة و تتمثل هذه العناصر في التعويضات و المكافآت .

ج-2-1 -التعويضات: تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له، أو قام بعمل في غير الظروف العادية أو مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها أثناء قيامه بمهمة معينة أو بمناسبتها، و هذا ما تتضمنه المادة 81 فقرة 2 من ق.ع.ع ، و الحالات التي تتعلق بالتعويضات هي :

- <u>تعويض العمل الإضافي:</u> فكل عمل إضافي يقتضي منح العامل تعويض عنه، وقد تناول المشرع الجزائري الساعات الإضافية في المادة 31 من ق.ع.ع التي تنص:((يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا، وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية

للعمل دون أن تتعدى 20 % من المدة القانونية المذكورة...))، وكذلك المادة 32 من ق.ع.ع التي تنص:((يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة))، كما يمكن تحديد تعويض العمل الإضافي عن طريق الاتفاقيات الجماعية و هذا ما تنص عليه المادة 120 فقرة 4 من ق.ع.ع .

- تعويض العمل الليلي: و هو التعويض الناتج عن القيام بالعمل في غير الأوقات العادية للعمل و يتم تقدير تعويض العمل الليلي بمقتضى اتفاق بين العامل و المستخدم ضمن عقد العمل الفردي أو ضمن الاتفاقيات الجماعية، و قد تناوله المشرع في المواد: 27-28-29 من ق.ع.ع، حيث عرفته المادة 27 بأنه :((يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة خامسة صباحا عملا ليليا .تحدد قواعد و شروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية)) .

- تعويض العمل ألتناوبي: و هو ما يعرف بعمل الأفواج المتعاقبة، أي يقسم اليوم على فوجين أو ثلاثة، و نظرا لظروف اختلاف العمل في كل فوج فقد اقر القانون منح تعويض للعمال بسبب اختلاف ظروف العمل و أوقاته، وقد نصت عليه المادة 30 من ق.ع.ع : ((يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة ، يخول العمل التناوبي الحق في التعويض)) .

- تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مهام العمل: حيث يقوم بعض العمال بمهامهم بعيدا عن المقر المعتاد لعملهم ، مما يفرض عليهم إنفاق أموال و تكاليف خاصة بالإقامة و النقل و الطعام و غيرها من المصاريف التي تعود أعباؤها على المستخدم، و هذا ما تنص عليه المادة 83 من ق.ع.ع : ((تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل- مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة و تبعات مماثلة -)) .

ج-2-2- المكافآت: و هي مبالغ مالية تمنح للعامل كتعبير من المستخدم على الاعتراف بالخبرة أو المهارة أو كحافز على زيادة بذل جهد لتحقيق نتائج أفضل، وأهم أنواع المكافآت والحوافز التي اخذ بها المشرع الجزائري هي:

- مكافأة المردود الفردي و الجماعي: تمنح للعامل حق الاستفادة من مردود الإنتاج سواء كان المردود نتيجة جهد فردي أو جماعي حيث تنص المادة 81 من ق.ع.ع :((يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون...العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه)) ، والمادة 120 فقرة5 من ق.ع.ع تنص على أن الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون يمكن أن تعالج المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.

- المنح الخاصة ببعض المناسبات: هي مبالغ نقدية أو عينية يمنحها المستخدم إكراما منه للعمال لاسيما في بعض المناسبات و الأعياد الدينية أو بمناسبة الدخول المدرسي أو عندما تلم مصيبة بعامل من العمال .

- المكافآت العينية: و هي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها المستخدم لحساب العامل كتقديم سكن أو التكفل بالإيجار أو أن يقدم له وسيلة نقل خاصة أو اللباس.

د- الحماية القانونية للأجر:

تحضى الأجور بحماية قانونية مشددة نظرا لطابعها الاجتماعي، وهناك ثلاثة مبادئ لحمايتها وهي:

د-1- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى: أي امتياز وأسبقية الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور ومختلف الملحقات التابعة لها، كالعلاوات و المكافآت عن الديون الأخرى التي تترتب على المستخدم مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية أو تلك المتعلقة بالديون العامة كالضرائب و مستحقات الضمان الاجتماعي أو دين للخزينة العامة أو للغير، وهذا ما نصت عليه المادة 89 من ق.ع.ع : ((تمنح الأفضلية لدفع الأجور و

تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها)).

د-2 - مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية : و هو مبدأ مكمل للمبدأ السابق حيث يشكل الأجر حقا مكتسبا للعمال لا يمكن المساس به و هذا ما نصت عليه المادة 90 من ق.ع.ع : ((لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها)).

د-3- مبدأ بطلان التنازل عن الأجر: أي بطلان أي تنازل من العامل لكامل أو جزء من أجره بغض النظر عن التنازل سواء برضاه أو بدونه، و هذا ما تنص عليه المادة 137 من ق.ع.ع : ((يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل ، يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية)) .

3: عنصر التبعية

إن هذا العنصر هو المعيار المميز لعقد العمل عن بقية العقود الأخرى المشابهة له ، و يقصد بالتبعية سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يتمتع بها رب العمل[30]، و تأخذ التبعية ثلاث صور في علاقات العمل و هي:

أ -الوجه القانوني و التنظيمي:

و يتمثل في امتثال العامل لبعض الإجراءات و التعليمات التي يحددها القانون و النظم المعمول بها و خضوعه للرقابة و الإشراف التي يقوم بها المستخدم الذي له أن يصدر إلى العامل أوامر و توجيهات، حيث يجب على هذا الأخير إطاعتها و هذا ما نصت عليه المادة 7 فقرة 1 و3 من ق.ع.ع التي تنص:((يخضع العمال في إطار علاقة العمل للواجبات الأساسية التالية:

[30] بشير هدفي، المرجع السابق، ص 60.

أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ، و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم .

أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة)).

و من بين أهم مظاهر سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يتمتع بها المستخدم في مواجهة العامل هو تحديد أوقات العمل وتوزيع العمل على العمال وتوزيع العمال في أماكن العمل، ووضع النظام الداخلي للعمل و سلطة التأديب و فرض قواعد الأمن و الوقاية و ما إلى ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى المعترف بها قانونا .

ب- الوجه الفني أو التنفيذي: يمارس هذا النوع من التبعية من قبل عمال ذوو خبرة مهنية و اختصاص يمكنهم من تأطير العمال و الإشراف على أعمالهم و تنفيذ البرامج المقررة من قبل المستخدم من الناحية التقنية و التنفيذية و بالتالي فهؤلاء العمال يعتبرون عمالا مفوضين من قبل المستخدم.

ج- الوجه الاقتصادي: و يتمثل في اعتماد العامل في حياته على ما يحققه من دخل لقاء العمل الذي يؤديه مما يجعله مرتبطا معيشيا بالمستخدم ، و هذا يترتب عنه أنه يمنع على العامل أن يمارس أي نشاط خارج علاقته بالمستخدم و هذا ما يسمى " منع ازدواج الوظيفة"، و هذا ما يجعل المستخدم محتكرا لجهد و وقت العامل طيلة مدة علاقة العمل .

4- عنصر الزمن أو المدة

يقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و جهده و خبرته في خدمة المستخدم وهذه المدة تحدد مبدئيا طبقا لحرية التعاقد، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية و التنظيمية و بعض المبادئ التي تنص عليها مثل منع التعاقد لمدى الحياة.

و مبدئيا تنشأ علاقة العمل أو عقد العمل لمدة غير محددة إلا إذا اتفق على غير ذلك كتابيا، و في حالة عدم توفر عقد مكتوب يفترض أن تكون العلاقة لمدة غير محددة ،

و كل من المواد 12 ، 13 ، 14 من ق.ع.ع تنص عن عقد العمل المحدد المدة و عقد العمل غير محدد المدة.

أما المدة القانونية للعمل فهي محددة بأربعون ساعة (40) في الأسبوع و تتوزع هذه الساعات على 5 أيام على الأقل، و هذا ما تنص عليه المادة 2 من الأمر 97-03 الصادر في 11 جانفي 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل، و استثناء على هذه المدة يمكن أن يخفض للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة و خطيرة أو تترتب عليها متاعب أو ضغط على الحالة الجسدية و العصيبة، و كذلك أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط، و هذا ما تنص عليه المادة 04 من الأمر97-03، كما يجب أن لا تتعدى فترة أو مدة العمل 12 ساعة في اليوم و هذا ما تنص عليه المادة 7 من الأمر 97-03 .

وقد ترك القانون صلاحيات تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل ورفعها للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية طبقا للمادة 03 من الأمر 97-03 التي تنص:((يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، و يتم تحديدها عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية)).

المحو ر الثاني: تنظيم علاقات العمل الفردية

إ ن عقد العمل كأي عقد أخر يجب لقيامه صحيحا توافر شروط معينة)مبحث أول(وهذا بالنظر إلى أهميته، ولعل هذا ما يفسر سبب وجود مراحل للتعاقد بخصوص العمل

إضافة إلى أن أهمية عقد العمل وأثرها على مراكز أطرافه تستدعي دراسة طرق إثباته)مبحث ثاني(، كما أن عقد العمل يتميز بإمكانية وقف تنفيذه بعد عملية الابرام) مبحث ثالث.(

المبحث الأول: شروط انعقاد عقد العمل

يخضع عقد العمل في أصله العام إلى القواعد العامة لنظرية العقد الواردة في القانون المدني[31] مع خضوعه أيضا لبعض الخصوصيات التي تضمنها قانون العمل، حيث يقسم الفقه شروط انعقاد عقد العمل إلى شروط شكلية وشروط موضوعية .

المطلب الأول: الشروط الشكلية لعقد العمل

إن الاصل العام الذي تتميز به عقود العمل أنها عقود رضائية يكفي لانعقادها توافر ركن الرضا والمحل والسبب، غير أنه يجوز إذا اتفق أطراف عقد العمل أن ترد كتابة، غير أنه وبخصوص عقد العمل المحدد المدة فقد فضل المشرع الجزائري اعتماد القالب الشكلي، ذلك بالنظر إلى كون هذا النوع من عقود العمل يعد استثناءا على اعتبار عقد العمل غير محدد المدة في أصله.[32]

ويجب أن تتضمن عقود العمل بعض البيانات المحددة سواء كانت طب ق ا للتنظيم المعمول به، أو بنا ءا على إتفاق أطراف عقد العمل، بحيث تقسم هذه البيانات إلى بيانات إجبارية وبيانات إختيارية أو تكميلية .

الفرع الأول: البيانات الاجبارية في عقد العمل

تتمثل هذه البيانات الجوهرية خصوصا فيما يلي[33]:

أولا- تحديد هوية الأطراف ومدة العمل : وذلك من خلال الذكر التام والكامل لاسم العامل وكل عناصر هويته وعنوانه، ونفس الامر بالنسبة للمستخدم، كما يجب أن يتم الاتفاق حول تاريخ بدأ سريان العقد نظرا لما يؤثر ذلك على حقوق وواجبات الطرفين، وكذا تاريخ نهايته إذا ما كان عقدا محدد المدة.

ثانيا- تحديد منصب العمل:

---

[31] بشير هدفي، مرجع نفسه، ص .118

[32] تنص المادة 3/73 من قانون 11/90 المعدل والمتمم على أنه:'' كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا وعلى المستخدمأن يثبت العكس.''

[33] بشير هدفي ، مرجع سابق، ص 65،66.

يجب الاتفاق على طبيعة عمل العامل ذلك ان هذا الامر مرتبط بالمؤهلات العلمية والفنية التي يملكها والتي تعاقد المستخدم معه من أجلها، لذا وجب الاتفاق على طبيعة العمل الذي يتناسب مع هذه المؤهلات.

ثالثا- تحديد الأجر

يجب الاتفاق على الأجر باعتباره أحد أهم عناصر عقد العمل، ذلك لكونه الوسيلة التي يضمن بها العامل العيش الكريم، كما يعتبر الأجر من جهة أخرى سببا لتبعية العامل للمستخدم تبعية اقتصادية، لذا وجب تحديده تحديدا دقيقا سواء فيما يخص الأجر الأساسي أو مكملاته.

الفرع الثاني: البيانات الاختيارية أو التكميلية لعقد العمل

هي بيانات لا يؤثر غيابها في صحة العقد، أهمها:

1- توزيع ساعات العمل، وفترات المناوبة

2- تبيان مهلة الاخطار قبل انتهاء علاقة العمل

3- تبيان حالات تعديل العقد اذا كانت هناك ضرورة لذلك، سواء تعلق الأمر بالمستخدم كتحويل الملكية مثلا أو بالعامل كحصوله على شهادة تؤهله للترقية[34].

المطلب الثاني: الشروط الموضوعية في عقد العمل

وتتمثل في توافر الرضا والمحل والسبب .

الفرع الأول: ركن الرضا في عقد العمل

يخص ركن الرضا في عقد العمل إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني بخصوص الرضا[35]، ففي إطار عقد العمل يجب أن يتفق أطرافه حول جميع البيانات

[34] علي عوض حسن ،الوجيز فى شرح قانون العمل الجزائرى الجديد، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،1975، ص.347 وما بعدها.

[35] بشير هدفي، مرجع سابق، ص.120.

الأساسية من عمل وأجر مع إمكانية ترك الاتفاق بشأن المسائل الثانوية لوقت آخر أو للأنظمة واللوائح التنظيمية[36].

فتعبير كلا من المستخدم والعامل عن إرادته يخضع للقواعد العامة[37]، إذ يجوز أن يتم ذلك باللفظ الصريح أو كتابة أو بأي شكل لا يدع لبس في ذلك، كما يمكن أن يشوب رضا الطرفين عيب من عيوب الارادة التي نص عليها القانون المدني، والمتمثلة في الغلط[38] والتدليس[39] والاكراه[40] والاستغلال[41]، وبالتالي يجوز لمن وقع ضحية أحد عيوب الارادة أن يطالب بإبطال العقد[42].

كما يعود إلى قواعد القانون المدني للنظر في أهلية أطراف عقد العمل المتمثلة في بلوغ سن الرشد) 19(سنة[43]، وإن كان قد أجاز المشرع في إطار قواعد قانون 11/90 عمل القاصر الذي لا يقل سنه عن 16 سنة طبقا لنص المادة 15 من نفس القانو ن[44].

الفرع الثاني: المحل والسبب في عقد العمل

يتجسد **المحل** في عقد العمل ما تم الاتفاق بشأنه فيه، فهو بالنسبة للعامل العمل الذي سيقدمه للمستخدم، أما بالنسبة لهذا الاخير فهو يمثل الأجر الواجب دفعه للعامل[45].

---

[36] قانون رقم 02/90، الم ؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، ج ر ع 6

[37] انظر قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العلية، بتاريخ 7 جوان 1983، المجلية القضائية، ع 1، 1989، ص.188

[38] انظر فيما يخص التسريح الاقتصادي في القانون الفرنس ي: v. roy , Op.cit, p.95

[39] المرسوم التشريعي رقم 11/94، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتامين على البطالة لفائدة الأجراء الذي قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لإسباب اقتصادية، ج ر ع34

[40] بشير هدفي، مرجع نفسه، ص .123

[41] المرسوم التشريعي 09/94، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالحفاظ على مناصب الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية، ج ر ع 34

[42] انظر المادة 25 من المرسوم التشريعي 09/94 السالف الذكر

[43] انظر المادة 26 من المرسوم التشريعي 09/94 السالف الذكر

[44] طبقا لنص المادة 99 من قانون 11/90 التي تحدث فيها المشرع عن صلاحيات أجهزة المشاركة.

ويشترط في محل عقد العمل ما تشترطه القواعد العامة الواردة بخصوصه في القانون المدني[46]، سواء فيما يخص محل التزام العامل أو المستخدم، بأن يكون معينا محددا، مشروعا غير مخالف للنظام العام والآداب العامة[47].

وتبعا لذلك فإن عدم مراعاة هذه الشروط الواجبة في المحل فإن مصير العقد هو البطلان طبقا للقواعد العامة، غير أن بعض الفقه يرى أن البطلان في عقد العمل لا يكون غالبا إلا بطلانا نسبيا بالنظر إلى خصوصيته، ما لم تتعلق المخالفة بأحكام النظام العام والآداب العامة ،كالاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانونا كتجارة المخدرات[48].

وبالمقابل يشترط أن يكون **السبب** في عقد العمل مشروعا طبقا للقواعد العامة للقانون المدني[49] وإلا كان العقد باطلا، غير أ ن هذا نادرا ما يقع ذلك مقارنة بحالات حدوث أحد عيوب الإرادة الأربعة.

خامسا : التنظيم القانوني لعلاقات العمل:

1- انعقاد علاقة العمل: إن من بين ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود المدنية الأخرى هو انعقاده على مرحلتين: التجريب ثم الترسيم .

ا- مرحلة التجريب : تعتبر مرحلة تمهيدية قبل تثبيت العامل في منصب عمله، إذ تسمح بأن يوضع خلالها العامل الجديد محل اختبار قصد التأكد من كفاءته واستعداده للقيام بالعمل الموكل إليه، وقد نظمت المادة من قانون 90- 11هذه المرحلة بالنص على إمكانية إخضاع العامل لفترة تجريب لا يجب أن تزيد عن ستة أشهر، إلا بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي التي يمكن أن ترفع فيها هذه المدة إلى 12 شهرا، إلا أنه يمكن خفضها بمقتضى الاتفاقية الجماعية، حسب نص المادة 120من قانون 90-11،

[45] انظر المواد 10 إلى غاية نص المادة 15 من المرسوم التشريعي 09/94 السابق الذكر
[46] انظر المادة 22 من الم رسوم التشريعي 09/94 السابق الذكر
[47] انظر المادة 89 من قانون 11/90
[48] بشير هدفي، مرجع سابق، ص .128
[49] انظر المادة 11 من المرسوم التشريعي 11/94 السابق الذكر.

كما تسمح فترة التجريب للعامل الاطلاع على ظروف العمل، ومدى ملائمة المهام الموكلة له لمؤهلاته و استعداداته، و على هذا الأساس يمكن لأي من الطرفين، و خلال هذه المدة، التحلل من العقد دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه، أما إذا انقضت المدة دون أن يتمسك أحدهما بحقه في التحلل من العقد يتحول عندئذ إلى عقد نهائي بات .

ب- مرحلة الترسيم :بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين حقهما في التحلل من العقد يصبح العقد نهائيا، بما يمكن العامل من التمتع بكل الحقوق المرتبطة بالترسيم، كعدم إمكان فصل العامل إلا وفق إجراءات خاصة، والحق في الترقية .

2- سريان علاقة العمل : يعرف عقد العمل من حيث سريانه وضعيتين: العمل الفعلي، و الانقطاع المؤقت.

ا- وضعية العمل الفعلي : و هي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تفترض تواجد العامل في مقرات العمل و قيامه بالوظيفة المسندة إليه فعليا، على اعتبار أن حق العامل في اقتضاء الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه، و ما ينجم عن وضعية العمل الفعلي هي مجموعة الامتيازات المرتبطة حصرا بهذه الوضعية، من ذلك الحصول على المنح و التعويضات، و الحق في الترقية .

ب- **وضعية التوقف المؤقت عن العمل :**قد تعلق علاقة العمل مؤقتا لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، و ذلك في الحالات التالية :

- الاستيداع: يتحقق في الوضع الذي يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتا في تبادل التزاماته مع صاحب العمل لاعتبارات مختلفة، من أمثلتها اضطرار الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاولتها لعملها،، و قد ورد النص على الاستيداع في المادة 64 و 8 من قانون 90-11 دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل .

- **الانتداب:** ينتقل العامل في هذه الحالة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى لممارسة مهام قانونية أو انتخابية بشكل دائم، و لمدة محددة، ويتحقق الانتداب في الحالات التالية :

- **ممارسة مهمة انتخابية :** حيث لا يمكن في هذه الحالة التوفيق بين الالتزامات المهنية و الالتزامات الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توقف العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، حيث يستفيد العامل من تفرغ كامل، و الأمر ذاته بالنسبة للمهام النقابية، و إن كان العامل لا يستفيد حينها إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب (10 ساعات شهريا) إضافة إلى ساعات الاجتماعات الرسمية .
- **أداء واجب الخدمة الوطنية :** وهو انتداب بقوة القانون بالنسبة للعامل المرسم، بحيث يكون رب العمل ملزما بالحفاظ على منصب العامل إلى حين عودته من الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكري .
- **متابعة فترة تكوين أو تربص :** يمكن العامل المتابع لفترة تكوين أو تربص من فترات انتداب تستغرق الساعات التي يتطلبها التكوين، و يقع التمييز بين التربص القصير و التربص الطويل المدى، فبالنسبة للتربص القصير المدى و الذي يقل عن 6 أشهر فإن العامل يستفيد من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنتمي لها المؤسسة، و هي على الغالب ساعتين يومي، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى الذي يفوق 6 أشهر فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل، على أن يفقد العامل الحق في الأجر .

- **حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة :** كلاهما عذر يحول دون تمكن العامل أو العاملة من العمل الفعلي، لاعتبارات مرتبطة بوضعهما الجسمي، و عليه فإن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، أما بالنسبة لعطلة الأمومة فإن المرأة العاملة في هذه الحالة تستفيد من عطلة إجبارية قدرها 14 أسبوعا، على أن يبدأ سريانها كأقصى تقدير أسبوعا قبل التاريخ المفترض للوضع .

- **الإضراب :** أقر الدستور الحق في الإضراب، و اعتبرته المادة 64 من قانون 90-11 أحد أشكال التوقف القانوني عن العمل، كما أقرته المادة 32 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل .

- **التوقف التأديبي:** هو جزاء تأديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل، وفق سلم الأخطاء و العقوبات المقررة في النظام الداخلي، و يترتب عن التوقيف حرمان العامل من العمل، و تبعا لذلك من الأجر .

- **التوقيف الاحتياطي**: يتقرر في حال التحقيق مع العامل بتهمة سالبة للحرية، بحيث يوقف عن العمل إلى حين نظر الجهات القضائية في الدعوى، حيث إما بالإدانة فيكون ذلك سببا لانقضاء علاقة العمل، أو بالبراءة حيث يعاود العامل حينها الرجوع لمنصب عمله .

- **التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة:** و هي الحالة الوحيدة التي يعود سبب الانقطاع فيها عن العمل مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل أعطاب لحقت وسائل الإنتاج، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو في التموين بالمادة الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف .

1

المحو ر الثالث: آثار علاقة العمل الفردية

ترتب علاقة العمل بمجرد نشوئها آثارا قانونية على أطراف هذه العلاقة، تتمثل أساسا في الحقوق والالتزامات التي يتحملها كل طرف، كما أن علاقة العمل كأي علاقة قانونية يكتنف مصيرها الانقضاء ليس فقط بالتنفيذ الطبيعي كما تم الاتفاق بشأنه، بل لعدة أسباب أخرى منها ما يعود للعامل، ومنها ما يعود للمستخدم ، كما تقوم علاقة العمل على أساس مبدأ حسن النية الواجب توافره في العقود طبقا للقواعد العامة للقانون المدني، وبمقتضى ذلك فإن على كل من العامل والمستخدم تنفيذ ما تم الاتفاق عليه في عقد العمل، مع مراعاة الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

المبحث الأول: آثار علاقة العمل بالنسبة للعامل

يرتب إبرام عقد العمل حقوقا للعامل، كما يرتب في ذمة العامل مجموعة من الالتزامات العقدية بحيث يترتب على مخالفته لها مجموعة من الجزاءات.

المطلب الاول:

- **حقوق العامل:** تتمثل على الخصوص فيما يلي :

أ- الحق في الأجر: هو المقابل المالي المحدد الذي يتفق عليه، و يدفع للعامل نقدا كلما حل أجل سداده، مقابل العمل المؤدى، فهو متلازم مع العمل وجودا و عدما مثلما يفهم من نص المادة 80 ق11/90.

ب - الحق في التأمين و الحماية و الضمان الاجتماعي: تتقرر هذه الحقوق في ذمة رب العمل و الدولة، كما هو الحال عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل كما هو الحال بالنسبة للشيخوخة و المرض وفق أحكام الضمان الاجتماعي و التي تمتد لفروع العامل و أصوله المكفولين و لزوجه .

ت - الحق في الراحة و العطل القانونية: ان الحق في العطل حق مكفول دستوريا ، و يمكن أن نبين في هذا الصدد فترات الراحة و العطل القانونية و الخاصة :

- **الراحة الأسبوعية:** حدد المشرع حدها الأدنى بأربع و عشرين ساعة متتالية أسبوعيا حسب المادة 33 من قانون 90-11 و تستحق في الأصل يوم الجمعة، مع إمكان تكييفها حسب خصوصيات كل قطاع بأن تمنح في يوم آخر .

- **العطل و الإجازات القانونية:** المقصود بها إجازات العطل الوطنية و الوطنية المحددة قانونا و التي تكون مدفوعة الأجر مثل عيد الثورة و الاستقلال و عيد الثورة، و عيد الفطر و الأضحى، و كذلك بالنسبة للعطلة السنوية التي تستحق على أساسا يوم عطلة بالنسبة لكل يوم عمل .

- **العطل الخاصة:** يتمكن العامل من الحصول فرديا على عطل خاصة في حالات معينة حددتها المادة 54 من قانون 90-11، إضافة إلى استحقاق عطلة خاصة بمناسبة أدائه مناسك الحج مرة واحدة خلال مساره المهني .

ث -التأمين على البطالة: استحدث المشرع هذا التأمين بمقتضى المرسوم التشريعي 94-11 بالنسبة للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم لأسباب لا إرادية اقتصادية، و يتمثل في اكتتاب تأمين على البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة .

ج -الحق في التقاعد:هو حق شخصي ذو طابع مالي، يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداءات الصندوق، و هي مقدرة ب 32 سنة يستحق على إثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80 من المائة من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، أو الثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل،، و ينتقل الحق في التقاعد إلى من هم في كفالته من ذوي الحقوق، و هم الزوج، و الفروع، و الأصول المكفولين .

ح -**الحق في التكوين و الترقية المهنية:** ألزم المشرع رب العمل بمباشرة أعمال التكوين لمصلحة الأجراء و تحسين مستواهم حسب المادة 57 من قانون90-11، و ألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل .

خ -**الحق في ممارسة النشاط النقابي:** مكن الدستور الجزائري العمال من الحق في الممارسة النقابية من خلال السماح بتأسيس نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد أن كان مفهوم الممارسة النقابية في ظل النصوص السابقة يقتصر على حق الانضمام لهذه النقابة، و أقر بالنسبة للنقابيين إجراءات حمائية خاصة، تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقابيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم .

المطلب الثاني: التزامات العامل

يراد بآثار علاقة العمل بالنسبة للعامل الحقوق والواجبات أي الالتزامات الملقاة على عاتق العامل، وسيتم التركيز في هذا المبحث على الالتزامات التي يتحملها العامل[50]، والتي تتمثل في ما يلي:

الفرع الأول: وجوب أداء عمل

يستدعي هذا الالتزام قيام العامل بعمله بشكل شخصي، حيث نصت المادة 7 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه:" يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

✓ أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.... "

[50] السيد عيد نايل، مرجع سابق ،ص .163 وما بعدها.

كما يفهم من خلال نفس هذه المادة أنه يتعين على العامل أن يبذل العناية اللازمة للقيام بعمله على أنه يمكن لطرفي عقد العمل الاتفاق على تحديد درجة معينة من العناية، بحيث يعد العامل مسؤولا أمام المستخدم عن تقصيره في بذل مثل هذه العناية[51] .

الفرع الثاني: تنفيذ أوامر المستخدم

إن عقد العمل علاقة قانونية تستتبع وجود علاقة تبعية في شقيها القانوني والاقتصادي، حيث تقوم تبعية العامل للمستخدم تبعية قانونية على ضرورة تقيد بما يصدره هذا المستخدم من تعليمات، وهذا ما قضت به المادة 7 من قانو ن 11/90حيث نصت على أنه:" أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة".

وعليه فإن العامل ملزم بالتقيد بما يصدره المستخدم من توجيهات وتعليمات خاصة بالعمل، إذ يمنع عليه الامتثال لغيرهما في أداء الأعمال المنوطة به بموجب عقد العمل، كما يمنع عليه أن يؤديها وفق نظرته الخاصة دون إشراف المستخدم او السلطة السلمية، وإلا عد ذلك خرقا لالتزامه مما يوجب إثارة مسؤوليته المدنية، على أنه لا يسأل العامل عن الافعال التي قام بها تنفيذا لتوجيهات المستخدم وتكون مخالفة للنظام العام أو غير مشروعة وذلك ما يفهم من خلال نص المادة 129 من القانون المدني التي قضت بأنه :" **لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت طاعة هذه ا لأوامر واجبة عليهم.**"[52]

الفرع الثالث: حفظ الأسرار المهنية

---

[51] بشير هدفي، مرجع سابق، ص .81.

[52] وهذا ما يفهم أيضا من المادة 136 من ذات القانون والتي قضت بأنه:" **يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان و اقعا في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبتها، وتتحقق علاقة التبعية ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع.**"

نصت المادة 7 فقرة 8 من قانون 11/90 على هذا الإلتزام على أنه: **''أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون او طلبتها الهيئة المستخدمة''.**

بيد أن هذا الالتزام الذي يقضي بعدم إفشاء العامل للأسرار المهنية ورد في المادة السالفة الذكر كقاعدة عامة، إذ أوردت المادة ذاتها استثنائيين يتمثلان في إمكانية الافصاح عن هذه الاسرار المهنية إذا ما فرض القانون ذلك كما في حالة إذا ما طلب القضاء ذلك، أو في حالة ما إذا طلبت السلطة السلمية ذلك.

لكن في المقابل لضمان سرية المعلومات المُ فصح عنها نجد أ ن المشرع الجزائري قد ألزم كل من اطلع على معلومات تخص المؤسسة المستخدمة، والتي يمكن تكييفها على أنها أسرار مهنية ، ومثاله ما ورد في المادة 19 من قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل[53] ، حيث قضت بأنه: **''يتعين على مفتش ي العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالس رالمهني ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم.''**

الفرع الرابع: الالتزام بعدم منافسة المستخدم

يراد بهذا الالتزام عدم قيام العامل بممارسة أية نشاط سواء كان صناع ي ا أو تجار يا يتعارض مع مصالح المستخدم، وذلك أثناء أو حتى بعد انقضاء علاقة العمل بينهما[54].

و نتيجة التوسع في الالتزام بالمحافظة على السر المهني، أدى إلى التوسع في فرض شروط تقضي بعدم منافسة العامل لرب عمله، خوفا من نقل معارفهم التقنية إلى المؤسسات المنافسة لهم، وهذا ما يعتبر تعار ضا واضحا مع ما أقرته المواثيق الدولية

[53] قانون 03/90، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج ر ع 6، 1990
[54] بشير هدفي، مرجع سابق، ص.86.

المتعلقة بالعمل من مبادئ كمبدأ حرية العمل بالنسبة للعمال، وكذا مبدأ حرية مزاولة الصناعة والتجارة بالنسبة للمستخدمين[55]،

وحدا للطابع التعسفي الذي قد يضفى على شرط عدم المنافسة، فقد قضى القضاء الفرنسي في العديد من الأحكام ومن أشهرها ذلك الذي صدر في 4 مارس 1970 بضرورة تقييد هذا الشرط من حيث الزمان وكذلك المكان[56]، '' ومن ثم اعتمد في المجال الاتفاقي، انطلاقا من المبادئ العامة للقانون وكذا المبادئ المستنبطة من الاحكام القضائية، حيث يتم اللجوء إليه لإقامة التوازن في علاقة العمل، وذلك بحماية مصالح العمال من جهة، ومن جهة أخرى تجنيب مصالح صاحب العمل بعض الأخطار الناجمة عن القيام بالمنافسة والمترتبة أساسا على استغلال أسرار ومعلومات تم التعرف عليها أثناء العمل، مثل معرفة كلفة الانتاج ونوع البضائع وغيرها''[57].

هذا، وقد تبنت التشريعات ما أقره القضاء[58] ودعا إليه الفقه من عدم الأخذ بالالتزام بعدم المنافسة على إطلاقه، أي لا يجوز أن يصل الأمر إلى درجة الاحتكار المطلق للخبرة التي يكتسبها العامل، وهذا ما أشارت إليه المادة 7 فقرة 7 التي قضت بأنه: ''–أن لا تكون لهم)العمال(مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تنافسه في مجال نشاطه''.

المطلب الثاني: أثر عدم احترام الالتزامات المهنية

إن إخلال العامل بمهامه أو بوظيفته المتفق عليها مع المستخدم كما هو متفق عليه في العقد أو في الاتفاقات الجماعية أو النظام الداخلي يعرضه إلى المساءلة، وبالتالي إلى الجزاء التأديبي، إذ عملت القوانين العمالية إلى تحديد أنواعه، وكذا مدى خضوع هذا

---

[55] أحمية سليمان، التنظيم القانوني...ج.2، مرجع سابق، ص.184

[56] أحمية سليمان، التنظيم القانوني...ج.2، مرجع نفسه، ص.184

[57] بشير هدفي، مرجع سابق، ص.86

[58] انظر مثلا في القضاء المصري: الطعن رقم 1668، لسنة 60 ق، جلسة 1996/11/28، والتي جاء فيها تطبيق قضائي للمادة

685 مدني مصر ي.

النوع من الجزاء لرقابة القضاء، غير أنه قبل التعرض لكل ذلك وجب تحديد مفهوم الجزاء التأديبي أو لا .

الفرع الأول: مفهوم الجزاء التأديبي

إن الجزاء التأديبي يستتبع قبله وجود خطأ من قبل العامل، حيث يعرف هذا الجزاء على أنه: ''كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل، سواء كان هذا السلوك إيجابيا أو سلبيا يرد مخالفا للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية''[59].

وتجدر الإشارة إلى أن الفقه انقسم في تحديد أساس سلطة المستخدم في توقيع الجزاء التأديبي، حيث ذهب الفقه التقليدي إلى كون أساس السلطة التأديبية يتمثل في عنصر التبعية الذي تقوم عليه علاقة العمل، حيث يخول هذا العنصر أي التبعية للمستخدم حق توقيع الجزاء على العامل متى خالف الأوامر والتعليمات الصادرة منه، إلا أن هذا الرأي لم يسلم من الانتقاد ذلك أن إقامة السلطة التأديبية على عنصر التبعية المبنية عليه علاقة العمل لا يخول للمستخدم حق توقيع الجزاء إلا عن الأخطاء الواردة بخصوص النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة بينما كما هو معروف فإن الأخطاء المهنية غير منتهية وغير محددة.[60]

ونتيجة لهذه ا لانتقادات الخاصة بعنصر التبعية كأساس للسلطة التأديبية فقد اتجه الفقه الحديث إلى إقامة هذه السلطة على أساس حق الإشراف الذي يعيه عقد العمل للمستخدم مراعاة لمقتضيات مصلحة المؤسسة المستخدمة وفعالية نشاطها الاقتصادي، ذلك أنه مراعاة لفرض الانضباط داخل المؤسسة وضمانا احترام التعليمات وبنود النظام الداخلي تقتضي الاعتراف للمستخدم بهذه السلطة[61].

الفرع الثاني: تنظيم السلطة التأديبية

---

[59] بشير هدفي، مرجع سابق، ص .88؛ وانظر كذلك: صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية، دار الجامعة الجديدة ،2012، الاسكندرية، ص.29

[60] أحمية سليمان، التنظيم القانوني...ج.2، مرجع سابق، ص 197.

[61] بشير هدفي، مرجع سابق، ص .89

لقد عمدت التشريعات الحديثة إلى تنظيم السلطة التأديبية للمستخدم حماية للعامل الذي قد يقع ضحية تعسف المستخدم في استخدام هذه السلطة من خلال تحديد شكلها وكذا من خلال تحديد أنواعها .

أولا- كيفية تنظيم السلطة التأديبية : يتنازع كيفية تنظيم سلطة المستخدم التأديبية إتجاهان مختلفان، الأول تنظيمي قانوني والثاني اتفاقي، وذلك كالتالي:

أ- الاتجاه التنظيمي: يقوم هذا الاتجاه على التدخل التشريعي من خلال القانون والتنظيم من أجل تحديد كل ما يتعلق بالسلطة التأديبية للمستخدم بطريقة لا دور له فيها، سواء من حيث طبيعة وأنواع الأخطاء المهنية ودرجاتها، والاجراءات الواجب اتباعها إزاءها والجزاءات الموقعة عليها، كما هو الشأن تماما بالنسبة لقانون الوظيفة العامة[62].

ب-الاتجاه الاتفاقي: يأخذ هذا الاتجاه بعين الاعتبار الاختلافات الموجودة بين القطاعات العمالية وذلك من أجل حماية مصالح العمال، وذلك بإشراكهم من خلال ممثليهم في وضع الصيغ العامة للأخطاء المهنية والجزاءات المترتبة عنها المناسبة لكل قطاع من القطاعات العمالية، وذلك عن طريق الأنظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية[63].

ونتيجة لأهمية هذا الاتجاه ومرونته في التوفيق بين مصالح العمال وأرباب العمل، فقد أقره المشرع الجزائري، وهذا طبقا لما أشارت إليه المادة 77 من قانون 11/90، التي قضت بأنه: **"النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوم ا القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط"** .

ثانيا- أنواع الجزاءات التأديبية: تصنف الجزاءات التأديبية، عادة بحسب درجة الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل العمال، إلى ثلاث أنواع كالتالي[64]:

---

[62] الامر 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساس ي العام للوظيفة العمومية، ج رع46ص.3

[63] بشير هدفي، مرجع سابق، ص.90

[64] لقد اعتمد المشرع الجزائري هذا التقسيم قبل قانون 11/90 من خلال المرسوم 95/85، المؤرخ في 23 مارس، 1985، المتعلق بالقانون الأساس ي النموذجي لعمال المؤسسات وا لإدارات العمومية، ج رع 13، ص.333 [3] بشير هدفي، مرجع سابق، ص .91

أ- جزاءات من الدرجة الأولى: وهي جزاءات تتناسب مع الأخطاء البسيطة التي قد يرتكبها العامل، مثل التوبيخ والإنذار ولا يحتاج المستخدم من أجل توقيعها الرجوع إلى المجلس التأديبي.

ب- جزاءات من الدرجة الثانية : هي جزاءات تتخذ شكلا أكثر حدة من جزاءات الدرجة الاولى مثل توقيف العامل عن العمل وما يترتب عن ذلك من توقيف للراتب، فهي جزاءات تمس العمال حال ارتكابهم للأخطاء المهنية المعنية من الناحية المادية والمعنوية، ونظرا لذلك فلا يجوز سوى للمجلس التأديبي الفصل فيها وفق الإجراءات المعتمدة[3].

ج- جزاءات من الدرجة الثالثة: تعتبر أكثر خطورة من الجزاءات السابقة وتتضمن كما أشار إليه المرسوم 59/85 [65]، المتعلق بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات والادارات العمومية في مادته 124، على النقل الاجباري من وظيفة لأخرى، التنزيل في الرتبة، التسريح من العمل، فقد قيد المشرع الجزائري نتيجة لخطورة هذه الجزاءات سلطة المستخدم في توقيعها بجملة من القيود أهمها كما ورد في المواد 73 وما بعدها من قانون 11/90، عدم اللجوء إلى توقيع مثل هذه الجزاءات إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من قبل العامل.

الفرع الثالث: الرقابة القضائية على السلطة التأديبية

يتمثل دور القضاء في الرقابة على السلطة التأديبية للمستخدم في النظر حال رفع دعوى قضائية من قبل العامل في حالة تعسف هذا المستخدم في سلطته .

ويتحدد تعسف المستخدم في استعمال سلطته التأديبية من خلال عدم احترامه للضمانات التي أقرها القانون للعامل في توقيع جزاء من الجزاءات المذكورة سابقا، حال ارتكابه لخطأ مهني، إذ أنه وإذا كان للمستخدم حق توقيع جزاءات من الدرجة الأولى دون

[65] مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في أول رحب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانو ن الأساس ي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

الرجوع إلى مجلس أو هيئة تأديبية، فإنه لا يمكنه ذلك في حالة الجزاءات من الدرجة الثانية والثالثة، حيث يتعين عليه من أجل توقيع هذه الأخير –أي الجزاءات من الدرجة الثانية والثالثة- عند تحديده للخطأ الجسيم الظروف والملابسات التي ارتكب فيها العامل هذا الخطأ، ودرجة خطورته والضرر الذي سببه، وسيرة العامل حتى تاريخ ارتكابه لهذا الخطأ[66]، كما يجب أن تتضمن الاجراءات المتبعة في حالة ارتكاب الخطأ الجسيم التبليغ الكتابي لقرار التسريح مع ضرورة سماع هذا العامل[67].

وتبعا لذلك فإن مخالفة المستخدم لهذه الإجراءات القانونية يعتبر تعسفا من قبله[68]، كما تعرضت المادة 73 مكرر 4 بدور المحكمة في حالة التسريح التعسفي للعامل، حيث قضت بأنه: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الاجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله، وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا. [69]

المبحث الثاني: آثار علاقة العمل بالنسبة للمستخدم

إن آثار علاقة العمل بالنسبة للمستخدم تتمثل في الحقوق الذي يكتسبها بموجب عقد العمل وكذا فيما يتحمله من التزامات.

---

[66] انظر المادة 73 مكرر 1 من قانون 11/90

[67] انظر المادة 73 مكرر 2 من القانون أعلاه

[68] انظر المادة 73 مكرر 3 من نفس القانو ن

[69] تفصل المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو، في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة) 6(أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

المطلب الأول: حقوق المستخدم

يترتب عن علاقة العامل حق المستخدم في الإشراف على العمال من خلال إدارة وتنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة بما يضمن نجاح نشاطها، من خلال ما يوفره من ظروف مناسبة للعمال لتأدية عملهم، وتتم عملية التنظيم والإدارة الممارسة من قبل المستخدم من خلال ما يتضمنه النظام الداخلي من تعليمات وتوجيهات تتضمن أحكاما تفصيلية للعمل المراد تأديته، بحيث يشترط أن لا تمس هذه الأحكام بالحقوق والمزايا التي يكتسبها العمال، وإلا عدت لاغية[70].

وتأكيدا لهذه الضمانة المقررة قانونا حماية للعمال فقد ألزمت التشريعات الحديثة المستخدمين بإشراك ممثلي العمال في إعداد الأنظمة الداخلية للمؤسسة المستخدمة ،والمصادقة عليه من قبل مفتشية العمل من خلال نص المادة 79 من قانون 11/90 [71] .

وضما نا لتماشي نظام المؤسسة الداخلي مع القوانين السارية المفعول فقد نص قانون 03/90 [72]المتعلق بمفتشية العمل في مادته 12 على أنه: ''إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا لأحكام آمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية)08(أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف''.

ويجوز للمستخدم إصدار تعليمات داخلية تعتبر مكملة للنظام الداخلي، بحيث تخضع هذه التعليمات لنفس ما يخضع له النظام الداخلي من حيث الرقابة عليه من قبل

---

[70] نصت المادة 78 من قانون 11/90 على أنه:'' تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية وعديمة المفعول...''

[71] المادة 79 من قانون 11/90 ' يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية) 08(أيام. يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا. ويضمن له المستخدم إشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين''

[72] قانون 03/90، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج ر ع 6

مفتشية العمل[73]، في إطار ما رسمه لها القانون من سلطة في مراقبة مدى تطبيق واحترام التشريع والتنظيم المعمول به في مجال العمل[74].

المطلب الثاني: التزامات المستخدم

تعتبر الالتزامات التي يتحملها المستخدم في الأساس حقوق بالنسبة للعمال، بالنظر إلى كون عقد العمل من العقود التبادلية طبقا للقواعد العامة لنظرية العقد، حيث وإن كان الاصل ان العقد هو الذي يحدد هذه الالتزامات، فإنه في إطار علاقة العمل فإنه إضافة إلى عقد العمل فإن كلا من القانون والاتفاقات الجماعية تفرض مجموعة من الالتزامات على عاتق المستخدم[75].

حيث نجد أن القواعد العامة لنظرية العقد تفرض على المستخدم تنفيذ التزاماته بكل حسن نية مع احترام ما تم الاتفاق عليه فيه العقد، إذا لا يجوز له تكليف العامل بعمل لم يتم الاتفاق بشأنه في عقد العمل، حيث تنص المادة 107 فقرة 01 من القانون المدني على أنه :'' يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية.''

وبناء على ذلك فقد سعت التشريعات العمالية الحديثة إلى إلزام المستخدم بعديد الالتزامات من أهمها تسديد أجرة العمال بما يضمن لهم حياة كريمة[76]، وضمان بيئة عمل آمنة، وذلك حماية للعمال من الأخطار المهنية[77]، إضافة إلى تمكين هؤلاء العمال من ممارسة حقهم النقابي من خلال ممثليهم النقابيين[78].

---

[73] بشير هدفي، مرجع سابق، ص.96

[74] انظر المادة 3 من قانون 03/90 السالف الذكر.

[75] تنص المادة 08 من قانون 11/90 على أنه:'' تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة –أي علاقة العمل- على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.ةوتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل''.

[76] تنص المادة 80 من قانون 11/90على أن الأجر هو حق من حقوق العمال، حيث قضت:'' للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاض ى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل''.

[77] انظر قانون رقم 07/88، المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4

[78] انظر في ذلك القانون رقم 14/90،المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر عدد 23

كما أن هذه التشريعات أقرت بضرورة مساهمة المستخدم في الضمان الاجتماعي، مما يستتبع معه أن إخلال المستخدم بهذه الالتزامات يقيم مسؤوليته القانونية سواء العقدية بالاستناد على عقد العمل أو التقصيرية بالاستناد على مخالفته لالتزامات فرضها القانون والتنظيم المتعلقين بعلاقة العمل .

المحور الرابع: منازعات العمل الفردية

بعد التطرق لمختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل من حقوق والتزامات الأطراف المتعاقدة، قد تؤدي في بعض الحالات إلى وقوع منازعات بين العمال وأرباب العمل، من أجل ذلك وضع قانون العمل آليات لحل مثل هذه المنازعات التي يمكن أن تلحق هذه العلاقة لكي لا يقع أطراف العلاقة في حالة غموض أو عجز من إيجاد حل لأية منازعة مهما كانت طبيعتها.

المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية

إ ن علاقة العمل التي تربط بين العامل وصاحب العمل لا تتعلق فقط بتنفيذ هذه العلاقة، بل يمكن أن تتعدى إلى وقوع منازعات بينهما لسبب خرق حق من الحقوق المقررة قانونا أو عدم تنفيذ أحد الأطراف للالتزامات الواقعة عليه .

المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الفردية

يمكن تعريف المنازعات الفردية في العمل على أساس أنها: كل خلاف يقوم بين العامل والمستخدم بسبب تنفيذ علاقة العمل، وفي نفس الوقت بسبب إخلال أحدهما بإحدى الالتزامات العقدية أو بسبب نزاع فيما يخص تكييف نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، أو عدم الامتثال له، والذي سبب ضررا للطرف الآخر .

كما عرف المشرع النزاع الفردي في المادة 02 من القانون رقم 04/90 [79] المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"، حيث قصر المشرع الجزائري مفهوم المنازعة الفردية على المنازعات التي سبب نشوئها خلاف بين العامل و المستخدم حول تنفيذ علاقة العمل و نظم المشرع إجراءات تسوية النزاع من خلال التمييز بين مرحلتين: مرحلة التسوية الودية، ثم التسوية القضائية .

المطلب الثاني: المعايير المعتمد عليها في نزاع العمل الفردي

من بين المعايير المعتمد عليها في نزاع العمل الفردي، ما يلي :

الفرع الأول: معيار قيام علاقة التبعية بين العامل والمستخدم.

التبعية القانونية تتمثل في العقد والنظام الداخلي وكذا صلاحيات المستخدم الإدارية والتأديبية أما التبعية الاقتصادية، فإنها تتمثل في عنصر الأجر .

تنشأ إذن علاقة التبعية بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل محددة أو غير محددة المدة، حيث يلتزم العامل بأداء العمل لصالح المستخدم تحت إشرافه وإدارته ورقابته مقابل أجر.

الفرع الثاني: معيار ارتباط موضوع النزاع بالتزامات عقدية

من بين الشروط الأساسية لتكييف النزاع الفردي، أن يتم أثناء سريان علاقة العمل ويتعلق موضوعه أي موضوع النزاع بتنفيذ أو تفسير أو إنهاء علاقة العمل أو تطبيق نص قانوني أو اتفاقي، إما عن طريق عقد العمل أو أية وسيلة أخرى، شرط أن تتوفر الصفة

---

[79] قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 نوفمبر سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.ج ر رقم 06 المؤرخة في 07فبراير 1990.

والمصلحة لنجعل العامل يستفيد من هذا الإجراء بصفة فردية، ومعنى ذلك أن النزاعات التي تحدث قبل بداية علاقة العمل أو بعد انتهائها بصفة عادية لأي سبب من الأسباب، لا تدخل ضمن هذا الصنف من النزاعات، كما أن النزاعات التي لا يستند موضوعها لعقد العمل، لا تعتبر هي الأخرى من النزاعات الفردية، كأن يستند موضوع النزاع لاتفاقية جماعية تهم كافة العمال أو بعضهم، فأساس أو مصدر الحق محل النزاع يعتبر المعيار الحاسم في تكييف النزاع فيما إذا كان فرديا أو جماعيا، بغض النظر عن العمال المعنيين به .[1]

وتفاديا للإجراءات القضائية لتسوية النزاع الفردي، قام المشرع بتنظيم اجراءات وقائية قصد التسوية الودية للمنازعات الفردية قبل اللجوء إلى القضاء .

وحسب القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فان المنازعة الفردية فيالعمل تتمثل في كل خلاف في العمل يحدث بين العامل وصاحب العمل بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تقوم بينهما، إذا لم يتم حله وتسويته داخل الهيئات المستخدمة[80].

كما أن منازعات العمل الفردية قد تكون متعلقة ببنود العقد كتخلف بند من بنوده الذي يمس بصحته كعدم ذكر هوية الأطراف أو عدم تحديد الأجر أو الإخلال بالالتزامات الواردة فيه وما ينشأ عنه من تعديل أو تعليق أو إنهاء، كما تتعلق أيضا بعدم احترام النظام

[80] قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 ن وفمبر سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.ج ر رقم 06 المؤرخة في 07فبراير 1990.

الداخلي كتسريح المستخدم العامل دون احترام الإجراءات التأديبية في النظام الداخلي أو قد يتعلق النزاع بخرق الأحكام القانونية والتنظيمية[81].

المبحث الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية

لقد أضحى نظام التسوية الودية لمنازعات العمل إحدى أنظمة العدالة التي يبحث عليها المجتمع الدولي من خلال قرارات العديد من المنظمات الدولية وكذا المعاهدات والاتفاقيات الدولية المبرمة إقليميا وعالميا، كو ن أن نظام التسوية الودية يشمل آليات قانونية واتفاقية هامة ومتعددة تؤول في الأخير إلى تراض ي الأطراف المتنازعة وتوافقها على حل يناسبها جميعا[82].

وتتمثل إجراءات تسوية النزاعات الفردية من خلال التزام الأطراف أولا بأحكام التسوية الودية ثم في حالة فشلها يتم اتخاذ إجراءات التسوية القضائية

المطلب الأول: التسوية الودية

تنفرد النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من القضايا الأخرى، بكونها رغم خضوعها لاختصاص قضاء العمل، إلا أنه يستوجب على المدعي قبل اللجوء إلى المحكمة أن يثبت قيامه بإجراء التسوية الودية .

الفرع الاول: تعريف التسوية الودية

يقصد بالتسوية الودية تلك ا لإجراءات التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء، ونميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل الهيئة المستخدمة، و تلك التي تباشر خارجها في إطار المصالحة[83].

الفرع الثاني: إجراءات التسوية الودية

---

[81] - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع الجزائر،2003 ص.20.

[82] - أبو شعيب أوعبي: طرق التسوية الودية للمنازعات القانونية ، مقال منشور على موقع الانترنت.www.marc.com

[83] بشير هدفي، المرجع السابق، ص 58.

تتمثل إجراءات التسوية الودية فيما يلي:

اولا: التسوية الودية الداخلية

تتمثل التسوية الداخلية للنزاع في اتفاق طرفي علاقة العمل على عدم تدخل أي طرف آخر خارجي في حل النزاع و الاكتفاء بالحل الودي الداخلي للنزاع، و ذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الاجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها، ويشترط لتنفيذها أن لا تكون مخالفة لما ينص عليه هذا القانون من ضمانات مقررة للعامل .

ويقصد بها بالتسوية الإدارية بطريقة ودية داخل المؤسسة المستخدمة دون تدخل أية جهة خارجة عن المؤسسة، وذلك بسحب أو تعديل قرار المستخدم أو تراجعه عن التصرف الذي أفرز النزاع .

وقد أشار المشرع إلى مثل هذه التسوية في المادة 03 والمادة 04 من القانون رقم 04/90، حيث نصت المادة الثالثة منه على أنه" يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الاجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة " ، وتكون التسوية داخل المؤسسة المستخدمة طبقا لهذه المادة في إطار القانون الخاص بتسوية النزاعات الفردية وطبقا للأحكام الخاصة بالاتفاقيات الجماعية.

أما في حالة غياب آليات التسوية أو اتفاقية جماعية، فإن الأمر يقتضي طبقا للمادة 04 من نفس القانون أن يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار.

وفي حالة عدم الر د أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير العمال أو المستخدم حسب الحالة ، ويلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالر د خلال 15يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار .

وفي حالة عدم تسوية النزاع على المستوى الداخلي، لا يبقى أمام العامل سوى عرض النزاع أمام لجنة المصالحة .

ثانيا: المصالحة :

هو إجراء يقوم به طرف ثالث أجنبي عن المؤسسة قصد التوفيق بين طرفي النزاع وحسمه قبل اللجوء إلى القضاء، حيث تنص المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية على: "بعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون".

وقد أوكلها المشرع الجزائري إلى هيئة متساوية التمثيل نصفها من ممثلي العمال، و النصف الثاني ممثلا لأرباب العمل، و يتولى أمانتها مفتش للعمل، و تتم المصالحة من خلال إيداع عريضة مكتوبة أو بمقتضى محضر بأقوال الطرف المتضرر يحرره مفتش العمل المختص، و المصالحة شرط جوهري لمباشرة الدعوى العمالية، بحيث يعد إغفالها سببا لرفض الدعوى القضائية شكلا .

أ- تشكيل مكتب المصالحة: مكاتب المصالحة عبارة عن لجان متساوية الأعضاء، خاصة بنزاعات العمل الفردية، وتتكون هذه المجالس من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين، وتكون رئاسة المكتب بالتداول لمدة 06 أشهر(المادة 06)، على أن يكون لكل فريق ممثلين احتياطيين يخلفون الممثلين الأصليين عند غياب احدهم أو وقوع مانع له، بحيث يتم اختيار الجميع عن طريق الاقتراع السري المباشر من بين المرشحين، والتي يجب أن تتوفر فيهم الشروط التي جاءت بها المادة 12 والمادة 13 من قانون تسوية النزاعات الفردية 90-04 .

ويتم تعيين الأعضاء الذين تم انتخابهم في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، وهذا بعد الاطلاع على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو من الأعضاء، وذلك لمدة ثلاث سنوات.

ب- اختصاصات مكتب المصالحة: نميز في هذا الصدد بين الاختصاص الموضوعي والاختصاص المحلي :

- **الاختصاص الموضوعي:** يمتد اختصاص مكتب المصالحة لكافة المنازعات الفردية في العمل، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، و عليه يستثنى من هذا المجال الأنظمة الخاصة، و تلك الخاضعة للوظيف العمومي .

- **الاختصاص الإقليمي:** الأصل أن يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة، إلا إذا استدعت ضرورات عملية استحداث أكثر من مكتب واحد داخل دائرة اختصاص مفتشية عمل واحدة، كما هو الحال بالنسبة لشساعة النطاق الجغرافي لاختصاص مفتشية العمل، أو ارتفاع حجم المنازعات العمالية لاسيما بالنسبة للمناطق ذات النشاط الاقتصادي الكثيف .

ج - إجراءات المصالحة: تبدأ إجراءات المصالحة بعريضة يودعها المدعي لدى مفتش العمل المختص، أو الإدلاء بأقواله أمامه، على أن يحرر مفتش العمل محضرا بأقواله، ثم يستدعي خلال ثلاثة أيام مكتب المصالحة للانعقاد ، ويجتمع المكتب بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعاءه،الى جانب حضور المدعي والمدعى عليه اما بصفة شخصية او بواسطة ممثل نقابي.

وفي حالة تغيب المدعي دون عذر مقبول يمكن للمكتب شطب الدعوى (م28 ق90-04)، و إذا لم يحضر المدعى عليه دون عذر مقبول يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء، فإذا لم يحضر للمرة الثانية ، يحرر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة بسبب عدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة قانونية، على ان تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع لأجل مباشرة الدعوى القضائية(المادة 30).

أما إذا حضر الطرفان و تمت المصالحة فينقضي النزاع عند هذا المستوى، أما إذا لم تتحقق المصالحة فيحرر محضر بعدم المصالحة يستعمل في مباشرة الدعوى القضائية .

د- تنفيذ اتفاقات الصلح: ان تنفيذ اتفاق المصالحة يكون راجعاً إلى رغبة الأطراف أنفسهم والإلتزام بما تم الإتفاق عليه وصدر فيه محضر من قبل مكتب المصالحة، وهو ما تؤكده المادة 33 من القانون 90-04 التي تنص : "ينفذ الاطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددونها، فإذا لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق".

ولما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه بقدر ما يطرحها عند تنفيذه، فقد حاول المشرع إحاطته ببعض الضمانات التنفيذية، والتي تتمثل في غرامة تهديدية بأمر صادر من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ وتحديد هذه الغرامة التهديدية التي لا تقل عن ربع الأجر الوطني الأدنى المضمون (م 34 ق90-04).

المطلب الثاني: التسوية القضائية

إذا لم تتم المصالحة بين الطرفين ترفع الدعاوى أمام القسم الاجتماعي طبقا للقانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل يرفعها الطرف الذي له مصلحة[84].

الفرع الأول: إجراءات التقاضي

نرجع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية لمعرفة الإجراءات المتبعة في ذلك والتي تشير إليها المادة 503: "ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا" وأضاف هذا القانون أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى كما مقرر في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة وذلك وفقا لنص المادة 37 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث تحدد

[84] - عادة يكون العامل هو من يقوم برفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي لأنه هو المتضرر في أغلب الحالات.

الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية حسب نصوص المواد 38 و 39 من القانون نفسه.

ثانيا: تشكيلة المحكمة: يتشكل القسم الاجتماعي من قاض ي رئيسا ويعاونه مساعدان من العمال والمستخدمين وفقا لما تنص عليه المادة 08 من القانون رقم 90 /04 ويختص القسم الاجتماعي نوعيا بموجب المادة 500 /2 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية "بتنفيذ وتعليق و إنهاء عقود العمل والتكوين و التمهين."

ثالثا: الاختصاص المحلي: حسب نص المادة 501 /1:"يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه." **رابعا: الاختصاص النوعي:** تصت المادة 20 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعاتالفردية في العمل في مجال الاختصاص النوعي على أنه: مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة.

المحو ر الخامس: انتهاء علاقة العمل

إن علاقة العمل كأي علاقة قانونية أخرى قد ينتهي بها الأمر إلى الانقضاء لعدة أسباب عددها القانون، منها ما وصفه الفقه بحالات عادية لانتهاء علاقة العمل، ومنها ما يعد أمر غير عادي يشكل حالات خاصة تنتهي من خلالها علاقات العمل.

المبحث الأول: الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل

إن الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل مردها طلب أحد أطراف علاقة العمل إنهاء هذه العلاقة، وهي تتمثل في الاستقالة ، استحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل وانتهاء مدة العمل.

المطلب الأول: الاستقالة

إن الاستقالة طبقا لنص المادة 66 من قانون 11/90 أحد طرق إنهاء علاقة العمل، كما أنها تعتبر حقا من حقوق العامل، وذلك بالاستناد إلى مبدأ حرية العامل، إذ لا يتصور إجبار العامل على البقاء في منصب عمله من غير إرادته؛ حيث قضت المادة 68 من ذات القانون أن: **"الاستقالة حق معترف به للعامل.**

على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة.

ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبوق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".[85]

وتبعا لذلك فقد اشترط المشرع الجزائري ضرورة تقديم هذه الاستقالة كتابة مع تقييدها بمهلة إشعار مسبق تحددها الاتفاقيات الجماعية، كما لا يبدأ سريان مفعولها إلا من تاريخ موافقة المستخدم عليها، وذلك من أجل تمكين المستخدم من البحث عن

[85] ويلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري قد وازن بين مصلحة العامل والمستخدم، حيث أنه وإن كان قد اعترف بأحقية العامل في الاستقالة من منصب عمله إلا أنه قيد هذا الحق بشروط مراعاة لمصلحة المستخدم ونشاطه الاقتصادي، ذلك أن التوقف عن العمل بمجرد تقديم طلب الاستقالة يضر بسيرورة العمل داخل الهيئة المستخدمة.

عامل آخر بغرض استخلاف العامل المستقيل، وتختلف مدة الاخطار باختلاف القطاعات العمالية ومناصب العمل أيضا ، حيث تكون طويلة نسبية في المناصب ذات التأهيل العالي، مقارنة بالمناصب ذات التأهيل المنخفض أو المتوسط، فمثلا تتراوح مدة الاخطار في مؤسسة سونلغاز ما بين شهر واحد وثلاثة أشهر، باختلاف منصب العمل، في حين تتراوح هذه المدة في شركة سونطراك ما بين شهر وستة أشهر، إلى 12 شهرا بالنسبة للإطارات السامية[86].

بالمقابل من ذلك فلقد ثار تساؤل بخصوص إذا قوبل طلب العامل الكتابي بالاستقالة بالرفض من قبل المستخدم فهل تعتبر هذه الاستقالة نافذة أم لا ؟، حيث أنه في ظل عدم وضوح القانون بخصوص هذه المسألة "يرى بعض الفقه أن الأسباب والدوافع المذكورة في موضوع الاستقالة، غير قابلة للمراقبة والفحص في مدى حجيتها، سواء من طرف صاحب العمل، أو القضاء المختص، ما دامت صحيحة وواضحة في عباراتها. وبالتالي يمكن للعامل مغادرة منصب عمله في حالة عدم قبول الاستقالة، وبمجرد انتهاء مهلة الإخطار المقررة في النظام المعمول به، دون أن يطالب صاحب العمل بأي تعويض لأن الفرض في هذه الحالة يعتبر تعسفيا من جانبه"[87].

وتجدر الإشارة إلى أن التنظيم القانوني للاستقالة في قانون 11/90 يظهر من خلاله الموازنة التي أقامها المشرع الجزائري بين حقوق العامل والمستخدم، إذ من جهة أقر بحق العامل في ترك منصب عمله من خلال الاستقالة، إلا أنه قيدها بضرورة تقديمها كتابة مع الاخطار المسبق بذلك حماية لمصلحة المستخدم وحماية لنشاطه الاقتصادي.

المطلب الثاني: استحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل

في بعض الحالات يصبح تنفيذ الالتزامات المترتبة عن عقد العمل مستحي لا سواء بصفة مطلقة أو نسبية، كما ورد في القواعد العامة للقانون المدني، حيث نصت المادة 176 من القانون المدني على أنه:'' إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه

[86] أحمية سليمان، التنظيم ...، ج.2، مرجع سابق، ص 337
[87] بشير هدفي، مرجع سابق، ص.110

بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه، مالم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين عن تنفيذ التزامه''، ويتجلى ذلك من خلال حالة الوفاة ، العجز الكلي عن العمل،و في حالة التقاعد .

الفرع الأول: حالة الوفاة.

يجب التمييز بخصوص حالة الوفاة بين حدوثها لدى العامل أو بالنسبة للمستخدم، حيث أنه في حالة وفاة العامل فإن ذلك يؤثر في جميع الحالات على علاقة العمل، ذلك أن شخصية العامل محل اعتبار في إطار هذه العلاقة، غير انه يتم التمييز فيما إذا كانت وفاة العامل وفاة طبيعية أين لا يرتب ذلك أثرا في إطار قانون التأمينات الاجتماعية سوى فيما يخص منحة الوفاة، أما إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل، حيث لا تنقض ي آثار علاقة العمل بالنسبة لذوي الحقوق كما هو الحال بالنسبة لمعاش الوفاة طبقا لما ورد في نص المادة 49 وما يليها من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية[88].

في المقابل فإن الأصل أن وفاة المستخدم لا تؤثر على علاقة العمل، إذ تبقى سارية المفعول بانتقال الالتزامات التي كان يتحملها إلى ورثته، ما لم تنحل المؤسسة المستخدمة بعد وفاة المستخدم[89].

الفرع الثاني: العجز الكلي عن العمل

يقصد بالعجز الكلي عن العمل بسبب مرض محل الاعتبار وفقا للقانون الجزائري[90] حتى يستفيد العامل مما يرتبه ذلك، ما نصت عليه المادة 32 من قانون 11/83 بقولها: '' يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل''، كما ضمنت المادة 3/36 من ذات القانون العجز الكلي عن العمل كأحد أصناف العجز المستحق للمعاش، بنصها على أنه:'' الصنف الثالث:

---

[88] القانون رقم 11/83، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28

[89] آمال برحال حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، ص.93

[90] انظر فيما يخص القانون المصري: علي عوض حسن، مرجع سابق، ص .394

،

العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون مساعدة من غيرهم.''

مقابل ذلك فإن المسألة تدق إذا ما كان العجز عن العمل سببه ضعف الكفاءة المهنية والتي يصعب إثباتها من طرف العامل، حيث يرجع أمر تقدير هذه الحالة إلى المستخدم بحكم اختصاصه المهني أو تفصل فيها الخبرة القضائية إذا ما طرح نزاع امام القضاء[91].

الفرع الثالث: الإحالة على التقاعد

تعتبر الإحالة على التقاعد أحد طرق إنهاء علاقة العمل بصفة عادية وفقا لنص المادة 66 السالفة الذكر، حيث لا يشترط في تحققها تقديم طلب من قبل العامل بل يمكن للمستخدم أن يبادر إلى إحالة هذا العامل على التقاعد متى توافرت الشروط اللازمة لذلك، ذلك أن العبرة في الإحالة التقاعد مدى توافر هذه الشروط من عدمه[92].

ولقد ثار تساؤل بخصوص مدى حرية المستخدم في إحالة العامل على التقاعد دون أخذ موافقته الصريحة، وذلك لمجرد وجود النص القانوني المحدد لهذا التقاعد[93]، غير أنه بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد ان المشرع لم يعطى المستخدم الحق في ذلك، إذ وفقا لنص المادة 6 مكرر من قانون التقاعد المضافة من خلال الامر 97-13 [94]، والتي نصت على أنه: ...''**4- تتم الاستفادة من التقاعد في الحالات المنصوص عليها في المقطعين الأول والثاني أعلاه بطلب من العامل الأجير دون سواه، يعد قرار الإحالة على التقاعد بمقتض ى هذه المادة المتخذة بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا وعديم الأثر''**، وهذا ما أكده المشرع الجزائري من خلال آخر تعديل لقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد سنة 2016 [95]، حيث عدلت المادة 10 منه لتنص على أنه ...''**تتم الاستفادة**

---

[91] بشير هدفي، مرجع سابق، ص .112

[92] المرجع نفسه، ص 113، آمال برحال، مرجع سابق، ص.94 وما بعدها

[93] . أحمية سليمان، التنظيم...ج 2، مرجع سابق، ص .341.

[94] الامر 13/97، المؤرخ في 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون 12/83، المتعلق بالتقاعد، ج ر ع 38

[95] قانون رقم 16-15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر ع 78

من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواه".[96]

المطلب الثالث: انتهاء مدة العمل

إنَّ الأصل في عقود العمل أنها تبرم لأجل غير محدد المدة، لكن قد يرد أن تبرم لأجل محدود في حالات خاصة عددتها المادة 12 من قانون 11/90، حيث تتمثل في:

- عقود العمل المرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة.
- اذا تعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه لفترة مؤقتة.
- إذا تطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- إذا تعلق الامر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

وفي مثل هذه العقود إذا ما انتهى الأجل الوارد ذكره بدقة في العقد ينقضي هذا الأخير هو أيضا، ولا تترتب أية التزامات في ذمة الطرفين، إلا إذا تعلق الأمر بإمكانية عدم تجديد العقد، أين يفسر السكوت والاستمرار في تنفيذ الالتزامات في هذه الحالة على أنه رغبة في تجديد العقد، وبالتالي يصير هذه العقد غقد غير محدد المدة بعد ان كان محدد المدة[97]. غير أنه بالمقابل يمكن أن يتصور انقضاء عقود العمل المحددة المدة قبل انقضاء أجلها، وذلك من خلال اتفاق الأطراف على ذلك، بحكم أن العقد شريعة المتعاقدين يجوز تعديله ونقضه باتفاق الطرفين طبقا للقواعد العامة للقانون المدني من خلال نص المادة 106 منه [98] .

---

[96] وتبعا لذلك يفهم من خلال هذه المواد أن أي إحالة على التقاعد تتم بصفة منفردة من قبل المستخدم تعد من قبيل التسريح التعسفي والذي يستوجب التعويض.

[97] بشير هدفي مرجع سابق، ص.114

[98] كما يتصور ذلك أي انقضاء هذا العقد في حالة الفسخ سواء بسبب خطأ صدر عن العامل أو بدونه ،وهنا يجب ان تحترم الإجراءات القانونية الواجبة في مثل هذه الحالات.

المبحث الثاني: الحالات غير العادية لانتهاء عقد العمل

قد تعترض عقد العمل أسباب غير عادية تمنع التنفيذ الطبيعي له، فيقتضي الامر إنهاء العقد، كما في حالة البطلان، أو الفسخ ، أو العزل)، أو التسريح لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول: بطلان عقد العمل

يخضع عقد العمل فيما يخص البطلان إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني[99]، سواء فيما يخص البطلان النسبي، كما في حالة نقص الأهلية أو توافر أحد عيوب الارادة من غلط أو إكراه او تدليس أو استغلال[100]، أو فيما يخص البطلان المطلق كما في حالة انعدام الرضا أو عدم مشروعية السبب[101].

ومقابل ذلك فإن الحكم ببطلان عقد العمل لا يسري بأثر رجعي مُراعا ة لخصوصية هذا العقد، حيث لا يتصور في إطار هذا العقد أن يحرم العامل بسبب الحكم ببطلان عقد العمل حقا من حقوقه، كما ورد ذلك بخصوص الأجر مث لا طب قا لما قضت به المادة 135 من قانون 11/90 [102]، كما أنه يتصور أن لا يتم ابطال عقد العمل برمته وإنما فقط البنود المخالفة للقانون، وهذا ما أشارت إليه المادة 136 من قانون 11/90 بنصها على أنه: **''يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانو ن.''**، وأشارت إليه أيضا المادة 137 من ذات القانون بنصها على أنه:

''يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخاف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.''[1]

---

[99] الطيب بلوله و جمال ح. يلوله، مرجع سابق، ص.29

[100] انظر المواد من 82 إلى 91 من القانون المدني الجزائر ي.

[101] انظر المادة 97 من القانون المدني الجزائر ي

[102] نصت المادة 135 من قانون 11/90 على أنه:'' تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداؤه''.

المطلب الثاني: فسخ عقد العمل

يخضع عقد العمل كغيره من العقود الملزمة للجانبين إلى القواعد العامة من حيث انحلال العلاقة العقدية عن طريق اتفاق الأطراف أو ما يسمى الفسخ الاتفاقي ،وفقا لنص المادة 119 من القانون المدني الجزائر ي[103].

وعليه يجوز لأطراف عقد العمل المطالبة بفسخ العقد وفق الأطر والشروط التي تضعها اتفاقات العمل الجماعية وعقود العمل ذاتها ، مثل الاخطار المسبق عن النية في فسخ العقد ،ذلك أن الفسخ في مثل هذه الحالات يخضع للرقابة القضائية، إذ يتحمل الطرف المبادر بالفسخ المسؤولية في اثبات السبب المشروع والذي من أجله يطالب بالفسخ[104].

ويفصل الفقه فيما يخص الفسخ الاتفاقي فيما إذا كان بمبادرة من العامل أو من قبل المستخدم؛ ففيما يخص إذا ما كان الفسخ بمبادرة من العامل فإن هذا الفسخ يخضع لما تخضع له مسألة الاستقالة من شروط وإجراءات ، وذلك لتمكين المستخدم من التحرك من أجل استخلافه، أما إذا ما كان المبادر بالفسخ هو المستخدم فيجب أن يحصل على موافقة من قبلالعامل أيضا، ذلك أنه بالنظر إلى ظروف العمل فقد يعمد المستخدم إلى نقل العامل من منصب عمله إلى منصب آخر دون موافقته مما يدفع المستخدم إلى

[103] تنص المادة 119 قانون مدني على أنه:'' في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إعذاره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتض ى الحال ذلك، ويجوز للقاض ي أن يمنح المدين أجلا حسب الظروف، كما يجو زله أن يرفض الفسخ إذا كان ما لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى كامل الالتزامات''.

[104] بشير هدفي المرجع السابق، ص 117.

فسخ العقد، وفي هذه الحالة يعد الفسخ فسخا بدون خطأ خاضع لما أقره المشرع الجزائري في القانون 29/91 [105] المعدل والمتمم للقانون 11/90 في المادة 5/73.

وإذا لم تحترم إجراءات وشروط الفسخ الاتفاقي[106] من إخطار مسبق مستند على أسباب جدية ومشروعة فإنه يتحول إلى فسخ فجائي يترتب عنه تعويض للطرف المتضرر، حيث تحدد مبلغ التعويض عن طريق حساب الاجر المحتمل أن يتقاضاه العامل خلال مدة الإخطار.[3]

و نجد أن القانون والفقه قد تناولا الفسخ التعسفي وهو ذلك الفسخ الذي يفتقد إلى سبب مشرع وجدي، حيث أن في بداية الامر تم تأسيس هذا النوع من الفسخ على أساس القواعد العامة لنظرية التعسف في استعمال الحق، إذ أسس الفقه والقضاء الفرنسيين في بادئ الأمر هذا الفسخ على أساس نفس ي يتمثل في نية إحداث الضرر، ثم توسعت إلى الأسس لتشمل ارتكاب الخطأ البسيط، وصولا إلى معيار الفسخ التعسفي القائم على افتقاد الفسخ للسبب الحقيقي والجدي[107].

[105] . القانون رقم 29/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 68

[106] انظر في تعريف الفسخ الاتفاقي: علي فيلالي، مرجع سابق، ص.106 وما بعدها؛ خليل أحمد حسن قدادة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، ج.1، مصادر الالتزام، د م ج، ط.2، 2005، ص .166 وما بعدها [3] بشير هدفي، المرجع السابق، ص118.

[107] بشير هدفي، المرجع نفسه، ص118

فقد تبنى المشرع الجزائري هذا النسق في تناوله للفسخ التعسفي، حيث من خلال إقرار الاحكام القانونية الكفيلة بتنظيم الفسخ المبني على أساس الإنهاء المبرر، جعل من كل تسريح مخالف للأحكام القانونية تسري ح ا تعسف ي ا[108] .

ومن بين الحالات التي يكون فيها الفسخ فسخا تعسفيا نجد **مزاولة العامل للعمل النقابي**، أو لأسباب سياسية نتيجة لبعض مطالباته في تعديل العقد أو تسديد مستحقات متأخرة؛ وبالمقابل فإن للعامل في حالة هذا النوع من الفسخ الحق في رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلغاء قرار لفسخ أو المطالبة بالتعويض عن الضرر اللحق من جراء ذلك، وفقا لما نصت عليه المادة 4/73 من قانون 11/90 والتي قضت بأنه: ''**إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار السريح بسبب عدم احترام الاجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استم رفي عمله، وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأح كام المادة 73 أعلاه يعتب رتعسفيا، تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة 6 أشهر من العمل، دون الاخلال بالتعويضات المحتملة.**''[109]

---

[108] تنص المادة 3/73 من قانون 11/90 المعدل والمتمم على أنه:'' كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس.''

[109] . أضيفت هذه المادة بمقتض ى المادة 2 من القانون رقم 29/91 سابق الذكر.

المطلب الثالث: العز ل

لقد تمت الاشارة فيما تقدم من حالات إنهاء علاقة العمل كيف سعى المشرع الجزائري مثله مثل التشريعات المقارنة إلى حماية العامل ومراعاة مصلحته إلا أنه بالمقابل من ذلك سعى أيضا إلى حماية مصلحة المستخدم من خلال حماية نشاط المؤسسة المستخدمة، وذلك من خلالتنظيمه لمسألة عزل العامل في حالة ارتكابه لخطأ جسيم[110].

لكن اختلاف الأراء الفقهية والأحكام القضائية في كيفية تصنيف الأخطاء الجسيمة التي من شأنها أن تؤدي إلى تسريح أو عزل العامل، وذلك بالنظر إلى اختلاف القطاعات العمالية وكذا اختلاف تصنيف الدرجات المهنية للعمال، ولعل هذا السبب تدخلت التشريعات الحديثة لتنظيم هذه الأخطاء[111].

ولم يشذ المشرع الجزائري عن هذه القاعدة إذ عمد إلى تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى تسريح العامل من خلال المادة 73 من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم، حيث تتمثل في:

1-رفض العامل تنفيذ الاوامر المرتبطة بالعمل بدون عذر مقبول.

2-تسريب العامل لأسرار مهنية بدون إذن المستخدم

3-ارتكاب أعمال من شأنها توقيف العمل توقيفا جماعيا.

---

[110] علي عوض حسن، مرجع سابق، ص.347 وما بعدها.

[111] بشير هدفي، مرجع سابق، ص.120، وانظر كذلك:
M-N, KORICHE, Op.cit, p218 et s.

4-القيام بأعمال العنف

5-إلحاق الضرر عمدا بالبنايات وأجهزة العمل.

6-تعاطي الكحول والمخدرات أثناء العمل.

7-عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين.

وإضافة إلى ما ورد في المادة 73 ال س ابقة الذكر التي أشارت إلى عدم قصر تحديد الأخطاء الجسيمة الممكن ارتكابها من قبل العامل على ما ورد فيها فقط، بل أشارت إلى تحديدها أيضا طبقا لنصوص قانونية أخرى ومثالها ما ورد في قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسوية وممارسة حق الإضراب[112] في مادته 36 التي اعتبرت عرقلة حرية العمل وعدم الامتثال للأحكام القضائية يشكل خطأ جسيما، كما ن ص ت المادة 40 من ذات القانون على أنه:**''يعد رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ جسيما.''**

كما أن المشرع الجزائري لم يكتف بتحديد الأخطاء الجسيمة حماية للعامل، إذ أنه ترك أمر تحديدها للمُستخدم قد يُؤدي إلى تعسفه في ذلك، بل ألزم المستخدم باحترام جملة الإجراءات نص عليها في المادة 73-1 من قانون 11/90، والتي قضت بأ ن ه: **''يجب أن ي راعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ الجسيم ا ل ذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك ال سيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة''.**

[112] قانون رقم 02/90، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، ج ر عدد 6

كما أنه وتشديدا لسلطة المستخدم إزاء الأخطاء الجسيمة التي من الممكن أن يرتكبها العامل، لقد اشترط القضاء إضافة إلى الأحكام التشريعية الوا ردة بهذا الخصوص حماية لهذا العامل ،أن يتخذ قرار التسريح باقتراح من لجنة تأديب وذلك بعد ثبوت ارتكاب الخطأ الجسيم[113].

المطلب الرابع: التسريح لأسباب اقتصادية

لقد نص المشرع الجزائري على التسريح لأسباب اقتصادية في المادة 69 من قانون 11/90، والتي قضت بأ نه:" **يجوز للمستخدم تقليص عدد الم ستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي، يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص.**"

وعليه فإنه يجوز للمستخدم ونظرا لاعتبارات اقتصادية بحتة اللجوء إلى تقليص عدد المستخدمين لديه، وذلك حفاظا على صيرورة نشاط مؤسسته الاقتصادي، وتحدد ا لإعتبارات الاقتصادية بالنظر إلى موجة التطور التكنولوجي التي مست وسائل الانتاج مما أ د ى إلى تقليص العمل البشري في ساحة الانتاج في المؤسسات الاقتصادية، م م ا يجعل المستخدم في غنى عن عدد من المهن والوظائف، كما أن الأزمات الاقتصادية والمالية التي قد تعصف ببعض المؤسسات الاقتصادية قد يجعل

[113] انظر قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العلية، بتاريخ 7 جوان 1983، المجلية القضائية، ع 1، 1989، ص.188

المستخدم أمام حتمية تقليص عدد العمال توفيرا لموارد مالية كافية لضمان بقاء المؤسسة المستخدمة، وهذا ما يميز هذا النوع من التسريح عن باقي أنواع التسريح التي تمت دراستها[114]، حيث نصت المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 [115] على أنه: ''لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة والعمال الموسميون او العاملون في البيت والعاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي'' .

إ لا أنه وإذا كان من المفهوم لجوء الم سُتخدم لمثل هذا النوع من التسريح مُراعاة لمصلحة مؤسسته الاقتصادية، إلا أن ''تعدد واختلاف الأسباب الإقتصادية المبررة للتسريح الجماعي أدى إلى صعوبة إيجاد معيار دقيق لحصرها، إلا من طرف صاحب العمل القادر وحده على اثبات حقيقة وجدية هذه الأسباب، لذلك حاو ل الفقه في البداية ربط السبب الاقتصادي بالصعوبات والضغوط الظرفية المتولدة عن السوق، ثم توسع هذا المفهوم فيما بعد ليشمل كل الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة وتحديثها. وقد أخذ المشرع الفرنسي بهذا المفهوم الواسع في قانون 3 جانفي 1975 المتعلق بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية والذي حدد فيه الشروط والاجراءات المتبعة في هذا النوع من التسريح''[3].

غير أ نه بالمقابل إذا كان القانون قد إعترف للمُستخدم بجواز اللجوء إلى هذا نوع من التسريح مُراعاة لمصلحة مؤسسته إلا أنه ألزمه حماية للعمال بجملة من الشروط تضمنتها المادة 70 من قانون 11/90، والتي نص فيها المشرع على أنه:'' يجب على

---

[114] انظر فيما يخص التسريح الاقتصادي في القانون الفرنس ي: v. roy , Op.cit, p.95

[115] المرسوم التشريعي رقم 11/94، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتامين على البطالة لفائدة الأجراء الذي قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لإسباب اقتصادية، ج ر ع34 [3] بشير هدفي، مرجع سابق، ص .123

المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما:

- تخفيض ساعات العمل،
- العمل الجزئي كما هو محدد في القانون،
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،
- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أج تقليص عدد المستخدمين''.

كما أضاف المشرع الجزائري إلى جملة التدابير هذه تدابير أخرى وردت في المرسوم التشريعي 09/94 [116]، حيث قضت المادة 7 من هذا المرسوم بأنه:'' تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية:

- تكييف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل.
- إعادة دراسة ومراجعة مرتب العمل ومستوياته، بما فيه الم رتبات المتعلقة بالإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية.
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال.
- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الاضافية.

[116] المرسوم التشريعي 09/94، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالحفاظ على مناصب الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية، ج ر ع 34

- إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق)وهذا قبل إلغائه من خلال القانون رقم 16-15 السابق الذكر.

- إدخال التقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي.
- عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة".

كما أن المشرع وسعيا منه لحماية العمال وتجنب لجوء المستخدم إلى تقليص عددهم لأسباب اقتصادية، أجاز له طلب المساعدة من السلطات العمومية[1]، حيث تتمثل هذه المساعدة في[117]:

- تخفيض أو اعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح أجراء المؤسسة في إطار إتفاقية تربط الم سُتخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.

- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض تمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة و/أو لإنشاء نشاطات جديدة.

بالمقابل فإن لجوء المستخدم إلى التسريح لأسباب إقتصادية يجب أن يتم وفق مراحل معينة تتمثل في:

1- **عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة** : يجب على المستخدم تقديم تقرير عن الاسباب الدافعة لهذا التسريح يقدم إلى لجنة المشاركة أو الممثلين النقابيين في حالة عدم وجود مثل هذه اللجنة، بغية إبداء رأيها في أجل لا يتعدى 15 يوما[118].

[117] انظر المادة 26 من المرسوم التشريعي 09/94 السالف الذكر

2- **التفاوض الجماعي**: ألزم المشرع الجزائري المستخدم قبل قرار التسريح اللجوء إلى ال ت فاوض الجامعي من أجل عرض الأسباب والحلول التي كان قد إ ت خذها من أجل تفادي هذا التسريح، إذ أنه يجب عقد لقاءات دورية مع ممثلي العمال لمناقشة عدة مسائل وفق الأطر التالية[119]:

- ✓ عرض وتوضيح المستخدم للجانب الاقتصادي والمالي للمؤسسة ومضمون التسريح والتدابير المتخذة إزاءه.
- ✓ تمكين ممثلي العمال من عرض أفكارهم ومقترحاتهم بخصوص الموضوع.
- ✓ إمكانية اللجوء إلى المصالحة والوساطة والتحكيم لحل ما قد يطرأ من خلافات بخصوص هذا الموضوع.[120]

ومن جهة أخرى فقد أقر القانون للعمال المسرحين جملة من الضمانات، تتمثل في:

- ✓ الحق في تعويض للعامل المسرح لتعويض فقدانه منصب عمله، حيث يقدر بالاتفاق مع ممثلي العمال، ويساوي أجر 3 أشهر يتحملها صاحب العمل[121].
- ✓ الأولوية في تحصل الأجور والتعويضات المستحقة كديون على ذمة المستخدم.[122]
- ✓ الأولوية في التوظيف عند إعادة توظيف عمال في المؤسسة المعنية.[123]

---

[118] طبقا لنص المادة 99 من قانون 11/90 التي تحدث فيها المشرع عن صلاحيات أجهزة المشاركة.

[119] انظر المواد 10 إلى غاية نص المادة 15 من الم رسوم التشريعي 09/94 السابق الذكر.

[120] ويجب أن تنتهي هذه الاجتماعات بتوقيع محضر يتضمن جميع المسائل التي تم الاتفاق بشأنها، وحتى تلك التي ثار نزاع بشأنها، وتودع نسخة من هذا المحضر لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصة إقليما من قبل المستخدم.

[121] انظر المادة 22 من المرسوم التشريعي 09/94 السابق الذكر.

[122] انظر المادة 89 من قانون 11/90

[123] بشير هدفي، مرجع سابق، ص .128

- ✓ الحق في الضمان الاجتماعي وتحصيل الآداءات العينية للتأمين على المرض والأمومة ،والمنح العائلية وفقا لنظام التأمين على البطالة[124].
- ✓ الحق في الاستفادة مما تقدمه الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة، بالنسبة للعمال المستفيدين من التأمين على البطالة[125].

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: المصادر

أ- النصوص القانونية

1- **القانون رقم 83-11**، ينظم الضمان الاجتماعي ،المؤرخ في 02 يوليو 1983، المعدل والمتمم

2- **القانون رقم 14-06**، المؤرخ في 6 اوت 2014، المتعلق بالخدمة العسكرية، ج رع 48

3- **القانون 12/78**، المؤرخ في 1978/8/5، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج ر 32

4- **القانون رقم 14/90**،المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر ع 23

[124] انظر المادة 11 من المرسوم التشريعي 11/94 السابق الذكر

[125] انظر المادة 28 من المرسوم التشريعي 09/94 السابق الذكر.

5- **القانون رقم 11/83**، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر 28

6- **القانون 03/90**، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج ر ع 6

7- **المرسوم التنفيذي 302/82**، المؤرخ في 1982/09/11، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية بعلاقات العمل الفردية، ج ر ع .37

8- **الامر 06-03**، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساس ي العام للوظيفة العمومية، ج رع 46 .

9- **المرسوم 95/85**، المؤرخ في 23 مارس، 1985، المتعلق بالقانون الأساس ي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج رع 13

10- **القانون 03/90**، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج ر ع 6

11- **قانون رقم 07/88**، المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر ع 4

12- **الامر 13/97**، المؤرخ في 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون 12/83، المتعلق بالتقاعد، ج ر ع 38

13- **قانون رقم 16-15**، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر ع 78

14- **القانون رقم 29/91**، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر ع 68

15- **القانون رقم 02/90،** المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، ج ر ع 6

16- **القانون رقم 78 / 12** المؤ رخ في 05 /08/ 1978 و المتضمن **القانون الأساس ي العام للعامل**. القانون الأساس ي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

17- الميثاق الوطني الجزائري هو مجموعة من النصوص إقترحها الرئيس الجزائري هواري بومدين في 1976، لمعالجة عدة ملامح من الحياة اليومية والسياسية للمواطنين الجزائريين، وتطور نظرة تاريخية لركائز المجتمع الجزائري .

18- **المرسوم التشريعي 09/94،** المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالحفاظ على مناصب الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية، ج ر العدد 3

19- **القانون رقم 02/90** المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة1990 ، المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1990/12/21 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 1991/12/25

20- **القانون رقم 157/62** الصادر في 1962/12/31 .

ثانيا: المراجع

أ: الكتب باللغة العربية

1- أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائر ي** ،الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2002 .

2- أحمية سليمان، **آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 .

3- بشير هدفي ، **الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية والجماعية) ،** دار الريحان للكتاب، الجزائر، 2011.

4- خليل أحمد حسن قدادة ،**الوجيز في شرح القانون المدني الجزائر ي**، ج.1، مصادر الالتزام، د م ج، ط.2، 2005 .

5- علي عوض حسن ، **الوجيز فى شرح قانون العمل الجزائر ى الجديد**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1975.

6- صلاح علي علي حسن ،**ضمانات السلطة التأديبية**، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2012.

7- خليفي عبدالرحمن، **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

8- مهدي بخدة ،**التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري دراسة مقارنة**، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.

9- بن عزوز بن صابر، **الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011.

10- بن عزوز بن صابر، **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائر ي- نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها**، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 .

11- السيد عيد نايل، **الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية** - الكتاب الأول، 2016

12- بن سعيد لزهر ، **التحكيم التجاري الدولي وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين المقارنة،** دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012 .

ب: المحاضرات والمطبوعات الجامعية

- د .معزيز عبد السلام ، **محاضرات في قانون العمل،** جامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، السنة الجامعية: 2015-2016.

الفهرس:

مقدمة	3
المحور الاول: النظرية العامة لقانون العمل	**6**
المبحث الاول: نشأة وتطور قانون علاقات العمل في الجزائر	6
المطلب الاول: الفترة الاستعمارية)1830-1962(	7

المطلب الثاني: فترة مابعد الاستقلال)1962-1990(	7
المطلب الثالث: مرحلة مابعد سنة 1989	8
المبحث الثاني: الاطار المفاهيمي لقانون العمل	11
المطلب الاول: مفهوم علاقة العمل	11
الفرع الاول: تعريف عقد العمل	11
الفرع الثاني: عناصر عقد العمل	13
أولا- عنصر العمل	13
ثان يا- عنصر الأجر	14
ثال ثا- عنصر التبعية	15
أ- التبعيى القانونية	15
ب- التبعية الاقتصادية	15
راب عا- مدة العمل	15
المطلب الثاني: خصائص قانون العمل	16

الفرع الأول: قانون العمل قانون حديث النشأة 16

الفرع الثاني: قانون العمل سريع التكيف مع المستجدات الاقتصادية	16
الفرع الثالث: قانون العمل قانون حمائي	17
المطلب الثالث: علاقة قانون العمل بفروع القانون الاخر ى	18
الفرع الاول: علاقة قانون العمل بالقانون المدني	18
الفرع الثاني: علاقة العمل بالقانون الاقتصادي	19
الفرع الثالث: علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي	19
المطلب الرابع: التطور التنظيمي لقانون العمل في الجزائر	19
الفرع الاول: تنظيم علاقات العمل في المرحلة الاشتراكية	20
أو لا: قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات	20
ثان يا: القانون الأساس ي للعامل	20
الفرع الثاني: علاقات العمل في ظل الانفتاح الاقتصادي	21
المبحث الثالث: مصادر قانون العمل	23
المطلب الاول: المصادر الداخلية	23
او لا: المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل	23
ثان يا: المصادر الداخلية غير الرسمية	24
المطلب الثاني: مصادر قانون العمل الدولية	24

المحور الثاني: علاقات العمل الفردية	**26**
المبحث الاول: شروط انعقاد عقد العمل	26
المطلب الاول: الروط الشكلية لعقد العمل	26
الفرع الاول: البيانات الاجبارية في عقد العمل	27
أو لا - تحديد هوية الأطراف ومدة العمل	27
ثان يا- تحديد منصب العمل	27
ثال ثا- تحديد الأجر	27
الفرع الثاني: البيانات الاختيارية أو التكميلية لعقد العمل	27
المطلب الثاني: الشروط الموضوعية في عقد العمل	28
الفرع الثاني: المحل والسبب في عقد العمل	29
المبحث الثاني: مراحل ابرام عقد العمل وطرق إثباته	30
المطلب الأول مراحل إبرام عقد العمل	30
الفرع الأول: فترة التجربة	30

الفرع الثاني: مرحلة التثبيت	31
المطلب الثاني: طرق اثبات علاقة العمل	31

المبحث الثالث: وقف تنفيذ عقد العمل 32

32 المطلب الاول: حالات الوقف الخاصة بالعامل

33 الفرع الأول: العطل المرضية

الفرع الثاني: آداء الخدمة الوطنية	34
الفرع الثالث: ا لانتداب لممارسة مهام تمثيلية	34
الفرع الرابع: التوقيف بسبب المتابعة الجزائية	34
الفرع الخامس: الاحالة على الاستيداع	34
المحور الثالث: آثار علاقة العمل الفردية	**36**
المبحث الاول: آثار علاقة العمل بالنسبة للعامل	**36**
المطلب الأول: إلتزامات العامل	36
الفرع ا لأول : وجوب آداء عمل	37
الفرع الثاني: تنفيذ أوامر المستخدم	38
الفرع الثالث: حفظ الأسرار المهنية	38
المطلب الثاني: أثر عدم إحترام الإلتزامات المهنية	42

الفرع الأول: مفهوم الجزاء التأديبي	42
الفرع الثاني: تنظيم السلطة التأديبية	126
أو لا – كيفية تنظيم السلطة التأديبية	43
أ- الاتجاه التنظيمي	43

126 ب- الاتجاه الاتفاقي

ثان يا – أنواع الجزاءات التأديبية 44

أ- جزاءات من الدرجة الاولى 44

ب- جزاءات من الدرجة الثانية	44
ج- جزاءات من الدرجة الثالثة	44
الفرع الثالث: الرقابة القضائية على السلطة التأديبية	45
المبحث الثاني: آثار علاقة العمل بالنسبة للمستخدم)رب العمل(	46
المطلب الاول: حقوق المستخدم	46
المطلب الثاني: إلتزامات المستخدم	47
المحور الرابع: منازعات العمل الفردية	49
المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية	49
المطلب الأول: تعريف **منازعات العمل الفردية**	49
المطلب الثاني: المعايير المعتمد عليها في نزاع العمل الفردي	50

- المعيار الاول: قيام علاقة التبعية بين العامل والمستخدم	50
- المعيار الثاني: إرتباط موضوع النزاع بإلتزامات عقدية	50
المبحث الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية	51
المطلب الأول: التسوية الودية	127
الفرع الأول: تعريف التسوية الودية	52

ب- المصالحة 53

المطلب الثاني: التسوية القضائية 54

أولا - إجراءات التقاض ي	54
ثان يا- تشكيلة المحكمة	54
ثال ثا –الإختصاص المحلي)الاقليمي(	54
المحور الخامس: إنتهاء علاقة العمل	56

[127] أ- التسوية الودية الداخلية)داخل الهيئة المستخدمة(

المبحث الأول: الحالات العادية لإنتهاء علاقة العمل	56
المطلب الأول: الإستقالة	56
المطلب الثاني: إستحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل	58
الفرع الأول: حالة الوفاة	58
الفرع الثاني: العجز الكلي عن العمل	59
الفرع الثالث: الأحالة على التقاعد	59
المطلب الثالث: إنتهاء مدة العمل	60
المبحث الثاني: الحالات غير العادية لإنتهاء عقدالعمل	61
المطلب الأول: بطلان عقد العمل	61
المطلب الثاني: فسخ عقد العمل	62
المطلب الثالث: العز ل	64
المطلب الرابع: التسريح لأسباب إقتصادية	66

المحور السادس: منازعات العمل الجماعية **71**

المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية وشروطها 72

المطلب الاول: **تعريف منازعات العمل الجماعية وأسبابها**	72
الفرع الأول: **تعريف منازعات العمل الجماعية**	72
الفرع الثاني: أسباب النزاع الجماعي في العمل	72
- نزاعات تتعلق بتطبيق نص قانوني	73
- نزاعات تتعلق بتعديل القانو ن	73
- نزاعات تتعلق بتفسير اتفاقيات جماعية	73
- الاجو ر	73
- ساعات وظروف العمل	73
- المزايا الإضافية	74
المطلب الثاني: شروط المنازعة الجماعية للعمل	74

أو لا - تعدد أطراف المنازعة	74
ثان يا – أن يكون موضوع المنازعة متعلق بالمصلحة الجماعية للعمال	74
المبحث الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية	74
المطلب الأول: التسوية الودية	74
أو لا - المفاوضة المباشرة	74

75 ثان يا - المصالحة

ثال ثا- الوساطة	76
راب عا: التحكيم	76
المطلب الثاني: التسوية القضائية	78
- تفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية واتفاقيات المصالحة	78
- حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب	79
- حالة تمثيلية التنظيمات النقابية	79
قائمة المصادر والمراجع	80
الفهرس	86